

PLÁN GENDEROVÉ ŽEN A MUŽŮ

FYZIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR

INOVACE
V
M
O
S
T
I

2025 – 2030

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

2025 - 2030

PREAMBULE

Fyziologický ústav AV ČR, v.v.i. (dále jen Fyziologický ústav) již dříve schválil, nastavil a zavedl zásady rovnosti žen a mužů stanovené v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a v Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků, což již bylo oceněno získáním ceny HR Excellence in Research.

Za genderovou rovnost Fyziologický ústav považuje stav, kdy jedinci bez ohledu na pohlaví mohou svobodně rozvíjet své osobní schopnosti a rozhodovat se bez omezení, která jim ukládají kulturně a sociálně nastavené genderové role. Stav, kdy odlišné chování, ambice a potřeby žen a mužů jsou uznávány, prosazovány a hodnoceny jako rovnocenné.

Fyziologický ústav vnímá jako součást svého závazku vůči společnosti učinit a přijímat taková opatření vzhledem k principům transparentnosti, rovnosti, zodpovědnosti a současně přijímat opatření ke sladění pracovního a osobního života svých zaměstnanců.

Fyziologický ústav plně uznává a podporuje 3 prioritní oblasti klíčové pro dosažení genderové rovnosti v instituci:

- profesní uplatnění, kariérní rozvoj žen, začínajících vědců/vědkyň
- posílení zastoupení žen v rozhodovacích a nejvyšších akademických pozicích
- genderově vyvážený přístup ve výzkumné činnosti a obsahu výzkumu, v pedagogickém procesu a kurikulu

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

Účelem plánu genderové rovnosti je doplnit provádění akčního plánu HRS4R o konkrétní opatření zaměřená na zlepšení rovnosti žen a mužů v ústavu a pokrýt oblasti a témata, která byla dříve z akčního plánu vyloučena.

Fyziologický ústav se při tvorbě tohoto plánu řídil příručkou Evropského institutu pro rovnost žen a mužů pro rovnost žen a mužů v akademické a výzkumné sféře.

Pozadí a průběžná analýza:

Provedený genderový audit*, z období 09/2024 – 01/2025 a jeho závěry ukázaly, že stav genderové rovnosti a vyváženosti je ve Fyziologickém ústavu již na velmi vysoké úrovni.

Toto hodnocení vychází z těchto zjištění:

- Celkové rozdělení zaměstnanců podle pohlaví téměř rovnoměrné
- Rozložení zaměstnanců podle pohlaví na konkrétních pozicích, včetně vedoucích, je téměř rovnoměrné.
- Rozdíly ve mzdách mezi pohlavími jsou minimální
- Interní dokumenty a směrnice podporují rovnost žen a mužů
- Existují nástroje pro odstranění primární a sekundární diskriminace na základě pohlaví.

Fyziologický ústav bude pro podporu zavádění a pro samotné provádění genderové rovnosti ještě více přijímat, realizovat a rozvíjet další opatření v následujících uvedených oblastech s cílem udržet a zlepšit prostředí rovnosti žen a mužů pro své zaměstnance. Proto byly vypracovány následující oblasti plánu dalšího zlepšování a monitorování stavu rovnosti žen a mužů v ústavu.

Fyziologický ústav vyčlenil lidské a finanční zdroje na realizaci plánu rovnosti žen a mužů. Byla vytvořena pracovní skupina pro rovnost žen a mužů, jejímž úkolem je implementovat a monitorovat konkrétní oblasti plánu. Skupina se skládá z manažera odpovědného HR Award, specialisty pro oblast lidských zdrojů, ombudsmana Fyziologického ústavu a zástupce výzkumných pracovníků. To vše s přímou odpovědností zástupci ředitele pro administrativu. Finanční zdroje budou použity na financování školení, provádění dalších analýz a interních či personálních auditů.

**) zpracovatel Genderové informační centrum NORA, vedení autorského týmu MgA.Bc. Eva Lukešová, ředitelka a genderová expertka*

OBLASTI PLÁNU

1. Školení zaměstnanců, vnitřní kultura organizace a kariérní postup

Fyziologický ústav bude financovat školení zaměstnanců s cílem zlepšit citlivost vůči rovnosti žen a mužů a s cílem zajistit přístup k informacím o výhodách, které mají zaměstnanci k dispozici.

Školení se zaměří zejména na následující oblasti:

- Citlivost vůči rovnosti žen a mužů
- Genderové aspekty výzkumu
- Možnosti rovnováhy mezi prací, životem a rodinou
- Možnosti kariérního rozvoje

Kromě školení bude Fyziologický ústav podporovat ústavní kulturu a pracovní a vědecké prostředí s cílem udržet politiku genderové rovnosti, zpracovat ustanovení reflektující genderovou rovnost do vnitřních předpisů instituce, zvýšit osvětu a povědomí o problematice genderové rovnosti. Formou přednášek a workshopů obsahující téma genderu. Fyziologický ústav bude podporovat vyrovnaný kariérní růst a postup žen a mužů. Opatřením tak bude poskytovat specifickou podporu zaměstnancům – semináře pro psaní grantových žádostí, podpora v roli hlavních řešitelů/řešitelek. Přijme opatření pro aktivní podporu rodičů vracejících se z MD či RD a za účelem restartu vědecké kariéry.

2. Monitorování

Fyziologický ústav bude průběžně monitorovat, shromažďovat a analyzovat stejné údaje jako použité pro počáteční analýzu a sledovat změny. Vzhledem k tomu, že zjištění počáteční analýzy byla velmi pozitivní, bude se monitorování zaměřovat na identifikaci faktorů, které by mohly vést ke zhoršení současného stavu.

Monitorovány budou následující oblasti:

- počet zaměstnanců podle pohlaví na všech úrovních
- průměrný počet let, které ženy a muži potřebují k dosažení kariérního postupu
- rozdíly ve mzdách podle pohlaví a zaměstnání
- počet žen a mužů na akademických a administrativních rozhodovacích pozicích
- počet uchazečů a uchazeček ucházejících se o různé pracovní pozice
- počty zaměstnanců podle pohlaví, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, na jak dlouho a kolik z nich se po jejím čerpání vrátilo zpět.
- počet případů nahlášených ombudsmanovi ústavu na základě pohlaví

Cílem je vytvořit systém a metodiku sběru a pravidelného vyhodnocování dat v uvedené oblasti, jasné vydefinování identifikátorů monitoringu, jejich popis a zdroje.

3. Nábor a výběr zaměstnanců

Fyziologický ústav důsledně dodržuje ustanovení Zákoníku práce (zákon č.262/2006 Sb.) týkající se diskriminace na základě pohlaví, zejména pokud je odměňování, vzdělávání a možnosti kariérního růstu. Fyziologický ústav bude i nadále provádět nábor a výběr bez genderových předsudků na základě zásad OTM – R (Open – Transparent – Merit based Recruitment; tj. Otevřený a transparentní nábor a výběr na základě kvalit a kompetencí). Fyziologický ústav bude i nadále usilovat o sestavení genderově vyvážených komisí výběrových řízení v souladu s platným procesem náboru a výběru. Opatření bude realizovat zodpovědný specialista za oblast lidských zdrojů.

4. Rovnováha mezi prací a rodinou

Fyziologický ústav bude usnadňovat a nadále podporovat flexibilní formy práce, jakož i vytváření podmínek pro zajištění péče o děti a rodinné příslušníky, které umožní zaměstnancům sladit pracovní a rodinné povinnosti.

Zvláštní důraz bude kladen na výzkumné pracovníky vracející se po rodičovské dovolené. Opatření bude realizovat zodpovědný specialista za oblast lidských zdrojů společně s vedením ústavu.

5. Eliminace obtěžování

Fyziologický ústav vypracuje a zavede preventivní opatření proti šikaně nebo sexuálnímu obtěžování a jiným formám násilí založeného na pohlaví a zlepší proces podávání stížností, doplněný o možnost mediace a poradenské a konzultační služby pro spravedlivé řešení případů. Opatření bude provádět ombudsman institutu, jmenovaný za účelem nastavení uvedených opatření a za účelem řešení incidentů. Důraz je kladen na nezávislost, objektivnost osoby, proto se jedná o osobu mimo Fyziologický ústav.

6. Posílení komunikace

Fyziologický ústav bude i nadále pracovat na rozvíjení a zlepšování interní komunikace. Velmi důležitým aspektem je udržování již zavedeného systému vědecké diskuse a sdílení vědeckých výsledků. K tomu jsou určeny pravidelné pondělní ústavní semináře. K méně formální diskusi jsou určeny nově ustanovené kluby MetaboClub a NeuroClub. Velký důraz bude kladen na vedoucí oddělení, bude docházet k posilování jejich manažerských dovedností s cílem zajistit efektivní vedení a chod oddělení, včetně nastavení předávání informací.

7. Genderové aspekty výzkumu

Fyziologický ústav začne při plánování a provádění výzkumných úkolů ještě více zohledňovat genderové aspekty výzkumu. Tyto aspekty mohou hrát zásadní roli v určitých oblastech biomedicínském výzkumu. Opatření bude provádět zástupce výzkumných pracovníků.

ZÁVĚR

Přílohou Plánu genderové rovnosti jsou schematicky zaznamenány cíle, opatření, časové rámce a odpovědnosti při naplňování závěru genderového auditu.

Tento plán je stanoven na období 2025–2030, po jehož uplynutí budou jeho opatření a výsledky vyhodnoceny a zkontrolovány. Plán bude následně revidován a nová verze bude implementována pro následující období. Fyziologický ústav stanovil pro jednotlivé oblasti plánu odpovědné osoby s odbornými znalosti v oblasti rovnosti žen a mužů pro realizaci uvedeného GEP FGÚ pro roky 2025 – 2030. Fyziologický ústav při zpracování GEP FGÚ vycházel z existujících doporučení EU, doporučení národních autorit (Národní kontaktní centrum pro gender a vědu, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.) a dalších dostupných zdrojů.

1. Cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti

Cíl	Opatření/akce-popis	Priorita	Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost /implementace	Úroveň (Institucionální/strukturální; kulturní/symbolická; individuální)
Systematická podpora rovných pracovních podmínek	Pravidelně realizovat genderový reaudit.	Střední	Zaměstnanci/kyně	1 x 5 let	Závěrečná zpráva z genderového re-auditů	FGÚ	Kulturní/symbolická
Systematické používání genderově citlivého jazyka v interních dokumentech	Revidovat stávající interní dokumenty FGÚ s ohledem na použití genderově citlivého jazyka	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2027	Revidované interní dokumenty	FGÚ	Kulturní/symbolická
Systematická podpora rovných pracovních podmínek	Revidovat kapitolu o přesčasech v Kolektivní smlouvě za účelem odstranění diskriminační formulace.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2025	Revidovaná kapitola o přesčasech v Kolektivní smlouvě.	FGÚ	Institucionální/strukturální
Systematická podpora rovných pracovních podmínek	Revidovat směrnici 2017/005 O opatřeních a postupech při potlačování negativního jednání na pracovišti tak, aby zahrnovala roli ombudsovy, včetně jejího jména, pravomocí a možností kontaktování. A zahrnout do směrnice anonymní cestu podání podnětu, která ve stávající směrnici chybí.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2025	Směrnice O opatřeních a postupech při potlačování negativního jednání na pracovišti obsahuje funkci ombudsovy a anonymní cestu podání podnětu.	FGÚ	Institucionální/strukturální
Systematická podpora rovných pracovních podmínek	Revidovat osobní dotazník pro nově nastoupivší tak, aby deklaroval respekt k jiným genderovým identitám a současně, aby byl sladěn s administrativními požadavky a praktickými potřebami.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2025	Revidovaný osobní dotazník pro nově nastoupivší.	FGÚ	Institucionální/strukturální

2. Personální politika

Podpora rovných příležitostí	Zavést jednotný nástroj nebo odchodovou politiku a zajistit její jasnou a srozumitelnou komunikaci vůči zaměstnancům/kyním.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2030	Zavedený nástroj nebo odchodová politika a jejich zveřejnění.	FGÚ	Institucionální/strukturální
Podpora rovných příležitostí	Zvýšit dostupnost informací v anglickém jazyce (e-maily atd.)	Vysoká	Zahraniční zaměstnanci/kyně	Průběžně	Dvojjazyčné e-maily, anglická verze intranetu, dvojjazyčné informační materiály a oficiální dokumenty.	FGÚ	Kulturní/symbolická, institucionální/strukturální
Podpora rovných příležitostí	Vypracovat adaptační a integrační procesy pro zahraniční zaměstnance a zaměstnankyně.	Střední	Zahraniční zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2025	Uvítací materiály v anglickém jazyce, informační materiály k adaptačnímu procesu v ČR/Praze v anglickém jazyce.	FGÚ	Kulturní/symbolická
Podpora rovných příležitostí	Zřídit nezávislou pozici koordinátora/koordinátorky pro PhD studující.	Vysoká	PhD studující	Do konce roku 2025	Zřízená pozice koordinátora/koordinátorky pro PhD studující.	FGÚ	Institucionální/strukturální
Zkvalitnění průběhu adaptačního procesu nových pracovníků/ic	Vytvořit materiál pro vstup a adaptaci nově nastoupivších (uvítací příručku). Včetně zpřehlednění důležitých informací na intranetu.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2026	Zavedený adaptační proces. Snadno dohledatelné informace na intranetu.	FGÚ	Kulturní/symbolické
Podpora rovných příležitostí	Zvýšit informovanost a centralizovat informace o poskytovaných benefitech.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do půlky roku 2026	Přehledné centralizované informace o možnostech školení a benefitů na intranetu.	FGÚ	Kulturní/symbolické
Podpora rovných příležitostí	Používat genderově vyvážený název inzerovaných pozic.	Střední	Uchazeč/ky	Do půlky roku 2025	Názvy inzerovaných pozic jsou v obou rodech nebo v neutrálním termínu.	FGÚ	Kulturní/symbolické
Podpora rovných příležitostí	Sběr dat, které by zohlednilo počet zaměstnanců a zaměstnankyň na jednotlivých pozicích.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do půlky roku 2026	Existují data, která zohledňují počet zaměstnanců a zaměstnankyň na jednotlivých pozicích.	FGÚ	Kulturní/symbolické

3. Mzdová politika

Podpora rovnosti odměňování žen a mužů	Sbírat genderově segregovaná data v oblasti odměňování a pravidelně je vyhodnocovat. Kromě průměrné mzdy za muže a ženy je možné pro konkrétní pracovní pozice porovnávat také jejich mediánové mzdy. Rovněž doporučujeme porovnat výši jednotlivých složek mzdy pro muže a ženy (základní mzda, osobní příplatek, odměny).	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	FGÚ pravidelně ke konci každého kalendářního roku zveřejňuje genderově segregovaná data v oblasti odměňování.	FGÚ	Institucionální/strukturální
Podpora rovnosti odměňování žen a mužů	Revidovat bod 7 směrnice Hodnotící systém FGÚ, který se týká rodičovské dovolené, dlouhodobé nemoci, stáží apod., a vytvořit pro něj konkrétní kritéria hodnocení. Doplnit návodné otázky pro hodnotitící, aby bylo jasné, jak tyto situace zohlednit, a zdůraznit, že tyto okolnosti nesmějí zaměstnance/kyně znevýhodňovat.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2025	Revidovat bod 7 směrnice Hodnotící systém FGÚ doplněný o kritéria hodnocení. Jsou vytvořené návodné otázky pro hodnotitící, které zamezují diskriminačnímu jednání.	FGÚ	Institucionální/strukturální
Podpora rovných příležitostí	Zvýšit povědomí o systému pravidelného hodnocení zaměstnanců/kyň dle směrnice Hodnotící systém FGÚ a vymezit v této směrnici definici hodnotícího období, která není ve směrnici vymezena.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2026	Ve směrnici Hodnotící systém FGÚ je definováno hodnotící období. Informace o pravidelném hodnocení jsou uvedené na intranetu a v informačních materiálech.	FGÚ	Institucionální/strukturální
Podpora rovnosti odměňování žen a mužů	Mapovat zastoupení mužů a žen mezi žadateli a žadatelkami o granty a jejich úspěšnost.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Existence genderově segregovaných dat o žadatelých/lkách.	FGÚ	Institucionální/strukturální

4. Sledování osobního a pracovního života

Podporovat sledování práce a osobního života	Zvýšit informovanost a centralizovat informace o dostupných možnostech podpory pro pečující osoby, například prostřednictvím jednotné platformy nebo pravidelných aktualizovaných přehledů.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	průběžně	Informace o nabídce podpory pro pečující zaměstnance/kyně jsou centralizované a dostupné na intranetu.	FGÚ	Institucionální/strukturální
Podpora sledování práce a osobního života	Zjednodušit administrativní procesy spojené s odchodem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou (např. vypustit v rámci razítek Inventář odborové organizace a Knihovna odborové organizace v zájmu snížení počtu razítek).	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2025	Zjednodušené administrativní procesy spojené s odchodem na MD/RD.	FGÚ	Institucionální/strukturální
Podpora sledování práce a osobního života	Vytvořit průvodce při odchodu a návratu na MD/RD včetně zavedení plánu návratu po MD/RD.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2025	Existence průvodce odchodu na a návratu po MD/RD. Vytvořený vzor plánu návratu po MD/RD.	FGÚ	Institucionální/strukturální

5. Kultura organizace a vztahy na pracovišti

Zabránění vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí FGÚ	Zajistit lepší informovanost o existenci a funkci ombudsovy a o směrnici „O ochraně oznamovatelů“, včetně jejího uplatnění pro doktorandky a doktorandy s pracovním úvazkem.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do konce půlky roku 2025	Vznik záložky "Oznámení nevhodného chování" na intranetu a na stránkách FGÚ. Zveřejnění přehledných informací o postupu nahlášení nevhodného chování vč. informace o roli ombudsovy při řešení takových situací a o možnostech anonymního nahlásování.	FGÚ	Institucionální/strukturální
Zabránění vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí FGÚ	Pravidelně školit zaměstnance/kyně FGÚ v tématech spojených s genderově citlivým jazykem a sexuálním obtěžováním na pracovišti.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Realizovaná školení, prezenční listiny	FGÚ	Individuální
Podpora inkluзивity FGÚ	Do plánu popularizace na rok 2025 a následující roky explicitně zakomponovat genderové hledisko.	Střední	Veřejnost	2025	V plánu popularizace na rok 2025 a následující roky je zahrnuto genderové hledisko.	FGÚ	Institucionální/strukturální
Zabránění vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí FGÚ	Monitorovat stížnosti směřující na FGÚ. Statistické informace by měly zahrnovat kategorii pohlaví/genderu, postavení zúčastněných, typ chování, o jaké se v jednotlivých případech jednalo (mobbing, bossing, sexuální obtěžování atd.) a v neposlední řadě výsledek stížnosti.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Statistika podaných podnětů zahrnující kategorii genderu, postavení zúčastněných, typ chování, o jaké se v jednotlivých případech jednalo a výsledek stížnosti.	FGÚ	Institucionální/strukturální

5. Genderová dimenze výzkumu

Zapojení se do evropských projektů zaměřených na genderovou dimenzi v obsahu výzkumu	Školit relevantní zaměstnance/kyně na téma „Genderová dimenze ve výzkumných tématech“.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Realizovaná školení. Prezenční listiny.	FGÚ	Kulturní/symbolická
--	--	---------	------------------	----------	---	-----	---------------------