

Závěrečná zpráva o plnění Plánu rovnosti žen a mužů v Magistrátu hlavního města Prahy na období let 2022–2024

Úvod

Plán podpory rovnosti žen a mužů v Magistrátu hlavního města Prahy na období 2022–2024 (dále jen „Plán rovnosti“) je strategickým dokumentem, jehož účelem je formulace rámce pro opatření, které povedou k dosažení rovnosti žen a mužů v úřadu. Magistrát hlavního města Prahy (dále jen „MHMP“), se zavázal přijetím tohoto dokumentu k dodržování zásad a principů rovnosti žen a mužů a implementaci tohoto závazku jako součásti strategie svého dalšího rozvoje.

Plán rovnosti si stanovuje za cíl dosažení a udržení vyrovnaného zastoupení žen a mužů, různých věkových skupin zaměstnanců i osob se zdravotním postižením ve vedoucích a rozhodovacích funkcích i pracovních nebo projektových týmech úřadu a trvalé zlepšování rovnováhy mezi pracovním a soukromým/rodinným životem. Plán proto stanovuje opatření, která umožní sledovat tuto problematiku průřezově, tj. napříč generacemi a různými věkovými skupinami i v kontextu různých věkových skupin i životních situací, neboť ty se v průběhu života jedince mění a mají vliv na změnu potřeb, hodnot i preferencí a možností. V neposlední řadě bylo cílem tohoto plánu prohloubení již přijatých a realizovaných opatření pro předcházení a zamezení všech forem diskriminace včetně sexuálního obtěžování, genderově podmíněného násilí a dalších negativních jevů v prostředí MHMP a přijetí nových opatření v těchto oblastech.

Plán rovnosti byl vytvořen a publikován v únoru 2022 na období 3 let, tj. do roku 2024. Dne 2. 12. 2024 byla z rozhodnutí ředitele MHMP prodloužena platnost Plánu rovnosti nejdéle do 31. 3. 2025 tak, aby bylo možné na základě statistických údajů z předchozího období zajistit komplexní a přesné vyhodnocení plnění indikátorů jednotlivých opatření Plánu rovnosti.

Pro větší přehlednost v textu uvedené pojmy, jako jsou např. zaměstnanec, vedoucí zaměstnanec, ředitel odboru apod. označují jak muže, tak i ženu.

I. Hodnocení realizovaných aktivit a plnění indikátorů v jednotlivých opatřeních v letech 2022–2024

(3.1.) Opatření k podpoře diverzity a flexibility pracovního prostředí MHMP

Opatření 3.1.1	Shromažďování a vyhodnocování genderově a věkově tříděných údajů
Indikátor plnění	Genderově senzitivní a věkové statistiky
	Po celé období let 2022–2024 byly vedeny, sledovány a vyhodnocovány genderově a věkově tříděné údaje, a to nejméně v relevantních agendách (zejm. v celé oblasti personálního řízení, péče o zaměstnance a jejich vzdělávání).

Odpovědnost	Ředitelka odboru PER
Opatření 3.1.2	Podpora a vytváření podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním
Indikátor plnění	<ol style="list-style-type: none"> 1) Analýza přístupnosti pracovišť MHMP (bezbariérovost) 2) Počet zaměstnanců MHMP v kurzech komunikace s osobami se specifickým zdravotním postižením 3) Získání kompetencí zaměstnanců MHMP v komunikaci s osobami se zdravotním omezením 4) Čerpání příspěvku pro osoby se zdravotním postižením
	<p>Ad 1) V oblasti podpory a vytváření podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením na pracovištích MHMP byla provedena komplexní analýza přístupnosti pracovišť, která byla zaměřena na bezbariérový přístup do budov, bezbariérovost uvnitř nich, dostatečnost komunikačních nástrojů a opatření pro osoby se zrakovým a sluchovým postižením. Z analýzy vyplynulo, že téměř všechny budovy, které MHMP vlastní a většina budov, které má v nájmu, jsou plně přístupné a bezbariérové. Výstupy analýzy jsou podkladem pro přijetí dalších opatření tak, aby byl zajištěn samostatný pohyb a užití budov/pracovišť osobám s omezenou schopností pohybu a orientace.</p> <p>Ad 2) MHMP podporuje průběžné prohlubování a získávání nových kompetencí v oblasti specifické komunikace s osobami se zdravotním postižením. Průběžně se proto zaměstnanci vzdělávají v interních i externích kurzech zaměřených nejen na odstraňování předsudků a stereotypů, ale také na efektivní komunikaci a potřeby osob se zdravotním postižením v zaměstnání. Zvyšování dovedností při komunikaci s osobami se zdravotním postižením jsou rovněž součástí manažerského vzdělávání pro vedoucí zaměstnance, kteří jsou povinni jej absolvovat do 2 let od svého jmenování do vedoucí funkce.</p> <p>Celkový počet absolventů kurzu: 118 (91 žen / 27 mužů)</p> <p>Ad 3) MHMP trvale usiluje o vytváření podmínek při zaměstnávání osob se specifickými potřebami. Mezi tyto osoby bezpochyby náleží rovněž osoby se zdravotním postižením. Kromě bezbariérového přístupu a podpory při sladování pracovního a osobního/rodinného života svých zaměstnanců považuje za důležité formou osvěty a vzdělávání působit zejména na vedoucí zaměstnance s cílem zvýšit jejich povědomí o životě lidí s postižením, jejich specifických potřebách a překážkách, se kterými se v každodenním životě potýkají. Zaměstnanci tak získávají nejen nové kompetence, ale především se zbavují předsudků, stereotypů i ostychu či strachu z neznámého, který bývá také překážkou pro zaměstnávání kolegů a kolegyně se zdravotním postižením. Současně tento přístup pozitivně působí na uchazeče o pracovní pozice i stávající zaměstnance. V posledních třech letech jsme proto zaznamenali postupné zvyšování přímo zaměstnaných osob se zdravotním postižením.</p> <p>Ad 4) Mezi opatření, kterými MHMP podporuje své zaměstnance se zdravotním postižením, je přiznání příspěvku na rehabilitační, masérské, rekondiční a regenerační služby včetně lázeňského pobytu s rehabilitací. Tento příspěvek je automaticky přiznán na základě předloženého rozhodnutí ČSSZ každému zaměstnanci se statutem osoby se zdravotním postižením. Příspěvek je čerpán prostřednictvím karty FlexiPass. V letech 2022–2024 byl přiznán příspěvek celkem 118 osobám (97 žen / 21 mužů).</p>
Odpovědnost	Ředitelka odboru PER, ředitel odboru SLU

Opatření 3.1.3	Podpora zavádění konceptu Age managementu (řízení z hlediska věku)
	Vzhledem k tomu, že koncept Age managementu se prolíná s aktivním přístupem MHMP v oblasti podpory sladování pracovního a osobního/rodinného života svých zaměstnanců, jsou obě témata prezentována společně jako <i>Sladování osobního, rodinného a pracovního života v podmínkách MHMP – uplatňování principů Age Managementu</i> . Téma zůstává předmětem dalšího vzdělávání zaměstnanců MHMP pro další období Plánu rovnosti.
Odpovědnost	Ředitelka odboru PER

(3.2.) Opatření pro oblast sladování pracovního a osobního/rodinného života

Opatření 3.2.1	Pravidelné průzkumy spokojenosti zaměstnanců (včetně oblastí rovných příležitostí, diskriminace a sladování) a zjišťování potřeb zaměstnanců
Indikátor plnění	<ol style="list-style-type: none"> 1) Realizace pravidelných průzkumů spokojenosti dle aktuálních témat 2) Zjištění specifických potřeb při zavádění či úpravách nových zaměstnaneckých benefitů formou dotazníků dle aktuálních témat
	<p>Ad 1) MHMP realizuje pravidelně průzkumy spokojenosti zaměstnanců, z nichž některé jsou zaměřené tematicky.</p> <p>V roce 2022 tak byl proveden průzkum spokojenosti se zaměřením na oblast rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života v rámci genderového/rodinného auditu.</p> <p>V roce 2023 byl realizován Průzkum názorů a spokojenosti zaměstnanců MHMP.</p> <p>V roce 2024 proběhla anketa Efektivní interní komunikace. Ankety, kterou realizoval odbor komunikace a médií MHMP, se zúčastnilo 148 osob. Anketa měla za cíl zjistit, jak jsou zaměstnanci spokojeni s komunikací uvnitř úřadu. Z výsledků vyplynulo, že většina zaměstnanců, kteří se ankety zúčastnili, je s interní komunikací zcela a spíše spokojena. Konkrétní poznatky z ankety budou dále využity pro zefektivnění fungování mezilidských vztahů a komunikace v rámci MHMP.</p> <p>V roce 2024 bylo realizováno dotazníkové šetření v oblasti prevence diskriminace, včetně sexuálního obtěžování a dalších negativních jevů na pracovišti. Otázky šetření se zaměřily zejména na to, jaké povědomí mají zaměstnanci o existenci antidiskriminačního nařízení a postupech při podávání podnětů a stížností v oblasti diskriminace, sexuálního obtěžování a dalších negativních jevů a postupech při oznamování jednání podle zákona o ochraně oznamovatelů (whistleblowing). Šetření se zúčastnilo 1031 respondentů, tedy téměř 50 % všech zaměstnanců. Z výsledků vyplynulo, že většina těchto zaměstnanců je obeznámena jak s problematikou, tak nařízením a postupy zaměstnavatele a vzdělávání v této problematice považuje za dostatečné. Zaměstnanci měli možnost se také vyjádřit k dané problematice. Tyto připomínky budou základem pro další práci v této oblasti.</p> <p>Ad 2) MHMP zjišťuje potřeby svých zaměstnanců v rámci průzkumů spokojenosti zaměstnanců, dotazníkových šetření spojených se zjišťováním potřeb zaměstnanců</p>

	v oblasti sladování pracovního a osobního/rodinného života, a rovněž z námětů v diskusním fóru zaměstnanců na intranetu úřadu i jednotlivých námětů zaměstnanců.
Odpovědnost	Ředitel MHMP, ředitelka odboru PER
Opatření 3.2.2	Pravidelné hodnocení pracovního výkonu zaměstnanců (včetně kompetencí vedoucích zaměstnanců v oblasti rovného zacházení)
Indikátor plnění	Pravidelné hodnocení zaměstnanců MHMP
	<p>Jedním ze způsobů, kterými úřad může cíle svých zaměstnanců sladit se svými a pomoci jim se rozvíjet a jejich rozvoj plánovat, je pravidelné každoroční hodnocení zaměstnanců v měsících květnu až červnu. V rámci tohoto procesu jsou zaměstnancům rovněž stanoveny rozvojové úkoly, jejichž plnění je jejich nadřízenými průběžně sledováno. Rozvojové úkoly se staly součástí hodnocení v roce 2022. Hodnocení je povinné pro každého zaměstnance, jeho součástí je hodnotící pohovor. Vedoucí zaměstnanci mají možnost účastnit se školení, které je vždy v souvislosti s hodnocením pořádáno. Školení se věnuje jak procesu, tak významu hodnocení, účastníci si prakticky nacvičí přípravu a vedení rozhovoru i řešení problematických situací, které mohou nastat.</p> <p>Hodnocení slouží jako nástroj k řízení zaměstnanců, jejich rozvoji, a také pro plánování jejich vzdělávání. Motivuje je k lepším pracovním výsledkům, zjišťuje jejich potenciál a významně zlepšuje komunikaci a zpětnou vazbu. Tím přispívá ke zlepšování vztahu nadřízený – podřízený.</p>
Odpovědnost	Ředitel MHMP, ředitelka PER, všichni vedoucí zaměstnanci
Opatření 3.2.3	Zvýšení informovanosti zaměstnanců o aktivitách a opatřeních v oblasti sladování osobního a pracovního života a personální politiky MHMP
Indikátor plnění	<ol style="list-style-type: none"> 1) Zveřejnění ucelených a přehledných informací o pracovních podmínkách, benefitech a opatřeních v oblasti sladování pracovního a osobního života na intranetu úřadu 2) Pravidelné informace o aktuálních opatřeních
	<p>Ad 1) Veškeré informace o opatřeních, která jsou přijímána v oblasti sladování pracovního a osobního/rodinného života, včetně informací o pracovních podmínkách a opatřeních v oblasti rovných příležitostí a rovného zacházení MHMP průběžně zveřejňuje na intranetových stránkách, prostřednictvím elektronického Newsletteru, formálních i neformálních setkání zaměstnanců.</p> <p>V roce 2024 byla vytvořena příručka/prezentace, která spojuje téma sladování pracovního a rodinného/osobního života a téma Age managementu a která byla zveřejněna na intranetu úřadu v rubrice věnující se otázkám diverzity, rovného zacházení a rovným příležitostem.</p> <p>Ad 2) Na intranetu úřadu je zřízena sekce Personalistika, ve které jsou tematicky rozděleny průběžně aktualizované informace o pracovních podmínkách, benefitech, procesu získávání a výběru zaměstnanců, problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením, oblast poskytování praxí studentům a vzdělávání zaměstnanců. Ve sledovaném období se tato rubrika zpřehlednila a pravidelně propaguje v elektronickém Newsletteru, který vychází a je zasílám cíleně všem zaměstnancům úřadu. Důležité informace jsou aktuálně zveřejňovány na intranetu.</p>

Odpovědnost	Ředitelka odboru PER
Opatření 3.2.4	Navýšení kapacity zařízení péče o děti zaměstnanců
Indikátor plnění	1) Navýšení kapacity dětských skupin a vytvoření nejméně 1 další dětské skupiny 2) Zvýšení počtu zaměstnanců využívajících zejména formu pravidelné docházky
	<p>AD 1) Významným benefitem v oblasti sladování je poskytování péče o děti zaměstnanců v dětských skupinách, neboť umožní a zajistí zaměstnancům odchod na mateřskou dovolenou a jejich návrat do práce, umožní skloubit jejich pracovní povinnosti i v období školních prázdnin. Od roku 2018 MHMP provozoval 2 dětské skupiny s celkovou kapacitou 24 míst pro děti od 2 let do zahájení školní docházky. Cíl, který byl stanoven na začátku roku 2022, navýšit kapacitu těchto dětských skupin, byl zcela naplněn. Z důvodu velkého zájmu v roce 2022 byly zahájeny práce, které vedly k otevření dalších 2 dětských skupin s celkovou kapacitou 24 míst a dětské skupiny se 4 místy, která nabízí službu péče o děti od jejich 6 měsíců věku. Doposud nejmladší umístěné dítě nastoupilo ve věku 12 měsíců. Obecně je největší zájem o umístění dětí okolo 2 let věku. V období 2018–2024 bylo přihlášeno do 5 dětských skupin celkem 238 dětí.</p> <p>AD 2) Počet zájemců o využití této formy péče se zvyšuje, a to zejména díky možnostem pravidelné i nepravidelné docházky dítěte do dětské skupiny, kterou lze využít například pouze v některých dnech v týdnu, případně v období letních prázdnin. V letech 2018–2021, tj. během 4 let, využilo této služby 127 zaměstnanců. V letech 2022–2024 byla poskytnuta tato služba poskytnuta služba nově 110 zaměstnancům.</p>
Odpovědnost	Ředitel MHMP, ředitelka odboru PER, ředitel odboru SLU

(3.3.) Opatření v oblasti všech forem diskriminace včetně sexuálního obtěžování a dalších negativních jevů na pracovišti

Opatření 3.3.1	Evaluace antidiskriminačního nařízení MHMP
Indikátor plnění	1) Evaluace antidiskriminačního nařízení 2) Novelizace nařízení a projednání návrhů na přijetí případných dalších opatření
	<p>Ad 1, ad 2) MHMP disponuje nařízením ředitele Magistrátu k zajištění rovného zacházení a zamezení diskriminace (antidiskriminační nařízení), tj. opatření a postupy směřujícími k zajištění rovného zacházení se zaměstnanci Magistrátu a k zamezení přímé i nepřímé diskriminace v jakékoliv její formě, včetně postupu při podávání formálních stížností na porušení rovného zacházení či zákazu diskriminace a jejich řešení. Nařízením je zřízen tzv. antidiskriminační tým“, jehož členové řeší stížnosti zaměstnanců, kteří se cítí být diskriminováni, a poskytují konzultace a poradenství zaměstnancům, kteří se na ně obrátí ve věcech týkajících se diskriminace nebo nerovného zacházení. Údaje o šetřených případech jsou shromažďovány průběžně</p> <p>V letech 2022–2023 byla provedena revize nařízení, která vzešla z doporučení návrhů externí odbornice na danou problematiku. Na základě návrhů byla provedena interní evaluace procesu řešení podnětů a stížností na diskriminační jednání a nerovné zacházení, která doporučila stávající postupy prozatím zachovat s ohledem na</p>

	<p>potřebu novelizace nařízení v souvislosti s komplexnější úpravou této oblasti. Závěry evaluace byly projednány rovněž s odborovými organizacemi.</p> <p>V roce 2024 byla na základě žádosti MHMP zpracována společností Konsent, z.s., analýza interních předpisů MHMP, týkající se problematiky diskriminace, resp. sexuálního obtěžování. Závěry analýzy konstatovaly dobře nastavený systém prevence a řešení případů sexuálního obtěžování na MHMP s doporučením na zlepšení informovanosti zaměstnanců o tomto systému, podporu při budování důvěry v tento systém, sběr informací včetně reportování počtu řešených případů a v neposlední řadě zapojení nezávislé osoby do systému.</p> <p>V návaznosti na tuto analýzu byly do Plánu vzdělávání na další období zařazeny tematické přednášky zaměřené na diskriminaci formou obtěžování a sexuálního obtěžování a bylo na MHMP realizováno dotazníkové šetření v oblasti prevence diskriminace, včetně sexuálního obtěžování a dalších negativních jevů na pracovišti. Otázky šetření se zaměřily zejména na to, jaké povědomí mají zaměstnanci o existenci antidiskriminačního nařízení a postupech při podávání podnětů a stížností v oblasti diskriminace, sexuálního obtěžování a dalších negativních jevů a postupech při oznamování jednání podle zákona o ochraně oznamovatelů (whistleblowing). Šetření se zúčastnilo 1031 respondentů, tedy téměř 50 % všech zaměstnanců. Z výsledků vyplynulo, že většina těchto zaměstnanců je obeznámena jak s problematikou, tak nařízením a postupy zaměstnavatele a vzdělávání v této problematice považuje za dostatečné. Zaměstnanci měli možnost se také vyjádřit k dané problematice. Tyto připomínky budou základem pro další práci v této oblasti.</p>
Odpovědnost	Ředitel MHMP, ředitelka odboru PER
Opatření 3.3.2	Osvěta a vzdělávání v oblasti prevence diskriminace včetně sexuálního obtěžování a dalších negativních jevů na pracovišti
Indikátor plnění	<ol style="list-style-type: none"> 1) Vzdělávací aktivity v oblasti rovného zacházení a problematiky diskriminace, včetně sexuálního obtěžování a dalších negativních jevů na pracovišti pro všechny zaměstnance MHMP 2) Povinné vzdělávání vedoucích zaměstnanců v oblasti rovného zacházení a problematiky diskriminace, včetně sexuálního obtěžování a dalších negativních jevů na pracovišti 3) Zvýšení povědomí o problematice rovného zacházení
	<p>Ad 1) V letech 2022–2024 proběhla řada kurzů zaměřených na problematiku diskriminace, a to jak prezenčních, tak formou e-learningu. Problematika diskriminace byla v tomto období předmětem samostatné přednášky v rámci vstupního vzdělávání. Pravidelně probíhaly kurzy související s touto problematikou pro vedoucí zaměstnance, tyto kurzy byly povinné a jsou realizovány 2x v roce.</p> <p>Průběžně jsou aktualizovány intranetové i internetové stránky s tematikou rovných příležitostí a rovného zacházení.</p> <p>Ad 2) V roce 2022 MHMP zahájil a v roce 2023 zavedl povinné manažerské vzdělávání vedoucích zaměstnanců, ve kterém je téma vyrovnaného zastoupení rovněž obsaženo. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni manažerské vzdělávání absolvovat do 2 let od svého jmenování do funkce. Stejně tak jsou rovněž povinni do 2 let od svého jmenování absolvovat povinné vzdělávání v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace.</p> <p>Ad 3) MHMP deklaruje, že netoleruje diskriminaci, genderovou nerovnost, sexuální obtěžování a genderově podmíněné obtěžování. Vnímání atmosféry na pracovištích</p>

	<p>MHMP je monitorováno v rámci mentoringového programu, průzkumů spokojenosti a dalších tematicky zaměřených dotazníkových šetření, která byla realizována v letech 2022–2024. Na základě těchto šetření MHMP monitoruje rovněž úroveň firemní kultury a její vnímání ze strany zaměstnanců. Zvýšení firemní kultury (jako souboru hodnot, norem, postojů určujících, jak se lidé v organizaci chovají a vzájemně spolupracují) bylo zapracováno do <i>Strategie řízení a rozvoje Magistrátu hlavního města Prahy do roku 2035</i>, která byla přijata a schválena v roce 2023.</p> <p>V roce 2022 se MHMP díky svým aktivitám v oblasti rovných příležitostí umístilo jako vítěz v kategorii krajských úřadů v soutěži Úřad na cestě k rovnosti pořádané MV ČR, Institutem pro veřejnou správu a dalšími partnery soutěže. V roce 2023 MHMP svoji pozici v soutěži obhájil. V roce 2024 se umístil v této soutěži na 3. místě.</p> <p>Průběžně jsou aktualizovány internetové i intranetové stránky s tematikou rovných příležitostí, rovného zacházení a diverzity. Aktivity v oblasti rovného zacházení, principů nediskriminačního jednání a chování a rovných příležitostí jsou v rámci MHMP propagovány také prostřednictvím elektronického Newsletteru. O aktivitách MHMP v oblasti rovných příležitostí a rovného zacházení je veřejnost informována prostřednictvím Kariérních stránek na portálu hl. města Prahy.</p> <p>V červnu 2023 podepsalo Hlavní město Praha Memorandum o dlouhodobé spolupráci k přijetí Standardů kvality specializovaných služeb pro oběti domácího a genderově podmíněného násilí. Smyslem memoranda je zvyšování povědomí o podmíněném násilí. V návaznosti na uzavření memoranda byly v roce 2024 realizovány 2 kurzy na téma domácího násilí, které na MHMP pořádaly organizace ROSA a ACORUS a na intranetu úřadu byla zřízena rubrika <i>Společně za bezpečný domov</i>, kde je zveřejněn výčet nejdůležitějších a užitečných informací v případě podezření na jakoukoli formu domácího násilí, včetně kontaktů na osoby, na které je možné se na MHMP obrátit o radu a pomoc. Zaměstnanci mohou i v tomto případě využít <i>Krizové poradní telefonní linky</i> provozované Zdravotnickou záchrannou službou hl. města Prahy.</p>
Odpovědnost	Ředitelka odboru PER, ředitelka odboru OMM
Opatření 3.3.3	Monitorování organizační kultury (pracovního klimatu) z hlediska rovného zacházení
Indikátor plnění	<ol style="list-style-type: none"> 1) Získávání zpětné vazby z hlediska vnímání rovného zacházení na pracovištích MHMP v rámci mentoringového programu 2) Shromažďování a analýza statistických údajů o řešených případech diskriminace 3) Zvýšení úrovně organizační kultury v prostředí MHMP
	<p>Ad 1) Z hlediska vnímání rovného zacházení ze strany zaměstnanců MHMP jsou získávány poznatky v rámci pohovorů vedených při závěrečném hodnocení mentoringu. Významně se však na získávání zpětné vazby podílejí výsledky šetření, ať se jedná o obecné průzkumy spokojenosti, které rovněž zjišťují, jak jsou zaměstnanci spokojeni s dodržováním principů rovného zacházení, případně řešením možné diskriminace a jak atmosféru v této oblasti vnímají, nebo průzkumy tematicky zaměřené, které se přímo dotýkají problematiky, či ji do nějaké míry zahrnují.</p> <p>V letech 2022–2024 tak byla získávána zpětná vazba kromě mentoringového programu také z následujících šetření:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dotazníkové šetření ke sladování rodinného a pracovního života na MHMP v roce 2022 • Průzkum názorů a spokojenosti zaměstnanců v roce 2023

	<ul style="list-style-type: none"> • Dotazníkové šetření v oblasti prevence diskriminace, včetně sexuálního obtěžování a dalších negativních jevů na pracovišti v roce 2024. <p>Ad 2) O řešených případech diskriminace jsou shromažďovány relevantní údaje a průběžně jsou tyto analyzovány.</p> <p>Ve sledovaném období uzavřel antidiskriminační tým prošetřování 2 případů formálních stížností na diskriminaci, a to v roce 2022 (1 muž) a v roce 2023 (1 žena). V žádném z uvedených případů nebyla prokázána diskriminace či nerovné zacházení. Neformálně se během tohoto období na antidiskriminační tým obrátilo se žádostí o radu či konzultaci celkem 11 zaměstnanců (8 žen / 3 muži).</p> <p>Ad 3) Ke zvyšování úrovně organizační kultury přispívá nejen řada aktivit MHMP, jako např. vzdělávání v oblasti komunikačních dovedností v interní komunikaci, vůči klientům MHMP a veřejnosti obecně, manažerské vzdělávání nebo vzdělávání v oblasti rovných příležitostí a rovného zacházení.</p> <p>V roce 2024 proběhla anketa <i>Efektivní interní komunikace</i> realizovaná odborem komunikace a médií MHMP. Z výsledků vyplynulo, že většina zaměstnanců, kteří se ankety zúčastnili, je s interní komunikací zcela a spíše spokojena. Konkrétní poznatky z ankety budou dále využity pro zefektivnění fungování mezilidských vztahů a komunikace v rámci MHMP.</p> <p>V září 2024 byla zahájena výzva <i>Ekologičtější úřad</i>, ve kterém mohou zaměstnanci v rámci pilotního ověření <i>Systému průběžného zlepšování MHMP („SPZ MHMP“)</i> předkládat náměty na ekologická zlepšení. Cílem projektu bylo otestování systému, který umožní zaměstnancům přicházet s náměty na zlepšení fungování úřadu ve vztahu k procesů, komunikaci apod. Do konce měsíce září 2024 bylo shromážděno 79 námětů zaměřených na snížení ekologické zátěže úřadu.</p>
Odpovědnost	Ředitel MHMP, ředitelka odboru PER, antidiskriminační tým, všichni vedoucí zaměstnanci

(3.4.) Opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích

Opatření 3.4.1	Systematické sledování zastoupení žen a mužů (nejen) ve vedoucích pozicích a odstraňování negativních stereotypů a předsudků
Indikátor plnění	<ol style="list-style-type: none"> 1) Statistiky zastoupení žen a mužů v MHMP se zřetelem na obsazení vedoucích pozic 2) Přijímání opatření ve všech oblastech sladování osobního a pracovního života 3) Začlenění problematiky odstraňování stereotypů a předsudků do všech vzdělávacích aktivit v oblasti zajišťování rovnosti mezi muži a ženami
	<p>Ad 1) MHMP v letech 2022–2024 průběžně shromažďoval a vyhodnocoval statistiky zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích. Statistiky tříděné dle genderu a věku tam, kde je to relevantní, byly zpracovány a jsou dostupné v jednotlivých Zprávách o plnění Plánu rovnosti za daný rok.</p> <p>Podíl žen a mužů na celkovém počtu zaměstnanců se neměnil a v každém roce, bez ohledu na změny celkového počtu zaměstnanců, činil 29 % mužů a 71 % žen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • v roce 2022: celkem 2086 zaměstnanců (1471 žen / 615 mužů) • v roce 2023: celkem 2156 zaměstnanců (1525 žen / 631 mužů) • v roce 2024: celkem 2167 zaměstnanců (1534 žen / 633 mužů).

	<p>Ve vedoucích pozicích bylo zařazeno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • v roce 2022: celkem 184 zaměstnanců (101 žen / 83 mužů, tj. 54,9 % žen a 45 % mužů) • v roce 2023: celkem 194 zaměstnanců (109 žen / 85 mužů, tj. 56,2 % žen a 43,8 % mužů) • v roce 2024: celkem 199 zaměstnanců (112 žen / 87 mužů, tj. 56,3 % žen a 43,7 % mužů). <p>Ženy jsou více zastoupeny na úrovni středního managementu, tedy na místech vedoucích oddělení. Muži jsou pak častěji zastoupeni na pozicích vyššího managementu, tj. na místech ředitelů odborů a zástupců ředitele MHMP. Bohužel se tak potvrzuje obecný trend, že vyšší vedoucí pozice zastávají zejména muži. Faktem však zůstává, že o tyto vyšší pozice mají ženy menší zájem.</p> <p>Ad 2) Příčinou nevyrovnaného zastoupení mužů a žen ve vedoucích pozicích, tj. rozhodovacích pozicích, jsou bariéry, které ztěžují ženám možnost vstoupit do těchto pozic a udržet se v nich. Takovou bariéru představují také genderové stereotypy a např. nízká dostupnost služeb péče o děti ve věku do tří let. Ve sledovaném období byla přijata opatření ve všech oblastech sladování pracovního a osobního/rodinného života. Tato opatření podpořila současně aktivity, které MHMP činí ve spojení s úsilím o vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích. Opatření jsou uvedena výše. Mezi tyto aktivity se řadí rovněž osvěta týkající se odstraňování stereotypů a předsudků, která se stala standardní součástí vzdělávacích aktivit v problematice zákazu diskriminace a dodržování rovného zacházení, a to jak mezi muži a ženami, tak rovněž např. z důvodu věku a ve vztahu k osobám se zdravotním postižením. Významný podíl mezi těmito opatřeními MHMP má oblast zajišťování péče o děti zaměstnanců, a to jak předškolního i školního věku (dětské skupiny, akce v období krátkodobých prázdnin, letní dětské tábory apod.).</p> <p>V roce 2023 byla pro zaměstnance MHMP zpřístupněna krizová poradní linka Zdravotnické záchranné služby hl. města Prahy, určená pro zaměstnance, kteří se dostali do zatěžující situace související s jejich povoláním nebo osobním životem.</p> <p>Ad 3) MHMP podporuje průběžné prohlubování a získávání nových kompetencí v oblasti specifické komunikace s osobami se zdravotním postižením. Průběžně se proto zaměstnanci vzdělávají v interních i externích kurzech zaměřených nejen na odstraňování předsudků a stereotypů, ale také na efektivní komunikaci a potřeby osob se zdravotním postižením v zaměstnání. Zvyšování dovedností při komunikaci s osobami se zdravotním postižením jsou rovněž součástí manažerského vzdělávání pro vedoucí zaměstnance.</p>
Odpovědnost	Ředitel MHMP, ředitelka odboru PER, všichni vedoucí zaměstnanci
Opatření 3.4.2	Rovnost žen a mužů při získávání, výběru a podpora atraktivního pracovního prostředí
Indikátor plnění	<ol style="list-style-type: none"> 1) Příručka zaměřená na problematiku rovného zacházení, rovných příležitostí a nediskriminace při získávání a výběru zaměstnanců 2) Propagace MHMP jako zaměstnavatele podporujícího rovné příležitost a sladování osobního a pracovního života 3) Počet uchazečů o práci na MHMP 4) Počet žen ve vedoucích pozicích, zejména na úrovni řízení odborů

Ad 1) Transparentní a nediskriminační proces nábora a kariérního růstu je zajišťován nejen zákonem, ale také interními pravidly a procesy. Kritéria výběru nových zaměstnanců se opírají o zákonné požadavky, odbornost, dovednosti a schopnosti, gender a věk zde nehrají žádnou roli. V roce 2022 byla v rámci odboru personálního zpracována příručka zaměřená na problematiku rovného zacházení, rovných příležitostí a zákazu diskriminace při získávání a výběru zaměstnanců. O vytvoření příručky byli zaměstnanci informováni prostřednictvím intranetu a elektronického Newsletteru. Příručka je dostupná na intranetu v personální rubrice v oddílu věnovanému jak rovným příležitostem, tak výběru zaměstnanců.

Ad 2) MHMP se v daném období prezentoval jako zaměstnavatel, který podporuje rovné příležitosti a umožňuje svým zaměstnancům sladit práci s osobním a rodinným životem, a to při svých náborových aktivitách, na internetových stránkách, účasti v soutěžích, na pracovních veletrzích, sociálních sítích apod. Zejména náborovým aktivitám věnuje velkou pozornost. Úřad disponuje nařízením ředitele Magistrátu k výběru zaměstnanců na místa úředníků zařazených do Magistrátu hl. města Prahy, ve kterém deklaruje transparentní a nediskriminační přístup při získávání a výběru nových zaměstnanců. Pracovní nabídky jsou vždy formulovány tak, aby byly dodrženy rovné příležitosti a uchazeči jsou vybíráni na základě odbornosti, znalostí, dovedností a schopností.

Propagace MHMP v oblasti rovných příležitostí a rovného zacházení přesáhla i do zahraničních setkání a v roce 2023 byla problematika rovných příležitostí žen a mužů tématem setkání delegace zástupců ukrajinské státní správy a samosprávy s ředitelkou odboru personálního MHMP. V březnu 2024 se uskutečnila návštěva ředitelky odboru komunikace s veřejností města Kyjeva, během které byla ředitelkou odboru personálního MHMP prezentována rovněž oblast rovných příležitostí, tak jak je zajišťována na MHMP.

V roce 2024 se MHMP stal členem Asociace společenské odpovědnosti. V rámci členství se zaměřil na čtyři cíle udržitelného rozvoje, mezi nimiž je rovněž cíl *Důstojná práce a ekonomický růst*, zaměřený na odstraňování diskriminace zaměstnanců, spravedlivé podmínky a poskytování prostoru pro podnikání a stížnosti zaměstnanců.

Ad 3) MHMP věnuje velkou pozornost náborovým aktivitám, které jsou podporovány propagací, inzercí, účastí na pracovních veletrzích, v neposlední řadě pak propagací MHMP jako zaměstnavatele, který dodržuje principy rovných příležitostí a rovného zacházení. Přesto v roce 2024 došlo k poklesu počtu uchazečů o zveřejněná pracovní místa. K nižšímu počtu zájemců o práci na MHMP přispěla skutečnost, že bylo vyhlášeno méně výběrových řízení oproti předchozím letům, ale především pak obecně situace na trhu práce a nesrovnatelné podmínky zaměstnavatelů v komerční a veřejné sféře či pravidla pro získávání a výběr zaměstnanců ve veřejné správě danými zákonem. Snaha o vyrovnání těchto podmínek vedla k návrhu na změny zákona č. 312/2002 Sb. upravujícího také získávání a výběr úředníků samosprávy. Přijaté změny od 1.1.2025 by měly dle předpokladu vést ke zvýšenému zájmu o práci na MHMP a v samosprávě obecně. Přes výše uvedený pokles v počtu uchazečů došlo v roce 2024 k nárůstu počtu žen, které se ucházely o vedoucí pozice na střední manažerské úrovni (viz část II. Statistiky tříděné podle genderu a věku).

Počet uchazečů o práci na MHMP:

- rok 2022: celkem 576 (391 žen / 185 mužů, tj. 67,9 % žen a 32,1 % mužů)
- rok 2023: celkem 690 (439 žen / 251 mužů, tj. 63,6 % žen a 36,4 % mužů)
- rok 2024: celkem 633 (413 žen / 220 mužů, tj. 65,2 % žen a 34,8 % mužů).

	<p>Ad 4) Během sledovaného období se mírně zvyšoval podíl žen na pozici vedoucích oddělení a rovněž na pozici ředitelky odborů MHMP. Do celkového počtu jsou započítáni zaměstnanci na pozicích vedoucích zvláštních organizačních jednotek, tj. vedoucích sekretariátů volených orgánů (zaměstnanecká místa) a rovněž pozice ředitele MHMP.</p> <p>V roce 2022: na pozici vedoucí oddělení 84 žen 60 mužů; na pozici ředitel odboru 10 žen a 18 mužů; na pozici zástupce ředitele MHMP 1 žena a 2 muži. V roce 2023: na pozici vedoucí oddělení 89 žen 63 mužů; na pozici ředitele odboru 12 žen a 17 mužů; na pozici zástupce ředitele MHMP 1 žena a 2 muži. V roce 2024: na pozici vedoucí oddělení 91 žen a 64 mužů; na pozici ředitel odboru 13 žen a 17 mužů; na pozici zástupce ředitele MHMP 1 žena a 2 muži.</p>
Odpovědnost	Ředitel MHMP, ředitelka odboru PER, ředitelka OMM
Opatření 3.4.3	Rozvoj manažerských předpokladů/kompetencí vedoucích zaměstnanců
Indikátor plnění	<ol style="list-style-type: none"> 1) Vytvoření povinného „manažerského vzdělávání“ všech vedoucích pracovníků v manažerských dovednostech tzv. soft-skills (zejména v oblasti komunikačních dovedností) 2) Proškolení vedoucích zaměstnanců v manažerských dovednostech (manažerské vzdělávání) 3) Příručka pro oblast sladování pracovního a osobního života 4) Zlepšení komunikace uvnitř pracovních týmů i napříč všemi útvary MHMP
	<p>Ad 1) V roce 2022 zahájil MHMP kroky k zavedení povinného manažerského vzdělávání vedoucích zaměstnanců. V roce 2023 byl vytvořen a v roce 2024 zařazen do programu vzdělávání úřadu povinný prezenční kurz <i>Komunikace a práce s podřízenými</i> a zprovozněn současně e-learningový kurz <i>Komunikace a práce s podřízenými</i>. Kurzu se v roce 2024 zúčastnilo celkem 162 vedoucích zaměstnanců (64 mužů/98 žen). Vedoucí zaměstnanci jsou povinni tento kurz absolvovat do 2 let od svého jmenování absolvovat.</p> <p>Ad 2) Vzdělávání v manažerských dovednostech má vzrůstající trend. V manažerských dovednostech, tedy v rámci povinného manažerského vzdělávání a v kurzech manažerských dovedností (psychohygiena, hodnocení, řešení konfliktů a další tzv. měkké dovednosti) se za celé období let 2022–2024 proškolilo celkem 1277 zaměstnanců (z toho 973 žen / 304 mužů).</p> <p>Účast vedoucích zaměstnanců v manažerských kurzech má vzrůstající trend a ukazuje na jejich zájem o prohlubování dovedností v této oblasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • v roce 2022: celkem 322 zaměstnanců (246 žen / 76 mužů) • v roce 2023: celkem 440 zaměstnanců (339 žen / 101 mužů) • v roce 2024: celkem 515 zaměstnanců (388 žen / 127 mužů). <p>Ad 3) Příručka pro oblast sladování osobního/pracovního života byla nahrazena prezentací spojených témat <i>Sladování osobního, rodinného a pracovního života v podmínkách MHMP – uplatňování principů Age Managementu</i>, zahrnuje obě témata (cíle), která jsou současně předmětem opatření 3.1.</p> <p>Ad 4) Ke zlepšení komunikace přispívá jak vzdělávání v této oblasti, tak cíle a opatření Strategie MHMP do roku 2035.</p> <p>V roce 2023 byl realizován průzkum názorů a spokojenosti zaměstnanců, jehož se zúčastnilo celkem 905 zaměstnanců (650 žen / 251 mužů), nejčastěji ve věkové</p>

	<p>kategorii 46-60 let (43,1 %) a 31-45 let (37,1 %). Věková struktura žen a mužů nebyla výrazně odlišná. Komunikace uvnitř pracovních týmů a vzájemná komunikace mezi nadřízenými a podřízenými byla hodnocena kladně a zaměstnanci oceňovali přístup vedoucích zaměstnanců.</p> <p>V roce 2024 proběhla anketa: Efektivní interní komunikace, kterou realizoval odbor komunikace a médií MHMP. Z výsledků vyplynulo, že většina zaměstnanců, kteří se ankety zúčastnili, je s interní komunikací zcela a spíše spokojena.</p> <p>Konkrétní poznatky z průzkumu i ankety budou dále využity pro zefektivnění fungování mezilidských vztahů a komunikace v rámci MHMP.</p>
Odpovědnost	Ředitel MHMP, ředitelka odboru PER, všichni vedoucí a řadoví zaměstnanci

II. Opatření v oblasti rovného zacházení, rovných příležitostí a sladování pracovního a osobního/rodinného života zaměstnanců MHMP nad rámec Plánu rovnosti v období 2022–2024

Flexibilní pracovní podmínky

Poskytování benefitů zaměstnancům je jedním z důležitých nástrojů, které pomáhají naplňovat jejich potřeby a umožňují tak lépe sladit jejich povinnosti pracovní s těmi rodinnými či osobními. Mezi významné benefity, které MHMP svým zaměstnancům poskytuje, patří jednak flexibilní pracovní podmínky (pružná pracovní doba, zkrácené úvazky, sdílená pracovní místa, možnost práce z domova) a pracovní volno nad rámec zákonné dovolené. Ve sledovaném období se jednak navýšil počet dnů indispozičního volna a vyrovnávací období při pružném rozvržení pracovní doby se rozšířilo ze 14 dní na 1 měsíc. Některé ze sjednaných nároků, resp. benefitů byly rozšířeny již v roce 2022 na další osoby (např. v případě nároků pro rodiče se jejich okruh rozšířil o tzv. rodiče sociální) a důvody (uzavření registrovaného partnerství).

Péče o děti zaměstnanců

Významným benefitem v oblasti sladování je poskytování péče o děti zaměstnanců v dětských skupinách s aktuální celkovou kapacitou 52 míst, neboť umožní a zajistí rodičům návrat do práce a skloubení jejich rodinných povinností s těmi pracovními, a to včetně období školních prázdnin. Pro zájemce o umístění dítěte do dětské skupiny jsou každým rokem v měsíci červnu pořádány Dny otevřených dveří s možností prohlídky všech prostor. V roce 2023 a 2024 se konaly třídní adaptační pobyty dětských skupin v přírodě, kterých se spolu s dětmi zúčastnili také rodiče. V letech 2022–2024 se pak konaly v měsíci květnu třídní pobyty v přírodě pouze pro děti. Po celý školní rok probíhají lekce plavání, kterých se účastní všechny děti pod vedením plaveckých instruktorů, u nejmladších za podpory pečujících osob. Dětské skupiny pravidelně navštěvují divadelní představení s nejrůznějšími pořady a pohádkami, výstavy a muzea.

Letního dětského tábora pro děti zaměstnanců se v letech 2022–2024 zúčastnilo více jak 600 dětí.

Práce a aktivity dětských skupin a letního dětského tábora byly každým rokem prezentovány formou výstavy v přízemí Škodova paláce.

V letech 2022–2024 byla pro děti zaměstnanců připravena řada kulturně-vzdělávacích akcí nejen v době krátkodobých prázdnin.

Benefity

Ve sledovaném období se využívaly a rozšiřovaly možnosti využití řady benefitů zaměřených na podporu sladování pracovního a osobního/rodinného života (flexibilní formy práce, úvazky, sdílená místa, pracovní volno, péče o děti zaměstnanců), finančních benefitů (příspěvky na stravování, penzijní připojištění, dopravu), zdraví (podpora pohybové aktivity a prevence, příspěvek osobám se zdravotním postižením, očkování) a vzdělávání a sebezvoje.

Jiná opatření

Od 1. 9. 2023 byla pro zaměstnance MHMP zpřístupněna krizová poradní linka Zdravotnické záchranné služby HMP určená zaměstnancům, kteří se dostali do zatěžující situace související s jejich povoláním i osobním životem.

V červnu 2023 podepsalo Hlavní město Praha Memorandum o dlouhodobé spolupráci k přijetí standardů kvality specializovaných služeb pro oběti domácího a genderově podmíněného násilí na území hlavního města ve spolupráci s centrem proFem – centrum pro oběti domácího a sexuálního násilí, o.p.s., centrem Rosa – centrum pro ženy, z.s, s organizací ACORUS, z.ú. a společností IKEA Česká republika. Smyslem memoranda je zvyšování povědomí o podmíněném násilí (více v opatření 3.3.2).

III. Monitorování, odpovědnost a zdroje financování

Plnění indikátorů v rámci opatření stanovených pro 3leté období Plánu rovnosti bylo systematicky monitorováno a hodnoceno za každý rok.

Plán rovnosti obsahoval navrhovaná opatření a aktivity, které mají v období 2022–2024 naplnit specifické cíle ve čtyřech oblastech:

- 3.1. Opatření k podpoře diverzity a flexibility pracovního prostředí
- 3.2. Opatření pro oblast sladování pracovního a osobního/rodinného života
- 3.3. Opatření v oblasti prevence všech forem diskriminace včetně sexuálního obtěžování a dalších negativních jevů na pracovišti
- 3.4. Opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích

Z důvodu nezbytného zajištění a vyhodnocení plnění indikátorů v opatřeních pro rok 2024 rozhodl ředitel Magistrátu hl. města Prahy dne 2. 12. 2024 o prodloužení platnosti Plánu rovnosti nejpozději do 31. 3. 2025.

Koordinaci činností a aktivit souvisejících se sledování harmonogramu opatření a aktivit, plnění indikátorů, monitorování a hodnocení realizace Plánu rovnosti, včetně koordinace a zpracování jeho výročních zpráv a závěrečné zprávy zajišťovala **Pracovní skupina pro realizaci Plánu podpory rovnosti žen a mužů a MHMP na období 2022–2024**, zřízená ředitelem MHMP dne 17. 2. 2022.

V rámci pracovní skupiny vznikly v průběhu realizace Plánu rovnosti 3 monitorovací zprávy. V jednotlivých zprávách jsou popsány aktivity, které byly v daných opatřeních realizovány a případně přehodnoceny termíny jejich plnění či odpovědnost garantů. Každá zpráva obsahuje rovněž statistické údaje tříděné podle genderu a případně věku tam, kde je to relevantní. Na závěr zpráva shrnuje plnění indikátorů v jednotlivých opatřeních a doporučuje případné úpravy termínů jejich plnění v dalším období. O plnění Plánu rovnosti byly zpracovány tyto zprávy:

- Zpráva o plnění plánu rovnosti za rok 2022 ze dne 20. dubna 2023
- Zpráva o plnění plánu rovnosti za rok 2023 ze dne 5. března 2024
- Zpráva o plnění plánu rovnosti za rok 2024 ze dne 12. února 2025.

Pro realizaci opatření Plánu rovnosti bylo využito vnitřních finančních zdrojů.

IV. Doporučení

MHMP dlouhodobě podporuje a přijímá opatření při zajišťování rovných příležitostí a rovného zacházení se všemi svými zaměstnanci. Cíle, které si stanovil v Plánu rovnosti pro období 2022–2024, byly beze zbytku naplněny. Přesto, že úřad dosahuje v oblasti zajišťování rovných příležitostí, rovného zacházení a podpory diverzity trvale dobrých výsledků, což potvrzují také získaná ocenění, doporučuje se i nadále věnovat naplňování cílů ve 4 oblastech, které byly v Plánu rovnosti pro období 2022–2024 stanoveny, tj.:

- podporovat rovné příležitosti a diverzitu pracovního prostředí
- podporovat sladování pracovního a rodinného/osobního života
- prevenci všech forem diskriminace včetně sexuálního obtěžování a dalších negativních jevů na pracovišti
- vyváženému zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích (rovnost ve vedení a rozhodovacích procesech)

Během plnění opatření Plánu rovnosti v letech 2022–2024 vyvstaly nové náměty, které by bylo vhodné zapracovat do nového Plánu rovnosti. Jedním z témat, které vhodně doplní stávající opatření v oblasti sladování pracovního a osobního/rodinného života je zajištění větší informovanosti související s čerpáním mateřské/rodičovské dovolené, nebo např. také problematikou pečujících osob.

V. Závěr

Plán rovnosti MHMP pro období let 2022–2024 sledoval naplňování cílů, které si úřad stanovil, aby prostřednictvím jednotlivých opatření vytvářel diverzifikované pracovní prostředí, ve kterém jsou dodržovány principy rovných příležitostí s podporou sladování pracovní a osobního/rodinného života svých zaměstnanců, které rovněž podpoří vyvážení zastoupení žen a mužů ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a zamezil všem formám diskriminace.

Plán rovnosti přispěl ke komplexnímu a systematickému sledování působení a dopadů, která měla jednotlivá opatření na řízení lidských zdrojů v úřadu, a to jak při zlepšování pracovních podmínek obecně, zejména pak v oblasti rovných příležitostí při zaměstnání žen a mužů ve všech oblastech. Opatření, která byla přijata v průběhu plnění Plánu rovnosti se ukázala jako udržitelná, všech cílů bylo dosaženo. Zjištění a výsledky plánu rovnosti budou využity při stanovení nových opatření pro další plán rovnosti.

Schváleno, v Praze dne 31. března 2025

v z. JUDr. Tomáš Havel, Ph.D., v.r.
zástupce ředitele Magistrátu pro sekci průřezových činností

Ing. Martin Kubelka, Ph.D.
ředitel Magistrátu hlavního města Prahy