

Akční plán genderové rovnosti České agentury pro standardizaci 2024-2028

Kontext vzniku Akčního plánu

Rovnost žen a mužů patří k základním hodnotám České republiky vyjádřené mj. Listině základních práv a svobod. Jde o oblast, která je stále silněji zdůrazňována jak na národní, tak evropské a mezinárodní úrovni. Společně s důrazem na rozvoj genderově senzitivní personální politiky tvoří Akční plán základní nástroj pro prosazování genderové rovnosti a rovných příležitostí.

Akční plán České agentury pro standardizaci vychází jak z českých právních předpisů, tak obecných politik, které se zabývají rovností pohlaví, tak ze závazků plynoucích z mezinárodních dokumentů a dokumentů Evropské unie jako jsou např.:

- Pekingská deklarace
- Cíle udržitelného rozvoje Organizace spojených národů
- Unie rovnosti: Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025
- EU Akční plán pro rovnost žen a mužů III (GAP III)
- Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na období 2021–2030 (Strategie 21+)

Vize

Koncept genderové rovnosti je často chápán jako primárně cílený na ženy. Smyslem není narušovat diverzitu prostředí, ale zajistit rovné příležitosti a kvalitu života žen a mužů, identifikovat bariéry v instituci vyplývající s genderových stereotypů a předsudků a předcházet jim vhodně nastavenými opatřeními a motivovat k plnému využití lidského potenciálu.

Pomocí systematických změn vedoucích k podpoře rovnosti žen a mužů v kulturní, institucionální, interpersonální a individuální rovině je cílem Agentury:

- vytvářet férové pracovní podmínky pro všechny zaměstnance,
- omezit rizika spojená s neefektivním využíváním potenciálu lidských zdrojů a s tím souvisejících ekonomických ztrát
- vyhledávat příležitosti pro získávání a sdílení zkušeností v oblasti rovnosti žen a mužů
- vést otevřenou diskusi a flexibilně reagovat na trendy v oblasti genderové rovnosti v souladu s institucionálními, národními a nadnárodními politikami.
- tvořit genderově responsivní normy a zajistit genderově responsivní proces tvorby norem

Odpovědnost

Odpovědnost za zpracování, koordinaci realizace a vyhodnocení Akčního plánu genderové rovnosti na období 2024-2028 nese generální ředitel ČAS.

Zdroje

Předpokládáme zapojení zejména těchto jednotek: personální oddělení, oddělení marketingu, oddělení auditu, odbor standardizace.

Realizace systémových opatření budou hrazeny z rozpočtu ČAS.

Pojmy

Zdrojem pojmů byly dokumenty Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na období 2021–2030 a Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021-2024

Definice základních používaných pojmů odpovídají jejich ustálenému používání v relevantních mezinárodních i vnitrostátních dokumentech. Mezi pojmy „genderová rovnost“ a „rovnost žen a mužů“ existuje filosofický rozdíl. Přesto jsou z důvodu zjednodušení tyto pojmy používány jako synonyma.

Gender – kategorie odkazující na sociálně a kulturně podmíněné a konstruované rozdíly a charakteristiky, které společnost přisuzuje ženám a mužům, dívkám a chlapcům na základě jejich pohlaví. Genderové role jsou naučené a výrazně se liší napříč rozdílnými lidskými společnostmi a proměňují se v čase. Jsou tedy historicky a místně podmíněné. Nejsou přirozenou a neměnnou charakteristikou žen a mužů, ale odráží aktuální stav sociálních vztahů mezi nimi.

Gender mainstreaming – organizace, zlepšování, rozvíjení a vyhodnocování koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů tak, aby bylo hledisko genderové rovnosti zapracováno do všech politik na všech úrovních a ve všech fázích těmi aktéry, kteří se obvykle podílejí na jejich vytváření.

Genderové stereotypy – zjednodušující a zaujaté představy týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, zaměstnání a rodině. Zevšeobecňování mužských a ženských vlastností může vést ke znevýhodnění těch, kdo svým chováním vybočují z daného stereotypu (např. tlak na chlapce a muže, kteří mají zájem o tzv. ženské aktivity). Ovlivňují to, jak vnímáme a hodnotíme ženy, muže, včetně jejich rolí a pracovních výkonů.

Rovnost žen a mužů / genderová rovnost – znamená stejnou viditelnost, rovné postavení a účast žen a mužů ve všech sférách veřejného a soukromého života na všech úrovních, včetně rozhodovacích procesů a vedoucích pozic. Rovnost žen a mužů je opakem genderové nerovnosti, nikoli genderových rozdílů, a má za cíl podporovat plnou účast a využití potenciálu žen a mužů ve společnosti.

Na základě dat dostupných v rámci organizace, byla sestavena SWOT analýza, která definuje příležitosti, ohrožení (vnější faktory) a silné a slabé stránky (vnitřní faktory) v oblasti přístupu ke genderové rovnosti v organizaci. Tento audit slouží jako nástroj a výchozí bod pro stanovení strategických cílů a opatření v řešené oblasti.

<p>Silné stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existence vnitřních předpisů podporujících genderovou rovnost - Existující opatření pro lepší sladění pracovního a soukromého života - Vyrovnané zastoupení žen ve vyšších funkcích - Dostupná a pravidelně aktualizovaná data v relevantních kategoriích 	<p>Slabé stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> -
<p>Příležitosti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posílení spolupráce s evropskými a mezinárodními organizacemi v této oblasti - Existence národních rámcových strategií v oblasti genderu - Rozvinutý systém celoživotního vzdělávání – možnost koordinované nabídky vzdělávacích programů - Existence a možnost využití návodných příruček - Možnost konzultací, sledování a využití nabídek seminářů či navázání spolupráce s relevantními partnery a organizacemi 	<p>Hrozby</p> <ul style="list-style-type: none"> - negativní vnímání genderové oblasti jako takové - resistance vůči zavádění změn - řešení genderové problematiky bez návaznosti na relevantní a aktuální data - omezená dostupnost statistických dat kvůli nárokům na GDPR

Obecná část

1. Zahajovací aktivity (2024)
 - Přijetí návrhu Akčního plánu genderové rovnosti ČAS na období 2024-2028 na úrovni vedení ČAS (Správní rada)
 - Uveřejnění Akčního plánu genderové rovnosti ČAS na období 2024-2028 na webových stránkách organizace

2. Vzdělávací aktivity (2024-2028)
 - Vzdělávání pro všechny vedoucí zaměstnance na téma Leadership v kontextu rovného zacházení a vedení týmu
 - Vzdělávání pro všechny vedoucí zaměstnance a na téma Komunikace, které je nezbytné pro zefektivnění interní komunikace a informovanosti
 - Realizace vzdělávání pro vedoucí i řadové zaměstnance na téma rovné příležitosti, rovné zacházení, diverzita, diskriminace / diskriminační prvky – jak je rozpoznat, jak se jim bránit, genderové předsudky a stereotypy, genderová dimenze v oblasti tvorby norem,
 - Realizace kurzů/školení/informativních setkání pro vedoucí zaměstnance za účelem zvýšení kompetencí v oblasti řízení lidských zdrojů, se zaměřením na téma vyvážených pracovních podmínek pro ženy a muže.

3. Systémová opatření (2024-2028)
 - Vytvoření komunikační platformy pro řešení oblasti genderové rovnosti pro bezpečnou a otevřenou komunikaci se zaměstnanci
 - Implementace podpory rovného zacházení a genderové korektnosti do praxe – prostřednictvím klíčových interních dokumentů
 - Sběr, analýza a zveřejňování genderově segregovaných dat v pravidelné periodicitě
 - Průběžná aktualizace Akčního plánu genderové rovnosti ČAS na období 2024-2028 dle výsledku sběru dat
 - Zavedení monitoringu potřeb zaměstnanců formou dotazníkového šetření nebo možnosti své požadavky a názory sdělovat s nutností zpětné vazby těmto zaměstnancům.

4. Hodnocení implementace
 - Vyhodnocení bude probíhat každoročně formou zpracování zprávy o sledovaných indikátorech. V roce 2028 bude zpracována závěrečná zpráva s hodnocením plnění aktivit a jejich dopadu, zároveň bude zpracován Akční plán na další období.

1. Zahajovací aktivity

Opatření	Popis aktivity	Výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Termín realizace
Přijetí Akčního plánu genderové rovnosti a zveřejnění na webových stránkách	Přijetí obsahu plánu a zavázání se k realizaci stanovených aktivit na úrovni vedení ČAS (Správní rada) a managementu (GR)	Podpis plánu předsedou Správní rady a generálním ředitelem a zveřejnění na webových stránkách	Všichni zaměstnanci a partneři	Personální oddělení a vedoucí zaměstnanci	1Q/2024df

2. Vzdělávací aktivity (2024-2028)

Opatření	Popis aktivity	Výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Termín realizace
Vzdělávací akce Leadership v kontextu rovného zacházení a vedení týmu	Organizace školení pro vedoucí zaměstnance v oblasti Leadership se zaměřením na rovné zacházení a vedení týmu	Proškolení vedoucích zaměstnanců	Vedoucí zaměstnanci	Personální oddělení	2024-2028
Vzdělávací akce Komunikace v kontextu rovného zacházení a vedení týmu	Organizace školení pro vedoucí zaměstnance v oblasti Komunikace se zaměřením na rovné zacházení a vedení týmu	Proškolení vedoucích zaměstnanců	Vedoucí zaměstnanci	Personální oddělení	2024-2028
Vzdělávací akce pro vedoucí i řadové zaměstnance na téma rovné příležitosti, rovné zacházení, diverzita, diskriminace / diskriminační prvky – jak je rozpoznat, jak se jim bránit, genderové předsudky a stereotypy, genderová dimenze v oblasti tvorby norem	Organizace školení pro vedoucí i řadové zaměstnance na téma rovné příležitosti, rovné zacházení, diverzita, diskriminace / diskriminační prvky – jak je rozpoznat, jak se jim bránit, genderové předsudky a stereotypy, genderová dimenze v oblasti tvorby norem	Proškolení vedoucích a řadových zaměstnanců	Vedoucí a řadové zaměstnanci	Personální oddělení	2024-2028
Vzdělávací akce/informativní setkání pro vedoucí zaměstnance za účelem zvýšení kompetencí v oblasti řízení lidských zdrojů, se zaměřením na téma vyvážených pracovních podmínek pro ženy a muže	Organizace školení / informativních setkání pro vedoucí zaměstnance za účelem zvýšení kompetencí v oblasti řízení lidských zdrojů, se zaměřením na téma vyvážených pracovních podmínek pro ženy a muže	Proškolení vedoucích zaměstnanců	Vedoucí zaměstnanci	Personální oddělení	2024-2028

3. Systémová opatření (2025-2028)

Opatření	Popis aktivity	Výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Termín realizace
Vytvoření komunikační platformy pro řešení oblasti genderové rovnosti pro bezpečnou a otevřenou komunikaci se zaměstnanci	Zajištění softwaru pro zabezpečenou komunikaci pro zaměstnance pro oblast genderové rovnosti (nastavení bezpečného prostředí pro cílové skupiny)	Online komunikační platforma	Všichni zaměstnanci	Personální oddělení, odd. IT	4Q/2024
Implementace podpory rovného zacházení a genderové korektnosti do praxe – prostřednictvím klíčových interních dokumentů	Revize interních dokumentů s ohledem na implementaci podpory rovného zacházení a genderové korektnosti	Revidované interní dokumenty	Všichni zaměstnanci	Personální oddělení, odd. auditu	4Q 2024
Sběr, analýza a zveřejňování genderově segregovaných dat v pravidelné periodicitě	Začlenění sběru dat a jejich zveřejňování v dohodnutém rozsahu ve výroční zprávě	Rozšíření zveřejňovaných dat výroční zprávy	Veřejnost	Personální oddělení, odd. auditu	Každoročně od r. 2024
Monitoring potřeb zaměstnanců formou dotazníkového šetření	Vytvoření dotazníků pro zajištění zpětné vazby od zaměstnanců	Získání zpětné vazby, možnost související reakce	Všichni zaměstnanci	Personální oddělení	Každoročně od r. 2024
Hodnocení Akčního plánu genderové rovnosti ČAS na období 2024-2028 dle výsledku sběru dat	Pravidelné hodnocení aktuálnosti Akčního plánu na základě vývoje národních i mezinárodních strategických dokumentů a na základě výsledků sběru dat	Aktualizovaný Akční plán	Veřejnost	Personální oddělení	2028