

**PLÁN GENDEROVÉ
ŽEN A MUŽŮ**

FYZIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR

**INOVACE
V MŮJSTI**

2022 – 2024

PREAMBULE

Fyziologický ústav AV ČR, v.v.i. (dále jen Fyziologický ústav) již dříve schválil, nastavil a zavedl zásady rovnosti žen a mužů stanovené v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a v Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků, což již bylo oceněno získáním ceny HR Excellence in Research. Fyziologický ústav schvaluje strategické cíle stanovené v dokumentu Unie rovnosti: Strategie rovnosti žen a mužů 2020-2025.

Za genderovou rovnost Fyziologický ústav považuje stav, kdy jedinci bez ohledu na pohlaví mohou svobodně rozvíjet své osobní schopnosti a rozhodovat se bez omezení, která jim ukládají kulturně a sociálně nastavené genderové role. Stav, kdy odlišné chování, ambice a potřeby žen a mužů jsou uznávány, prosazovány a hodnoceny jako rovnocenné.

Fyziologický ústav vnímá jako součást svého závazku vůči společnosti učinit a přijímat taková opatření vzhledem k principům transparentnosti, rovnosti, zodpovědnosti a současně přijímat opatření ke sladění pracovního a osobního života svých zaměstnanců.

Fyziologický ústav plně uznává a podporuje 3 prioritní oblasti klíčové pro dosažení genderové rovnosti v instituci:

- profesní uplatnění, kariérní rozvoj žen, začínajících vědců/vědkyň
- posílení zastoupení žen v rozhodovacích a nejvyšších akademických pozicích
- genderově vyvážený přístup ve výzkumné činnosti a obsahu výzkumu, v pedagogickém procesu a kurikulu

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

Účelem plánu genderové rovnosti je doplnit provádění akčního plánu HRS4R o konkrétní opatření zaměřená na zlepšení rovnosti žen a mužů v ústavu a pokrýt oblasti a témata, která byla dříve z akčního plánu vyloučena.

Fyziologický ústav se při tvorbě tohoto plánu řídil příručkou Evropského institutu pro rovnost žen a mužů pro rovnost žen a mužů v akademické a výzkumné sféře.

Pozadí a počáteční analýza:

Počáteční analýza ukázala, že stav genderové rovnosti a vyváženosti je ve Fyziologickém ústavu již na velmi vysoké úrovni.

Toto hodnocení vychází z těchto zjištění:

- Celkové rozdělení zaměstnanců podle pohlaví je téměř rovnoměrné
- Rozložení zaměstnanců podle pohlaví na konkrétních pozicích, včetně vedoucích, je téměř rovnoměrné.
- Rozdíly ve mzdách mezi pohlavími jsou minimální
- Interní dokumenty a směrnice podporují rovnost žen a mužů
- Existují nástroje pro odstranění primární a sekundární diskriminace na základě pohlaví.

Fyziologický ústav bude pro podporu zavádění a pro samotné provádění genderové rovnosti ještě více přijímat, realizovat a rozvíjet další opatření v následujících uvedených oblastech s cílem udržet a zlepšit prostředí rovnosti žen a mužů pro své zaměstnance. Proto byly vypracovány následující oblasti plánu dalšího zlepšování a monitorování stavu rovnosti žen a mužů v ústavu.

Fyziologický ústav vyčlenil lidské a finanční zdroje na realizaci plánu rovnosti žen a mužů. Byla vytvořena pracovní skupina pro rovnost žen a mužů, jejímž úkolem je implementovat a monitorovat konkrétní oblasti plánu. Skupina se skládá z manažera odpovědného HR Award, specialisty pro oblast lidských zdrojů, ombudsmana Fyziologického ústavu a zástupce výzkumných pracovníků. To vše s přímou odpovědností zástupci ředitele pro administrativu. Finanční zdroje budou použity na financování školení, provádění dalších analýz a interních či personálních auditů.

OBLASTI PLÁNU

1. Školení zaměstnanců, vnitřní kultura organizace a kariérní postup

Fyziologický ústav bude financovat školení zaměstnanců s cílem zlepšit citlivost vůči rovnosti žen a mužů a s cílem zajistit přístup k informacím o výhodách a zdrojích, které mají zaměstnanci k dispozici.

Školení se zaměří zejména na následující oblasti:

- Citlivost vůči rovnosti žen a mužů
- Genderové aspekty výzkumu
- Možnosti rovnováhy mezi prací, životem a rodinou
- Možnosti kariérního rozvoje

Kromě školení bude Fyziologický ústav podporovat ústavní kulturu a pracovní a vědecké prostředí s cílem udržet politiku genderové rovnosti, zapracovat ustanovení reflektující genderovou rovnost do vnitřních předpisů instituce, zvýšit osvětu a povědomí o problematice genderové rovnosti. Formou přednášek a workshopů obsahující téma genderu.

Fyziologický ústav bude podporovat vyrovnaný kariérní růst a postup žen a mužů. Opatřením tak bude poskytovat specifickou podporu zaměstnancům – semináře pro psaní grantových žádostí, podpora v roli hlavních řešitelů/řešitelek. Přijme opatření pro aktivní podporu rodičů vracejících se z MD či RD a za účelem restartu vědecké kariéry.

2. Monitorování

Fyziologický ústav bude průběžně monitorovat, shromažďovat a analyzovat stejné údaje jako použité pro počáteční analýzu a sledovat změny. Vzhledem k tomu, že zjištění počáteční analýzy byla velmi pozitivní, bude se monitorování zaměřovat na identifikaci faktorů, které by mohly vést ke zhoršení současného stavu.

Monitorovány budou následující oblasti:

- počet zaměstnanců podle pohlaví na všech úrovních
- průměrný počet let, které ženy a muži potřebují k dosažení kariérního postupu
- rozdíly ve mzdách podle pohlaví a zaměstnání
- počet žen a mužů na akademických a administrativních rozhodovacích pozicích
- počet uchazečů a uchazeček ucházejících se o různé pracovní pozice
- počty zaměstnanců podle pohlaví, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, na jak dlouho a kolik z nich se po jejím čerpání vrátilo zpět.
- počet případů nahlášených ombudsmanovi ústavu na základě pohlaví

Cílem je vytvořit systém a metodiku sběru a pravidelného vyhodnocování dat v uvedené oblasti, jasné vydefinování identifikátorů monitoringu, jejich popis a zdroje.

3. Nábor a výběr zaměstnanců

Fyziologický ústav důsledně dodržuje ustanovení Zákoníku práce (zákon č.262/2006 Sb.) týkající se diskriminace na základě pohlaví, zejména pokud jde o odměňování, vzdělávání a možnosti kariérního růstu.

Fyziologický ústav bude i nadále provádět nábor a výběr bez genderových předsudků na základě zásad OTM – R (Open – Transparent – Merit based Recruitment; tj. Otevřený a transparentní nábor a výběr na základě kvalit a kompetencí).

Fyziologický ústav bude i nadále usilovat o sestavení genderově vyvážených komisí výběrových řízení v souladu s platným procesem nábora a výběru. Opatření bude realizovat zodpovědný specialista za oblast lidských zdrojů.

4. Rovnováha mezi prací a rodinou

Fyziologický ústav bude usnadňovat a nadále podporovat flexibilní formy práce, jakož i vytváření podmínek pro zajištění péče o děti a rodinné příslušníky, které umožní zaměstnancům sladit pracovní a rodinné povinnosti.

Zvláštní důraz bude kladen na výzkumné pracovníky vracející se po rodičovské dovolené. Opatření bude realizovat zodpovědný specialista za oblast lidských zdrojů společně s vedením ústavu.

5. Eliminace obtěžování

Fyziologický ústav vypracuje a zavede preventivní opatření proti šikaně nebo sexuálnímu obtěžování a jiným formám násilí založeného na pohlaví alepší proces podávání stížností, doplněný o možnost mediace a poradenské a konzultační služby pro spravedlivé řešení případů.

Opatření bude provádět ombudsman institutu, jmenovaný za účelem nastavení uvedených opatření a za účelem řešení incidentů. Důraz je kladen na nezávislost, objektivnost osoby, proto se jedná o osobu mimo Fyziologický ústav.

6. Genderové aspekty výzkumu

Fyziologický ústav začne při plánování a provádění výzkumných úkolů ještě více zohledňovat genderové aspekty výzkumu. Tyto aspekty mohou hrát zásadní roli v určitých oblastech biomedicínském výzkumu. Opatření bude provádět zástupce výzkumných pracovníků.

ZÁVĚR

Tento plán je stanoven na období 2022–2024, po jehož uplynutí budou jeho opatření a výsledky vyhodnoceny a zkontrolovány. Plán bude následně revidován a nová verze bude implementována pro následující období.

Fyziologický ústav stanovil pro jednotlivé oblasti plánu odpovědné osoby s odbornými znalosti v oblasti rovnosti žen a mužů pro realizaci uvedeného GEP FGÚ pro roky 2022 – 2024.

Fyziologický ústav při zpracování GEP FGÚ vycházel z existujících doporučení EU, doporučení národních autorit (Národní kontaktní centrum pro gender a vědu, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.) a dalších dostupných zdrojů.