



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Č.j.:1851/2023

# PLÁN ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ÚSTAVU ŽIVOČIŠNÉ FYZIOLOGIE A GENETIKY AV ČR v. v. i.

## 2023 - 2026

*Dokument vznikl v rámci projektu OP VVV Zkvalitnění strategického řízení na Ústavu živočišné fyziologie a genetiky AV ČR, v. v. i v oblasti lidských zdrojů ve vědě a výzkumu, reg. č.: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18\_054/0014650*



**Ústav živočišné fyziologie a genetiky AV ČR, v. v. i.**  
Rumburská 89, 277 21 Liběchov, Česká republika  
tel.: 315 639 532; fax: 315 639 510  
E-mail: [uzfg@iapg.cas.cz](mailto:uzfg@iapg.cas.cz); URL <http://www.iapg.cas.cz>

# ÚVODNÍ USTANOVENÍ

---

*Plán rovných příležitostí ÚŽFG* (Gender Equality Plan, GEP) je strategický dokument, který ÚŽFG využije jako nástroj pro systematické řešení genderové (ne)rovnosti v instituci a který přinese do budoucna také strukturální a kulturní změny. Přijetím tohoto strategického *Plánu rovných příležitostí* se ÚŽFG veřejně zavazuje k podpoře rovných příležitostí jako jednoho ze svých rozvojových cílů a deklaruje, že rovné příležitosti jsou integrální součástí politiky ÚŽFG.

*Plán rovných příležitostí ÚŽFG* vznikl v návaznosti na vstupní analýzu stavu rovných příležitostí (gender audit), která byla zpracovávána v období prosinec 2022 – leden 2023.

Realizace analýzy rovných příležitostí zahrnovala tyto fáze:

- analýzu poskytnutých interních dokumentů a personálních statistik;
- dotazníkové šetření mezi celou zaměstnaneckou populací;
- individuální rozhovory;
- skupinové rozhovory (focus groups).

Ze vstupní analýzy byla zpracována Závěrečná zpráva, která obsahuje hlavní zjištění a soubor doporučení, který je dále rozpracován v předkládaném *Plánu rovných příležitostí ÚŽFG*. Manažerské shrnutí zprávy ze šetření je uvedeno níže pro doplnění kontextu tohoto plánu.

Předkládat *Plán rovných příležitostí* je nejen povinností žadatelů v evropském grantovém programu Horizont Evropa a v řadě českých dotačních programů, odráží ale i skutečnost praktického naplňování nediskriminačního a rovného zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi ve všech fázích personalistického procesu (s odkazem na národní i mezinárodní legislativu). Plány rovných příležitostí jsou běžnou součástí fungování veřejných výzkumných institucí ve vyspělých zemích.

**Oblasti**, které pokrývá *Plán rovných příležitostí ÚŽFG*:

- Genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích
- Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu
- Sladování osobního a pracovního života
- Genderová dimenze ve výzkumu
- Prevence genderově podmíněného násilí vč. sexuálního obtěžování

**Struktura** jednotlivých opatření:

- cíl + opatření
- stanovení měřitelných indikátorů
- odpovědnost (kdo, co)
- finanční zdroje
- termín splnění

## Cíle

Aktuální nastavení *Plánu rovných příležitostí ÚŽFG* je směřováno na 3 leté období od roku 2023<sup>1</sup> do 31. 3. 2026 především s ohledem na uskutečnitelnost navržených opatření. Vlastní *Plán rovných příležitostí ÚŽFG* stanovuje střednědobé a krátkodobé cíle.

Nedílnou součástí *Plánu rovných příležitostí ÚŽFG* je zvyšování povědomí o problematice genderové rovnosti mezi pracovníky a pracovníci Ústavu a sledování genderově rozdělených statistik. V rámci

---

<sup>1</sup> Nabývá účinnosti dnem podpisu.

vzdělávání půjde o rozvíjení jejich kompetencí pro genderově senzitivní personální řízení a dále vzdělávání a školení všech zaměstnaných v ÚŽFG.

## Zdroje

S vědomím důležitosti této agendy je nutné zajistit dostatečné zdroje pro realizaci, kterými budou zdroje institucionální<sup>2</sup>.

## Monitoring a evaluace

Naplnění *Plánu rovných příležitostí* bude průběžně monitorováno a evaluováno. Opatření *Plánu rovných příležitostí* pro období 2023 – 2026 (31. 3. 2026) budou vyhodnocována v podobě zprávy na roční bázi v návaznosti na Výroční zprávu a Akčního plánu HR AWARD.

Ústav živočišné fyziologie a genetiky se zavazuje k následujícímu:

- ke zveřejnění *Plánu rovných příležitostí* na svém webu;
- k plnění *Plánu rovných příležitostí*, k sledování a vyhodnocování personálních statistik s ohledem na pohlaví a další proměnné;
- k vyhrazení finančních a lidských zdrojů k zajištění jeho implementace;
- zvyšování povědomí o problematice genderové rovnosti v ÚŽFG.

*Plán rovných příležitostí ÚŽFG* byl schválen Radou ÚŽFG dne 21. 3. 2023 a nabývá účinnosti dnem podpisu.

V Liběchově dne 24. 3. 2023

Ing. Michal Kubelka, CSc.

Ředitel ÚŽFG AV ČR. v. v. i.

---

<sup>2</sup> Případně zdroje účelové v letech budoucích.

# SHRnutí HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ

---

Předložené manažerské shrnutí vychází z realizované zakázky k přípravě *Plánu rovných příležitostí*, (Gender Equality Plan, GEP), zjišťování stavu rovných příležitostí, která probíhala na podzim roku 2022 na ÚŽFG AV.

Analytické šetření mělo za cíl zmapovat aktuální situaci v ÚŽFG v oblasti genderové rovnosti, nediskriminace a podpory rovných příležitostí. K tomuto účelu byla využita kombinace různých typů sběru dat, jejich vyhodnocení a porovnání. Na základě získaných informací identifikoval auditní tým silné stránky i prostor ke zlepšení.

V průběhu auditu se tým věnoval pěti základním tematickým oblastem. Pozornost se zaměřila na genderovou rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích, genderovou rovnost v náboru a kariérním růstu, sladování práce a osobního života, integraci genderové dimenze do výzkumu a preventivní opatření genderově podmíněného násilí.

První zkoumanou oblastí byla genderová rovnost ve vedení a rozhodovacích pozicích. V zaměstnanecké populaci na ÚŽFG převažují výrazně ženy. Tvoří 65 % z celkového počtu zaměstnaných, oproti 35 % mužů. Ženy převažují v dělnických a THP profesích, zásadně v postdoktorandské skupině a jsou převážně odbornými pracovníci se středoškolským vzděláním. Muže nacházíme primárně ve skupině vědeckých pracovníků a na vedoucích pozicích. Z hlediska věkového složení zaměstnaných lze mluvit o vyvážené situaci. S ohledem na velký podíl osob do věku 40 let, a to zejména mezi ženami, je třeba pracovat s tímto faktem při vytváření podmínek pro sladování osobního a pracovního života a dále při managementu mateřské a rodičovské. Cílem opatření v těchto tématech je do budoucna minimalizace ztrát lidského kapitálu z důvodu delší absence z pracovního prostředí. V ÚŽFG je významná genderová vertikální segregace na úrovni středního managementu. Mezi 15 vedoucími laboratoří jsou pouze 3 ženy. Naproti tomu vedení Ústavu má rovnoměrné zastoupení, tvoří ho jeden muž v nejvyšším vedení, dvě jeho zástupkyně a jeden zástupce. Do budoucna je třeba sledovat genderové složení jednotlivých pozic a pracovat s ním minimálně na úrovni statistického vyhodnocení.

V oblasti náboru a kariérního růstu pozitivně hodnotíme transparentní postup při nabírání nových zaměstnanců a zaměstnankyň a kvalitní práci personalistky. Doporučení se zaměřuje na posílení diverzity pracovních týmů. Různorodé postoje byly zaznamenány v oblasti zpětné vazby: 30 % mužů a 22 % žen oslovených v dotazníkovém šetření odpovědělo, že nedostávají od nadřízených zpětnou vazbu. Terénní šetření potvrdilo rozdíly zejména mezi vědeckovýzkumnými a THP pozicemi. V otázce genderově spravedlivého odměňování variovaly odpovědi jak v dotazníkovém, tak terénním šetření. Muži byli o stejném platu pro obě pohlaví přesvědčeni výrazněji než ženy. Terénní šetření otevřelo otázku rozdílů mezi laboratořemi v důsledku schopnosti a možností získat grantové prostředky pro zaměstnance a zaměstnankyně dané laboratoři. Doporučení k oblasti náboru a kariérního růstu směřují k lepší komunikaci celkového směřování vědy a výzkumu a posílení předvídatelnosti v této oblasti.

Oblast sladování pracovního a osobního života lze hodnotit pozitivně. Dotazovaní se většinou shodují na tom, že ÚŽFG je zaměstnavatelem, který umožňuje sladovat pracovní a osobní život. Pozitivně jsou hodnoceny možnosti flexibilních pracovních úprav, a to jak z pohledu pracovní doby, tak i místa výkonu práce. Doporučení k této oblasti se týkají zejména většího využívání částečných úvazků jako nástroje managementu mateřské a rodičovské.

Jednou ze zkoumaných oblastí byl i genderový rozměr vědeckých a výzkumných činností a jeho vnímání uvnitř Ústavu. Úroveň povědomí o dané problematice se různí od pokročilé znalosti až po její nepochopení ve vazbě na vlastní výzkum. Z úst některých respondentů a respondentek zaznívalo, že se jedná o téma nutné vzhledem k projektovým podmínkám a podobně se někteří staví, i ke genderově vyváženému složení výzkumných týmů. Na základě těchto zjištění doporučujeme široce komunikovat a zdůvodňovat vnášení genderové dimenze do výzkumů prováděných v ÚŽFG, aby nedocházelo k pocitu, že jde jen o umělé a vnějšími okolnostmi vnucené téma, které ve skutečnosti není tak důležité.

Oblast negativních jevů jako je šikana i (sexuální) obtěžování není v prostředí ÚŽFG explicitně uchopena. Chybí znalost, jak postupovat a na koho se obracet, a to přesto že Ústav zřídil pozici mediátora. 30 % z odpovídajících žen a 22 % mužů deklarovali přímou či nepřímou zkušenost s chováním vykazující rysy šikany. Terénní šetření navíc ukázalo nedostatečné povědomí o různých formách šikany a obtěžování a o důležitosti jejich individuální percepce. K tématu sexuálního obtěžování nezaznamenal audit přímá svědectví nebo vlastní zkušenost zaměstnankyň nebo zaměstnanců. Doporučení k této oblasti se týkají formulace závazného postupu pro řešení negativních jevů na pracovišti, proškolení všech zaměstnaných a důsledné informování o výsledku, pokud se nějaký případ v oblasti negativních jevů řeší.

# OPATŘENÍ

Označení	Oblast GEP	Cíl	Opatření	Zodpovědnost <sup>3</sup>	Indikátory	Cílová skupina	Finanční zdroje	Termín splnění
1	<b>Genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích</b>	Posilování genderové rovnosti, redukce vertikální a horizontální genderové segregace	Zavést statistické sledování a vyhodnocování personálních dat, interpretaci statistik zaměstnanecké populace s ohledem na pohlaví a další proměnné.	HR manažer / personální oddělení	Statistické výstupy v členění podle pohlaví + alespoň 1x ročně vyhodnocení a srovnání s předchozími obdobími.	Zaměstnanci a zaměstnankyně	institucionální	Průběžné plnění: k 31. 12. daného roku, předkládáno s VZ
2	<b>Genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích</b>	Vytváření podmínek pro navýšení počtu žen ve vedení laboratoří	Vzdělávání vybraných zaměstnankyň v manažerských dovednostech a vedení lidí.	Zástupce ředitele pro vědu / vedoucí laboratoří / HR manažer	Sestavená skupina žen s potenciálem kariérního postupu, která se pravidelně schází s cílem posílení vlastních kompetencí k vedení lidí.	Zaměstnankyně s potenciálem kariérního postupu	institucionální	4Q/2024, časově neohraničeno
3	<b>Genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích</b>	Vytváření podmínek pro navýšení počtu žen ve vedení laboratoří	Mentoring mezi stávajícími vedoucími a potenciálními vedoucími	Zástupce ředitele pro vědu / pověření mentoři	Pravidelná mentoringová setkání.	Zaměstnankyně s potenciálem kariérního postupu	institucionální	4Q/2024, časově neohraničeno

<sup>3</sup> Mužský rod použitého výrazu má čistě praktický charakter, není vyjádřením genderové diskriminace či nezohledněním aktuálního obsazení dané pozice. S ohledem na skutečnost, že GEP je na delší období, tak pozice je v současné době obsazena ženou, ale v budoucnu může dojít ke změně. Je tedy použit nastavený výraz, aby v případě personálního přeočsazení nemusel být měněn text dokumentu.

4	<b>Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu</b>	Posílení diverzity v pracovních týmech	Začlenit do všech inzerátů textaci: „ <i>ÚŽFG podporuje rovnost mužů a žen a diverzitu. Z tohoto důvodu vítáme zájem žadatelek a žadatelů z různých skupin obyvatel.</i> “	HR manažer / personální oddělení	Statistiky inzerovaných pozic.	zájemci a zájemkyně o zaměstnání	institucionální	3Q/2023, časově neohraničeno
5	<b>Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu</b>	Vytváření podmínek k redukci horizontální a vertikální genderové segregace	Proškolení plošně zaměstnaneckou populaci v oblasti genderových stereotypů a jejich internalizace a posílit tak schopnost reflektovat neopodstatněnost horizontální a vertikální genderové segregace pracovních pozic.	HR manažer / personální oddělení	Nabídka e-learningového školení na intranetu ÚŽFG.	Zaměstnanci a zaměstnankyně	institucionální	2Q/2025
6	<b>Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu</b>	Redukce horizontální a vertikální genderové segregace	Evidovat počet zájemců a zájemkyň o volné pozice v ÚŽFG z pohledu genderu a monitorovat důvody odchodů ze zaměstnání.	HR manažer / personální oddělení	Statistické výstupy v členění podle pohlaví, alespoň 1x ročně s vyhodnocením a srovnáním s předchozími obdobími.	Uchazeči a uchazečky o zaměstnání v ÚŽFG + odcházející zaměstnanci a zaměstnankyně	institucionální	3Q/2023, časově neohraničeno
7	<b>Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu</b>	Všemi sdílené a chápané směřování ústavu v oblasti vědy a výzkumu	Setkání na úrovni vedení a vedoucích laboratoří, kde budou představeny strategické cíle jednotlivých laboratoří pro daný rok a zhodnocen rok předchozí	Ředitel ÚŽFG / zástupce ředitele pro vědu	Setkání vedení a vedoucích laboratoří 1x ročně.	zaměstnanci a zaměstnankyně	institucionální	1Q/2024, časově neohraničeno

8	<b>Sladování osobního a pracovního života</b>	Management MD/RD	Zpracovat dokument/letáček pro odcházející zaměstnance/kyně na MD/RD, kde bude vytyčen způsob možné komunikace a možnosti spolupráce v průběhu MD/RD.	HR manažer / Personální oddělení	Zpracovaný dokument	zaměstnanci a zaměstnankyně	institucionální	2Q/2024
9	<b>Genderová dimenze ve výzkumu</b>	Zvýšení povědomí vedoucích pracovníků a pracovníků v genderových otázkách	Školení na téma integrace genderové dimenze do výzkumu (ve spolupráci s externími subjekty). Seminář bude určen jak vedoucím pracovním a pracovníkům, tak osobám pracujícím na VVP.	Zástupce ředitele pro vědu / vedoucí laboratoří / pracovníci VV / HR manažer	Realizace školení integrace genderové dimenze do výzkumu - vzdělávání pro vedoucí týmů (následně i další osoby) s ohledem na gender ve vědě a výzkumu (kombinace e-learningu a dalších kurzů).	Vedení a zaměstnaní VV	institucionální	1Q/2025 (začít však co nejdříve)
10	<b>Genderová dimenze ve výzkumu</b>	Integrace genderového rozměru do obsahu výzkumu a vzdělávání	Zohlednit genderovou dimenzi ve výzkumu včetně tématu samotného i zvolených výzkumných metod.	Vědečtí pracovníci / navrhovatelé grantů / vedoucí laboratoří	Zpracovaná genderová dimenze do obsahu výzkumu v podaných návrzích projektů.	Vedení a zaměstnaní VV	institucionální	1Q/2024, časově neohraničeno



11	<b>Preventivní opatření genderově podmíněného násilí</b>	Zvýšení povědomí vedoucích pracovníků a pracovníků v genderových otázkách	Zpracovat postup řešení od podání podnětu až po jeho vyřízení, včetně odpovědnosti osob, lhůt apod. Zaměřit se na jasné nastavení pravidel ve všech úrovních (nadřízení - podřízení, kolegiální úroveň).	Mediátor / HR manažer	Vytvořený a schválený dokument postupu pro řešení negativních jevů.	Zaměstnanci a zaměstnankyně	institucionální	3Q/2024
----	--	---	--	-----------------------	---	-----------------------------	-----------------	---------