

Výzkumný ústav geodetický, topografický a kartografický, v. v. i.

Čj.: 01 – 227 / 2024

Schvaluji: Ing. Jiří Drozda, Ph.D., ředitel

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Drozda', is centered below the text of the approver.

**Plán genderové rovnosti VÚGTK, v. v. i.
na období 2024-2027**

Preamble

Země, které jsou schopnější ve využití vzdělání a profesního potenciálu žen mají vyšší inovační výkonnost a dosahují lepších výsledků ve výzkumné práci. VÚGTK, v. v. i. (VÚGTK) si plně uvědomuje, že jeho nejcennějším přínosem jsou lidé a dosažení jeho poslání závisí na výkonu, obětavosti, profesionalitě a schopnostech všech zaměstnanců. Na tomto základě VÚGTK již dlouhodobě v rámci aktivit k získání HR Award trvale usiluje o zlepšení a posílení strategického řízení s důrazem na rozvoj LZ jehož součástí jsou i genderové zásady obsažené v principu Evropské charty a Kodexu "Rovnováha mezi pohlavími". Naším cílem, je, aby se všichni zaměstnanci bez ohledu na pohlaví, věk, rasu, národnost, náboženství apod. těšili stejnému zacházení a měli k dispozici rovné příležitosti pro odborný růst. Ztotožňujeme se s hodnotami nediskriminace, rovnosti a respektu k rozmanitosti.

Cílem plánu genderové rovnosti je pěstovat genderovou rovnost napříč celým ústavem, a to zlepšováním vnitřních postupů, ústavní kultury, odstraňováním překážek k dosažení genderové rovnosti, identifikací a nápravou genderových stereotypů a napravováním genderové nevyváženosti.

Tímto plánem se ústav explicitně hlásí k principu genderové rovnosti, rovného zacházení, podpory diverzity a zákazu jakékoli formy diskriminace tak, jak vyžaduje i právní řád České republiky. Diskriminace je zde pojímána široce, tak jak jí i zakotvuje i antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. v 2 odst. 3 a 4, tj. zahrnuje i situace těhotenství, rodičovství (mateřství nebo otcovství), genderové identity a sexuální orientace.

Současně je tento dokument vstupním předpokladem pro možnost žádat o finanční prostředky na vědeckou a výzkumnou činnost v rámci programu Evropské komise Horizont Evropa (Horizon Europe) a nově taktéž v rámci Grantové agentury ČR a tak plní i zcela praktickou funkci.

Plán genderové rovnosti samozřejmě reflektuje i tuzemské požadavky vlády ČR, která klade na implementaci a prosazování principů genderové rovnosti také znatelný důraz, a to včetně oblasti vědy a výzkumu, respektive poznání. Stěžejním dokumentem v tomto ohledu je Strategie rovnosti žen a mužů 2021–2030.

Pevně věříme, že náš závazek zavést navržený plán genderové rovnosti nám pomůže stát se lepším zaměstnavatelem a úspěšnější výzkumnou organizací.

Ing. Jiří Drozda, Ph.D.

Ředitel



Současný stav

Výzkumný ústav geodetický, topografický a kartografický byl zřízen zřizovací listinou ministra místního hospodářství z 23. 1. 1954. Jeho posláním bylo zabezpečit proces modernizace technologií a řešení vědecko-technických úkolů pro Ústřední správu geodézie a kartografie. V roce 1957 byl Ústav pověřen Československou akademií věd rozvíjením základního výzkumu v oboru geodézie a související mezinárodní spoluprací. Ústav je jedinou vědecko-výzkumnou institucí resortu Českého úřadu zeměměřického a katastrálního (ČÚZK). Od roku 2007 je ústav podle zákona č. 341/2005 Sb. zapsán MŠMT ČR do rejstříku veřejných výzkumných institucí. Jako veřejná výzkumná instituce byl zřízen dne 1. 1. 2007 zřizovací listinou ČÚZK č. j. 2700/2006-22 ze dne 13. 6. 2006, která je dnes platná ve znění dodatků č. 1 ze dne 15. 11. 2006 č. j. ČÚZK 5018/2006-22, č. 2 ze dne 11. 12. 2009 č. j. ČÚZK 6738/2009-22, č. 3 ze dne 21. 12. 2010 č. j. ČÚZK 14209/2010-22 a č. 4 ze dne 31. 10. 2013 č. j. ČÚZK 18543/2013-22. Zřizovatelem ústavu je ČÚZK.

Poslání ústavu je kodifikováno jeho statutem (misí) a vychází ze současné struktury ústavu, vytvořené historickým vývojem v uplynulých desetiletích. Každý ze současných čtyř výzkumných útvarů ústavu je historicky orientován na *určitou problematiku* oborů geodézie, zeměměřictví a katastru nemovitostí, tj. na geodézii a geodynamiku, geografické informační systémy (GIS) a katastr nemovitostí (KN), inženýrskou geodézii a metrologii, a na vědeckotechnické informace, znalostní systém a vzdělávání. Poslání ústavu se nemění a plně vychází z výše uvedené zřizovací listiny.

VÚGTK je mezinárodně uznávaná výzkumná a vzdělávací instituce v oblasti výzkumu v oborech geodézie, zeměměřictví a katastru nemovitostí.

Ústav věnuje otázce zachování genderově vyváženého prostředí soustavnou pozornost. Mezi zaměstnanci se nedělaly a nedělají rozdíly, nediskriminuje se pozitivně ani negativně. Otázka zastoupení žen a mužů na všech zaměstnaneckých a řídicích pozicích byla pravidelně sledována a vyhodnocována. Byly samozřejmě rozdíly v zastoupení žen u jednotlivých součástí Ústavu, ale snahou vedení bylo tyto rozdíly odstraňovat a počet žen podle možností mírně navyšovat, a to zejména u výzkumných součástí.

K 31. prosinci 2023 tvořily 28,3 % (13) zaměstnanců ústavu ženy a 71,7 % (33) muži. Mezi nevýzkumnými pracovníky byl podíl 77 % žen a 23 % mužů a mezi výzkumnými pracovníky 12 % žen a 88 % mužů.

Ve VÚGTK jsou ženy v rozhodovacích a řídicích funkcích zastoupeny v menší míře než muži. K 31. prosinci 2023 bylo v ústavu z celkového počtu žen 15 % ve vedoucích pozicích. Nižší počet žen v rozhodovacích a řídicích funkcích vede ke zdánlivému rozdílu v odměňování žen a mužů na stejných kariérních úrovních výzkumných pracovníků. Kolektivní smlouva mezi ústavem a odborovou organizací ústavu nabízí dobrou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem s výhodami nad rámec legislativních povinností. VÚGTK nabízí pružnou pracovní dobu a další výhody rodičům pečujícím o děti. Často využívaným benefitem pro zaměstnance je také zkrácená pracovní doba – na částečný úvazek pracuje 67 % výzkumných pracovníků a 38 % nevýzkumných pracovníků.

Cíle

Tento plán genderové rovnosti popisuje strategii pro období do konce r. 2027, jejímž cílem je pěstovat genderovou rovnost a podporovat rovné příležitosti pro ženy a muže. Plán je tvořen řadou krátkodobých a dlouhodobých opatření zaměřených na zvýšení povědomí o genderové problematice, identifikaci problémů týkajících se genderových otázek, zavádění vhodných vnitřních postupů a sledování

dosaženého pokroku. Předkládaný plán se týká všech zaměstnanců, žen i mužů, a zahrnuje zaměstnance ve výzkumu, technické, administrativní a řídicí oblasti.

Odpovědnost

Ředitel ústavu – provádí manažerská rozhodnutí na úrovni ústavu, vydává vnitřní předpisy a příkazy. Ředitel se zavazuje aktivně prosazovat genderovou rovnost a realizovat plán genderové rovnosti. Ředitel přiděluje finanční prostředky potřebné k zavedení plánu genderové rovnosti. Nezbytnou součástí prosazování genderové rovnosti v praxi je osvěta a vzdělávání na všech stupních ústavu. Vedení ústavu se zavazuje k tomu, že bude přispívat k naplňování tohoto úsilí zejména skrze kontinuální vzdělávání a další vymezené aktivity. Jako první opatření Plánu genderové rovnosti bude ustavena Pracovní skupina pro rovné příležitosti. Bude hlavním odpovědným orgánem a prosazovatelem plánu genderové rovnosti. V pracovní skupině budou zastoupeni pracovníci z různých úrovní ústavní hierarchie včetně výše postavených členů vedení a pracovníků z oblasti personalistiky. Úkoly pracovní skupiny jsou následující:

- Připravovat každoroční genderové statistiky, projednávat je v rámci vedení ústavu a uvádět je ve VZ
- Zvyšovat a udržovat povědomí o problematice rovných příležitostí (školení, porady, semináře atd.)
- Do pravidelných průzkumů mezi zaměstnanci a pohovorů s odcházejícími zaměstnanci zahrnovat otázky týkající se vnímání genderové rovnosti na pracovišti
- Navrhovat změny vnitřních postupů (včetně postupů při náboru a výběru pracovníků) na základě výsledků průzkumů
- Napomáhat zviditelňování vědeckých pracovníků

Úkoly plán genderové rovnosti VÚGTK, v. v. i. na období 2024-2027

1. Ustavení pracovní skupiny pro rovné příležitosti
Odpovídá: ředitel, odborová organizace
Termín: 04.2024
2. Trvale zajišťovat podporu pro průběžné sledování a prosazování agendy rovných příležitostí.
Odpovídá: Pracovní skupina pro rovné příležitosti
Termín: průběžně
3. Celkově posílit profesionalitu personálních procesů a zajišťovat rovné příležitosti v rámci procesu náboru nových pracovníků.
Odpovídá: ředitel, odborová organizace
Termín: při realizaci náboru nových pracovníků
4. V inzertní nabídce pracovních míst zdůraznit podporu diverzity v pracovním prostředí a vstřícnost při sladování pracovního a rodinného života
Odpovídá: ředitel, paní Skulínková
Termín: při formulaci inzertní nabídky
5. Zavést každoroční hodnotící schůzky s přímým nadřízeným (nadřízenou) a ředitelem ústavu a závěry promítnout do finančního ohodnocení na následující období
Odpovídá: vedoucí výzkumných útvarů
Termín: závěr kalendářního roku

6. Kontrolovat spravedlivé odměňování žen a mužů a učinit odměňovací systém transparentním a obeznámit s ním veškeré zaměstnance
Odpovídá: ředitel, Ing. Drtinová a odborová organizace
Termín: průběžně
7. Zlepšit vnitřní postupy, ústavní kulturu a zajistit podmínky proto, aby i podřízení měli možnost dávat zpětnou vazbu nadřízeným a vedení ústavu
Odpovídá: Pracovní skupina pro rovné příležitosti
Termín: průběžně
8. Vyžít v ČR dostupné možnosti školení, e-learningů, seminářů a konferencí k tématu genderové rovnosti ve vědě a výzkumu
Odpovídá: ředitel, vědecký tajemník
Termín: průběžně
9. Jedno za dva roky zhodnotit naplňování Plán genderové rovnosti a na jeho základě Plán aktualizovat
Odpovídá: Pracovní skupina pro rovné příležitosti
Termín: jedno za dva roky
10. Při aktualizaci a přípravě nových strategických dokumentů ústavu deklarovat úsilí o diverzifikované a inkluzivní prostředí s ohledem na genderovou rovnost a rovnost na základě věku, etnicity, zdravotního stavu a dalších charakteristik
Odpovídá: ředitel, vědecký tajemník
Termín: trvale
11. Pokračovat v úsilí k získání HR Award
Odpovídá: ředitel, vědecký tajemník
Termín: trvale – dle finančních možností

Prameny a literatura:

Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků
Antidiskriminační zákon č.198/2009 Sb.

Strategie rovnosti žen a mužů 2021-2030

Webové stránky Evropské komise a NKC-gender a věda

- https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en
- https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe
- <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>
- <https://genderaveda.cz/horizont-evropa>
- <https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti-jako-pozadavek-pro-ucast-v-soutezi-projektu-ga-cr-odroku-2023/>.