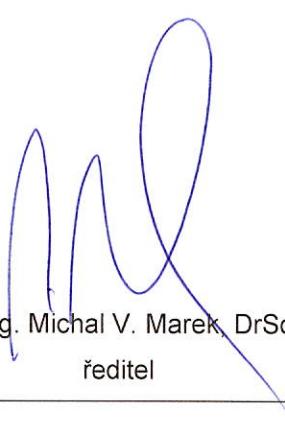

ÚSTAV VÝZKUMU GLOBÁLNÍ ZMĚNY AV ČR, v. v. i.

VNITŘNÍ PŘEDPIS INSTITUCE

Předpis č.	2/2022	
Název předpisu		

AKČNÍ PLÁN NA PROSAZOVÁNÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI (GEP) v ÚVGZ

Předpis vydán	17. 6. 2022
Vstup v účinnost	24. 6. 2022
Zpracoval	Mgr. Jiří Kolman, Ph.D.
Zkontroloval	doc. Ing. Dalibor Janouš, CSc.
Za aktualizaci odpovídá	Mgr. Jiří Kolman, Ph.D.
Předpis je určen	Zaměstnancům ÚVGZ
Předpis ruší nebo nahrazuje	Akční plán na prosazování genderové rovnosti (GEP) v ÚVGZ z 26. 11. 2021



prof. RNDr. Ing. Michal V. Marek, DrSc., dr. h. c.
ředitel

Akční plán na prosazování genderové rovnosti (GEP) v ÚVGZ

„Dosažení rovnosti žen a mužů vyžaduje zapojení žen a mužů, dívek a chlapců. Je to zodpovědnost každého“ Ban Ki-moon

Priorita	Otázka/Problém	Realizované aktivity	Identifikované překážky	Plánované aktivity vč. alokace zdrojů a personálu	Cíle/indikátory/milníky
Posílení nástrojů pro monitorování (ne)rovnosti žen a mužů	<p>Potřeba komplexního hodnocení rovnosti žen a mužů včetně genderově segregovaných dat ohledně služebního postavení, platu a přístupu k financování</p> <p>Potřeba zjišťování spokojenosti zaměstnanců/kyň a jejich pracovních podmínek</p>	<p>Realizováno v rámci projektu EGERA (2014-2017) a posléze v rámci implementace HR Award aktivit</p> <p>Od roku 2022 ÚVGZ zapojen do GEP politik postupně realizovaných jednotlivými Evropskými výzkumnými infrastrukturami (ERIC), kterými je ÚVGZ členem (např. AnaEE ERIC)</p>	<p>Po skončení realizace projektu EGERA je GEP realizován v rámci běžné (bez grantové) agendy ústavu</p>	<p>Pokračování Pracovní skupiny odpovědných pracovníků v rámci HR Award agendy</p> <p>Pokračování v poskytování finančních prostředků pro podporu částečných pracovních úvazků, Interní grantové agentury CzeGGA pro projekty začínajících vědkyně a vědců a aktivit souvisejících s realizací GEP</p> <p>Periodická realizace zaměstnaneckých průzkumů v rámci implementace HR Award) vč. problematiky genderové rovnosti</p>	<p>Nejméně dvě setkání pracovní skupiny za rok</p> <p>Zápis z jednání pracovní skupiny</p> <p>Každoroční komplexní hodnocení rovnosti žen a mužů</p> <p>Každoroční sběr genderově segregovaných dat</p> <p>Periodické zaměstnanecké průzkumy (dotazníková šetření, rozhovory)</p>

				<p>Analýza genderově segregovaných dat zohledňujících věk, analýza systému odměňování a přístupu k financování a zdrojům</p> <p>Každoroční monitorování genderové struktury organizace</p> <p>Průběžná právní kontrola relevantních opatření (např. nově přijaté HR směrnice)</p> <p>Aktualizace a provoz specifických on-line stránek na webu CzechGlobe v češtině a angličtině (včetně publikace GEP)</p>	
<p>Vytváření genderově přátelského pracovního prostředí</p> <p>Osa 1: Nábor, povyšování a udržení žen ve výzkumu</p>	<p>Nedostatek žen ve vedoucích vědeckých pozicích a mezi seniorním vědeckým personálem</p> <p>Významný úbytek žen na vyšších pozicích během kariérního růstu</p>	<p>Aktivní výběr a oslovování potenciálních kandidátek včetně voleného nejvyššího orgánu ústavu - Rady ÚVGZ a Vědecké poradní a etické rady (SAEB)</p>	<p>Permanentní změna vnějších podmínek (pandemie; demografický vývoj – klesající počet absolventek a absolventů STEM oborů; internacionálizace ústavu a z toho</p>	<p>Průběžná osvětová aktivita k genderové podstatosti při náboru a evaluaci pracovníků/ic</p> <p>Rozvoj kompetencí klíčových pracovníků (projekt STOPPER ve spolupráci s MPSV)</p>	<p>Počet účastníků/ic seminářů a školení</p> <p>Vytváření podmínek pro zvýšení % žen ve vedoucích pozicích</p> <p>Oficiální prohlášení o aktivní podpoře rovných příležitostí v náborových</p>

			vyplývající vznik nových potřeb) Průběžná aktualizace analýzy potřeb mladých vědeckých pracovníků/ic (zejména vědkyň)	Průběžný právní audit vnitřních směrnic týkajících se náboru Analýza potřeb mladých vědců/kyň (zejména vědkyň) Kariérní poradenství pro vědce/kyně Transparentní inzerce pracovních míst	materiálech a prezentacích instituce
Osa 2: Podpora sladování osobního a pracovního života (WLB)	Nedostatek odborných znalostí a nástrojů pro řešení přerušení profesní dráhy Omezený přístup k předškolní péči	Zkrácená pracovní doba a možnost práce z domova Částečně pružná pracovní doba	Potřeba průběžné analýzy efektivity a využití již zavedených opatření Plně nerozvinuté mechanismy pro vědecké pracovníky/ice pro plynulý návrat po rodičovské dovolené a jiných přerušení profesní dráhy	Analýza stávajících opatření na podporu WLB, hledání příkladů dobré praxe Systém zajišťující vědcům/kyním aktivní kontakt během rodičovské dovolené /jiného přerušení kariéry a plynulý návrat do výzkumných týmů Podpůrné schéma pro vědecké páry	Počet konzultací v oblasti kariérového poradenství pro vědce/kyně na počátku profesní dráhy Analýza Podpůrná schémata Implementace opatření zahrnutých do podpůrných schémat
Začlenění genderu do obsahu výzkumu	Potřeba reflexe genderové perspektivy ve	Problematika tematizována zejména na odborných akcích	Drtivá většina výzkumu CzechGlobe nezahrnuje aspekt	Realizace interních a společných (např. ve spolupráci s partnery CzechGlobe)	Analýza Začlenění genderové dimenze do

	výzkumných projektech Nedostatečné povědomí o nových výzvách týkajících se genderové problematiky ve výzkumu	(konferencích) a školeních	genderu, ale je nutná průběžná reflexe potenciálních gender aspektů	workshopů na téma genderu ve výzkumu klimatických změn	výzkumných projektů v CzechGlobe Reflexe a zapojení managementu ústavu
Školení zástupců/kyň akademické a výzkumné sféry	Potřeba systematického přístupu ke vzdělávání v oblasti genderu Podpora udržení a rozvoje organizační kultury a formálního a neformálního chování směřující k naplnění cílů genderové politiky ústavu	Průběžná organizace seminářů o rovných příležitostech a ženách ve vedoucích pozicích Spolupráce mezi CzechGlobe a Sociologickým ústavem AV ČR (Národní kontaktní centrum – gender a věda)	Potřeba zvyšovat povědomí o nutnosti genderově přátelské organizační kultury Nízká poptávka po vzdělávání v oblasti genderu mezi výzkumnými a vedoucími pracovníky/icemi Omezené interní genderové znalosti	Aktualizace komplexního vzdělávacího programu zaměřeného na gender se souborem společných cílů a konkrétních metodologií Aktualizace souboru nástrojů pro komunikaci potřeby strukturální změny výzkumným pracovníkům/icím a vedoucím zaměstnancům/kyním Školení zaměřená na konkrétní témata (genderové stereotypy, organizační změna)	Počet tréninků realizovaných za rok Počet účastníků/ic genderových školení a evaluace školení Soubor tréninkových materiálů (toolkit)

Opatření ošetřující sexuální obtěžování a další formy genderově podmíněného násilí	Potřeba systémového přístupu prevence a pomoci	Implementace Antverpské charty genderově citlivé komunikace Charta genderově citlivého vedení ve výzkumných institucích a na vysokých školách Etický kodex CzechGlobe	Nedostatečné povědomí a vzdělání týkající se problematiky genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí	Expertní konzultace (např. sdílení dobré praxe) Začlenění do pracovních školení Rozvoj kompetencí klíčových pracovníků v technikách adaptace a řešení krizových aspektů práce s expertní znalostí vztahové patologie a psychologické pomoci v oblasti násilí na pracovišti. (projekt STOPPER ve spolupráci s MPSV) Whistleblowing opatření	Počet účastníků/ic seminářů a školení
---	--	---	--	--	---------------------------------------