

Zásady genderové politiky na Ústavu informatiky AV ČR, v. v. i.

Na základě přístupů ve vyspělých zemích EU a v souvislosti s *Vládní metodikou Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030*¹ (Strategie 21+) bylo potvrzeno, že antidiskriminační principy zvyšují konkurenceschopnost příslušných zemí. Jsou nezbytné jak pro rozvoj samotný, tak i pro přilákání a následné udržení talentovaných zaměstnanců a zaměstnankyň bez ohledu na věk, pohlaví, náboženské vyznání, sexuální orientaci, národnost nebo zemi původu.

Ústav informatiky AV ČR, v. v. i. (ÚI AV ČR)

- vnímá rovný přístup, rovné šance a nediskriminační principy jako součást základních lidských práv a správnou cestu dnešní společnosti;
- považuje diverzitu v administrativní podpoře a managementu výzkumu za konkurenční výhodu a vnímá svou odpovědnost za podporu genderové rovnosti a diverzity, a to nejen v oblasti informačních technologií, ale i v souvisejících disciplínách;
- bude usilovat o to, aby znalosti a zkušenosti mužů i žen byly využívány k rozvoji procesů ve výzkumu, vývoji a při transferu znalostí a technologií;
- podpoří úsilí, aby mezi muži a ženami ve výzkumu a vývoji, stejně jako při transferu znalostí a technologií, byla rovnoměrně rozložena moc, vliv, šance, práva i povinnosti;
- akceptuje principy související s vyvažováním pracovního a osobního života.

ÚI AV ČR se v rámci *Strategie 21+* hlásí k naplňování jejího základu, systematické podpory dosahování rovnosti žen a mužů. Zásady genderové politiky budou sloužit jako konkrétní podklad pro strategický postup zavádění tzv. genderového mainstreamingu² v procesech ÚI AV ČR, který je nezbytně důležitou součástí prosazování rovnosti žen a mužů, a to:

1. směrem k veřejnosti a procesům, které ÚI AV ČR zabezpečuje, zejména v rámci:

- publikace, prezentace a interpretace vědeckých a populárně-naučných výstupů;
- hodnocení návrhů projektů;
- poradenství uživatelům výsledků výzkumu, vývoje a transferu znalostí a technologií.

2. směrem dovnitř ÚI AV ČR, tj. k vlastním zaměstnancům a zaměstnankyním:

- varianty úpravy pracovní doby (flexibilní pracovní doba, zkrácený úvazek, stlačený pracovní týden apod.);
- různá místa výkonu práce (částečný nebo úplný home-office, vykonávání práce z jiného místa pobytu);
- využití nových technologií (např. videokonference nebo online platformy);
- flexibilní úprava uspořádání a využití kanceláře (sdílený pracovní úvazek);
- flexibilní kontrakty (práce na dobu určitou, na dohodu o provedení práce aj.);
- podpora rodičovské dovolené bez ohledu na pohlaví nebo gender;

¹ Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, nebo-li Strategie 21+, byla projednána 9.3.2021. Dokument (https://www.mpo.cz/assets/cz/rozcestnik/rovnost-zen-a-muzu/2021/3/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf) formuluje opatření nutná pro zvýšení kvality života žen i mužů v České republice na úroveň srovnatelnou s ostatními evropskými státy. Navrhovaná opatření reagují i na pandemii covid-19, která řadu genderových nerovností ještě více prohloubila.

² Genderový mainstreaming znamená "prostoupení" hlediska genderové rovnosti všemi koncepčními a rozhodovacími procesy ve všech jejich fázích, a to včetně plánování, provádění a vyhodnocování. Jedná se o uplatňování perspektivy rovných příležitostí při rozhodovacích procesech ve všech oblastech politiky, organizace práce, při reorganizaci, při tvoření a hodnocení těchto procesů.

- shodné podmínky při kandidatuře do evaluačních panelů, vedoucích pozic a výborů.

ÚI AV ČR si jakožto vědecko-výzkumná instituce uvědomuje fakt, že kultura pracovního prostředí a pracovněprávních podmínek organizací zabývajících se výzkumnými aktivitami má vliv na užitečnost i excelenci výsledků výzkumu. ÚI AV ČR považuje za stejně důležitou jak podporu atraktivity pracovních míst pro vysoce kvalifikované manažerské nebo výzkumné síly, tak i podporu diverzity kolektivů působících ve výzkumu a vývoji, případně transferu znalostí a technologií, pro podporu společensky odpovědné excelence. Z tohoto důvodu se ÚI AV ČR hlásí k principům podpory genderové rovnosti a důrazně vystupuje proti diskriminaci ve výzkumu a vývoji, případně při transferu znalostí a technologií.

ÚI AV ČR v rámci genderové politiky přijal následující opatření:

1. veřejně publikoval oficiálně schválený dokument *Zásady genderové politiky* na webových stránkách ústavu;
2. začlenil do struktury pozici ústavu tzv. "Equality Officer", jež má na starost plnění výše uvedených závazků k rovnosti pohlaví;
3. jednou za rok v rámci výroční zprávy shromažďuje a vyhodnocuje napříč všemi kategoriemi zaměstnanců data o genderovém struktuře;
4. v rámci školení na téma genderové rovnosti, které proběhne pravidelně jednou za rok, upozorňuje na potenciálně nevědomé genderové předpojatosti mezi zaměstnanci nebo během výkonu pracovních povinností (např. během účasti na workshopech, na seminářích apod.).

V Praze dne 1. 2. 2022



(podpis ředitele)