



**Ústav experimentální
botaniky AV ČR, v. v. i.**

**PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI
NA ROKY 2022 - 2026**

1. Preambule

Plán genderové rovnosti (GEP) Ústavu experimentální botaniky AV ČR, v. v. i. (dále ÚEB) slouží pro prosazení a podporu opatření, jejichž cílem je zlepšení či dosažení rovných příležitostí žen a mužů ve výzkumu a vývoji v ÚEB. GEP reflektuje priority evropské strategie v této oblasti, především pak vychází z cílů Evropské unie v oblasti genderové rovnosti (Unie rovnosti: Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025) a záměrům národní politiky (Plán rovnosti žen a mužů 2021–2030: Úřad vlády, odbor rovnosti žen a mužů, Plán podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na období 2021–2024).

ÚEB považuje za nesmírně důležité, aby nedocházelo k jakékoliv diskriminaci na základě genderu v pracovním prostředí ústavu. Ženy i muži musí mít stejné šance pro svůj kariéerní růst a musí být i spravedlivě odměňováni. GEP jde i za rámec diskriminace na základě pohlaví: stejně nepřijatelná je jakákoliv diskriminace na základě barvy pleti, původu, náboženství, sexuálních preferencí a podobně. ÚEB přijetím tohoto plánu GEP deklaruje eminentní zájem být moderní vědeckou institucí podporující a oceňující diverzitu na všech úrovních organizace.

ÚEB se při realizaci GEP v období 2022–2026 zaměří na:

- rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem,
- genderovou vyváženost ve vedení a rozhodování,
- rovnost žen a mužů při náboru a kariéerním postupu,
- začlenění genderové dimenze do výzkumu, a
- opatření proti násilí na základě pohlaví včetně sexuálního obtěžování.

Na GEP navazuje akční plán, který stanovuje postupy pro plnění GEP, harmonogram a definuje indikátory, které budou konkrétní, měřitelné, dosažitelné, realistické a časově určené tak, aby akční plán umožnil průběžný monitoring pokroku a zároveň byl flexibilní a reflektující aktuální potřeby instituce.

Přijetím GEP, který byl odsouhlasen vedením ústavu a projednán Radou ÚEB, se vedení ÚEB zavazuje k integraci principů GEP do pracovních procesů a řízení a k realizaci konkrétních kroků vedoucích k implementaci plánu.

2. Ústav experimentální botaniky AV ČR, v.v.i.

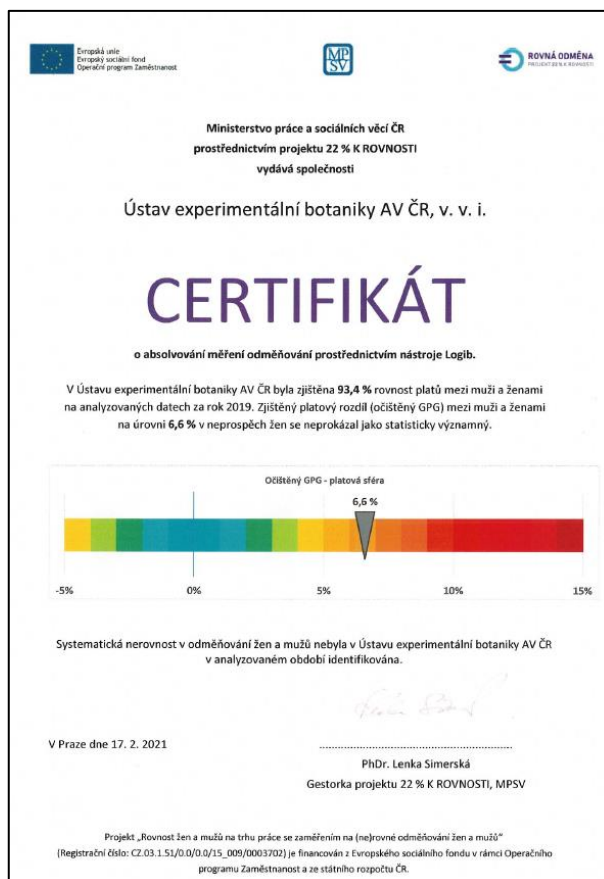
Ústav experimentální botaniky Akademie věd České republiky je veřejnou výzkumnou institucí, která je z velké části financována z veřejných zdrojů. Ústav experimentální botaniky se zabývá základním, cíleným a aplikovaným výzkumem v oblastech genetiky, fyziologie a rostlinných biotechnologií. Významně se podílí na vzdělávání studentů.

Během šedesátileté historie se ÚEB stal vůdčí institucí v oboru rostlinné biologie v České republice. Převažující většina výzkumu probíhá ve spolupráci se zahraničními subjekty. V laboratořích ústavu pracují ženy a muži z více než třiceti zemí světa.

3. Výhodiska GEP

V ÚEB v letech 2019-2022 proběhlo vnitřní šetření týkající se genderové rovnosti. Genderový audit se opírá především o dva pilíře:

- Rozsáhlou genderově rozlišenou analýzu výdělků jednotlivých profesních skupin ÚEB za roky 2019 a 2021, která ukázala, že v ÚEB nedochází ke genderově podmíněné diskriminaci ve výši výdělku u srovnatelných profesí (tzv. Gender Pay Gap – GPG). Tato analýza na druhou stranu ukázala, že ženy typicky stráví nepoměrně větší část kariéry péčí a výchovou dětí, což je po návratu do pracovního prostředí handicapuje. Nižší h-index a méně impresivní seznam publikací v relaci k věku znamenají ztížený přístup ke získaným grantům, které generují další publikace a také peníze na osobní náklady. Ženy tak během své životní kariéry výrazně méně často dosahují nejvyšších vědeckých či manažerských pozic.
- Účast v projektu **22 % k rovnosti** (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR), zkoumajícím míru a příčiny rozdílného odměňování mužů a žen, potvrdila závěry interní analýzy výdělků. Výsledky nezávislého auditu, provedeném v rámci tohoto projektu v ÚEB, ukázaly vcelku uspokojujivý výsledek: rozdíl ve výdělcích žen a mužů (GPG) činí v našem ústavu 6,6 % ve prospěch mužů (zjištěná hodnota není statisticky významná). Pro porovnání: za rok 2020 v České republice bylo zjištěno GPG ve výši 16,4 %, průměr EU pak představuje 13 %. Interní analýza v ÚEB ukazuje, že tento šestiprocentní rozdíl GPG má obdobné příčiny jako jinde: je způsoben vyšší koncentrací žen v hůře placených pracovních pozicích (typicky laborantky), nižším zastoupením žen ve vedoucích pozicích, a v průměru pomalejším kariéřním růstem žen způsobeném nerovnoměrným dělením péče o děti a práce v domácnosti.



- Nižší zastoupení žen ve vedoucích pozicích je v ÚEB oprávněně kritizovanou skutečností. Současný stav ukazuje, že ženy se do vedoucích funkcí dostávají spíše výjimečně. Součástí akčního plánu GEP bude tuto nelichotivou skutečnost změnit.

| <i>stav k 31. srpnu 2022</i> | ženy | muži |
|---|-------------|-------------|
| Ředitelka či ředitel | | 1 |
| Zástupkyně či zástupce ředitelky nebo ředitele | | 1 |
| Předsedkyně či předseda Rady ÚEB | | 1 |
| Zástupkyně či zástupce předsedkyně nebo předsedy rady | | 1 |
| Členka/člen Rady ÚEB | 1 | 10 |
| Členka/člen Akademického Sněmu AV ČR | 2 | 3 |
| Předsedkyně či předseda Dozorčí rady ÚEB | | 1 |
| Zástupkyně či zástupce předsedkyně či předsedy Dozorčí rady | | 1 |
| Členka/člen Dozorčí rady ÚEB | 3 | 2 |
| Vedoucí laboratoře ÚEB | 3 | 11 |
| Vedoucí THS | | 1 |

4. Legislativní opora principů genderové rovnosti

Legislativní rámec pro stanovení a dodržování zásad rovnosti a nediskriminace na národní úrovni se opírá o evropské právní předpisy (viz bod 1). Na národní úrovni principy rovnosti a nediskriminace rozvíjí především zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce) a zákon č. 198/2009 Sb. (Antidiskriminační zákon), oboje ve znění pozdějších novelizací. V souladu s těmito normami jsou koncipovány vnitřní předpisy ÚEB, regulující tuto problematiku. Mezi ně patří především:

- Pracovní řád
- Mzdový předpis
- Organizační řád
- Kolektivní smlouva
- Směrnice č. 3/2021 Volební řád ÚEB, a
- Příkaz ředitele č. 2/2020 o zajištění rovných příležitostí žen a mužů v pracovněprávních vztazích.

ÚEB těmito dokumenty deklaruje, že v pracovním prostředí instituce nastavuje nulovou toleranci pro jakoukoliv formu diskriminace, genderové nerovnosti, sexuálního obtěžování, šikany na pracovišti či zneužívání vedoucí funkce (bossingu). To je naprosto zásadní, neboť v laboratořích ÚEB pracují lidé z nejrůznějších částí světa, různého etnického původu a s rozdílnými kulturními tradicemi. V ÚEB spolupracují ateisté s věřícími různých náboženských směrů, pracovníci jsou často odlišného politického přesvědčení. Přesto spolupráce všech musí být hladká a pracovní prostředí přátelské a příjemné pro všechny.

5. Doporučení vycházející z provedených šetření

Vyhodnocení provedených šetření (detailněji bod 3) poskytlo vodítka pro další opatření, kterými by měl zaměstnavatel stimulovat odstraňování bariér genderové nerovnosti. Mezi ně patří:

a) rozvoj lidských zdrojů

- v kombinaci soukromého a pracovního života je faktem, že péče o děti leží převážně na ženách. Přestože v ÚEB je proti celostátnímu průměru nepochybně vyšší podíl mužů, kteří tráví rodičovskou dovolenou se svými dětmi a umožňují tak ženě dříve se zapojit do pracovního procesu, platí, že tyto případy stále zůstávají světlou výjimkou. Je zjevné, že tento kulturní stereotyp nezvrátí přijatá vyhláška, ale návrat matek po mateřské/rodičovské zpátky do laboratoří mohou výrazně usnadnit některá opatření:
 - podpora flexibilních forem práce (práce na snížený úvazek, flexibilita při evidenci docházky do zaměstnání, kombinace práce v laboratoři s prací z domova).
 - rozvoj pečovatelských infrastruktur (firemní školky, dětské skupiny, volnočasové kroužky pro děti ideálně v blízkosti pracoviště)
 - usnadnění rozvoje kariéry během rodičovské dovolené a po návratu žen do práce (mentoring, speciální podpůrné programy (minigranty) pro navracející se matky).
 - snaha o vyvážené zastoupení žen a mužů na všech úrovních vedoucích pozic začíná cíleným přesvědčováním a následnou podporou vhodných uchazeček o pozice, zohledněním genderového hlediska při jmenování důležitých orgánů, panelů a rad
 - snaha alespoň o částečnou nápravu dlouhodobého propadu úrovně mezd, způsobený absolutní stagnací dotací od poskytovatele (pracovníci veřejných výzkumných institucí setrvale nespádají do skupin zaměstnanců, kterým vlády v minulosti opakovaně navyšovaly mzdu či plat). Výše mzdy neumožňuje rodinám s malými dětmi, aby alespoň na omezený čas zaplatili chůvu či umístili své dítě do soukromých placených zařízení péče o děti.

6. Akční plán na roky 2022-2026

Akční plán byl vytvořen na základě definovaných základních problémů, které v současnosti brání plné rovnoprávnosti a stejným šancím žen a mužů ve výzkumném prostředí ÚEB. V plánu byly stanoveny jasně verifikovatelné cíle, ke kterým bude směřovat vývoj a firemní kultura v následujícím období. Věříme, že tato norma napomůže ke zlepšení stávajícího stavu.

Harmonizace soukromého a pracovního života, usnadnění pracovního zapojení pro rodiče s dětmi

| | akce | indikátory | období | odpovědnost | očekávaný dopad | personální a finanční zabezpečení |
|----|--|--|-------------------|--------------------|---|--|
| 1. | zavedení interních pravidel pro flexibilní pracovní dobu a zkrácené úvazky | implementace do vnitřních předpisů | 2022 - 2026 | ředitel a Rada ÚEB | vyšší flexibilita ústavu směrem k potřebám matek s dětmi | zajišťují vedoucí laboratoří a personální oddělení, nevyžaduje zvláštní finanční zabezpečení |
| 2. | péče o děti předškolního věku | snaha o zřízení areálové školky či dětské skupiny | 2022 - 2026 | ředitel | předpokládá areálovou dohodu na úrovni ředitelů, cílem zřízení areálové dětské školky či dětské skupiny | financování z dotačních programů doplněných ústavními zdroji |
| 3. | | pořádání kroužků a příměstských táborů pro předškolní děti | 2022 - 2026 | pracovnice PR | možnost volnočasových aktivit pro děti pracovníků ústavu (nejenom), odlehčení péče o děti pro matky | zajišťuje pracovnice PR, náklady z ústavních zdrojů |

Podpora žen v kariérním růstu a ve vedoucích pozicích

| | akce | indikátory | období | odpovědnost | očekávaný dopad | personální a finanční zabezpečení |
|----|---|--|-------------------|---|---|--|
| 4. | analýza odměňování žen a mužů | zpráva o GPG za liché roky | 2023 a 2025 | ředitel | získání informace o tom, zda se v ÚEB snižuje/zvyšuje GPG | zajišťuje mzdové oddělení THS a vědecký tajemník |
| 5. | sledování procentuálního zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích | každoroční zpráva se stane součástí Výroční zprávy ÚEB | 2022 - 2026 | ředitel, předseda rady | poskytne výchozí data a startovní čáru k zlepšování | nevyžaduje zvláštní finanční zdroje |
| 6. | aktivní podpora žen kandidujících do orgánů instituce | bez indikátorů | 2022 - 2026 | ředitel, předseda rady, vedoucí laboratoří | aktivní podpora a vyhledávání kandidátek pro volené funkce, a jejich podpora by měla vést k zvýšení počtu žen ve vedoucích pozicích | nevyžaduje zvláštní finanční zdroje |
| 7. | otevřené šíření informací o volných pozicích, konkurzech, transparentní nábor | informace v otevřených zdrojích, genderově neutrální texty v inzerátech k volným pracovním místům, parita žen ve výběrových komisích | 2022 - 2026 | ředitel, předseda rady, THS, vedoucí laboratoří | výběr pracovníků/pracovníků na nové pozice proběhne transparentně a na výběru se významnou měrou budou podílet ženy | nevyžaduje zvláštní finanční zdroje |

Akční plán směrnice Plán genderové rovnosti v ÚEB

| | | | | | | |
|-----------------------------|--|---|-------------------|---|--|--|
| 8. | zviditelňování úspěšných vědkyň, manažerek | články a výstupy v médiích, tiskové zprávy, účast žen na genderových fórech | 2022 - 2026 | ředitel, PR pracovníci | zviditelnění úspěšných vědkyň bude sloužit jako vzor či pozitivní příklad pro další následovnice, současně bude lámat veřejností sdílený stereotyp o vědci jako muži | finanční zdroje zajistí ÚEB |
| 9. | zvyšování povědomí a genderové senzitivity, bourání genderových stereotypů | bez indikátorů | 2022 - 2026 | všichni pracovníci | kultura genderové korektnosti by se měla stát přirozenou pro všechny procesy v ÚEB | nevyžaduje zvláštní finanční zdroje |
| Organizační opatření | | | | | | |
| | akce | indikátory | období | odpovědnost | očekávaný dopad | personální a finanční zabezpečení |
| 10. | informovanost | zřízení webového odkazu na stránkách ÚEB, kde budou shromažďovány informace týkající se GEP | 2022 | ředitel, pracovník IT | shromáždění příslušných informací na jednom místě, přehlednost | nevyžaduje zvláštní finanční zdroje |
| 11. | úprava dokumentů ÚEB, užívání genderově citlivého jazyka | novelizace směrnic a dokumentů ÚEB | 2022 - 2023 | předseda rady ÚEB | aktualizace dokumentů ÚEB | nevyžaduje zvláštní finanční zdroje |
| 12. | monitoring případných problémů | zápis | 2022 - 2026 | ředitel, předseda Rady, odborová organizace | v průběhu času se mohou objevit problémy, které GEP ani Akční plán GEP nepředpokládal – tyto problémy bude třeba řešit. | finanční zdroje zajistí ÚEB |