



ÚSTAV
MAKROMOLEKULÁRNÍ
CHEMIE
AKADEMIE VĚD ČESKÉ REPUBLIKY

Plán genderové rovnosti

leden 2024–prosinec 2025

Preambule

Jako výzkumná organizace usilujeme o vědeckou excelenci. Ve stále více konkurenčním vědeckém prostředí lze tohoto cíle dosáhnout pouze uvolněním celého potenciálu všech našich zaměstnanců – vědců i pracovníků podpůrných profesí. Musíme zajistit, aby se všichni zaměstnanci bez ohledu na pohlaví, věk, rasu, národnost, náboženství apod. těšili stejnému zacházení a měli k dispozici rovné příležitosti pro odborný růst. Ztotožňujeme se s hodnotami nediskriminace, rovnosti a respektu k rozmanitosti.

Hlavním cílem tohoto plánu je pěstovat genderovou rovnost napříč celou naší organizací, a to zlepšováním vnitřních postupů a firemní kultury, odstraňováním překážek k dosažení genderové rovnosti, identifikací a nápravou genderových stereotypů a napravováním genderové nevyváženosti.

Pevně věříme, že náš závazek zavést navržený plán genderové rovnosti nám pomůže stát se lepším zaměstnavatelem a úspěšnější výzkumnou organizací.



Dr. Ing. Jiří Kotek, ředitel
12. 2. 2024

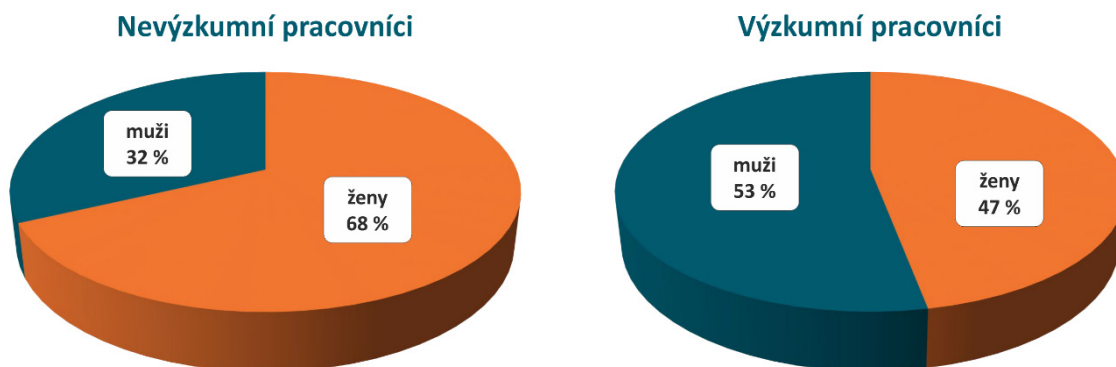
Aktuální stav

Tato část shrnuje výsledky genderového auditu provedeného v období od října 2022 do října 2023.

Ústav makromolekulární chemie AV ČR, v. v. i. (ÚMCH) je mezinárodně uznávaná výzkumná a vzdělávací instituce v oblasti výzkumu syntetických polymerů. Zaměřujeme se na makromolekulární chemii, organickou chemii, makromolekulární fyzikální chemii a makromolekulární fyziku včetně jejich příbuzných mezioborových disciplín. Zajímají nás vztahy mezi strukturou, vlastnostmi a funkcemi makromolekulárních systémů a řízené vytváření supramolekulárních struktur.

K 31. prosinci 2022 tvořily 59 % (170) zaměstnanců ústavu ženy a 41 % (117) muži.

Mezi nevýzkumnými pracovníky byl podíl 68 % žen, 32 % mužů a mezi výzkumnými pracovníky 47 % žen a 53 % mužů (obr. 1).



Obrázek 1: Počty zaměstnanců Ústavu makromolekulární chemie, data k prosinci 2022.

V ÚMCH jsou ženy v rozhodovacích a řídicích funkcích zastoupeny v menší míře než muži. K prosinci 2022 bylo v ústavu 33 % žen ve vedoucích pozicích. Nižší počet žen v rozhodovacích a řídicích funkcích vede ke zdánlivému rozdílu v odměňování žen a mužů na stejných kariérních úrovních výzkumných pracovníků.

Kolektivní smlouva mezi ústavem a odborovou organizací ústavu nabízí dobrou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem s výhodami nad rámec legislativních povinností.

ÚMCH nabízí pružnou pracovní dobu a další výhody rodičům pečujícím o děti (např. dětský koutek či letní tábor). Často využívaným benefitem pro zaměstnance je také zkrácená pracovní doba – na částečný úvazek pracuje 23 % výzkumných pracovníků a 19 % nevýzkumných pracovníků.

Cíle

Tento plán genderové rovnosti popisuje strategii pro období do konce r. 2025, jejímž cílem je pěstovat genderovou rovnost a podporovat rovné příležitosti pro ženy a muže. Plán je tvořen sadou opatření zaměřených na zvýšení povědomí o genderové problematice, identifikaci problémů týkajících se genderových otázek, zavádění vhodných vnitřních postupů a sledování dosaženého pokroku.

Předkládaný plán se týká všech zaměstnanců, žen i mužů, a zahrnuje studenty a zaměstnance ve výzkumu, technické, administrativní a řídicí profese.

Odpovědnost

Ředitel ústavu – provádí manažerská rozhodnutí na úrovni ústavu, vydává vnitřní předpisy a příkazy.

Ředitel se zavazuje aktivně prosazovat genderovou rovnost a zavádět plán genderové rovnosti.

Ředitel přiděluje finanční prostředky potřebné k zavedení plánu genderové rovnosti.

Pracovní skupina pro rovné příležitosti – pracovní skupina bude ustavena jako první opatření plánu genderové rovnosti. Bude hlavním odpovědným orgánem a prosazovatelem plánu genderové rovnosti.

V pracovní skupině budou zastoupeni pracovníci na různých úrovních ústavní hierarchie včetně výše postavených členů vedení a pracovníků z oblasti personalistiky.

Úkoly pracovní skupiny jsou následující:

- Vypracovat metodiku sestavování genderových statistických dat o ústavu
- Připravovat každoroční genderové statistiky
- Zvyšovat a udržovat povědomí o problematice rovných příležitostí (školení, schůze oddělení a celoustavní schůze, orientační materiály atd.)
- Do pravidelných průzkumů mezi zaměstnanci a pohovorů s odcházejícími zaměstnanci zahrnovat otázky týkající se vnímání genderové rovnosti na pracovišti
- Navrhovat změny vnitřních postupů (včetně postupů při náboru a výběru pracovníků) na základě výsledků průzkumů
- Napomáhat zviditelňování vědeckých pracovníc

Opatření

Opatření plánu genderové rovnosti jsou rozdělena do dvou skupin. V první skupině jsou opatření týkající se krátkodobých cílů. Tyto cíle mají být dosaženy nejpozději do konce platnosti aktuálního plánu. Ve druhé skupině jsou opatření týkající se složitějších cílů, které nelze splnit v aktuálním období, avšak jsme si jich vědomi a chceme usilovat o zlepšení situace.

Krátkodobé cíle ke splnění do konce roku 2025

| Cíl | Opatření | Odpovědnost | Indikátory |
|--|---|---|---|
| 1. Zajistit podporu pro průběžné sledování a prosazování agendy rovných příležitostí | Ustanovení pracovní skupiny pro rovné příležitosti. Mezi členy pracovní skupiny budou pracovnice a pracovníci pracující na různých úrovních hierarchie včetně výše postavených vedoucích pracovníků, kteří mohou podpořit tuto agendu a pracovníci v oblasti personalistiky. | Ředitel | Jmenování pracovní skupiny pro rovné příležitosti. Roční zpráva o genderových statistikách. |
| 2. Zajistit rovné příležitosti v rámci procesu náboru pracovníků | Přijetí předpisu o genderově neutrálním jazyku v nabídkách pracovních pozic. Revize postupů náboru pracovníků z hlediska rovných příležitostí, včetně snahy o vyvážené složení výběrových komisí. | Pracovní skupina pro rovné příležitosti | Vnitřní předpis. |
| 3. Kontrolovat spravedlivé odměňování žen a mužů | Analýza struktury mezd za účelem odhalení možných rozdílů v odměňování žen a mužů a jejich příčin. | Mzdový útvar | Roční zpráva. |
| 4. Zlepšit vnitřní postupy a firemní kulturu | Přijetí kodexu k prevenci sexuálního a jiného obtěžování. Rozšíření školicích materiálů na stránkách s materiály pro rozvoj zaměstnanců v intranetu se zaměřením na prevenci před nevhodným chováním na pracovišti. Zvyšování povědomí o této problematice na schůzích oddělení a celoustavních schůzích. | Pracovní skupina pro rovné příležitosti | Aktualizované vnitřní předpisy. Školení zaměstnanců. Jmenování ombudsosoby. |

| | | | |
|-------------------------------|---|---|---|
| 5. Shromažďovat zpětnou vazbu | Jednou za dva roky uskutečnění průzkumu ke sledování spokojenosti zaměstnanců a získání zpětné vazby v oblasti rovných příležitostí. Aktualizace plánu genderové rovnosti s ohledem na výsledky průzkumu. | Pracovní skupina pro rovné příležitosti | Výsledky průzkumu zveřejněné v intranetu ústavu. Revize plánu genderové rovnosti. |
| 6. HR Award | Pokročit v získání udělení HR Award. | Pracovní skupina pro rovné příležitosti | Udělení HR Award. |

Dlouhodobé cíle, strategické kroky ke zlepšení genderové nevyváženosti

| Cíl | Opatření | Odpovědnost |
|--|--|---|
| Usilovat o vyšší zastoupení žen na manažerských a rozhodovacích pozicích | Dále pokračovat ve zlepšování podmínek pro sladění pracovního a rodinného života. | Ředitel |
| Podpořit vyšší zastoupení žen v technických vědách | Zintenzivnit propagaci technických věd prostřednictvím vědeckých pracovníků ústavu na akcích a ve výstupech pro veřejnost. Ústav se v rámci možností bude účastnit akcí, jako je Otevřená věda apod. | Ředitel Pracovní skupina pro rovné příležitosti. |