

# PLÁN ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ MIKROBIOLOGICKÉHO ÚSTAVU AV ČR

## PREAMBULE

Rovnost žen a mužů je základní hodnotou Evropské unie a jedním z cílů udržitelného rozvoje (SDGs) OSN. Rovnost žen a mužů ve výzkumu a vzdělávání zajišťuje, že systémy RD podporují demokratickou a rovnou společnost, včetně rovnosti žen a mužů při přijímání a služebním postupu na všech úrovních.

Tento dokument vydalo vedení Mikrobiologického ústavu Akademie věd ČR, v.v.i. (dále jen "ústav"), a tento dokument zřetelně deklaruje, že princip rovných příležitostí se vztahuje na všechny pozice v ústavu prostřednictvím uplatňování principu rovnosti žen a mužů ve výběrových řízeních, nominací do poradních či odborných orgánů, systému pravidelného hodnocení osob a laboratoří a odměňování.

Ústav plně respektuje Evropskou chartu pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků ve všech oblastech své činnosti, včetně svobody výzkumu, etických zásad, profesní odpovědnosti a přístupu, odpovědnosti, správné výzkumné praxe, šíření výsledků, zapojení veřejnosti, nediskriminace, genderové vyváženosti, spoluautorství, pracovních podmínek, stability pracovních míst, kariérního rozvoje, mobility, hodnocení a nábory. Při tom všem považuje ústav za prioritu vysokou odbornou úroveň každého jednotlivce.

## ÚVOD

Ústav se zavazuje k rovnosti žen a mužů v rámci akademické obce i v širším akademickém prostředí. Ústav proto důrazně podporuje a bude i nadále podporovat rozvoj a přijímání opatření, která posilují rovnost žen a mužů a sociální spravedlnost v rámci naší komunity.

Dlouhodobé cíle jsou především následující:

1. Dosáhnout rovnoměrného zastoupení žen a mužů v rámci všech zaměstnaneckých kategorií;
2. Zajistit, aby pohlaví neovlivňovalo mzdy jednotlivců;

3. Zajistit, aby všichni zaměstnanci měli stejný přístup k informacím, týkajícím se práce;
4. Podporovat rodiče a umožnit jim skloubit práci s rodičovstvím;
5. Udržovat pracovní (případně výukové) prostředí bez sexuálního obtěžování.

Ústav vychází z existujících doporučení EU (např. pokyny Horizon Europe k plánům rovnosti žen a mužů, ISBN 978-92-76-39184-5, doi:10.2777/876509, © Evropská unie, 2021), doporučení národních autorit (Národní kontaktní centrum pro gender a vědu, Sociologický ústav AV ČR) a dalších relevantních zdrojů.

## SPECIALIZOVANÉ ZDROJE

Ústav vyčlenil lidské zdroje a odborné znalosti v oblasti rovnosti žen a mužů pro realizaci tohoto plánu rovnosti žen a mužů. Vytvořil "Tým pro rovnost žen a mužů" („Gender Equality Team“, ve zkratce „GET“), který bude dohlížet na plnění závazků v oblasti rovnosti žen a mužů a bude je garantovat. Vstupní informace shromažďuje pracovník určený ředitelem ústavu. Ředitel ústavu je vedoucím GET.

## SBĚR A MONITOROVÁNÍ ÚDAJŮ

Ústav pravidelně analyzuje údaje o zaměstnancích a studentech podle pohlaví (muži a ženy, případně jiné pohlaví, pokud je oficiálně uznají příslušné orgány), vyhodnocuje je a porovnává výsledky s ostatními relevantními institucemi v České republice i v zahraničí. Ústav bude každoročně sledovat genderovou strukturu a sledovat vývoj (zejména podíl žen) například 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 postdoktorandů;
6. Počet doktorandů;
7. Počet odborných pracovníků;
8. Počet osob na mateřské/rodičovské dovolené;
9. Počet osob čerpajících dlouhodobé neplacené volno (nad 4 týdny);
10. Počet osob využívajících služeb mateřských škol zřízených na pracovišti;
11. Počet osob pobírajících podporu ze sociálního fondu;

## ŠKOLENÍ

Ústav si uvědomuje, že organizační kultura a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem jsou klíčovými složkami při vytváření příjemného pracovního prostředí, v němž mohou muži i ženy využívat rovné příležitosti k budování své kariéry. Organizační kultura a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem je široká tematická oblast, která se zabývá otázkami, jako jsou například:

1. Komunikace zohledňující genderové aspekty;
2. Ustanovení o péči o děti;
3. Ustanovení o mateřské/otcovské/rodičovské dovolené;
4. Opatření v oblasti péče o děti na pracovišti;
5. Možnost práce na částečný úvazek nebo úpravy pracovní doby;
6. Rovnováha mezi muži a ženami ve vedení a rozhodování;
7. Rovné příležitosti při komunikaci s veřejností a seznamování laické veřejnosti s výsledky své práce;
8. Rovné příležitosti při čerpání sociálních bonusů ze sociálního fondu;

Ve všech případech je vedoucí laboratoře (nebo jiné organizační jednotky) odpovědný za zajištění dodržování výše uvedených opatření v rámci své zóny vlivu a za poskytnutí pomoci (v případě potřeby). V každém případě je tým GET k dispozici a je připraven pomoci.

## ZÁVĚR

Ústav se dlouhodobě snaží být genderově vyváženou institucí, jejíž členové mají rovný přístup k vedoucím a dalším rozhodovacím funkcím a vyváženě se na nich podílejí. Ústav (včetně jeho detašovaných pracovišť) se významně podílí na sekundárním a terciárním vzdělávání. Považujeme proto za důležité, aby naše vzdělávací prostředí bylo prosté genderových předsudků. Považujeme také za důležité začlenit genderový rozměr do výzkumu a výuky.

V ústavu se snažíme pěstovat komunitu, která funguje zásadně na základě vzájemného respektu mezi všemi svými členy bez ohledu na biologické či deklarované pohlaví.

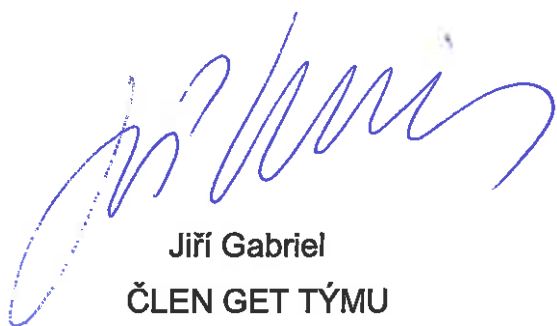
Ústav dbá na to, aby případné problémy mezi zaměstnanci byly řešeny v první řadě v souladu s právními předpisy České republiky (zákoník práce, projednání s odborovou organizací). V každém případě mají zaměstnanci přímý přístup k řediteli ústavu nebo jeho zástupci. V ústavu je zřízeno GET a kancelář, kde pověřená osoba shromažďuje a řeší případné stížnosti včetně těch, které se týkají násilí na základě pohlaví nebo sexuálního obtěžování, a to ve spolupráci s vedením ústavu.

Výše uvedené zásady jsou zakotveny v různých vnitřních předpisech, které jsou veřejné a dostupné všem zaměstnancům ústavu. Věříme, že díky našemu trvalému úsilí se nám daří a bude dařit i nadále přispívat k rovnosti žen a mužů v akademickém prostředí.

Tento dokument ze dne 15. 12. 2021 nabývá účinnosti dne 1. 1. 2022.



**Jiří Hašek**  
**ŘEDITEL**



**Jiří Gabriel**  
**ČLEN GET TÝMU**



**Petra Procházková**  
**ČLENKA GET TÝMU**

