

Plán genderové rovnosti MUA AV ČR, v. v. i.

Úvodní ustanovení

Genderová rovnost je hodnotou, která je sdílena nejen na evropské úrovni a v legislativním prostředí jednotlivých států (např. Listinou základních práv a svobod, Antidiskriminačním zákonem, Zákoníkem práce, Evropskou sociální chartou apod.), ale je formulována i přímo v prostředí evropského výzkumného prostoru. Již od roku 2012 se zavádí pobídky ve smyslu zajištění srovnatelných pracovních podmínek pro výzkumnice a výzkumníky v Evropě a umožnění jejich mobility napříč výzkumnými týmy.¹ Evropská komise podporuje tuto oblast i v rámci **Evropské charty výzkumných pracovníků** a **Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků** a následně oceňuje v rámci **HR Excellence in Research Award** (HR Award), prestižního ocenění udělovaného za excelenci v péči o lidské zdroje ve vědeckém prostředí.

Plán rovných příležitostí (GEP) je strategický dokument, který systematicky a strukturovaně definuje kroky k dosahování genderové rovnosti. Přijetím tohoto strategického plánu se MUA AV ČR také veřejně zavazuje k podpoře genderové rovnosti jako jednoho ze svých rozvojových cílů a deklaruje, že rovné příležitosti jsou integrální součástí politiky ústavu.

GEP obsahuje konkrétní aktivity a opatření vedoucí k trvalým a udržitelným změnám, indikátory plnění a zahrnuje také vyhodnocování změn.

Jeho možné prioritní osy jsou:

Tematická osa 1: sladování práce a osobního života, organizační kultura

Tematická osa 2: genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích

Tematická osa 3: genderová rovnost v náboru a kariéřním růstu

Tematická osa 4: integrace genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů

Tematická osa 5: preventivní opatření genderově podmíněného násilí

¹ [European Commission Communication on ‘A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth’ \(COM\(2012\) 392 final\)](#)

Konkrétní GEP MÚA je výběrem z této struktury, který získalo vedení MÚA z externě zpracovaného genderového auditu. Ten napomohl identifikovat oblasti, jimž je vhodné věnovat pozornost přednostně. Zároveň audit také poskytl zpětnou vazbu o oblastech, které již aktuálně MÚA kvalitně pokrývá a v nichž jde především o udržení dobré praxe.

Vize a cíle

GEP stanovuje dlouhodobé a krátkodobé cíle. Aktuální nastavení akčního plánu je směřováno na pětileté období s ohledem na uskutečnitelnost navržených opatření, i na zcela praktické zahrnutí přípravy a realizace GEP v rámci funkčního období vedení ústavu.

Prioritizace opatření proběhla na základě externě zpracované genderového auditu, který přinesl zpětnou vazbu k nastavené genderové politice v rámci MÚA a vytipoval oblasti pro další rozvoj. S vědomím provázanosti oblasti genderové rovnosti do všech fází personálního procesu a oblastí nejen strukturálních, ale i individuálních, se MÚA rozhodl v následujícím 5-letém období zaměřit především na tematickou osu č. 3: genderovou rovnost v náboru a kariérním růstu. Dále pak bude směřována pozornost na tematickou osu č. 1, v níž bude soustředěn zájem na ukotvení flexibilních opatření a podpory rozvoje opatření na podporu sladování práce a osobního života, a tematickou osu č. 5, jež ukotví možnosti prevence negativních jevů na pracovišti a sexuálního obtěžování.

Naši prioritou je vytvoření takového prostředí, které bude vstřícné, nediskriminující a veškeré procesy, od nábory po kariérní růst, budou férové a transparentní. Ukotvení agendy genderové rovnosti je hlavním doporučením plynoucím z genderového auditu a GEP se proto v následujícím pětiletém období bude soustředit především na její základní institucionalizaci v rámci MÚA.

Povinnou součástí GEP je alokace finančních a lidských zdrojů, které umožní efektivní implementaci navržených opatření. Dále pak vzdělávání v oblasti genderové rovnosti a sběr a evaluace genderově segregovaných personalistických dat, čemuž se cíleně věnují následující oddíly.

Účelové zdroje

V prvním 5-ti letém období implementace GEP budou zdroje využívány interní, do budoucího období plánujeme využít i zdroje projektové, pokud budou k dispozici. Odpovědnost za realizaci agendy bude sdílena mezi pozicí ředitele/ky MÚA a Zástupce/Zástupkyně pro administrativu a styk s veřejností, čímž bude zároveň zajištěna podpora nejvyššího vedení, a pozicí HR specialista/ka.

Vzdělávání a budování kapacit

Nedílnou součástí je zvyšování povědomí o problematice genderové rovnosti mezi všemi řídicími pracovníky a pracovníci, rozvíjení jejich kompetencí pro genderově senzitivní personální řízení, a dále vzdělávání a školení všech zaměstnaných na MÚA. V období 5 let trvání tohoto GEP se MÚA zavazuje především proškolit své řídicí zaměstnané v oblasti work-life balance a genderově senzitivního managementu.

Monitoring a evaluace

Genderové statistiky jsou pro ukotvení agendy genderové rovnosti zcela zásadní. MÚA se zavazuje každoročně monitorovat genderovou strukturu všech zaměstnaných, včetně menších celků jako vedení MÚA, oddělení a poradních orgánů ředitele (např. ústavní rada, obě atestační komise apod.). Vznikne tak robustní informační báze o vývoji zastoupení žen a mužů na MÚA na jednotlivých hierarchických pozicích, ale i kariérních stupních, kterou bude možné využít pro další evaluace a šetření rovných příležitostí.

Akční plán není cílem sám o sobě. Jeho naplňování bude nejen průběžně monitorováno, ale také evaluováno. K tomu slouží i stanovení odpovědnosti a termínu plnění jednotlivých opatření a aktivit. Zároveň 5-ti letý horizont realizace umožňuje tuto fázi zařadit nejen jako součást jednotlivých opatření, ale věnovat se evaluaci plánu i jako součást přípravy na nové období dalšího GEP.

Projednáno Radou pracoviště: 25. 10. 2022

.....
doc. Dr. Phil. Rudolf Kučera, PhD.
Ředitel

Tematická osa 1: sladování práce a osobního života, organizační kultura

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost/zdroje	Termín
Ukotvení možnosti flexibility na MÚA	Definovat práci, kterou je možno vykonávat z jiného místa tak, aby byla dostupná pro všechny typy zaměstnaných (THS, archiv, projektoví, vědecko-výzkumní)	Zvýšit dostupnost FFP pro všechny zaměstnané, především na THS pozicích a odd. archivu		Vedení MÚA, ředitel, HR	6/2023
	Aktualizovat Nařízení ředitele č. 2/2012 ve smyslu ukotvení různých flexibilních forem práce (klouzavá pracovní doba, práce z domova)	Všichni zaměstnaní	Aktualizované nařízení ředitele o organizaci pracovní doby	Vedení MÚA, ředitel, HR	6/2023
	Informovat o flexibilitě a její dostupnosti všechny zaměstnané	Podpořit možnost využití FFP pro sladování práce a osobního života	Interní komunikace a publicita pro aktualizované nařízení ředitele	Vedoucí pracovníci a pracovníci	9/2023 a následně průběžně
Prevence negativní flexibility	Uspořádat školení k prevenci syndromu vyhoření a	Vedoucí pracovníci a pracovníci	Školení	Vedoucí	12/2024

	genderovým přesahům				
	Zvýšit kompetence a senzitivitu vedoucích zaměstnaných ve smyslu řízení flexibility a genderově senzitivního managementu	Vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně senzitivně řídí zaměstnané	Školení	HR	6/2024
Institucionalizace genderové rovnosti v rámci MÚA	Vytvořit agendu pro GFP a tuto ukotvit v popisu práce relevantních pozic	Institucionalizovat agendu GR v rámci MÚA s adekvátními lidskými zdroji	Vytvořená agenda GFP v rozsahu 0,3 úvazek	Vedení MÚA	2027
	Zahrnout genderovou rovnost do organizačního řádu MÚA	Podpořit vnímání kontextu GR v rámci výzkumu, ale i samotného MÚA	Genderová rovnost explicitně formulovaná a kodifikovaná jako důležitá hodnota MÚA	Vedení MÚA	12/2023
	Systematicky sbírat genderové statistiky	Monitorovat stav genderové rovnosti v rámci instituce	Definované oblasti zájmu a procesy sběru dat pro genderové statistiky	HR	Od 12/2022 pravidelně každoročně
	Systematicky reportovat genderové statistiky dovnitř ústavu (roční přehledy)	Informovat o stavu genderové rovnosti	Roční statistické přehledy o genderových ukazatelích	HR, vedení MÚA	Od 12/2022 pravidelně každoročně

	Výroční zprávy obohatit o hledisko genderové rovnosti		Výroční zprávy s genderovou analýzou	HR, vedení MÚA	Od 6/2023 pravidelně každoročně
	Vytvořit plán školení a vzdělávání v oblasti genderové rovnosti pro vedoucí zaměstnané	Rozvíjet kompetence vedoucích pracovníků a pracovníků pro genderově senzitivní řízení lidských zdrojů	Realizace školení rozvíjející kompetence pro férové řízení a vedení zaměstnaných	Vedení MÚA	12/2023 a následná realizace průběžně
	Postupně revidovat interní a externí materiály MÚA s ohledem na genderově inkluzivní jazyk	Při novelizacích zahrnout genderově citlivý jazyk	Aktualizované dokumenty užívající genderově inkluzivní jazyk	Vedení MÚA, PR, vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně	Průběžně

Tematická osa 3: genderová rovnost v náboru a kariérním růstu

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost/zdroje	Termín
Genderově korektní inzerce	Jazykově upravit standard inzerce v obou jazykových tvarech	Působit na cílené oslovení žen i mužů do výběrových řízení	Inzerce veškerých pracovních pozic užívá genderově inkluzivní jazyk	HR	12/2022
	Monitorovat zveřejňování inzerce a reakcí na ně z pohledu přihlášených (ž/m)	Působit na cílené oslovení žen i mužů do výběrových řízení	Genderové statistiky zájemců/kyň o inzerované pozice na MÚA	HR	Každoročně od 6/2023
Genderově vyvážené výběrové komise	Monitorovat zastoupení žen a mužů ve výběrových komisích	Sledovat dopady rovného zastoupení	Genderové statistiky členů/ek výběrových komisí	HR	Každoročně od 6/2026
Genderově vyvážené výzkumné týmy	Monitorovat zastoupení žen a mužů ve výzkumných týmech	Sledovat dopady rovného zastoupení	Genderové statistiky členů/ek výzkumných týmů	HR	Každoročně od 1/2026

Tematická osa 5: preventivní opatření genderově podmíněného násilí

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost/zdroje	Termín
Vytvoření bezpečného systému hlášení stížností	V interních dokumentech MÚA definovat genderově podmíněné násilí v kontextu zaměstnání a další negativní jevy s ním spojené	Tematizace oblasti genderově podmíněného násilí a nastavení efektivního řešení podnětů	Zahrnutí genderově podmíněného násilí do interních dokumentů, např. organizačního řádu	Vedení MÚA	12/2025
	Zavést bezpečný a anonymní systém pro podávání stížností v oblasti personalistické agendy a vztahů na pracovišti	Podpořit oběti negativních jevů na pracovišti, usnadnit podání podnětu	Proces podávání stížností, včetně anonymních podnětů (schránka důvěry)	Vedení MÚA	12/2025
	Zajistit širokou informovanost o nově	Zvýšit informovanost o nástrojích a řešení	Zahrnutí do úvodního vstupního školení pro zaměstnance a zaměstnankyně MÚA	HR, odpovědná osoba	12/2026

	zavedeném systému stížností v MÚA i pro nově nastoupivší zaměstnané	těchto jevů mezi všemi zaměstnanými			
--	---	--	--	--	--