

VNITŘNÍ PŘEDPIS č. 16**PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI NA ÚIACH****Úvod**

Plán rovnosti pohlaví (anglicky gender equality plan) vychází z potřeby systematické a dlouhodobé eliminace nerovností (při současném zachování žádoucí kvality, různosti a diverzity) v pracovním zařazení, ohodnocení práce a pracovních podmínek osob zaměstnaných na ÚIACH. Rovnost pohlaví ustanovují platné zákony ČR a EU, zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. Dále tuto oblast vymezují strategické dokumenty Vládní strategie rovnosti žen a mužů a EU Gender Action Plan III. Dalšími dokumenty na evropské úrovni jsou Strategie Evropa 2020 a Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 (doi:10.2777/876509). Plán rovnosti pohlaví na ÚIACH navazuje na tyto dokumenty včetně vnitřního předpisu ÚIACH č. 6 (o opatřeních k zajištění ochrany před diskriminací a nerovným zacházením) z roku 2013 a deklaruje, že rovnost pohlaví není o mechanickém nahrazování generického maskulina v textech alternativními jazykovými prostředky, ale o rovných příležitostech, pracovních podmínkách a možnostech pracovního zařazení bez ohledu na pohlaví jedince. Zároveň se na ÚIACH netoleruje obtěžování v žádné formě.

Opatření pro zajištění rovnosti pohlaví na institucionální úrovni

V současné době pracuje na ÚIACH 43 žen a 44 mužů. Poměr počtu žen a mužů má dlouhodobě vzestupnou tendenci. ÚIACH se i nadále zavazuje k rovnosti žen a mužů a podporuje a bude i nadále podporovat rozvoj a přijímání opatření, která posilují rovnost a sociální spravedlnost všech zaměstnanců bez ohledu na jejich pohlaví.

Opatření pro zajištění rovnosti pohlaví v oblasti personální politiky**Nábor, výběr a funkční postup**

ÚIACH realizuje a bude realizovat nábor a výběr nových zaměstnanců bez předsudků na základě rovnosti pohlaví a na základě kvalit a kompetencí. V rámci funkčního postupu ÚIACH usiluje a bude usilovat o rozvoj a udržení rozmanité pracovní síly udržením a podporou podmínek pro kariérní růst zvláště pro začínající vědeckou generaci.

Opatření proti sexuálnímu obtěžování a jiným formám násilí

ÚIACH netoleruje a nebude tolerovat šikanu, sexuální obtěžování ani žádné jiné formy fyzického nebo psychického násilí. Proces podávání stížností je popsán Vnitřním předpisem

číslo 15/2021 Interní oznamovací systém (whistleblowing). V případě potřeby ÚIACH pomůže zajistit poradenskou službu pro spravedlivé řešení vzniklých konfliktů.

Sladování osobního a pracovního života, kombinace práce a rodičovství

ÚIACH usnadňuje a bude usnadňovat a podporovat flexibilní formy práce a vytváření podmínek pro zabezpečení péče o děti a rodinné příslušníky, které zaměstnancům umožní sladit pracovní a rodinné povinnosti. S ohledem na specifické podmínky jednotlivých pracovišť i povahu práce zaměstnanců (vědecká a technickohospodářská oddělení), se lze dohodnout na individuální pracovní době, a pokud to charakter práce umožňuje, tak i na výkonu práce v jiném dohodnutém místě (práce z domova). Tyto možnosti jsou na ÚIACH dlouhodobě hojně využívány. V neposlední řadě ÚIACH umožňuje a podporuje návrat rodičů po mateřské/rodičovské dovolené na zkrácený úvazek, který umožní lépe sladit rodinný a pracovní život.

Dlouhodobé cíle

Vzhledem k omezenému zájmu o práci na ÚIACH (zejména ve vědeckých odděleních) se ÚIACH bude dlouhodobě soustřeďovat na dosažení rovnoměrného zastoupení žen a mužů ve všech zaměstnaneckých kategoriích. ÚIACH zajistí, aby pohlaví neovlivňovalo mzdy jednotlivců a aby všichni zaměstnanci měli stejný přístup k informacím týkajícím se práce.

Specializované zdroje

ÚIACH vyčlenil lidské zdroje a všechny znalosti v oblasti rovnosti pohlaví pro realizaci tohoto plánu a vytvořil „Tým pro Rovnost Pohlaví“ (ve zkratce „TRP“), který bude dohlížet na plnění závazků v oblasti rovnosti pohlaví. Vstupní informace shromažďuje personální oddělení při striktním dodržování zákona o ochraně osobních údajů (GDPR).

Sběr, monitorování a použití statistických údajů

ÚIACH patří k malým ústavům, kde se zaměstnanci denně stýkají a dobře se znají. Jakékoliv problémy se tak snadno odhalí. V rámci povinných statistických hlášení, výročních zpráv a hodnocení ústav pravidelně analyzuje údaje o zaměstnancích a studentech podle pohlaví. Na základě těchto informací bude Tým pro Rovnost Pohlaví každoročně vyhodnocovat zaměstnaneckou strukturu a sledovat vývoj poměru jednotlivých pohlaví v těchto ukazatelích:

1. Počet zaměstnanců ústavu
2. Počet vedoucích pracovníků (osob s rozhodovací pravomocí)
3. Počet vědeckých pracovníků
4. Počet vědeckých asistentů
5. Počet post doktorandů
6. Počet doktorandů
7. Počet odborných pracovníků
8. Počet osob na mateřské/rodičovské dovolené
9. Počet osob pobírajících podporu ze sociálního fondu

Tyto údaje vyhodnotí Tým pro Rovnost Pohlaví spolu s údaji z předchozích opatření pro zajištění rovnosti pohlaví a upozorní vedení ÚIACH na zjištěné nedostatky, které budou okamžitě řešeny.

Implementace a odpovědnost

Na úrovni vedení ÚIACH je ředitelem jmenován Tým pro Rovnost Pohlaví. Do tohoto otevřeného týmu mohou bez omezení vstupovat všichni, kdo se na problematice chtějí aktivně podílet a přispět k formulaci činností potřebných pro tuto oblast a pomáhat k dosažení formulovaných cílů. Vzhledem k tomu, že ke kvalitním mezilidským vztahům napomáhá zejména neformální komunikace mezi zaměstnanci, bude ředitel ÚIACH společně s Týmem pro Rovnost Pohlaví tuto formu komunikace podporovat a rozvíjet.

Závěr

ÚIACH se dlouhodobě snaží být institucí zajišťující rovný přístup k vedoucím a dalším rozhodovacím funkcím všem osobám na ústavu zaměstnaným. ÚIACH (včetně jeho detašovaného pracoviště) se významně podílí na dalším odborném vzdělávání a vzdělávací prostředí je prosté předsudků založených na pohlaví, víře nebo jakékoliv rozdílnosti mezi zaměstnanci. Zaměstnanecká komunita funguje zásadně na základě vzájemného respektu bez ohledu na biologické či deklarované pohlaví. Všichni zaměstnanci mají přímý přístup k řediteli ÚIACH nebo jeho zástupci. Na ÚIACH funguje Tým pro Rovnost Pohlaví, který shromažďuje a řeší případné stížnosti. Případné problémy jsou řešeny v souladu s právními předpisy platnými na území České republiky a vnitřními předpisy dostupnými všem zaměstnancům ÚIACH.

Tento vnitřní předpis ze dne 14. 3. 2022 nabývá účinnosti dne 14. 3. 2022.

Ing. František Foret, DSc.
ředitel

Jitka Škvrnová

Denisa Gritzová

členka TRP

členka TRP