ÚSTAV TEORIE INFORMACE A AUTOMATIZACE AV ČR, v.v.i.
Pod Vodárenskou věží 4, 182 00 Praha 8

Plán rovnosti žen a mužů UTIA

Vedení Ústavu teorie informace a automatizace Akademie věd ČR, v. v. i., (dále jen "ÚTIA" nebo "ústav") formuluje zásady rovných příležitostí, které se vztahují na všechny pozice v ústavu; týkající se zejména uplatňování rovnosti žen a mužů, přijímacího řízení, nominací do odborných orgánů, systému hodnocení a odměňování.

Ústav plně respektuje Evropskou chartu pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků ve všech oblastech své činnosti, včetně svobody výzkumu, etických zásad, profesní odpovědnosti a přístupu, odpovědnosti, správné praxe ve výzkumu, šíření výsledků, zapojení veřejnosti, nediskriminace, genderové vyváženosti, spoluautorství, pracovních podmínek, stability zaměstnání, kariérního rozvoje, mobility, hodnocení a přijímání nových pracovníků.

Ústav se zavazuje k rovnosti žen a mužů v rámci naší akademické obce i v širším akademickém prostředí.

V důsledku toho ústav nadále podporuje rozvoj opatření, která posilují rovnost žen a mužů a sociální spravedlnost v rámci naší komunity. Tato agenda je pro nás důležitá jak z hlediska interního, tak z hlediska širšího společenského dopadu.

Vyvinuli jsme naznačená opatření k řešení rovnosti žen a mužů na ÚTIA: možnosti školení, zvyšování povědomí o rovnosti žen a mužů a politická opatření k zajištění rovných příležitostí při přijímání nových pracovníků a kariérním postupu.

Vyhrazené zdroje

Ústav vyčlenil lidské zdroje a využil odborné znalosti v oblasti rovnosti žen a mužů pro realizaci tohoto plánu rovnosti žen a mužů; konkrétně jsou příslušnými činnostmi pověřeni zástupce ředitele pro provoz a jedna asistentka vedení ústavu; ti jsou oprávněni přizvat k řešení konkrétních úkolů další zaměstnance.

Sběr a monitorování údajů

Ústav analyzuje údaje o zaměstnancích a platech z hlediska rovnosti žen a mužů, vyhodnocuje je a zveřejňuje výsledky ve formě výročních zpráv o GEP.

Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura

Ústav si je vědom skutečnosti, že převládající organizační kultura a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem jsou klíčovými složkami pro vytvoření prostředí, v němž mohou muži i ženy využívat své činnosti a mít rovné příležitosti při budování naplňující kariéry. Organizační kultura a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem je široká tematická oblast, která se zabývá otázkami, jako jsou např.:

1. Ustanovení o péči o děti;

2. Ustanovení o mateřské/otcovské/rodičovské dovolené;

3. Podpora zařízení péče o děti v oblasti Mazanka:

4. Možnost práce na částečný úvazek.

Rovnováha mezi muži a ženami ve vedení a rozhodování

ÚTIA usiluje o to, aby byla genderově vyváženou institucí, jejíž členové mají rovný přístup k vedoucím a dalším rozhodovacím funkcím a vyváženě se na nich podílejí. Podrobnější analýza těchto aspektů je obsažena ve výročních zprávách GEP.

Rovnost žen a mužů při přijímání nových pracovníků a kariérním postupu

Vzhledem k tomu, že se kromě výzkumu zabýváme také vysokoškolským vzděláváním, máme vliv na to, kdo bude vytvářet naši budoucí společnost. Proto považujeme za důležité, aby naše vzdělávací prostředí bylo bez genderových předsudků. Abychom snížili předsudky v našem výzkumu a obsahu vzdělávání, je nezbytné brát v úvahu biologické a sociální odlišnosti mužů a žen. Ústav umožňuje a podporuje zaměstnávání na částečný úvazek podle přání zaměstnanců, kdykoli je toto uspořádání v souladu s hladkým chodem provozu ústavu.

Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky

UTIA se snaží být společensky odpovědnou institucí, která úspěšně integruje a šíří genderově orientovaný výzkum a vzdělávání.

Firemní kultura proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Na všech úrovních řízení v ústavu odpovědné osoby pěstují komunitu, která funguje zásadně na základě vzájemného respektu mezi všemi jejími členy. V důsledku toho není v ústavu tolerováno násilí mezi zaměstnanci.

Výše uvedené zásady jsou zakotveny v různých vnitřních předpisech ústavu, zejména v kolektivní smlouvě mezi ústavem a odborovou organizací, a také v dokumentu Kariérní řád AV ČR, který upravuje kariérní rozvoj zaměstnanců a studentů ústavu.

Věříme, že díky pokračujícímu úsilí se nám daří a i v budoucnu bude dařit přispívat k rovnosti žen a mužů na akademické půdě.

Jiřina Vejnarová
ředitelka