

Plán genderové rovnosti

OBSAH

1	Principy genderové politiky	4
1.1	Genderová politika VÚV TGM, v. v. i.	4
1.2	Strategické dokumenty	4
1.3	Program Horizont Evropa	4
2	Informace o VÚV TGM, v. v. i.	5
2.1	Základní údaje	5
2.2	Statistické údaje VÚV TGM, v. v. i.	5
3	Požadavky na plán genderové rovnosti	7
3.1	Základní požadavky	7
3.2	Doporučené oblasti	7
3.3	Doporučené fáze	7
4	Způsoby naplňování cílů genderové rovnosti ve VÚV TGM, v. v. i.	8
5	Klíčové oblasti genderové rovnosti	9
5.1	Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a kultura v organizaci	9
5.2	Genderová vyváženost ve vedení a rozhodovacích procesech	9
5.3	Genderová rovnost při přijímání nových zaměstnanců a kariérním postupu	9
5.4	Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu	9
5.5	Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování	9
6	Zdroje pro realizaci plánu GEP	10
7	Monitorování a vyhodnocování	11
8	Plánované aktivity a opatření	12

1 Principy genderové politiky

1.1 Genderová politika VÚV TGM, v. v. i.

Genderová politika VÚV TGM, v. v. i., je aplikována v souladu se Strategií Evropské komise pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025, která stanoví vizi, politické cíle a opatření pro dosažení konkrétního pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů v Evropě a pro dosažení cílů udržitelného rozvoje.

1.2 Strategické dokumenty

Dalšími strategickými dokumenty, o které se VÚV TGM, v. v. i., opírá, je Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků a na národní úrovni vládní Strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2021–2030 a Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021–2024.

1.3 Program Horizont Evropa

VÚV TGM, v. v. i., respektuje a podporuje požadavky stanovené v programu Horizont Evropa, který je klíčovým programem EU sloužícím k financování výzkumu a inovací, a zavazuje se k naplnění cílů zejména v oblasti rovnosti žen a mužů. VÚV TGM, v. v. i., bude genderovou politiku financovat z vlastních zdrojů, případně z projektových prostředků.

2 Informace o VÚV TGM, v. v. i.

2.1 Základní údaje

Výzkumný ústav vodohospodářský T. G. Masaryka, veřejná výzkumná instituce, byl zřízen jako jeden z prvních vědeckých ústavů v samostatné republice Čechů a Slováků. Ústav byl založen jako Státní ústav hydrologický usnesením ministerské rady z 9. prosince 1919. Po roce 1989 byl ústav převeden do působnosti nově vzniklého Ministerstva životního prostředí a od roku 1993 začal fungovat jako jeho příspěvková organizace. Jako veřejná výzkumná instituce byl VÚV TGM zřízen opatřením č. 12/06 Ministerstva životního prostředí o vydání zřizovací listiny veřejné výzkumné instituce ze dne 12. prosince 2006. Do Rejstříku veřejných výzkumných institucí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy byl ústav zapsán dne 1. ledna 2007.

Účel, ke kterému je VÚV TGM, v. v. i., zřízen, vyplývá ze zřizovací listiny a jsou jím:

- výzkum stavu, užívání a změn vodních ekosystémů a jejich vazeb v krajině a souvisejících environmentálních rizik, hospodaření s odpady a obaly a
- odborná podpora ochrany vod, protipovodňové prevence a hospodaření s odpady a obaly, založená na uvedeném výzkumu.

Výzkumná činnost VÚV TGM, v. v. i., se odehrává především v oblasti hlavní činnosti ústavu, ale nezanedbatelná je i odborná práce prováděná v oblastech další činnosti a jiné činnosti podle zřizovací listiny. Výzkumná činnost zahrnuje především problematiku týkající se stavu, užívání a změn vodních ekosystémů a jejich vazeb v krajině a souvisejících environmentálních rizik, ochrany vod, protipovodňové prevence a také hospodaření s odpady a obaly. Neméně důležité jsou i projekty zabývající se hodnocením jakosti vody, jejího prostředí a užívání a vytvářením komplexních návrhů opatření pro zlepšení kvality vod i funkce ekosystémů.

Zázemí ústavu se nachází na třech pracovištích, a to na pražském pracovišti, které je zároveň sídlem veřejné výzkumné instituce, a na pobočkách v Brně a v Ostravě.

2.2 Statistické údaje VÚV TGM, v. v. i.

Genderová otázka je v souladu s aktuálními trendy sledovaným ukazatelem rozvoje VÚV TGM, v. v. i. V roce 2021 byl podíl mužů a žen:

- pracujících v ústavu 109:107,
- na úrovni vedoucích odborů 6:4,
- na úrovni vedoucích oddělení 17:13.

Z 12 výzkumných oblastí, kterými je naplňována Dlouhodobá koncepce rozvoje výzkumné organizace (DKRVO) na období 2018–2022 vedou 4 výzkumné oblasti ženy. Z 81 dílčích cílů definovaných v rámci výzkumných oblastí vedou ženy 26.

Podíl mužů a žen na pozici hlavních řešitelů interních grantů přidělených v roce 2021 byl 26:28.

Podíl zaměstnanců s plným úvazkem a částečným úvazkem činí 153:63.

Podíl mužů a žen v Radě VÚV TGM, v. v. i., činí 6:2.

Za zmínku stojí i to, že se v ústavu daří udržovat vyváženou strukturu mladých (začínajících) a seniorních zaměstnanců, kdy kategorie do 25 let představuje 2,5 % zaměstnanců, kategorie 26–45 let pak 50,4 %, kategorie 46–65 let 38,3 % a kategorie nad 65 let 8,8 %.

VÚV TGM, v. v. i., aktivně podporuje zvyšování kvalifikace výzkumných pracovníků. Každoročně je realizován plán školení zaměstnanců, na něž bylo uvolněno více jak 1 % celkových příjmů ústavu. Zaměstnanci se v roce 2021 účastnili 58 kurzů a seminářů v celkovém počtu 143 zaměstnanců (o 33 více než v roce 2020). V roce 2021 však byly možnosti kvalifikace zaměstnanců VÚV TGM, v. v. i., ovlivněny opatřeními na omezení dopadů nemoci covid-19.

3 Požadavky na plán genderové rovnosti

Plán genderové rovnosti (Gender Equality Plan, GEP) je nástrojem pro systematické řešení genderové rovnosti v organizaci.

3.1 Základní požadavky

GEP musí naplnit tyto základní požadavky:

- zveřejnění: formální dokument zveřejněný na internetových stránkách instituce a podepsaný ředitelem,
- vyčleněné zdroje: vyčlenění vlastních zdrojů a odborných znalostí v oblasti genderové rovnosti na realizaci GEP,
- shromažďování a monitorování údajů: údaje o zaměstnaných osobách rozdělené podle genderu a výroční zprávy založené na stanovených indikátorech,
- školení: zvyšování povědomí/školení o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnané osoby a osoby s rozhodovací pravomocí.

3.2 Doporučené oblasti

GEP by se měl zabývat těmito doporučenými oblastmi:

- rovnováha pracovního a soukromého života a organizační kultury,
- genderová vyváženost ve vedení a rozhodovacích procesech,
- rovnost žen a mužů při přijímání nových pracovníků a v kariérním postupu,
- začlenění genderové problematiky do výzkumu a školení,
- opatření proti násilí na základě pohlaví, včetně sexuálního obtěžování.

3.3 Doporučené fáze

Životní cyklus GEP by měl zahrnovat tyto doporučené fáze:

- analýza: sbírání statistik, kvalitativních i kvantitativních dat, probíhá analýza procesů, postupů a dokumentů,
- vytváření GEP: detekce oblastí, kde může docházet k diskriminaci či systematickému znevýhodňování některé skupiny pracujících, jsou určeny záměry a cíle, aktivity, termíny, zodpovědnost, finanční zdroje, indikátory apod.,
- implementace: zavádění včetně přehodnocování a opětného definování na základě úspěchů a neúspěchů při jeho plnění,
- hodnocení: zhodnocení průběhu zavádění a dopadů a příprava GEP nového s cyklem cca 4–5 let.

4 Způsoby naplňování cílů genderové rovnosti ve VÚV TGM, v. v. i.

Pravidelná šetření, jež umožní vedení ústavu vyhodnocovat, jakým způsobem jsou dodržovány zásady a cíle rovných příležitostí, a to každoročně ve 2. čtvrtletí. Kontrola a vyhodnocení cílů budou projednány na poradě vedení.

Posuzování genderově strukturovaných dat, která slouží k identifikaci možné diskriminace na základě pohlaví/genderu. Základními indikátory jsou:

- poměr mužů a žen v Radě VÚV TGM, v. v. i.,
- poměr mužů a žen na vedoucích pozicích VÚV TGM, v. v. i., na jednotlivých úrovních dle organizační struktury (sekce, odbory a oddělení),
- poměr mužů a žen ve VÚV TGM, v. v. i.,
- poměr mužů a žen mezi hlavními řešiteli,
- poměr mužů a žen na pozici výzkumného pracovníka,
- srovnání tarifních mezd mezi muži a ženami v odpovídajících kategoriích,
- srovnání celkových příjmů mezi muži a ženami v odpovídajících kategoriích.

Ad-hoc šetření jsou prováděna při zjevném překročení hodnoty poměru pohlaví ve sledovaných indikátorech, nebo na základě podnětu zaměstnanců.

Hodnocení vycházející z výsledků šetření, na jejichž základě budou přijímána případná opatření, která budou zabraňovat diskriminačnímu jednání.

Reakce v případě zjištěného diskriminačního chování, kdy je osoba, které se diskriminační jednání týká, oprávněna se domáhat, aby bylo od diskriminačního jednání upuštěno a byly odstraněny jeho následky.

Zodpovědnost vedoucích zaměstnanců. Osoba dotčená diskriminačním jednáním se může obrátit na svého přímého nadřízeného, případně na vedoucího pracovníka na vyšším stupni řízení. Vedoucí pracovník je povinen se podněty svých podřízených zaměstnanců zabývat, informovat vedení VÚV TGM, v. v. i. a navrhnout opatření k odstranění nedostatků.

5 Klíčové oblasti genderové rovnosti

5.1 Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a kultura v organizaci

Ve VÚV TGM je již standardem, stanoveným i vnitřními předpisy či kolektivní smlouvou, týden dovolené navíc, pohyblivá pracovní doba, krátkodobá práce z jiného místa (domova či jiného pracoviště) a v odůvodněných případech možnost dlouhodobé práce z jiného místa nebo udělení neplaceného volna. Běžnou praxí jsou zkrácené pracovní úvazky či spolupráce se zaměstnanci (prakticky využívané výhradně zaměstnankyněmi) na rodičovské dovolené, pokud jim to mateřské povinnosti umožňují tak, aby se po návratu mohli/y snadno do pracovního života zapojit.

5.2 Genderová vyváženost ve vedení a rozhodovacích procesech

V Etickém kodexu, Politice genderové rovnosti, Politice kvality nebo Kolektivní smlouvě je deklarovaný zákaz jakékoli diskriminace zahrnující nejen rovnost mezi muži a ženami, ale i jinými, potenciálně znevýhodněnými skupinami zaměstnanců.

5.3 Genderová rovnost při přijímání nových zaměstnanců a kariérním postupu

Noví zaměstnanci jsou přijímáni pouze na základě jejich odborných a kvalifikačních předpokladů bez ohledu na jejich věk, pohlaví, národnost či barvu pleti.

5.4 Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu

Z hlediska obsahu výzkumu, který VÚV TGM, v. v. i., provádí v oblastech hlavní a další činnosti, se genderová dimenze projevuje prakticky výhradně na úrovni složení řešitelských týmů. V této oblasti jsou jedinými uplatňovanými kritérii odbornost a pracovní vytíženost jednotlivých zaměstnanců.

5.5 Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Povinnost vedoucích pracovníků reagovat na zjištěné diskriminační jednání, kdy je osoba, které se diskriminační jednání týká, oprávněna se domáhat, aby bylo od diskriminačního jednání upuštěno a byly odstraněny jeho následky.

6 Zdroje pro realizaci plánu GEP

Útvarem VÚV TGM, v. v. i., který má tvorbu a realizaci plánu v gesci, je oddělení organizační, právní a personální (102).

Pokud VÚV TGM, v. v. i., nezíská jiné zdroje pro financování tvorby a realizace plánu, jsou pro uvedený účel použity finanční prostředky z vlastních zdrojů organizace.

7 Monitorování a vyhodnocování

Systematické monitorování a vyhodnocování procesu implementace tohoto plánu je jednou z typických fází životního cyklu plánu genderové rovnosti. Probíhá formou každoročního hodnocení (i v případě plánů víceletých) realizace, resp. plnění plánu aktivit a opatření a tím pokroku VÚV TGM, v. v. i., ve vztahu ke stanoveným cílům. Kontrola a vyhodnocení cílů se projednávají v rámci porady vedení v průběhu 2. čtvrtletí příslušného roku. Zároveň je přípravou na tvorbu nového plánu na další období. Průběžné monitorování a vyhodnocování zajišťuje gesční útvar.

Vyhodnocení poskytuje informace o tom, jakého pokroku bylo dosaženo v procesu organizačních změn ve VÚV TGM, v. v. i., a v jakých oblastech je vhodné zvýšit úsilí či stanovit nové priority a také zda je potřeba provést změny plánu v důsledku nepředvídaných nebo neočekávaných změn podmínek. Případné změny v plánu jsou pak zveřejňovány na internetových stránkách VÚV TGM, v. v. i., formou revidovaného plánu na stanovené období.

Tento plán byl schválen statutárním orgánem, tj. ředitelem veřejné výzkumné instituce, a zveřejňuje se na internetových stránkách VÚV TGM, v. v. i.

Datum:

12.1.2022



Ing. Tomáš Urban
ředitel

8 Plánované aktivity a opatření

Cíl	Aktivita / opatření	Termín, zodpovědný útvar	Indikátor dosažení cíle
Zveřejnění GEP	Uveřejnění GEP na webu VÚV TGM	21. 1. 2022, ředitel	Zveřejnění na webu
Analýza genderově strukturovaných dat	Analýza možností vnitřního IT systému QI poskytovat genderově strukturovaná data, aniž by byly narušeny požadavky GDPR na ochranu dat	31. 3. 2022, oddělení 102	Seznam dostupných údajů pro jeho projednání na poradě vedení
Školení pro zvýšení povědomí o genderové rovnosti	Identifikace dostupných školení na genderovou rovnost	31. 3. 2022, oddělení 102	Začlenění do plánu školení
Plán školení	Připravit plán školení zahrnující i školení týkající se genderové rovnosti	31. 3. 2022, oddělení 102	Předložení plánu pro projednání na poradě vedení
Kontrola vnitřních předpisů	Kontrola aktuálních vnitřních předpisů s ohledem na rovnost mužů a žen	2. čtvrtletí 2022, oddělení 102	Standardní revize předpisů a její projednání na poradě vedení
Podporovat ženy vědkyně/výzkumnice v jejich rozvoji.	Zvýhodnit interní granty pro výzkum a rozvoj, pokud jsou vedeny ženami	1. pololetí 2022, sekce 200	Grantové schéma schválené na poradě vedení
Nábor nových zaměstnanců	Příprava pracovního postupu pro nábor nových zaměstnanců/zaměstnankyň	3. čtvrtletí 2022, oddělení 102	Vyhlášení pracovního předpisu.
Složení výběrových komisí	Usilovat o genderově vyvážené složení výběrových komisí	Průběžně, oddělení 102	Kontrola vedoucími útvarů při náboru zaměstnanců
Institucionální řešení incidentů	Upřesnit postupy týkající se postupů pro oběti, pachatele a svědky sexuálního obtěžování, včetně popisu dopadů a postihů	2022, sekce 100	Aktualizace předpisů
Reporting	Příprava manažerského reportu poskytujícího statistický přehled o stavu zastoupení mužů a žen ve vybraných kategoriích	31. 12. 2022, odbor 290	Implementace ve vnitřním IT systému QI
Financování aktivit podporujících genderovou rovnost	Identifikace možných zdrojů financování včetně zažádání o jejich využití např. OP JAK	31. 12. 2022, oddělení 102	Podání žádosti
Zpráva o plnění GEP	Zpracovat zprávu o plnění GEP v roce 2022 a předložit k projednání na 2. GPŘ	31. 1. 2023, oddělení 102	Předložení plánu pro projednání na poradě vedení