

Plán rovných příležitostí
Filosofického ústavu AV ČR, v. v. i.
na léta 2022–2024



Plán rovných příležitostí Filosofického ústavu Akademie věd České republiky, v. v. i. na léta 2022–2024

PREAMBULE

Filosofický ústav AV ČR, v. v. i., (dále jen FLÚ) se jakožto jeden z ústavů Akademie věd České republiky (dále jen AV ČR) řídí právními předpisy České republiky a dalšími předpisy, kterým AV ČR a její součásti podléhají, zejména pak Zákonem č. 283/1992 Sb. o AV ČR, Zákonem 341/2005 Sb. o veřejných výzkumných institucích, Stanovami AV ČR a Etickým kodexem výzkumných pracovníků AV ČR. Připravovaný Etický kodex FLÚ (dále jen EK) v souladu s těmito předpisy, ale také s oporou v obecných mravních zásadách, zavazuje orgány FLÚ stejně jako jeho zaměstnance a zaměstnankyně k dodržování principů „rovného jednání“ a „respektu k druhým“ (EK, čl. I, písm. a, b). Ve svém Etickém kodexu se FLÚ dále zavazuje k vytváření takových pracovních podmínek, které naplňování těchto zásad podporují (EK, preambule). Tytéž principy jsou formulovány i v dokumentu Strategie Filosofického ústavu AV ČR z roku 2020 (část 3. Principy vědecké praxe).

Plán rovných příležitostí Filosofického ústavu AV ČR na období let 2022–2024 (dále jen PRP) zachycuje konkrétní kroky a opatření, jejichž prostřednictvím FLÚ usiluje o to, aby výše zmíněným závazkům dostál. PRP je přitom chápán jako otevřený dokument ukazující směr, kterým se FLÚ zamýšlí v oblasti rovných příležitostí ubírat, dokument přístupný modifikacím či rozšiřování plánovaných kroků, a to i v rámci stanoveného období do roku 2024.

STRATEGICKÝ PŘÍSTUP PRP

PRP je základním nástrojem pro systematické řešení rovných příležitostí ve FLÚ. Rovnost a rovné příležitosti patří mezi základní hodnoty, které ve FLÚ sdílíme, s důrazem na zahrnutí širokého spektra potenciálně znevýhodněných skupin nebo jednotlivců.

PRP je praktickým nástrojem pro prosazení a podporu cílů a opatření vedoucích ke zlepšení rovných příležitostí všech našich zaměstnanců a zaměstnankyň, a to stávajících i potenciálních. Zohledňuje priority evropské strategie v této oblasti a požadavky programu Horizont Evropa.

Přijetím PRP se FLÚ hlásí k principům cílů Evropské unie v oblasti genderové rovnosti, tj. Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025, a záměrům národní politiky, tj. Plán rovnosti žen a mužů 2021–2030: Úřad vlády, odbor rovnosti žen a mužů, Plán podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na období 2021–2024.

ZAVEDENÍ PRP

Vedením FLÚ byla určena garantka pro rovné příležitosti, kterou je vědecká tajemnice FLÚ, Julie Černá. Byla také sestavena pracovní skupina, podílející se na přípravě PRP, do které byli jmenováni tito členové a členky z řad zaměstnanců a zaměstnankyň FLÚ: Pavlína Libichová Cermanová, Ondřej Lánský, Jan Maršálek, Lucie Storchová a Petra Zákostecká. Členové a členky této skupiny se budou na řešení

agendy rovných příležitostí ve FLÚ podílet dlouhodobě ve smyslu otevřenosti procesu změn, jak je deklarována v preambuli PRP.

Součástí procesu zavádění opatření garantujících rovný přístup vůči zaměstnancům a zaměstnankyním FLÚ bude rovněž právní supervize, která zajistí, že všechny uplatňované postupy budou v souladu s právními normami České republiky a Evropské unie.

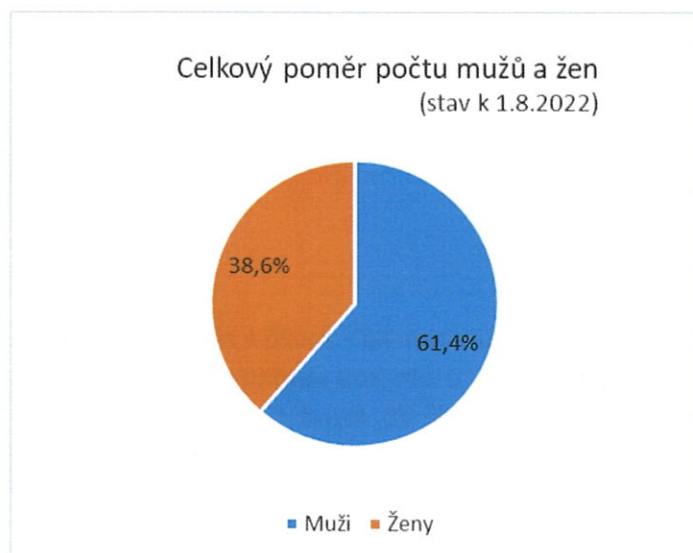
OBSAH DOKUMENTU

Tento dokument obsahuje analýzu současného stavu a samotný PRP. V PRP jsou sepsána navržená opatření a doporučení, která se týkají pěti základních oblastí, jimiž jsou:

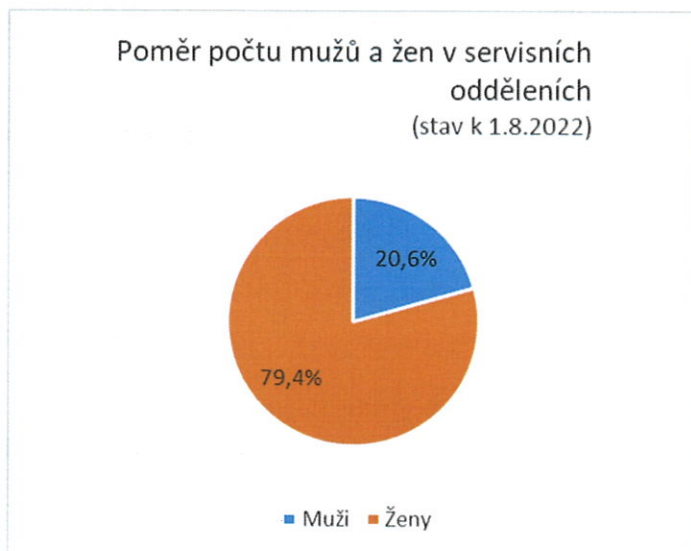
- Proměna vnitřní organizační kultury a rovnováha pracovního a soukromého života
- Genderová vyváženost ve vedoucích a rozhodovacích pozicích
- Rovný přístup při náboru a kariérním postupu
- Integrace genderové dimenze do výzkumu a výuky
- Opatření proti diskriminaci, genderově podmíněnému násilí a sexuálnímu obtěžování

ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

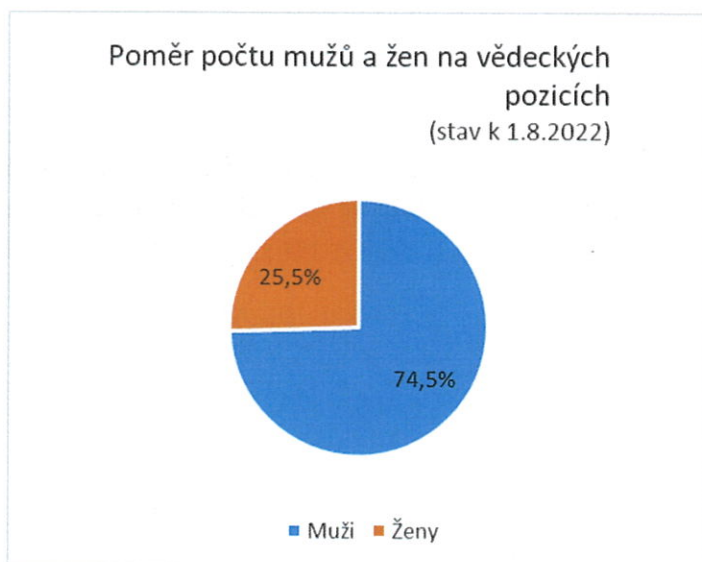
Z analýzy počtu zaměstnanců a zaměstnankyň FLÚ (jak ve vědeckých, tak v nevědeckých pozicích) vyplývá, že poměr počtu mužů a žen je zhruba 3:2; počet všech mužů ve FLÚ mírně převyšuje 60 %. Celkový počet mužů je 159 a celkový počet žen je 100.



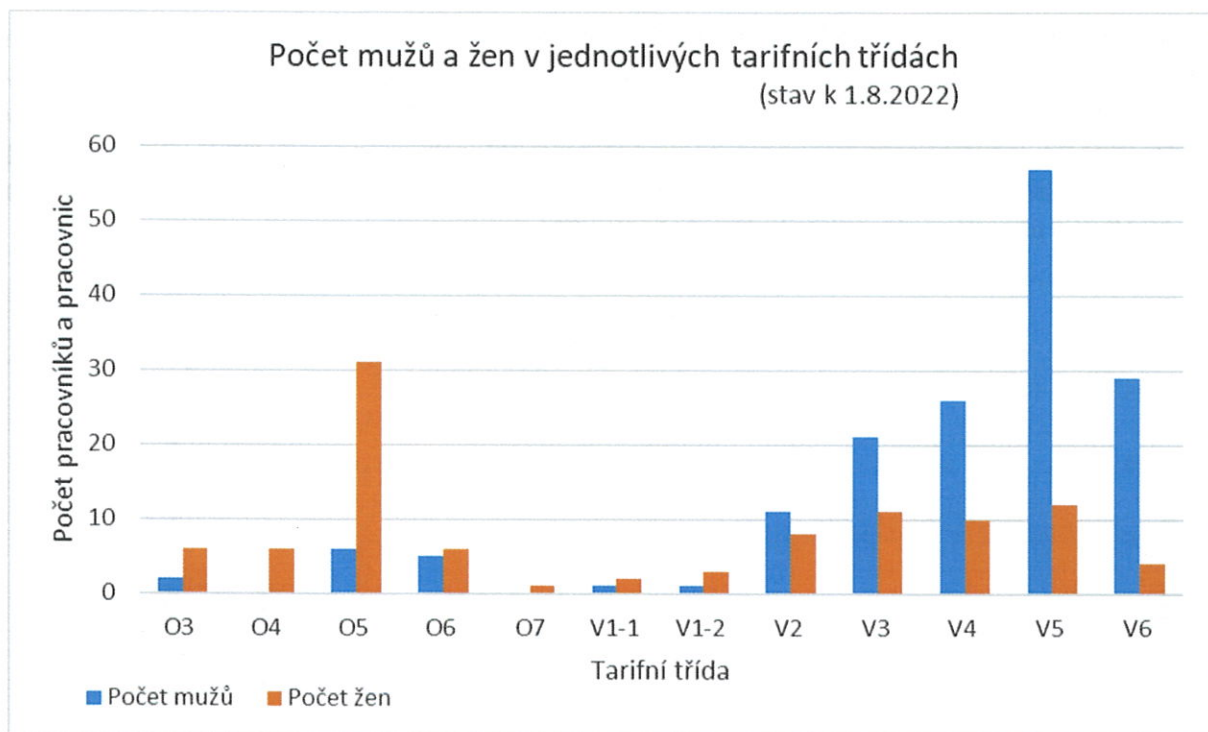
Rozčlenění typů pracovních pozic do tarifních tříd je detailně popsáno v dokumentu „Vnitřní mzdový předpis FLÚ AV ČR, v. v. i.“. Pokud skupinu zaměstnanců a zaměstnankyň dále rozdělíme na servisní oddělení a vědecké pracovníky a pracovnice, lze konstatovat, že v servisních odděleních je zastoupení žen vysoké: celkem 79 % žen. Mužů je v těchto odděleních 21 %.



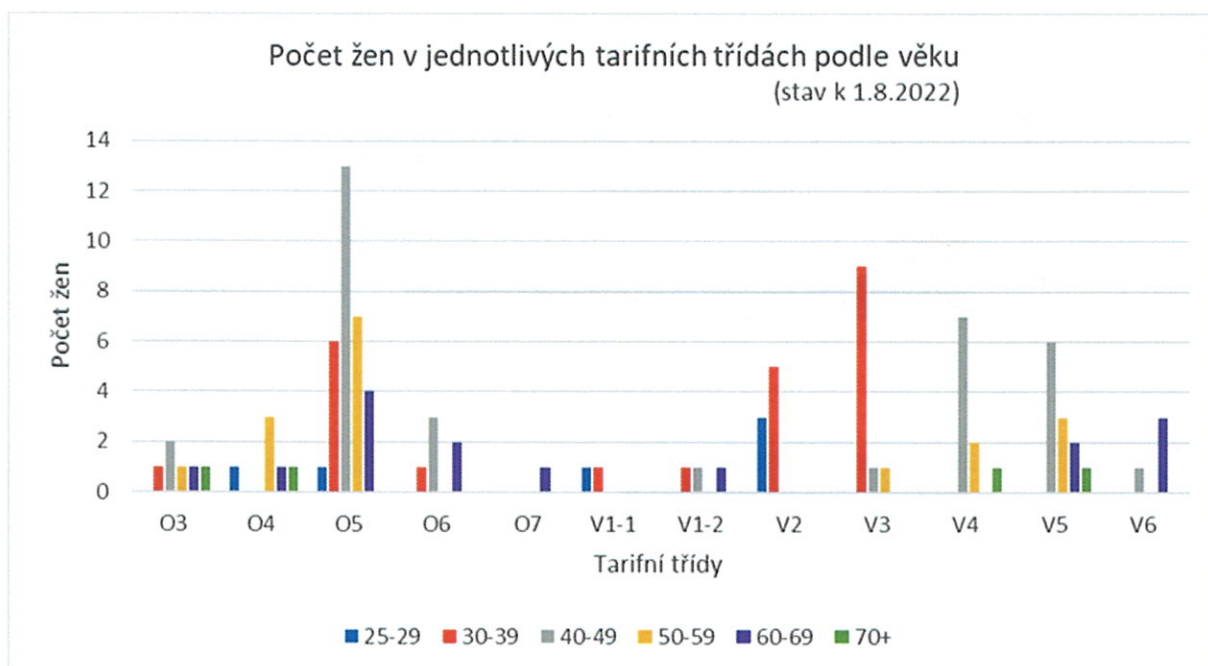
Naopak u vědeckých pracovníků a pracovnic je poměr téměř obrácený; ve vědeckých pozicích pracuje 74 % mužů a 26 % žen. V absolutních číslech tento poměr odpovídá počtu 50 žen ku 146 mužům.



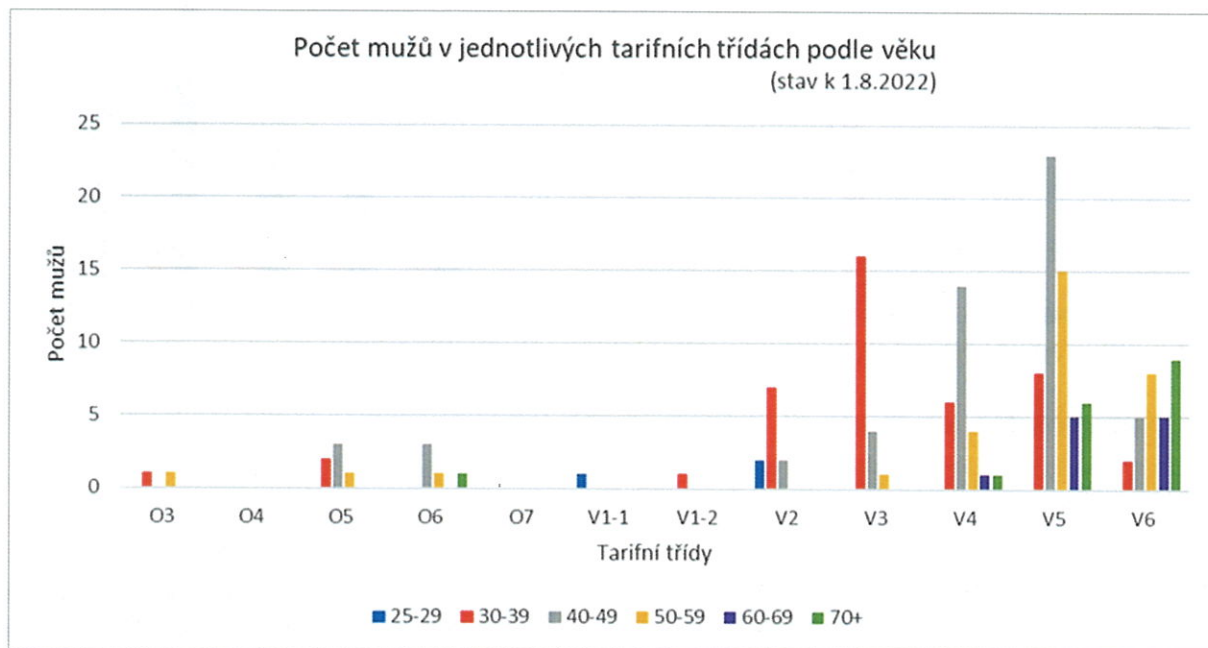
Jak vyplývá z následujícího grafu, rozvrstvení 146 vědeckých pracovníků – mužů v rámci tarifních tříd je nerovnoměrné, se silnějším zastoupením ve třídách vyšších. U žen jsou absolutní počty vědeckých pracovnic ve třídách V2–V5 srovnatelné, pokles je patrný ve třídě V6. Největší poměrný rozdíl mezi počtem žen a mužů lze pozorovat u tarifní třídy V5, kde je 12 žen a 57 mužů, a u nejvyšší třídy V6, kde jsou 4 ženy a 29 mužů.



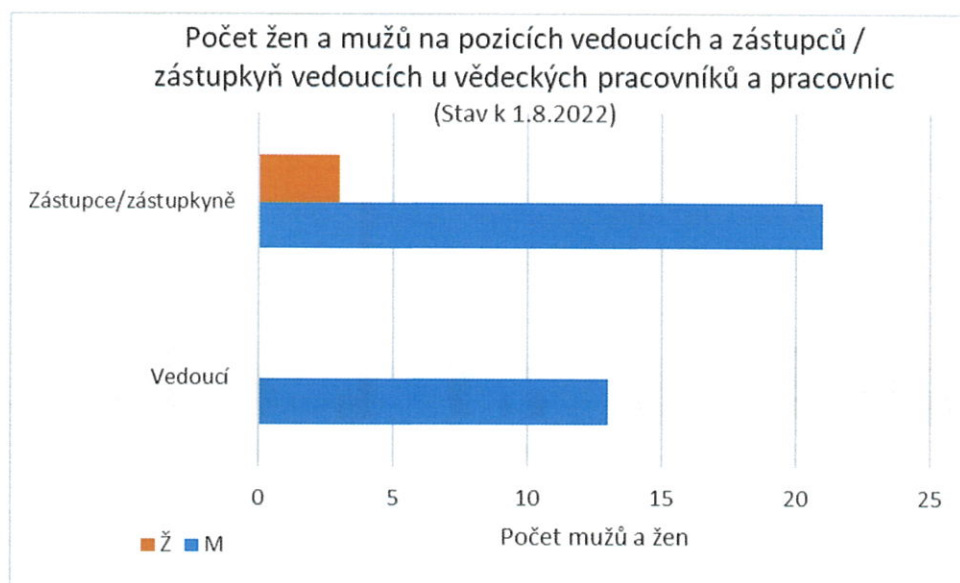
Při detailnějším pohledu na rozložení počtu žen v jednotlivých tarifních třídách podle věku lze konstatovat, že u vědeckých pracovníků je rozložení nerovnoměrné. Věková skupina žen do 40 let ve vědeckých pozicích je nejvíce početná v tarifní třídě V3 a také V2, není však vůbec zastoupena v tarifních třídách V4 až V6. V tarifní třídě V6 jsou pouze 4 ženy, a to jedna ve věkové skupině 40–49 let a tři ve věkové skupině let 60–69.



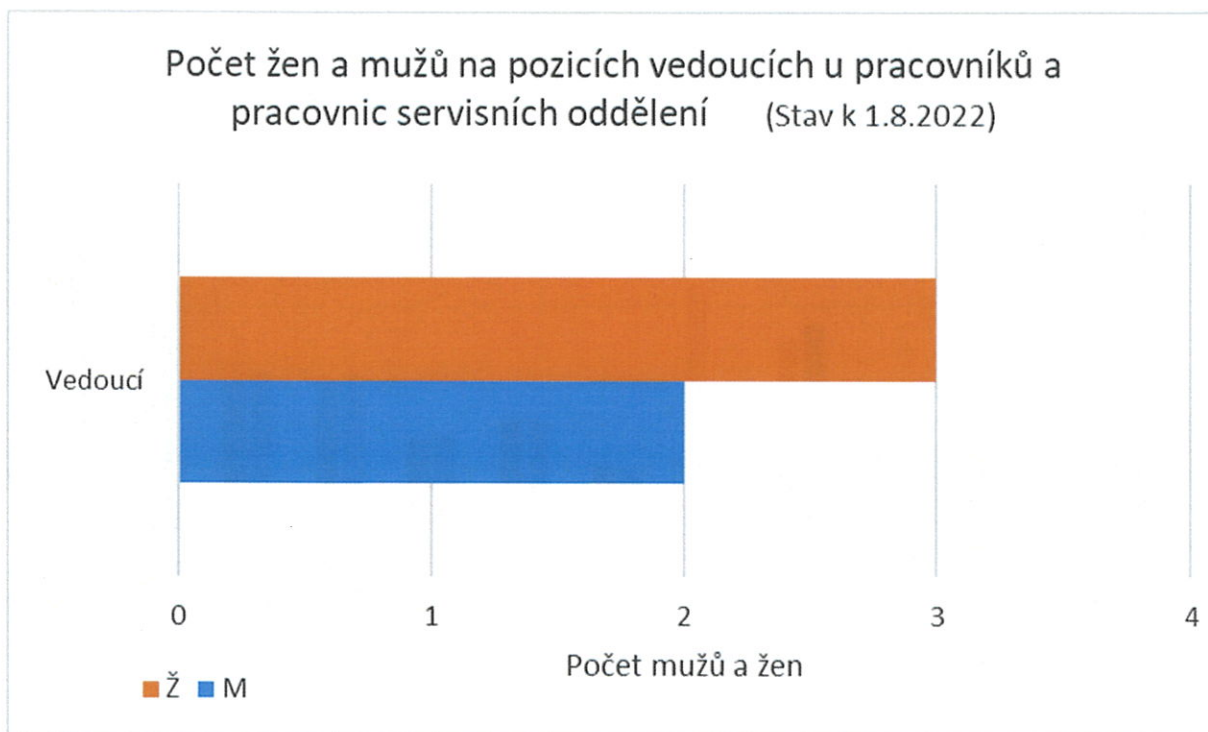
Rozložení počtu mužů ve vědeckých pozicích podle věku v jednotlivých tarifních třídách je rovnoměrnější než u žen. Je patrné, že muži do věku 40 let se vyskytují v každé tarifní třídě, nejvíce v tarifní třídě V3, v absolutním počtu je mužů této věkové skupiny 16. Ačkoli i počet žen je nejvyšší v tarifní třídě V3, je téměř poloviční ve srovnání s počtem mužů: celkem je v tarifní třídě V3 9 žen. Ve V4 je nejpočetnější skupina mužů ve věku 40–49 let a ve V5 a V6 je také významná věková skupina 50–59 let. Ve V6 je v případě mužů početná věková skupina 70+.



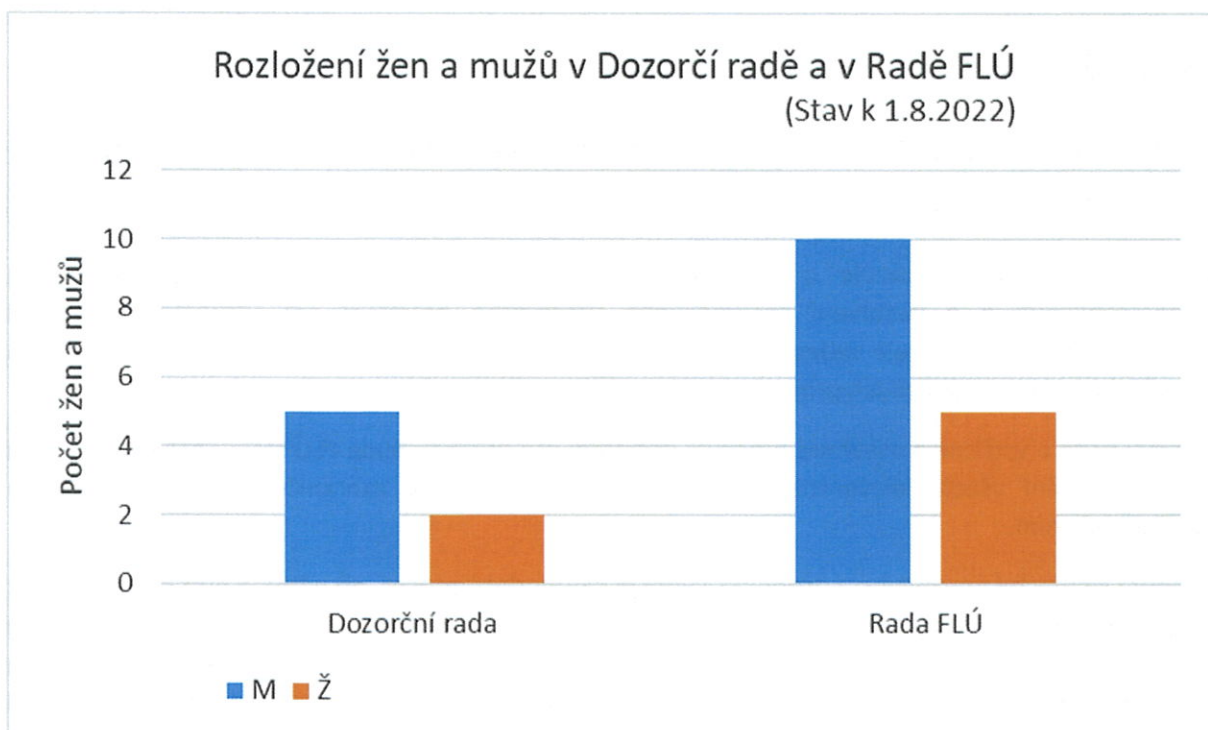
Následující analýza ukazuje zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích a pozicích zástupců a zástupkyň vedoucích u vědeckých pracovníků a pracovníků. Vedoucí pozice jsou zastoupeny pouze muži, celkový počet je 13. Žádná žena nezastává funkci vedoucí. U zástupců a zástupkyň vedoucích jsou pouze 3 ženy a 21 mužů.



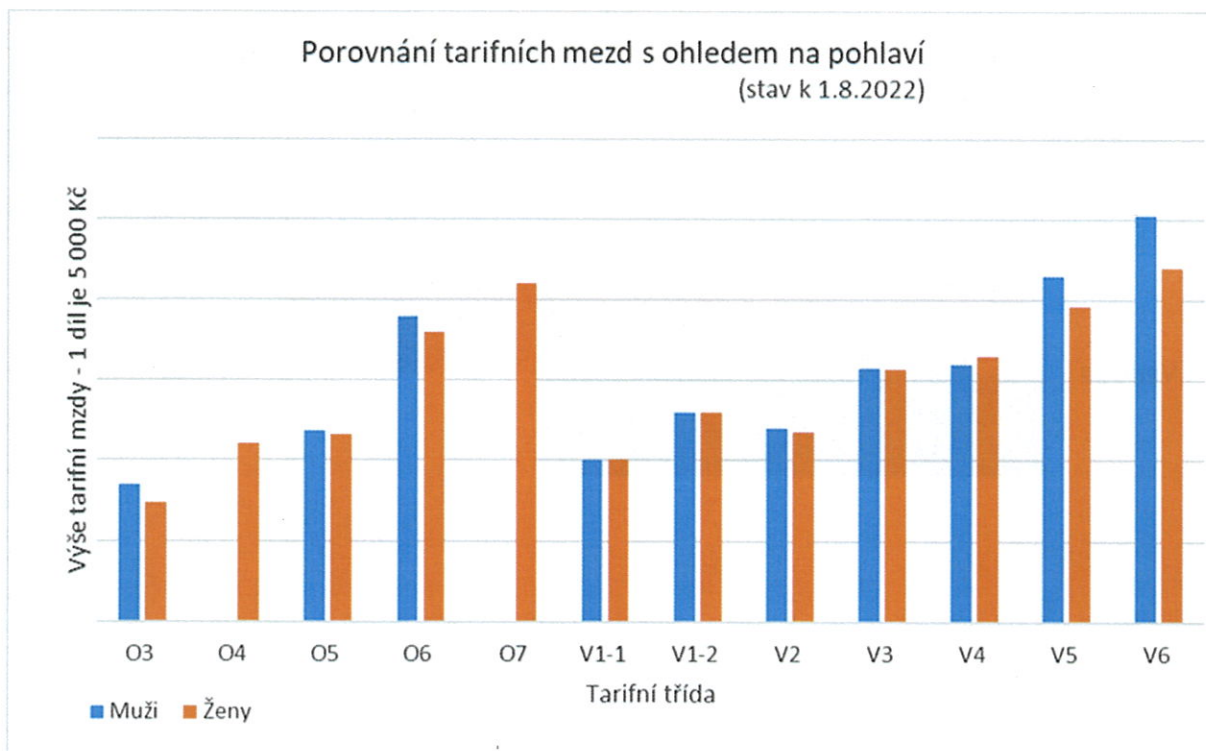
U servisních oddělení je poměr mužů a žen ve vedoucích pozicích vyrovnanější – 3 ženy a 2 muži.



Ženy jsou zastoupeny jak v Dozorčí radě, tak v Radě FLÚ. V Dozorčí radě jsou 2 ženy a 5 mužů, v Radě FLÚ je 5 žen a 10 mužů.



Při porovnání tarifních mezd podle pohlaví v jednotlivých tarifních třídách lze vidět, že tarifní mzdy žen a mužů jsou nastaveny srovnatelně. Jistý rozdíl je patrný u tarifní třídy V5 a V6.



PLÁN ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

1. Proměna vnitřní organizační kultury a rovnováha pracovního a soukromého života

FLÚ se dlouhodobě zasazuje o dodržování rovnosti v přístupu ke všem zaměstnancům a zaměstnankyním a o nastavení spravedlivého pracovního prostředí pro všechny. Kultivování organizační kultury považuje vedení FLÚ za jednu ze svých priorit, neboť rovný a spravedlivý přístup vnímá jako jeden ze základních projevů respektu vůči zaměstnancům a zaměstnankyním ústavu.

V rámci péče o vstřícné a otevřené pracovní prostředí pro všechny bude FLÚ stále dbát o co nejlepší zprostředkování všech relevantních informací jak českým, tak zahraničním zaměstnancům a zaměstnankyním.

Podpora sladování pracovního a osobního života je dlouhodobý proces, při němž je nutné zohledňovat individuální potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň ve vztahu k pracovním výzvám a nárokům, které jsou na ně kladeny. Zvláště důležitá je pro vedení FLÚ podpora pečujících osob; jedná se přitom nejen o rodiče pečující o děti, ale také o zaměstnance a zaměstnankyně, kteří dlouhodobě pečují o jinou blízkou osobu.

Mezi opatření, jež byla ve FLÚ již zavedena a jsou zde také již delší dobu implementována v praxi, patří např. zakotvení povinnosti zohlednit kariérní přestávku, která nastala z důvodu péče o dítě nebo blízkou osobu, v Atestačním řádu FLÚ (2017), či dlouhodobě vstřícný postoj k možnosti práce z domova a flexibilní pracovní doby. Možnost dohody o úpravě pracovní doby je zakotvena i v Pracovním řádu FLÚ: zaměstnavatel je povinen žádosti pečujících osob a těhotných žen vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (čl. 14, b. 6).

Vedení FLÚ si je vědomo také dlouhodobého problému nedostatečné dostupnosti zařízení péče o děti předškolního věku. Tato okolnost nezřídka komplikuje návrat do zaměstnání osobám na rodičovské dovolené a po ní, a FLÚ bude proto usilovat o vytvoření strategie podpory zaměstnankyň a zaměstnanců limitovaných touto situací.

Navrhovaná opatření:

- provedení vnitřního auditu
- revize vnitřních předpisů, písemné zakotvení opatření podporujících rovnost příležitostí
- průběžný monitoring vývoje mezd, nástupů/odchodů pracovníků a pracovník, kariérního postupu vědeckých pracovníků a pracovník apod. s ohledem na rovný přístup ze strany zaměstnavatele
- vytvoření koncepce pro komunikaci s pracovníci a pracovníky na MD/RD, resp. pečujícími o blízkou osobu
- vytvoření strategie podpory kolegyň a kolegů po MD/RD postrádajících možnost placené péče o děti

2. Genderová vyváženost ve vedoucích a rozhodovacích pozicích

Vedení FLÚ podporuje kroky směřující k genderové vyváženosti ve vedoucích a rozhodovacích pozicích; řešení stávající genderové nerovnováhy vyžaduje dlouhodobá opatření, a to jak vzhledem k nižšímu počtu žen zařazených v nejvyšších kariérních skupinách (V5, V6), tak k nízkému počtu žen zastávajících na pracovišti rozhodovací pozice. Této problematice se dotkl i Akční plán FLÚ (2020; s. 6 a 16), v němž byl právě tento aspekt zařazen mezi slabé stránky současné praxe, a byly navrženy kroky s cílem dosáhnout vyrovnanějšího genderového zastoupení v instituci.

Navrhovaná opatření:

- vytváření podmínek pro zvýšení rovnosti ve vedoucích a rozhodovacích pozicích: podpora zájmu žen o kandidování na vedoucí pozice i do volených orgánů
- posilování přítomnosti žen v oficiálních komisích a grémiích
- analýza možných důvodů nízkého zastoupení žen v kariérních skupinách V5 a V6

3. Rovný přístup při náboru a kariérním postupu

Při náboru zaměstnanců se FLÚ řídí principy OTM – R (Open – Transparent – Merit Based Recruitment); v souladu s nimi je nábor nových zaměstnanců vždy otevřený a transparentní, probíhá na základě předem vytyčených požadavků vyplývajících z obsahu pozice a zohledňuje kritéria kvality a kompetence jednotlivých uchazečů a uchazeček.

K podpoře úspěšného zavedení této politiky byla vytvořena Příručka doporučených postupů pro nábor, nástup a adaptaci zaměstnanců FLÚ, určená zejména zaměstnancům a zaměstnankyním ve vedoucích pozicích.

Kariérní postup ve FLÚ podléhá pravidlům platného Kariérního řádu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR, v němž je deklarován princip nestranného posuzování vědecké práce: „při hodnocení pracovníků nesmí docházet k jejich diskriminaci s ohledem na pohlaví, věk, původ, náboženství, politické názory apod.“ (čl. 1 odst. 3). Hodnocení pracovníků a pracovník ve FLÚ podléhá

Atestačnímu řádu FLÚ AV ČR, v. v. i., jehož přílohou je dokument Kritéria pro zařazování vysokoškolsky vzdělaných pracovníků/pracovníků výzkumu a vývoje do kvalifikačních stupňů a do tarifních tříd.

Oba interní dokumenty předpokládají rovnost v přístupu ke všem vědeckým pracovníkům a pracovnícím, jejichž dodržování by mělo být podpořeno systematickým sledováním dat týkajících se jak kariérního postupu, tak mzdového ohodnocení v rámci odpovídajících tarifních tříd.

Navrhovaná opatření

- jmenování výběrových komisí se zřetelem k odborným kompetencím a při zohlednění genderového aspektu
- prosazování genderově korektního postupu při náboru a výběru nových pracovníků a pracovníc
- vypracování pravidel pro obsazování pozic vedoucích vědeckých útvarů v rámci nově zavedené praxe pětiletých funkčních období vázaných na cyklus mezinárodního hodnocení AV ČR
- otevření diskuse o úpravě tarifních tříd a snižování stávajícího rozpětí v rámci jednotlivých tarifních tříd
- možnost konzultace v případě, že se zaměstnanec/zaměstnankyně cítí být kariérně znevýhodněn (kompetence ombudsmana/ombudsmanky, srv. bod 5 níže)

4. Integrace genderové dimenze do výzkumu a výuky

FLÚ je výzkumným pracovištěm neuniverzitního typu, jehož hlavním cílem je přispět k rozvoji světového bádání v oblasti filosofie a příbuzných vědních oborů (např. klasických a medievistických studií, komeniologie, teorie vědy a globálních studií). Výzkum zaměřený na genderovou problematiku není systematicky začleněn do struktury FLÚ a probíhá na individuální bázi. Badatelky a badatelé, jejichž práce genderovou dimenzi reflektuje, si svá témata zvolili samostatně a věnují se jim v souladu s principem svobody bádání, deklarovaným v připravovaném Etickém kodexu FLÚ (čl. II, písm. b).

V rámci prosazování rovného přístupu bude vedení FLÚ u akcí pořádaných ústavem podporovat zohlednění genderového aspektu při sestavování programů konferencí a workshopů a při výběru přednášejících.

Navrhovaná opatření:

- doporučení v rámci FLÚ týkající se genderové senzitivity při pořádání konferencí, workshopů apod.

5. Opatření proti diskriminaci, genderově podmíněnému násilí a sexuálnímu obtěžování

Mezi priority vedení FLÚ patří péče o to, aby pracoviště bylo pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně bezpečným a klidným zázemím. Jak vyplynulo z dat získaných v Anketě HR Award (2020), většina respondentů své pracoviště takto vnímala, přesto však z některých odpovědí vyplynulo, že není na místě podceňovat výskyt nevhodného chování na pracovišti, jako je např. bossing či mobbing (srv. s. 30-31). U anketní otázky věnované antidiskriminačním opatřením pak byla při celkovém

pozitivním vyznění patrná výhrada některých respondentů/respondentek v oblasti diskriminace na základě genderu (srv. s. 28-29).

Jakékoliv projevy diskriminace, šikany a násilí jsou na našem pracovišti považovány za nepřípustné. Důsledně se vůči nim vymezuje také připravovaný Etický kodex FLÚ (čl. I, písm b); v návaznosti na něj bude vedení FLÚ jednak uplatňovat preventivní opatření proti výskytu nevhodného chování, jednak nastaví citlivé mechanismy ohlašování a řešení takových případů.

Navrhovaná opatření:

- vytvoření pozice ombudsmana/ombudsmanky
- školení pro vedoucí pracovních týmů týkající se problematiky nevhodného chování

Tabulka konkrétních navrhovaných opatření v pěti základních oblastech:

Navrhovaná opatření	Ukazatele / cíle	Načasování	Indikátory
1. Proměna vnitřní organizační kultury a rovnováha pracovního a soukromého života			
Provedení vnitřního auditu	Sestavení dotazníku na téma rovných příležitostí, jeho rozeslání v rámci FLÚ a následné vyhodnocení; vedení rozhovorů se zaměstnanci a zaměstnankyněmi pro získání podnětů v oblasti rovných příležitostí	4Q 2023-1Q2024	Písemný podklad pro PRP 2025-2027
Zohlednění problematiky rovných příležitostí ve vnitřních předpisech	Revize a úprava vnitřních předpisů s ohledem na politiku rovných příležitostí. Doplnění dokumentů (Pracovního řádu) o další aspekty související s flexibilními formami práce, např. hybridní formy porad a schůzek nebo právo být offline a nepřístupný na telefonu během pracovního volna	1-2Q 2024	Revize vnitřních předpisů, doplnění Pracovního řádu
Identifikace možných nerovností v odměňování	Průběžné zpracovávání mzdové analýzy za účelem sledování rovnosti v odměňování napříč FLÚ	2022 až 2024 průběžně	Pravidelné mzdové analýzy a reporting
Vytvoření koncepce pro komunikaci s pracovníci a pracovníky na MD/RD, resp. pečujícími o blízkou osobu	Vytvoření dokumentu upravujícího formy udržení kontaktu během kariérní pauzy: nabídky školení, poradenství apod.	2-4Q 2023	Dokument upravující komunikaci s osobami, které mají kariérní pauzu

Vytvoření strategie podpory kolegyň a kolegů po MD/RD	Vytvoření strategie FLÚ reagující na nedostupnost státních zařízení předškolní péče, nízké kapacity dětských skupin AV ČR, finanční nedostupnosti individuální placené péče: navrhnout formy podpory a kritéria poskytování pomoci; navázání spolupráce s dalšími ústavy AV ČR, vedením dětských skupin AV ČR	průběžně	Budování vnitřní strategie FLÚ, networking v rámci AV ČR
2. Genderová vyváženost ve vedoucích a rozhodovacích pozicích			
Posilování rovnosti v grémiích a komisích, které jsou jmenovány vedením	Posilování přítomnosti žen v pozicích členek komisí a grémií jmenovaných ředitelem ústavu (např. externí členky atestačních komisí)	průběžně	Vytvoření písemně fixované strategie a její realizace
Vytváření podmínek pro genderovou rovnováhu ve vedoucích a rozhodovacích pozicích	Podpora zájmu žen o účast v komisích a grémiích a o kandidaturu do volených funkcí	průběžně	Vytvoření písemně fixované strategie a její realizace
Analýza genderového zastoupení v tarifních třídách	Analýza možných důvodů nízkého zastoupení žen v kariérních skupinách V5 a V6	1Q 2023	Vypracování analýzy
3. Rovný přístup při náboru a kariérním postupu			
Zohlednění genderové dimenze při jmenování komise	Uplatňovat genderovou senzitivitu při nominaci do výběrových komisí (alespoň 1 žena v tříčlenné komisi, alespoň 2 v pětičlenné, a to při zohlednění odbornosti vzhledem k obsazované pozici)	1Q 2023	Zanést do Příručky doporučených postupů pro nábor, nástup a adaptaci

Rozvoj genderově korektního postupu při náboru a výběru	Standardizace znění zveřejňovaných inzerátů, aby byly genderově korektní; zmapování interních dokumentů s ohledem na genderovou senzitivitu	Průběžně uplatňovat	Zanést do příslušných dokumentů (Příručky doporučených postupů)
Vypracování pravidel pro obsazování pozic vedoucích vědeckých útvarů a zavedení jejich pětiletého funkčního období	V návaznosti na přijatou Strategii FLÚ (ze dne 13. května 2020) vypracování podrobnějších pravidel týkajících se obsazování pozic vedoucích vědeckých útvarů v rámci pětiletých funkčních období vázaných na cyklus mezinárodního hodnocení	2023	Připravit návrhy příslušných dokumentů a návrh změny organizačního řádu FLÚ
Otevření diskuse o zavedení pevných sazeb tarifních mezd v rámci jednotlivých tarifních tříd	Otevření diskuse v rámci FLÚ a s vedením ústavu o stanovení jedné sazby v rámci tarifních tříd, nikoli rozpětí, které dává prostor nerovnostem	Vázáno na možnosti rozpočtu FLÚ	Připravit návrh úpravy Vnitřního mzdového předpisu FLÚ
4. Integrace genderové dimenze do výzkumu a výuky			
Organizování akcí se zřetelem k zastoupení mužů a žen	Zavedení doporučení podporujícího uplatňování genderové senzitivity při organizování vědeckých akcí	1Q 2023	Zavedení a zveřejnění tohoto doporučení
5. Opatření proti diskriminaci, genderově podmíněnému násilí a sexuálnímu obtěžování			

Institucionální řešení případů	Rozhodnutí o ustanovení ombudsmana/ombudsmanky, na kterého by se mohli zaměstnanci a zaměstnankyně obrátit, pokud se cítí být obětí šikany, sexuálního obtěžování nebo jiných forem genderově podmíněného násilí	2Q 2023	Vytvoření institutu ombudsmana/ombudsmanky (vnějšího či vnitřního)
Zvýšení informovanosti o formách nevhodného chování	Plán akce určené vedoucím pracovních týmů týkající se problematiky nevhodného chování, jak z hlediska prevence, tak přístupu k řešení existujícího problému	2Q 2023	Uspořádání školení nebo workshopu

Schváleno Radou Filosofického ústavu AV ČR, v. v. i., dne 29. 9. 2022.

Tento dokument vznikl v rámci projektu *Rozvoj prostředí pro profesní růst pracovníků Filosofického ústavu AV ČR*, reg. č. CZ.02.2.69/0.0/18_054/0014626, který je spolufinancován Evropskou unií.



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

