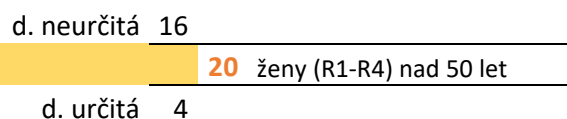
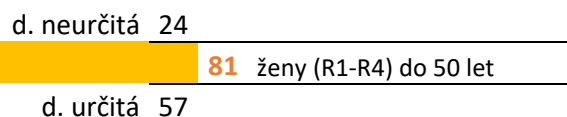
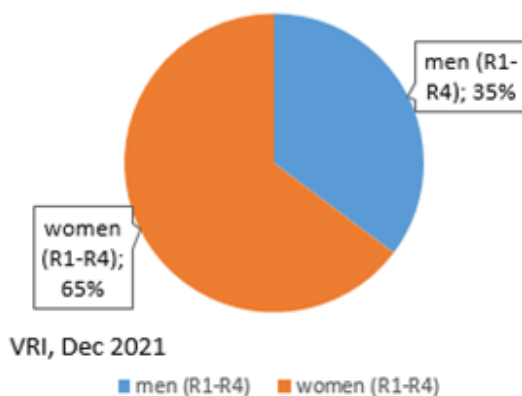


Interní analýza rovných příležitostí na VÚVeL

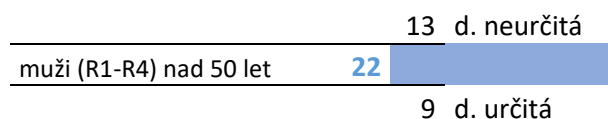
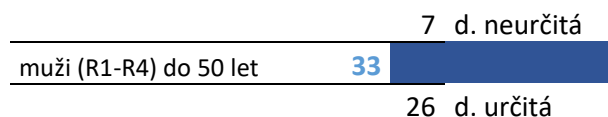
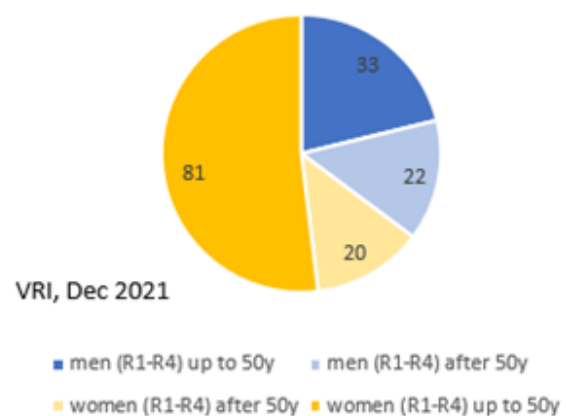
(Plán dílčích aktivit jako nástroj pro podporu agendy rovných příležitostí)

Rovné příležitosti vnímáme jako jednu z oblastí, kterou je v rámci podpory personálního rozvoje nutné reflektovat a pro nás, jako aspiranta na HR AWARD, je důležitou oblastí pro průběžnou podporu. Jako výzkumná instituce jsme si vědomi důležité role žen v našem oboru a ve výzkumu a snažíme se je aktivně podporovat. Na VÚVeL využíváme některé z podpůrných nástrojů u mladých vědců a vědkyň (rodičů) ve vědě. Naše instituce umožňuje práci na částečný úvazek pro ženy/muže (rodiče) s dětmi pomocí pružné pracovní doby nebo s úpravou možností pro čerpání home office.

Rozložení výzkumných pracovníků dle pohlaví



Rozložení výzkumných pracovníků dle věku



Délka pracovního úvazku – doba neurčitá/doba určitá

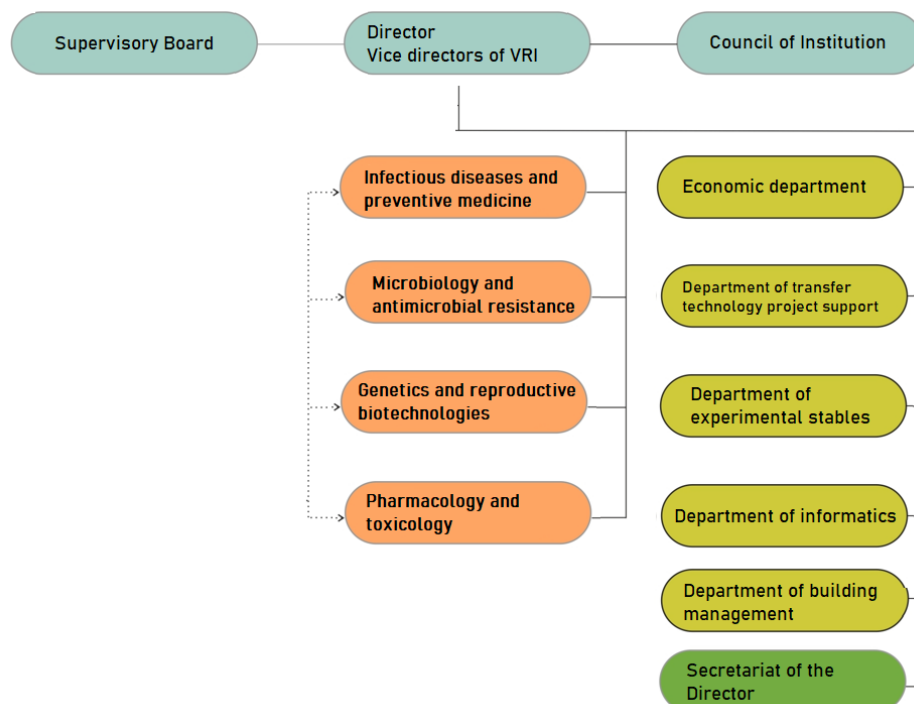
V září 2021 byl prostřednictvím MZe ČR jmenován zástupce VÚVeL sektorovým členem Pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů. Skupina byla zřízena jako pracovní tým Rady pro výzkum, vývoj a inovace v ČR. Skupina se zabývá především dvěma hlavními oblastmi. Zpracovává metodická doporučení pro poskytovatele VaVal a koordinuje podporu výzkumných organizací v této oblasti.

Pracovní skupina předává Radě pro VaVal podněty pro další činnost, zejména v oblasti legislativního a procesního ukotvení nebo jako jednotlivá doporučení pro implementaci Metodiky 17+. Skupina průběžně zveřejňuje příklady dobré praxe a sdílí aktuální informace o

rovných příležitostech žen a mužů ve výzkumu. Publicita a komunikace pracovní skupiny probíhá prostřednictvím samostatné sekce na internetových stránkách www.vyzkum.cz. Druhou významnou oblastí, kterou se činnost skupiny věnuje je především řešení praktických problémů (prostřednictvím e-mailové adresy rzm@vlada.cz). Cílem skupiny je dosažení dobrého prostředí pro výzkum bez zbytečných bariér a nepřiměřené administrativní zátěže, přičemž prostředkem pro dosažení mají být systémová opatření, která pravidla co nejvíce zjednoduší a zpřehlední. Důraz bude kladen na vyrovnávání příležitostí žen a mužů ve výzkumu a při hodnocení výzkumných organizací podle Metodiky 17+

Zastoupení žen v poradních a rozhodovacích orgánech

Organizační struktura VÚVeL je rozložena do 10 organizačních jednotek (útvárů, oddělení). V čele 4 výzkumných oddělení stojí vedoucí, z nichž ani jedna není žena. Výzkumná oddělení se dále dělí do specifických výzkumných skupin (14 výzkumných skupin), z nichž pouze pět žen je ve funkci vedoucí výzkumné skupiny. Na rámec 4 hlavních výzkumných oddělení máme zřízeno 6 podpůrných administrativních útvarů, které jsou podpůrné skupiny pro výzkumné pracovníky, (z nichž tři ženy jsou vedoucí těchto útvarů). Ve vedení instituce funkci zástupkyně ředitele pro řízení a strategii zastává žena. Existují značné rozdíly v rozložení členů ve vedoucích pozicích a je možné zde hledat rezervy a cíleně se zamýšlet nad způsoby pro vyvážení situace do budoucna.



V roce 2021 byly nově jmenovány tři ženy do funkce vedoucí útvarů a několik žen se stalo vedoucími výzkumných skupin. Podporujeme tedy iniciativu žen, prosadit se do vedoucích pozic do role vedoucích útvarů, oddělení nebo vedoucích výzkumných skupin.

Složení a zastoupení žen v řídicím orgánu instituce (Rada instituce VÚVeL) není rovnoměrně rozložené. Zástupci do Rady instituce jsou voleni shromážděním vědeckých pracovníků, není tedy možné tento orgán příliš kategorizovat nebo nějak napřímo ovlivnit způsob jeho volby a složení. Je však třeba usilovat i o větší zastoupení žen v tak důležitém a významném orgánu jako je Rada instituce, kde jsou nyní z celkového 15 členného týmu zastoupeny pouze tři ženy. Do budoucna bude v návaznosti většího zastoupení žen, nutné podpořit diskuse o způsobu úpravy a doplnění nového principu do volebního řádu Rady instituce a dalších řídicích a poradních orgánů VÚVeL.

Plán aktivit VÚVeL v oblasti rovných příležitostí

Čtyřem doporučeným oblastem jsou věnovány samostatné oddíly níže, které obsahují shrnutí aktivit, jež jsou plánovány k realizaci v rámci projektu HRS4R. Všechny plánované aktivity vycházejí z aktuálních potřeb interní analýzy. Hlavní pozornost bude věnována čtyřem níže uvedeným oblastem, jejich dílčí aktivity jsou uvedeny v Akčním plánu v projektu HRS4R. Plánované aktivity vycházejí z aktuálních potřeb a jsou výsledkem z provedené interní analýzy.

Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a úroveň organizační kultury

- Etický kodex pro zaměstnance výzkumných oddělení (viz opatření č. 9 AP),
- formalizovaná a transparentní pravidla pro "home office" (již dokončeno),
- akce pro zaměstnance a jejich rodiny (viz opatření č. 9 AP),
- podpora rovných příležitostí a "diverzity" (viz akce č. 9 a č. 10 AP).

Rovnováha mezi muži a ženami ve vedení a rozhodování

- Revize volebních pravidel do Rady instituce s ohledem na rezervy, které by mohly být příčinou nedostatečného zastoupení žen (viz opatření č. 10 AP).

Rovnost žen a mužů při náboru a kariérních možnostech

- Zavedení genderově citlivého jazyka v náborových dokumentech a na internetových stránkách (viz opatření č. 8 AP).

Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně mobbingu bossingu atd.

- Úvodní školení o sociálně-patologických projevech chování, genderově podmíněném násilí, obtěžování a dalších typech porušování lidských práv (viz opatření č. 9 AP),
- Zajištění přístupu k online informační a vzdělávací platformě problematiky (např. stopper.cz).

Tento dílčí plán bude nově zařazen do revidovaného akčního plánu strategie HR Award. Postupná implementace dílčích aktivit bude průběžně sledována řídicím a kontrolním výborem. Pracovní skupina bude zodpovědná za kontrolu včasného plnění a plánovaných jednotlivých úkolů. **Více informací o provádění viz revidovaný akční plán pro HR Award.**

Vytvořeno pro identifikaci a návrh akčních cílů HRS4R (rovné příležitosti).

Jiří Kolísek, koordinátor lidských zdrojů, personální oddělení.

24. 1. 2022, Výzkumný ústav veterinárního lékařství Brno, Česká republika