



Plán rovnosti žen a mužů Ústavu anorganické chemie AV ČR

Rovnost žen a mužů je jedna ze základních hodnot České republiky a jako taková je i vyjádřena v Listině základních práv a svobod. Přesto však v ČR může dojít ke genderovým nerovnostem a stereotypizacím. Ústav anorganické chemie AV ČR, v.v.i. (dále jen „ÚACH“) se tímto dokumentem zavazuje bojovat s těmito předsudky a vytvářet pracovní prostředí s rovnými podmínkami práce a kariérního růstu jak pro ženy, tak pro muže.

Cíle

Vedení ÚACH bude důrazně podporovat rovnost žen a mužů v rámci akademické obce. Bude i nadále podporovat opatření vedoucí k vytvoření nediskriminujícího prostředí a ke zlepšování pracovních podmínek, rovnosti pohlaví a sociální spravedlnosti. Mezi zásadní dlouhodobé priority ÚACH patří:

- 1) rovné podmínky při přijímacích pohovorech a výběrových řízeních bez ohledu na pohlaví;
- 2) stanovení mezd zaměstnaných osob nezávisle na jejich pohlaví;
- 3) podporovat rodiče a další pečující osoby a umožnit jim skloubit práci s rodičovstvím či péčováním o osobu blízkou;
- 4) pracovní prostředí bez sexuálního či jiného obtěžování;
- 5) stejný přístup k informacím týkajících se práce, práv a povinností zaměstnaných a studujících osob.
- 6) vzájemně respektující prostředí mezi zaměstnanými/studujícími osobami bez ohledu na věk, náboženství, pohlaví, etnicitu

Nástroje

Vedení ÚACH vytvořilo Pracovní skupinu pro rovnost žen a mužů (dále „GEP team“) v jejímž čele je ředitel ÚACH, která bude dohlížet na naplňování stanovených cílů.

Zaměstnanci mohou řešit krizové situace s ombudsmankou Petrou Ecorchard (ecorchard@iic.cas.cz) nebo ombudsmanem Karlem Škochem (skoch@iic.cas.cz).

Uskutečňování Plánu rovnosti žen a mužů ÚACH včetně personálního zajištění bude financováno z institucionálních prostředků ÚACH, případně z vhodných dotačních možností (např. OP JAK, Horizon Europe).

ÚACH bude uveřejňovat agregovaná statistická data o zaměstnancích a studentech podle pohlaví (např. zastoupení mužů a žen v jednotlivých odděleních, zaměstnaneckých kategoriích a orgánech ústavu; podíl mužů a žen na podávání grantových návrhů a jejich získávání; statistika mužů a žen nastupujících/opouštějících ÚACH) ve výroční zprávě ÚACH.

ÚACH pomocí e-learningu bude provádět školení všech zaměstnanců zaměřená na problematiku rovnosti žen a mužů.

Na základě genderového auditu provedeného v ÚACH ve spolupráci se Sociologickým ústavem AV ČR, v.v.i. v roce 2022, jsou navržena konkrétní opatření (viz. tabulka) pro zlepšení pracovního prostředí.

| Návrh opatření | Zodpovědná osoba/jednotka | Časový rámec | Indikátor |
|---|--|---------------------|--|
| Oblast 1: Sladování osobního a pracovního života a organizační struktura | | | |
| Dílčí cíl: Zvyšování povědomí o rovnosti žen a mužů | | | |
| Vytvoření pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů (GEP team) | Ředitel(ka), Rada ústavu | 2022 | Je vytvořena pracovní skupina pro rovnost žen a mužů; je zanesena do struktury ústavu; dotčené osoby mají tuto agendu zanesenou v popisu práce. |
| Školení pro všechny pracující v ústavu na téma genderové rovnosti, předpojatosti a stereotypů | GEP team (ve spolupráci s NKC) | 2023, 2026 | Proběhlo prezenční školení (workshop) pro pracující v ÚACH ke zvýšení povědomí o problematice genderové rovnosti. Je zavedeno online školení pro nově zaměstnané/studující a absentéry. Účast na školeních je evidována. |
| Zavádění genderově senzitivního jazyka do vnitřních předpisů a komunikace | Ředitel(ka), vedoucí pracovníci a pracovníci, Rada ústavu, PR manažer(ka) | Průběžně od 2023 | Nově vzniklé směrnice a dokumenty jsou napsány genderově senzitivním jazykem, neobsahují generické maskulinum. Totéž splňuje i psaná komunikace uvnitř pracoviště (informace, příkazy, výzvy apod.), je-li určena všem pracujícím nebo různorodé skupině pracujících. |
| Zabudování principů genderové rovnosti a nediskriminace do interních směrnic a předpisů | Ředitel(ka), GEP team, Rada ústavu | 2023- 2025 | Etický kodex je aktualizován a zahrnuje část o sexuálním obtěžování a nediskriminačním chování. |
| Dílčí cíl: Podpora osob s pečovatelskými povinnostmi | | | |
| Odbourání diskriminace rodičů dětí do 3 let pracujících na částečný úvazek při volbách do akademických orgánů | Rada ústavu, ředitel(ka) | 2022- 2023 | Je aktualizován Volební řád ÚACH tak, aby členy a členkami shromáždění výzkumných pracovníků byli rodiče dětí do věku 3 let, kteří mají snížený pracovní úvazek pod 50%, pokud při nástupu na mateřskou/rodičovskou dovolenou splňovali kritéria pro členství v shromáždění výzkumných pracovníků. |
| Zjišťování možností zajištění péče o předškolní děti v lokalitě pracoviště | GEP team, ředitel(ka) | Průběžně od 2023 | Ve spolupráci s dalšími výzkumnými institucemi v lokalitě a zdejšími obecním úřadem jsou konzultována |

| | | | |
|--|---------------------------------------|------------------|--|
| | | | řešení pro umístění dětí zaměstnanců/kyň v ÚACH v rámci stávajících nebo nových MŠ, vytvoření dětské skupiny apod. Zpráva o jednáních a jejich výsledcích je poskytnuta Radě ústavu při projednávání výroční zprávy. |
| Oblast 2: Rovnováha ve vedení a rozhodování | | | |
| Monitoring zastoupení mužů a žen ve vedoucích pozicích, na rozhodovacích pozicích a v orgánech ústavu, podpora vyváženého zastoupení | Ředitel(ka) | Průběžně od 2022 | Data o zastoupení mužů a žen ve vedoucích pozicích, na rozhodovacích pozicích a v orgánech ústavu jsou každoročně uveřejněna ve výroční zprávě. Při sestavování komisí, poradních orgánů apod. se zohledňuje vyvážené zastoupení mužů a žen. |
| Oblast 3: Genderová rovnost při náboru a kariéřním postupu | | | |
| Používání genderově senzitivního jazyka v inzerátech a výběrových řízeních pro obsazení pracovních pozic. | Ředitel(ka), PR manažer(ka) | Průběžně od 2023 | Zveřejňované inzeráty na výběrová řízení jsou napsané genderově senzitivním jazykem. Výběrové komise jsou proškoleny v používání genderově senzitivního jazyka. |
| Zavedení OTM-R* (Open, Transparent and Merit-based Recruitment) principů a jejich zabudování do náborových procesů | Ředitel(ka), Rada ústavu | 2024 | Existuje dokument upravující nábor nových zaměstnanců a zaměstnankyň podle OTM-R principů. Výběrové komise jsou proškoleny v OTM-R principech. |
| Monitoring důvodů ukončení pracovního poměru. | Ředitel(ka) | Průběžně od 2023 | Probíhají pohovory při ukončení pracovního poměru. Důvody ukončení pracovního poměru jsou evidovány ve Výstupním formuláři. Zjištění z monitoringu jsou předkládána Radě ústavu při projednávání výroční zprávy. |
| Oblast 4: Opatření proti sexuálnímu obtěžování a genderově podmíněnému násilí | | | |
| Dílčí cíl: Zvyšování povědomí zaměstnanců o sexuálním obtěžování a nevhodném sociálním chování | | | |
| Školení pro všechny pracující v ústavu na téma sexuální obtěžování, šikana, bossing, mobbing a zdravé pracovní prostředí | GEP team (ve spolupráci s NKC) | 2023 2026 | Proběhlo prezenční školení (workshop) pro pracující v ÚACH ke zvýšení povědomí o problematice genderové rovnosti. Je zavedeno online školení pro nově zaměstnané/studující a absentéry. Účast na školeních je evidována. |
| Proškolení ombudsosob a kontaktních osob v řešení situací souvisejících s výše uvedenými formami nevhodného chování | GEP team (ve spolupráci s Konsent) | 2023 | Proběhlo prezenční školení (workshop) pro ombudsosoby a kontaktní osoby. |

| | | | |
|---|--|---------------|--|
| Dílčí cíl: Vytvořit a zavést mechanismy ohlašování nevhodného chování | | | |
| Vymezení kompetencí a náplně práce ombudsoseob, zanesení jejich pozice do struktury ústavu | GEP team, Rada ústavu, ředitel(ka) | 2023- 2024 | Existuje dokument ustavující ombudsoseoby jako kontaktní osoby pro pozice pro nahlašování případů, poskytnutí asistence a poradenství. Popis pracovní náplně dotyčných je rozšířena o náplň práce ombudsoseob. |
| Vytvoření metodiky pro řešení případů sexuálního obtěžování a nevhodného sociálního chování | GEP team, Rada ústavu, ředitel(ka) | 2023- 2024 | Existuje metodika (IP) pro řešení případů sexuálního obtěžování a nevhodného sociálního chování, která je dostupná všem pracujícím/studujícím na webu. |
| Zpracování části o sexuálním obtěžování do etického kodexu | GEP team, Rada ústavu | 2023- 2025 | Etický kodex je aktualizován a zahrnuje část o sexuálním obtěžování a nediskriminačním chování. |

*OTM-R principy výběrového řízení jsou založeny na otevřenosti (O), transparentnosti (T) a posouzení přínosu (M)

ÚACH v tomto vychází z doporučení EU (Horizon Europe guidance on Gender Equality Plans), vlády ČR (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030), Národního kontaktního centra pro gender a vědu a Sociologického ústavu AV ČR.

Závěr

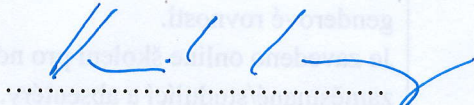
ÚACH dlouhodobě dbá na to, aby se jeho zaměstnanci a zaměstnankyně cítili bezpečně a rovnocenně. Přijímá opatření v rámci Akademie věd ČR a řídí se striktně interními předpisy zaručující platovou rovnost žen a mužů, kariérní růst zohledňující mateřskou/rodičovskou dovolenou, obsazování vedoucích pozic a podávání grantových žádostí. Dále umožňuje zkrácené úvazky či flexibilní pracovní dobu tak, aby maximálně vyšel vstříc potřebám svých zaměstnanců/kyň.

Veškeré problémy týkající se rovnosti žen a mužů, obtěžování, nevhodného sociálního chování či jakékoli jiné formy diskriminace, se řeší v linii ombudsman/ka – vedoucí pracovního útvaru – vedení ÚACH.

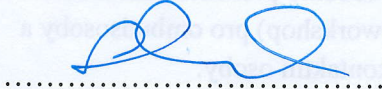
S tímto plánem jsou všichni pracující seznámeni, veškeré informace a materiály jsou jim dány k dispozici a jsou zveřejněny na webovských stránkách ÚACH.

Věříme, že přijaté cíle pomohou k vytvoření rovného a nediskriminujícího vědeckého prostředí, k pocitu rovnocennosti a možnosti uplatnění.

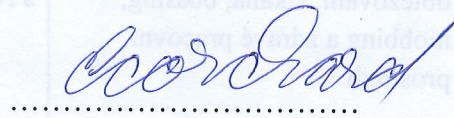
V Řeži



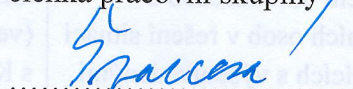
Ing. Kamil Lang, CSc., DSc.
ředitel ÚACH



RNDr. Karel Škoch, Ph.D.
člen pracovní skupiny



Ing. Petra Ecorchard, Ph.D.
členka pracovní skupiny



Ing. Silvie Švarcová, Ph.D.
členka pracovní skupiny