

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI 2023–2026

Téma genderové rovnosti je často bráno jako samozřejmost vycházející ze zákona a překážky dosažení genderové rovnosti mnoho lidí nevnímá. Ačkoliv právní systém a další pravidla rovnost zaručují již desítky let, ukazuje se, že hlavní příčinou existujících nerovností jsou především historická setrvačnost fungování institucí, neuvědomování si privilegovaných pozic a vlastních genderových předsudků založených na společenských stereotypch. Trvalá změna fungování instituce je proto podmíněna zejména systematickým odstraňováním, potažmo snižováním vlivu těchto stereotypů a nevědomých předsudků na uvedených rovinách.

Tento dokument představuje strategii Ústavu biologie obratlovců AV ČR, v. v. i. k dosažení rovného postavení všech zaměstnanců. Zavedení Plánu genderové rovnosti (Gender equality plan - GEP) je rovněž součástí [akčního plánu HR Award](#), jež Ústav získal v únoru 2022. GEP byl vypracován v souladu s požadavky Evropské komise:

- *zveřejnění*: formální dokument je zveřejněn na [internetových stránkách instituce](#) a podepsaný vedením ústavu;
- *vyčleněné zdroje*: osoby odpovědné za přípravu genderového plánu byly proškoleny v oblasti genderové rovnosti a jsou na ně vyčleněny finanční zdroje z režie instituce; zdroje a odborné znalosti v oblasti genderové rovnosti jsou vyčleněny i na realizaci plánu;
- *shromažďování a monitorování údajů*: údaje o zaměstnancích budou od roku 2023 děleny dle pohlaví, ve výročních zprávách budou zveřejňovány statistiky založené na stanovených indikátorech;
- *školení*: v akčním plánu GEP (viz níže) jsou pro zaměstnance naplánována školení za účelem zvyšování povědomí o významu genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích.

Plán genderové rovnosti Ústavu biologie obratlovců vychází z interního auditu (analýzy založené na genderově segregovaných datech, dotazníkovém šetření, které proběhlo od 6. do 15. září 2023 a interních rozhovorech). Plán pokrývá následující oblasti:

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

Plán vypracovala HR award working group ve složení (členové a členky jsou uvedeni podle abecedního pořadí): RNDr. Radim Blažek, PhD (vědecký pracovník, R3), Mgr. Alena Fornůsková, PhD (vědecká pracovnice R2, vedoucí oddělení popularizace a mediální komunikace), Mgr. Lenka Polačiková, PhD (vedoucí projektová manažerka), Doc. Mgr. Jan Zuka, Dr., MBA (ředitel ústavu). Na procesu přípravy GEP se rovněž podílela Mgr. Barbora Pařčo, PhD (vědecká pracovnice, R3, osoba pověřená za vyřizování stížností v programu whistle-blowing). Průběh implementace akčního plánu GEP bude monitorován HR award working group a rovněž Radou ÚBO (Steering committee). Pět doporučených oblastí je diskutováno v samostatných částech níže. Ty obsahují shrnutí plánovaných nebo již implementovaných aktivit v rámci projektu HRS4R. Skupina pro monitorování bude odpovědná za kontrolu včasného uskutečnění plánovaných akcí a bude se scházet na konci každého čtvrtletí.

Plán rovných příležitostí ÚBO AV ČR byl schválen Radou ÚBO dne 27. 9. 2023 a nabývá účinnosti dnem podpisu.

Cílem GEP na ÚBO je:

- spravedlivé a transparentní nastavení podmínek pro profesní rozvoj a kariérní postup
- bourání stereotypů a (často nevědomých) předsudků, které nás limitují v objektivním posuzování reality kolem nás
- efektivní řízení a zvýšení konkurenceschopnosti instituce
- rovnoměrná dělba práce ve výzkumných týmech
- sladování pracovního a rodinného života
- vytváření prostředí, kde mají všichni stejné možnosti podílet se na rozhodování
- spokojenost zaměstnanců a zaměstnankyň, podporování jejich motivace, loajality, kreativity a efektivity
- snížení rizika fluktuace a odchodů – tedy udržitelnost řízení a managementu lidského kapitálu

1. GENDEROVÁ VYVÁŽENOST VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ

I když je zaměstnanecká populace vyvážená, co se týče pohlaví (počet: Ž=56/M=64, FTE: Ž=41,55/M=48,8), vedení Ústavu biologie obratlovců si je vědomo nedostatečného zastoupení žen ve vedení a rozhodovacích orgánech (ředitel a zástupce ředitele: OŽ:2M, Rada ústavu: 2Ž:7M, Dozorčí rada: OŽ:5M, vedoucí pracovišť: OŽ:3M). Na ÚBO je rovněž vychýlen poměr v zastoupení žen a mužů mezi vědeckými pracovníky, vedoucími vědeckými pracovníky a postdoktorandy ve prospěch mužů. K vyrovnání poměru pohlaví dochází pouze na pozici PhD student. V podpůrném sektoru (THS, PR oddělení, projektový management), jsou zase majoritně zastoupeny ženy (viz Tabulka 1)

Tabulka 1. Zastoupení žen a mužů na jednotlivých pracovních pozicích k 31.8.2023.

Kategorie	Evidenční stav			Přepočtený stav (FTE*)			
	Celkem	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	
103	POSTDOKTORAND	10,00	2,00	9,00	10,00	1,50	8,50
104	VĚDECKÝ ASISTENT	3,00	1,00	2,00	1,65	0,50	1,15
105	VĚDECKÝ PRACOVNÍK	25,00	8,00	17,00	20,85	7,20	13,65
106	VEDOUcí VĚDECKÝ PRACOVNÍK	19,00	3,00	16,00	14,95	3,00	11,95
201	ODBORNÝ PRAC.VaV	6,00	3,00	3,00	2,80	2,20	0,60
	Celkem	63,00	17,00	47,00	50,25	14,40	35,85
202	DOKTORAND	15,00	8,00	7,00	7,35	3,40	3,95
300	ODBORNÝ PRAC.-VŠ	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00
400	ODBORNÝ PRAC.-SŠ, VOŠ	24,00	16,00	8,00	16,80	10,00	6,80
700	THP PRACOVNÍK	11,00	11,00	-	10,20	10,00	0,20
800	DĚLNÍK	1,00	-	1,00	1,00	-	1,00
900	PROVOZNÍ PRACOVNÍK	2,00	2,00	-	1,75	1,75	-
	Celkem	119,00	56,00	64,00	90,35	41,55	48,80

*FTE - full-time equivalent

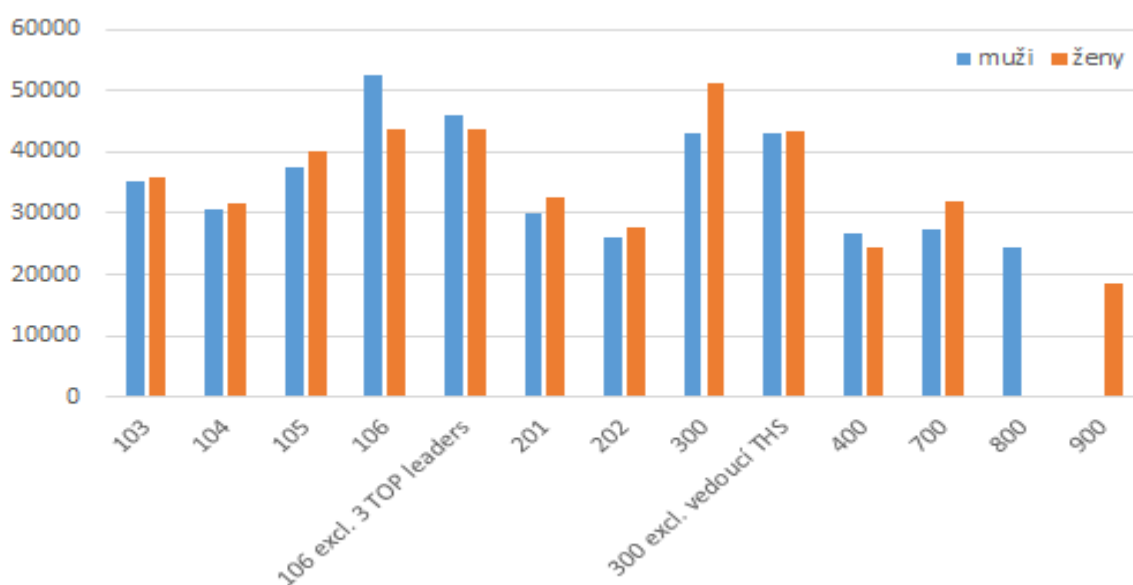
Obdobné zastoupení žen a mužů je typické pro akademické prostředí, nesouvisí tedy přímo s vedením ústavu, ale jde spíše o důsledky společenského a kulturního nastavení viz. výsledky výzkumu [Postavení žen ve vědě](#). Zastoupení žen ve vědě je v ČR stále velmi nízké, 28 % představuje jedno z nejnižších čísel v rámci zemí EU. Kromě stereotypů, platových rozdílů nebo problémů se

sladěním práce a péče o rodinu, hraje svou roli i celková kultura ve vědě a výzkumu. Jak ukázal evropský výzkum UniSAFE, na kterém se podílelo NKC, 66 % žen studujících a pracujících v akademické sféře má nějakou zkušenost s genderově podmíněným násilím a obtěžováním. Se sexuálními obtěžováními a šikanou se dle dotazníkového šetření setkali i zaměstnanci a zaměstnankyně na ÚBO (více viz sekce 5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování). Setkání s takovým chováním přispívá mimo jiné k tomu, že ženy vědecké prostředí opouštějí nebo si takovou kariéru ani nezvolí¹.

Mezi aktivity, které mohou stimulovat ženy, aby se ucházely o posty ve vedení a na vedoucích pozicích tak může patřit používání genderově citlivého jazyka a odbourávání genderových stereotypů na pracovišti. A také kladení většího důrazu na bezpečí a respekt ve vědecké a akademické sféře. Cílem aktivit bude proškolení zaměstnanců a zaměstnankyň v otázkách genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí a odbourávání genderových stereotypů na pracovišti. Rovněž bude zaměstnancům a zaměstnankyním nabídnut kurz mentoringu a možnost pravidelného setkávání vedoucích vědeckých týmů za účelem vyměňování zkušeností s vedením skupin.

¹ https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2023/02/TZ_MDZDV-2023.pdf

Graf 1. Porovnání průměrných měsíčních platů (bez odměn) na jednotlivých pracovních pozicích.



Finanční ohodnocení pracovníků je na ÚBO nediskriminující. Graf průměrných platů přepočtených na plný úvazek (1 FTE) ukazuje pouze rozdíly ve skupině vedoucích vědeckých pracovníků (kategorie 106) resp. odborných pracovníků VŠ (kategorie 300). V obou případech se jedná o vliv významně vyšší platů u pracovníků ve vrcholových vedoucích pozicích s dlouholetou pracovní historií (vedoucí THS resp. top lídři výzkumných týmů). Po jejich vyřazení rozdíl v průměrných platech nepřesahuje 7 % a platy jsou vyšší téměř na všech pozicích ve prospěch žen.

Navrhovaná akce	Zodpovědná osoba	Termín implementace	Indikátor/cíl

1.1. Kladení většího důrazu na bezpečí a respekt ve vědecké a akademické sféře	HR award working group, vedení ústavu	Q1/2024 Q1/2025	1.1.1. Proškolení zaměstnanců a zaměstnankyň v otázkách genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí 1.1.2. Proškolení zaměstnanců a zaměstnankyň v otázkách odbourávání genderových stereotypů na pracovišti
1.2. Podpora vedoucích výzkumných týmů	HR award working group, vedení ústavu	Q4/2025 PO CELE SLEDOVANÉ OBDOBÍ	1.2.1. Kurz mentoringu 1.2.2. Pravidelná setkávání vedoucích vědeckých týmů za účelem vyměňování zkušeností s vedením skupin

2. GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU

Rovnost pohlaví při nábořech a kariérním postupu tzv. Náborový proces na Ústavu biologie obratlovců AV ČR je založen na principech Otevřenosti, Transparentnosti a Hodnotícího výběru (OTM-R nábor) a je jedním z hlavních pilířů procesu získání ocenění v oblasti HR. Na ÚBO momentálně probíhá revize politiky OTM-R, což zahrnuje vytvoření webové stránky OTM-R pro zlepšení procesu náboru a s uvedením relevantních informací týkajících se OTM-R. Rovněž pracujeme na standardizaci pravidel náborového procesu (viz [akční plán HRS4R](#)). Současná pravidla je třeba přepracovat a aktualizovat, zejména co se týče školení výběrové komise a transparentnosti v průběhu přijímacího procesu. Nicméně potenciální zaměstnanci a zaměstnankyně nejsou na ÚBO diskriminováni z důvodu věku, pohlaví, víry a náboženství, národnosti, sociálního nebo etnického původu, sexuální orientace, jazyka, postižení, politického názoru a sociálního nebo ekonomického postavení v souladu s Etickým kodexem. Výběrová komise je jmenována ředitelem, který při výběru členů zohledňuje genderovou vyváženost. Jelikož členem, či členkou komise se může stát jakýkoliv vědecký pracovník, budou všichni vědečtí pracovníci proškoleni v principech OTM-R, které budou rozšířeny o používání genderově citlivého jazyka a odbourání genderových stereotypů. Zároveň budou všechny dokumenty související s OTM-R zpracovány s ohledem na používání genderově citlivého jazyka.

Navrhovaná akce	Zodpovědná osoba	Termín implementace	Indikátor/cíl
2.1. Proškolení vědeckých pracovníků v principech OTM-R, které budou rozšířeny o používání genderově citlivého jazyka a odbourání genderových stereotypů	HR award working group, vedení ústavu	Q1/2024	2.1.1. Školení pro vědecké pracovníky o principech OTM-R, a o používání genderově citlivého jazyka a odbourání genderových stereotypů
2.2. Implementace genderově senzitivního jazyka do dokumentů související s OTM-R	HR award working group, vedení ústavu	Q4/2024	2.2.1. Zpracování OTM-R dokumentů s ohledem na genderově senzitivní jazyk

			2.2.2. Šíření informace mezi zaměstnance a zaměstnankyně ústavu
--	--	--	---

3. SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÍ KULTURA

Ústav biologie obratlovců AV ČR, patří mezi veřejné výzkumné organizace, kde je umožněna práce na zkrácené úvazky, flexibilní pracovní doba a neformálně home-office. Všechna tato opatření významně podporují slaďování osobního a pracovního života. Od roku 2022 začal Ústav biologie obratlovců AV ČR implementovat některá usnesení z [Akčního plánu HRS4R](#) (zejména aktivity 3_D) spojené s rovnováhou mezi pracovním a osobním životem. Tato usnesení zahrnovala organizaci akcí zaměřených především na podporu rodinného a pracovního života: Africký den v Zoo Brno 2022, Dětský den 2022, Letní tábor 2022 (organizovaný ve stejnou dobu jako konference ESEB), Den biodiverzity v Zoo Brno 2023, Letní tábor 2023 (a finanční příspěvek na tábor z FSP), aktivní přístup vedení ústavu při zařizování dětské skupiny v Brně a snahy zřídit místa v plánované akademické školce v Brně pro zaměstnance ÚBO. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci jsou s podporou a vstřícností ze strany ústavu spokojeni, nicméně by ocenili rozšíření aktivit o další akce podporující fyzické a psychické zdraví pracovníků a pracovníc a rovněž podporu team-buildingu. V rámci HRS4R je připravován manuál pro zaměstnance, který bude rovněž obsahovat postupy, výhody a podporu dostupnou zaměstnancům. Na ÚBO existuje Etický kodex pro zaměstnance vědeckých oddělení, ale obdobný Etický kodex není k dispozici pro zaměstnance administrativních a podpůrných oddělení. Je proto nezbytné formulovat a schválit Etický kodex pro všechny zaměstnance.

Navrhovaná akce	Zodpovědná osoba	Termín implementace	Indikátor/cíl
3.1. Organizace školení a vzdělávacích kurzů ohledně work-life balance	Vedení Ústavu, HR award working group	Q2/2024	3.1.1 Organizace školení a vzdělávacích kurzů ohledně work-life balance
3.2. Organizace team-buildingových aktivit	Vedení Ústavu, HR award working group	PO CELÉ SLEDOVANÉ OBDOBÍ	3.2.1 Organizace team-buildingových aktivit
3.3. Podpora mimopracovních aktivit z FKPS	Vedení Ústavu	PO CELÉ SLEDOVANÉ OBDOBÍ	3.3.1 Nová pravidla pro využití FKSP zaměstnanci
3.4. Manuál pro zaměstnance	Vedení Ústavu, HR award working group	Q4/2023	3.4.1 Vypracování Manuálu pro zaměstnance a jeho zavedení do přijímacího procesu
3.5. Rozšíření etického kodexu pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně ÚBO	Vedení Ústavu	Q4/2024	3.5.1 Aktualizace etického kodexu zahrnující všechny zaměstnance
3.6. Formalizace home-office a sick day	Vedení Ústavu	Q1/2024	3.6.1 Zavedení paragrafu stanovující možnosti využití

			home-office a sick-day do pracovní smlouvy
--	--	--	--

4. ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VÝUKY

Podpora integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu je součástí strategie Evropské komise pro genderovou rovnost ve výzkumu a inovacích a spadá pod jednu ze šesti priorit Evropského výzkumného prostoru. Při podávání návrhů projektů v programu Horizont 2020 se po uchazečích a uchazečkách požaduje, aby posoudili, zda je genderová dimenze pro obsah jejich projektu relevantní, a aby (pokud se tato dimenze jako relevantní ukazuje) popsali, jakým způsobem bude analýza pohlaví nebo genderu v projektu uplatněna. Množství důkazů z nejrůznějších oborů, které ukazují, že poznatky či inovace mnohdy neberou dostatečně v potaz možné fyzické odlišnosti žen a mužů nebo jejich odlišné zkušenosti, perspektivy či potřeby, neustále narůstá. Příkladem mohou být hlasově ovládané přístroje, které nereagují ve stejné míře na nižší a vyšší hlasové frekvence, nebo jazykové korektory systematicky označující ženské jazykové tvary jako chybné. Přehlížena přitom bývá jak role pohlaví, tak i genderu¹.

Zohlednit genderovou dimenzi ve výzkumu a inovacích tedy znamená brát ve všech fázích (od promyšlení výzkumného záměru až po aplikaci výsledků) v potaz možný vliv dílčích fyzických rozdílů spojených s pohlavím nebo rozdílů v určitých genderových vzorcích. Tam, kde je to relevantní, by také v zájmu maximalizace užítku z výsledků měla být brána v potaz různost uživatelů výsledků výzkumu spojená s věkem, etnicitou, zdravotním stavem apod. Sousloví „genderová dimenze výzkumu“ bývá obvykle používáno jako zastřešující pojem pro genderovou i pohlavní dimenzi².

V dotazníkovém šetření jsme zjišťovali, jaké je povědomí zaměstnankyň a zaměstnanců ohledně této problematiky. Zjistili jsme, že povědomí o dané problematice se různí od pokročilé znalosti až po její naprosté nepochopení. Přitom pro některé projekty na ÚBO může být reflexe pohlaví a genderu relevantní. Na základě těchto zjištění bude na ústavu snaha komunikovat a zdůvodňovat vnášení genderové dimenze do výzkumů prováděných na ÚBO.

¹ Zatímco pojem “pohlaví” odkazuje k dílčím biologickým odlišnostem žen a mužů, “gender” se vztahuje k sociálně utvářeným rozdílům mezi ženami a muži, které se mění v průběhu historie a liší také v různých kulturách.

² Úvodní text k této problematice byl převzat z příručky TAČR: https://www.tacr.cz/wp-content/uploads/documents/2023/02/06/1675688771_Gender%20dimenze%20v%20obsahu%20v%20C3%BDzkumu.pdf

Navrhovaná akce	Zodpovědná osoba	Termín implementace	Indikátor/cíl
4.1 Zvýšení povědomí zaměstnanecké populace o genderové dimenzi ve výzkumu	Vedení Ústavu	Q4/2025	4.1.1 Školení na téma genderový rozměr vědeckých a výzkumných činností

5. OPATŘENÍ PROTI GENDEROVÉ PODMÍNĚNÉMU NÁSILÍ, VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ

Stížnosti týkající se lidských zdrojů, například diskriminace na pracovišti, porušení Etického kodexu výzkumných pracovníků Akademie věd České republiky (dále etický kodex), spory v týmech, jsou řešeny v rámci Etického kodexu (který se nicméně doposud věnuje pouze vědeckým pozicím). Dle

instrukcí by se spory a stížnosti měly řešit o úroveň výše, než vznikly. Dle Pracovních předpisů a Organizačního řádu se zaměstnanci mohou obrátit na členy vedení nebo mají být spory mezi jednotlivými týmy řešeny jejich vedoucími prostřednictvím vzájemné dohody. Pokud nedojde k dohodě, rozhoduje ředitel. Akademie věd zřídila Etickou komisi, která je nejvyšším orgánem při řešení vědeckých sporů (<https://1url.cz/Qzhjv>). V září 2023 byl na ÚBO spuštěn systém Whistle-blowing, kde mohou zaměstnanci a zaměstnankyně anonymně oznámit případy protiprávního nebo neetického chování. V rámci dotazníkového šetření se objevily případy zkušeností se sexuálním obtěžováním (2 respondenti) a diskriminací, či šikanou (5 respondentů). Na dotaz, zda vědí, jak postupovat v případě, že se s podobným případem setkají, odpověděla většina respondentů a respondentek, že by věděli, kde mohou své svědectví oznámit (systém whistle-blowing, vedení ústavu, vedoucí týmů). Na dotaz, zda by bylo dobré zavést pozici ombudsmana přímo na ÚBO, odpovědělo 55 % respondentů, že nikoliv, 45 %, že by pozici na Ústavu uvítalo, což je o 5 % více než v dotazníkovém šetření z roku 2021. Část respondentů se vyjádřila, že by ocenila, pokud by byla tato osoba mimo strukturu ÚBO, nejlépe na AV ČR.

Navrhovaná akce	Zodpovědná osoba	Termín implementace	Indikátor/cíl
5.1 Vytvoření pozice ombudsmana	Vedení Ústavu	Q1/2024	5.1.1 Vytvoření a obsazení pozice ombudsmana 5.1.2 Specifikace činnosti ombudsmana v interních dokumentech ústavu
5.2 Školení zaměstnanců na téma diskriminace, šikana a obtěžování	Vedení Ústavu, HR award working group	Q2/2024	5.2.1. Školení pro všechny zaměstnance o problematice diskriminace, šikany a obtěžování