



V Praze dne 9. srpna 2022

č.j. ČGS/100/22/240

Plán rovných příležitostí (Equal Opportunity Plan - EOP) pro Českou geologickou službu na léta 2022 – 2027

Principy genderové politiky

Genderová politika ČGS

Genderová politika ČGS je aplikována v souladu se Strategií Evropské komise pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025, která stanoví vizi, politické cíle a opatření pro dosažení konkrétního pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů v Evropě a pro dosažení cílů udržitelného rozvoje.

Strategické dokumenty

Dalšími strategickými dokumenty, o které se ČGS opírá, je Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků a na národní úrovni vládní Strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2021–2030 a Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021–2024.

Program Horizont Evropa

ČGS respektuje a podporuje požadavky stanovené v programu Horizont Evropa, který je klíčovým programem EU sloužícím k financování výzkumu a inovací, a zavazuje se k naplnění cílů zejména v oblasti rovnosti žen a mužů. ČGS bude genderovou politiku financovat z vlastních zdrojů, případně z projektových prostředků.

Téma rovnosti a rovných příležitostí je základní hodnotou, kterou společně v České geologické službě sdílíme. Je cíleně podporována vedením a zasahuje do všech činností a aktivit, které ČGS vykonává. Základní myšlenky, ze kterých vycházíme, jsou již základní hodnotou v rámci evropského společenství a jsou ukotveny v národních legislativách i na mezinárodní úrovni. Obecně lze konstatovat, že se vedení České geologické služby ve stanoveném období primárně zaměří na rozšíření povědomí o tématu genderové problematiky, zlepšení péče o zaměstnankyně a zaměstnance a odstraňování bariér, které by mohly působit překážky v dosažení rovných příležitostí zaměstnankyň a zaměstnanců ČGS.

Kontext ČGS

Posláním České geologické služby, jejíž historie sahá až do roku 1919, je výkon státní geologické služby v České republice. I když se charakter instituce, stejně jako její název, v průběhu času vyvíjel, její hlavní poslání a s ním spojené jedinečné postavení ve společnosti přetrvává. Česká geologická služba sbírá a zpracovává údaje o geologickém složení státního území a předává je správním orgánům pro politická, hospodářská a ekologická rozhodování. Poskytuje všem zájemcům regionální geologické informace.

Vize

Vizí ČGS je stát se pilířem českého státu v poskytování geovědních informací pro rozhodování ve věcech přírodních zdrojů, rizik a udržitelného rozvoje a na základě vysoké odbornosti posilovat svoje postavení vůdčí výzkumné instituce v oboru věd o Zemi.

Poslání

- regionální výzkum a geologické mapování území České republiky
- základní a aplikovaný výzkum v oblasti geologických rizik, nerostných surovin, zdrojů podzemních vod, ochrany horninového prostředí a ochrany životního prostředí
- výkon státní geologické služby podle zákona č. 62/1988 Sb. (o geologických pracích)
- pořizování, shromažďování a vyhodnocování informací o geologickém složení území, nerostných surovinách a geologických rizicích na území ČR
- poskytování geovědních informací a odborná podpora pro rozhodování ve věcech státního a veřejného zájmu
- mezinárodní spolupráce a zahraniční rozvojová pomoc
- vzdělávání v geovědních disciplínách a v oblasti ochrany životního prostředí

Hlavní oblasti činnosti

- geologický výzkum a mapování
- horninové prostředí a jeho ochrana
- nerostné suroviny a vlivy těžby na životní prostředí
- geologická rizika, prevence a zmírňování jejich dopadů
- správa a poskytování geovědních informací

ČGS je zřízena Ministerstvem životního prostředí (dále MŽP) podle § 17 zákona č. 62/1988 Sb., o geologických pracích, v platném znění, a to jako státní příspěvková organizace na dobu neurčitou. ČGS je právním nástupcem Státního geologického ústavu Republiky československé, který byl schválen ministerskou radou Ministerstva veřejných prací dne 7. 7. 1919.

Organizační strukturu tvoří ředitel ČGS, útvary, odbory a oddělení. Funkční označení pro vedoucího ČGS je ředitel, který je jmenovaný do funkce a odvolávaný z funkce ministrem životního prostředí. Ředitele ČGS metodicky řídí náměstek ministra, ředitel sekce ochrany přírody a krajiny. Ředitel ČGS je statutárním orgánem ČGS. Ředitel nebo jím pověřený náměstek jedná jako statutární zástupce jménem ČGS.

ČGS se člení na:

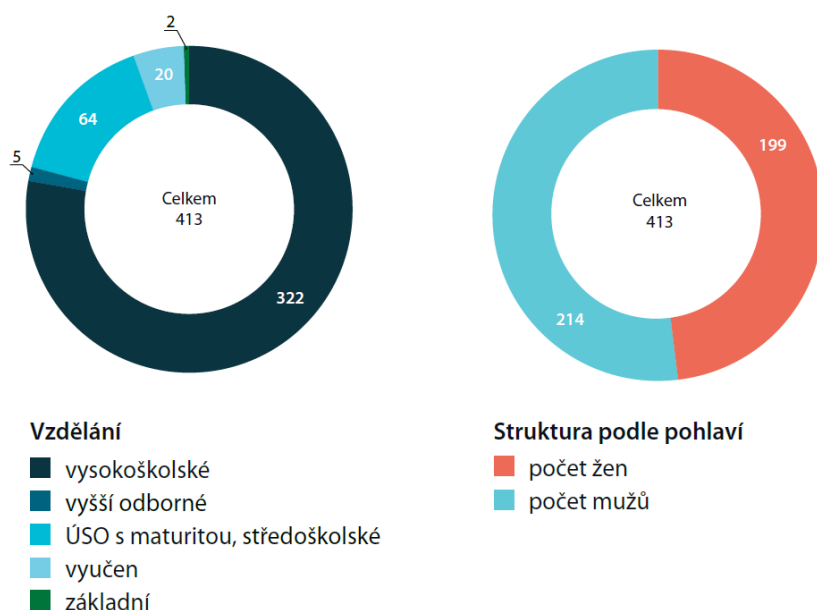
- 5 útvarů (útvary ředitele, útvary geochemie a laboratoří, útvary ekonomický, útvary geologický, útvary informačních systémů); útvary ředitele řídí ředitel, útvary geochemie a laboratoří, ekonomický, geologický, informačních systémů jsou řízeny příslušnými náměstky/náměstkyněmi
- útvary se člení na odbory, které řídí vedoucí jednotlivých odborů
- odbory se člení na oddělení, která řídí vedoucí jednotlivých oddělení

ČGS je projektově orientovanou organizací. Napříč organizační strukturou ČGS tak prostupují odborné projekty a úkoly; každý samostatný projekt nebo úkol je plněn řešitelským týmem, který je řízen vedoucím projektu. Vedoucí projektu je podřízen vedoucímu příslušného odboru.

Souhrnné informace o lidských zdrojích v ČGS

V roce 2021 pracovalo v České geologické službě 413 zaměstnanců, včetně těch čerpajících mateřskou a rodičovskou dovolenou. Přepočtený stav zaměstnanců v pracovním poměru činil 354,30. Počet žen činil 199, počet mužů 214.

Výše uvedené ukazatele podtrhují nejen vysokou míru konkurenceschopnosti na trhu práce, ale také zdůrazňují ekonomický růst organizace a prestiž v rámci výzkumných institucí v České republice. Česká geologická služba aktivně podporuje odborný, profesní rozvoj svých zaměstnanců a má zájem na zvyšování jejich kvalifikace. Pro své zaměstnance zabezpečuje vzdělávání formou široké škály kurzů a seminářů, např. jazykové, právní a ekonomické kurzy, odborná školení, specializované semináře atp. Organizace dbá na dodržování principů rovnoprávnosti pracovníků všech věkových skupin, žen i mužů, v celém rozsahu pracovních podmínek. Toto tvrzení podporuje fakt, že zaměstnancům, vracejícím se z mateřské a rodičovské dovolené, jsou nabízeny částečné pracovní úvazky, stejně tak pracujícím důchodcům a studujícím ve vysokoškolském, popř. doktorandském studijním programu.



Požadavky na plán rovných příležitostí

Plán rovných příležitostí je nástrojem pro systematické řešení genderové rovnosti v organizaci.

Základní požadavky

EOP musí naplnit tyto základní požadavky:

- zveřejnění: formální dokument zveřejněný na internetových stránkách instituce a podepsaný ředitelem,
- vyčleněné zdroje: vyčlenění vlastních zdrojů a odborných znalostí v oblasti genderové rovnosti na realizaci EOP,
- shromažďování a monitorování údajů: údaje o zaměstnaných osobách rozdělené podle genderu a výroční zprávy založené na stanovených indikátorech,
- školení: zvyšování povědomí/školení o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnané osoby a osoby s rozhodovací pravomocí.

Doporučené oblasti

EOP by se měl zabývat těmito doporučenými oblastmi:

- rovnováha pracovního a soukromého života a organizační kultury,
- genderová vyváženost ve vedení a rozhodovacích procesech,
- rovnost žen a mužů při přijímání nových pracovníků a v kariérním postupu,
- začlenění genderové problematiky do výzkumu a školení,
- opatření proti násilí na základě pohlaví, včetně sexuálního obtěžování.

Doporučené fáze

Životní cyklus EOP by měl zahrnovat tyto doporučené fáze:

- analýza: sbírání statistik, kvalitativních i kvantitativních dat, probíhá analýza procesů, postupů a dokumentů,
- vytváření EOP: detekce oblastí, kde může docházet k diskriminaci či systematickému znevýhodňování některé skupiny pracujících, jsou určeny záměry a cíle, aktivity, termíny, zodpovědnost, finanční zdroje, indikátory apod.,
- implementace: zavádění včetně přehodnocování a opětného definování na základě úspěchů a neúspěchů při jeho plnění,
- hodnocení: zhodnocení průběhu zavádění a dopadů a příprava EOP nového s cyklem cca 4–5 let.

Genderový audit ČGS 2022/5-6

Na základě externího genderového auditu byl zpracován Plán rovných příležitostí (EOP) pro období 2022–2027, který má být podporou pro rozvoj kvalitní personální politiky v rámci oblasti vzdělávání, vědy a výzkumu a také v oblasti péče o zaměstnance.

Genderový audit České geologické služby (dále ČGS) proběhl dle Standardu genderového auditu Úřadu vlády ČR v průběhu května a června 2022. Audit sestával z analýzy veřejných i neveřejných institucionálních dokumentů (zejména organizační řád a příkazy ředitele, pracovní řád, etický kodex atd.), zejména dokumentů upravujících vztah zaměstnavatel – zaměstnanec/kyně, včetně analýzy dostupných dat z výročních zpráv, interních zpráv o rovnosti žen a mužů. Důležité vstupy pro audit byly získány díky dvěma fokusním skupinám (focus group – kvalitativní výzkum), fokusní skupiny měly heterogenní charakter, byli v nich zastoupeni muži, ženy, rodiče, bezdětní, vědečtí a nevědečtí pracovníci/ce. Proběhly tři polostrukturované rozhovory se zástupci/kyněmi vedení instituce více viz oddíl 2.2.

Genderový audit se zaměřoval na celkem pět indikátorů:

1. Nábor a výběr pracovních sil, propouštění zaměstnaných
2. Vertikální a horizontální struktura pracovních sil a kariérní politika
3. Hodnocení, odměňování a vzdělávání
4. Rodině přátelské pracovní prostředí (work-life balance programy)
5. Organizační kultura

Rozbor indikátorů tvoří hlavní část auditní zprávy. Níže jsou jednotlivé indikátory kvalitativně a kvantitativně popsány a pojednány. Na základě analýzy jsou specifikována doporučení pro plán

rovných příležitostí. Ačkoliv se s genderem jako faktorem personální politiky doposud nepracovalo systematicky, je mu věnována významná pozornost, což se promítlo například do:

- Flexibilní pracovní doba s pevným jádrem (9-14 hodin) je dostupná.
- Práce z domova je dostupná pro pracovní pozice, které to umožňují v rozsahu 25 dnů za rok. Navíc je možné a praktikované individuální řešení situace např. pracovníka/ce dojíždějící z větší vzdálenosti.
- Osoby na MD/RD jsou nadále v kontaktu se zaměstnavatelem, zůstávají jim emailové účty, mohou se účastnit akcí jako je pravidelné podzimní setkání zaměstnanců/kyň (geologický den) a dalších společenských akcí
- Nízké fluktuace zaměstnanců/kyň a vysokého procenta osob s dlouhodobým pracovním poměrem.
- ČGS aktivně podporuje odborný, profesní rozvoj svých zaměstnanců a má zájem na zvyšování jejich kvalifikace.
- Oceňujeme motivaci vedení ČGS a taktéž participujících zaměstnanců/kyň uskutečnit kvalitní genderový audit, který bude sloužit pro vytvoření EOP.

Smysl a význam genderového auditu spatřujeme v podpoře další systematizace práce s faktorem genderu v personální politice a řízení ČGS. Během auditu v tomto smyslu vyloučily především následující prioritní oblasti, ke kterým formulujeme návrhy opatření. Další identifikované problémy jsou popsány níže v rámci pojednání jednotlivých indikátorů a taktéž jsou k nim popsána doporučení.

Plán rovných příležitostí (EOP) pro období 2022–2027

Podpora pro rozvoj kvalitní personální politiky v rámci oblasti vzdělávání, vědy, výzkumu a v oblasti péče o zaměstnance

1) Monitoring prostředí v ČGS – sběr genderově relevantních dat a vzdělávání

Aktivita: průběžné sledování a zpracovávání genderově senzitivních dat v ČGS.

Cílová skupina: zaměstnankyně a zaměstnanci ČGS

Cíl: získat datové podklady pro informované rozhodování a vyhodnocování stavu rovnosti žen a mužů v organizaci.

Výstup: datové soubory

Odpovědnost: vedení ČGS, personální oddělení, vzdělávací organizace

Zdroje: interní zdroje ČGS

Termín: data – průběžně, vzdělávací seminář 6/2023

Pozice vedoucích oddělení je náročná, neboť často kumuluje vědeckou práci s prací manažersko-personální. Budou to opět osoby vedoucích útvarů, odborů a oddělení, které budou klíčové z hlediska implementace doporučení podporujících rovnost žen a mužů. Pro úspěšné zvládnutí implementace plánu rovnosti potřebují vedoucí pracovníci/ce datové podklady, aby mohli činit daty podložené rozhodování. Někteří/ré z těchto vedoucích ještě neměli možnost absolvovat vzdělávací kurz, který by jim v oblasti rovnosti žen a mužů poskytl kompetence potřebné pro jejich funkci.

Doporučení:

Vést monitoring zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, od nejvyšších pozic až po vedoucí jednotlivých oddělení. Vést monitoring průměrných mez mužů a žen na srovnatelných pozicích, vést monitoring poměru přihlášek ženy/muži do výběrových řízení na pracovní pozice. Z hlediska rovnosti žen a mužů periodicky vyhodnocovat, jak se daří sestavovat genderově rozmanité výběrové komise a případně identifikovat překážky, které to neumožňují, a pracovat na jejich odstranění.

Připravit a realizovat jednodenní seminář pro vedoucí pracovníky na téma Rovnost žen a mužů. Cílem semináře by mělo být motivovat vedoucí pracovníky/ce pro zahrnutí genderové perspektivy do jejich personálního řízení a přemýšlení. Osvětlit příčiny obav, které se specificky v českém prostředí k pojmu gender váží a konkrétně odůvodnit lichost těchto obav. Dále představit, jak konkrétně se genderový přístup může a má promítat do náplně práce vedoucího pracovníka/ce.

2) Posílení kapacit pro implementaci plánu rovnosti a personální řízení

Aktivita: vytvoření dostatečných kapacit personálního oddělení pro zpracovávání a administraci pracovních procesů a aktivit souvisejících s podporou rovnosti žen a mužů a obecněji péčí o rozvoj zaměstnanců/kyň.

Cílová skupina: zaměstnankyně a zaměstnanci ČGS

Cíl: zajištění dostatečných kapacit a dostatečné podpory ze strany personálního oddělení.

Výstup: posílená kapacita personálního oddělení.

Odpovědnost: ředitel ČGS, personální oddělení

Zdroje: interní zdroje a projektové zdroje ČGS

Termín: 12/2022

Kombinace náročné vědecké práce spolu s manažerskou odpovědností/činností je pro většinu vedoucích pracovníků velmi náročná. Přitom jim mnohdy chybějí časové i faktické možnosti (dostupnost kurzů, interních lektorů atd.), jak své manažerské dovednosti zlepšit. Podpora ze strany personálního oddělení není dostatečná z důvodu jeho nízkých personálních kapacit (celkem dvě zaměstnankyně).

Doporučení:

Zvážit posílení personálního oddělení podle aktuálních ekonomických možností. Personální oddělení by bylo posíleno další pracovní silou na částečný úvazek, která vypomůže s běžnou administrativou, odlehčí stávajícím personalistkám, aby měly větší prostor věnovat se způsobům moderního hodnocení zaměstnanců/kyň, společenské odpovědnosti zaměstnavatelů, diverzity apod. Posílení těchto kapacit se jednoznačně pozitivně vrátí na spokojenosti i výkonu zaměstnanců/kyň a ČGS se bude moci například ucházet o certifikaci/ocenění HR Award, které je dnes považováno za mezinárodní standard pro pravidla kvality v řízení a rozvoji lidských zdrojů ve vědě a výzkumu. Doporučujeme monitorovat průběžně spokojenost zaměstnanců/kyň v různých útvarech, odborech a odděleních ČGS a situaci řešit s vedoucími jednotlivých útvarů, odborů a oddělení.

3) Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování podpořená systémem hodnocení zaměstnanců/kyň

Aktivita: motivace žen pro vykonávání vedoucích pozic v ČGS, otevřená výběrová řízení, vytvoření příznivého prostředí v oblasti genderu, semináře, diskuze na toto téma, sdílení dobré praxe a postupů

Cílová skupina: zaměstnankyně a zaměstnanci ČGS

Cíl: podpora zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, propojení systému hodnocení s kariérním růstem, eliminace genderových stereotypů, rozšíření genderově citlivé kultury napříč ČGS, zvýšení zájmu žen o rozhodovací pozice.

Výstup: zvýšení počtu žen ve vedení útvarů, odborů a oddělení ČGS, přijetí genderově zaměřených hodnot všemi zaměstnanci ČGS, jejich implementace v každodenní praxi.

Odpovědnost: ředitel ČGS, vedoucí útvarů, odborů, oddělení, personální oddělení Zdroje: interní zdroje a projektové zdroje ČGS

Termín: 12/2023

Zaznamenali jsme od zaměstnanců/kyň poptávku po efektivnějším hodnocení ze strany vedoucích pracovníků/nic. Systém hodnocení zaměstnanců/kyň je formálně i fakticky nastaven dobře, doporučujeme však ještě více se zaměřit na zlepšení zpětné vazby. Na základě tarifního odměňování žen a mužů v různých pracovních pozicích jsme neidentifikovali vážnou genderovou nerovnováhu. Nejde však o dostatečně hlubokou analýzu, která by mohla nerovné odměňování žen a mužů s jistotou vyloučit.

Doporučení:

Nastavit systém hodnocení tak, aby zohledňoval jak evaluaci vědeckého výkonu, tak jednotlivců, tj. hodnocení jednotlivce jako zaměstnance z pohledu schopností řízení lidí, motivace, odpovědnosti apod., které danému pracovníkovi/ci umožní osobnostně kariérní rozvoj.

Preferovat metodu otevřených výběrových řízení na vedoucí pozice (vedoucí útvaru, odboru, oddělení) namísto jmenování.

Hodnocení provázat explicitněji s odměňováním a díky tomu odměňování dále objektivizovat. Doporučujeme jednou ročně vyhodnotit průměrné roční platy žen a mužů za jednotlivé úseky (oddělení, odbory a útvary) ČGS. Doporučujeme provést analýzu odměňování žen a mužů za pomoci nástroje LOGIB.

4) Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Aktivita: ombudsman, semináře a diskuze na dané téma Cílová skupina: zaměstnankyně a zaměstnanci ČGS

Cíl: informovat o genderově motivovaném násilí včetně sexuálního obtěžování a zajistit účinnou pomoc případným obětem

Výstup: jmenování ombudsmana, semináře a diskuze na téma sexuálního obtěžování diskriminace, mobbing, bossing...atd.

Odpovědnost: vedení ČGS, personální oddělení, vzdělávací organizace

Zdroje: interní a projektové zdroje ČGS Termín: 5/2023

Nemáme informace o zdokumentovaném případě fyzického sexuálního obtěžování na pracovišti ČGS. S odvoláním na výzkumy provedené ve vědeckém a univerzitním prostředí vyplývá, že i v tomto prostředí může docházet ke zneužívání moci formou sexuálního obtěžování (výzkum Univerzity Karlovy – Smetáčková, Pavlík).

Doporučení:

Zvážit pověření vhodné osoby – ombudsmana - (v nezávislém postavení, s rozhodovací pravomocí bez vlastních podřízených) řešením situací sexuálního obtěžování či snižování důstojnosti na základě pohlaví. Zvážit podle možností zavést funkci podnikového ombudsmana (ombudsperson), na kterého se bude moci oběť sexistického či sexuálního obtěžování obrátit. Tyto nevhodné typy jednání přímo specifikovat v Etickém kodexu ČGS (Článek 4. Typické příklady porušení etik). Informovat zaměstnankyně a zaměstnance různými způsoby a kanály o možnosti kontaktovat zvolenou osobu, na kterou se může oběť sexistického či sexuálního obtěžování obrátit. Uspořádat vzdělávací semináře pro zaměstnance/kyně s cílem osvěty a znalosti postupu, pokud se na ně obrátí oběť nevhodného chování či budou-li v její pozici sami.

Využít pro inspiraci existující metodiky a příručky jak pro vedení vysokých škol a vyučující, tak pro studující, neboť ty již obsahují návody formálních postupů i přímo návrhy formulářů, které může oběť vyplnit apod.

Sexuální obtěžování na vysokých školách: příručka pro vedení vysokých škol a vyučující:

https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_vyucujici_fi.pdf

Příručka pro studující: Co je to sexuální obtěžování a jak se mu bránit.

https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_studenty_final.pdf

Monitorování a vyhodnocování

Systematické monitorování a vyhodnocování procesu implementace tohoto plánu je jednou z fází životního cyklu plánu rovných příležitostí. Probíhá formou každoročního hodnocení realizace, resp. plnění plánu aktivit a opatření a tím pokroku ČGS ve vztahu ke stanoveným cílům. Kontrola a vyhodnocení cílů se projednávají v rámci porady vedení v průběhu 2. čtvrtletí příslušného roku. Zároveň je přípravou na tvorbu nového plánu na další období. Průběžné monitorování a vyhodnocování zajišťuje personální oddělení.

Vyhodnocení poskytuje informace o tom, jakého pokroku bylo dosaženo v procesu organizačních změn a v jakých oblastech je vhodné zvýšit úsilí či stanovit nové priority a také zda je potřeba provést změny plánu v důsledku nepředvídaných nebo neočekávaných změn podmínek. Případné změny v plánu jsou zveřejňovány na internetových stránkách ČGS formou revidovaného plánu na stanovené období.

Tento plán byl schválen ředitelem jakožto statutárním orgánem ČGS a je zveřejněn na internetových stránkách ČGS.

Datum: 9. srpna 2022

Zpracovali: Mgr. et Mgr. Helena Žemličková, RNDr. Zdeňka Petáková, Mgr. Zdeněk Venera, Ph. D.

Schválil: Mgr. Zdeněk Venera, Ph. D., ředitel ČGS

