

Plán genderové rovnosti (GEP)

1. Vyhrazené zdroje:

Organizace se zavazuje k přidělení lidských zdrojů a odborných znalostí v oblasti genderu pro realizaci plánu genderové rovnosti. Tento závazek zahrnuje:

- Vytvoření specializovaného týmu či funkce odpovědné za realizaci a monitorování GEP.
- Poskytování finančních a materiálních prostředků pro implementaci aktivit zaměřených na genderovou rovnost.
- Zapojení odborníků na genderovou problematiku, kteří budou poskytovat odborné rady a podněty k realizaci plánu.

2. Sběr dat a monitorování:

Organizace bude shromažďovat a analyzovat údaje rozdělené podle pohlaví/genderu o personálu (a studentech, pokud se jedná o příslušné instituce). Tento proces zahrnuje:

- Sběr údajů o zaměstnancích, včetně počtu zaměstnanců podle pohlaví, pracovní pozice, úrovně vedení a kariérního postupu.
- Pravidelné sledování a vykazování těchto údajů na roční bázi, které budou podkladem pro další rozhodování a nastavení opatření.
- Vytváření indikátorů k měření pokroku v oblasti genderové rovnosti, s ohledem na nábor, kariérní rozvoj, pracovní prostředí a další relevantní oblasti.

3. Školení:

Pro zvýšení povědomí o genderové rovnosti a snížení nevědomých genderových předsudků organizace poskytne:

- Školení a workshopy zaměřené na genderovou rovnost pro všechny zaměstnance, včetně vedoucích pracovníků.
- Specifické školení pro osoby zapojené do rozhodovacích procesů, aby byly schopny lépe identifikovat a řešit genderové otázky a předsudky.
- Pravidelné aktualizace a rozvoj programů zaměřených na zvyšování povědomí o genderových otázkách v rámci pracovního prostředí.

4. Doporučené oblasti k řešení:

a) Rovnováha mezi pracovním a osobním životem a organizační kulturou:

- Organizace bude podporovat flexibilní pracovní režimy a opatření, která umožní zaměstnancům dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a osobním životem.
- Bude podporovat rovné příležitosti pro všechny zaměstnance bez ohledu na pohlaví, a to včetně zohlednění rodičovských povinností.

b) Genderová rovnováha v řízení a rozhodování:

- Organizace bude aktivně usilovat o rovnoměrné zastoupení žen a mužů ve vedoucích a rozhodovacích pozicích.
- Zajistí, aby genderová rovnost byla součástí všech náborových a rozhodovacích procesů, včetně jmenování do vyšších funkcí.

c) Genderová rovnost v náboru a kariérním postupu:

- Při náboru zaměstnanců bude organizace prosazovat zásady rovného zacházení a genderové rovnosti.
- Kariérní postup bude sledován s důrazem na rovnost pohlaví, aby byly zajištěny spravedlivé podmínky pro všechny zaměstnance.

d) Integrace genderového rozměru do výzkumu a výuky:

- Organizace bude podporovat začlenění genderového rozměru do obsahu výzkumu a výuky.
- Týmy zabývající se výzkumem budou vybízeny k tomu, aby analyzovaly a zohledňovaly genderové otázky ve svých projektech.

e) Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování:

- Organizace vytvoří jasné a efektivní postupy pro prevenci a řešení případů genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování.
- Zaměstnanci budou informováni o těchto postupech a dostanou školení, jak rozpoznávat a reagovat na genderově motivované násilí či obtěžování.

5. Závěr:

Plán genderové rovnosti (GEP) je závazný dokument, který má za cíl vytvořit spravedlivé, inkluzivní a respektující pracovní prostředí. Organizace se zavazuje k aktivnímu prosazování genderové rovnosti prostřednictvím konkrétních opatření a monitorování pokroku v této oblasti.

Doc. Ing. Petr Kaštánek, PhD.

