

Plán genderové rovnosti Ústavu přístrojové techniky, AV ČR, v. v. i.

Úvod

Ústav přístrojové techniky, Akademie věd České republiky je vědeckým pracovištěm I. Oblasti věd o neživé přírodě, 2. Sekce aplikované fyziky, jehož primárním zaměřením je metodologický výzkum metod, technik a nástrojů zkoumání neživé i živé přírody a rozvoj souvisejících technologií. Tvůrčí pracovníci ústavu jsou ve velké většině osoby s technickým, či přírodovědným vzděláním.

ÚPT AV ČR, v. v. i. se aktivně hlásí k principu genderové rovnosti, a proto podporuje rozvoj opatření, která posilují rovnost pohlaví, ve smyslu rovnosti příležitostí a rovnosti přístupu, a to bez umenšení důrazu na kvalifikaci, odborné kvality a vědeckou excelenci jednotlivců. Tato agenda je pro ÚPT důležitá jak interně, tak z hlediska širšího celospolečenského dopadu.

ÚPT AV ČR vnímá genderovou rovnost jako stav, kdy jedinci bez ohledu na pohlaví a gender mohou svobodně rozvíjet své osobní schopnosti a rozhodovat se bez omezení, která jim ukládají kulturně a sociálně nastavené genderové role (a s nimi spojené stereotypy).

V České republice je rovnost pohlaví ustanovena zákony ČR a EU, zejména zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce a zákonem 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. Plán rovnosti pohlaví ÚPT koncepčně navazuje na tyto dokumenty.

ÚPT AV ČR, v. v. i. plně respektuje Evropskou chartu pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro nábor výzkumných pracovníků ve všech oblastech své činnosti, včetně svobody výzkumu, etických zásad, profesionální odpovědnosti a přístupu, odpovědnosti, dobré praxe ve výzkumu, šíření informací, zapojení veřejnosti, nediskriminace, genderovou vyváženost, spoluautorství, pracovní podmínky, stabilitu zaměstnání, kariérní rozvoj, mobilitu, hodnocení a nábor.

Tento plán je nástrojem k prosazování a podpoře rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu a vývoji v souladu s Evropskou strategií pro rovnost mužů a žen 2020–2025 a požadavky programu Horizont Evropa a navazuje na interní dokumenty jako je etický kodex, kariérní směrnice či kolektivní smlouva.

Východiska

Výchozí analýza stavu na ÚPT k 31. 12. 2021 uvádí: 248 zaměstnanců z toho podíl žen byl 33 %. Z toho počet vědeckých pracovníků byl 150 a podíl žen na vědeckých pozicích 26,7 %. Tento stav reflektuje poměr pohlaví studujících na technických vysokých školách a přírodovědných oborech relevantních pro zaměření ústavu (fyzika), přičemž podíl žen – pracovníků na vědeckých pozicích nezaostává za podílem žen – studentů výše uvedených oborů. Svědčí tedy o existujícím přístupu rovných příležitostí při náboru nových pracovníků (kterými jsou především studenti postgraduálního studia).

Podíl žen ve vedoucích pozicích vědeckých oddělení je 18,8 %. Zde jde o dědictví předcházejících let, kdy zastoupení žen v technických a fyzikálních oborech bylo mnohem menší než nyní.

Dlouhodobé cíle

Plán genderové rovnosti Ústavu přístrojové techniky stanoví za cíl, aby podíl žen ve vědeckých odděleních neklesl pod podíl žen mezi studenty oborů fyziky a elektrotechnického a strojního inženýrství, které jsou limitujícím a výchozím zdrojem nových mladých zaměstnanců. Udržení tohoto podílu bude reflektovat náležité zajištění rovných příležitostí s ohledem na gender.

Dalším dlouhodobým cílem je motivovat a podporovat ženy ke vstupu do vedoucích pozic na úrovni vedoucích vědeckých oddělení, vědeckých skupin a úseků ekonomicko-technického útvaru.

Samozřejmým cílem je, aby pohlaví neovlivňovalo mzdy jednotlivců a aby všichni zaměstnanci měli stejný přístup k informacím týkajícím se práce.

Nástroje

1. Zveřejnění

Tento dokument je zveřejněn na webových stránkách Ústavu přístrojové techniky, jsou s ním obeznámeni zaměstnanci a je aktivně komunikován vedoucím vědeckých oddělení a skupin a úseků ekonomicko-technického útvaru. Vyjadřuje jasné odhodlání podpoře genderové rovnosti, stanovuje cíle, dedikuje zdroje a určuje nástroje a opatření k dosažení cílů.

2. Analytické nástroje

Ústav přístrojové techniky v rámci povinných statistických hlášení, výročních zpráv a podkladů pro hodnocení pravidelně analyzuje údaje o zaměstnancích včetně genderových údajů. Klíčový parametr, jakým je vývoj poměru pohlaví ve vědeckých i nevědeckých odděleních a úsecích včetně zastoupení ve vedoucích pozicích bude každoročně vyhodnocovat personální úsek. Tyto údaje budou k dispozici vedení ústavu, kolegiu ředitele a atestační komisi.

Údaje o zařazení do stupňů a tříd je úkolem atestační komise, která bude dbát na genderovou rovnost ve smyslu rovnosti příležitostí bez kompromisu kvalifikace, odborné kvality a vědecké excelence. Výsledky zařazení zaměstnanců budou k dispozici vedení ústavu ve zprávě atestační komise.

3. Dedikované zdroje

Pověřené lidské zdroje Plánu genderové rovnosti zahrnují:

- Pracovníky personálního úseku pro analýzu, sběr, monitorování a reportování statistických údajů a pro dohled nad dodržováním genderové rovnosti při přijímání nových zaměstnanců.
- Předsedu Atestační komise pro dohled nad dodržováním genderové rovnosti při zařazování tvůrčích pracovníků do tříd a stupňů.

- Zástupce ředitele pro ekonomicko-technickou činnost dohledem nad dodržováním genderové rovnosti při zařazování tvůrčích pracovníků ekonomicko-technického útvaru.
- Ředitele, který má koncepční dohled nad celou agendou genderové rovnosti.

4. Vzdělávání

Hlavním nástrojem vzdělávání a šíření povědomí o problematice genderové rovnosti jsou kurzy managementu vědy pro vedoucí vědeckých oddělení. Kurzy jsou zaměřené na řízení výzkumných skupin, jednání s podřízenými, základy kolegiality, což genderovou tematiku nevyhnutelně také adresuje. Výuka pokrývá postupy, jak se vyhnout genderovým předsudkům vedoucích pracovníků směrem k podřízeným.

Vedoucí pracovníci jsou povinni šířit povědomí o problematice genderové rovnosti mezi svými podřízenými.

Specifické cíle a opatření

1. Genderová vyváženost na vedoucích pozicích

Zvyšování podílu žen na pozicích vedoucích oddělení, skupin a úseků je dlouhodobý proces. Ve vědeckých odděleních začíná na úrovni skupin, kde kandidát(-ka) na pozici vedoucího musí prokázat schopnost mít vlastní vědecké téma, získávat granty a projekty a vést kolektiv. Potenciální kandidáti(-ky) musí být identifikováni vedoucími oddělení, kteří jsou k tomu vedeni ze strany vedení ústavu.

2. Genderová vyváženost při náboru a kariérním růstu

Genderová vyváženost v kariérním růstu pracovníků vědeckých oddělení je primárním úkolem Atestační komise. Komise je kolektivní orgán, který je poradním orgánem ředitele. Dohled nad dodržováním pravidel genderové rovnosti je úkolem předsedy Atestační komise a ředitele.

Dohled nad dodržováním genderové rovnosti a vyloučení genderově motivovaných předsudků při výběrových řízeních při přijímání nových zaměstnanců je úkolem pracovníků personálního úseku.

3. Opatření proti genderovému násilí včetně sexuálního obtěžování

Na pracovišti ÚPT není v žádném případě tolerována šikana, sexuální obtěžování ani žádné jiné formy fyzického nebo psychického násilí. Proces podávání stížností je popsán Vnitřním předpisem „Směrnice k zajištění ochrany oznamovatelů“ Ústavu přístrojové techniky AV ČR, v. v. i., platné od 1. 4. 2022

Závěr

ÚPT je společensky odpovědnou institucí, která vynakládá cílené úsilí o zajištění rovného přístupu k zaměstnancům a rovnosti příležitostí v přijímání zaměstnanců a kariérním růstu na základě kvalifikace, odborné kvality a vědecké excelence bez genderových předsudků. Naplňování těchto cílů je také určen tento plán. Nicméně začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu ÚPT považujeme



za nerelevantní s ohledem na vědecké zaměření ústavu na fyzikálně-technické vědní obory, které jsou ze své podstaty genderově neutrální.

prof. Ing. Josef Lazar, Dr.
ředitel ÚPT AV ČR, v.v.i.