



Plán genderové rovnosti

2023–2027

Ústav geoniky AV ČR, v. v. i.

1. Úvod

Ústav geoniky AV ČR, v. v. i. (ÚGN) byl založen v roce 1982 jako Hornický ústav ČSAV. ÚGN je vědeckým pracovištěm I. oblasti věd o neživé přírodě, 3. sekce věd o Zemi, jehož hlavním zaměřením je vědecký výzkum materiálů zemské kůry, v ní probíhajících procesů, indukovaných zejména antropogenní činností, a účinků těchto procesů na životní prostředí. Tvůrčí pracovníci tak logicky z velké většiny mají přírodovědné nebo technické vzdělání.

ÚGN se aktivně hlásí k principu genderové rovnosti, a proto podporuje rozvoj opatření, posilujících genderovou rovnost ve smyslu rovnosti příležitostí a rovnosti přístupu, ovšem při současném zachování důrazu na kvalifikaci, odborné kvality a vědeckou excelenci jednotlivců. Tato agenda je pro ÚGN důležitá jak interně, tak z hlediska širšího celospolečenského dopadu. ÚGN vnímá genderovou rovnost jako stav, kdy jedinci mohou svobodně rozvíjet své osobní schopnosti a rozhodovat se bez omezení, která jim ukládají kulturně a sociálně nastavené genderové role a s nimi spojené stereotypy.

Plán genderové rovnosti (GEP) ÚGN je praktickým nástrojem pro prosazení a podporu cílů, mechanismů a opatření vedoucích ke zlepšení rovných příležitostí ve výzkumu, vývoji a řízení lidských zdrojů, který reflektuje priority evropské strategie v této oblasti a požadavky programu Horizont Evropa. Navazuje mimo jiné na Etický kodex výzkumných pracovníků v Akademii věd České republiky, Kariérní řád vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR, interní dokumenty či kolektivní smlouvu. Jeho přijetím se ÚGN hlásí k principům cílů Evropské unie v oblasti genderové rovnosti¹ a záměrům národní politiky². V nejvyšším zájmu ÚGN je, aby s ohledem na začleňování do mezinárodní vědecké spolupráce, na členství ve významných evropských výzkumných programech nadále sledoval evropské trendy a zaměřil se na kultivaci prostředí, ve kterém se tato vědecká činnost odehrává. Nedílnou součástí toho je i pozornost věnovaná genderové rovnosti ve vědecké kariéře, genderové vyváženosti v rozhodování a integrace tohoto rozměru do prostředí pro výzkum.

Rovné příležitosti v pracovních podmínkách, kariérním růstu, hodnocení a odměňování jsou základními prioritami moderní vědecké instituce. ÚGN přijetím GEP deklaruje zájem a snahu být moderní vědeckou institucí podporující a oceňující diverzitu na všech úrovních organizace.

2. Východiska

Z analýzy stavu k 31. 12. 2022 vyplývá, že ÚGN měl celkem 108 zaměstnanců a z toho 45 žen (tj. 41,7%). Výzkumných pracovníků bylo 59, z toho 15 žen (25,4%). Na pozici doktorand bylo 6 pracovníků, z toho 2 ženy (33,3%). K 31. 12. 2023 měl ÚGN celkem 110 zaměstnanců a z toho 44 žen (tj. 40,0%). Výzkumných pracovníků bylo 57, z toho 13 žen (22,8%). Na pozici doktorand bylo 9 pracovníků, z toho 3 ženy (33,3%). Uvedený stav v podstatě odráží podíl žen absolvujících doktorské studium v pro ústav relevantních oborech na technických vysokých školách a univerzitách v České republice (viz tab. 1). Tato skutečnost dokumentuje skutečnost, že i v minulosti uplatňoval ústav princip genderové rovnosti při přijímání nových výzkumných

¹ Evropská komise. Strategie pro genderovou rovnost [online]. Dostupné z: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs

² Úřad vlády. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 [online]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie-rovnosti-zen-a-muzu.pdf>

pracovníků, kterými jsou ve velké míře především absolventi doktorského studia technických, přírodovědných a informačních oborů.

Tabulka 1. Absolventi doktorského studia v ČR podle skupin oborů vzdělání³⁴

Rok	Skupina oborů vzdělání								
	Technika, výroba a stavebnictví			Přírodní vědy a matematika			Informační a komunikační technologie		
	2010	2015	2021	2010	2015	2021	2010	2015	2021
Ženy	163	202	120	221	221	246	n/a	n/a	8
Muži	661	702	389	496	524	253	n/a	n/a	55
Podíl žen	19,8%	22,3%	23,6%	30,8%	29,7%	49,3%	n/a	n/a	12,7%

Podíl žen ve vedení vědeckých oddělení byl k 31. 12. 2023 20%. Zde jde do značné míry o dědictví minulých let, kdy zastoupení žen studujících především v technických oborech bylo výrazně nižší než v současnosti.

Podíl žen na vedoucích pozicích v oblasti podpory výzkumné činnosti byl 75%.

Vedení ÚGN ustanovilo pracovní skupinu odpovědnou za zavedení principů obsažených jak v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků, tak v GEP.

3. Dlouhodobé cíle

ÚGN se při realizaci GEP v období 2023–2027 zaměří v první řadě na:

- rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a organizační kulturu,
- genderovou vyváženost ve vedení a rozhodování,
- genderovou rovnost při náboru a kariéřním růstu a
- opatření proti genderovému násilí včetně sexuálního obtěžování.

Opatření budou zaměřena zejména na změny a zlepšení ve všech rovinách genderové problematiky, tedy v kulturní, institucionální, interpersonální i individuální rovině. GEP si stanoví za cíl, aby podíl žen ve vědeckých odděleních neklesl pod podíl žen mezi absolventy doktorského studia oborů věd o Zemi, matematiky, informatiky, sociální a fyzické geografie a strojíního inženýrství, které jsou limitujícím a výchozím zdrojem nových mladých výzkumných pracovníků. Udržení tohoto podílu bude reflektovat náležité zajištění rovných příležitostí s ohledem na gender.

Dalším dlouhodobým cílem je motivovat a podporovat ženy ke vstupu do vedoucích pozic na úrovni vedoucích vědeckých oddělení, vědeckých týmů a úseků ekonomicko-technického útvaru.

Samozřejmým cílem je, aby gender neovlivňoval mzdy jednotlivců a aby všichni zaměstnanci měli stejný přístup k informacím týkajícím se práce.

³ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol [online]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/data-o-studentech-poprve-zapsanych-a-absolventech-vysokych>

⁴ Český statistický úřad. Zaostřeno na ženy a muže - 2022 [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2022>

Přijetím GEP se vedení ÚGN zavazuje k integraci principů GEP do pracovních procesů a řízení a k realizaci konkrétních kroků vedoucích k jeho implementaci.

4. Nástroje

GEP je zveřejněn na webových stránkách ÚGN, jsou s ním seznámeni zaměstnanci a je aktivně komunikován s vedoucími vědeckých oddělení a technickohospodářské správy. Vyjadřuje jasnou podporu uplatňování genderové rovnosti, stanovuje cíle, dedikuje zdroje a určuje nástroje a opatření k dosažení stanovených cílů.

4.1. Analytické nástroje

ÚGN rámci povinných statistických hlášení, výročních zpráv a podkladů pro hodnocení pravidelně analyzuje údaje o zaměstnancích včetně těch genderových. Klíčový parametr, jakým je vývoj poměru genderu ve vědeckých i nevědeckých odděleních a úsecích včetně zastoupení ve vedoucích pozicích bude každoročně vyhodnocovat personální úsek. Tyto údaje budou k dispozici vedení ústavu a atestační komisi.

Analyzovat údaje o zařazení výzkumných pracovníků do kvalifikačních stupňů je úkolem atestační komise, která bude dbát na genderovou rovnost ve smyslu rovnosti příležitostí bez kompromisu kvalifikace, odborné kvality a vědecké excelence. Výsledky analýzy budou k dispozici vedení ústavu ve zprávách z jednání atestační komise.

4.2. Dedikované zdroje

Pověřené lidské zdroje pro realizaci GEP zahrnují:

- Pracovníka personálního úseku pro analýzu, sběr, monitorování a reportování statistických údajů a pro dohled nad dodržováním genderové rovnosti při přijímání nových zaměstnanců.
- Předsedu Atestační komise pro dohled nad dodržováním genderové rovnosti při zařazování výzkumných pracovníků do kvalifikačních stupňů.
- Zástupce ředitele pro administrativu a provoz pro dohled nad dodržováním genderové rovnosti při zařazování tvůrčích pracovníků ekonomicko-technického útvaru.
- Ředitele, který má koncepční dohled nad celou agendou genderové rovnosti.

4.3. Vzdělávání

Hlavním nástrojem vzdělávání a šíření povědomí o problematice genderové rovnosti je organizace školení zvyšujících povědomí o rovných příležitostech a genderové nepodjatosti pro zaměstnance a vedení.

Vedoucí pracovníci jsou povinni šířit povědomí o problematice genderové rovnosti mezi svými podřízenými.

5. Specifické cíle a opatření

5.1. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura

Podpora sladování pracovního a osobního života je průběžný a dlouhodobý proces, u kterého je třeba přihlížet jak k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců, tak k aktuálním okolnostem. Cílem ÚGN je pracovat na možnostech zlepšení pracovních podmínek, kultury a prostředí.

Opatření budou zaměřena především na podporu zaměstnanců při návratu z rodičovské dovolené na základě individuálních pohovorů. Velmi důležitá je rovněž podpora pečujících osob, kam spadají nejen rodiče dětí, ale i ti, kteří dlouhodobě a každodenně pečují o jinou závislou blízkou osobu. ÚGN již nyní disponuje nástroji, jako je např. zkrácený pracovní úvazek, práce z domova nebo flexibilní pracovní doba, které umožňují skloubení práce a péče účinně podporovat.

5.2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Zvyšování podílu žen na pozicích vedoucích oddělení a výzkumných týmů je dlouhodobý proces. Ve vědeckých odděleních začíná na úrovni výzkumných týmů, kde kandidát(-ka) na pozici vedoucího musí prokázat schopnost mít vlastní vědecké téma, získávat granty a projekty a vést kolektiv. Potenciální kandidáti(-ky) musí být identifikováni vedoucími oddělení, kteří jsou k tomu vedeni ze strany vedení ústavu.

5.3. Genderová rovnost při náboru a kariérním růstu

Jedním z klíčových opatření je důsledné dodržování pravidel pro otevřené, transparentní a na zásluhách založené přijímání zaměstnanců. Transparentnost při náboru a kariérním postupu je důležitá pro všechny pracující v ústavu, především pak pro mladé a začínající vědce a vědkyně.

ÚGN se zaměří na podporu osob na vedoucích pozicích v oblasti vedení a řízení, zjišťování jejich potřeb a jejich pravidelnou komunikaci s ředitelem ústavu. Aktivity GEP se zaměří i na rozvoj manažerských dovedností u těchto pracujících.

5.4. Opatření proti genderovému násilí včetně sexuálního obtěžování

Na ÚGN je uplatňována nulová tolerance všech morálně neakceptovatelných forem chování na pracovišti, včetně šikany, sexuálního obtěžování a jiných forem genderově podmíněného fyzického nebo psychického násilí. V této problematice je pro její úspěšné řešení důležité vytvoření a zavedení mechanismů ohlašování nevhodného chování a zásady průběhu řešení takových případů včetně zajištění bezpečnosti a anonymity poškozených osob. Tento proces je na ÚGN řešen prostřednictvím webové stránky pro Podání oznámení a určením kontaktních osob, které případná oznámení přijímají a vykonávají další činnosti s tím související.

6. Závěr

ÚGN je společensky odpovědnou institucí, která se cíleně snaží o zajištění rovného přístupu k zaměstnancům a rovnosti příležitostí při přijímání zaměstnanců a jejich kariérním růstu na základě kvalifikace, odborné kvality a vědecké excelence bez genderových předsudků.

V ÚGN se snažíme vytvářet komunitu, fungující především díky vzájemnému respektu mezi všemi jejími členy, bez ohledu na jejich biologický nebo deklarovaný gender. Nicméně začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu ÚGN považujeme za nerelevantní s ohledem na vědecké zaměření ústavu na technické vědní obory, které jsou genderově neutrální ze své podstaty.

Ostrava, 2. 1. 2023

Poslední revize 1. 3. 2024

Ing. Josef Foldyna, CSc.
Ředitel ÚGN