

Plán genderové rovnosti VÚVeL 2022–2026 (VRI Gender Equality Plan – GEP)

OBSAH

1. Základní informace o VÚVeL	2
2. Analýza stávajícího stavu	3
2.1 Výchozí stav: Statistická data	3
2.2 Hlavní sledované oblasti pro vytváření genderové rovnosti	7
2.3 Dosavadní kroky v implementaci genderové rovnosti	7
3. Akční plán na období 2022–2026 a plánované aktivity VÚVeL v oblasti rovných příležitostí	9
4. Implementace GEP 2022 – 2026 v návaznosti na HRS4R	10
5. Hodnocení a průběžný monitoring	11
6. Schválení	12

1. Základní informace o VÚVeL

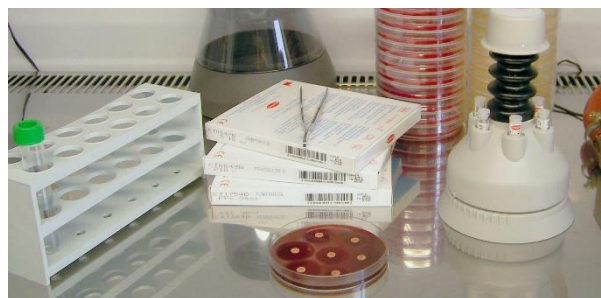
HISTORIE Výzkumný ústav veterinárního lékařství (VÚVeL) byl rozhodnutím ministra zemědělství zřízen 10. 9. 1955. Stalo se tak v rámci Československé akademie zemědělských věd, s celostátní působností a sídlem v Brně. Na dvanácti hektarech volné plochy byly vybudovány 3 laboratorní pavilony s administrativní budovou, pokusnými stáji, bytovými domy a dalšími objekty.



Vědecké týmy ústavu se po dobu několika desetiletí věnovaly problematice tlumení nejvýznamnějších onemocnění hospodářských zvířat (leukóze, tuberkulóze, brucelóze, mastitidám, poruchám metabolismu a reprodukce aj.) a významně přispěly k dosažení dnešní vysoké úrovně veterinární medicíny a živočišné výroby v České republice.

V lednu 2007 se VÚVeL transformoval ve veřejnou výzkumnou instituci, jejímž zřizovatelem je Ministerstvo zemědělství ČR. Velký infrastrukturální rozvoj ústavu je spojen s realitou projektů operačních programů.

SOUČASNOST Význam a opodstatnění existence VÚVeL v plné míře trvá. Poruchy zdravotního stavu se staly limitem produkce hospodářských zvířat a ekonomické prosperity jejich chovatelů. Problematice kontroly zoonóz a dalších onemocnění, prosazování principů produkční a preventivní medicíny, vypracování metodiky sběru, zpracování a využití dat o výskytu chorob, antimikrobiální rezistenci, garanci bezpečnosti potravin, vývoji vakcín i dalším odborným úkolům a oblastem se v současnosti ve světě věnuje velká pozornost. A právě a v těchto oblastech je VÚVeL v ČR nezastupitelný. Neustále se zvyšuje poptávka po potravinách v důsledku rostoucího počtu obyvatel i pro jejich vyšší spotřebu v rozvojových zemích. Potraviny mají stále větší strategický význam. Vyspělé země usilují o svoji potravinovou soběstačnost a podporují export jejich přebytků i s cílem podpory příjmů a prosperity svého venkovského prostoru. Systematicky podporují vlastní zemědělskou výrobu a současně i pro ni významné oblasti výzkumu. Podobný přístup je plně opodstatněný i v podmínkách České republiky a to právě i na úsecích kontroly zdraví chovaných zvířat a kvality potravin, což přispívá k opodstatnění existence ústavu. Daleko významnější roli však hraje naše vědecká úroveň a schopnost předat svoje poznatky badatelské komunitě i zemědělské a potravinářské praxi.



Další informace o našem ústavu na webových stránkách <https://www.vri.cz/>

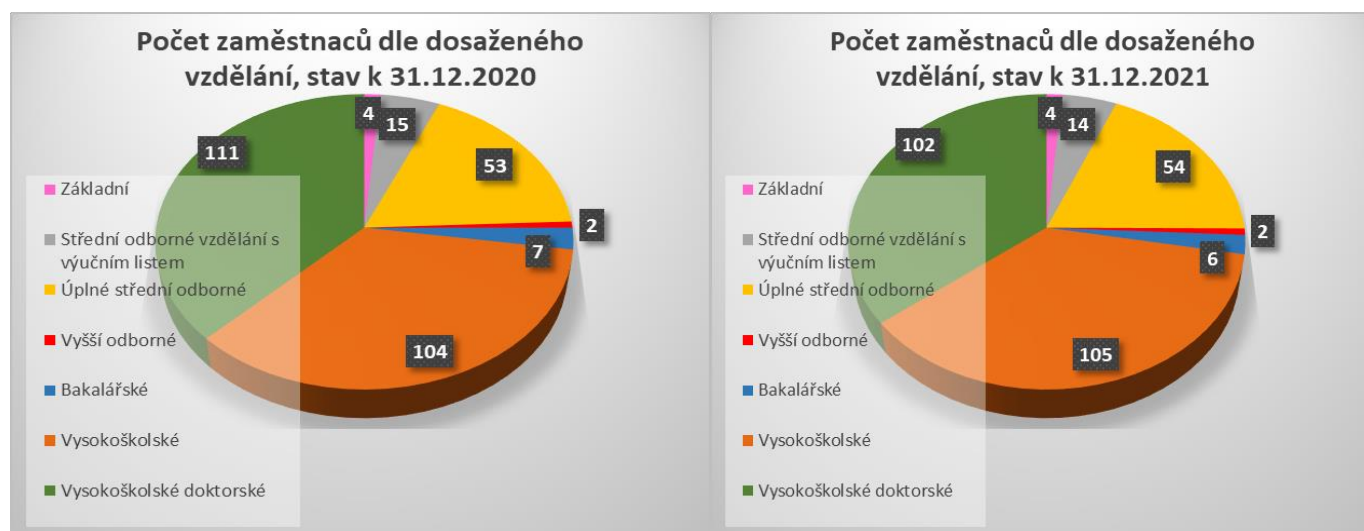
2. Analýza stávajícího stavu

2.1 Výchozí stav: Statistická data

Situace v oblasti řízení lidských zdrojů a stavu uplatňování rovných příležitostí (včetně genderové rovnosti) na VÚVeL byla poprvé podrobně zmapována v roce 2020 prostřednictvím dotazníkového šetření, které probíhalo za účelem identifikace aktuálního stavu řízení lidských zdrojů a úrovně poskytované personální práce. Cílem bylo získání stávajících dat, které posloužily pro tvorbu GAP analýzy a k popisu silných/slabých stránek politiky personální práce na našem ústavu. Provedené šetření bylo jedním z podkladů, které nám pomohly připravit navazující důležité dokumenty, které byly podkladem pro přistoupení ke strategii HRS4R s žádostí o získání ocenění HR Award pro naši instituci. Výstupy dotazníkového šetření včetně dalších dokumentů, které byly zpracovány v procesu přípravy žádosti, jsou veřejně k dispozici na <https://www.vri.cz/o-nas/hr-award/dokumenty/> v sekci (O nás – HR Award – Dokumenty). Další údaje k formulaci aktivit pro podporu genderové rovnosti byly získány v rámci interní analýzy rovných příležitostí pro Akční plán HR Award 2022- 2026 ([Interní zhodnocení současného stavu rovných příležitostí na VÚVeL 2022, Akční plán VÚVeL 2022 - 2026](#)). Akční plán byl finalizován a interně schválen v dubnu 2022. Základní údaje monitorující stav v oblasti vývoje lidských zdrojů jsou každoročně publikovány ve Výroční zprávě o činnosti VÚVeL.

Základní personální údaje	2020	2021
Celkový počet zaměstnanců k 31. 12.	296	287
Přepočtený stav zaměstnanců k 31. 12.	230,91	226,2
Osoby se zdravotním postižením	12	9

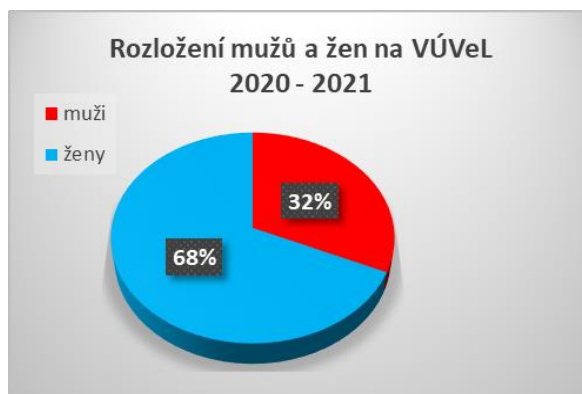
Vzdělání	2020	2021
Základní	4	4
Střední odborné vzdělání s výučním listem	15	14
Úplné střední odborné	53	54
Vyšší odborné	2	2
Bakalářské	7	6
Vysokoškolské	104	105
Vysokoškolské doktorské	111	102



Pozn. Sledované statistiky jsou uvedeny ve Výroční zprávě za příslušný rok.

Věková struktura žen 2020 2021

věk do 24	4	2
věk 25 - 35	63	56
věk 36 - 45	60	51
věk 46 a více	75	87



Pozn. Sledované statistiky jsou uvedeny ve Výroční zprávě za kalendářní rok.

Věková struktura mužů 2020 2021

věk do 24	1	1
věk 25 - 35	18	21
věk 36 - 45	26	22
věk 46 a více	49	47



Pozn. Sledované statistiky jsou uvedeny ve Výroční zprávě za kalendářní rok.

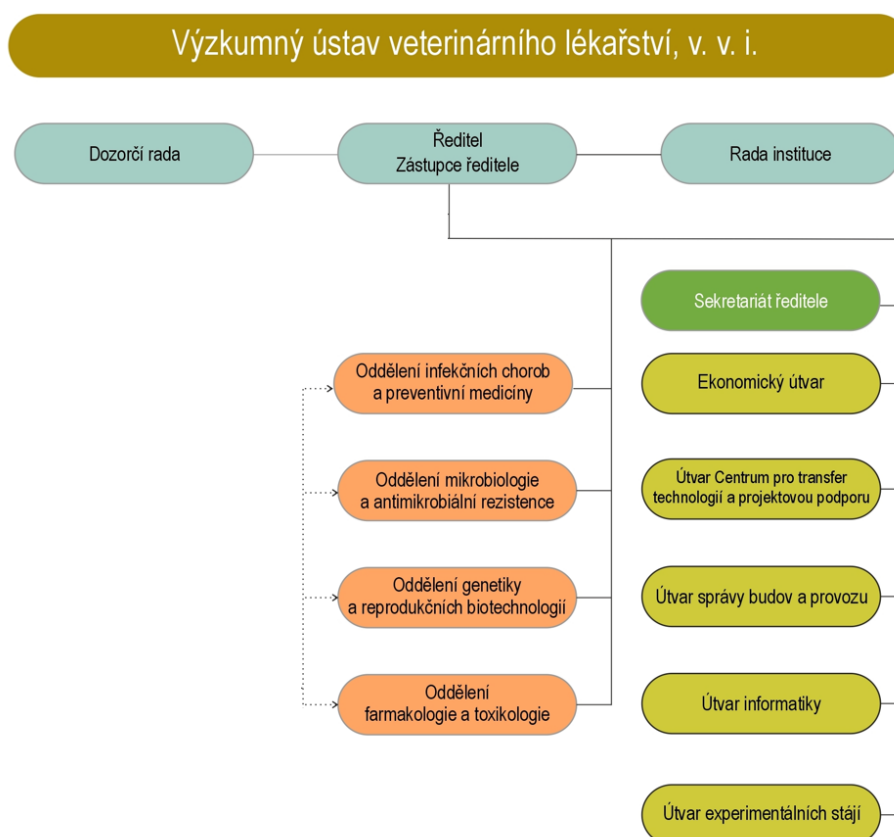
Zastoupení mužů a žen v řídicích a vedoucích funkcích

Stav k 31. 12. 2021

	počet	muži	ženy
Počet výzkumných oddělení	4	4	
- počet výzkumných (katalogových) skupin	14	9*) 5	5
Počet administrativních útvarů	6	3	3

*) katalogové činnosti včetně vedoucích výzkumných oddělení

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. Vzhledem k současnému poměru zastoupení mužů ve vedoucích pozicích, zvážíme možnosti a způsoby jak motivovat více žen k zapojení do vedoucích pozic. Podporujeme možnosti pro rovné zapojení mužů i žen do vedení se snahou o vyrovnané rozložení a zastoupení v úvarech, výzkumných odděleních i výzkumných pracovních skupinách.



Zastoupení mužů a žen v Radě instituce VÚVeL

Rada instituce VÚVeL (volený orgán) funkční období od 28. 1. 2022 do 27. 1. 2027		počet	muži	ženy
Interní členové a členky RI		10	7	3
Externí členové a členky RI		5	5	

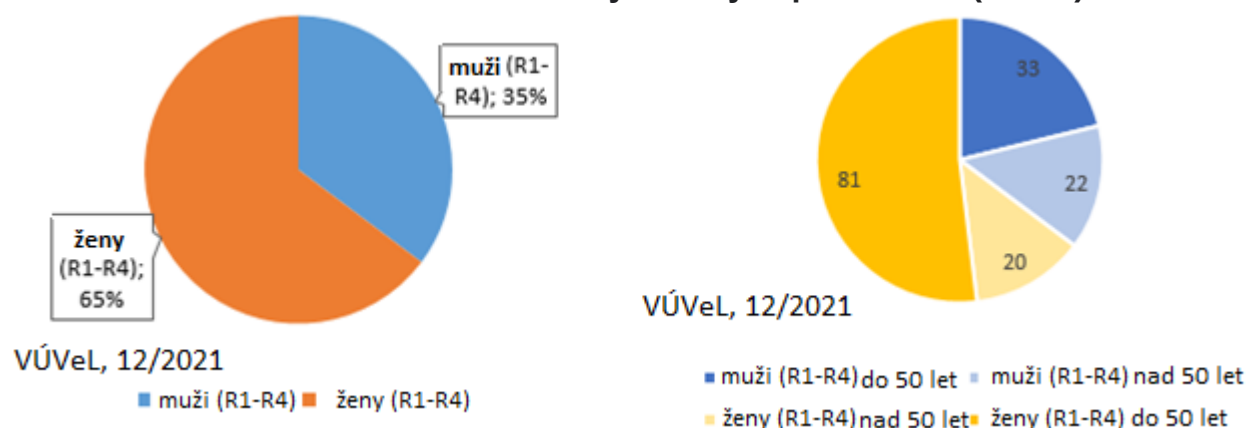
Složení rady a tedy i zastoupení žen v řídicím orgánu instituce (Rada instituce VÚVeL) není již z povahy způsobu volby rovnoměrně rozložené. Zástupci do Rady instituce jsou voleni shromážděním vědeckých pracovníků a není tedy možné tento orgán kategorizovat, cíleně upravovat jeho rozložení nebo napřímo ovlivnit způsob jeho volby a zastoupení členů. Přesto je potřebné usilovat i o větší zastoupení žen v tak důležitém a významném orgánu jako je Rada instituce, kde jsou v současné době z celkového 15 členného týmu zastoupeny pouze tři ženy. V návaznosti na příležitosti k většímu zastoupení žen podpoříme diskuse o způsobu, jak zvýšit počet navržených kandidátek do voleb nebo jak motivovat volitele a volitelky k volbě.

Zastoupení mužů a žen v komisích a poradních orgánech VÚVeL

K zajištění trvalých činností, nutných v rozsahu koordinace, dozoru a kontroly, ustanovuje ředitel odborné komise nebo odpovědné osoby. Ředitel jmenuje jejich předsedy a členy. Složení komise se může na žádost předsedy komise nebo jejich členů měnit v návaznosti na organizační potřeby.

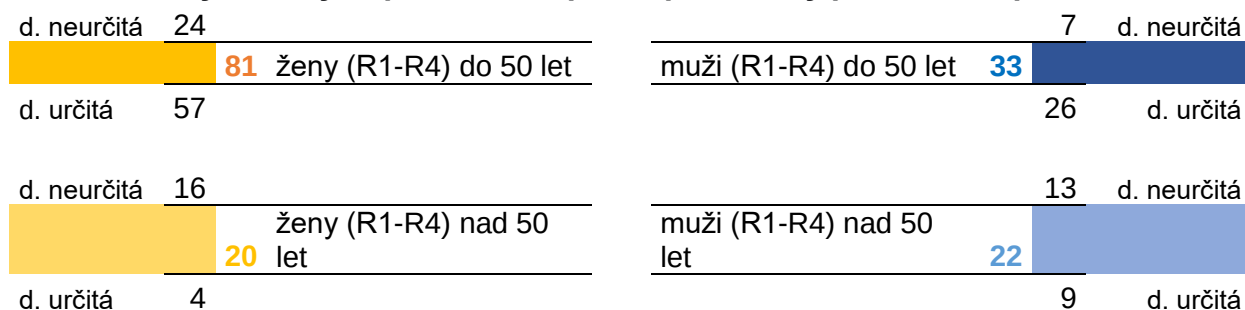
Stav k 31. 12. 2021	počet	muži	ženy
Investiční komise	7	5	2
Stravovací komise	5	1	4
Komise na ochranu zvířat	8	4	4
Komise pro hospodaření se sociálním fondem	6	1	5
Prověřková komise BOZP	11	7	4

Poměr výzkumných pracovníků (R1-R4) dle věku



Pozn. Sledovaná statistika byla vytvořena pro potřeby popisu struktury výzkumných pracovníků pro žádost HR Award

Rozložení výzkumných pracovníků (R1-R4) dle délky pracovního poměru



Pozn. Sledovaná statistika byla vytvořena pro potřeby popisu struktury výzkumných pracovníků pro žádost HR Award

2.2 Hlavní sledované oblasti pro vytváření genderové rovnosti

VÚVeL v rámci uvedených vnitřních dokumentů deklaruje, že v souladu s obecnými principy ochrany lidských práv netoleruje diskriminaci, genderovou nerovnost, sexuální a genderově podmíněné obtěžování v žádné formě na pracovišti nebo dalších místech a situacích související s činností výzkumné instituce. Náš ústav plně podporuje pozitivní prostředí a respektování práv každého jednotlivce.

VÚVeL dodržuje zásady rovnosti a nediskriminace v rámci platných právních předpisů. V souladu s obecnými principy ochrany lidských práv umožňujeme rovné příležitosti ženám i mužům a opíráme se o pilíře jako je vzdělání a mravní integrita.

Obecný právní rámec je stanoven obecně závaznými právními předpisy ČR, evropskými normami a právnímu předpisy EU. Z hlediska uplatňování závazných pracovních postupů, organizačních, pracovních a bezpečnostních pravidel, patří mezi závazné normy pro všechny zaměstnance také vnitřní předpisy VÚVeL. Oblast rovných příležitostí vymezují na národní úrovni strategický dokument Vládní strategie pro rovnost žen a mužů ČR na léta 2021–2030. Klíčovými dokumenty na evropské úrovni jsou Strategie Evropa 2020 a Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025. Obecný pracovněprávní rámec na národní úrovni tvoří zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce a zákon č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon.

Vnitřní předpisy VÚVeL zajišťující rovné příležitosti a nediskriminaci:

- Etický kodex pro zaměstnance
- Kolektivní smlouva
- Organizační řád a Pracovní řád
- Vnitřní mzdový předpis

2.3 Dosavadní kroky v implementaci genderové rovnosti

Rovné příležitosti vnímáme jako jednu z oblastí, kterou je v rámci podpory personálního rozvoje nutné zohledňovat a dále podporovat. Jako výzkumná instituce jsme si vědomi důležitosti zastoupení žen i jejich roli ve vědě a výzkumu. Oblast rovných příležitostí se snažíme podporovat. Na VÚVeL využíváme některé z podpůrných nástrojů zejména u mladých vědců a vědkyň (rodičů). Naše instituce umožňuje práci na částečný úvazek pro ženy/ muže (rodiče) s dětmi pomocí pružné pracovní doby nebo s úpravou možností a pravidel pro čerpání home office všude tam, kde je to s ohledem na výkon práce a požadavky pracovní pozice možné.

Publicita a podpora rovných příležitostí ve vědě

Pravidelná informační podpora významných momentů našich výzkumných pracovníků a pracovník v oblasti vědy a výzkumu, jejich ocenění a uznání se současnou podporou rovných příležitostí a motivace do dalších výzkumných projektů. V rámci pravidelné internetové sekce Aktuálně, zveřejňujeme a připomínáme důležité okamžiky a prezentujeme úspěchy našich zaměstnanců a zaměstnankyň v tomto kontextu.

Sladování osobního a pracovního života

S ohledem na specifické podmínky jednotlivých výzkumných i servisních pracovišť a konkrétní povahu práce zaměstnanců se lze dohodnout na pružné pracovní době, resp. její jiné individuální úpravě, pokud to charakter práce umožňuje. Možné je upravit i výkon práce v jiném dohodnutém místě (práce z domova). Současně umožňujeme (s ohledem na podmínky pracoviště) návrat rodičů po mateřské/rodičovské dovolené na zkrácený úvazek, který umožní lépe sladit jejich rodinný a pracovní život.

Benefity pro zaměstnance VÚVeL:

- průběžné vzdělávání zaměstnanců k podpoře výkonu jejich pracovních činností,
- benefit karta s výběrem aktivit a služeb formou Cafeterie,
- příspěvek ze sociálního fondu,
- kulturní akce, podpora výtvarného umění,
- celoročně upravený areál s odpočinkovými místy pro neformální setkávání,
- prezentace výzkumu pro děti, letní tábor, setkání se zaměstnanci,
- příspěvky na stravování, včetně zajištění závodního stravování v místě pracoviště.

V souvisejících oblastech podporujeme především tyto aktivity:

- *pravidelné informování na našich webových stránkách, FB, Twitter, dále prostřednictvím informačního okénka „Aktuálně“ o významných událostech a úspěšných studijních a pracovních výsledcích (ukončení postgraduálních studií, obhajoby disertačních prací našich výzkumných pracovníků a pracovníků),*
- *zveřejňujeme úspěchy a ocenění nejen mladých výzkumníků a výzkumnic (úspěchy v soutěžích),*
- *výběr zaměstnanců a obsazování pracovních míst probíhá nediskriminačním způsobem, vedeme otevřená výběrová řízení – probíhá veřejná inzerce pracovních pozic a provádíme objektivní výběr nejvhodnějších kandidátů dle nediskriminačních parametrů praxe a pracovních zkušeností,*
- *rozhovory s významnými hosty a inspirujícími zaměstnanci našeho ústavu formou krátkých příspěvků „PODCASTů“ na konkrétní téma,*
- *ve spolupráci s TV Zemědělec organizujeme televizní besedy na aktuální témata,*
- *zveřejňujeme informační zprávy k problematice rovných příležitostí,*
- *pořádáme setkání matek s dětmi,*
- *pravidelně připravujeme Dětský den a setkání zaměstnanců.*

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 zpracováním metodických doporučení pro poskytovatele VaVal a koordinuje podporu výzkumných organizací v uvedené oblasti, 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 zajišťovanou oblastí je především řešení praktických problémů (prostřednictvím e-mailové adresy rzmv@vlada.cz). Cílem těchto aktivit je dosažení dobrého prostředí pro výzkum bez zbytečných bariér a nepřiměřené administrativní zátěže. Důraz je kladen zejména na vyrovnávání příležitostí žen a mužů ve výzkumu a při hodnocení výzkumných organizací podle Metodiky 17+

3. Akční plán na období 2022–2026 a plánované aktivity VÚVeL v oblasti rovných příležitostí

Na základě získaných zjištění a vyhodnocení výsledků provedených šetření se do budoucna hodláme zaměřovat především na odstraňování možných bariér pro zapojení do pracovního procesu pro rodiče, na podporu a motivaci mladých talentovaných pracovníků a pracovník, aby směřovali k samostatnému získávání projektů z jednotlivých grantů. Dále bude věnována potřebná pozornost pro otevřený a rovnocenný přístup žen a mužů k obsazení vedoucích výzkumných pozic včetně snahy o postupné vyrovnávání rozdílu v poměru mužů a žen na všech úrovních vedení VÚVeL, včetně rozhodovacích orgánů.

Pro období 2022–2026 byly do GEP navrženy oblasti, do kterých je třeba směřovat opatření pro implementaci genderové vyváženosti:

a) kombinace pracovního a soukromého života

- podpora flexibilních forem práce (jasná pravidla pro dostupnost flexibilních režimů, zohledňování potřeb rodičů s malými dětmi při sestavování, formalizovaná pravidla pro home office)
- rozvoj technických infrastruktur (VPN, další nástroje IT podpory)
- rozvoj počáteční fáze kariéry (orientace na pracovním místě, adaptační plán, rozvoj mentoringu, semináře pro psaní grantových žádostí, podpora v roli hlavních řešitelů a řešitelů, podpora v osvojování řídicích schopností)

b) rovnováha mezi muži a ženami ve vedení a rozhodování

- zvýšení motivace zájmu žen o jejich zastoupení ve vedoucích pozicích,
- revize volebních pravidel Rady instituce s ohledem na rezervy, které by mohly být příčinou nedostatečné aktivní podpory a participace volitelů a volitelek, získaný počet návrhů kandidátek a kandidátů od navrhovatelů, případně revize možností pro způsob volby nepřítomných pracovníků a pracovník (otců, matek na rodičovské dovolené)

c) genderově sensitivní jazyk ve veřejném prostoru

- úprava jazykového gender sensitive vyjadřování (webové stránky, inzerce pracovních míst, komunikace s uchazeči a uchazečkami ve výběrových řízeních)
- otevřená inzerce pozic, genderová korektnost inzerce

d) rovnost žen a mužů při náboru a kariérních možnostech

- informační podpora a širší prezentace možné účasti ve výběrových řízeních na obsazení vedoucích pozic (kampaň pro podporu žen do vedoucích pozic)
- cílená snaha o zastoupení obou pohlaví mezi uchazeči

e) vzdělávání a rozvoj pro podporu rovných příležitostí

- opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně mobbingu bossingu atd.
- zajištění vzdělávání a podpora výměny informací v oblasti rovných příležitostí

Plánované aktivity vycházejí z aktuálních potřeb a jsou výsledkem z provedených interních analýz pro účel formulace strategie dle parametrů HRS4R.

4. Implementace GEP 2022 – 2026 v návaznosti na HRS4R

GEP byl zpracován v návaznosti na podanou žádost o udělení HR Award a doplňuje formulované cíle Akčního plánu a strategie HRS4R. Pracovní skupina HR Award sleduje průběh a plnění aktivit popsanych Akčním plánem. Postup implementace bude sledována dle časového harmonogramu jednotlivých aktivit. Pro konkrétní aktivity jsou stanoveny odpovědnosti a personální zajištění. Postupy v naplňování jednotlivých aktivit budou monitorovány, kontrolovány pověřenými pracovníky odpovědnými za plnění GEP (Pracovní skupina HRS4R a Řídící výbor). Jsou nastaveny kontrolní mechanismy v podobě pravidelného monitorování postupu. Pracovníci odpovědní za plnění GEP budou informovat o plnění jednotlivých opatření. Dle harmonogramu pro plnění klíčových výstupů bude sledován postup realizace. Pokud nebude možné některé kroky realizovat, dokončit nebo dojde k časovému posunu, bude nutné uvedené důvody a situace analyzovat, zdůvodnit a navrhnout další opatření k řešení tohoto stavu.

Action plan & HRS4R Strategy

Č.a	Název aktivity	Odpovědnost za plnění	Cíle	Indikátory	Začátek aktivity
6	Vytvoření systému adaptace nových zaměstnanců na VÚVeL (krátkodobý cíl)	HR coordinator HRS4R cooperating HR	T6.1. Pomoc nováčkům systematicky se začlenit do pracovního procesu T6.2. Poskytnutí zpětné vazby a hodnocení průběhu adaptace T6.3. Poskytnout užitečné informace a pomoc pro orientaci nových pracovníků	I6.1. Vytvoření metodického postupu a systém pro adaptaci nových zaměstnanců a začlenění do pracovního procesu I6.2. Hodnocení průběhu adaptace pomocí nových adaptačních formulářů I6.3. Příručka pro nové zaměstnance při nástupu	22Q3
8	Sdílení a přístup k informacím v oblasti náboru (dlouhodobý cíl)	HR coordinator HRS4R cooperating HR	T8.1. Přehledně zpracované a dosažitelné vstupní informace novým pracovníkům přicházejícím do pracovního procesu T8.2. Předávání informací o způsobech a využitelných metodách v oblasti efektivního náborového procesu T8.3. Seznámení s nástrojem a vysvětlení možností pro inzerci a nábor zahraničních pracovníků (publicita nástroje, popis možností)	I8.1. Vytvořit informační místo (sekce) pro nové zaměstnance I8.2. Zřízení informační sekce v oblasti náboru a poradenství v oblasti realizace a konání výběrového řízení včetně vazby na gendersensitive vyjadřování. I8.3. Kampaň pro využívání portálu Euraxess	23Q1
9	Zlepšení pracovních podmínek a organizace práce (dlouhodobý cíl)	HR coordinator HRS4R cooperating Managers	T9.1. Nediskriminační komunikace v rámci náborového procesu (gender sensitive vyjadřování) T9.2. Podpora zaměstnanců a rodinných příslušníků na setkávání mimo pracovní činnosti, prohloubení vzájemného poznávání a komunikace T9.3. Systematicky podporovat organizační kulturu na pracovišti a vymezit pozitivní komunikace a spolupráce T9.4. Možnost získávat a předávat informace a pomoc odborných poradců zajistit soustavné vzdělávání	I9.1. Začlenit způsoby pro nediskriminační užití jazyka v procesu náboru - kontrola a oprava souvisejících webových sekcí (na webu, náborových aplikacích, formulářích, atd.) I9.2. Realizace setkání pro rodiče a jejich rodiny I9.3. Předcházet násilné formě komunikace včetně sociálně patologického chování (gender-based violence, mobbing bossing) I9.4. Zajistit přístup k online informacím a vzdělávací platformě stopper.cz	23Q2

10	Optimalizace podmínek pro zastoupení žen v poradních a rozhodovacích orgánech VÚVeL (dlouhodobý cíl)	Director VRI Secretariat of the Director Managers	T10.1. Podpora pro zastoupení žen v poradních a rozhodovacích orgánech ústavu. T10.2. Podpora nediskriminačních pravidel při obsazování vedoucích pozic a odstranění překážek vedoucích k nedostatečnému zastoupení žen na vedoucích pozicích	I10.1. Revize volebních pravidel (Volební řád VRI) do Rady instituce a odstranění překážek, které by mohly vést k nedostatečnému zastoupení žen v poradních a rozhodovacích orgánech ústavu. I10.2. Úprava vnitřních předpisů a náborové strategie s ohledem na obsazování vedoucích pozic a odstranění překážek, které by mohly vést k nedostatečnému zastoupení žen na vedoucích pozicích	23Q3
----	---	--	--	--	------

5. Hodnocení a průběžný monitoring

Tento Plán genderové rovnosti pro roky 2022–2026 byl formulován z revidovaného akčního plánu strategie HRS4R. Postupná implementace dílčích aktivit bude průběžně sledována řídicím a kontrolním výborem HR Award. Pracovní skupina bude zodpovědná za kontrolu včasného plnění a plánovaných jednotlivých úkolů.

GEP je plánován na roky 2022–2026 po jeho vyhodnocení bude zpracován nový plán na další čtyřleté období. Během implementačního procesu bude provedeno vnitřní hodnocení spolu s kontrolou plnění Akčního plánu. Výsledky budou porovnány s harmonogramem implementace. Tento proces by měl umožnit zhodnotit pokrok a ukázat další mezery, na které je třeba zaměřit pozornost opatřeními akčního plánu na další období.

Průběžný monitoring bude zaměřen na:

- opatření pro podporu rovnováhy mezi pracovním a osobním životem
- podpora rovnováhy mezi muži a ženami v expertních skupinách a hodnotících komisích
- podpora rovnováhy mezi muži a ženami na vedoucích pozicích
- rovnost kandidátů a kandidátek při náboru a v komunikaci pracovních příležitostí
- opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sociálně patologickému chování na pracovišti včetně sexuálního obtěžování
- plnění navržených aktivit akčního plánu podle časového harmonogramu

Hodnocením plnění GEP a jeho průběžným monitoringem bude pověřena Pracovní skupina HRS4R. Pracovní skupina bude vyhodnocovat pokrok v plnění opatření podle časového harmonogramu a dle nastavených indikátorů. Zprávu o plnění Akčního plánu bude podávat Řídicímu výboru.

Hodnocení plnění GEP bude probíhat na pravidelných poradách pracovní skupiny 2x ročně.

Na závěr sledovaného období bude Pracovní skupinou HRS4R zpracována závěrečná zpráva, která bude sloužit jako podklad pro zpracování GEP na následující čtyřleté období.



6. Schválení

Plán genderové rovnosti VÚVeL 2022–2026 (VRI Gender Equality Plan – GEP)

Zpracoval: Ing. Jiří Kolísek, personální koordinátor, HRS4R koordinátor

Podpis:

Datum: 20. 6. 2022

Schválil: statutární zástupce: MVDr. Martin Faldyna, Ph. D., ředitel VÚVeL

Podpis:

Datum: 20. 6. 2022

VÝZKUMNÝ ÚSTAV
VETERINÁRNÍHO LÉKAŘSTVÍ, v.v.i.
621 00 BRNO, Hudcova 296/70

4

O podepsaném a závazně schváleném plánu GEP budou informováni všichni vedoucí zaměstnanci a členové pracovních skupin HR Award. Závazný plán bude zveřejněn a přístupný na internetových stránkách ústavu. O schváleném GEP budou informováni všichni zaměstnanci.