



# Plán genderové rovnosti 2023-2025

Ústav pro hydrodynamiku  
AV ČR, v. v. i.

## ÚVOD

Tento dokument představuje **Plán genderové rovnosti (GEP)** Ústavu pro hydrodynamiku AV ČR, v. v. i., (dále jen ÚH) na období 2023–2025. GEP představuje nástroj pro systematické řešení genderové problematiky s cílem strukturálních a kulturních změn v oblasti rovných příležitostí a bezpečného a nediskriminujícího pracovního prostředí respektujícího principy rovnosti a rozmanitosti, včetně zajištění podmínek pro rozvoj v profesním i osobním životě všech zaměstnanců ústavu.

Přijetím GEP se ÚH hlásí k principům cílů Evropské unie v oblasti genderové rovnosti (Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025) a záměrům národní politiky (Strategie rovnosti žen a mužů 2021–2030, Úřad vlády, odbor rovnosti žen a mužů; Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021–2024).

Vedení ÚH zajišťuje rovné příležitosti a pracovní podmínky bez ohledu na pohlaví zaměstnanců, aktivně vytváří podmínky pro dosažení vyváženého rozdělení pohlaví na všech pracovních pozicích a deklaruje nulovou toleranci k jakémukoli druhu násilí a sexuálního obtěžování. Přijetím GEP deklaruje vedení ÚH zajištění plné rovnosti žen a mužů v oblasti pracovních podmínek, kariérního růstu, hodnocení a odměňování.

Plán genderové rovnosti vychází z analýzy současné situace v ÚH a popisuje kroky potřebné k zajištění rovných podmínek pro všechny zaměstnance ústavu bez ohledu na jejich pohlaví, a to včetně určení a zajištění odpovědnosti a způsobu provádění kontroly jeho dodržování. Strategie GEP je navržena na období 1/2023–12/2025, přičemž interní hodnocení její implementace proběhne v druhé polovině roku 2025. Přijetím Plánu genderové rovnosti se vedení ústavu zavazuje k integraci jeho principů do pracovních procesů a řízení ústavu.

GEP ÚH pokrývá následující doporučené oblasti:

1. sladování osobního a pracovního života a organizační kultura,
2. genderová vyváženost ve vedení a rozhodování,
3. genderová rovnost při náboru a kariérním postupu zaměstnanců,
4. začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu,
5. opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování.

## SOUČASNÁ SITUACE

**Ústav pro hydrodynamiku AV ČR, v. v. i.**, je součástí Akademie věd České republiky. V současné době je vědecká činnost ústavu plně orientována na výzkum zaměřený na vodní bilanci, srážko-odtokové poměry v povodí, hydroopedologii, hydrochemii, ochranu vodních zdrojů, kvalitu vody, výskyt a odstraňování mikropolutantů a výzkum v oblasti technologie a úpravy vody. Svou činností ÚH přispívá ke zvyšování úrovně poznání a k využití výsledků vědeckého výzkumu v praxi. Ústav spolupracuje s vysokými školami, dalšími vědeckými institucemi, státní správou a soukromým sektorem.

V současnosti (konec roku 2022) na ÚH pracuje 51 zaměstnanců. Od založení ústavu v roce 1952 se i zde odrážely společenské změny, ke kterým docházelo v oblasti genderové rovnováhy na výzkumných pracovištích. Podíl zaměstnaných žen v ÚH se postupně zvyšoval až na současných 43 %, přičemž podíl žen v kategorii výzkumných pracovníků představuje 38 %. V souhrnu je tak možné konstatovat, že genderová vyváženost zaměstnanců ÚH je dobrá. Genderovou rovnováhu se daří dodržovat i při náboru nových zaměstnanců.

## VÝSLEDKY GENDEROVÉHO AUDITU A NÁSLEDNÁ OPATŘENÍ

Audit zaměřený na zhodnocení stavu genderové rovnosti, existujících diskriminací a nerovností v ÚH probíhal v období od května do listopadu roku 2022. Výsledky auditu posloužily jako podklad pro vznik GEP Ústavu pro hydrodynamiku.

Pro analýzu byly využity následující zdroje:

- statistická data o zaměstnancích ÚH tříděná na základě pohlaví, věku a dalších pomocných kategorií, jako je např. dosažený kvalifikační stupeň apod.,
- interní předpisy (příkazy a pokyny ředitele, organizační směrnice atd.),
- data o mzdách zaměstnanců.

### Indikátory genderové rovnosti ÚH (Ž/M) ke konci roku 2022:

Zařazení pracovníka	Ž/M počet	Ž/M %
Zaměstnanci ÚH celkem	22/29	43/57
Všichni vědeckí pracovníci	14/23	38/62
V1 - odborný pracovník výzkumu a vývoje	0/1	0/100
V2 - doktorand	5/6	46/54
V3 - postdoktorand	0/2	0/100
V4 - vědecký asistent	2/0	100/0
V5 - vědecký pracovník	7/9	44/56
V6 - vedoucí vědecký pracovník	0/5	0/100
<b>Management</b>	<b>Ž/M počet</b>	<b>Ž/M %</b>
Vedení ústavu (ředitel a zástupci ředitele)	1/2	33/67
Vedoucí vědeckých oddělení	2/0	100/0
Rada pracoviště	2/7	22/78
Dozorčí rada	1/4	20/80

**Komentář:** Celkově je počet žen a mužů mezi zaměstnanci ÚH vyrovnán, muži mírně převažují (43 % žen a 57 % mužů). U vědeckých pracovníků také převažují muži, což je dáno historickou situací, kdy v oboru hydrodynamiky pracovali převážně muži. V „mladší“ generaci výzkumných pracovníků se již poměr vyrovnává. Některé disproporce jsou dány také malou velikostí ústavu, kdy příchod/odchod několika málo pracovníků může krátkodobě výrazně změnit poměr žen a mužů v některých kategoriích. Nejpočetnější kategorie zaměstnanců jsou však genderově vyvážené - v kategorii V2 je 46 % žen a 54 % mužů, mezi V5 pak 44 % žen a 56 % mužů. V kategorii V6 však v současné době nejsou žádné vědkyně. Tento rozdíl je odrazem nevyváženosti náborové základny z doby před několika desetiletími a bude postupně srovnán.

Ve vedení ústavu (ředitel, zástupci ředitele a vedoucí vědeckých oddělení) převažují ženy, které tvoří 60 % nejvyššího managementu. Nevyrovnaná je však situace ve volených řídicích a dozorčích orgánech. Mezi 9 členy Rady ÚH jsou pouze 2 ženy (tj. 22% zastoupení žen), v Dozorčí radě je 1 žena a 4 muži (tj. 20% zastoupení žen).

## Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura

*Současná situace:* Již několik let jsou v ÚH zavedeny zaměstnanecké benefity na podporu sladění rodinného a pracovního života. Tyto benefity zahrnují částečný či úplný home office, práci na částečný úvazek a flexibilní pracovní dobu. Možnost práce z domova a částečných úvazků je ceněna především zaměstnanci, kteří jsou na rodičovské dovolené, několik let po návratu z MD/RD a během péče o nemocné děti či jiné blízké osoby. Zaměstnancům je řadou pobídek, např. zkrácený úvazek, home office atd., umožněn brzký návrat do pracovního procesu po skončení MD, čímž je zaručena kontinuita jejich znalostí a dovedností a budování kariéry v přímém kontaktu s kolegy.

*Opatření:* Definování pravidel pro využití flexibilní pracovní doby a home office v oficiálních dokumentech ústavu (směrnice, pokyn ředitele apod.) a zajištění informovanosti zaměstnanců o těchto možnostech formou zveřejnění na intranetu (termín 6/2023). Zpracování průběžné zprávy o využití home office a částečných úvazků (termín 12/2023 a následně každoročně).

## Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

*Současná situace:* Počty přijímaných nových zaměstnanců jsou za sledované období 2020-2022 genderově zcela vyvážené. Z nově přijatých pracovníků je za sledované období 9 žen a 10 mužů. Při náboru nových zaměstnanců je uplatňován pouze požadavek na znalosti a dovednosti uchazeče. Žádné jiné principy nejsou uplatňovány. Ze sledovaných dat také vyplývá, že v ÚH nedochází k diskriminaci uchazeček o zaměstnání v životním období, kdy se očekává jejich možný odchod na mateřskou dovolenou, naopak všechny ženy, které byly ve sledovaném období přijaté na plný úvazek na vědecké pozice jsou bezdětné a ve věku 30-35 let.

*Opatření:* Pokračovat ve vytváření vhodných podmínek pro kariérní růst všech zaměstnanců a nadále umožňovat ženám maximalizovat jejich profesní růst před odchodem na MD. Zaměstnance, kteří pečují o děti předškolního věku motivovat k práci na plný či částečný úvazek (podle jejich potřeb a možností) a umožnit jim práci z domova, aby byl minimalizován negativní vliv rodičovství na jejich kariérní dráhu (termín: průběžně).

## Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

*Současná situace:* Na rozdíl od mnoha jiných vědeckých institucí v ČR je vedení ÚH genderově vyvážené. Ředitel a jeden jeho zástupce jsou muži, druhým zástupcem ředitele a vedoucí obou oddělení jsou ženy. Genderově nevyvážené jsou nicméně volené a dozorčí orgány ústavu. V Radě pracoviště i Dozorčí radě tvoří ženy méně než čtvrtinu všech členů. V případě Rady pracoviště je tato nevyváženost způsobena především vyšším zastoupením mužů mezi seniorními vědci a také nižší mírou ochoty žen do Rady pracoviště kandidovat. Z tohoto důvodu je prioritou ÚH motivovat ženy, aby do Rady ústavu kandidovaly a bylo zde postupně dosaženo minimálně 40% zastoupení obou pohlaví. Odlišná situace je v případě Dozorčí rady ÚH, protože její členové nejsou voleni z řad zaměstnanců ÚH, ale jsou jmenováni Akademickou radou Akademie věd a vedení ÚH na její složení tak nemá žádný vliv.

*Opatření:* Motivovat ženy, aby kandidovaly do Rady pracoviště s cílem dosáhnout co nevyrovnanějšího zastoupení obou pohlaví (termín: průběžně).

## Rovnost v odměňování

*Současná situace:* Na konci roku 2019 se ÚH v rámci projektu 22 % k rovnosti, realizovaného pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí, zúčastnil auditu odměňování s pomocí nástroje Logib. Statistická analýza nepotvrdila žádný vliv pohlaví na výši příjmu v ÚH. V ÚH tedy neexistuje rozdíl v odměňování mezi muži a ženami.

*Opatření:* Vzhledem k velkému počtu pracovníků, u kterých se do budoucna předpokládá delší kariérní pauza z důvodu odchodu na MD/RD, zaměřit se na valorizaci jejich mezd po návratu do pracovního procesu tak, aby odpovídaly aktuálním mzdám na daných pozicích.

### **Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu**

*Současná situace:* Genderovou dimenzi je nezbytné zohlednit všude tam, kde se výzkum dotýká lidí, lidé jsou přímým předmětem výzkumu a kde se předpokládá, že výsledky výzkumu, vývoje a inovací budou mít dopad na lidi či budou lidmi využívány. Základní výzkum v oblasti hydrologie, hydrodynamiky a úpravy vody nezahrnuje lidské subjekty a ani u výsledků aplikovaného výzkumu není velká pravděpodobnost rozdílných dopadů na muže a ženy.

*Opatření:* Genderová dimenze není vzhledem k zaměření výzkumných témat na ÚH relevantní, bude znovu zvážena při revizi GEP a návrhu plánu na další období.

### **Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování**

*Současná situace:* ÚH se důsledně vymezuje vůči jakýmkoli formám násilí, a to včetně sexuálního obtěžování. Na ÚH dosud nebyly konkrétní případy genderově podmíněného násilí hlášeny.

*Opatření:* Nastavit systém, jak případné nevhodné chování hlásit a situaci následně řešit. Vedení ÚH stanoví osobu, která bude hlášení přijímat, posoudí závažnost nevhodného chování a podle toho doporučí další postup. Tato osoba bude také zodpovědná za zavedení nových opatření ke zvýšení povědomí v oblasti problematiky genderového násilí a odstranění nevědomých předsudků a nevhodného chování (termín 12/2023).

### **Odpovědnost, zdroje a školení**

Vedení ÚH vyčlení lidské i finanční zdroje na budování odborných znalostí v oblasti genderové rovnosti, realizaci opatření uvedených v GEP a sledování dodržování opatření stanovených v plánu. Tyto zdroje budou sloužit k monitoringu a sběru dat a poskytování podpory zaměstnancům napříč institucí. Odpovědnost za realizaci agendy genderové rovnosti bude sdílena mezi ředitelem, zástupcem ředitele pro vědu a projektovou specialistkou, která je absolventkou kurzu Genderová rovnost v instituci a plány genderové rovnosti I, organizovaného Sociologickým ústavem AV ČR. Tato pracovnice bude dále zodpovědná za zvyšování povědomí o problematice genderové rovnosti především mezi všemi řídicími pracovníky a pracovníci. Pozornost bude zaměřena na rozvíjení kompetencí řídicích pracovníků pro genderově senzitivní personální řízení a další vzdělávání a školení všech zaměstnanců ÚH. Na intranetu budou poskytnuty návody, jak v určitých situacích postupovat (termín 6/2023). Řídicí pracovníci budou seznámeni s problematikou rovných příležitostí a jejich uplatňováním v rámci zaměstnanecké politiky (termín 6/2023 a dále průběžně).

### **Monitoring a evaluace**

Vedení ÚH se zavazuje k průběžnému naplňování, monitorování a evaluaci plánu genderové rovnosti a jeho dílčích opatření, jak jsou vymezena v tomto dokumentu. Naplňování cílů tohoto plánu bude průběžně monitorováno a vyhodnocováno vedením ústavu (termín 12/2023 a dále každoročně) a vybrané genderové statistiky budou zveřejňovány ve výročních zprávách ÚH. Výsledky průběžné evaluace budou součástí přípravy GEP na následující období.

Tento dokument byl schválen ředitelem Ústavu pro hydrodynamiku AV ČR, v. v. i., doc. RNDr. Martinem Pivokonským, Ph.D.

V Praze dne 21. 12. 2022

doc. RNDr. Martin Pivokonský, Ph.D.