

Plán genderové rovnosti Českého metrologického institutu na léta 2022-2025

GEP CMI
Gender Equality Plan CMI

Obsah

1	Úvod	3
2	Český metrologický institut	4
3	Probíhající opatření v oblasti rovnosti žen a mužů	5
4	Cyklus plánu.....	5
5	Minimální procesní požadavky	9
6	Zkoumané oblasti plánu genderové rovnosti.....	10
7	Plánované aktivity a opatření genderové rovnosti ČMI	11



1 Úvod

Rovnost žen a mužů je základní hodnotu Evropské unie a jedním z cílů udržitelného rozvoje (SDGs) OSN. Strategie Evropské komise pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025¹ předkládá politické cíle a opatření, jimiž se má do roku 2025 dosáhnout značného pokroku na cestě směrem k Evropě založené na genderové rovnosti. Hlavním cílem je potírat genderově podmíněné násilí, vyvracet genderové stereotypy, odstranit genderové rozdíly na trhu práce, zajistit rovnoměrné zastoupení mužů a žen v pracovním prostředí a zajištění rovnocenného přístupu a odměňování.

V roce 2012 Evropská komise formulovala priority pro vědu a výzkum s cílem podpořit vědeckou excelenci a šíří výzkumných přístupů tím, že se plně využije genderová rozmanitost a rovnost, a zabrání tak plýtvání talenty. Jedná se o zavedení genderové rovnováhy ve výzkumných týmech, včetně kombinace vědecké práce a rodičovství, zavedení genderové rovnováhy ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a zajištění genderové dimenze ve výzkumu a inovacích. Implementace výše zmíněných cílů zvaných ERA (Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth) probíhá na třech úrovních, které tvoří členské a přidružené země, výzkumné vysokoškolské instituce a Evropská komise. Postup je na všech třech úrovních společný, a to cestou institucionální změny prostřednictvím plánu genderové rovnosti.

Plán rovnosti žen a mužů (GEP) se stává kritériem způsobilosti pro všechny veřejné instituce, výzkumné organizace a vysoké školy členských a přidružených zemí, které se chtějí účastnit programu Horizont Evropa pro výzvy s uzávěrkami v roce 2022² a letech následujících. Začlenění genderové dimenze do obsahu a výzkumu a inovací je standardním požadavkem a kritériem pro udělení grantu hodnoceným v rámci kritéria excelence.

Ze statistik Národního a kontaktního centra pro gender a vědu bylo zjištěno, že ženy jsou nedostatečně zastoupeny v technických profesích a rozhodovacích pozicích. Muži mají ve všech uvedených profesích výzkumu a vývoje převahu a jejich zastoupení má rostoucí tendenci, naopak zastoupení žen mezi výzkumníky dlouhodobě klesá. V mezinárodním srovnání patří úroveň zastoupení žen mezi výzkumníky v České republice k celkově nejnižším ze všech zemí EU.

Na základě výše zmíněných podnětů byly ČMI podniknuty kroky k vytvoření Plánu genderové rovnosti za účelem posílení zastoupení žen ve vědě a výzkumu. Tento dokument vydává vedení Českého metrologického institutu a deklaruje, že princip rovných příležitostí se vztahuje na všechny pozice v instituci prostřednictvím uplatňování principu rovnosti žen a mužů v oblastech sladování osobního a pracovního života, genderová vyváženost ve vedení a rozhodování, genderová rovnost při náboru a kariéřním postupu, začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky a v neposlední řadě opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování.

¹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs

² <https://genderaveda.cz/horizont-evropa-faq/>

Institut 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, správné výzkumné praxe, šíření výsledků, zapojení veřejnosti, nediskriminace, genderové vyváženosti, pracovních podmínek, stability pracovních míst, kariérního rozvoje, mobility, hodnocení a náboru.

2 Český metrologický institut

Český metrologický institut je výkonný orgán státní správy pro oblast metrologie v ČR. Institut ve smyslu § 1 zákona č. 505/1990 Sb., o metrologii, ve znění pozdějších předpisů, zabezpečuje jednotnost a správnost měřidel a měření ve všech oborech vědecké, technické a hospodářské činnosti v rozsahu zmocnění stanovených § 14 uvedeného zákona. Součástí ČMI je 11 vnitřních organizačních jednotek (VOJ), které jsou alokovány v regionálních centrech České republiky a 3 specializované Voj, která jsou umístěna v Praze.

Institut si je vědom velkého přínosu, který mu pracovníci poskytují, a z toho důvodu je spokojenosti zaměstnanců věnována značná pozornost. Přestože ČMI dosahuje významného pokroku při vytváření spravedlivého, flexibilního a genderově vyváženého pracovního prostředí, zavazuje se i nadále zabezpečovat kulturní a institucionální politiku, v níž budou mít všichni zaměstnanci rovný přístup a stejné příležitosti ve všech oblastech. Pro dosažení těchto cílů byly navrženy a schváleny adekvátní institucionální nástroje a zahájeny kroky k realizaci a finanční podpoře aktivit uvedených v tomto Plánu genderové rovnosti ČMI v letech 2022 až 2025. Realizace patřičných opatření byla zavedena vzhledem k principu transparentnosti, rovnosti a zodpovědnosti.

Poslání ČMI je ukotveno již od jeho vzniku, tj. 1993, kdy se zavazuje dodržovat demokratické principy, nezávislost na politické moci, morální a etické zásady, zásady jednoty a spolupráce. Spolupráce ČMI s národními a mezinárodními partnery je podpořena stejnými zásadami, které partnery ctí.

Český metrologický institut zaměstnává 577 pracovníků, z nichž 28 % tvoří ženy a 72% muži. Poměrně velká četnost žen, avšak ne zcela vyvážená, je v technickém zaměření dána zájmem žen o obor v oblasti vědy a výzkumu. Obecně lze říci, že zájem žen o práci v technické oblasti je nižší než zájem mužů, což může být dáno historicky, kdy ženy zastupovaly péči o domácnost, potažmo humanitní obory. Dále se jedná o oblast, kde může dojít ke znatelným změnám a vývoji během působení žen na mateřské dovolené, a to může následně komplikovat jejich profesní rozvoj. Nepochybně by bylo do budoucna vhodné stimulovat zájem mladých studentek o vědu a výzkum a komunikovat zajímavé příležitosti, které tyto profese přinášejí. ČMI disponuje velkým množstvím špičkových odborníků na světové úrovni, kteří by mohli své zkušenosti sdílet navýšením aktivit pro veřejnost.

Institut vyčlenil finanční zdroje na tým pracovníků, vedeným garantem, který úspěšně absolvoval kurz o genderové rovnosti v instituci a plány genderové rovnosti I. a této problematice se aktivně věnuje. Vyhrazená skupina pracovníků pro genderovou rovnost aktivně dohlíží na plnění stanovených plánů a cílů a bude průběžně přijímat adekvátní opatření ke spokojenosti zaměstnanců a vedení ČMI.

3 Probíhající opatření v oblasti rovnosti žen a mužů

Rovné příležitosti v institutu jsou podporovány širokou škálou možností a aktivit. Ženy a muži mají stejné příležitosti týkající se jak kariérního růstu, tak i osobního růstu např. v podobě školení/seminářů a vzdělání. Zaměstnancům je bez jakýchkoliv diskriminačních prvků umožněno rozšíření znalostí a vědomostí na všech stupních vysokoškolského studia. Institut individuálně reaguje na požadavky jednotlivých potencionálních studentů za účelem sladění pracovního a studijního života. Rovněž jsou velkou podporou i programy, které podporují finančními prostředky vzdělávání našich odborníků.

Při náboru zaměstnanců nebyl ani v minulosti jako riziko vnímán fakt, že vhodné kandidátky jsou často bezdětné a v „rizikovém“ věku. Naopak jsou ženy stimulovány k maximalizaci rychlosti profesního růstu před odchodem na mateřskou dovolenou, na což mají vytvořené vhodné podmínky. Ženám je v případě péči o dítě nabídnuta možnost zkráceného úvazku a využití práce z domova, aby tak neztratily kontinuitu znalostí a pracovních návyků.

V rámci programu H2020 jsou zpravidla v projektech ve vědeckých týmech zainteresované ženy, které často přinášejí nový pohled na danou problematiku a podněcují tak diverzitu ve výzkumné skupině pracovníků.

4 Cyklus plánu

Plán genderové rovnosti představuje pro instituci explicitní závazek zabývat se podpoře genderové rovnosti, je součástí její strategie rozvoje a jejího řízení.

Plán má zpravidla 4 fáze:

Analýza

Prvotní fází je audit, díky kterému instituce došla ke konkrétním a měřitelným výsledkům, na základě kterých bude schopna adekvátně nastavit jednotlivé nástroje a opatření za účelem dosažení genderové rovnosti napříč celou institucí. Níže jsou uvedeny výsledky včetně jejich zhodnocení v rámci předem stanovených kategorií:

Vyhodnocení analýzy v oblasti podílu žen na počtu zaměstnanců ČMI

	muži %	ženy %
Počet všech zaměstnanců	72	28
Počet všech zaměstnanců na HPP	68	32
Počet všech zaměstnanců na HPP s VŠ vzděláním	72	28
Počet všech zaměstnanců na HPP s Ph.D. vzděláním	81	19
Počet zaměstnanců studujících Ph.D.	71	29
Počet všech zaměstnanců na HPP zapojených do VaV	73	27

V Českém metrologickém institutu pracuje 72 % mužů a 28 % žen. V případě zaměstnanců na HPP je zastoupení žen nepatrně vyšší, dosahuje 32 %. Podíl žen zaměstnaných v ČMI je obdobný při srovnání s podobnými instituty či technickými veřejnými školami. Je dán nejenom fyzikálně technickým zaměřením ČMI, ale také skutečností, že cca ¼ zaměstnaneckých míst vyžaduje dlouhodobou a pravidelnou manipulaci s břemeny těžšími 15 kg, tedy se jedná o pracovní pozice nevhodné pro ženy. Přesto v rámci ČMI, stejně jako v případě ostatních podobných institutů v EU existují obory, kde ženy tradičně dominují a tvoří nadpoloviční většinu zaměstnanců. Typickým příkladem je metrologie chemických a biotechnologických veličin.

Zastoupení žen s vysokoškolským vzděláním je stejné jako celkové zastoupení žen mezi zaměstnanci a tvoří 28 %. Bohužel s rostoucím vzděláním a kvalifikací zastoupení žen výrazně klesá, u zaměstnanců s Ph.D. kvalifikací tvoří ženy pouze 19 % zaměstnanců, což se následně promítá do nižšího procentuálního zastoupení žen v pozicích vyžadujících vyšší kvalifikaci. Určitým příslibem v této oblasti může být skutečnost, že mezi zaměstnanci aktuálně studujícími Ph.D. tvoří ženy 29 %, což je dokonce o něco vyšší podíl, než tvoří ženy mezi všemi zaměstnanci ČMI.

U zaměstnanců zapojených do výzkumných a vývojových aktivit ČMI tvoří ženy 27 %, což prakticky kopíruje podíl žen mezi zaměstnanci ČMI.

Podrobnější srovnání bylo realizováno s ČVUT v Praze, které rozložením svých fakult mezi jednotlivé technické obory dobře odpovídá rozložení aktivit ČMI. Při srovnání jsme vycházeli z údajů GEP ČVUT.

	ženy %
ČVUT zaměstnanci celkem	34
ČVUT profesor	9
ČVUT docent	14
ČVUT odborný asistent	24
ČVUT vědecký nepedagogický pracovník	18

Srovnání s ČVUT v Praze ukazuje, že celkové zastoupení žen mezi zaměstnanci je obdobné jako v ČMI. Obdobně jako v ČMI je také jasně zřetelný fakt, že s rostoucí kvalifikací zastoupení žen výrazně klesá. V případě pracovníků zapojených do VaV ČMI dosahuje znatelně vyššího podílu zapojení žen.

Vyhodnocení analýzy v oblasti podílu žen na počtu zaměstnanců ČMI v odborné nebo vedoucí funkci

	muži %	ženy %
počet vedoucích oddělení	73	27
počet gestorů	81	19
počet garantů státních etalonů	82	18
počet zaměstnanců ve funkci EURAMET nebo WELMEC	80	20
počet zaměstnanců ve vedení ČMI	89	11
počet členů Vědecké rady ČMI	94	6

V Českém metrologickém institutu pracuje na pozici vedoucího oddělení 27 % žen, což prakticky kopíruje celkový podíl žen mezi zaměstnanci ČMI i podíl žen mezi zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním.

Na odborných pozicích vyžadujících vyšší vzdělání a kvalifikaci, jako jsou gestoři oborů měření, garanti státních etalonů či zaměstnanci řídící naše zastoupení v jednotlivých odborných skupinách mezinárodních organizací EURAMET a WELMEC je ovšem zastoupení žen nižší v rozmezí 18 až 20 %, což téměř přesně odpovídá 19 % zastoupení žen mezi zaměstnanci ČMI s Ph.D. vzděláním. U zaměstnanců ve vedení ČMI je dokonce podíl žen s 11 % ještě nižší, což koresponduje s faktem, že teprve v posledních letech začal podíl zaměstnankyň s Ph.D. vzděláním díky novým mladým kvalifikovaným zaměstnancům růst na současných 19 %.

Analýzou bylo zjištěno velmi nízké, pouze 6 % zastoupení žen mezi členy Vědecké rady ČMI. Vzhledem ke skutečnosti, že členové Vědecké rady ČMI jsou do tohoto orgánu navrhováni mateřskými organizacemi (vysokými školami, výzkumnými ústavy apod.), tak tento fakt svědčí spíše o aktuální situaci v rámci těchto externích organizací mimo ČMI. Členové vědecké rady jsou převážně vědeckí pracovníci z vedoucích pozic svých organizací a až na výjimky jsou výrazně starší, než je věkový průměr zaměstnanců ČMI.

Vyhodnocení analýzy v oblasti podílu žen na počtu zaměstnanců ČMI zapojených ve výzkumných projektech

	muži %	ženy %
počet zaměstnanců podílejících se na řešení českých projektů VaV	76	24
počet zaměstnanců podílejících se na řešení evropských projektů VaV	77	23
počet zaměstnanců na pozici lídra českého projektu VaV	79	21
počet zaměstnanců na pozici lídra evropského projektu VaV	83	17

Analýzou bylo zjištěno, že poměrné zastoupení žen zapojených do českých výzkumných projektů v rámci ČMI (24 %) je prakticky totožné s počtem žen zapojených do evropských výzkumných projektů (23 %). Tento poměr je ale měřitelně nižší než celkový podíl žen zapojeným do výzkumných a vývojových aktivit ČMI, který je 27 %. Vysvětlení tohoto poklesu o 3 až 4 % je relativně jednoduché, hlavním důvodem je zkrácený pracovní úvazek některých zaměstnankyň v oblasti VaV, který jim dovoluje lépe kombinovat výzkumnou kariéru s péčí o rodinu.

V případě vědců, kteří z pozice lídra vedou celé projekty VaV, je podíl žen nižší než v případě zaměstnanců podílejících se na řešení projektu. V případě českých projektů tvoří podíl ženských lídrů v případě ČMI 21 %, v případě evropských projektů 17 %. Tento podíl žen velmi dobře koresponduje s 19 % zastoupením žen mezi zaměstnanci s Ph.D. kvalifikací, neboť právě tato vědecká kvalifikace je typickým kvalifikačním požadavkem na vedení výzkumných projektů.

Vyhodnocení průměrné roční mzdy zaměstnanců ČMI na HPP

	ženy %
všech zaměstnanců	87
všech zaměstnanců bez zaměstnanců s manažerskou smlouvou	94
VŠ vzdělaných zaměstnanců bez zaměstnanců s manažerskou smlouvou	97
zaměstnanců zapojených do VaV bez zaměstnanců s manažerskou smlouvou	96

Analýza zaměřená na odměňování zaměstnanců ukázala, že ženy v ČMI pobírají v průměru 87 % celkové průměrné mzdy. Tato nižší průměrná mzda je způsobena zejména vyšším zastoupením zaměstnankyň v pomocných a obslužných profesích (např. úklid) a nižším zastoupením žen mezi nejvíce kvalifikovanými zaměstnanci a ve vedení ČMI. Tento fakt velmi dobře dokumentuje skutečnost, že v případě porovnání všech zaměstnanců bez zaměstnanců s manažerskou smlouvou tvoří průměrná mzda žen již 94 % celkové průměrné mzdy.

U VŠ vzdělaných zaměstnanců bez zaměstnanců s manažerskou smlouvou je průměrná mzda žen již prakticky stejná jako průměrná mzda mužů, tvoří 97 % celkové průměrné mzdy. Tento minimální rozdíl vzniká v důsledku výrazně nižšího počtu žen v kategorii s Ph.D. vzděláním, tedy s nejvyšší kvalifikací.

V případě zaměstnanců zapojených do VaV bez zaměstnanců s manažerskou smlouvou je odměňování žen velmi blízké odměňování mužů, průměrná mzda žen tvoří 96% celkové průměrné mzdy. Malý rozdíl vzniká zejména jako důsledek toho, že ženy jsou mnohem méně zapojeny do vedení projektů než muži.

Design

Na základě provedeného průzkumu je instituce schopna sobě na míru připravit a navrhnout plán genderové rovnosti. Po zjištění kvantitativních výstupů budou definovány oblasti institucionální změny a cíle, kterých by mělo být v daných oblastech dosaženo. K těmto cílům jsou naplánovány jednotlivé aktivity a procesy. Úspěšnost plnění bude průběžně monitorována odpovědným týmem na genderovou rovnost žen a mužů.

Implementace

Jakmile je vytvořený plán schválen nejvyšším vedením a vyvěšen na webových stránkách instituce, dojde k implementaci navržených aktivit a procesů dle časového harmonogramu. Seznam navržených opatření je uveden v kapitole 7.

Evaluace

Hodnocení je nezbytnou součástí celého cyklu plánu, protože poskytuje instituci přehled o plnění cílů, procesů implementace plánu a dopadu jednotlivých aktivit. Jedná se o průběžné a finální hodnocení, které vždy vyvrcholí výroční zprávou nejpozději do 15. března v roce následujícím. Celkové hodnocení Plánu genderové rovnosti ČMI v letech 2022 až 2025 je plánováno na 15. března 2026. Na základě evaluace jednotlivých cílů zkoumaných v rámci každého roku bude instituce schopna pružně reagovat a v případě zásadních změn i původní návrh plánu optimalizovat.



5 Minimální procesní požadavky

Aby daný dokument bylo možné považovat za plán rovnosti (GEP – gender equality plan), je nutné z pohledu Evropské komise splnit následující genderové minimální požadavky (tzv. minimal requirements, building blocks):

Zveřejnění

Plán genderové rovnosti Českého metrologického institutu na léta 2022 až 2025 bude formálním dokumentem zveřejněným na oficiálních stránkách ČMI a podepsaný generálním ředitelem. Plán bude zveřejněn na odkazu, ve kterém budou rovněž obsaženy kontaktní údaje na osobu zabývající se genderovou rovností žen a mužů včetně doplňujících informací k dané tématice. Každý rok bude prováděna evaluace plnění plánu s termínem do 15. března následujícího roku, která bude formou roční zprávy sdílena na stejném odkazu.

Vyčlenění zdroje

Institut vyčlenil lidské a finanční zdroje na budování odborných znalostí v oblasti genderové rovnosti na realizaci a poté dodržení stanoveného plánu. Tyto vyhrazené zdroje budou sloužit k monitorování a sbírání dat, poskytování podpory zaměstnancům napříč celou institucí.

Shromažďování a monitorování údajů

Aby mohl být plán realizován, bylo zapotřebí shromáždit údaje o zaměstnaných osobách, které byly rozdělené podle pohlaví a založené na stanovených kategoriích. Shromážděná data, uvedená v kapitolách výše, představují reálný počet zaměstnanců k 31.12.2021. Během jednotlivých let budou vynaloženy prostředky na monitorování údajů a kontrolu dodržování stanovených zásad.

Školení

Cílem tohoto požadavku je zvyšování povědomí/školení o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnané osoby a osoby s rozhodovací pravomocí. Na základě interního šetření budou patřičně navržena školení, která budou podporovat a zvyšovat povědomí o této problematice. Dále budou poskytnuty návody, jak v určitých situacích postupovat. Personalistům a jejich nadřízeným bude poskytnut přehled o tom, co to vlastně rovné příležitosti jsou a jakým způsobem je lze aplikovat a uplatňovat v rámci zaměstnanecké politiky.

Institut se zavazuje k plnění výše zmíněných požadavků.

6 Zkoumané oblasti plánu genderové rovnosti

Na základě doporučení Evropské komise se Český metrologický institut rozhodl zkoumat v rámci genderové rovnosti následujících pět oblastí:

Sladování osobního a pracovního života

Cílem bude rozšířit nástroje pro efektivnější fungování osobního a pracovního života pracovníků. Navržené nástroje poslouží k podpoře všem zaměstnancům za účelem spokojenosti jak zaměstnavatele, tak i pracovníka. Veškeré nástroje budou aplikovány napříč celou organizací.

Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Institut bude aktivně podporovat zlepšení příležitostí k genderové rovnováze ve vedení a rozhodování. Ženy budou více podporovány v zastupování odpovědných manažerských pozic a tím se zvýší diverzita v managementu ČMI.

Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Záměrem institutu bude poskytnout základní sadu nástrojů a příležitostí za účelem dosažení stejných podmínek při náboru a kariérním růstu všech zaměstnanců.

Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky

Bude vynaloženo úsilí za účelem integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky, a to např. rozsáhlejší popularizací výzkumných výsledků dosažených ženami a výzkumů zohledňující genderovou oblast.

Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Nevhodné chování na pracovišti je v rozporu se zásadami politiky ČMI a za účelem stanoveného cíle budou hledány způsoby, jak podpořit kooperující, respektující a bezpečné vztahy mezi ženami a muži. Budou rozvíjena preventivní opatření proti vzniku šikany a sexuálního obtěžování a jakékoliv jiné formy podmíněného násilí. Dosavadní nástroje budou doplněny o poradenské služby a zavedení lepšího procesu při podávání stížností.



7 Plánované aktivity a opatření genderové rovnosti ČMI

Nad níže vypsány nástroji, aktivitami a opatřeními bude dohlížet již zmíněný garant spolu s týmem specializovaných pracovníků v této oblasti.

Sladování osobního a pracovního života

Akce	Opatření	Cílová skupina	Očekávaný dopad	Termín
Umožnění flexibilní pracovní doby a práce z domova	Definování obecných podmínek a předpokladů pro využití flexibilní pracovní doby a práce z domova	Zaměstnanci	Vytvoření dokumentu o možnostech podpory v rámci nastavení flexibilní pracovní doby a práce z domova	12/2022
Podpora zaměstnankyň v péči o děti formou osvobození od administrativní práce	Vyčlenění a zaškolení týmu pracovníků pro administrativní činnost	Zaměstnankyně	Rozšíření vyčleněné skupiny zaměstnanců na podporu administrativní činnosti vědkyň a výzkumných odbornic	2023+
Možnost využití studijního volna	Vypracování a zahrnutí této možnosti do řízeného dokumentu instituce	Studenti	Podpora zvýšení kvalifikace studujících zaměstnanců	12/2022
Podpora v péči o děti formou zřízení dětské skupiny	Analýza a vyhodnocení možností zřízení dětské skupiny	Zaměstnanci	Podpora zaměstnanců v péči o děti	6/2023

Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Akce	Opatření	Cílová skupina	Očekávaný dopad	Termín
Zvyšování povědomí o politice lidských zdrojů	Školení vedení a personálních pracovníků	Ředitelé VOJ a personální pracovníci	Zvýšit povědomí o náborových procesech s ohledem na rovnost žen a mužů ve vedoucích pozicích	12/2024
Nastavení kvót pro zastoupení žen ve vedoucích pozicích	Vytvoření plánu, který bude stanovovat předem naplánované cíle	Zaměstnankyně	Sledování počtu žen ve vedoucích pozicích a	12/2025

			zajišťování plnění stanovených kvót	
Vytvoření přehledu flexibilních pracovních podmínek pro zaměstnané ženy	Propagace úspěšných vědkyň a jejich výsledků a absolventek, které významně přispívají k rozvoji vědy a výzkumu	Zaměstnankyně	Zatraktivnění pracovního prostředí instituce pro vědkyně a ostatní zaměstnankyně	12/2023
Zpřístupnění studia Ph.D.	Vytvoření speciálních podmínek, nastavení institucionálního rámce – seznámení zaměstnanců, propagace formou seminářů	Studenti	Podpora studentů v růstu a rozvoji	2022+
Zpřístupnění stáží pro ženy s rodinami	Zajištění stáže pro zaměstnané ženy a rovněž zajištění bezprostředního okolí pro její rodinu	Zaměstnankyně	Podpora sladění osobního života s pracovním růstem	2024+

Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Akce	Opatření	Zúčastněné strany	Očekávaný dopad	Termín
Školení personalistů a ředitelů VOJ na genderovou rovnost při náboru	Zajištění speciálního školení zaměřeného na nábor nových zaměstnanců s ohledem na genderovou rovnost	Ředitelé VOJ a personální pracovníci	Zvýšení povědomí o genderové rovnosti při náboru zaměstnanců	12/2023
Podpora kariérního růstu a postupu žen a mužů	Možnost využití nabídky stáží v zahraničí, propagace vědeckých publikací v mezinárodních a uznávaných časopisech a úpravy webových stránek ČMI, které	Vědci a vědkyně	Podpora a rozvoj kariérního růstu mužů a žen.	2022+

	by obsahovaly možnosti kariérního růstu a postupu pro potencionální uchazeče.			
Podpora atraktivního pracovního prostředí	Zajištění propagace nových pracovních pozic s ohledem na rovnost pohlaví	Potencionální zaměstnanci	Zvýšení zájmu potencionálních vědců a vědkyň o pracovní prostředí instituce	2024+

Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky

Akce	Opatření	Zúčastněné strany	Očekávaný dopad	Termín
Podpora integrace genderového rozměru do vědy a výzkumu	Snaha o doplnění stávajících aktivit a školení	Zaměstnanci	Zvýšení povědomí vědců a vědkyň o zohledňování zmíněného přístupu	2022+
Zvýšená popularizace výzkumných výsledků dosažených ženami	Popularizace výsledků na webových a sociálních platformách ČMI, dále také v mezinárodních časopisech	Zaměstnankyně	Zvýšení povědomí o úspěších vědkyň na metrologické půdě	2022+

Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Akce	Opatření	Cílová skupina	Očekávaný dopad	Termín
Zavedení opatření proti násilí na základě pohlaví, včetně sexuálního obtěžování	Zapojení se do společných seminářů organizovaných v rámci evropského výzkumu a NMI	Zaměstnanci	Zvýšení povědomí zaměstnanců, zpřístupnění souvisejících podkladů a vytvoření vnitřního předpisu	12/2024
Zavedení procesu informovanosti o podávání stížností	Vytvoření a zavedení interní dokumentace k zajištění účinné a komplexní ochrany osob, které oznamují porušení práva EU.	Zaměstnanci	Zvýšení povědomí zaměstnanců o jejich právech a postupech při podávání stížností	12/2022

	Zveřejnění dokumentace v ŘOD a na oficiálních webových stránkách instituce			
--	--	--	--	--

V Brně dne 28.2.2022

.....
doc. RNDr. Jiří Tesař, Ph.D.
generální ředitel ČMI