

ÚFE-162/2024-sekr

Plán rovných příležitostí

Ústav fotoniky a elektroniky (ÚFE) je veřejnou výzkumnou institucí Akademie věd České republiky, a z tohoto titulu přijal Evropskou chartu pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání vědeckých pracovníků včetně pravidel a plánů pro zajištění rovných příležitostí obsažených v těchto dokumentech. Na tyto dokumenty navazuje zavádění Plánu rovných příležitostí jako nástroje pro plánování v oblasti lidských zdrojů. Vedení ústavu se hlásí k zásadám rovných příležitostí a rovného přístupu, jež jsou dodržovány při všech ústavních aktivitách a uplatňovány pro všechny pozice i při nominacích do profesních orgánů, při odměňování i přijímání nových pracovníků. Diversita lidských zdrojů je zohledněna v průběhu přijímacího procesu, při němž ÚFE usiluje o získání kandidátů s co nejvyšší kvalifikací bez ohledu na věk, etnický původ nebo kulturní prostředí. Postupy ÚFE v této oblasti jsou otevřené, transparentní a zakládají se na skutečných kvalitách. Protože ÚFE přikládá velký význam organizační kultuře a vyváženosti mezi pracovním a soukromým životem, byla přijata některá opatření, která podporují zaměstnance na rodičovské dovolené a jejich návrat na pracoviště.

Vedení ÚFE ustanovilo pracovní skupinu odpovědnou za zavedení principů obsažených v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání vědeckých pracovníků i v Plánu rovných příležitostí. Rovněž byly vyčleněny odpovídající finanční i lidské zdroje na zavedení Plánu rovných příležitostí, včetně každoročního sběru dat a organizace školení zvyšující povědomí o rovných příležitostech a genderové nepochoplosti pro zaměstnance i vedení.

V této souvislosti pracovní skupina zhodnotila dosavadní aktivity i již přijatá ústavní opatření a stanovila ve sledovaných oblastech tyto priority:

Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura

- Podpora zaměstnanců při návratu z rodičovské dovolené na základě individuálních pohovorů přizpůsobená aktuální potřebě.
- Podpora rodičů dětí v předškolním věku a osob pečujících o osobu blízkou (možnosti částečných úvazků, práce z domova, flexibilní pracovní podmínky, prověření možnosti podpory umístění předškolních dětí v dětských skupinách na pracovišti nebo blízkých pracovištích AV ČR či zřízení dětského koutku).

Vyváženost ve vedení a rozhodování

- Sledování podílu žen v komisích v oficiálních grémích s ohledem na rovný přístup k vedoucím pozicím.

Rovné příležitosti při náboru a kariérním postupu

- Zvyšování povědomí a propagace kariérního růstu.
- Důsledné zohledňování genderové citlivosti při inzerování pracovních pozic, interních výběrových řízeních a přijímacích pohovorech.

Začlenění dimenze rovných příležitostí do obsahu výzkumu a výuky

- Výzkum v oblasti fotoniky a elektroniky se primárně zaměřuje do oblastí neživé přírody, do předmětu výzkumu proto většinou není relevantní integrovat genderový rozměr. Nicméně vzhledem k tomu, že výsledky výzkumu a inovace mohou významně ovlivnit společnost a kvalitu života i pokud jde o genderovou dimenzi, je třeba při plánování a provádění výzkumných úkolů tyto aspekty důsledně identifikovat a následně zohledňovat.
- Realizace školení či informačních seminářů (Work-life balance, Identifikace genderových témat ve výzkumu, Etika ve vědě a výzkumu apod.).
- Posílení atraktivity oborů zastoupených na ÚFE pro ženské zájemkyně při spolupráci se středními a vysokými školami.

Organizační kultura proti genderově podmíněnému násilí

- Nulová tolerance všech morálně neakceptovatelných forem chování na pracovišti, včetně sexuálního obtěžování.

Jsme hrdí na to, že Mezinárodní hodnotící komise letos ocenila naši snahu vytvářet dobré podmínky pro sladění osobního a pracovního života, zlepšení organizační kultury i náš postoj k rovným příležitostem: „Ústav podporuje Evropskou chartu pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání vědeckých pracovníků a usiluje, aby postupy v oblasti lidských zdrojů odpovídaly standardům obsaženým v těchto dokumentech. Navíc bylo vytvořeno skutečně mezinárodní pracovní prostředí zejména díky zahraničním postdoktorandům, kteří přinášejí inovativní myšlenky a rozšiřují síť profesních kontaktů. Ústav zaměstnává poměrně vysoké procento žen a umožňuje práci na částečný úvazek. To vše je velmi upokojivé“. Považujeme toto hodnocení za zavazující a hodláme i nadále podporovat rozvoj lidských zdrojů včetně témat týkajících se rovných příležitostí.

V nadcházejícím období 2024–2025 se kromě průběžného sledování výše stanovených priorit ÚFE zaměří zejména na tyto konkrétní body:

- 1) Posílení podpory rodičů dětí v předškolním věku, a to dalšími kroky směřujícími k zahájení činnosti dětské skupiny. Tuto činnost provádí Oddělení služeb, předpokládá se, že do konce roku 2024 bude zpracována Studie proveditelnosti Realizace dětské skupiny Ústav fotoniky a elektroniky. Zodpovědnou osobou za plnění úkolu je zástupce ředitele pro technické otázky.

- 2) Roku 2023 se ÚFE účastnil rozsáhlého šetření prevalence genderově podmíněného násilí v českém akademickém prostředí, které provedlo NKC Gender a Věda. Jeho výsledky a případná doporučení budou shrnuty do institucionální zprávy a poskytnuty vedení ÚFE v průběhu roku 2024. Závěry zprávy budou posouzeny Pracovní skupinou pro zavádění principu genderové rovnosti včetně návrhu implementace příslušných opatření. Výsledky budou rovněž prezentovány na 8. národní konferenci o genderu a vědě pořádané NKC – gender a věda na AV ČR v úterý dne 10. září 2024. Této konferenci se zúčastní i zástupci ÚFE. Za posouzení a zavedení případných opatření, ideálně do konce roku 2024 zodpovídá Pracovní skupina GEP.

- 3) Sledování poměru mužů a žen v jednotlivých pozicích v rámci útvarů i pracovních skupin. Za monitoring zodpovídá personalista ÚFE – výsledky budou poskytnuty vedení v průběhu ledna 2025 a v závislosti na nich budou přijata odpovídající opatření.

Praha, 11. října 2021

Poslední revize 13. března 2024

Předpokládá se každoroční vyhodnocení Plánu a jeho případná revize.



doc. Ing. Pavel Peterka, Ph.D.
ředitel ÚFE