

NÁZEV DOKUMENTU	Plán genderové rovnosti RILSA na období 2023–2025		
Platnost od: 14.11.2023	Účinnost od: 1.12. 2023	Počet příloh: 0	Počet stran: 5

Plán genderové rovnosti RILSA na období 2023–2025 (Gender Equality Plan RILSA)

	Pracovní pozice	Jméno a příjmení	Datum	Podpis
Zpracoval/la	koordinátor	Milan Šlapák	14.7.2023	
Schválil/la	ředitel	Ing. Robin Maialeh, Ph.D.	14.11.2023	

Plán genderové rovnosti RILSA na období 2023–2025

(Gender Equality Plan RILSA)

Plán tvoří rámec pro různorodá opatření směřující k rozvoji organizace s ohledem na podporu genderové rovnosti. RILSA v uplynulém období dosáhl značného pokroku při vytváření spravedlivého a genderově vyváženého pracovního prostředí. Vedle toho je genderová rovnost dlouhodobě tématem, které v rámci svého výzkumu řeší naši výzkumníci/ce. Přijetí Gender Equality Plan má dále podpořit kvalitu personální politiky v této oblasti. Tímto dokumentem se RILSA zavazuje k dalšímu systematickému postupu zejména v těchto prioritních oblastech:

- 1) sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
- 2) genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
- 3) genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
- 4) začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky
- 5) opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

GEP bude průběžně vyhodnocován a případně aktualizován dle potřeb a výsledků plánovaných analýz genderové problematiky v organizaci. Vyhodnocení bude zveřejňováno každý rok v hodnotící zprávě GEP. RILSA se zavazuje k alokaci adekvátních finančních i personálních prostředků pro plnění Plánu genderové rovnosti na období 2023–2025. Zároveň se zavazuje provádět školení všech zaměstnanců pro zvyšování povědomí o rovnosti žen a mužů a nevědomých genderových předsudcích alespoň 1x za dvouleté období platnosti plánu či podle potřeby.

1) Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura

Cíl	Cílová skupina	Aktivita	Odpovědnost	Termín	Zdroje	Indikátory
Rozvoj kompetencí zaměstnanců během MD/RD	Zaměstnanci na MD/RD	Vzdělávání během MD/RD	oddělení Management výzkumu	Od 12/23	Interní zdroje	Počet zaměstnanců účastnících se vzdělávání během MD/RD

Podpora pečujících zaměstnanců	Zaměstnanci pečující o závislé osoby	Pravidelné zjišťování potřeb zaměstnanců pečujících o závislé osoby	oddělení Management výzkumu	Od 12/23	Interní zdroje	Dokument identifikující potřeby pečujících zaměstnanců
Podpora pečujících zaměstnanců	Zaměstnanci pečující o závislé osoby	Sada opatření odpovídající na potřeby pečujících zaměstnanců	Vedení RILSA	5/24	Interní zdroje	Realizace opatření odpovídající na potřeby pečujících zaměstnanců

2) genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Cíl	Cílová skupina	Aktivita	Odpovědnost	Termín	Zdroje	Indikátory
Objektivní sledování uplatnění žen ve vedení a rozhodování RILSA	Zaměstnanci	Pravidelné sledování a zaznamenávání sady nově vytvořených ukazatelů a postupně precizovaných ukazatelů	Ekonomicko-správní oddělení, vedení RILSA	Od 1/24	Vnitřní zdroje	Seznam ukazatelů a záznamy dostupný na intranetu
Podpora vyrovnání příležitostí ke kariérnímu růstu a postupu žen a mužů	Zaměstnanci	Definovat konkrétní opatření pro aktivní podporu rodičů vracejících se z RD/MD za účelem restartu kariéry	Oddělení Management výzkumu	12/24	Vnitřní zdroje	Dokument shrnující opatření RILSA podporující kariéru rodiče po návratu z RD/MD dostupný na intranetu

3) genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Cíl	Cílová skupina	Aktivita	Odpovědnost	Termín	Zdroje	Indikátory
Genderově vyvážené složení komisí ve výběrovém řízení	Uchazeči o zaměstnání	Formalizace zajištění genderové vyváženosti při sestavování komisí pro výběr zaměstnanců	Vedení RILSA	12/23	Vnitřní zdroje	Vydán status výběrové komise zajišťující genderovou vyváženost komise.
Standardizace při zajištění genderově rovného přístupu při náboru zaměstnanců	Uchazeči o zaměstnání	Školení vedoucích zaměstnanců a dalších zaměstnanců ve vedení rozhovorů při výběru zaměstnanců	Oddělení Management výzkumu	3/24	Vnitřní zdroje	Realizace školení zaměřeného na sjednocení praxe. Počet proškolených zaměstnanců.
Rovné odměňování a spravedlivý systém hodnocení	Zaměstnanci	Vyhodnocení rovného odměňování. V případě potřeby návrh opatření vedoucích k rovnému přístupu v odměňování	Ekonomicko-správní oddělení, vedení RILSA	1/25	Vnitřní zdroje	Dokument obsahující analýzu odměňování z genderového hlediska dostupný na intranetu

Realizace spravedlivého odměňování	Zaměstnanci RILSA	Realizace opatření vedoucích k zajištění rovnému přístupu v odměňování na základě doporučení analýzy	oddělení Management výzkumu a vedení RILSA	2/25	Interní zdroje	Provedení aktualizace předpisu o hodnocení zaměstnanců a mzdového předpisu
------------------------------------	----------------------	--	--	------	----------------	--

4) začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky

Cíl	Cílová skupina	Aktivita	Odpovědnost	Termín	Zdroje	Indikátory
Začlenění genderového rozměru do vzdělávacích aktivit	Zaměstnanci	Prováděná školení doplněna o genderová témata ve výzkumu (zohlednění genderu ve výzkumném záměru a designu výzkumu a složení řešitelských týmů atd.)	Oddělení Management výzkumu	Průběžně od 9/24	Vnitřní zdroje	Počet vzdělávacích aktivit, kde došlo k integraci genderového rozměru
Standardizace získávání informací o uplatnění genderové dimenze ve výzkumné činnosti RILSA	Výzkumní pracovníci a vedení RILSA	Monitoring výskytu genderového rozměru ve výzkumné činnosti RILSA	Oddělení Management výzkumu	Průběžně od 1/24	Vnitřní zdroje	Sběr a vyhodnocení statistických ukazatelů o přítomnosti genderového rozměru ve výzkumu RILSA

--	--	--	--	--	--	--

5) opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Cíl	Cílová skupina	Aktivita	Odpovědnost	Termín	Zdroje	Indikátory
Vyřizování stížností a odvolání	Zaměstnanci	Formalizace postupů pro vyřizování stížností a odvolání	Oddělení Management výzkumu Vedení RILSA	1/24	Interní zdroje	Revize interních předpisů RILSA upravujících tuto oblast
Monitorovací situace v RILSA	Zaměstnanci	Pravidelné šetření situace na pracovišti (1x ročně)	Oddělení Management výzkumu	Od 4/24	Interní zdroje	Výsledky pravidelných šetření dostupné na intranetu
Expertní podporu pro návrh a realizaci sady opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování	Zaměstnanci	Vypracování analýzy stavu a návrhu opatření vycházející z mezinárodní dobré praxe v této oblasti	Oddělení Management výzkumu	6/24	Interní zdroje	Analýza stavu stávajících opatření dostupná na intranetu a případně zavedení opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí