

Plán genderové rovnosti KZP na léta 2022–2024

(Gender Equality Plan KZP)

PREAMBULE

Vedení KZP následuje cíle Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů na léta 2020–2025 (Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025) a Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021–2024.

KZP bude pro podporu genderové rovnosti realizovat rozmanitá opatření jako součást strategického závazku vzhledem k principům transparentnosti, rovnosti a zodpovědnosti a současně vzhledem ke sladění pracovního a osobního života všech svých zaměstnanců.

Vše bude probíhat na základě Plánu genderové rovnosti KZP (Gender Equality Plan) na období 2022–2024. Plán poskytuje rámec pro rozvoj a realizaci účinných opatření pro dosažení cílů v prioritních oblastech genderové rovnosti na KZP.

STRATEGICKÝ KONTEXT

KZP uznává, že jejím nejcennějším přínosem jsou lidé a dosažení jejího poslání závisí na výkonu, obětavosti, profesionalitě a schopnostech zaměstnanců. I když KZP již dosáhla značného pokroku při vytváření spravedlivého, flexibilního a genderově vyváženého pracovního prostředí, bude i nadále pěstovat organizační kulturu, v níž budou zaměstnanci mít stejné příležitosti ve všech oblastech.

Pro dosažení tohoto strategického cíle bude KZP vytvářet adekvátní institucionální nástroje, realizovat a finančně podporovat aktivity uvedené v tomto Plánu genderové rovnosti KZP (Gender Equality Plan) pro léta 2022–2024.

VÝCHODISKA PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

Opatření v oblastech Plánu genderové rovnosti jsou navržena na základě auditu, který se týkal následujících oblastí: organizační kultura; kombinace práce a rodičovství; nábor a výběr; funkční postup; vyrovnané příležitosti žen a mužů ve vedoucích pozicích; opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám násilí; zahrnutí genderové dimenze do výzkumu a inovací; sběr a monitoring genderově rozlišených dat; alokace lidských a finančních zdrojů pro řešení problematiky genderové rovnosti.

IMPLEMENTACE A ODPOVĚDNOST

Na úrovni vedení KZP je určen garant pro genderovou rovnost, který bude při naplňování aktivit GEP KZP spolupracovat s ostatními členy vedení KZP. Garantem je personalista KZP. O své činnosti a dosažených výsledcích v plnění GEP KZP bude garant pravidelně informovat vedení KZP, zásadně pak formou výroční zprávy z této oblasti, včetně návrhů opatření na další období pro naplňování cílů a aktivit GEP KZP. Výroční zpráva bude přístupná vedení KZP a také všem zaměstnancům.

OBLASTI PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

1. PROMĚNA VNITŘNÍ KULTURY ORGANIZACE

KZP a její součásti budou podporovat organizační kulturu a pracovní a studijní prostředí, které zahrnují tyto oblasti: vize a cíle organizace a genderová rovnost, genderová perspektiva, pokud jde o

pracovní podmínky, systém hodnocení práce, oblast vytváření vnitřních předpisů, interní a externí komunikaci KZP a jejích součástí.

2. GENDEROVÁ ROVNOVÁHA VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ

KZP a její součásti budou podporovat zlepšení příležitostí ke genderové rovnováze ve vedení a rozhodování.

3. KOMBINACE PRÁCE A RODIČOVSTVÍ

KZP a její součásti budou usnadňovat a dále podporovat flexibilní formy práce a také vytváření podmínek pro zabezpečení péče o děti a rodinné příslušníky, které zaměstnancům umožní sladit pracovní a rodinné povinnosti.

4. NÁBOR, VÝBĚR A FUNKČNÍ POSTUP

KZP a její součásti budou realizovat nábor a výběr bez genderových předsudků na základě principů OTM – R (Open – Transparent – Merit Based Recruitment, tj. Otevřený a transparentní nábor a výběr na základě kvalit a kompetencí – dále jen OTMR).

V rámci funkčního postupu budou usilovat o rozvoj a udržení genderově rozmanité pracovní síly vytvořením systému talent managementu, systému kariérní podpory a mentoringu zvláště pro začínající pracovnice.

5. OPATŘENÍ PROTI SEXUÁLNÍMU OBTĚŽOVÁNÍ A DALŠÍM FORMÁM GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉHO NÁSILÍ

KZP bude rozvíjet preventivní opatření proti vzniku šikany či sexuálního obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí a usnadní proces podávání stížností, doplněný o možnost mediace a poradenských a konzultačních služeb pro spravedlivé řešení vzniklých případů.

6. INTEGRACE GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU (zejména v oblasti měření kvality a zpracování zdravotních dat)

KZP bude usilovat o propagaci a integraci genderové dimenze ve výzkumu prostřednictvím podpory genderově vyvážených výzkumných týmů.

7. SBĚR A MONITORING GENDEROVĚ ROZLIŠENÝCH DAT

KZP vytvoří systém sběru a pravidelného vyhodnocování genderově rozlišených dat v oblastech GEP KZP.

8. ALOKACE LIDSKÝCH A FINANČNÍCH ZDROJŮ PRO ŘEŠENÍ PROBLEMATIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI

KZP bude v rámci svých ročních rozpočtů vytvářet adekvátní zdroje pro implementaci navržených opatření pro podporu genderové rovnosti ve všech oblastech GEP KZP.

Plán genderové rovnosti KZP (GEP KZP) pro léta 2022–2024 – opatření a akce

1. Proměna organizační kultury

(garant – personalista KZP)

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín / období	Indikátory
Zavést politiku genderové rovnosti KZP	Vytvoření a zveřejnění Plánu genderové rovnosti (GEP KZP) na léta 2022–2024 v podobě formálního dokumentu Každoroční zveřejnění zprávy o naplňování cílů GEP KZP dle určených indikátorů	Zaměstnanci Veřejnost Grantové agentury	9/2022 Každoročně	Zveřejněn GEP KZP Zveřejněna zpráva o naplňování cílů GEP KZP pro daný rok
Zpracovat ustanovení reflektující genderovou rovnost do vnitřních předpisů a institucionálních norem	Zahrnutí genderové dimenze do relevantních vnitřních norem KZP, jakož i směrnic, příkazů a opatření v rámci jejich tvorby a aktualizací	Zaměstnanci Veřejnost	2022–2024 Průběžně, dle potřeby	Relevantní vnitřní předpisy KZP a jiné institucionální normy reflektující principy genderové rovnosti
Zvýšit osvětu a povědomí o problematice genderové rovnosti	Vhodné doplnění stávajících aktivit rozvoje a vzdělávání zaměstnanců o genderová témata, realizace přednášek a workshopů na genderová témata zaměřená na zvýšení vnímavosti této problematiky	Zaměstnanci Vedoucí zaměstnanci	Od 09/2022+	Počet přednášek a workshopů obsahujících téma genderu a počet zúčastněných zaměstnanců

Identifikovat a řešit případnou genderovou nerovnost v odměňování	Realizace analýzy z odměňování z pohledu genderové rovnosti pomocí vhodného analytického nástroje Na základě analýzy odměňování z pohledu genderové rovnosti v případě potřeby aktualizovat Vnitřní mzdový předpis	Zaměstnanci	12/2023 12/2024	Výsledky analýzy Vnitřní mzdový předpis KZP – případná aktualizace
---	---	-------------	--------------------	--

2. Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování

(garant – personalista KZP)

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín / období	Indikátory
Vytvářet podmínky pro větší genderovou rovnováhu ve vedoucích funkcích a poradních orgánech	Zajistit genderově vyvážené složení vedoucích pracovníků	Zaměstnanci	09/2022+	Budou prověřeny postupy při kandidaturách a výběrech do vedoucích a rozhodovacích rolí
Zlepšení genderové rovnováhy ve vedení a rozhodování	Rozvíjet a posílit principy vyrovnaného přístupu k zastoupení žen a mužů ve vedoucích či rozhodovacích pozicích a poradních orgánech v klíčových dokumentech	Zaměstnankyně	12/2023+	Sledovat podíl žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a poradních orgánech

	KZP při respektu k možnostem součástí KZP			
--	---	--	--	--

3. Kombinace práce a rodičovství

(garant – personalista KZP)

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín / období	Indikátory
Zavedení managementu mateřské/rodičovské dovolené a podpory sladění práce a rodiny	Definování všech opatření na podporu sladění práce a rodiny, nabízených ze strany KZP v jednom vnitřním dokumentu Zaměstnanci v situacích odchodu na mateřskou a rodičovskou dovolenou a návratu z ní	zaměstnanci	12/2023	Vytvořen dokument o možnostech podpory práce a rodičovství
Využívat všechny zákonné možnosti v rámci směrnice upravující podmínky práce z domova, které zaměstnancům umožní sladit pracovní a rodinné (osobní) povinnosti		Zaměstnanci	10/2022+	Počet /podíl zaměstnanců využívajících ustanovení směrnice upravující podmínky práce z domova
Zjišťovat pravidelně potřeby zaměstnanců pečujících o závislé osoby	Organizace diskusí zaměřených na zjištění potřeb zaměstnanců pečujících o závislé	Zaměstnanci pečující o závislé osoby	09/2022+ každý další rok	Realizována diskuse a zjištěny potřeby v daném roce

	osoby (např. stárnoucí rodiče) včetně potřeby psychologického poradenství			
Institucionální podpora pro pečující osoby	Na základě analýzy potřeb vytvořit programy podpory pro pečující osoby	Zaměstnanci v roli pečující osoby	2023 a dále	Rozsah a obsah realizovaných opatření podpory pro pečující osoby

4. Nábor, výběr a funkční postup

(garant – personalista KZP)

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín / období	Indikátory
Rozvíjet genderově korektní postup při náboru a výběru	Doplnění doporučení pro genderově korektní postup během náboru a výběru v připravovaných předpisech (Řád výběrového řízení – ŘVŘ) a následných metodikách pro nábor a výběr v součástech KZP	Zaměstnanci zapojení do náboru a výběru	10/2022	výstupy výběrového řízení (ŘVŘ) na úrovni KZP
Usilovat o genderově vyvážené složení komisí ve výběrovém řízení		Zaměstnanci zapojení do náboru a výběru	09/2022	Řád výběrových řízení KZP – aktualizace Odkaz na web
Podporovat vyrovnaný kariérní růst a postup žen a mužů	Definovat konkrétní opatření pro aktivní podporu rodičů vracejících se z RD/MD a za	zaměstnanci	12/2022	Vytvořený dokument

	účelem restartu kariéry			
--	-------------------------	--	--	--

5. Opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí

(garant – personalista KZP)

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín / období	Indikátory
Získat expertní podporu pro návrh a realizaci opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí	Zapojení nezávislých expertů do zpracování studie a návrhu opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí včetně sdílení mezinárodní dobré praxe v této oblasti Sběr informací o výskytu a dopadech sexuálního obtěžování v rámci KZP Šetření výskytu a dopadů sexuálního obtěžování a dalších forem genderově podmíněného násilí pravidelně opakovat	Zaměstnanci Veřejnost	Od roku 2023+	Realizované šetření v rámci KZP (vhodnou formou) Pravidelně se opakující šetření
Institucionální řešení incidentů	Vytvoření jasného postupu pro oběti, pachatele a pachatelky, svědky a svědkyně sexuálního	Zaměstnanci	12/2022	Vytvořen předpis upravující institucionální řešení incidentů a postihů + aktualizace relevantních předpisů

	obtěžování včetně popisu dopadů a postihů a jejich zakotvení v příslušných předpisech a nástrojích			
Zlepšit proces informovanosti o podávání stížností	Zlepšení informovanosti zaměstnanců o stávajících postupech při podávání stížností	Zaměstnanci	12/2022+	Realizována informační kampaň
Preventivní osvětová kampaň zaměřená na témata sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí	Osvěta ve formě přednášek, seminářů, workshopů	Zaměstnanci	Od roku 2023	Realizovaná informační kampaň Počet vzdělávacích akcí Počet účastníků
Poskytovat podporu zaměstnancům při řešení obtížných pracovních situací	Podpořit možnost využívat psychologické poradenství pro všechny zaměstnance KZP	Zaměstnanci	Od konce roku 2022+	Psychologické poradenství je k dispozici i zaměstnancům
Institucionální řešení incidentů	Promyšlení institutu nezávislého odborného poradce na úrovni KZP, na kterého by se mohli obracet zaměstnanci, kteří pojmou podezření, že se stali obětí šikany, sexuálního obtěžování nebo jiných	Zaměstnanci	Od roku 2023+	Služby nezávislého odborného poradce jsou k dispozici zaměstnancům i studentům

	forem genderově podmíněného násilí (provázáno s dalšími nástroji KZP)			
--	---	--	--	--

6. Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu KZP

(garant – personalista KZP)

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín / období	Indikátory
Podpora integrace genderového rozměru do výzkumných aktivit	Snaha o doplnění stávajících aktivit, školení a dalších akcí o genderovou dimenzi	Zaměstnanci	Průběžně od roku 2022	Počet realizovaných akcí Počet a struktura proškolených osob
Zajištění rovných podmínek při hodnocení projektů ve výzkumu	Genderová vyrovnanost v hodnoticích komisích interních projektů s přihlédnutím k možnostem a při zachování hlavního kritéria odbornosti	Zaměstnanci	Od roku 2023	Interní metodika Sběr dat o složení hodnoticích komisí a řešitelských týmů

7. Sběr a monitoring genderově rozlišených dat

(garant – personalista KZP)

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín / období	Indikátory
Vytvořit systém sběru a pravidelného vyhodnocování dat v oblasti genderové rovnosti	Definovat sady indikátorů, jejich popis a zdroje, pro metodiku sběru genderově rozlišených dat tak, aby probíhala ve všech součástech	Zaměstnanci KZP	od 2023	Vytvořený dokument / vytvořená metodika KZP. Existují a jsou využívány IT a jiné nástroje pro sběr a analýzu

	srovnatelným způsobem a při respektu k principu intersekcionality			genderově rozlišených dat
Zavést roční sledování genderově rozlišených dat	Roční sledování genderově rozlišených dat a jejich zveřejňování	Zaměstnanci	Od roku 2023	Existuje ucelený soubor genderově rozlišených statistik ve všech oblastech GEP KZP

8. Alokace lidských a finančních zdrojů pro řešení problematiky genderové rovnosti

(garant – personalista KZP)

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín / období	Indikátory
Institucionální zabezpečení agendy genderové rovnosti	Na úrovni vedení KZP je určen garant pro genderovou rovnost, který bude při naplňování aktivit GEP KZP spolupracovat s ostatními členy vedení KZP	Zaměstnanci Veřejnost	10/2022	Působení garanta
Vytvořit zdroje pro implementaci GEP KZP	Zajistit finanční zdroje pro realizaci opatření v oblastech GEP KZP	Zaměstnanci Veřejnost	2023+	Zajištěný rozpočet pro financování aktivit GEP KZP na léta 2022–2024