



Ústav chemických procesů AV ČR, v. v. i.

Plán genderové rovnosti

2022–2025

Ústav chemických procesů
AV ČR, v. v. i.



IČO: 67985858

Rozvojová 135/1

165 00 Praha 6 – Suchbátka

Česká republika

e-mail: icecas@icpf.cas.cz

<http://www.icpf.cas.cz>



Plán genderové rovnosti

Plán genderové rovnosti (GEP) Ústavu chemických procesů AV ČR, v.v.i. (dále jen ÚCHP) je praktickým nástrojem pro prosazování a podporu cílů, mechanismů a opatření. Jeho cílem je vyrovnat rovné příležitosti mužů a žen ve výzkumu, vývoji a řízení lidských zdrojů.

Přijetím GEP se ÚCHP hlásí k principům cílů Evropské unie v oblasti genderové rovnosti (*Strategie EU pro rovnost žen a mužů 2020-2025*) a záměrům národní politiky (*Národní plán pro rovnost žen a mužů 2021-2030*, Úřad vlády, odbor rovnosti žen a mužů, Plán podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na období 2021-2024).

ÚCHP má strategický závazek začlenit rovnost a nediskriminaci do každodenních operací, klíčových procesů a následných opatření. V rámci své zaměstnavatelské role ÚCHP důsledně usiluje o prosazování rovnosti a nediskriminace mezi svými zaměstnanci a ve své institucionální roli zajišťuje, aby při financování výzkumu a dalších operacích nebyly principy rovnosti porušovány. Jedním z klíčových cílů vědecké politiky ÚCHP je prosazování genderové rovnosti ve vědě a výzkumu prostřednictvím rozhodování o financování výzkumu.

Ústavní GEP odráží strategii Evropské komise pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 s pěti tematickými oblastmi stanovenými pro program Horizon Europe:

- rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura,
- genderová vyváženost ve vedení a rozhodování,
- rovnost žen a mužů při náboru a karierním postupu,
- začlenění genderové dimenze do výzkumu a
- opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování.

Přijetím GEP, který byl schválen vedením ÚCHP, se vedení ústavu zavazuje k integraci principů GEP do svých manažerských a pracovních procesů, a k podniknutí konkrétních kroků vedoucích k celkové implementaci GEP.

Praha, 5. září 2022

Ing. Michal Šyc, Ph.D.

ředitel ÚCHP AV ČR



Aktuální stav

Ústav chemických procesů AV ČR, v.v.i. je veřejná výzkumná instituce zaměřená na výzkum v oblasti chemie, nových materiálů a chemického inženýrství. Kromě systematického základního výzkumu klade důraz na aplikovaný výzkum, ve kterém převádí získané poznatky a myšlenky do konkrétních výstupů se společenskými dopady.

Ukazatele rovnosti žen a mužů a dostupnost těchto údajů rozčleněných podle pohlaví a dalších kategorií hrají důležitou roli. Tyto údaje jsou zveřejňovány každoročně ve výročních zprávách ústavu na jeho webových stránkách.

K 31. prosinci 2021 ústav zaměstnával celkem 223 lidí, z nichž 10 bylo „nevidovaných“ (9 na mateřské dovolené a 1 na neplacené dovolené), a z tohoto počtu (213 lidí) bylo 63 % (134) mužů a 37 % (79) žen (Tabulka 1). Přestože se dle věkové struktury zaměstnanců (Tabulka 2) počet žen na ústavu postupně zvyšuje, stále je v ÚCHP méně žen než mužů. Proto se ÚCHP snaží zlepšit genderovou rovnováhu zvýšením podílu žen ve výzkumu, vzdělávání, technických profesích a managementu. Předpokladem dosažení tohoto cíle je zajištění rovných příležitostí žen a mužů v rámci ústavu.

Celkově lze říci, že se GEP skládá ze souboru činností, které jsou zaměřené na provádění jak hodnocení dopadu postupů či praktik, tak k přímé identifikaci genderové předpojatosti, navrhování a zavádění inovativních strategií k nápravě jakékoli diskriminace, či ke stanovení cílů a monitorování pokroku pomocí určitých indikátorů.

Table 1. Profil zaměstnaných mužů a žen v ÚCHP k prosinci 2021

Kategorie	Počet	Počet mužů	Počet žen	% mužů	% žen
Vědecký pracovník	102	69	33	68	32
PhD student	35	20	15	57	43
Odborný pracovník ve výzkumu	46	27	19	59	41
Odborný pracovník mimo výzkum	7	2	5	29	71
Administrativní pracovník	12	5	7	42	58
Dělník	11	11	0	100	0
Celkem	213	134	79	63	37



Table 2. Věková struktura zaměstnanců ÚCHP k prosinci 2021

Délka zaměstnání	Počet	Počet mužů	Počet žen	% mužů	% žen
< 5 let	64	37	27	58	42
5 - 10 let	40	26	14	65	35
10 - 15 let	33	20	13	61	39
15 - 20 let	27	13	14	48	52
20 - 25 let	20	10	10	50	50
25 - 30 let	7	5	2	71	29
> 30 let	32	23	9	72	28
Celkem	223	134	89	60	40

Údaje z průzkumu provedeného v březnu 2022 mezi všemi zaměstnanci ÚCHP vedly ke zjištění, že se nikdo nesetkal s žádnými problémy nebo nerovnostmi z důvodu pohlaví a všichni shledali pracovní podmínky a prostředí v ÚCHP jako nediskriminační s rovnými podmínkami pro muže a ženy.

Navrhovaná opatření a cíle GEP zahrnují zřízení jednoho nového nástroje, pozice *specialisty na genderovou rovnost* (0,1–0,2 FTE), který se zaměří na systematické řešení genderové rovnosti v ÚCHP. Tato pozice bude připravovat vedení instituce podklady pro jednání ke změně podmínek směrem k vyšší vyrovnanosti podmínek žen a mužů na ÚCHP. Ve směrech mimo ÚCHP se specialista na genderovou rovnost propojí při implementaci GEP s ostatními aktivními ústavu AV ČR a univerzitami a bude se inspirovat jejich zkušenostmi.

Oblasti a cíle

Oblast 1: Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura

Cíl 1-1: Podpora lepší vyváženosti pracovního a soukromého života

ÚCHP se snaží vytvářet tyto podmínky, kdy zaměstnanci mají možnost

- zvýšené dovolené o jeden týden nad zákonným nárokem na dovolenou,
- využití až pěti „sick-days“, které se nezapočítávají do dovolené,
- pracovat na částečný úvazek,
- pracovat z domova (home office) po odsouhlasení vedoucím skupiny,
- pobytu ve vzdělávacím a školicím středisku v Abertamech,



- dotovaného závodního stravování,
- měsíčních příspěvků na penzijní nebo životní pojištění,
- ústavních bezúročných půjček.

Součástí tohoto řešení je i začlenění problematiky harmonizace práce a rodiny do stávající celoinstitucionální vzdělávací agendy a mentoringového programu.

Cíl 1-2: Podpora rovnováhy mezi prací a rodičovskou a/nebo pečovatelskou činností

Podpora rovnováhy mezi prací a rodičovstvím zahrnuje zohlednění rodičovství do hodnocení, aby péče o děti nebyla diskriminačním faktorem pro kariérní postup. ÚCHP vytváří podmínky pro sladění práce při péči o malé dítě nebo nemocného člena rodiny. Zaměstnanci mají možnost

- využít flexibilní pracovní dobu,
- navštěvovat dětské skupiny (jesle v rámci Akademie věd),
- přerušit interních projektů nebo pracovních povinností z důvodu mateřské dovolené bez jakýchkoli sankcí,
- pobírat dotace na skupinové pobyty pro děti.

Spolu s dalšími ústavy AV ČR se ÚCHP pokusí připravit novou dětskou skupinu přímo v našem areálu v Praze-Suchdole.

Cíl 1-3: Posílení sdílené kultury rovných příležitostí

ÚCHP usiluje o to, aby každý nový zaměstnanec sdílel hodnoty instituce a co nejrychleji se začlenil do pracovního týmu. Každý nový zaměstnanec po nástupu absolvuje několik školení. U cizinců je kladen důraz, aby ve vstupním školení byla implementována specifika kulturních zvyklostí v ČR. Zaměstnanci mají možnost

- několika školení po nástupu,
- navštěvovat jazykové kurzy.

Školení přibližuje fungování ÚCHP, představuje vedoucí podpůrných vědeckých týmů a pomáhá zaměstnancům rychleji se orientovat v novém prostředí.

Oblast 2: Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Cíl 2-1: Podpůrná opatření pro lepší vyváženost pohlaví ve vedení ÚCHP

Spravedlivé zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích je jedním ze základních pilířů



fungující demokracie. Protože rozhodování o podobě instituce se týká všech zaměstnanců bez ohledu na pohlaví, je důležité, aby ve vedení byli zastoupeni muži i ženy a aby byly tyto specifické potřeby naplňovány. V ÚCHP pracuje více mužů (134) než žen (89), a navíc z podrobnější analýzy (Tabulka 3) vyplývá, že čím vyšší pozice, tím nižší zastoupení žen.

Table 3. Zastoupení mužů a žen v různých vedoucích pozicích a ve správních radách, které se podílejí na rozhodování v ÚCHP od prosince 2021

Orgány ÚCHP	Počet	Počet mužů	Počet žen	% mužů	% žen
Ředitel	1	1	0	100	0
Zástupce ředitele	2	2	0	100	0
Vedoucí oddělení	10	9	1	90	10
Zástupce vedoucího oddělení	10	6	4	60	40
Rada pracoviště	13	12	1	92	8
Dozorčí rada	5	5	0	100	0
Mezinárodní poradní sbor	5	5	0	100	0
Celkem	46	40	6	87	13

Data ukazují, že muži zaujímají většinu (87 %) ve vedoucích pozicích a radách. Proto budou v následujících letech realizovány následující akce ke zvýšení procenta žen (13 %) ve vedoucích pozicích a radách, které se podílejí na rozhodování v ÚCHP:

- vytváření motivačních nástrojů pro přilákání více kandidátek,
- sledování vývoje zastoupení žen prostřednictvím výroční hodnotící zprávy.

ÚCHP bude brát v úvahu genderové otázky při obsazování vedoucích pozic nebo jmenování do správních rad tak, že pokaždé osloví nebo nominuje alespoň jednu ženu.

Cíl 2-2: Propagace rovnosti žen a mužů a organizace školení na ICPF

Ústav bude organizovat školení na témata, která budou podporovat rovnost žen a mužů na ÚCHP. Dodržování přístupu založeného na rovnosti žen a mužů vyžaduje pravidelnou kontrolu, a proto bude každoročně vypracována výroční hodnotící zpráva, která bude předložena vedení instituce.



Oblast 3: Rovnost žen a mužů při náboru a kariérním postupu

Cíl 3-1: Podpora vyváženého pohlaví v panelech pro nábor

ÚCHP se hlásí k zásadám *Kodexu chování pro nábor výzkumných pracovníků* a *Evropské charty pro výzkumné pracovníky*. Proces náboru a výběru zaměstnanců je řízen Výborem pro nábor zaměstnanců ÚCHP. V náborovém kontextu rozvíjí metodiku výběrových řízení s důrazem na otevřenost a transparentnost. Jedním z pravidel je jmenování genderově vyvážené komise a průběžné vzdělávání členů výběrových komisí.

Cíl 3-2: Podpora pro genderově vyvážená opatření při náboru

ÚCHP má standardní podmínky pro otevřené, transparentní výběrové řízení. Každý kandidát je hodnocen genderově vyváženou komisí podle předem stanovených pravidel a kritérií. O přijímacím řízení se sepisuje zápis, který podepisují všichni členové komise. V případě stížnosti uchazeče jsou zohledněny veškeré záznamy výběrového řízení a hodnocení všech uchazečů je posuzováno individuálně na úrovni vedení instituce, včetně konečného rozhodnutí komise.

Cíl 3-3: Podpora pro genderově vyvážená opatření v kariérním postupu

Kariérní postup zaměstnanců ÚCHP je popsán v Kariérním řádu, který definuje tento postup na základě transparentních a jasně definovaných pravidel. Splnění určitých kariérních podmínek nezahrnuje diskriminační položky, a proto má každý zaměstnanec bez rozdílu stejnou možnost kariérního postupu. Na základě zásady nevylučování bude věnována zvýšená pozornost zlepšení informovanosti nečesky mluvících zaměstnanců ÚCHP.

Oblast 4: Začlenění genderové dimenze do výzkumu

Cíl 4-1: Integrace genderové dimenze do výzkumu

Problematika zahrnutí genderu do samotného výzkumu je poměrně novým požadavkem. Problematiku lze dobře ukázat v oblasti zdraví, které určuje kvalitu života každého člověka. Ve výzkumu je třeba zohlednit, že např. dávkování léků, způsob průběhu onemocnění či příznaky některých nemocí vypadají často jinak u žen a mužů. Výzkum, který to nebere v úvahu, zvyšuje riziko stanovení špatné diagnózy a/nebo zvolení nevhodného způsobu léčby.

ÚCHP ve svých oblastech výzkumu zohledňuje relevanci genderového přístupu a jeho stav bude sledován ve výroční hodnotící zprávě GEP.



Cíl 4-2: Rozvoj školení k získání znalostí na podporu rovnosti žen a mužů

Vzhledem k tomu, že výzkum v chemii nezahrnuje lidské subjekty, genderový rozměr není vždy relevantní pro výzkum a vývoj prováděný na ÚCHP. ÚCHP si však uvědomuje, že výzkum a inovace mohou významně ovlivnit společnost a kvalitu života, a pokud není genderová dimenze ve výzkumu dobře zohledněna, nemusí vždy přinášet stejné výhody pro ženy i muže. Připravíme proto na ÚCHP nové cílené školení, které bude informovat vědce o tom, jak identifikovat genderové problémy ve výzkumu, a pomůže jim pochopit důležitost integrace genderové dimenze do jejich výzkumných postupů, metodologie a výsledků.

Oblast 5: Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Cíl 5-1: Podpora preventivních aktivit genderově podmíněného násilí

V ÚCHP je problematika genderové rovnosti a nediskriminace žen součástí interních dokumentů organizace (Etický kodex, Kariérní řád, Zákoník práce). Je potřeba začít zvyšovat povědomí o problémech sexuálně motivovaného násilného chování a dalších forem nevhodného chování. ÚCHP to promítne do vstupního školení pro všechny zaměstnance.

Cíl 5-2: Podpora opatření proti sexuálnímu obtěžování

ÚCHP uznává potřebu chránit zaměstnance před sexuálním a nemorálním obtěžováním. ÚCHP bude standardizovat procesy, které bude moci použít každý zaměstnanec, pokud bude mít nepříznivou zkušenost v jakékoli z oblastí genderové rovnosti, nediskriminace nebo sexuálního obtěžování.

ÚCHP bude nabízet pravidelná konzultační sezení prostřednictvím specialisty na rovnost, kde lze diskutovat o případech nevhodného chování. Specialista na rovnost posoudí závažnost daného nevhodného chování a doporučí další postup – řešení s nadřízeným, řešení s vedením instituce nebo kontaktování Policie ČR. Celý postup bude standardizován a schválen vedením instituce.



Shrnutí doporučených cílů a akcí pro Plán genderové rovnosti ÚCHP 2022-2025

#	Cíl	Název akce	Časová osa				Výstup
			2022	2023	2024	2025	
1		Ustavení pozice <i>specialisty na genderovou rovnost</i>					Smlouva
2		Pravidelné průzkumy spokojenosti zaměstnanců					Dokumenty
3		Revize všech důležitých dokumentů ÚCHP z hlediska genderové rovnosti					Dokumenty
4	1-1	Školení v rámci instituce o lepší rovnováze mezi pracovním a soukromým životem					Prezentace
5	1-2	Školicí program o sladování práce při péči o malé dítě nebo nemocného člena rodiny					Prezentace
6	1-2	Příprava nové dětské skupiny přímo v kampusu v Suchdole					Dokumentace
7	1-3	Nástupní školení pro nového zaměstnance v rámci sdílené kultury rovných příležitostí					Prezenční listina
8	1-3	Specifika kulturní praxe v ČR pro cizince					Prezentace
9	2-1	Vytváření motivačních nástrojů pro zvýšení počtu žen ve vedoucích pozicích					Dokument
10	2-2	Organizovat školení na témata, která budou podporovat rovnost žen a mužů na ICPF					Prezentace
11	3-1	Genderově vyvážená komise pro nábor zaměstnanců ÚCHP					Smlouva
12	3-2	Předem definovaná pravidla a kritéria komise pro nábor zaměstnanců ÚCHP					Dokument
13	3-3	Definice kariérního postupu pro podporu opatření genderové vyváženosti					Dokument
14	4-1	Školicí program o integraci genderové dimenze do výzkumu					Prezentace
15	4-2	Školení o získávání znalostí na podporu rovnosti žen a mužů					Prezentace
16	5-1	Školení pracovníků na podporu preventivních aktivit genderově podmíněného násilí					Prezentace
17	5-2	Konzultace pracovníků ÚCHP na podporu opatření proti sexuálnímu obtěžování					Prezenční listina