



ÚSTAV STRUKTURY A MECHANIKY HORNIN
Akademie věd ČR, v.v.i.

Genderová rovnováha a s ní související otázky promítnuté do podmínek
Ústavu struktury a mechaniky hornin AV ČR, v.v.i.

Plán pro období 2023-2026



1. Úvod

Za účelem další práce na zlepšování pracovních podmínek a zajištění rovných příležitostí zaměstnanců/zaměstnankyň přistoupil Ústav struktury a mechaniky hornin AV ČR, v.v.i. (ÚSMH) k vypracování koncepčního dokumentu „**Genderová rovnováha a s ní související otázky promítnuté do podmínek Ústavu struktury a mechaniky hornin AV ČR, v. v. i. - plán pro období 2023-2026**“ (dále jeden „Plán“). Tímto Plánem současně činí ÚSMH krok k naplnění závazků na sociální rozměr vědy a výzkumu dle nejnovějších požadavků Evropské unie v programu Horizont 2020¹, jakož i Grantové agentury České republiky² a Technologické agentury České republiky³ nebo Agentury pro zdravotnický výzkum České republiky⁴. Plán si klade za cíl navržení základních kroků k posílení rovných příležitostí v práci i ve vědě tak, aby zaměstnanci/zaměstnankyň mohli plně využívat svůj pracovní a v případě vědeckých pracovníků/pracovnic též vědecký potenciál a současně s ním skloubit osobní a rodinný život.

2. Východiska Plánu

Při zpracování Plánu vycházel ÚSMH především z dosavadních zkušeností s chodem instituce a jeho požadavky. Při jeho sestavování byly využity statistické údaje, které ÚSMH průběžně shromažďuje v rámci všech oborů své činnosti. Většina těchto údajů je také veřejně dostupná na webových stránkách ÚSMH⁵. Pro lepší přehlednost uvádíme jednotlivé údaje v tomto Plánu vždy ve vztahu ke konkrétním problematikám jako jsou např. zastoupení mužů a žen mezi výzkumnými pracovníky a doktorandy. Při zpracování Plánu jsme dále vycházeli zejména z metodických zdrojů uvedených v kapitole 8. Jak ÚSMH ověřil, výsledky jeho dosavadní činnosti vedou k vytváření dobrých podmínek pro to, aby na pracovišti panovala genderová rovnováha umožňující sladění pracovního a osobního života. Po uplynutí doby platnosti tohoto Plánu dále proběhne další vyhodnocení získaných poznatků, na jehož základě zpracujeme genderový plán na další období.

3. Základní údaje o ÚSMH

Vedle ryze statistických údajů existují i jiné údaje, z nichž nejdůležitější je přehled výzkumné činnosti na našich webových stránkách⁶. ÚSMH je multidisciplinární vědecké pracoviště zaměřené na studium struktury a vlastnosti hornin a horninového prostředí, dále se zabývá výzkumem skel, technické keramiky, kompozitů a biomateriálů, jejich vlastnostmi i aplikačním potenciálem a technologickými otázkami zpracování anorganických i organických odpadů. ÚSMH je jedním z ústavů Akademie věd ČR, který s dalšími čtyřmi ústavu patří do sekce věd o Zemi. Od roku 2007 má Ústav, tak jako všechny akademické ústavy, právní formu veřejné výzkumné instituce.

Hlavní cíle výzkumné činnosti ÚSMH jsou (a) získávání, zpracování a šíření vědeckých poznatků, vydávání vědeckých publikací, národní a mezinárodní spolupráce s vysokými školami a dalšími vědeckými institucemi a

¹ Viz <https://www.h2020.cz/cs/eit-jrc-horizontalni-aktivity-euratom/veda-se-spolecnosti-a-pro-spolecnost/akce/gender-v-horizontu-evropa>.

² Viz <https://gacr.cz/genderova-tematika-v-cinnosti-ga-cr/>.

³ Viz <https://www.tacr.cz/genderova-rovnost-ve-vyzkumu-a-inovacich/>.

⁴ Viz <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2022/04/ZD-VES-2023.pdf>.

⁵ Viz <https://www.irsm.cas.cz/>

⁶ Viz https://www.irsm.cas.cz/index.php?page=projekty_seznam.



soukromými společnostmi prostřednictvím společných projektů a smluv o spolupráci, (b) výuka na vysokých školách a příprava mladých vědeckých pracovníků prostřednictvím doktorských a postdoktorských programů, (c) správa a provozování výzkumných infrastruktur a pořádání vědeckých setkání, konferencí, seminářů na národní a mezinárodní úrovni, (d) vydávání vědeckých časopisů *Acta Geodynamica et Geomaterialia* a *Ceramics Silikáty* (ve spolupráci s VŠCHT).

Výzkumná činnost je organizována v šesti vědeckých odděleních, a to Oddělení geochemie, Oddělení inženýrské geochemie, Oddělení kompozitních a uhlíkových materiálů, Oddělení neotektoniky a termochronologie, Oddělení seismotektoniky a Oddělení struktury a vlastnosti materiálů. Administrativní a další podpůrné činnosti zajišťují další čtyři oddělení (ekonomické, technické, knihovna a sekretariát ředitele). ÚSMH má 111 zaměstnanců, z toho 74 na plný a 37 na částečný pracovní úvazek. V obecné rovině je **zastoupení mužů a žen** na ÚSMH vyrovnané, protože k 1. 1. 2023 je ze 111 pracovníků 60 mužů a 51 žen. Zastoupení mužů a žen na ÚSMH v jednotlivých odborných pracovních pozicích je uvedeno v Tab. 1.

Tab. 1. Zastoupení mužů a žen na ÚSMH v jednotlivých odborných pracovních pozicích k 1. 1. 2023

	ženy	muži
Odborný pracovník výzkumu a vývoje	45,5 %	54,5 %
Doktorand	14,3 %	85,7 %
Postdoktorand	16,7 %	83,3 %
Vědecký asistent	62,5 %	37,5 %
Vědecký pracovník	46,2 %	53,8 %
Vedoucí oddělení	50,0 %	50,0 %

Lze tedy konstatovat, že zastoupení mužů a žen je v ÚSMH co do počtu i pracovních pozic v úhrnu rovnoměrné s výjimkou doktorandů a postdoktorandů, což jsou obecně pozice s nejvyšší fluktuací. Dále je třeba připomenout, že poměr mužů a žen je výrazně oborově specifický, tedy například v geologických oborech je vyšší zastoupení mužů, v chemických naopak žen.

4. Koordinace osobního a pracovního života, organizační kultura

Při sladění osobního a pracovního života vychází ÚSMH ze stávajících interních předpisů a z premisy, že práce nemá být na překážku rozvoje rodinného života (nejen) výzkumných pracovníků a pracovníků. Z objektivních důvodů mateřství jsou ženy v rodinném životě zapojeny více než muži a zpravidla proto musí i více omezovat své pracovní aktivity. Doba zakládání rodin se v případě žen kryje se začátkem kariéry, což na ně vytváří zvýšený tlak, kdy je nutné tyto dvě klíčové oblasti lidského hlediska vzájemně skloubit k dlouhodobé spokojenosti (nejen) těchto žen a jejich rodin. V této skutečnosti je ostatně možné spatřovat důvod, proč podle statistického šetření Národního kontaktního centra – gender a věda při Sociologickém ústavu AV ČR, v. v. i., převažují ve vědecké obci muži a ženy v celorepublikovém průměru představují pouze 27 % vědeckých či akademických pracovníků.⁷ Muži totiž zpravidla neodcházejí na rodičovskou dovolenou a při narození potomka dále pokračují

⁷ Viz <https://genderaveda.cz/zeny-ve-vede/>.



ve své vědecké kariéře. Z tohoto důvodu ÚSMH podniká kroky k tomu, aby byl jako zaměstnavatel vstřícný k rodinám pracovníků například tím, že vedoucí mají oprávnění v odůvodněných případech povolit práci z domova, nebo že pracovní povinnosti a interní projekty mohou být z důvodu mateřských dovolených přerušeny bez sankcí.

Jedním ze základů osobního života je bydlení, jehož poskytování upravuje **„Směrnice Akademické rady Akademie věd ČR č. 8 ze dne 12. března 2019, o přidělování bytů, startovacích bytů a vybraných ubytovacích jednotek ve vlastnictví Střediska společných činností AV ČR, v. v. i.“** Tento interní předpis AV ČR je genderově neutrální, umožňuje přidělování služebních bytů nejen vědeckým pracovníkům do 35 let věku bez rozdílu pohlaví či rodinného postavení. Rodinný a osobní život lze při posuzování žádosti o přidělení bytu zohlednit na základě § 3 odst. 7 písm. c) cit. směrnice, kde se hovoří o posouzení *„sociálních aspektů uvedených v žádosti vztahujících se k zaměstnanci.“* To umožňuje zvážení široké škály životních situací. ÚSMH rovněž v omezeném množství zajišťuje ubytování v bytech a v hostinských pokojích ve svém areálu. Byty, které má ÚSMH k dispozici jsou přednostně nabízeny jeho zaměstnancům/zaměstnankyním. Krátkodobější ubytování např. ve vztahu k zahraničním návštěvám a stážím je zajištěno nabídkou hostinských pokojů, přičemž i v těchto případech je podporován rodinný život vědců a vědkyň (pokoje bývají využívány rovněž k ubytování jejich rodin).

Kromě bydlení zajišťuje AV ČR též dětské skupiny, které jsou k dispozici pracovníkům/pracovnicím všech ústavů bez rozdílu. Pro ÚSMH je nejbližší dětská skupina zřízena na Praze 8 v sídle Ústavu informatiky AV ČR, v. v. i. Kapacita je 10 míst pro děti starší 2 let a 6 míst pro děti od 12 měsíců věku. Zařízení se nachází v dostupné vzdálenosti od sídla ÚSMH.

Z hlediska sladování osobního a pracovního života vědeckých pracovníků/pracovnic hraje důležitou úlohu otázka podmínek kariérního postupu. Tato otázka je upravena **„Kariérním řádem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR“** ze dne 17. 12. 2008, č. j. 5245/VR/08. K tomuto dokumentu lze vznést výhradu v tom, že ve vztahu k postdoktorandům a vůbec mladým vysokoškolským pracovníkům neobsahuje žádné výslovně garantované výjimky z povinnosti plnit v pravidelných intervalech atestace (tj. hodnocení vědecké činnosti rozhodné pro další pracovní zařazení a kariérní postup v rámci ÚSMH). Přitom např. dokument *„Doporučení pro poskytovatele podpory VaVal k řešení pracovních podmínek v oblasti výzkumu Genderová rovnost ve výzkumu a vývoji - příručka pro poskytovatele“* výslovně počítá s tím, že do doby 4 let od absolvování Ph.D. studia nelze započítávat mateřskou a rodičovskou dovolenou, péči o příbuzného nebo partnera či vážné zdravotní problémy. Na druhé straně je skutečností, že kariérní řád Akademie věd ČR nezakazuje praxi, která uvedený genderový aspekt zohledňuje. V praxi to znamená, že v podmínkách ÚSMH je v souvislosti s atestacemi k otázce osobních poměrů zaměstnanců a zaměstnankyň přihlíženo, a to bez ohledu na absenci konkrétní úpravy.

Z genderového hlediska je podstatným interním předpisem **„Pracovní řád Ústavu struktury a mechaniky hornin AV ČR, v. v. i.“** účinný od 1. 1. 2022. Tato směrnice v čl. IV. „Pracovní doba a dovolená“ garantuje dle zkušeností našich pracovníků a pracovníků dostatečné možnosti pro sladění pracovního a rodinného života. Čl. IV. odst. 2 garantuje pružnou pracovní dobu (základní pracovní doba vždy od 10:00 hod. do 14:00 hod.), přičemž odpracované hodiny se kontrolují na úrovni měsíce, nikoliv týdne. Zaměstnanec tak může pracovní dobu více přizpůsobit svým možnostem a představám. Dále odst. 7 umožňuje, aby zaměstnavatel stanovil zaměstnanci pracovní dobu ze „zvláštních důvodů“ odlišně (zaměstnanci je přímo dána možnost podat o to odůvodněnou žádost). Účelem této úpravy je koordinace pracovního a rodinného života zaměstnankyň/zaměstnanců ÚSMH, která, zejména v případě zaměstnankyň/zaměstnance vracejícího se do pracovního procesu z rodičovské



dovolené může kratším pracovním úvazkem usnadnit péči o dítě. Zaměstnanci/zaměstnankyně ÚSMH mají podle odst. 13 pracovního řádu rovněž nárok na 5 týdnů dovolené. Práci z domova, která je v současné době dalším vítaným prvkem posílení vztahu mezi pracovním a osobním životem zaměstnankyň/zaměstnanců umožňuje čl. V. pracovního řádu. Rozsah práce z domova není pracovním řádem limitován a v jednotlivých dohodách mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem lze proto zohlednit konkrétní okolnosti jednotlivých případů, a to právě i s ohledem na rodinné důvody dané zaměstnankyně/zaměstnancem.

Z hlediska **organizační kultury** se ÚSMH genderovou problematikou zabýval především v pracovní oblasti, kde vznikla dobrá praxe umožňující sladování osobního a rodinného života. Jinak ÚSMH volí genderově neutrální přístup. To se také promítá do organizační kultury, v níž není podstatné, zda je pracovník mužem nebo ženou. Vyvážený z hlediska zastoupení pohlaví je i poměr vedoucích jednotlivých oddělení v ÚSMH (viz Tab. 1).

S ohledem na § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, ÚSMH zdůrazňuje, že v oblasti pracovního práva se nemůže dopouštět pracovní diskriminace na základě pohlaví, protože tento faktor není v Pracovním řádu vůbec uveden.

5. Genderová rovnost při vedení, rozhodování a v kariélní oblasti (náboru, kariélním postupu a ohodnocení)

Z údajů v předchozí části Plánu vyplývá, že ženy se aktivně účastní výkonu vedoucích pozic v ÚSMH. Dosavadní rozhodovací procesy ÚSMH jsou genderově neutrální, mezi rozhodovacími kritérii není pohlaví zohledňováno (pokud to nevyžaduje specifická situace, typicky ohledy na ženy-matky v pracovníprávních vztazích pro účely sladění osobního a pracovního života). To je dáno povahou výzkumné činnosti ÚSMH.

V **kariélní oblasti** lze nad rámec již uvedeného dále rozvinout, že pro nábor nových zaměstnanců neexistuje na ÚSMH žádná centrální komise. Výběrová řízení vyhláší vždy na základě potřeby vedení jednotlivých oddělení (ať již provozních, nebo výzkumných) a výběrové řízení probíhá před ad-hoc jmenovanou komisí, složenou z ředitele, vedoucího oddělení, vědeckého tajemníka a dalších členů podle odbornosti. Rovnost při výběru uchazeče/uchazečky je dále podpořena genderově rovnoměrným obsazením vědeckých oddělení, a to i na úrovni vedení oddělení (včetně pozic zástupců vedoucích). Tím je zajištěno, že i uchazeč/uchazečka je posuzován/a genderově vyváženou skupinou osob – touto *ad hoc* ustanovenou komisí. Předmětem posuzování je především dosavadní odborná kvalifikace či výsledky vědecké práce na poli přírodních a materiálových věd.

Odměňování mužů a žen je na úrovni ÚSMH upraveno „**Mzdovým předpisem Ústavu struktury a mechaniky hornin AV ČR, v. v. i.**“ ze dne 14. 12. 2021. Tento předpis je genderově neutrální, a stejně jako Pracovní řád neuvádí pohlaví pracovníků, plně tak respektuje právo žen a mužů na rovné odměňování za totožnou práci. Finančně je ohodnocena pracovní pozice, přičemž kritérii jsou její náročnost, dosažená kvalifikace a výsledky. Nepochází tak ke skryté diskriminaci, kdy by např. muži a ženy vykonávali totožnou práci jen pod jiným formálním označením, přičemž ženy by byly méně placeny apod.



6. Opatření proti genderově podmíněnému násilí

Na pracovištích ÚSMH **nebyly doposud zaznamenány žádné případy genderově podmíněného násilí či sexuálního obtěžování** a bude snaha tento dlouhodobý trend i nadále zachovat zejména prevencí, vycházející jednak z etických předpisů (*Etický kodex výzkumných pracovníků AV ČR*) a pracovních norem a jednak z nadále důsledného přístupu vedoucích pracovníků k této problematice, který vycházel a vychází z pravidel proti genderově podmíněnému násilí a sexuálnímu obtěžování zakotvených v občanském zákoníku, přestupkovém právu a trestním právu. Také Zákoník práce umožňuje ochranu proti genderově podmíněnému násilí, např. rozvázáním pracovního poměru s problémovým zaměstnancem nebo zaměstnankyní. Zejména ale bude dbáno o zachování atmosféry otevřenosti a pozitivních vztahů na pracovišti, což je nejlepším opatřením proti jakýmkoliv typům nevhodného chování pracovníků, včetně sexuálního obtěžování a násilí.

7. Závěrečné cíle

Na základě shora uvedeného si ÚSMH v souvislosti s otázkou rovnosti přístupu k oběma pohlavím a zajištěním rovných příležitostí zaměstnanců a zaměstnankyň stanovil následující cíle, kterých chce dosáhnout v následujícím období do roku 2026.

- Pokračování v odstraňování potenciálních překážek při sladování osobního a pracovního života
- Zvyšování povědomí o rovnosti pohlaví
- Snaha o rovnoměrné zastoupení pohlaví ve vedoucích funkcích, při rozhodování a v kariélní oblasti
- Podpora pracovníků na a po mateřské a rodičovské dovolené
- Předcházení genderově podmíněnému násilí

8. Metodické zdroje

- 1) CROFONY, Tímea, DVOŘÁČKOVÁ, Jana, RYPÁČKOVÁ, Pavla, VÍZNEROVÁ JAZYKOVÁ, Hana, Jak na změnu: Genderová rovnost ve výzkumné instituci, 1. vydání, Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2020, ISBN 978-80-7330-369-3.
- 2) Doporučení pro poskytovatele podpory VaVal k řešení pracovních podmínek v oblasti výzkumu Genderová rovnost ve výzkumu a vývoji - příručka pro poskytovatele.
- 3) EVROPSKÁ KOMISE, Generální ředitelství pro výzkum a inovace, Ředitelství D – lidské zdroje, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), 1. vydání, Brusel: Evropská komise, 2021, ISBN 978-92-76-39184-5.
- 4) Fyzikální ústav AV ČR, v. v. i. získal za svou osvětovou činnost na poli gender a věda ocenění Evropské komise. ÚSMH proto hledal východiska taktéž v jeho Akčním plánu 2021-2023, Strategii nábory a výběru zaměstnanců, Strategii řízení lidských zdrojů 2018-2022.
- 5) Grantová agentura České Republiky, Orientační průvodce mateřstvím a rodičovstvím v zadávacích dokumentacích GA ČR, aktualizace příručky z února 2021.
- 6) Masarykova univerzita, Plán genderové rovnosti Masarykovy univerzity na léta 2022-2024.



ÚSTAV STRUKTURY A MECHANIKY HORNIN

Akademie věd ČR, v.v.i.

- 7) TENGELOVÁ, Hana, ŠIMANDLOVÁ, Kamila, ŠEBESTOVÁ, Ester, DVOŘÁČKOVÁ, Jana, LINKOVÁ, Marcela, Genderová rovnost ve vědě a na vysokých školách: příklady z praxe, 1. vydání, Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2018.
- 8) Univerzita v Helsinkách, Plán rovnosti a rozmanitosti na období let 2021-2024.
- 9) Webové stránky genderaveda.cz zřízené Národním koordinačním centrem – gender a věda při Sociologickém ústavu AV ČR, v. v. i. a na nich obsažené volně dostupné informace metodické pomůcky (zejména příručky: Genderový audit v instituci, Plány genderové rovnosti).

V Praze dne 21. 3. 2023

RNDr. Filip Hartvich, Ph.D.
ředitel