

Plán genderové rovnosti 2022–2026
Výzkumného ústavu veterinárního lékařství, v. v. i.
Vyhodnocení plnění za rok 2022

(VRI Gender Equality Plan – GEP)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

2023

Vyhodnocení plnění GEP 2022

1. Důležité momenty ve vazbě na GEP

Dne 20. 6. 2022 byl schválen Plán genderové rovnosti VÚVeL (GEP). S vytvořeným a schváleným dokumentem byli seznámeni všichni vedoucí zaměstnanci a členové pracovních skupin HR Award. Závazný plán je zveřejněn na internetových stránkách ústavu v sekci <https://www.vri.cz/o-nas/hr-award/dokumenty/>.

Výzkumný ústav veterinárního lékařství, v.v.i. dne 6. 10. 2022 získal ocenění HR Excellence in Research. V návaznosti na získané ocenění se zavazujeme podpoře a vedení personálních procesů ve shodě s požadavky na kvalitu řízení lidských zdrojů ve výzkumu dle Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování při přijímání výzkumných pracovníků. Jako výzkumná instituce splňujeme nezbytné předpoklady a zařazujeme se mezi vybrané organizace oprávněné využívat tento certifikát jako uznání transparentnosti, otevřenosti a kvality personálních standardů ve výzkumu.

V návaznosti na průběžnou implementaci [strategie HRS4R](#) dle schváleného Akčního plánu (AP) se zavazujeme podporovat efektivní postupy v oblasti řízení lidských zdrojů prostřednictvím personální podpory našim zaměstnancům. Jednou z oblastí plnění AP je rovněž oblast rovných příležitostí.

Usnesením z 386. zasedání Rady pro výzkum, vývoj a inovace ČR byla ukončena činnost Pracovní skupiny pro rovnost žen a mužů ve výzkumu, vývoji a inovacích. Další podpora rovných příležitostí na národní úrovni bude nahrazovat jiný formát práce, včetně přesahu řešených témat mimo původně úzce zaměřený rámec. VÚVeL byl prostřednictvím MZe ČR vybrán a jmenován jako zástupce a sektorový člen této pracovní skupiny. Činnost PS byla ukončena ke dni 1. 11. 2022. Naše podpora a realizace aktivit v této oblasti trvá a pokračuje postupným plněním našich interních aktivit GEP.

2. Realizované aktivity a podpora plnění GEP

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
- b) rovnováha mezi muži a ženami ve vedení a rozhodování
- c) genderově-sensitivní jazyk ve veřejném prostoru
- d) rovnost žen a mužů při náboru a karierních možnostech
- e) vzdělávání a rozvoj pro podporu rovných příležitostí

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)

dokončeno 11/2022

Vydání Příkazu ředitele č. 13/2022 – **Změna režimu Home Office (HO)** navazující na ustanovení Směrnice č. 16 – Úprava pracovního režimu HO. Úprava formalizovaných pravidel HO před přidělováním práce v tomto režimu dle aktuálních podmínek souvisejících se zajištěním chodu všech pracovišť. Cílem bylo přehodnocení kontroly práce v tomto režimu s ohledem na vhodnost přidělené práce. Nově zaveden formulář ŽÁDANKA O HOME OFFICE.

Rozvoj technických infrastruktur (VPN, další nástroje IT podpory)

probíhá 12/2022

Finalizace aktivit v rámci plánovaného nasazení nového nástroje ve formě vnitřního informačního systému – **intranet pro podporu sdílení informací**, podpora vzdáleného přístupu k úložištím. S předpokládaným spuštěním v prvním čtvrtletí 2023. Rada ředitele ze dne 5. 12. 2022, bod jednání č. 7.

probíhá 12/2022

Výběr nového personálního a mzdového systému (PIS) včetně plánovaného zavedení a aktivního nasazení v předpokládaném termínu v druhém pololetí 2023. Rada ředitele ze dne 5. 12. 2022 bod jednání č. 8. Jedná se o realizaci aktivity v návaznosti na potřebu náhrady stávajícího PIS, který vzhledem k současným požadavkům a nárokům na poskytované služby, neodpovídal budoucím potřebám. Nový systém bude zohledňovat především nutnost lepší práce v personálních agendách, včetně zavedení informačního portálu pro zaměstnance pro sledování vlastního účtu ve vazbě na personální procesy a plánované úkoly.

Rozvoj počáteční fáze kariéry (orientace na pracovním místě, adaptační plán, rozvoj mentoringu, semináře pro psaní grantových žádostí, podpora v roli hlavních řešitelek a řešitelů, podpora v osvojování řídicích schopností)

před dokončením 12/2022

Průvodce pro nové zaměstnance pro podporu orientace na pracovním místě a usnadnění procesu adaptace především v počátečních fázích adaptace. Cílem je vytvoření elektronické příručky, která bude veřejně dostupná, aktualizovaná a k možnému využití všem novým i stávajícím zaměstnancům. Cílem je včasné řešení nejčastějších otázek v souvislosti s nástupem nových zaměstnanců nebo v souvislosti rychlé aktivace a návratem našich stávajících zaměstnanců z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání a pracovního procesu. Příručka má otevírat příležitosti k dotazům v oblastech, které budou prezentovány a představeny jako zásadní a klíčové. Podrobnosti ohledně stavu přípravy a další spolupráce představeny na Radě ředitele 1/2023.

b) rovnováha mezi muži a ženami ve vedení a rozhodování

Zvýšení motivace zájmu žen o jejich zastoupení ve vedoucích pozicích

průběžně 06-12/2022

V roce 2022 zůstává rozložení a zastoupení mužů a žen ve vedoucích pozicích v nezměněném rozložení. V průběhu roku 2022 došlo na pozicích vedoucích výzkumných skupin k ukončení pracovního poměru, kdy na obou sledovaných pozicích byly zastoupeny ženy. V návaznosti na uvedené, byly na tyto pracovní pozice jmenovány v obou případech opět ženy.

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)

před vydáním 12/2022

Sestaven závazný dokument Politika přijímání a výběru zaměstnanců a zásad otevřených a transparentních postupů (OTM-R). V rámci dokumentu jsou zohledněny zásady gender-senzitivního jazyka a dalších nediskriminačních postupů v procesu náboru. Plánované vydání veřejného dokumentu 03/2023.

d) rovnost žen a mužů při náboru a karierních možnostech

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

pobíhá 11/2022 – 3/2023

Probíhá příprava systému získávání a výběru výzkumných pracovníků a ostatních zaměstnanců VÚVeL. Systém vychází z definovaných politik přijímání a výběru zaměstnanců a zásad otevřených a transparentních postupů. Detailní popis jednotlivých fází výběrového řízení, definování vnitřního procesu náboru včetně způsobu komunikace a spolupráce. Plánované vydání systému náboru na VÚVeL 3/2023.

e) vzdělávání a rozvoj pro podporu rovných příležitostí

Zajištění vzdělávání a podpora výměny informací v oblasti rovných příležitostí, včetně aktivit na podporu sladování osobního a pracovního života.

dokončeno 10/2022

První dětský naučný příměstský tábor na našem ústavu. Akce se zúčastnilo celkem 21 dětí, jejichž rodiče či prarodiče byli nebo jsou zaměstnanci VÚVeL. Děti se v krátkých vstupech seznámily s prací našich výzkumných pracovníků, na zajímavých stanovištích se formou interaktivních her, kvízů a zábavných ukázek dozvěděly o provozu a fungování našeho ústavu. Odbornou část, poutavé výklady a prezentace připravili kolegové a kolegyně z výzkumných oddělení. Rada ředitele 11/2022.

dokončeno 10/2022

Neformální interní akce pro zaměstnance formou setkání s kolegy a kolegyněmi, které jsou v současnosti na rodičovské dovolené. Cílem bylo připravit jednodenní program a neformální atmosféru pro naše spolupracovníky a jejich děti, umožnit jim kontakt s pracovištěm, setkání s kolegy a společně s dětmi se zúčastnit kontaktního setkání s možností získat přehled o aktuálních tématech. Rada ředitele 11/2022.

dokončeno 12/2022

První ročník týmové dobročinné akce zaměstnanců VÚVeL pro pomoc potřebným a s možností podpořit dobrou věc. Společná akce zaměstnanců byla zakončena sbírkou. Účast a zapojení do charitativní akce bylo jak ze stran aktivních zaměstnanců, ale i rodičů na mateřské nebo rodičovské dovolené. Účelem bylo umožnit i před koncem roku 2022 společné setkání v neformální atmosféře. Rada ředitele 12/2022.

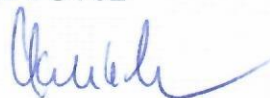
Plánované aktivity vycházejí z aktuálních potřeb a slouží pro podporu vybraných cílových skupin v konkrétních oblastech.

Připravil: Ing. Jiří Kolísek, personální oddělení VÚVeL

Podpis:

6.3. 2023

Datum:



Seznámen: MVDr. Martin Faldyna, Ph.D., ředitel VÚVeL

Podpis:



Datum:

06 -03- 2023