

**Plán genderové rovnosti
Výzkumného ústavu
bezpečnosti práce, v. v. i.,
na léta 2022–2024**

Plán genderové rovnosti

Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v. v. i., na léta 2022–2024

PREAMBULE

Vedení Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v. v. i., (VÚBP) následuje cíle Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů na léta 2020–2025 (Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025) a Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021–2024. VÚBP bude pro podporu genderové rovnosti realizovat různá opatření jako součást strategického závazku vzhledem k principům transparentnosti, rovnosti a zodpovědnosti a současně vzhledem ke sladění pracovního a osobního života všech svých zaměstnanců. Uvedený závazek bude VÚBP naplňovat prostřednictvím svých aktivit. Vše bude probíhat na základě Plánu genderové rovnosti VÚBP (Gender Equality Plan – GEP VÚBP) na období 2022–2024. Plán poskytuje rámec pro rozvoj a realizaci účinných opatření pro dosažení cílů v prioritních oblastech genderové rovnosti na VÚBP.

STRATEGICKÝ KONTEXT

VÚBP uznává, že jeho nejcennějším přínosem jsou lidé a dosažení jeho poslání závisí na výkonu, obětavosti, profesionalitě a schopnostech zaměstnanců. I když VÚBP již dosáhl značného pokroku při vytváření spravedlivého, flexibilního a genderově vyváženého pracovního prostředí, bude i nadále pěstovat organizační kulturu, v níž budou zaměstnanci mít stejné příležitosti ve všech oblastech. Pro dosažení tohoto strategického cíle bude VÚBP vytvářet adekvátní institucionální nástroje, realizovat a finančně podporovat aktivity uvedené v tomto Plánu genderové rovnosti VÚBP pro léta 2022–2024.

IMPLEMENTACE A ODPOVĚDNOST

Garantem pro genderovou rovnost je náměstek ředitele, který je odpovědný za naplňování GEP VÚBP ve spolupráci s vedoucími zaměstnanci VÚBP.

O své činnosti a dosažených výsledcích v plnění GEP VÚBP bude garant pravidelně informovat vedení VÚBP, zejména formou výroční zprávy z této oblasti včetně návrhů opatření na další období pro naplňování cílů a aktivit GEP VÚBP. Výroční zpráva bude přístupná na intranetu VÚBP a v sekretariátu ředitele všem zaměstnancům.

OBLASTI PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

1. PROMĚNA VNITŘNÍ KULTURY ORGANIZACE

VÚBP bude podporovat organizační kulturu a pracovní prostředí, které zahrnuje tyto oblasti: vize a cíle organizace a genderová rovnost, genderově vyvážená propagace a marketing, genderová perspektiva, systém hodnocení výzkumné a vědecké práce, zahraniční mobilita, oblast vytváření vnitřních předpisů, interní a externí komunikace VÚBP.

2. GENDEROVÁ ROVNOVÁHA VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ

VÚBP bude podporovat zlepšení příležitostí ke genderové rovnováze ve vedení a rozhodování.

3. KOMBINACE PRÁCE A RODIČOVSTVÍ

VÚBP bude usnadňovat a dále podporovat flexibilní formy práce a také vytváření podmínek pro zabezpečení péče o děti a rodinné příslušníky, které zaměstnancům umožní sladit pracovní a rodinné povinnosti, tzv. work-life balance.

4. NÁBOR, VÝBĚR A FUNKČNÍ POSTUP

VÚBP bude realizovat nábor a výběr zaměstnanců bez genderových předsudků na základě principů OTMR (Open – Transparent – Merit Based Recruitment, tj. otevřený a transparentní nábor a výběr na základě kvalit a kompetencí). V rámci funkčního postupu bude usilovat o rozvoj a udržení genderově rozmanité pracovní síly vytvořením systému talent managementu a systému kariérní podpory a mentoringu zvláště pro začínající vědecké a výzkumné pracovníky.

5. OPATŘENÍ PROTI SEXUÁLNÍMU OBTĚŽOVÁNÍ A DALŠÍM FORMÁM GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉHO NÁSILÍ

VÚBP bude rozvíjet preventivní opatření proti vzniku šikany či sexuálního obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí. Dálelepší proces podávání stížností, doplněný o možnost mediace a poradenských a konzultačních služeb pro spravedlivé řešení vzniklých případů.

6. INTEGRACE GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU

VÚBP bude usilovat o propagaci a integraci genderové dimenze ve vědě a výzkumu prostřednictvím podpory genderově vyvážených výzkumných týmů; bude popularizovat výzkumné výsledky dosažené ženami a výzkumy zohledňující genderová témata.

7. SBĚR A MONITORING GENDEROVĚ ROZLIŠENÝCH DAT

VÚBP vytvoří systém sběru a pravidelného vyhodnocování genderově rozlišených dat v oblastech GEP VÚBP.

Plán genderové rovnosti pro léta 2022–2024 – opatření a akce

1. Proměna organizační kultury

Cíl	Opatření / popis akce	Odpovědnost	Termín
Zavést politiku genderové rovnosti VÚBP	Vytvoření a zveřejnění Plánu genderové rovnosti (GEP VÚBP) na léta 2022–2024	garant genderové rovnosti na VÚBP	únor 2022 průběžně
Zpracovat ustanovení reflektující genderovou rovnost do vnitřních předpisů a institucionálních norem	Zahrnutí genderové dimenze do relevantních vnitřních předpisů v rámci jejich tvorby a aktualizací	věcně příslušní vedoucí zaměstnanci	2022–2024 průběžně, podle potřeby
Zvýšit osvětu a povědomí o problematice genderové rovnosti	Vhodné doplnění stávajících aktivit rozvoje a vzdělávání zaměstnanců o genderová témata, realizace přednášek a workshopů na genderová témata zaměřená na zvýšení vnímavosti této problematiky	vedoucí zaměstnanci	průběžně
Identifikovat a řešit případnou genderovou nerovnost v odměňování	Realizace analýzy odměňování z pohledu genderové rovnosti pomocí vhodného analytického nástroje Na základě analýzy odměňování z pohledu genderové rovnosti v případě potřeby aktualizovat vnitřní mzdový předpis	ESO	12/2023

2. Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování

Cíl	Opatření / popis akce	Odpovědnost	Termín
Vytvářet podmínky pro větší genderovou rovnováhu ve vedoucích funkcích a poradních orgánech	V rámci volených orgánů prověřit formální postupy přihlášení, kandidatur a výběrů členů z pohledu podpory zájmu žen o účast v těchto pozicích Předem daný jasný termín i časový rámec pravidelných schůzek orgánů, volených orgánů a poradních orgánů VÚBP v rámci pracovní doby	garant genderové rovnosti na VÚBP	průběžně
Zlepšení genderové rovnováhy ve vedení a rozhodování	Rozvíjet a posílit principy vyrovnaného přístupu k zastoupení žen a mužů ve vedoucích či rozhodovacích pozicích a v poradních orgánech v klíčových dokumentech VÚBP	vedení VÚBP/vedoucí zaměstnanci	průběžně/12/2023 +

3. Kombinace práce a rodičovství, work-life balance

Cíl	Opatření / popis akce	Odpovědnost	Termín
Zavedení managementu mateřské a rodičovské dovolené a podpory sladění práce a rodiny	Definování všech opatření na podporu sladění práce a rodiny nabízených ze strany VÚBP ve vnitřním předpisu	vedení VÚBP, ESO	12/2023
Zohledňovat možnosti práce z domova pro zlepšení sladění pracovního a osobního života	Využívat všechny zákonné možnosti pro práci z domova, které zaměstnancům umožní sladit pracovní a rodinné (osobní) povinnosti	vedení VÚBP	2022 +
Zjišťovat pravidelně potřeby zaměstnanců pečujících o závislé osoby	Organizace diskuzí zaměřených na zjištění potřeb zaměstnanců pečujících o závislé osoby (např. stárnoucí rodiče) včetně potřeby psychologického poradenství	ESO	každoročně

4. Nábor, výběr a funkční postup

Cíl	Opatření / popis akce	Odpovědnost	Termín
Rozvíjet genderově korektní postup při náboru a výběru zaměstnanců	Doplnění doporučení pro genderově korektní postup během náboru a výběru ve vnitřních předpisech VÚBP	ESO	2022 +
Usilovat o genderově vyvážené složení komisí ve výběrovém řízení	Ve vnitřních předpisech týkajících se přijímání zaměstnanců zakotvit explicitně požadavek na vyvážené složení výběrových komisí odpovídající oboru a povaze pracovišť	ESO, zaměstnanci zapojení do výběru uchazečů	2022 +
Podporovat ženy vědkyně v jejich kariérním a funkčním postupu	Podporovat programy specificky pro ženy vědkyně	vedení VÚBP	průběžně

5. Opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí

Cíl	Opatření / popis akce	Odpovědnost	Termín
Zavedení procesu řešení incidentů sexuálního obtěžování	Vytvoření jasného postupu pro oběti, pachatele a pachatelky, svědky a svědkyně sexuálního obtěžování včetně popisu dopadů a postihů a jejich zakotvení ve vnitřních předpisech	vedení VÚBP	12/2022 průběžně
Zavedení procesu informovanosti o podávání stížností	Zajistit informovanost zaměstnanců o stávajících postupech při podávání stížností Upravit příslušné webové stránky VÚBP	vedení VÚBP	12/2022 průběžně

6. Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací

Cíl	Opatření / popis akce	Odpovědnost	Termín
Podpora integrace genderového rozměru do vzdělávacích aktivit	Snaha o doplnění stávajících aktivit, školení a dalších akcí o genderovou dimenzi	vedení VÚBP	průběžně
Zajištění rovných podmínek při hodnocení projektů ve vědě a výzkumu	Genderová vyrovnanost v hodnotících komisích interních projektů s přihlédnutím k možnostem a při zachování hlavního kritéria odbornosti	vedení VÚBP/zaměstnanci	průběžně

7. Sběr a monitoring genderově rozlišených dat

Cíl	Opatření / popis akce	Odpovědnost	Termín
Vytvoření systém sběru a pravidelného vyhodnocování dat v oblasti genderové rovnosti	Poskytnutí a rozvíjení nástroje pro sběr a analýzu genderově rozlišených dat	zaměstnanci	do 12/2022 průběžně
Zavedení ročního sledování genderově rozlišených dat	Roční sledování genderově rozlišených dat a jejich zveřejňování	vedení VÚBP	od 2023