

**Plán genderové rovnosti
Červen 2022 – prosinec 2024**

Předmluva

Jako výzkumná organizace usilujeme o vědeckou excelenci. Ve stále více konkurenčním vědeckém prostředí lze tohoto cíle dosáhnout pouze uvolněním celého potenciálu všech našich zaměstnanců – vědců i pracovníků podpůrných profesí. Musíme zajistit, aby se všichni zaměstnanci bez ohledu na pohlaví, věk, rasu, národnost, náboženství apod. těšili stejnému zacházení a měli k dispozici rovné příležitosti pro odborný růst. Ztotožňujeme se s hodnotami nediskriminace, rovnosti a respektu k rozmanitosti.

Hlavním cílem tohoto plánu je pěstovat genderovou rovnost napříč celou naší organizací, a to zlepšováním vnitřních postupů a firemní kultury, odstraňováním překážek k dosažení genderové rovnosti, identifikací a nápravou genderových stereotypů a napravováním genderové nevyváženosti.

Pevně věříme, že náš závazek zavést navržený plán genderové rovnosti nám pomůže stát se lepším zaměstnavatelem a úspěšnější výzkumnou organizací.

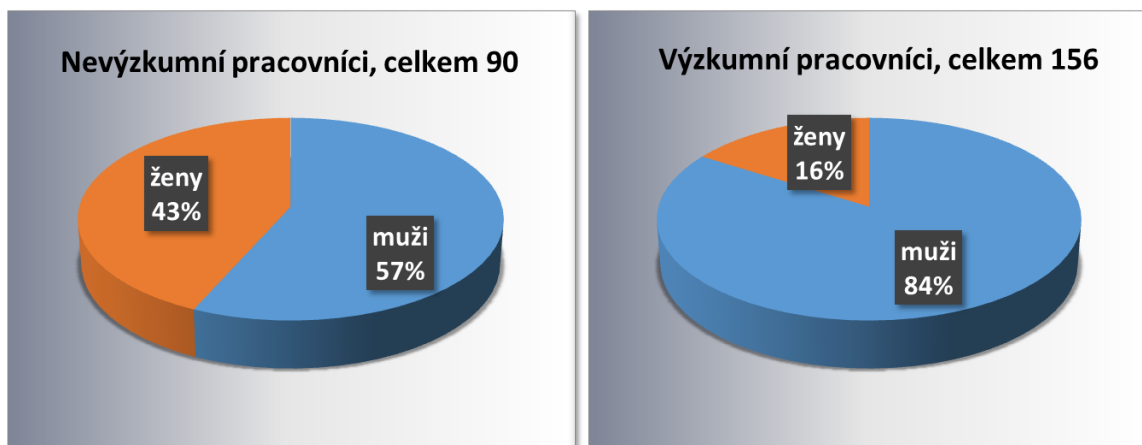
Miroslav Chomát, ředitel

27. června 2022

Aktuální stav

Tato část shrnuje výsledky genderového auditu provedeného v období od listopadu 2021 do března 2022.

Ústav termomechaniky AV ČR (dále jen „ústav“) je neuniverzitní veřejná výzkumná instituce Akademie věd ČR. Ústav provádí mezioborový základní výzkum v oblastech dynamiky tekutin, termodynamiky, dynamiky mechanických systémů, mechaniky pevných látek, diagnostiky materiálů, interakce tekutin a pevných látek, aerodynamiky prostředí, biomechaniky, mechatroniky, elektrotechniky a elektrofyziologie. K 31. prosinci 2021 tvořily 26 % (64) zaměstnanců ústavu ženy a 74 % (182) muži. Mezi výzkumnými pracovníky je však podíl žen pouze 16 % (obr. 1). Genderová struktura kopíruje obecný trend v České republice, kdy ženy zaujímají pouze 13,5 % výzkumných pozic v oborech STEM (věda, technologie, inženýrství a matematika), což je jedním z nejnižších podílů v Evropské unii. Ústav má zájem zlepšit genderovou nevyváženost zvýšením podílu žen ve výzkumu, technických profesích a managementu a zvýšením podílu mužů v administrativě. Předpokladem dosažení tohoto cíle je zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže v rámci ústavu.



Obrázek 1: Počty zaměstnanců Ústavu termomechaniky, data k prosinci 2021.

V ústavu chybí ženy v rozhodovacích a řídicích funkcích. V roce 2021 bylo v ústavu 11 % žen v rozhodovacích pozicích a 4 % žen v manažerských pozicích. Rozhodovací a manažerské pozice zastávají ženy spíše na nižších pozicích, ženy nemají zastoupení na pozici ředitele nebo jeho zástupce ani mezi vedoucími vědeckých oddělení.

Kolektivní smlouva mezi ústavem a odborovou organizací ústavu nabízí dobrou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem s výhodami nad rámec zákona. Existuje mnoho ustanovení nabízejících pružnou pracovní dobu a další výhody rodičům pečujícím o děti. V roce 2021 byla Kolektivní smlouva rozšířena o ustanovení umožňující zaměstnancům žádat o dočasný kratší úvazek mimo jiné z důvodů péče o dítě nebo blízkou osobu.

V ústavu je často využívána kratší pracovní doba – na částečný úvazek pracuje 38 % výzkumných pracovníků a 29 % nevýzkumných pracovníků.

Údaje o odměňování z let 2019–2021 ukázaly rozdíl v odměňování žen a mužů v rozmezí 2–14 % pro různé kariérní úrovně výzkumných pracovníků ve prospěch mužů. Průměrný rozdíl mezd žen a mužů v ČR je 16,4 % (Eurostat 2020).

Cíle

Tento plán genderové rovnosti popisuje strategii pro období do konce r. 2024, jejímž cílem je pěstovat genderovou rovnost a podporovat rovné příležitosti pro ženy a muže. Plán je tvořen sadou opatření zaměřených na zvýšení povědomí o genderové problematice, identifikaci problémů týkajících se genderových otázek, zavádění vhodných vnitřních postupů a sledování dosaženého pokroku. Předkládaný plán se týká všech zaměstnanců, žen i mužů, a zahrnuje studenty a zaměstnance ve výzkumu, technické administrativní a řídicí profese.

Odpovědnost

Ředitel ústavu – provádí manažerská rozhodnutí na úrovni ústavu, vydává vnitřní předpisy a příkazy. Ředitel se zavazuje aktivně prosazovat genderovou rovnost a zavádět plán genderové rovnosti. Ředitel přiděluje finanční prostředky potřebné k zavedení plánu genderové rovnosti.

Pracovní skupina pro rovné příležitosti – pracovní skupina bude ustavena jako první opatření plánu genderové rovnosti. Bude hlavním odpovědným orgánem a prosazovatelem plánu genderové rovnosti. V pracovní skupině budou zastoupeni pracovníci na různých úrovních ústavní hierarchie včetně výše postavených členů vedení a pracovníků z oblasti personalistiky. Úkoly pracovní skupiny jsou následující:

- Vypracovat metodiku sestavování genderových statistických dat o ústavu
- Přípravovat každoroční genderové statistiky
- Zvyšovat a udržovat povědomí o problematice rovných příležitostí (školení, schůze oddělení a celoustavní schůze, orientační materiály atd.)
- Do pravidelných průzkumů mezi zaměstnanci a pohovorů s odcházejícími zaměstnanci zahrnovat otázky týkající se vnímání genderové rovnosti na pracovišti
- Navrhovat změny vnitřních postupů (včetně postupů při náboru a výběru pracovníků) na základě výsledků průzkumů
- Napomáhat zviditelňování vědeckých pracovníků

Opatření

Opatření plánu genderové rovnosti jsou rozdělena do dvou skupin. V první skupině jsou opatření týkající se krátkodobých cílů. Tyto cíle mají být dosaženy nejpozději do konce platnosti aktuálního plánu. Ve druhé skupině jsou opatření týkající se složitějších cílů, které nelze splnit v aktuálním období, avšak jsme si jich vědomi a chceme usilovat o zlepšení situace.

Krátkodobé cíle ke splnění do konce roku 2024

Cíl	Opatření	Odpovědnost	Indikátory
1. Zajistit podporu pro průběžné sledování a prosazování agendy rovných příležitostí	<p>Ustanovení pracovní skupiny pro rovné příležitosti.</p> <p>Mezi členy pracovní skupiny budou pracovníci na různých úrovních hierarchie včetně výše postavených vedoucích pracovníků, kteří mohou podpořit tuto agendu, a pracovníci v oblasti personalistiky.</p>	Ředitel	<p>Jmenování pracovní skupiny pro rovné příležitosti.</p> <p>Roční zpráva o genderových statistikách.</p>
2. Zajistit rovné příležitosti v rámci procesu náboru pracovníků	<p>Přijetí předpisu o genderově neutrálním jazyku v nabídkách pracovních pozic</p> <p>Revize postupů náboru pracovníků z hlediska rovných příležitostí, včetně snahy o vyvážené složení výběrových komisí.</p>	Pracovní skupina pro rovné příležitosti	Vnitřní předpis.
3. Sledovat vývoj rozdílu v odměňování žen a mužů	Analýza struktury mezd za účelem odhalení možných rozdílů v odměňování žen a mužů a jejich příčin.	Mzdový útvar	Roční zpráva.
4. Zlepšit vnitřní postupy a firemní kulturu	<p>Přijetí kodexu k prevenci sexuálního a jiného obtěžování.</p> <p>Rozšíření školicích materiálů na stránkách s materiály pro rozvoj zaměstnanců v intranetu se zaměřením na prevenci před nevhodným chováním na pracovišti.</p> <p>Zvyšování povědomí o této problematice na schůzích oddělení a celoustavních schůzích.</p>	Pracovní skupina pro rovné příležitosti	<p>Aktualizované vnitřní předpisy.</p> <p>Školení zaměstnanců.</p>
5. Shromažďovat zpětnou vazbu	Jednou za dva roky – uskutečnění průzkumu ke sledování spokojenosti	Pracovní skupina pro	Výsledky průzkumu zveřejněné v intranetu ústavu.

	zaměstnanců a získání zpětné vazby v oblasti rovných příležitostí. Aktualizace plánu genderové rovnosti s ohledem na výsledky průzkumu.	rovné příležitosti	Revize plánu genderové rovnosti.
--	---	--------------------	----------------------------------

Dlouhodobé cíle, strategické kroky ke zlepšení genderové nevyváženosti

Cíl	Opatření	Odpovědnost
Usilovat o vyšší zastoupení žen na manažerských a rozhodovacích pozicích	Požadavky na výkon funkce vedoucích laboratoří a vedoucích oddělení budou uvedeny v organizačním řádu a aktivně sdělovány zaměstnancům.	Ředitel
Podpořit vyšší zastoupení žen v technických vědách	Zintenzivnit propagaci technických věd prostřednictvím vědeckých pracovníků ústavu na akcích a ve výstupech pro veřejnost. Ústav se v rámci možností bude účastnit akcí, jako je Mezinárodní den žen ve vědě, Otevřená věda apod.	Ředitel Pracovní skupina pro rovné příležitosti

Tento plán genderové rovnosti připravila pracovní skupina HRS4R Ústavu termomechaniky AV ČR v rámci plánu opatření HR Excellence in Research Award pro roky 2021–2022.