



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 pečováním 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. Plnění plánu pro zavádění opatření je průběžně sledováno a aktualizováno.

Návrh opatření	Zodpovědná osoba/jednotka	Časový rámec	Indikátor	Plnění*
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.	Splněno VZ 2022
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.	Proběhlo 2023 VZ 2023
Zavádění genderově senzitivního jazyka do vnitřních předpisů a komunikace	Ředitel(ka), vedoucí pracovníci a pracovnice, 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.	Plněno průběžně
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.	Splněno IP 131 IP 132
Dílčí cíl: Podpora osob s pečovatelskými povinnostmi				
Odbourání diskriminace rodičů dětí do 3 let pracujících na částečný	Rada ústavu, ředitel(ka)	2022- 2023	Je aktualizován Volební řád ÚACH tak, aby členy a členkami shromáždění	Splněno IP 128

úvazek při volbách do akademických orgánů			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 zdejším 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.	Plněno průběžně VZ 2025
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.	Plněno průběžně VZ 2023 VZ 2024 VZ 2025
Oblast 3: Genderová rovnost při náboru a kariérním 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 používají genderově senzitivní jazyk.	Plněno průběžně
Monitoring důvodů ukončení pracovního poměru.	Ředitel(ka)	Průběžně od 2023	Probíhají pohovory při ukončení pracovního poměru a jsou zjišťovány důvody ukončení pracovního poměru	Plněno průběžně

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.	Proběhlo 2023 VZ 2023
Proškolení ombudsosob v řešení situací souvisejících s výše uvedenými formami nevhodného chování	GEP team (ve spolupráci s Konsent a AV ČR)	2023-2026	Proběhlo prezenční školení (workshop) pro ombudsosoby a kontaktní osoby.	Proběhlo 2023 VZ 2023
Dílčí cíl: Vytvořit a zavést mechanismy ohlašování nevhodného chování				
Vymezení kompetencí a náplně práce ombudsosob, zanesení jejich pozice do struktury ústavu	GEP team, Rada ústavu, ředitel(ka)	2026	Existuje dokument ustavující ombudsosoby jako kontaktní osoby pro pozice pro nahlašování případů, poskytnutí asistence a poradenství. Popis pracovní náplně dotyčných je rozšířena o náplň práce ombudsosob.	V přípravě
Vytvoření metodiky pro řešení případů sexuálního obtěžování a nevhodného sociálního chování	GEP team, Rada ústavu, ředitel(ka)	2026-2027	Existuje metodika (IP) pro řešení případů sexuálního obtěžování a nevhodného sociálního chování, která je dostupná všem pracujícím/studujícím na webu.	V přípravě
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.	Splněno IP 131

*Dokumentace: IP = Interní předpis, VZ = výroční zpráva

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 dne 24.2.2026



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

