

# PLÁN ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

2022–2025

Economics Institute of the Czech Academy of Sciences  
Národohospodářský ústav AV ČR

**Duben 2022**

# ÚVOD



Národohospodářský ústav (NHU) Akademie věd ČR dlouhodobě podporuje rovnost mezi ženami a muži. Mezi nejvýznamnější příklady patří řešení témat rovnosti žen a mužů ve výzkumu a výuce, mentoringový program pro výzkumné pracovnice, který jim pomáhá definovat a dosáhnout kariérních cílů, a intenzivní úsilí o nábor studentek, výzkumných pracovnic a zaměstnanců. Tento plán rovnosti žen a mužů (GEP) dále rozvíjí a posiluje různé aspekty rovnosti žen a mužů v naší instituci.

Nově vytvořená pracovní skupina v uplynulých čtyřech měsících vyhodnotila stav rovnosti žen a mužů v NHU a navrhla první GEP pro naše pracoviště. Cílem GEP je systematizovat úsilí NHU o posílení rovnosti žen a mužů a upevnit podporu iniciativ v oblasti rovnosti žen a mužů ze strany naší instituce. GEP specifikuje konkrétní cíle, kterých je potřeba dosáhnout, a opatření, která se musí přijmout v klíčových oblastech rovnosti žen a mužů, od řízení a fungování NHU až po problematiku nábora nových zaměstnanců a zaměstnávání, získávání a měření údajů, školení a PR aktivity, jakož i preventivní opatření. GEP se týká nejen výzkumných pracovníků NHU, ale také našich studentů a pracovníků, kteří se nezabývají výzkumem. Provádění GEP bude sledováno po celé období 2022–2025. Jsem přesvědčen, že tento plán představuje pevný a dlouhodobý rámec pro podporu rovnosti žen a mužů na našem pracovišti.

## Sergey Slobodyan

Ředitel Národohospodářského ústavu

*Pracovní skupina GEP:*

Zástupce ředitele pro výzkum

Zástupce ředitele pro postgraduální studium

Zástupce ředitele pro PR a rozvoj

Vedoucí personálního oddělení

Zástupce ředitele pro administrativu

# KLÍČOVÉ PRIORITY



# 1. Začlenění rovnosti žen a mužů do řízení naší instituce

Přestože rovnost žen a mužů hraje v životě instituce důležitou roli, cílem GEP je zřídit pozici Úředníka pro rovnost žen a mužů, který ponese primární odpovědnost za dohled a systematický rozvoj klíčových priorit a iniciativ. Na podporu rovnosti žen a mužů budou vyčleněny příslušné zdroje.

| Cíl   | Aktivita  | Časová osa |      |      |      |
|---|---|------------|------|------|------|
|   |   | 2022       | 2023 | 2024 | 2025 |
| 1.1 Zlepšení řízení rovnosti žen a mužů                           | → Zřízení pozice úředníka pro rovnost žen a mužů (GEO), včetně způsobu reportování, odpovědností a zodpovědnosti  | ★          | ★    |      |      |
|   | → Rozvoj klíčových priorit GEO a s nimi spojených mechanismů implementace a reportování                           | ★          | ★    |      |      |
| 1.2 Vyčlenění zdrojů na iniciativy zaměřené na rovnost žen a mužů | → Vyčlenění institučního rozpočtu na iniciativy zaměřené na rovnost žen a mužů                                    | ★          | ★    | ★    | ★    |
|   | → Nastavení odpovídajících pravidel pro přidělování rozpočtových prostředků a rozpočtové reportování              | ★          |      |      |      |
| 1.3 Posílení rovnosti žen a mužů v řízení instituce               | → Další propagace zásad rovnosti žen a mužů při jmenování členů výkonných, dozorčích a poradních orgánů instituce | ★          | ★    | ★    | ★    |

## 2. Podpora rovnosti žen a mužů při náboru nových zaměstnanců, zaměstnávání a kariérním postupu zaměstnanců

Přestože rovnost žen a mužů hraje v institučních procesech náboru a přijímání zaměstnanců důležitou roli, stojí za to přezkoumat, zda jsou pravidla a postupy přijímání zaměstnanců v souladu s obecnými zásadami rovnosti žen a mužů prosazovanými v rámci naší instituce. Stejně tak je žádoucí věnovat větší pozornost případným přetrvávajícím rozdílům v odměňování žen a mužů, které mohly vzniknout v důsledku dynamické povahy pracoviště.

Ačkoliv naše instituce vychází vstříc a umožňuje flexibilní naplánování práce, což je výhodné zejména pro zaměstnance s rodinnými povinnostmi, zdá se, že je potřeba posoudit, zda by nebylo možné dále vylepšit stávající zaměstnanecké výhody s důrazem na posílení rovnosti žen a mužů, například v reakci na trendy na trhu práce.

| Cíl   | Aktivita  | Časová osa |      |      |      |
|---|---|------------|------|------|------|
|   |   | 2022       | 2023 | 2024 | 2025 |
| <b>2.1 Vytvoření podmínek pro rovnost žen a mužů při náboru a hodnocení zaměstnanců</b> | → Prověření souladu postupů přijímání zaměstnanců a pravidel kariérního postupu a hodnocení se zásadami rovnosti žen a mužů                                     | ★          | ★    |      |      |
|   | → Průběžné instruování členů náborových a hodnotících komisí v otázkách zásad rovnosti žen a mužů   | ★          | ★    | ★    | ★    |
| <b>2.2 Podpora rovnosti pracovních podmínek pro ženy a muže</b>                         | → Podpora pružné pracovní doby, například zaměstnání na částečný úvazek a práce z domova, kdykoliv je to slučitelné s náplní práce                              | ★          | ★    | ★    | ★    |
|   | → Zrušení veškerých zbývajících nedobrovolných částečných pracovních úvazků   | ★          | ★    |      |      |
| <b>2.3 Zlepšení rovnosti odměňování pro ženy a muže</b>                                 | → Průběžná kontrola toho, aby rozdíly v odměňování žen a mužů odrážely pouze relevantní, pozorovatelné charakteristiky zaměstnanců, jako je kvalifikace a praxe | ★          | ★    |      |      |

## 2. Rozvoj sběru a monitorování dat týkajících se rovnosti žen a mužů

Aspekty rovnosti žen a mužů jsou sice všeobecně zahrnuty v interních databázích zaměstnanosti a náboru, ale ukazatele zohledňující rovnost žen a mužů nejsou pravidelně monitorovány a analyzovány. GEP si klade za cíl vytvoření systému sběru a monitorování dat týkajících se rovnosti žen a mužů, protože to považuje za důležité vstupní údaje pro analýzy rovnosti žen a mužů v naší instituci

| Cíl   | Aktivita   | Časová osa |      |      |      |
|---|--|------------|------|------|------|
|   |  | 2022       | 2023 | 2024 | 2025 |
| 3.1 Zlepšení sběru a monitorování údajů týkajících se rovnosti žen a mužů | → Vytvoření systému sběru a monitorování údajů o rovnosti žen a mužů         | ★          | ★    |      |      |
|   | → Vyplnění mezery ve sběru dat o rovnosti žen a mužů podle požadavků systému | ★          |      |      |      |
|   | → Každoroční zpracování údajů v souladu se zavedeným systémem                | ★          | ★    | ★    | ★    |

## 4. Zvyšování povědomí o problematice rovnosti žen a mužů a pořádání školení o rovnosti žen a mužů

Témata rovnosti žen a mužů jsou standardní součástí učebních osnov, např. ve výuce ekonomie práce, ekonometrie a experimentální ekonomie, stejně jako v široké škále výzkumných projektů a souvisejících akcí na podporu rozšiřování informací. Přesto existuje další prostor pro to, abychom věnovali větší pozornosti aspektům rovnosti žen a mužů jak ve výuce, tak ve výzkumu. Cílem GEP je zvýšení povědomí o otázkách rovnosti žen a mužů prostřednictvím školení zaměstnanců a vytváření a šíření příslušných vzdělávacích materiálů. Vždy existuje prostor pro zlepšení komunikace shora dolů o otázkách rovnosti žen a mužů a o obecném postoji naší instituce.

| Cíl   | Aktivita  | Časová osa |      |      |      |
|---|---|------------|------|------|------|
|   |   | 2022       | 2023 | 2024 | 2025 |
| <b>4.1 Zvýšení povědomí o rovnosti žen a mužů v rámci naší instituce</b>    | → Pořádání školení pro zaměstnance a studenty na témata rovnosti žen a mužů   |            | ★    | ★    | ★    |
|   | → Zveřejnění institučních dokumentů se souhrnným přístupem instituce k rovnosti žen a mužů  |            | ★    | ★    | ★    |
| <b>4.2 Rozšíření integrace témat rovnosti žen a mužů do výuky a výzkumu</b> | → Podpora výuky témat souvisejících s rovností žen a mužů   |            | ★    | ★    | ★    |
|   | → Podpora výzkumu témat souvisejících s rovností žen a mužů; vytvoření podmínek k tomu, aby výzkumní pracovníci v NHU zohledňovali aspekty rovnosti žen a mužů (tzn. postarat se o to, aby výzkumné studie nebyly z hlediska rovnosti žen a mužů slepé a zaujaté) | ★          | ★    | ★    | ★    |
| <b>4.3 Podpora začlenění rovnosti žen a mužů do naší činnosti</b>           | → Začlenění všeobecné perspektivy rovnosti žen a mužů do kultury a činnosti instituce   | ★          | ★    | ★    | ★    |

## 5. Posílení zásad prevence sexismu, obtěžování a neprofesionálního chování na pracovišti

Postupy při dohledu, oznamování a zásazích ve spojení se sexismem a obtěžováním na základě pohlaví jsou zavedeny, ale je potřeba je kontrolovat a podporovat, aby se zajistilo jejich důsledné dodržování.

| Cíl  | Aktivita   | Časová osa |      |      |      |
|--|--|------------|------|------|------|
|  |  | 2022       | 2023 | 2024 | 2025 |
| <b>5.1 Zachování povědomí o existujících kanálech pro oznamování sexismu a obtěžování na základě pohlaví</b> | → Pravidelná propagace speciální e-mailové schránky pro anonymní hlášení případů sexismu a obtěžování na základě pohlaví | ★          | ★    | ★    | ★    |
|  | → Provedení anonymního průzkumu o sexismu a obtěžování na základě pohlaví na pracovišti                                  |            | ★    | ★    | ★    |
| <b>5.2 Vytvoření pokynů k řešení sexismu a obtěžování na základě pohlaví</b>                                 | → Audit pokynů a postupů zaměřených na sexismus a obtěžování na základě pohlaví  |            | ★    |      |      |
|  | → Zavedení postupu pro „oznamovatele“  |            | ★    |      |      |



