

Plán genderové rovnosti

Centra dopravního výzkumu, v. v. i.

na roky 2022-2025

Datum zpracování: 15. 12. 2022

Obsah

1. Úvod.....	3
2. Základní informace o Centru dopravního výzkumu, v. v. i.	4
3. Stávající opatření v oblasti rovnosti žen a mužů na CDV.....	5
4. Statistiky a GEP analýza	5
4.1. Statistika	5
4.1.1. Počet žen a mužů na CDV	6
4.1.2. Pracující dle věku	6
4.2. GEP analýza – dotazníkové šetření.....	8
5. Procesní požadavky GEP	9
5.1. Zveřejnění	9
5.2. Vyčlenění zdrojů	9
5.3. Shromažďování a monitorování údajů	10
5.4. Školení	10
6. Plánované aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů.....	10
6.1. Akční plán GEP	11
7. Monitoring a hodnocení.....	16

1. Úvod

Strategie Evropské unie pro rovnost žen a mužů¹ je výsledkem odhodlání Komise pod vedením Ursuly van der Leyenové vytvořit takovou Unii, která bude založená na skutečné rovnosti. Ve strategii jsou předloženy politické cíle a opatření, jimiž se má do roku 2025 dosáhnout značného pokroku na cestě směrem k Evropě založené na genderové rovnosti. Cílem je vytvořit takovou společnost, kde mají ženy i muži, dívky i chlapci v celé své rozmanitosti možnost zvolit si svou vlastní životní cestu, kde mají rovné příležitosti k dosažení životních úspěchů a kde se mohou stejnou měrou podílet na rozvoji evropské společnosti a stát v čele společenského vývoje.

Hlavními cíli Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 je zabývat se genderově podmíněným násilím, vyvracet genderové stereotypy, odstranit genderové rozdíly na trhu práce, zajistit rovnoměrné zastoupení mužů a žen v různých hospodářských odvětvích, řešit rozdíly v odměňování a ve výši důchodů žen a mužů, odstranit rozdíly v poskytování péče a dosáhnout vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a v politice. Strategie uplatňuje dvojitý přístup: genderový mainstreaming, který se kombinuje s cílenými opatřeními, a dále meziodvětvový přístup při provádění přijatých opatření. Strategie se zaměřuje na opatření v rámci EU a zároveň je v souladu s vnější politikou EU zaměřenou na genderové otázky a posílení postavení žen.

Z požadavků Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 a také z cílů nového Evropského výzkumného prostoru vychází evropský rámcový program Horizont Evropa². Ten svými podmínkami klade důraz na posílení genderové rovnosti napříč členskými státy, a to i v oblasti výzkumu a vývoje. Mezi stanovené cíle patří:

- zapojení více žen do programů výzkumu a vývoje;
- zlepšení integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a vývoje;
- posílení účasti zemí ze střední a východní Evropy na podpoře genderové rovnosti ve výzkumných organizacích;
- rozšíření politik rovnosti ve výzkumu a vývoji o intersekcionalní přístup, který zvažuje i jiné důvody pro potenciální diskriminaci, např. věk, etnicitu, sexuální orientaci apod.

Zavedení plánu rovnosti žen a mužů (Gender Equality Plan - GEP) se stává kritériem způsobilosti pro tři kategorie organizací, které se ucházejí o jakoukoli část programu Horizontu Evropa: veřejné instituce, výzkumné organizace (veřejné i soukromé) a vysokoškolské instituce (veřejné i soukromé) z členských států EU a přidružených zemí. Tato podmínka platí pro projekty s uzávěrkami v roce 2022 a později. Stejně tak začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu bude v projektových návrzích povinné (případně bude nutné podrobně vysvětlit, proč integrace genderové dimenze není relevantní) a bude zohledněno při hodnocení v rámci kritéria excelence.

Rovnost žen a mužů také patří k základním hodnotám České republiky vyjádřené mj. v Listině základních práv a svobod. V souvislosti s touto problematikou rovněž vláda schválila Strategii rovnosti

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

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

žen a mužů na léta 2021–2030³. Tento dokument formuluje opatření nutná pro zvýšení kvality života žen i mužů v Česku na úroveň srovnatelnou s ostatními evropskými státy.

Centrum dopravního výzkumu, v. v. i. (dále CDV) vnímá význam Strategie Evropské unie pro rovnost žen a mužů stejně jako důležitost dalších plánovaných opatření v oblasti rovnosti žen a mužů. Centrum dopravního výzkumu, v. v. i., se 20. 1. 2020 přihlásilo k principům zakotveným v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Od 6. 9. 2021 je CDV hrdým držitelem certifikátu HR Award, který uděluje Evropská komise výzkumným institucím, jež implementují strategii HRS4R (The Human Resources Strategy for Researchers) vycházející z těchto principů. Jakožto držitel prestižního ocenění HR Award CDV zvyšuje kvalitu péče o lidské zdroje, rozvíjí profesní růst výzkumných pracovníků, vytváří podmínky pro lepší karierní růst v oblasti výzkumu a vývoje, zaručuje kvalitní a rovné podmínky nábory a výběru nových výzkumných pracovníků apod.

Vytvoření Plánu genderové rovnosti je tak dalším krokem k zefektivnění těchto procesů a posílení rovnosti žen a mužů ve vědě a výzkumu. Tento dokument vydává vedení CDV a obsahuje opatření pro roky 2022 až 2025, které podporují cíle CDV v oblasti rovnosti žen a mužů.

2. Základní informace o Centru dopravního výzkumu, v. v. i.

Centrum dopravního výzkumu je veřejnou výzkumnou institucí zřízenou podle zákona 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, a jedinou výzkumnou organizací v působnosti MD. Bylo zřízeno rozhodnutím ministra dopravy k 1. lednu 1993 jako právní nástupce českých částí do té doby federálního Výzkumného ústavu dopravního (VÚD) s tehdejším sídlem v Žilině. CDV tak pokračuje v činnosti, která započala v roce 1954 a má již téměř sedmdesátiletou tradici.

Posláním neboli misí CDV je:

- uskutečňovat výzkumnou a vývojovou činnost v oblasti dopravy;
- poskytovat odborně nezávislou expertní a servisní podporu pro ministerstva (zejména dopravy, vnitra a životního prostředí), krajské, městské a obecní orgány státní správy a samosprávy pro jejich strategické a taktické rozhodování;
- být oporou a nástrojem transferu znalostí komerčním subjektům s cílem posílit jejich konkurenceschopnost v domácím i evropském měřítku;
- zastupovat resort dopravy v mezinárodních organizacích a být aktivní i na poli vzdělávacím.

S ohledem na tato poslání zaměstnává instituce výzkumné pracovníky a pracovnice, kteří pomáhají dané cíle naplňovat. Dlouhodobou snahou je přijímat a vzdělávat další odborníky a odbornice v oblasti dopravy, aby CDV nadále fungovalo jako specifická organizace, která pokrývá klíčové potřeby rozvoje dopravy v České republice, a to na celostátní, regionální i místní úrovni. CDV se zabývá jednak klasickými obory jako jsou bezpečnost silničního provozu, technologie výstavby, údržby, oprav a rekonstrukcí dopravní infrastruktury včetně geotechnických aspektů a diagnostiky dopravních staveb, dopady dopravy a její infrastruktury na životní prostředí, ale také ekonomikou dopravy, multimodální dopravou, dopravní psychologií, vzděláváním v dopravě, modelováním dopravní poptávky, systémy

³ https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

hospořování, geografickými informačními systémy, odbavovacími a parkovacími systémy, telematickými řídicími systémy atp.

3. Stávající opatření v oblasti rovnosti žen a mužů na CDV

Centrum dopravního výzkumu, v. v. i. se tématu rovnosti žen a mužů věnuje již dlouhodobě. Genderová problematika je rovněž součástí akčního plánu personálního projektu HR Award. Opatření, která jsme na CDV prozatím přijali, jsou:

- Interní dokument Opatření pro posílení zastoupení žen ve výzkumu a vývoji;
- interní dokument Postup pro přijímání výzkumných pracovníků (OTM-R politika), který je v souladu se zákonnými principy, a tedy i s antidiskriminačním zákonem;
- formulace pracovních inzerátů genderově citlivým jazykem bez užití zobecňujícího maskulina;
- pozvolné zapojování žen i mužů během nebo po mateřské a rodičovské dovolené (MD/RD) zpět do pracovního procesu – nabízíme spolupráci formou dohod konaných mimo pracovní poměr, širokou škálu snížených pracovních úvazků, flexibilní pracovní dobu a v případě potřeby také možnost práce na home-office;
- rovné příležitosti v oblasti vzdělávání a rozvoje – v roce 2021 byl zaveden program vědeckého mentoringu, na kterém působí ženy i muži v roli mentorek/mentorů, přičemž se mohou zapojit i muži a ženy na MD/RD, a tento program jsme v letošním roce dále rozvíjeli;

Ve výročních zprávách CDV pravidelně zveřejňujeme kvantitativní ukazatele zastoupení žen a mužů ve výzkumu a vývoji a dalších statistiky vztahující se k lidským zdrojům (věkové rozložení, vzdělání atd.).

V oblasti sladování pracovního a osobního života stojí rovněž za zmínku letní příměstský tábor, který v uplynulých letech CDV pořádalo pro děti svých zaměstnankyň a zaměstnanců. Pomohlo jim tak částečně pokrýt potřebu zajištění péče o děti během letních prázdnin.

4. Statistiky a GEP analýza

Součástí přípravy Plánu rovnosti žen a mužů (dále také „GEP“) na CDV byl i rozbor složení zaměstnankyň a zaměstnanců instituce, a to jak celkově, tak i ve formě srovnání výzkumných a ostatních pracovních pozic. Rovněž bylo provedeno dotazníkové šetření, jehož hlavním účelem bylo zjistit, jak jsou mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci vnímány rovné příležitosti napříč genderovými kategoriemi – pohlavím, věkem a národností. Zkoumalo se rovněž povědomí zaměstnankyň a zaměstnanců o možnostech sladování pracovního a osobního života, které CDV nabízí. Opřít se lze rovněž o dotazníkové šetření ke GAP analýze ze září 2020, která byla vypracována jako podklad k získání ocenění HR Award. Toto dotazníkové šetření řešilo mimo jiné i některé genderové otázky, např. diskriminaci na pracovišti.

4.1. Statistika

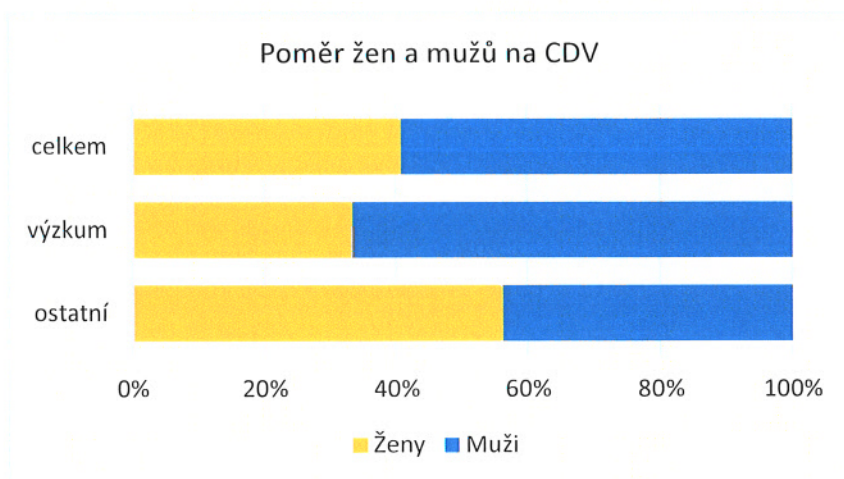
Oddělení personalistiky Centra dopravního výzkumu pravidelně sleduje statistiky složení zaměstnankyň a zaměstnanců z hlediska pohlaví nebo věku. Evidence zaměstnanců v nástroji MS Excel umožňuje filtrovat genderově segregovaná data zejména dle věku nebo pohlaví. Je průběžně aktualizována a je tedy možné tvořit statistiky k danému datu.

Následující podkapitoly sledují stav hlavních sledovaných ukazatelů k 30. 11. 2022 a staly se tak jedním z podkladů Akčního plánu GEP.

4.1.1. Počet žen a mužů na CDV

Statistika rozdělení zaměstnanců a zaměstnankyň podle pohlaví se eviduje na CDV jak za instituci celkově, tak i odděleně pro výzkumné pracovníky/pracovnice a ostatní pracovníky/pracovnice (administrativa, ekonomické úseky, IT apod.).

Stav k 30. 11. 2022	výzkum	ostatní	celkem
Ženy	45	36	81
Muži	90	28	118
Celkem	135	64	199



Z celkových 199 osob pracujících na CDV je 41 % žen a 59 % procent mužů. Poměr se tedy naklání spíše na stranu mužů.

Pomyslné nůžky se však rozevírají v případě výzkumu, kde pracuje 67 % mužů a jen 33 % žen (pohlaví jsou tedy zastoupena v poměru 2:1). Jedním z cílů plánu GEP je tento poměr posunout ve prospěch žen, a to formou podpory žen ve výzkumu nebo rozvíjením nástrojů sladování pracovního a osobního života.

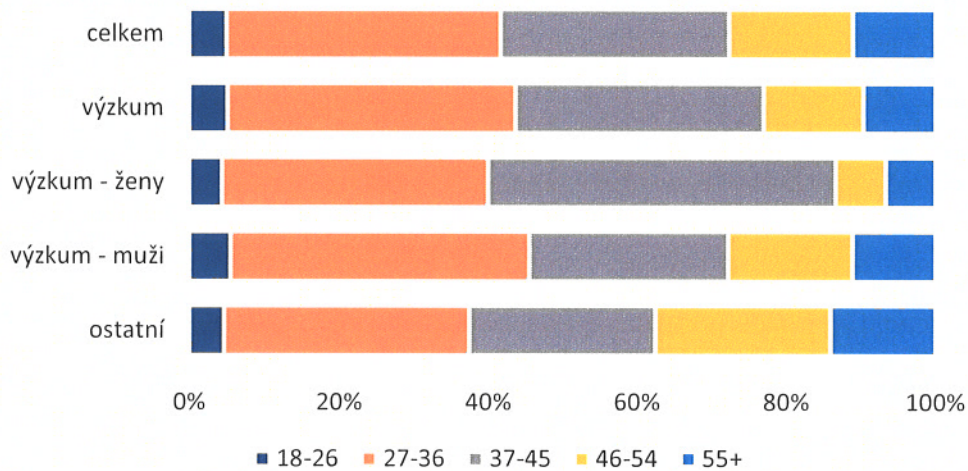
Naopak v případě nevýzkumných pozic, kam spadají administrativní zaměstnanci a zaměstnankyně, marketing, IT, právníci nebo ekonomové a další, je situace opačná – ve větší míře, tedy v 56 % jsou zde zastoupeny ženy. Rozdíl však není tak výrazný jako u výzkumu.

4.1.2. Pracující dle věku

Složení zaměstnankyň a zaměstnanců se eviduje rovněž dle věku, a i dle tohoto hlediska je možné ho analyzovat jak u výzkumných, tak i ostatních pozic. Zejména u výzkumných pozic pak lze zkoumat, zda se složení zaměstnankyň a zaměstnanců liší v závislosti na pohlaví.

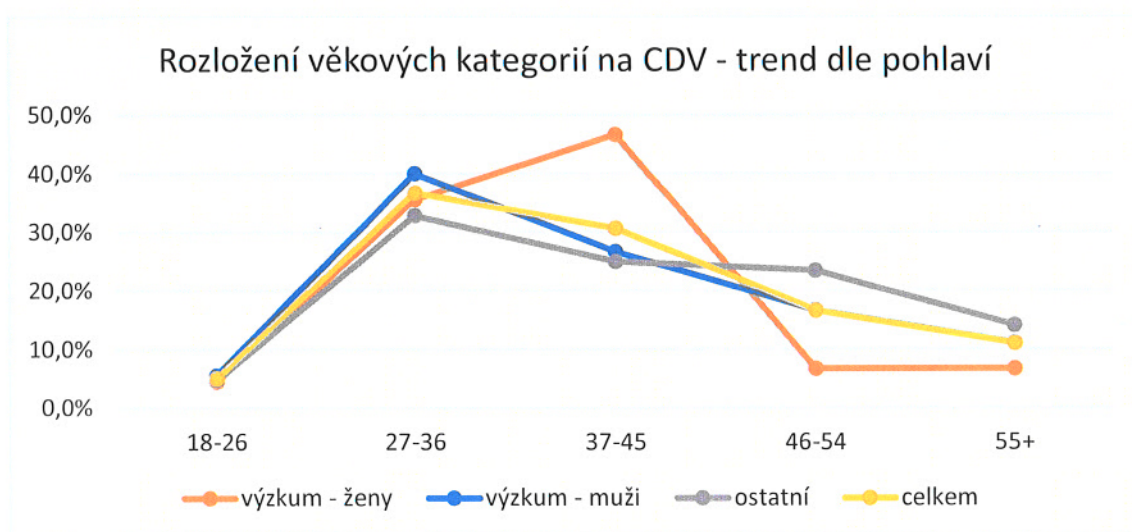
Stav k 30. 11. 2022	výzkum	výzkum – ženy	výzkum – muži	ostatní	celkem
18-26	7	2	5	3	10
27-36	52	16	36	21	73
37-45	45	21	24	16	61
46-54	18	3	15	15	33
55+	13	3	10	9	22

Rozložení věkových kategorií na CDV



Jak plyne z grafu výše, který složení zaměstnanců promítá do procentuálního zastoupení v jednotlivých kategoriích, je vidět, že u výzkumných pozic je větší zastoupení zaměstnanců a zaměstnankyň do 45 let (77 %) než u ostatních kategorií (62,5 %). Ještě výrazněji je věkový rozdíl vidět u žen – výzkumnic, kde 86,7 % z nich spadá do věkových kategorií do 45 let včetně.

Tuto situaci promítá i následující graf, který ukazuje trend vývoje procentuálního zastoupení zaměstnankyň a zaměstnanců v pozorovaných kategoriích. Zatímco muži výzkumníci a ostatní pracovníci (muži i ženy) kopírují průměrný trend CDV jako celku, u žen výzkumnic je vidět, že jejich podíl od 37 do 45 let roste rychleji, a naopak od 45 let věku padá strměji dolů.



Co za tímto trendem stojí, zda je žádoucí situaci napravit, příp. jakými způsoby toho lze dosáhnout, by měl pomoci odhalit podrobný genderový audit, který se tak stává jedním z cílů Akčního plánu GEP.

4.2. GEP analýza – dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření z června roku 2022 přineslo uspokojivé zjištění, že pracovní prostředí na Centru dopravního výzkumu není vnímáno jako diskriminační z genderového hlediska pohlaví ani věku, a to jak v profesním uplatnění, tak ani v různorodosti pracovních skupin. Rovněž možnosti pro kariéerní posun nebo osobní rozvoj jsou vnímány oběma pohlavími podobně a zásadnější rozdíl nebyl pozorován.

Pokud jde o národnosti, ukázalo se, že ani zde nejde o diskriminaci jako takovou, způsobenou např. genderovými předsudky. Problém je spíše v jazykové bariéře, která omezuje pracovní příležitosti pro osoby jiných národností a státních příslušností.

Na základě otevřených otázek lze soudit, že ani motivy pro zájem o členství v některém z rozhodovacích orgánů instituce nebo o vedoucí pozici nejsou ovlivněny genderovým hlediskem. Případné překážky bránící kariéernímu posunu jsou spíše obecného charakteru – nedostatečná praxe, málo volných vedoucích pozic apod. V dalších případech pro kariéerní posun chybí motivace – především výzkumníci a výzkumnice se chtějí věnovat odborné činnosti a o vedoucí pozice části ani nemají zájem.

Určité nedostatky na CDV panují v otázkách vnímání genderové dimenze a významu jejího obsahu ve výzkumu. Velká část zaměstnanců zaměřuje integraci poznatků z oblasti vlivu pohlaví a genderu do výzkumné praxe za účelem získání relevantních výsledků výzkumu za genderovou vyváženost výzkumných týmů a rovné příležitosti pro muže a ženy ve výzkumu. V tomto ohledu by tedy mělo dojít ke zvýšení povědomí o této problematice mezi zaměstnanci, především tedy výzkumníky, a to např. formou školení.

Rovněž v případě work-life balance se dá říct, že snaha CDV umožnit svým zaměstnancům sladit pracovní a osobní život je vnímána pozitivně. Pomáhá k tomu především možnost práce z domova formou home-office, dále pružná pracovní doba a možnost využití široké škály zkrácených úvazků, a to i na dobu určitou (např. po dobu letních prázdnin). V menší míře se pak projevují i další možnosti, jako např. práce na dohodu mimo pracovní poměr při mateřské nebo rodičovské dovolené. Dle názoru

zaměstnanců by však bylo žádoucí upravit systém home-office tak, aby pravidla jeho poskytování byla jasná a férová pro všechny zaměstnance. Aktuálně je totiž možnost práce z domova vnímána na různých oblastech v rámci divizí jinak, a jedná se spíše o výjimku než standard, který by byl pro sladění pracovního a osobního života užitečný.

Dotazníkové šetření nám poskytlo pozitivní vazbu, že snaha CDV o rovný přístup ke genderovým otázkám, vč. podpory work-life balance vede správným směrem a vytváří veskrze pozitivní a vstřícné pracovní prostředí. Pomohlo nám také uvědomit si, kde se ještě nachází určité mezery a kam tuto snahu v budoucnu dále zacílit, aby pracovní podmínky pro naše zaměstnance a zaměstnankyně byly ještě lepší než dosud. Podrobně jsou výsledky popsány v samostatném dokumentu „Genderová analýza – výsledky dotazníkové šetření“.

5. Procesní požadavky GEP

Aby daný dokument bylo možné považovat za plán genderové rovnosti, je nutné z pohledu Evropské komise splnit následující minimální požadavky, kterým se také říká “stavební prvky” (building blocks)⁴:

1. **zveřejnění:** formální dokument zveřejněný na internetových stránkách instituce a podepsaný nejvyšším vedením;
2. **vyčleněné zdroje:** vyčlenění zdrojů a odborných znalostí v oblasti genderové rovnosti na realizaci plánu;
3. **shromažďování a monitorování údajů:** údaje o zaměstnaných osobách (a studujících, pokud je instituce má) rozdělené podle pohlaví a/nebo genderu a vydávání výročních zpráv založených na stanovených indikátorech;
4. **školení:** zvyšování povědomí/školení o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnané osoby a osoby s rozhodovací pravomocí.

5.1. Zveřejnění

Na webu CDV bude zřízena stránka věnující se oblasti genderové rovnosti žen a mužů. Zde budou uváděny informace týkající se otázky rovnosti mužů a žen, budou zde zveřejněny související dokumenty, vč. samotného Plánu genderové rovnosti. Plán bude schválen a podepsán nejvyšším vedením instituce.

Evropská komise nevyžaduje, aby byl na webových stránkách veřejně dostupný celý GEP nebo jemu ekvivalentní plán/strategie (včetně například rozpočtů a dalších interních záležitostí) organizace. Tyto informace tedy nebudou součástí veřejného dokumentu a budou řešeny pouze interně v rámci instituce.

5.2. Vyčlenění zdrojů

Na aktivity a plnění cílů, které jsou v GEP stanoveny, musí instituce vyčlenit dostatek finančních prostředků a zajistit jejich realizovatelnost i s ohledem na personální zabezpečení. Je také nutné budovat interní kapacity v oblasti genderové rovnosti a genderovou expertizu.

⁴ [Plány genderové rovnosti | NKC - gender a věda \(genderaveda.cz\)](#)

CDV má již v rámci Oddělení personalistiky vyčleněnu osobu, která se v rámci své náplně práce zabývá genderovou problematikou. Tato osoba je pravidelně školená, účastní se konferencí a setkání zabývajících se rovností mužů a žen ve vzdělávacích a výzkumných institucích. Pro monitoring a vyhodnocování výsledků plnění GEP bude rovněž, jakožto jeden z cílů akčního plánu, ustavena pracovní skupina.

Finanční zdroje na implementaci, monitoring a hodnocení Plánu genderové rovnosti budou poskytnuty z různých zdrojů instituce podle zaměření jednotlivých cílů plánu.

5.3. Shromažďování a monitorování údajů

Centrum dopravního výzkumu již dlouhodobě sbírá genderově segregovaná data o svých zaměstnancích a zaměstnankyních. Aktuálně je k tomu využívána evidence prostřednictvím nástrojů MS Excel, v budoucnosti není vyloučeno rozšíření o personální systém.

Kvantitativní ukazatele zastoupení žen a mužů ve výzkumu a vývoji a dalších statistiky vztahující se k lidským zdrojům (věkové rozložení, vzdělání atd.) jsou rovněž pravidelně zveřejňovány ve výročních zprávách CDV a budou rovněž součástí Roční zprávy o naplňování Plánu genderové rovnosti.

5.4. Školení

Za účelem zajištění implementace plánu GEP bude organizováno i školení pro zaměstnané osoby a osoby s rozhodovací pravomocí o problematice genderové rovnosti a o nevědomých předsudcích a stereotypech. Školení pro osoby ve vedení a v rozhodovacích pozicích jsou důležitá, protože je to právě jejich činnost, která má na chod instituce největší vliv. Školení je však dobré naplánovat i pro další osoby tak, aby téma v instituci dostatečně rezonovalo a bylo jasně viditelné. Stranou by neměli zůstat ani výzkumníci a výzkumnice. Pro ně je důležité naplánovat školení především o genderové dimenzi výzkumu, ale také například o sexuálním obtěžování apod.

6. Plánované aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů

Plán genderové rovnosti Centra dopravního výzkumu, v. v. i. na roky 2022-2025 se řídí doporučením Evropské komise a sleduje následujících pět oblastí:

1. Sladění osobního a pracovního života a organizační kultura;
2. genderová vyváženost ve vedení a rozhodování;
3. genderová rovnost při náboru a kariéřním postupu;
4. začlenění genderové dimenze do obsahu vědy a výzkumu;
5. opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování.

Jednotlivé cíle a opatření vedoucí k jejich naplnění jsou pak definovány v Akčním plánu GEP, který je součástí tohoto dokumentu.

6.1. Akční plán GEP

ORGANIZAČNÍ KULTURA A SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA					
Oblast	Cíle	Opatření/akce	Odpovědnost	Termín	Indikátory
Organizační kultura	Institucionální zabezpečení agendy genderové rovnosti.	Určení osoby garanta/garantky pro genderovou rovnost a její začlenění do organizační struktury.	Oddělení personalistiky / Vedení instituce	12/2022	Osoba je ustanovena a zanesena v organizační struktuře.
		Ustanovení pracovní skupiny pověřené monitoringem a vyhodnocováním naplňování akčního plánu GEP.	Oddělení personalistiky / Vedení instituce	01/2023	Pracovní skupina je ustanovena.
	Monitoring a podpora rovných příležitostí v rámci CDV.	Realizovat genderový audit za účelem kontroly rovných příležitostí a identifikaci případných nedostatků, které dosavadní interní analýza neodhalila.	Oddělení personalistiky	06/2024	Závěrečná zpráva z genderového auditu.
	Nastavení užívání genderově citlivého jazyka a genderově citlivou komunikaci uvnitř i vně instituce.	Aktualizovat interní dokumenty instituce (užít genderově neutrální jazyk, příp. upozornit na neutrální význam obecně používaného generického maskulina).	Oddělení personalistiky	12/2023	Zveřejnění aktualizovaných dokumentů v intranetu.
	Zvýšení povědomí o významu genderové rovnosti u zaměstnaných osob.	Pravidelná školení pro zaměstnané osoby a osoby s rozhodovací pravomocí o problematice genderové rovnosti a o nevědomých předsudcích a stereotypch.	Oddělení personalistiky	03/2023+	Školení jsou realizována.
Flexibilní prac. doba a práce z domu	Sjednocení podmínek pro umožnění práce z domova pro všechny zaměstnané osoby, kde náplň práce tento druh práce umožňuje.	Ukotvení práce z domova v Pracovním řádu instituce v návaznosti na legislativní změny (novela Zákoníku práce) - způsob žádosti o práci z domova, podmínky pro využití práce z domova, její rozsah a možná frekvence.	Oddělení personalistiky	06/2023 ⁵	Zveřejnění aktualizovaného Pracovního řádu v intranetu.

⁵ Termín bude aktualizován v závislosti na účinnosti novely Zákoníku práce.

Průběžná podpora sladování osobního a pracovního života	Zjišťovat pravidelně potřeby zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti a závislé osoby.	Organizace dotazníkového šetření nebo rozhovorů (skupinových diskuzí, individuální pohovory) za účelem zjištění potřeb zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti a závislé osoby.	Oddělení personalistiky	06/2023+ (1x ročně)	Šetření je realizováno a výsledky analyzovány.
	Institucionální podpora pro pečující osoby.	Na základě analýzy potřeb jsou upraveny pracovní podmínky a realizována opatření pro pečující osoby.	Oddělení personalistiky	06/2023+ (1x ročně)	Rozsah opatření pro pečující osoby.
	Vytváření přívětivého pracovního prostředí pro pracující rodiče.	Vytvoření babyfriendly pracovního prostoru (vybavení potřebami pro děti, hračkami apod.).	Oddělení personalistiky / Úsek marketingu	06/2023	Prostor pro babyfriendly pracoviště je vyčleněn a zařízen.
		Podpora akcí pro rodiny s dětmi, zejména pořádání letního příměstského tábora (stanovení termínu, zajištění dodavatele a samotné realizace tábora)	Oddělení personalistiky	03/2023	Termín letního tábora je vypsán.
				07-08/2023	Letní tábor je uskutečněn.
Management mateřské a rodičovské dovolené	Udržení kontaktu s rodiči na MD/RD.	Vytvoření databáze zaměstnankyň a zaměstnanců na MD/RD, vč. evidence kontaktů, a její průběžná aktualizace.	Oddělení personalistiky / Ekonomický úsek	03/2023	Databáze je vytvořena.
		Pravidelný newsletter, shrnující novinky na CDV, zasílaný zaměstnankyním a zaměstnancům na MD/RD.	Oddělení personalistiky / Úsek marketingu	2023+ průběžně	Databáze je aktualizována.
		Upozornění žen a mužů na MD/RD na možnost částečné spolupráce formou DPP či DPČ, podpora zájmu o spolupráci.	Oddělení personalistiky / Úsek marketingu	2023+ průběžně	Newsletter je zasílán pravidelně ve stanovených intervalech.
		Akce pro zaměstnankyně a zaměstnance na MD/RD – nabídka účasti na společenských akcích zaměstnavatele apod.	Oddělení personalistiky / Úsek marketingu	2023+ průběžně	Upozornění je zasláno / je součástí newsletteru.
				2023+ průběžně	Pozvánky na akce jsou zasílány i rodičům na MD/RD.

	Zefektivnění adaptačního procesu při návratu z MD/RD.	Včasný kontakt se zaměstnankyní / zaměstnancem, ujasnění termínu nástupu, zaškolení před nástupem, postupné seznámení s aktuálními předpisy a interním informačním systémem zaměstnavatele již před nástupem za účelem snazší adaptace.	Oddělení personalistiky/ Vedoucí oblastí / oddělení	06/2023	Adaptační proces je ukotven v interním dokumentu.
			Oddělení personalistiky	06/2023	Je vytvořena příručka pro zaměstnance vracející se z MD/RD.

GENDEROVÁ VYVÁŽENOST VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ

Oblast	Cíle	Opatření/akce	Odpovědnost	Termín	Indikátory
Podpora žen ve vedení, v poradních a rozhodovacích orgánech	Zvýšení zájmu žen o vedoucí a rozhodovací pozice.	Aktivní a průběžné tipování kandidátek na vedoucí pozice a jejich podpora (např. nabídkou vhodného školení – soft skills, manažerské dovednosti).	Oddělení personalistiky/ Vedoucí oblastí / oddělení	2023+ průběžně	Kandidátky na vedoucí pozice jsou proškoleny.
	Vytváření podmínek pro větší genderovou rovnováhu ve vedoucích a rozhodovacích funkcích a poradních orgánech.	Podporovat ženy ke kandidatuře na členství ve vedoucích a rozhodovacích funkcích a poradních orgánech (vč. rady instituce apod.).	Oddělení personalistiky/ Vedení instituce	06/2023+	Informační mail s nabídkou pozice je odeslán vhodným kandidátkám.
		Monitorovat formální postupy přihlášení, kandidatur a výběru členů/členek z pohledu podpory zájmu žen o účast v těchto pozicích.	Oddělení personalistiky/ Vedení instituce	06/2023+	Formální postupy jsou monitorovány.
		Termíny i časový rámec u pravidelných schůzek jednotlivých orgánů jsou stanovovány jasně, s předstihem a v časech běžné pracovní doby.	Oddělení personalistiky/ Vedení instituce/ Rada instituce/ Dozorčí rada	06/2023+	Organizátorům schůzek orgánů je předáno doporučení k časovému rámci.

GENDEROVÁ ROVNOST V NÁBORU A KARIÉRNÍM RŮSTU

Oblast	Cíle	Opatření/akce	Odpovědnost	Termín	Indikátory
Genderová rovnost v náboru	Zvyšování zájmu o pozice, (vč. výzkumných) bez ohledu na pohlaví.	Používání genderově vyváženého názvosloví / korektnost v textech inzerátů.	Oddělení personalistiky	2023+ průběžně	Inzeráty jsou genderově neutrální.
		Propagace pracovních pozic s ohledem na rovnost pohlaví, vstřícné pracovní prostředí, sladování pracovního a osobního života.	Oddělení personalistiky / Úsek marketingu	12/2023	Sekce „Kariéra“ na webu CDV je upravena.
	Zkvalitňování průběhu výběrových řízení z genderového hlediska.	Zajistit, že k účasti na výběrovém řízení budou zváni uchazeči a uchazečky ze všech genderových skupin (nebude-li to na úkor kvalifikace) ⁶ – evidence informací o výběrových řízeních a jejich účastnících.	Oddělení personalistiky	06/2023	Je vytvořen vzorový zápis o výběrovém řízení.
			Oddělení personalistiky / Vedoucí oblastí, oddělení	06/2023+ průběžně	Zápisy o výběrovém řízení jsou ukládány a evidovány.
			Oddělení personalistiky / Vedoucí oblastí, oddělení	06/2023+ průběžně	Členové komise jsou uvedeni v zápisu o výběrovém řízení.
	Rovné odměňování a monitoring	Analýza systému rovného odměňování a eliminace vytváření genderových nerovností v oblasti odměňování.	Zpracovávání analýzy rovného odměňování (např. prostřednictvím nástroje LOGIB) včetně případného návrhu opatření vedoucích k rovnému přístupu v odměňování, komunikace daného tématu dovnitř instituce.	Oddělení personalistiky	12/2023
Ekonomický úsek				06/2024	Opatření k narovnání odměňování jsou navržena a realizována.

⁶ Důvody pro přípustnost rozdílného zacházení stanoví § 6 a §7 Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

INTEGRACE GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ

Oblast	Cíle	Opatření/akce	Odpovědnost	Termín	Indikátory
Podpora integrace genderové dimenze do vědy a výzkumu	Zvýšení povědomí výzkumnic a výzkumníků o významu, smyslu a způsobu začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání.	Školení k tématu integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu pro vedoucí pracovníce a pracovníky, následně i přímo pro výzkumnice a výzkumníky.	Oddělení personalistiky	06/2023 – vedoucí 12/2023 – ostatní	Školení je uskutečněno.
		Vytvoření metodiky k integraci genderové dimenze do vědy a výzkumu, popisující její smysl / nezbytnost pro výzkumné účely.	Oddělení personalistiky / Výzkumní koordinátoři	06/2023	Metodika je zveřejněna na intranetu.

OPATŘENÍ PROTI GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉMU NÁSILÍ VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ

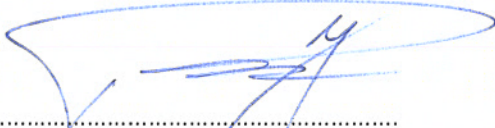
Oblast	Cíle	Opatření/akce	Odpovědnost	Termín	Indikátory
Opatření proti podmíněnému násilí a obtěžování	Zohlednění problematiky genderově podmíněného násilí v interním dokumentu instituce.	Aktualizace Etického kodexu - vymezení se proti genderově podmíněnému násilí a sexuálnímu obtěžování, definování postupu řešení nežádoucího chování na pracovišti.	Oddělení personalistiky	12/2022	Aktualizovaný Etický kodex je schválen a zveřejněn na intranetu.
	Aktivní řešení nežádoucího chování na pracovišti.	Ustanovit osobu, která by monitorovala případy nežádoucího chování, na kterou by se oběti nebo svědci/svědkyňe tohoto chování mohli obrátit, a která by zajistila řešení situace v souladu s principy Etického kodexu.	Oddělení personalistiky Ředitel instituce	06/2023+	Pověřená osoba je ustanovena a zanesena v organizační struktuře.

7. Monitoring a hodnocení

Plán genderové rovnosti je plánován na období let 2022 až 2025. Naplňování jednotlivých cílů bude průběžně monitorováno a kontrolováno pověřenými osobami (pracovní skupinou), odpovědnými za plnění tohoto plánu. Jednou ročně, a to na začátku následujícího kalendářního roku, bude průběžné naplňování plánu vyhodnoceno formou Roční zprávy o naplňování Plánu genderové rovnosti. Pokud nebude možné některé aktivity realizovat ve stanoveném časovém horizontu, bude nutné tuto skutečnost vysvětlit a stanovit nový časový rámec pro danou aktivitu. Na základě hodnocení jednotlivých cílů bude instituce rovněž schopna pružně reagovat a v případě zásadních změn i původní návrh plánu optimalizovat.

Celkové hodnocení Plánu genderové rovnosti Centra dopravního výzkumu, v. v. i. na roky 2022-2025 je plánováno do konce března 2026.

V Brně dne 15. 12. 2022


.....
Ing. Jindřich Frič, Ph.D.
ředitel instituce