

## PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

### Institutu lázeňství a balneologie, v.v.i.

Plán genderové rovnosti Institutu lázeňství a balneologie, v. v. i., (dále jen ILaB) je praktickým nástrojem pro prosazení a podporu cílů, mechanismů a opatření vedoucích ke zlepšení rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu, vývoji a řízení lidských zdrojů, který reflektuje priority evropské strategie v této oblasti.

Přijetím plánu genderové rovnosti (GEP, Gender Equality Plan) se ILaB hlásí k principům cílů Evropské unie v oblasti genderové rovnosti (Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025) a záměrům národní politiky (Plán rovnosti žen a mužů 2021–2030: Úřad vlády, odbor rovnosti žen a mužů, Plán podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na období 2021–2024). Podpora rovnosti žen a mužů je tak prostřednictvím plánu jako důležitá hodnota zakotvena do organizační kultury instituce.

V nejvyšším zájmu ILaB je, aby nadále sledoval evropské trendy a zaměřil se na kultivaci prostředí, ve kterém se odehrává vědecká činnost. Nedílnou součástí toho je i pozornost věnovaná rovnosti žen a mužů ve vědecké kariéře, genderové vyváženosti v rozhodování a integrace tohoto rozměru do obsahu vědecké práce a prostředí pro výzkum. Rovné příležitosti v pracovních podmínkách, kariérním růstu, hodnocení a odměňování jsou základními prioritami moderní vědecké instituce. ILaB přijetím tohoto plánu genderové rovnosti deklaruje zájem na rozvoji a snahu být moderní vědeckou institucí podporující a oceňující diverzitu na všech úrovních organizace. ILaB se při realizaci GEP v období 2024–2026 zaměří na:

- rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a organizační kulturu,
- genderovou vyváženost ve vedení a rozhodování,
- rovnost žen a mužů při náboru a kariérním postupu,
- začlenění genderové dimenze do výzkumu a výuky,
- opatření proti násilí na základě pohlaví včetně sexuálního obtěžování.

Opatření budou zaměřena zejména na změny a zlepšení ve všech rovinách genderové problematiky, tedy v kulturní, institucionální, interpersonální i individuální rovině. Přijetím GEP, který byl odsouhlasen vedením a projednán Radou instituce, se vedení ILaB zavazuje k integraci



principů GEP do pracovních procesů a řízení a k realizaci konkrétních kroků vedoucích k implementaci plánu.

## KAPITOLA 1

### O Institutu lázeňství a balneologie

Institut lázeňství a balneologie je veřejná výzkumná instituce zřízená v roce 2019 Karlovarským krajem. Cílem instituce je obnovit v České republice výzkum v oblasti lázeňství a balneologie.

Předmětem hlavní činnosti ILaB jsou zejména:

- Výzkum a vývoj v oblastech lázeňství, balneologie, geologie, hydrogeologie, balneomedicíny, balneotechniky, společenskovedních a ekonomických a s nimi související mezioborovou spoluprací.
- Propagace výsledků výzkumu a zpracování odborných studií, které mají charakter výzkumu.
- Spolupráce s výzkumnými institucemi, odbornými pracovišti, vysokými školami a dalšími organizacemi a společnostmi v oblasti výzkumu a vývoje v lázeňství a balneologii.
- Zkoumání nových možností regionálního rozvoje s využitím potenciálu přírodních léčivých zdrojů a následná koordinace možností rozvoje území.

Předmětem další a jiné činnosti ILaB jsou zejména:

- Poradenská, odborně posudková a informační činnost v oblasti balneologie, lázeňství, hydrogeologie, přírodních léčivých zdrojů, v oblasti společenskovední a příbuzných oborů.
- Vzdělávací a školicí činnost v oblasti balneologie, lázeňství, hydrogeologie, přírodních léčivých zdrojů a příbuzných oborů.
- Podpora aktivit za účelem zařazení balneologie a lázeňství do vzdělávacího systému a koordinace aktivit za účelem vzniku vysoké školy nebo pobočky vysoké školy se zaměřením na lázeňství a balneologii.
- Publikační činnost v oblasti balneologie, lázeňství, hydrogeologie, přírodních léčivých zdrojů, v oblasti společenskovední a příbuzných oborů.
- Certifikace lázeňských provozů včetně evropské certifikace.
- Poradenská, odborně posudková a informační činnost v oblasti balneologie, lázeňství, hydrogeologie, přírodních léčivých zdrojů, v oblasti společenskovední a příbuzných oborů.



- Vzdělávací a školící činnost v oblasti balneologie, lázeňství, hydrogeologie, přírodních léčivých zdrojů a příbuzných oborů.

## KAPITOLA 2

### ILaB a genderová rovnost

V únoru 2024 byla ustanovena pracovní komise, která sestavila plán genderové rovnosti a bude dohlížet na jeho dodržování. Tato komise sestává z následujících osob:

- RNDr. Patricie Hloušková, Ph.D., zástupkyně ředitelky
- Ing. Vendula Šnajdrová, projektová manažerka
- Ing. Ondřej Hruška, finanční manažer
- MUDr. Ladislav Špišák, CSc., předseda Rady, výzkumný pracovník

## KAPITOLA 3

### Návrhy opatření

Plán genderové rovnosti ILaB zahrnuje aktivní snahu o podporu genderové vyváženosti a rovných příležitostí pro ženy a muže v pěti sledovaných oblastech. Uvedené strategie se nezaměřují pouze na genderovou rovnost, ale na celkovou organizační kulturu instituce. Cíle plánu pak směřují k zajištění rovných příležitostí, zastoupení a reprezentací, k začlenění těchto principů do struktury ústavu a k zajištění bezpečného a férového pracovního prostředí.

#### 1) Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura

Podpora sladování pracovního a osobního života je průběžný a dlouhodobý proces, u kterého je třeba přihlížet jak k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců, tak k aktuálním okolnostem. Cílem ILaB je prosazování adekvátních postupů, například v oblasti komunikace (užití genderově senzitivního jazyka v dokumentech ILaB), v náboru a kariéerním postupu nebo při přidělování činností v pracovním týmu.

Velmi důležitá je podpora pečujících osob, kam spadají nejen rodiče dětí, ale i ti, kteří dlouhodobě a každodenně pečují o jinou závislou blízkou osobu. ILaB již nyní disponuje nástroji, jako je např. zkrácený pracovní úvazek, home office či flexibilní pracovní doba, které umožňují kombinaci práce a péče účinně podporovat.



## 2) Rovnováha žen a mužů v instituci

Ve vedení organizace převažují muži. Zastoupení žen a mužů mezi řadovými pracovníky organizace je vyrovnané.

Orgány instituce	K 31.12.2023			K 31.12.2022		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Ředitel		1	1		1	1
Rada instituce	4	1	5	4	1	5
Dozorčí rada	4	1	5	4	1	5
Celkem	8	3	11	8	3	11
Zastoupení v %	72,7	27,3		72,7	27,3	

Pozice	K 31.12.2023			K 31.12.2022		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Finanční manažer	1		1			
Projektová manažerka		1	1		1	1
Administrativní pracovnice		1	1		1	1
Výzkumný/á pracovník/ice	4	1	5	7	5	12
Specialistka veřejných zakázek		1	1		1	1
Celkem	5	4	9	7	8	15
Zastoupení v %	55,6	44,4		46,7	53,3	

Cílem instituce je do konce roku 2024 zvýšit podíl žen na rozhodovacích pozicích.

## 3) Rovnost žen a mužů při náboru a kariérním postupu

Jedním z klíčových závazků je dodržování otevřeného a transparentního přijímání zaměstnanců. Transparentnost při náboru a kariérním postupu je důležitá pro všechny pracující v instituci, především pak pro mladé a začínající vědce a vědkyně.

Cílem instituce je podpořit transparentnost v odměňování. Za tímto účelem bude vytvořen manuál mapující nastavení, strukturu a změny mzdových hladin, jejich navyšování či krácení.

## 4) Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu

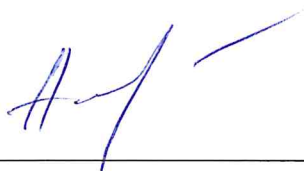


Cílem ILaB je brát ve všech fázích výzkumu (od promýšlení výzkumného záměru až po aplikaci výsledků) v potaz možný vliv dílčích fyzických rozdílů spojených s pohlavím nebo rozdílů v určitých genderových vzorcích. Tam, kde to bude relevantní, bude v zájmu maximalizace užítku z výsledků brána v potaz různost uživatelů výsledků výzkumu spojená s věkem, etnicitou, zdravotním stavem apod.

#### 5) Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

ILaB se důsledně vymezuje vůči jakémukoli porušování práv a autonomie svých zaměstnaných osob včetně sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí. Zároveň si uvědomuje, že tato problematika je komplexního rázu a má mnoho podob. Je proto žádoucí zvýšit povědomí o této problematice prostřednictvím školení (pro osoby na nevedoucích i vedoucích pozicích) týkajících se různých forem jednání, které spadají pod definici sexuálního obtěžování vymezenou novelou zákoníku práce č. 46/2004. Další aktivity budou zaměřeny na vedení a rozvoj manažerských schopností a efektivní způsoby řešení případných konfliktů v kolektivu k zajištění bezpečného prostředí. V této problematice je pro její úspěšné řešení důležité vytvoření a zavedení mechanismů ohlašování nevhodného chování a zásady průběhu řešení takových případů včetně zajištění bezpečnosti a anonymity poškozených osob.

V Karlových Varech dne 15.03.2024



Ing. Alina Huseynli, MBA

ředitelka instituce

