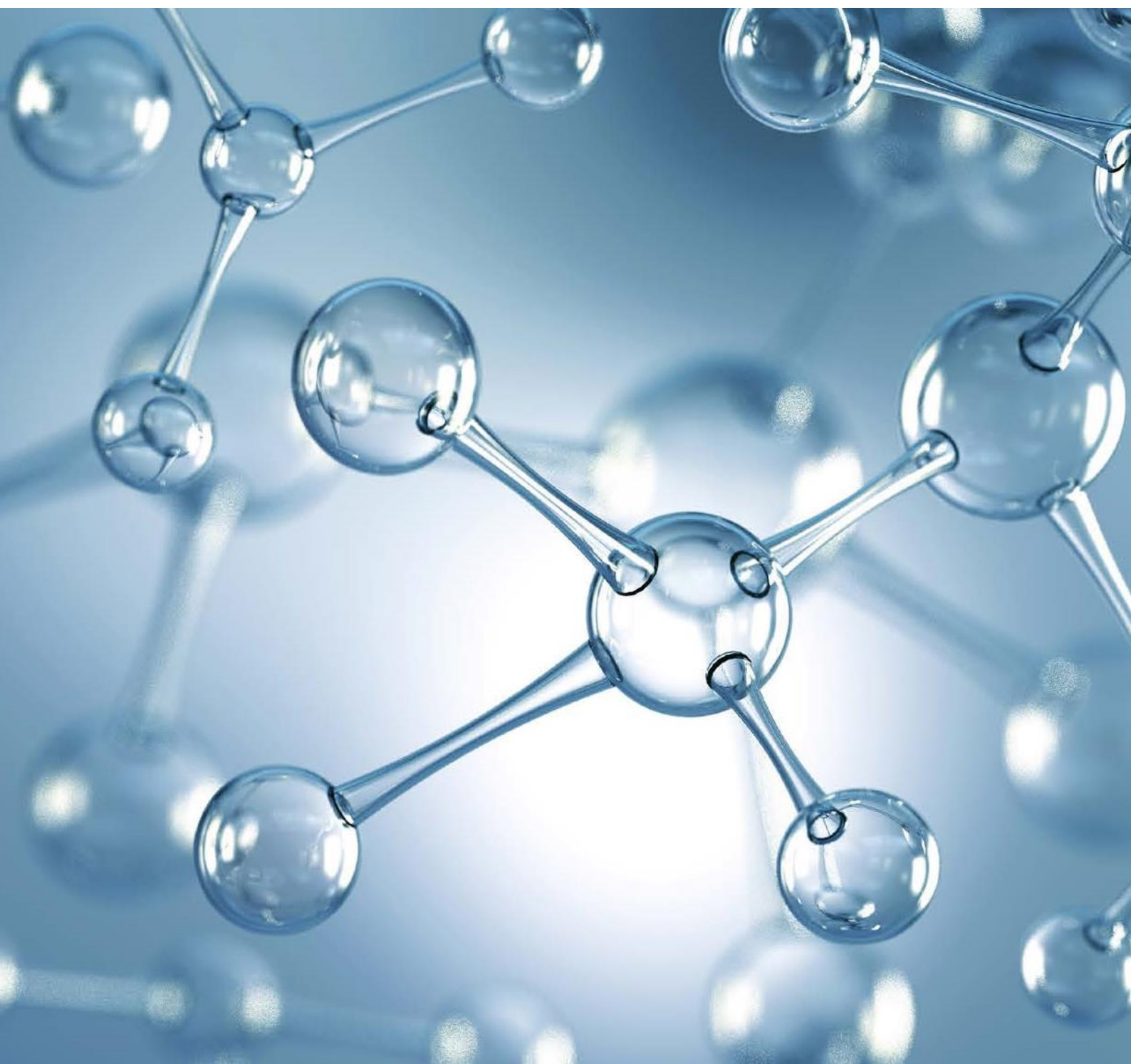


**Plán rovných příležitostí
Biotechnologického ústavu AV ČR, v. v. i.
pro roky 2022–2024**



Obsah

Úvod	3
1. Současný stav a cíle	4
1.1. Zaměstnanecká struktura	4
1.2. Cíle a metodika	5
2. Aktivity	5
2.1. Sladování soukromého a pracovního života a kultura na pracovišti	5
2.2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování	7
2.3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu	7
2.4. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky	8
2.5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování	9

Úvod

Plán rovných příležitostí je strategickým dokumentem, který pomůže systematicky řešit případné genderové (ne)rovnosti v instituci a který přinese do budoucna také strukturální a kulturní změny. Plán rovných příležitostí (*Gender Equality Plan*, dále jen GEP) je pro Biotechnologický ústav AV ČR, v. v. i. (dále jen BTÚ) závazkem věnovat se podpoře genderové rovnosti a implementovat tuto oblast také jako součást strategie rozvoje a řízení organizace.

BTÚ plně respektuje Evropskou chartu pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků ve všech oblastech své činnosti, včetně svobody výzkumu, etických zásad, profesní odpovědnosti a přístupu, správné výzkumné praxe, šíření výsledků, nediskriminace, genderové vyváženosti, spoluautorství, pracovních podmínek, stability pracovních míst, kariérního rozvoje, mobility, hodnocení a náboru. Zároveň BTÚ klade důraz na vysokou odbornou úroveň každého jednotlivce.

Obecným cílem GEP je tedy mimo jiné nastavit rovné podmínky pro muže a ženy ve vědě tak, aby nedocházelo ke ztrátám talentů, nevyužití potenciálu žen a v neposlední řadě také k neefektivnímu vynakládání ekonomických prostředků tím, že investice do vzdělání žen a jejich vědecké kariéry není ošetřena vhodnými nástroji. Současně s tím se GEP věnuje také začlenění genderové dimenze do výzkumu. V této oblasti by měly být zváženy poznatky z oblasti pohlaví a genderu např. v rámci různých rizikových faktorů, biologických mechanismů, příčin onemocnění, klinických projevů, následků nebo různých postupů v léčení chorob nebo poruch.

GEP pokrývá následující doporučené oblasti:

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

GEP zahrnuje seznam akcí, jež pokrývají veškeré požadované tematické oblasti. Jeho ambicí je, aby BTÚ splňoval veškeré požadavky na moderní výzkumný ústav v evropském prostoru a závazky směřující ke genderové rovnosti.

BTÚ vychází z doporučení EU (např. pokyny Horizon Europe k plánům rovnosti mužů a žen), doporučení národních autorit (MŠMT, Národní kontaktní centrum pro gender a vědu při Sociologickém ústavu AV ČR) a dalších relevantních zdrojů.

Za zajištění rovného přístupu jsou odpovědní všichni zaměstnanci BTÚ. Tento plán se vztahuje jak na zaměstnané, tak i na studenty a studentky, kteří mají společně usilovat o vytváření respektujícího, tolerantního prostředí, jež klade důraz na prevenci jakékoliv formy diskriminace. Ústav se významně podílí na terciárním vzdělávání, proto považujeme za důležité vytvářet komunitu, která funguje na základě vzájemného respektu.



.....

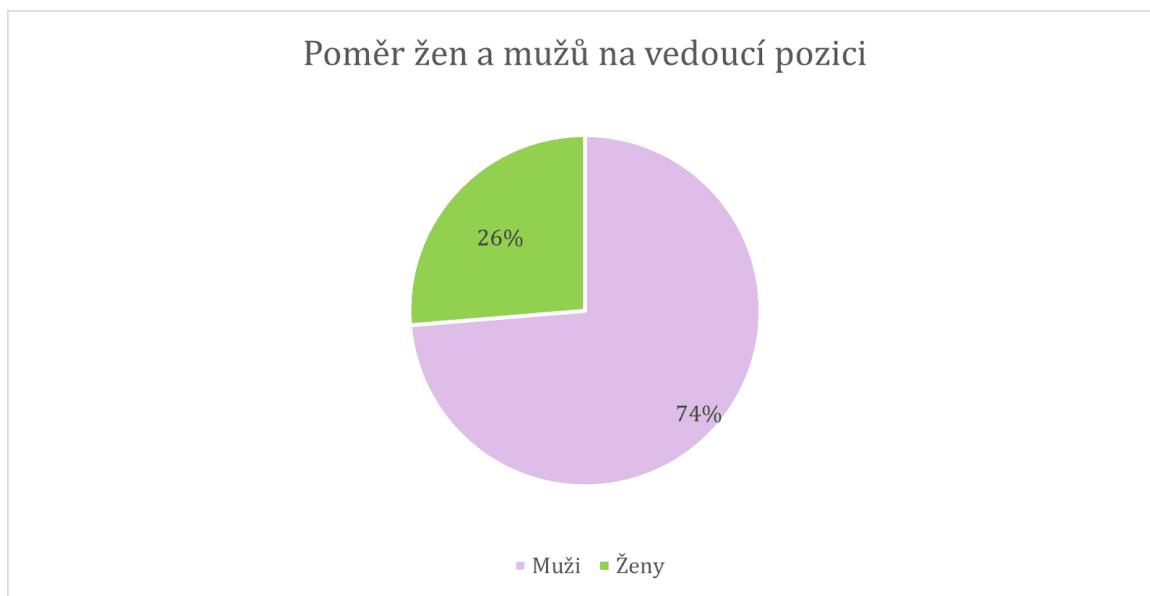
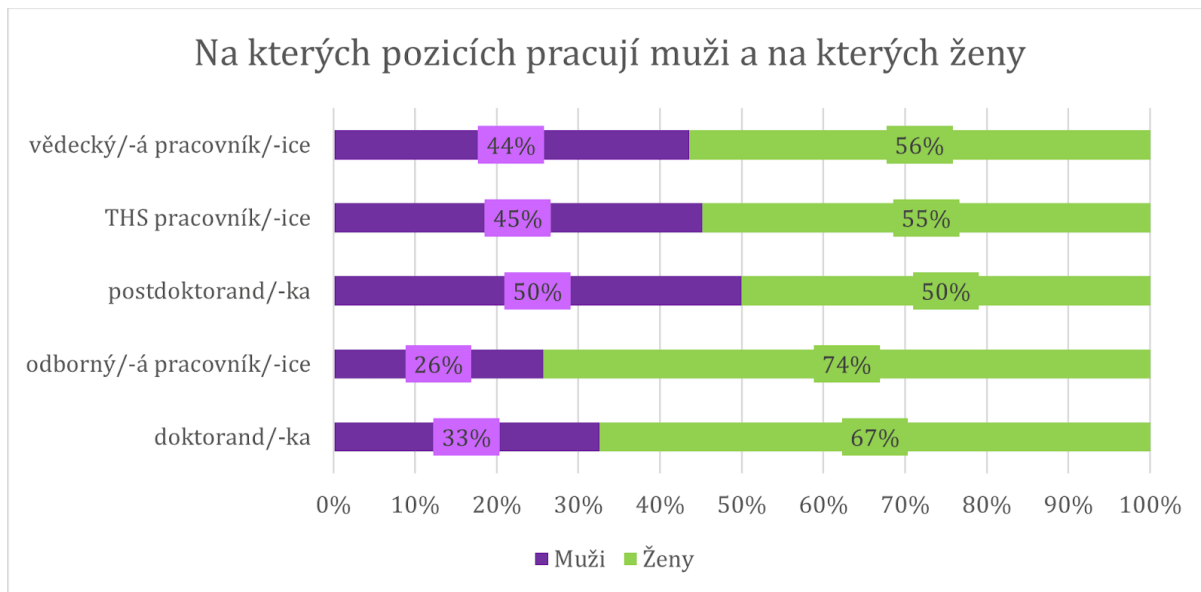
BIOTECHNOLOGICKÝ ÚSTAV
AV ČR, v. v. i.
Průmyslová 595
252 50 Vestec

1. Současný stav a cíle

Jedním z hlavních zdrojů informací pro tvorbu GEP jsou data o zaměstnaných BTÚ. Následující výběr je základním nastíněním situace na BTÚ jako celku.

1.1. Zaměstnanecká struktura

V celkovém počtu zaměstnanců a zaměstnankyň se v roce 2021 podíl žen a mužů rovnal 61 %: 39 %. Tento podíl nicméně neodpovídá zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích. Z pohledu na horizontální strukturu zaměstnanecké populace vyplývá, že vyrovnaný počet žen a mužů vykazují postdoktorandské pozice. K vyrovnanému poměru se blíží rovněž vědecké pozice a THS pozice. Většinové zastoupení žen naopak vykazují pozice odborný pracovník a odborná pracovníce SŠ, VOŠ.



Příčiny těchto nerovností jsou různé, např. existence genderových stereotypů (představa vědce je stále ještě spojena spíše s osobou mužského pohlaví), absence řízení lidských zdrojů na výzkumných organizacích, netransparentní pravidla kariérního růstu, způsob hodnocení vědecké práce, stereotypní rozdělení péče o děti a domácnost či nedostatek podpory rodičovství a jeho sladování s vědeckou kariérou. Výrazný rozdíl v zastoupení mužů a žen v seniorních výzkumných pozicích i v řídicích strukturách je jednou z oblastí, na kterou se v budoucnu musíme zaměřit. Současné studie přitom ukazují, že vyrovnanější podíl žen a mužů v

rozhodovacích pozicích umožňuje diferencovanější pohled na řešení problémů, umožňuje využívat širšího spektra talentů a životních zkušeností a může mít pozitivní dopady na výkonnost organizace. Pokud jde o horizontální zastoupení žen a mužů v pracovních pozicích, genderová diverzita zvyšuje výkonnost týmů.

Pohled na zaměstnaneckou populaci BTÚ dle věku ukazuje, že mezi zaměstnanými převažují lidé do 39 let, kteří tvoří 65 % zaměstnanecké populace. Spolu s lidmi do 49 let je to již 85 % zaměstnanecké populace. Početně nejsilnější skupinou z hlediska věku jsou ženy do 39 let věku. Do této skupiny spadá 70 % všech zaměstnaných žen. Pohled na tyto statistiky je důležitý pro další analýzu a predikci případných odchodů na mateřskou a rodičovskou, ale také pro sladovací potřeby budoucích rodičů malých dětí (jak žen, tak mužů).

BTÚ byl založen v relativně nedávné době (v roce 2008), je tedy mladou institucí a ženy se v jeho rámci teprve začínají profilovat, proto se zamýšlíme nad strategiemi BTÚ, jakým způsobem udržovat mezi zaměstnanými ženy, které mají rodičovské povinnosti.

1.2. Cíle a metodika

Plán rovných příležitostí BTÚ je souborem cílů, aktivit a opatření, které mají pomoci vybudovat rovné podmínky a příležitosti pro všechny zaměstnankyně a zaměstnance. Byl sestaven specificky pro naši organizaci a je výsledkem analýzy rovných příležitostí, která probíhala ve spolupráci s Gender Studies, o.p.s.

Realizovaná analýza kopírovala doporučený postup pro genderový audit:

- Sběr a analýza statistických dat,
- Kvantitativní výzkum (dotazníkové šetření),
- Kvalitativní výzkum (individuální a skupinové rozhovory),
- Institucionální analýza (analýza interních dokumentů a procesů).

Detailní výstupy analýzy jsou uvedeny v samostatné závěrečné zprávě.

2. Aktivity

2.1. Sladování soukromého a pracovního života a kultura na pracovišti

Výsledná zpráva Genderového auditu pozitivně hodnotila oblast sladování osobního a pracovního života. Možnosti flexibilních forem práce byly naprostou většinou respondentů a respondentek hodnoceny jako dostatečné. Nebylo zaznamenáno žádné znevýhodnění, a to ani takové, které by bylo spojené s typem pracovní pozice. Je vhodné systémově ukotvit tuto fungující praxi zejména proto, aby se do budoucna předešlo problémům, které mohou přinést personální změny na všech úrovních vedení. Management mateřské a rodičovské na BTÚ funguje rovněž optimálně, nejedná se však o žádný definovaný systém.

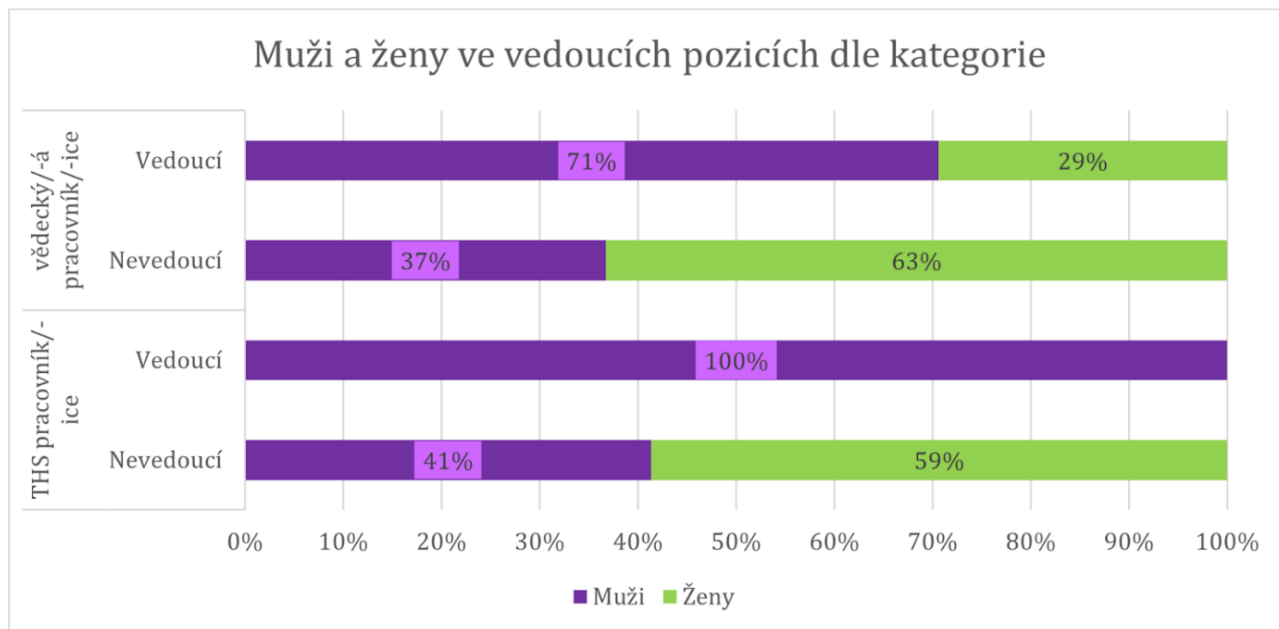
BTÚ aktuálně nedisponuje žádným dokumentem, v němž by jasně deklaroval zásadu rovného přístupu, diverzity a nediskriminace na základě pohlaví, věku, národnosti apod. Řídí se *Etickým kodexem výzkumných pracovníků v AV ČR a Kariérním řádem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR*. Jedním z prvních cílů GEP je tedy vytvořit vlastní pravidla etiky či etický kodex BTÚ a explicitně se skrze něj přihlásit k aktivnímu prosazování politik rovných příležitostí, diverzity a zavázat se k tvorbě a podpoře pracovního prostředí, které netoleruje žádné diskriminační jevy.

Způsob, jak bude BTÚ nadále postupovat v této oblasti, je popsán v Tabulce č. 1 – Work-life balance a kultura na pracovišti.

Tabulka č.1 - Work-life balance a kultura na pracovišti			
Cíle	Aktivity	Indikátory	Termín
1. Rovnost v pracovních podmínkách, interních zásadách, dokumentaci a procesech	1.1 Vytvořit vlastní pravidla etiky či etický kodex BTÚ	Etický kodex BTÚ a jeho představení zaměstnaným	2023
	1.2 vést, sledovat a vyhodnocovat statistiky zaměstnaných z genderového pohledu	Statistiky umožňující sledovat vývoj zaměstnanecké populace	2023
	1.3 Zavést pravidelné průzkumy spokojenosti zaměstnanců	Vytvoření metodiky průzkumů, vyhodnocování výsledků a sledování vývoje v čase	2023
	1.4 Zvyšování povědomí zaměstnaných v oblasti rovných příležitostí	Vzdělávací aktivity vedoucí ke zvyšování povědomí v této oblasti a následné vyhodnocování dopadu na zaměstnané	2024
	1.5 Vytvořit metodiku managementu mateřské/rodičovské dovolené, která ošetří odchody, návraty a průběžné zapojování do grantů, výuky, výzkumu, ale i do administrativních a podpůrných činností.	Metodika managementu mateřské/rodičovské dovolené	2024
2. Komunikace a genderově citlivý jazyk	2.1 Aktivní práce s komunikačními kanály, zlepšení interní komunikace	Vytvoření intranetu v anglickém jazyce vedoucí ke zlepšení informovanosti zahraničních zaměstnaných	2023
		Zavedení pravidelného newsletteru o důležitých událostech a novinkách v ústavu	2023
	2.2 Přezkoumat všechny důležité dokumenty BTÚ z hlediska genderově citlivého jazyka	Počet revidovaných dokumentů	2024
	2.3 Vytvořit a zavést pokyny pro genderově citlivou komunikaci dostupné na intranetu BTÚ	Metodika genderově citlivé komunikace a její aplikace v praxi	2024

2.2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Celkový podíl mužů na úrovni řízení BTÚ činí 69 %. Čím výše se díváme v kariérním žebříčku, tím podíl žen zřetelně ubývá. Jasně se zde ukazuje, že ženy po dosažení určité hierarchické úrovně již dále nestoupají. I touto situací se budeme do budoucna zabývat a vytvářet takové podmínky, za kterých by byly ženy ochotny vstupovat do vedoucích pozic. Jedním z cílů GEP je tedy vytvořit metodiku a motivační nástroje, které by pomohly tento podíl postupně vyrovnat, jak je uvedeno v Tabulce č.2 – Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování.



Tabulka č. 2 - Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Cíle	Aktivity	Indikátory	Termín
3. Podporovat genderovou vyváženost ve vedení, rozhodovacích výborech a radách	3.1 Vytvořit motivační nástroje pro případné kandidátky na vedoucí pozice, do rozhodovacích komisí a rad BTÚ	Motivační nástroje podporující genderovou vyváženost	2024

2.3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

BTÚ sice aktuálně nedisponuje žádným typem dokumentu ve smyslu pracovního řádu, má nicméně vytvořen dokument s názvem *Nástup zaměstnance – manuál*. Jde o předpis, který upravuje postup před nástupem nového zaměstnance či nové zaměstnankyně (zejména tedy výběrové řízení) a následně popisuje postupy při přijímání, respektive při nástupu (zejména administrativní a technické záležitosti). Není z něj však patrné, jak konkrétně adaptace nového zaměstnaného probíhá. Pokud jde o výběrová řízení, uvedený manuál stanovuje, kdy a za jakých podmínek je třeba výběrové řízení vyhlásit, kolik členů musí mít výběrová komise, jaké povinnosti má BTÚ jako zaměstnavatel a jaké povinnosti naopak spočívají na uchazeči nebo uchazečce o zaměstnání.

Stav personálních procesů se v BTÚ liší v závislosti na výzkumné skupině a jejím vedení. Personální procesy nejsou kodifikované a jsou zcela decentralizované. Jejich kvantita a kvalita je odvislá od manažerských schopností a zkušeností vedoucích výzkumných skupin, kteří ve svých rolích kombinují vědeckou a manažerskou činnost. Kumulace těchto zodpovědností přináší řadu výhod, současně jsou potenciálním prostředím pro vznik řady negativních jevů na pracovišti (ve všech zkoumaných podoblastech).

Hlavní prostor pro zlepšení je tedy ve formalizaci některých základních procesů, v jejich veřejné deklaraci a současně v průběžném proškolení vedoucích pracovníků a pracovníků.

Kroky, které povedou k formalizaci a centralizaci personálních procesů v BTÚ, jsou popsány v Tabulce č. 3 – Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu.

Tabulka č.3 - Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu			
Cíle	Aktivity	Indikátory	Termín
4. Posílit a formalizovat profesionalitu personálních procesů a sjednotit postupy	4.1 Vytvořit pracovní řád BTÚ	Pracovní řád BTÚ	2023
	4.2 Sjednotit formát a strukturu inzerce pro celý BTÚ	Sjednocené vzory inzerátů pro všechny typy pozic	2022
	4.3 Popsat adaptační proces pro jednotlivé typy pracovních pozic a stanovit osoby odpovědné za adaptaci nově příchozích	Metodika adaptačního procesu nově příchozích zaměstnaných	2023
	4.4 Vytvořit mentoringový program pro nově zaměstnané	Mentoringový program pro nově zaměstnané	2024
	4.5 Zajistit pro vedoucí a další účastníky výběrových komisí školení v oblasti náboru a výběru	Školení v oblasti náboru a výběru nových zaměstnaných	2023
5. Ukotvit systém profesního vzdělávání	5.1 Rozdělit vzdělávání na zbytné a nezbytné a finančně zajistit na celé rozpočtové období	Systém vzdělávacích aktivit vč. zajištění prostředků na jejich financování	2024
	5.2 Zavést manažerské vzdělávání pro vedoucí pozice (zejména soft skills)	Systém manažerského vzdělávání a procento proškolených vedoucích zaměstnaných	2024

2.4. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky

Zohlednění genderové dimenze ve výzkumu může napomoci prohloubit porozumění řešené problematice a zvýšit validitu výsledků. Pokud jsou genderové rozměry určité problematiky přehlíženy, výsledky výzkumu mohou mít pouze dílčí platnost. Nedostatečná reflexivita vůči možným genderovým rozdílům může mít pro opomenutou skupinu přímo škodlivé dopady. Zvažování možných odlišností spojených s pohlavím či genderem přispívá při aplikaci výsledků výzkumu či zavádění inovací ke zvýšení relevance. Cíle v oblasti začlenění této dimenze do výzkumu jsou shrnuty v Tabulce č. 4 - Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky.

Tabulka č. 4 - Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky			
Cíle	Aktivity	Indikátory	Termín
6. Začlenění genderové dimenze do výzkumných postupů, metodologie, výsledků a návrhů projektů	6.1 Zpracování problematiky genderové rovnosti v oblasti výzkumu BTÚ	Příručka pro vyhodnocení genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovací	2024
	6.2 Školení k integraci genderového rozměru do postupů, metodologie, výsledků a návrhů projektů	Proškolení vedoucí a vědečtí zaměstnaní	2024

2.5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Vztahy na pracovišti a kultura i atmosféra pracoviště v BTÚ byly v průběhu auditu hodnoceny převážně jako přátelské, přesto se pozitivní výskyt případů negativního chování různého charakteru projevil i v rámci terénního šetření. Současně se v rámci terénního šetření znovu potvrdila absence dokumentů, které by se zabývaly touto oblastí na institucionální úrovni.

BTÚ si uvědomuje, že vztah mezi pohlavím a násilím je složitý a genderové nerovnosti ve společnosti mohou mít velký a široký dopad na chování žen a mužů v práci. Proto je jedním z hlavních cílů GEP vytvořit vlastní etický kodex či pravidla etiky, zejména jasně deklarovat nepřipustnost dehonestujících situací, šikany, sexismu a (sexuálního) obtěžování. Aktivity zaměřené na tuto problematiku shrnuje Tabulka č. 5 - Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování.

Tabulka č. 5 - Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování			
Cíle	Aktivity	Indikátory	Termín
7. Zvyšování povědomí zaměstnanců o nevědomé zaujatosti a nevhodném chování	7. 1 Přehledně a srozumitelně zpracovat způsob řešení jednotlivých podnětů na nežádoucí chování na pracovišti	Vytvořit sekce s touto tematikou na webových stránkách a představit ji zaměstnaným	2024
	7.2 Posílit prevenci výskytu daných jevů zahrnutím problematiky do systému vzdělávání	Počet proškolených zaměstnanců	2024
	7. 3 Vytvořit a spustit interní kampaň o nevědomé zaujatosti a genderových stereotypech	Vytvořené materiály / organizované kampaně	2024