



SMĚRNICE O ZAJIŠTĚNÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI

Obsah

1. Rozsah platnosti.....	1
2. Vymezení základních pojmů	1
3. Zajištění rovného zacházení a zákaz diskriminace	2
4. Postupy pro zajištění ochrany zaměstnanců	3
5. Závěrečná ustanovení.....	4

1. Rozsah platnosti

1.1. Tato směrnice se vztahuje na zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli, ale i uchazeče o zaměstnání, kteří jsou oslovováni nebo se účastní výběrového řízení k obsazení pracovní pozice.

1.2. Tato směrnice se přiměřeně použije také na osoby konající u zaměstnavatele práci na základě některého z typů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, na živnostenský list nebo na základě jiné formy smluvního vztahu.

1.3. V přiměřené míře se tato pravidla a zásady rovného přístupu k zaměstnancům z hlediska pohlaví použijí i vůči studentům, externím spolupracovníkům i dalším subjektům, s nimiž je BIOEAST HUB CR v interakci.

2. Vymezení základních pojmů

Gender je pojem odkazující na sociální rozdíly mezi ženami a muži, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované - tzn. historicky a místně proměnlivé. Nejsou přirozenou a neměnnou charakteristikou mužů a žen, ale odráží aktuální stav sociálních vztahů mezi nimi. Jako takový stojí gender v protikladu k biologickým rozdílům mezi ženami a muži.

Genderová rovnost znamená, že nebude žádné z obou (případně dalších) pohlaví povyšováno nad druhé, a nejen to, že také nebude povyšována jedna sexuální orientace nad jinou. Genderová rovnost znamená usilovat o spravedlivé, nediskriminační jednání.

Genderové stereotypy je pojetí role mužů a žen, které se sice v historii proměňují, přesto jsou vykládány jako dané a neměnné na základě biologických vlastností. Stejně tak je většina lidí ve společnosti přesvědčena, že charakteristické vlastnosti, spojené s jedním či druhým pohlavím, jsou od přírody dané a

neměnné, tudíž správné. V důsledku toho předpokládají, že je musí mít všichni příslušníci či příslušnice jednoho či druhého pohlaví. Na tom je pak založen rozdílný přístup k osobám mužského a ženského pohlaví a přiřazování určitých tradičních vlastností oběma pohlavím. Promítají se tak do názorů společnosti na roli muže a ženy v rodině, v zaměstnání, ve společenském dění.

Gender mainstreaming - jedná se o zajištění potřebných služeb tak, aby se přispělo ke stejné úrovni kvality života žen a mužů, přičemž se nemusí nutně jednat o zajištění stejných služeb.

Přímá diskriminace je jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji nebo výhodněji než s jiným zaměstnancem. Při přímé diskriminaci dochází ke znevýhodnění na základě diskriminačního znaku (pohlaví, etnického znaku, věku apod.).

Nepřímá diskriminace je jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje nebo zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Při nepřímé diskriminaci není cílem diskriminujícího způsobit následek na základě diskriminačního znaku, avšak ve výsledku k diskriminaci přesto dojde.

3. Zajištění rovného zacházení z hlediska pohlaví

3.1. Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot moderní evropské demokratické společnosti.

Možnost rovného přístupu mužů a žen ke vzdělání, zaměstnání či politické participaci je považována za otázku spravedlnosti. Zaměstnavatel vytváří takové podmínky a pracovní prostředí, které zaměstnancům zaručuje stejné podmínky z hlediska genderové rovnosti a brání se všem formám přímé nebo nepřímé diskriminace z hlediska gender.

3.2. Zaměstnavatel považuje za významné poskytovat všem svým zaměstnancům spravedlivé a rovné pracovní prostředí s ohledem na gender mainstreaming. Princip zachování rovného zacházení se všemi zaměstnanci co se týče jejich výběru pro obsazení volných pracovních pozic, vytváření spravedlivých pracovních podmínek, z hlediska odměňování za práci, přístupu ke vzdělání, karierního postupu je zapracován do jednotlivých vnitřních řádů a směrnic, jejichž dodržování je závazné pro všechny zaměstnance ústavu.

3.3. Zaměstnavatel dbá na nestrannost a poskytování rovných příležitostí pro všechny své zaměstnance a odmítá jakoukoliv formu diskriminace z důvodu pohlaví, pohlavní identifikace, sexuální orientace, apod. Všechny formy diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlaví vč. tzv. třetího pohlaví se považují za diskriminaci z důvodu pohlaví.

3.4. Zaměstnavatel netoleruje jakékoliv chování svých zaměstnanců, v němž lze spatřovat diskriminaci, obtěžování, násilí, urážky či ponižování jiného zaměstnance či jakékoliv jiné třetí osoby, s níž je zaměstnanec při výkonu své práce v kontaktu.

3.5. Zaměstnavatel podporuje genderově i jinak pestré složení pracovních týmů, odmítá však nominaci do jednotlivých komisí, rad, orgánů, vedoucích funkcí apod. které by upřednostňovalo některé



zaměstnance na úkor jiných, pouze na základě pohlaví nebo z důvodu potřeby naplnění kvót. Za hlavní kritérium výběru je vždy splnění podmínek, vzdělání, praxe, kompetence apod.

3.6. Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet podmínky pro gender mainstreaming v rámci potřeb zaměstnanců, tzn. umožňovat návrat matek (příp. otců) po mateřské/otcovské dovolené na původní pracovní místo, nabízet zkrácené pracovní úvazky z důvodu work-life balance, možnost využívat pružnou pracovní dobu, pokud to dovolují provozní podmínky, zprostředkovat zaměstnancům nabídku ubytování v areálu, podporovat existenci služeb předškolní péče o děti zaměstnanců v areálu a trvale zlepšovat pracovní podmínky.

3.7. Zaměstnavatel bude usilovat o užívání genderově neutrálního jazyka, tam, kde to je možné.

3.8. U výběrových řízení a obsazování pracovních pozic bude zaměstnavatel usilovat o genderovou neutralitu tak, aby nebylo předem předjímáno, jakou osobu z hlediska pohlaví pokládá pro danou pozici za ideální, neboť pohlaví nesmí být žádným z rozhodujících kritérií. Rovněž složení výběrové komise u pohovorů je doporučeno jako genderově smíšené a pestré, poskytující uchazečům prostředí objektivnosti a sounáležitosti.

4. Postupy pro zajištění ochrany zaměstnanců

4.1. Pokud se zaměstnanec cítí diskriminován z hlediska gender, popř. je svědkem takového chování u svého nadřízeného nebo kolegů, má k dispozici několik způsobů, jak na takovou situaci poukázat a řešit ji.

4.2. Zaměstnanec podá stížnost, ať už písemně (dopisem nebo elektronicky) nebo ústně, popíše charakter jednání, ke kterému dochází a předá ji svému nadřízenému.

4.3. Příjemce stížnosti je povinen obsah sdělení prošetřit a v základní lhůtě 30ti dnů písemně odpovědět stěžovateli. Pokud se stížnost ukáže jako oprávněná, postupuje zaměstnavatel v souladu se Zákoníkem práce, popř. přijme jiná opatření.

4.4. Vedoucí oddělení je rovněž povinen informovat svého nadřízeného o přijetí a charakteru stížnosti a následně jej informovat o charakteru a závěrech šetření i o případných přijatých opatřeních v rámci oddělení, které mají zabránit opakování popsané situace v případě, že byla stížnost shledána jako

odůvodněná. Pokud je příjemcem stížnosti představitel odborové organizace, postoupí ji řediteli/ředitelce ÚEM, který rozhodne o způsobu prošetření.

4.5. Zaměstnavatel bude pokládat veškerá oznámení a sdělený obsah za důvěrnou informaci.

4.6. Zaměstnavatel se zavazuje chránit osobu oznamovatele/stěžovatele a nepodnikat vůči ní žádná odvetná opatření.

5. Závěrečná ustanovení

5.1. Tato směrnice je závazná pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance včetně osob pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ve svých důsledcích dopadá i na uchazeče/uchazečky o zaměstnání, studenty/studentky a další osoby definované v bodě 1 *Rozsah platnosti*.

5.2. Veškeré vztahy v této směrnici výslovně neupravené se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce, antidiskriminačního zákona a ostatními relevantními předpisy.

5.3. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni s touto směrnicí seznámit každého přímého podřízeného zaměstnance.

Tato směrnice bude uveřejněna na stránkách Asociace výzkumných organizací, z. s. a zaměstnanci jsou oprávněni do této směrnice nahlížet.

V Praze dne: 10. 1. 2020

Podpis



RNDr. Jan Nedělník, Ph.D.

Vicepresident AVO, z.s.