

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI PRO OBDOBÍ 2022 - 2026

VÚTS, a.s.

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI VÚTS, a.s. PRO OBDOBÍ 2022 – 2026

(Gender Equality Plan VÚTS, a.s. – GEP VUTS)

1. PREAMBULE

Rovné příležitosti jsou jednou z priorit demokratické společnosti, dlouhodobou prioritou EU a deklarovanou prioritou Vlády ČR. VÚTS, a.s. následuje cíle Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů na léta 2020 – 2025¹.

VÚTS, a.s. si uvědomuje, že nejdůležitějším prvkem společnosti jsou její zaměstnanci/kyně, bez jejichž pomoci nelze uspět v konkurenčním prostředí. Chce tedy pokračovat v podpoře rozvoje zaměstnanců/kyň v oblasti vzdělávání, zvyšování efektivity práce a proaktivity k posílení vnitřního souznění a zlepšení interní kultury společnosti.

VÚTS, a.s. chce být vzorem odpovědného chování a pozitivně tak ovlivňovat společnost a svět kolem nás. Má zájem podporovat a rozvíjet prostředí, ve kterém mají zaměstnanci/kyně stejné příležitosti ve všech oblastech.

Tento dokument zřetelně deklaruje, že princip rovných příležitostí se vztahuje na všechny pozice společnosti prostřednictvím uplatňování principu rovnosti žen a mužů ve výběrových řízeních, nominací do poradních či odborných orgánů, systémů pravidelného hodnocení osob, oddělení a odměňování. Akce a aktivity, plánované v tomto Plánu genderové rovnosti VÚTS, a.s. pro období 2022 - 2026 jsou zároveň v souladu se Strategií firmy – plánem rozvoje VÚTS, a.s., kdy VÚTS, a.s. vnímá prosazování rovných příležitostí jako součást své společenské odpovědnosti a deklaruje podporu rozmanitostí týmů, týmovou spolupráci a sounáležitost, založenou na vzájemném respektu a otevřenosti.

2. ZÁKLADNÍ INFORMACE O VÚTS, a.s.

VÚTS, a.s. je výzkumnou organizací, která se zaměřuje na výzkum, vývoj a zhotovení strojů a zařízení pro zpracovatelský průmysl a to především v oblasti obráběcí, textilní, polygrafické, potravinářské, balicí a zdravotnické techniky. VÚTS, a.s. se dále zabývá automatizací, vývojem, konstrukcí a stavbou speciálních jednoúčelových strojů, manipulátorů, dopravníků a testovacích zařízení zejména pro dodavatele automobilového průmyslu. Činnost VÚTS, a.s. se vyznačuje nabídkou komplexního souboru služeb od výzkumu a vývoje, zpracování konstrukčního návrhu až po realizaci kompletního technologického celku. VÚTS, a.s. disponuje vlastními výrobními kapacitami pro zajištění prototypové a malosériové výroby strojních dílů, strojů a zařízení.

¹ [Strategie pro genderovou rovnost | Evropská komise \(europa.eu\)](#)

Společnost byla založena v roce 1951 pod názvem Výzkumný ústav textilních strojů. V roce 1992 byla transformována na akciovou společnost a od roku 2008 je používán název VÚTS, a.s.

Společnost naplňuje definiční znaky organizace pro výzkum a šíření znalostí dle nařízení Komise (EU) č. 651/2014, čl. 2, bod 83 a je vedena Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy na seznamu výzkumných organizací v souladu se zákonem 130/2002 Sb., §33a².

3. ANALÝZA PROCESŮ A DOKUMENTŮ K OBLASTI GENDEROVÉ ROVNOSTI

VÚTS, a.s. dodržuje zásady rovnosti a nediskriminace v rámci stávajících právních předpisů. V souladu s obecnými principy ochrany lidských práv umožňuje rovné příležitosti ženám i mužům a opírá se o pilíře jako je vzdělání a mravní integrita.

Obecný rámec je stanoven právními předpisy na vnitrostátní a vnitřní úrovni v souladu s evropskými právními předpisy.

Na národní úrovni tuto oblast vymezuje Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 - 2030³. Klíčovými dokumenty na evropské úrovni jsou Strategie Evropa 2020⁴ a Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025⁵.

Legislativní rámec na národní úrovni tvoří zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce) a zákon č. 198/2009 Sb. (Antidiskriminační zákon).

Vnitřní předpisy VÚTS, a.s. zajišťující rovné příležitosti a nediskriminaci:

- Kolektivní smlouva
- Pracovní řád
- Vnitřní mzdový předpis
- Směrnice systému kvality 7.1.2 - Lidé
- Příloha č. 1.1. Příručky kvality – Cíle kvality
- Příloha č. 4 Příručky kvality – Kritéria hodnocení a zlepšování řídicích a podpůrných procesů
- Směrnice o ochraně osobních údajů
- Etický kodex

VÚTS, a.s. těmito dokumenty deklaruje, že v souladu s obecnými principy ochrany lidských práv netoleruje diskriminaci, genderovou nerovnost, sexuální obtěžování a genderově podmíněné obtěžování v žádné formě, a to jak v prostředí instituce, tak v prostředí souvisejících s VÚTS, a.s.

VÚTS, a.s. plně podporuje pozitivní prostředí a respektování každého jednotlivce.

² [Výzkumné organizace, MŠMT ČR \(msmt.cz\)](https://www.msmt.cz)

³ [Strategie rovnosti žen a mužů.pdf \(vlada.cz\)](https://www.vlada.cz)

⁴ [Strategie Evropa 2020 | Vláda ČR \(vlada.cz\)](https://www.vlada.cz)

⁵ [EUR-Lex - 52020DC0152 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu)

4. HLAVNÍ SLEDOVANÉ OBLASTI PRO VYTVÁŘENÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI

Plán genderové rovnosti VÚTS, a.s. je nástrojem pro systematické řešení a podporu rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu, vývoji a řízení lidských zdrojů ve výzkumné organizaci v souladu se současnou evropskou Strategií pro rovnost žen a mužů na období 2020 – 2025 a požadavky Horizontu Evropa⁶.

Hlavní cíle Plánu genderové rovnosti VÚTS, a.s. jsou:

- A. Systematicky odstraňovat bariéry prosazování genderové rovnosti ve výzkumné organizaci.
- B. Zvýšit atraktivitu a důvěryhodnost VÚTS, a.s. jako férového a prestižního zaměstnavatele pro nejkvalitnější a nejkvalifikovanější pracovní sílu v českém i mezinárodním prostředí.
- C. Zabránit plýtvání lidskými zdroji a omezit ztráty investic do ženské pracovní síly způsobené zejména odlivem žen z vědy a výzkumu po mateřské a rodičovské dovolené.
- D. Integrovat genderovou dimenzi do obsahu výzkumu a vývoje, čímž se zároveň zvýší kvalita a inovativnost výsledků i šance vědeckých pracovníků a pracovníc VÚTS, a.s. na získání grantové podpory.

VÚTS, a.s. se při realizaci GEP v období 2022 – 2026 zaměří na následujících pět oblastí:

- 1. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura**
Cílem bude rozšířit nástroje pro efektivnější fungování osobního a pracovního života pracovníků/pracovnic. Navržené nástroje poslouží k podpoře všem zaměstnancům/kyním za účelem spokojenosti jak zaměstnavatele, tak i pracovníka/pracovnice. Veškeré nástroje budou aplikovány napříč celou organizací.
- 2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování**
Společnost bude aktivně podporovat zlepšení příležitostí ke genderové rovnováze ve vedení a rozhodování. Ženy budou více podporovány v zastupování odpovědných manažerských pozic a tím se zvýší diverzita v managementu VÚTS, a.s.
- 3. Rovnost žen a mužů při náboru a kariéřním postupu**
Záměrem společnosti bude poskytnout základní sadu nástrojů a příležitostí za účelem dosažení stejných podmínek při náboru a kariéřním růstu všech zaměstnanců/zaměstnankyň.
- 4. Začlenění genderové dimenze do výzkumu**
Bude vynaloženo úsilí za účelem integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a to např. rozsáhlejší popularizací výzkumných výsledků dosažených ženami a zvýšení podpory účasti žen ve výzkumných aktivitách.
- 5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování**

⁶ [Publication detail - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-areas/pages/publication-detail/-/publication/11111111-1111-1111-1111-111111111111)

Nevhodné chování na pracovišti je v rozporu se zásadami politiky VÚTS, a.s. a za účelem dosažení (plnění) 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.

Opatření budou zaměřena zejména na změny a zlepšení ve všech rovinách genderové problematiky, tedy v kulturní, institucionální, interpersonální i individuální rovině.

Na GEP navazuje akční plán, který stanovuje postupy pro plnění GEP, harmonogram a definuje indikátory, které budou konkrétní, měřitelné, dosažitelné, realistické a časově určené tak, aby umožnil průběžný monitoring pokroku a zároveň byl flexibilní a reflektující aktuální potřeby společnosti.

Přijetím GEP, který byl projednán a odsouhlasen vedením, se management VÚTS, a.s. zavazuje k integraci principů GEP do pracovních procesů a řízení a k realizaci konkrétních kroků vedoucích k implementaci plánu.

5. AKČNÍ PLÁN NA OBDOBÍ 2022 - 2026

- Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura

Cíl	Opatření/popis akce	Cílová skupina	Termín/období	Výstup	Odpovědnost	Zdroje
Zavedení politiky genderové rovnosti	Vytvoření a zveřejnění Plánu genderové rovnosti (GEP VUTS) na období 2022 – 2026	Zaměstnanci/ Zaměstnankyně Veřejnost Grantové agentury	01/2022	GEP VUTS	Vedení VÚTS FIR	Interní zdroje
Průběžné sledování naplňování politiky genderové odpovědnosti	Každoroční zpráva o naplňování cílů GEP VUTS	Zaměstnanci/ Zaměstnankyně Veřejnost	každoročně	Zpráva o naplňování cílů GEP VUTS	PER	Interní zdroje
Zvýšení povědomí o problematice genderové rovnosti, odstranění stereotypů	Doplnění stávajících aktivit rozvoje a vzdělávání zaměstnanců/zaměstnankyň o genderová témata, realizace přednášek a workshopů na genderová témata zaměřená na zvýšení vnímavosti této problematiky	Zaměstnanci/ Zaměstnankyně	průběžně, dle potřeby	Počet přednášek a workshopů obsahujících téma genderu	PER	Interní zdroje + vhodné grantové zdroje
Podpora personálního oddělení v oblasti rovných příležitostí, genderu a diverzity	Realizace/účast pracovníků/pracovnic personálního oddělení na workshopu na téma sledované oblasti	Pracovníci/e PER	Dle potřeby	Počet workshopů/proškolených zaměstnanců/zaměstnankyň	PER	Interní zdroje + vhodné grantové zdroje
Vedení genderových statistik	Pravidelná analýza údajů o zaměstnancích/zaměstnankyních	Zaměstnanci/ Zaměstnankyně	každoročně	Výsledky analýzy, výroční zpráva	PER	Interní zdroje

	<p>podle pohlaví (muži a ženy, případně jiné pohlaví, pokud je oficiálně uznají příslušné orgány), vyhodnocení a porovnání výsledků s ostatními relevantními institucemi v České republice i v zahraničí. Společnost bude každoročně sledovat genderovou strukturu a sledovat vývoj (zejména podíl žen) například v těchto ukazatelích:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. podíl zaměstnanců/zaměstnankyň společnosti 2. počet vedoucích pracovníků/pracovnic 3. počet vědeckých pracovníků/pracovnic (Ing., Mgr.) 4. počet vědeckých pracovníků/pracovnic (Ph.D.) 5. počet vědeckých pracovníků/pracovnic (doc., prof.) 6. počet osob na mateřské/rodičovské dovolené 7. počet osob čerpajících dlouhodobé neplacené volno (4 týdny a více) 	Veřejnost				
--	--	-----------	--	--	--	--

	8. počet osob pobírajících podporu ze sociálního fondu (např. příspěvek na dětský tábor)					
Revize stávajících vnitřních předpisů a interních dokumentů	Zahrnutí genderové dimenze do relevantních vnitřních norem VÚTS, a.s., směrnic, příkazů, příp. provedení aktualizace.	Zaměstnanci/ Zaměstnankyně	průběžně, dle potřeby	Relevantní vnitřní předpisy VÚTS, a.s. reflektují principy genderové rovnosti	Vedení VÚTS PER	Interní zdroje
Systematická podpora v oblasti sladování profesního a osobního života, monitoring	Průběžné sledování stavu dané oblasti, nastavení systematického sběru dat a statistik (např. využití flexibilních a zkrácených úvazků, počet žen a mužů odcházejících na MD/RD, počet spoluprací na DPP/DPČ během RD, možnost využití home office, atd.).	Zaměstnanci/ Zaměstnankyně	průběžně	Analýza dat z personálního systému, dotazníkové šetření	PER	Interní zdroje

- **Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování**

Cíl	Opatření/popis akce	Cílová skupina	Termín/období	Výstup	Odpovědnost	Zdroje
Vytvářet podmínky pro větší genderovou rovnováhu ve vedoucích funkcích a poradních orgánech	Kde je relevantní - prověřit formální postupy přihlášení, kandidatur a výběrů členů/členek z pohledu podpory zájmu žen o účast v těchto pozicích.	Zaměstnanci/ Zaměstnankyně	12/2023	Prověření formálních postupů při kandidaturách a výběrech do vedoucích a rozhodovacích rolí a poradních orgánů, doplnění o případná doporučení	Vedení VÚTS PER	Interní zdroje
Zlepšení genderové rovnováhy ve vedení	Rozvíjet a posílit principy vyrovnaného přístupu k	Zaměstnanci/ Zaměstnankyně	12/2023	Statistika podílu žen ve vedoucích a rozhodovacích	Vedení VÚTS PER	Interní zdroje

a rozhodování	zastoupení žen a mužů ve vedoucích či rozhodovacích pozicích a poradních orgánech v klíčových dokumentech společnosti.			pozicích a poradních orgánech		
---------------	--	--	--	-------------------------------	--	--

- **Rovnost žen a mužů při náboru a kariérním postupu**

Cíl	Opatření/popis akce	Cílová skupina	Termín/období	Výstup	Odpovědnost	Zdroje
Rozvíjet genderově korektní postup při náboru a výběru nových zaměstnanců, genderově vyvážené složení výběrových komisí	VÚTS, a.s. se bude i nadále řídit interními dokumenty, které transparentně ukotvují proces výběru i nástupu nových zaměstnanců/zaměstnankyň. Sjednocení inzerce pracovních pozic, použití genderově senzitivního jazyka	Pracovníci/e zapojení do náboru a výběru Uchazeči/uchazečky o zaměstnání	průběžně, dle potřeby	Podpora deklarovaná v interních dokumentech + revize stávajícího náborového procesu. Zveřejňované pracovní pozice budou inzerovány v genderově senzitivním jazyce.	PER	Interní zdroje
Podporovat vyrovnaný kariérní růst a postup žen i mužů, podpora kariérního rozvoje	Individuální kariérní poradenství a mentoring s přihlédnutím ke specifickým potřebám (např. návrat po RD/MD)	Zaměstnanci/ Zaměstnankyně	průběžně, dle potřeby	Dle potřeby – aktualizace interních dokumentů, počet proškolených osob	PER Vedoucí pracovníci/pracovnice	Interní zdroje

- **Začlenění genderové dimenze do výzkumu**

Cíl	Opatření/popis akce	Cílová skupina	Termín/období	Výstup	Odpovědnost	Zdroje
Podpora genderové dimenze ve výzkumu	Sledování publicity, ocenění a úspěchů vědkyní VÚTS ve veřejném prostoru.	Zaměstnanci/ Zaměstnankyně Veřejnost	průběžně	Sběr a analýza dat	Vedení VÚTS Vedoucí pracovníci/e	Interní zdroje

- Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Cíl	Opatření/popis akce	Cílová skupina	Termín/období	Výstup	Odpovědnost	Zdroje
Vzdělávání na téma nevhodné chování na pracovišti	Realizace seminářů a kurzů o prevenci sexuálního a genderového násilí a obtěžování. Zvýšení informovanosti cílové skupiny.	Zaměstnanci/ Zaměstnankyně	průběžně	Počet školení/proškolených zaměstnanců. Vytvoření kultury nulové tolerance vůči sexuálnímu obtěžování a násilí.	PER	Interní zdroje + vhodné grantové zdroje
Nastavení mechanismů proti genderově podmíněnému násilí na VÚTS	Analýza stávajících postupů, aktualizace interních předpisů	Zaměstnanci/ Zaměstnankyně	12/2024	Dle potřeby – aktualizace interních dokumentů	PER Vedení VÚTS	Interní zdroje
Formalizovat postup řešení situací nežádoucího jednání	Vytvoření formálního postupu řešení negativního pracovního jednání.	Zaměstnanci/ Zaměstnankyně	12/2024	Interní předpis, příp. začlenění do stávajícího interního předpisu.	PER	Interní zdroje

Schválil:

Prof. Ing. Miroslav Václavík, CSc.
Generální ředitel



VÚTS, a.s.
Svárovská 619
Liberec XI- Růžodol
460 01 Liberec
www.vuts.cz