



Plán rovných příležitostí

Výzkumného ústavu rostlinné výroby, v. v. i.

na období 2022 - 2023

Úvod

Problematika rovných příležitostí a genderové rovnosti je tématem, které je ve Výzkumném ústavu rostlinné výroby dlouhodobě považováno za nedílnou součást politiky ústavu; dodnes však v této oblasti chyběla ucelenější koncepce. Doposud byly proto realizovány pouze některé dílčí kroky, jako například deklarace dodržování principů rovného přístupu a rovných příležitostí a odmítnutí diskriminace (Etický kodex), zohlednění rodičovské a mateřské dovolené při atestacích výzkumných pracovníků (Kariérní řád), podpora týmů s rodiči po návratu z MD/RD (DKRVO 2018-2022) apod. Ústav rovněž sleduje a zveřejňuje genderovou statistiku, která je součástí Výročních zpráv ústavu, dostupných na webových stránkách instituce.

VÚRV je od listopadu 2021 nositelem prestižního ocenění "HR Excellence in Research Award" udělovaného Evropskou komisí. Udělení ocenění zavazuje během následujících dvou let splnit podmínky, plynoucí z přijetí principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Plnění těchto podmínek je deklarované v Akčním plánu strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky, realizovaného v rámci projektu OP VVV Posílení strategického řízení vědy a výzkumu ve VÚRV, v. v. i. CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014700. Řada výstupů Plánu rovných příležitostí tak bude realizována prostřednictvím uvedeného projektu.

V rámci přípravy Plánu rovných příležitostí proběhl v roce 2021 ve VÚRV genderový audit, který realizoval auditorský tým Osvětové besedy, o.p.s. Audit byl realizován využitím metod sběru a obsahové a jazykové analýzy veřejně dostupných a interních dokumentů, dotazníkového šetření mezi zaměstnanými, focus groups se zaměstnanými a semistrukturovanými rozhovory s vybranými osobami (zástupci vedení ústavu, zástupci/kyně odborů, zaměstnanci/kyně na mateřské/rodičovské dovolené). Audit proběhl v souladu se Standardem genderového auditu, vydaným Úřadem vlády ČR 6. října 2015. V rámci auditu byly hodnoceny cíle organizace v oblasti rovnosti a jejího institucionálního zajištění, personální politiky, nábory a uvolňování zaměstnaných, organizační struktury s ohledem na genderovou rovnost, vzdělávání zaměstnaných, hodnocení a odměňování, work-life balance a vnitřní kultury ústavu. Navrhovaná opatření tvoří základ Plánu rovných příležitostí.

Prvním opatřením, zavedeným na základě auditu, bylo nastavení procesů prevence a řešení sexuálního obtěžování prostřednictvím vydání interní směrnice v listopadu 2021, určením pověřené osoby v záležitostech sexuálního obtěžování a zavedením pravidelných konzultací zaměstnankyň a zaměstnanců s pověřenou osobou od prosince 2021.

Akční plán

Oblast	Cíl	Výstup	Indikátor	Termín
Úprava procesů výběrového řízení	Formalizace náborového procesu, obsahující stanovení fází náboru, vymezení povinného obsahu pracovního inzerátu, stanovení hodnotících kritérií, rovnováha mezi muži / ženami ve výběrových komisích	Interní předpis Nábor a vznik pracovního poměru.	Vypracovaná metodika	Q2 2022
		Revize aktuálně platné pracovní inzerce a zavedení inzerování pracovních pozic bez použití generického maskulina	Genderově korektní inzerce	Q4 2023
		Roční hodnocení výběrových řízení (kvalita inzerce, složení komisí)	Vypracovaná zpráva	Q1 2024
Implementace principu rovných příležitostí do chodu ústavu prostřednictvím vzdělávání a osvěty	Osvěta v oblasti rovných příležitostí prostřednictvím prezentace aktivit a výsledků ústavu	Zpráva o aktivitách ústavu v oblasti rovných příležitostí s roční frekvencí (sloužící jako informační i metodický materiál pro všechny zaměstnané)	Vypracovaná zpráva	Q1 2023
	Zvýšení informovanosti o problematice genderové rovnosti	Vzdělávací akce v oblasti rovných příležitostí, zejména v oblasti podpory rovných příležitostí, funkční mezigenderové komunikace, prevence sexuálního obtěžování apod.	Počet vzdělávacích akcí	Q4 2023
Genderová dimenze v interních předpisech	Formulace a deklarace základních principů rovných příležitostí ve strategických dokumentech ústavu	Revize všech veřejně dostupných i interních strategických dokumentů včetně personálních, s ohledem na výstupy genderového auditu, včetně korekce genderově nekorektního jazyka	Počet zrevidovaných dokumentů	Q4 2023

Oblast	Cíl	Výstup	Indikátor	Termín
Podpora úspěšného work-life balance	Rozšíření možnosti pracovat mimo kancelář a odstranění nadměrné související administrativy	Interní předpis k výkonu práce v jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele (tzv. práce ze vzdáleného pracoviště)	Vypracovaný předpis	Q1 2022
	Podpora osob na MD a RD, komunikace, zajištění podmínek po návratu z RD/MD	Interní předpis Program podpory výzkumných pracovníků po návratu z mateřské/rodičovské dovolené	Vypracovaná metodika	Q2 2022
	Standardizace adaptačního procesu, který bude mimo jiné zahrnovat i přidělení osoby zodpovědné za realizaci a usnadnění procesu adaptace	Interní dokument Pracovní adaptace zaměstnanců.	Vypracovaná metodika	Q1 2023
		Formulář Plán pracovní adaptace	Počet ukončených procesů (vyplněných formulářů)	Q1 2024
Prevence a řešení sexuálního obtěžování	Implementace Směrnice ředitele Prevence a řešení sexuálního obtěžování	Roční hodnocení řešení stížností, dodržení postupů, navržená nápravná opatření a jejich účinnost, hodnocení dalších návrhů a podnětů k dané problematice	Vypracovaná zpráva	Q1 2023
Genderová dimenze v obsahu výzkumu	Zohlednění genderové dimenze v obsahu výzkumu při přípravě projektů	Zvýšení informovanosti o problematice genderové rovnosti	Počet vzdělávacích akcí	Q2 2023
		Dotazníkové šetření – zohlednění genderové dimenze v obsahu výzkumu u nově řešených projektů	Vypracovaná zpráva	Q1 2023