

Plán genderové rovnosti 2022–2026
Výzkumného ústavu veterinárního lékařství, v. v. i.
Vyhodnocení plnění za rok 2023

(VRI Gender Equality Plan – GEP)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

2024

Vyhodnocení plnění GEP 2023

1. Důležité momenty ve vazbě na GEP

Plán genderové rovnosti VUVeL (GEP) byl schválen dne 20. 6. 2022 a byl zveřejněn na internetových stránkách ústavu v sekci <https://www.vri.cz/o-nas/hr-award/dokumenty/>.

Jako instituce, která se hlásí k implementaci strategie HRS4R, a v návaznosti na získané ocenění HR Award, se snažíme o 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.

Naším průběžným závazkem je podpora efektivních postupů v oblasti řízení lidských zdrojů, zejména prostřednictvím personální podpory všem zaměstnancům. V návaznosti na průběžnou implementaci [strategie HRS4R](#) dle schváleného Akčního plánu (AP) je jednou z oblastí plnění rovněž oblast rovných příležitostí.

2. Realizované aktivity a podpora plnění GEP

Oblasti podpory a implementace GEP – realizace aktivit v rámci 2023

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 řešitelek 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 pracovníc (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 karierních 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, mobbingu, bossingu atd.
- zajištění vzdělávání a podpora výměny informací v oblasti 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 12/2023

Dne 12. 9. 2023 byla schválena novela zákoníku práce, jejímž hlavním cílem bylo zajištění, aby se pracovněprávní vztahy staly flexibilnější. Tato novela nabyla účinnosti od 1. 10. 2023 až na některá ustanovení, která nabyly účinnosti od 1. 1. 2024. V návaznosti na nové požadavky pracovněprávní legislativy byly provedeny změny v interních předpisech ústavu a byly zohledněny a zapracovány do stávajících interních pravidel. Původně zavedený systém pro možnost flexibilní práce byl přizpůsoben požadavkům práce na dálku. Rada ředitele 10/2023 bod č 10, aktualizované vydání Pracovní řád k 1. 1. 2024 a Příkaz ředitele č. 1/2024 – úprava režimu práce na dálku.

Rozvoj technických infrastruktur (VPN, další nástroje IT podpory)

přerušeno 05/2023

Přerušeno výběru dodavatele personálního a mzdového systému včetně plánovaného zavedení a nasazení v předpokládaném termínu v druhém pololetí 2023. Realizace aktivity v návaznosti na potřebu náhrady stávajícího PIS, který vzhledem k současným požadavkům a nárokům na poskytované služby, neodpovídal budoucím potřebám. Důvodem bylo odstoupení dodavatele PIS od smlouvy, který nebyl schopen provázat nový systém na stávající infrastrukturu a organizační strukturu dle původního, vzájemně odsouhlaseného cenového rámce.

probíhá 07 - 12/2023

Nasazení nového nástroje ve formě vnitřního informačního systému – VÚVeL Cloud a intranet pro podporu sdílení informací, podpora vzdáleného přístupu k úložištím. Aktuálně se používá pro zálohování dat a sdílení souborů v rámci ústavu i externích dodavatelů. Obsahuje týmové spolupráce, chat a videokonference v rámci serveru. Postupně bude rozpracován manuál pro další používání aplikací a návody na sdílení souborů a složek. Rada ředitele ze dne 07/2023, bod jednání č. 27, 09/2023, bod jednání č. 26 a 27, 11/2023, bod jednání č. 38 a č. 39. Další rozšíření funkcionalit a implementace dovnitř ústavu bude probíhat dále v roce 2024.

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)

dokončeno 01/2023,12/2023

Průvodce pro nové zaměstnance pro podporu orientace na pracovním místě a usnadnění procesu adaptace především v počátečních fázích adaptace. Ve spolupráci s členy pracovních týmů HR Award a s podporou kontaktních pracovníků na výzkumných odděleních a útvarech, byla vydána informační brožura jako průvodce pro nové zaměstnance. Jedná se o nový nástroj k podpoře nově nastupujících kolegů a kolegyně na pracovištích. Poskytnutí potřebných informací vhodnou formou jsou dobrým základem pro rychlou orientaci a funguje také jako vstupní spouštěč dalších dotazů od nováčků. Dokument je dostupný na webových stránkách VUVeL – sekce O NÁS – HRAWARD - DOKUMENTY - Průvodce pro nové zaměstnance. Průvodce byl připraven v českém jazyce a anglickém jazyce na webu v sekci ABOUT US - HRAWARD – DOCUMENTS. Podrobnosti ohledně implementace představeny na Radě ředitele 01 a 12/2023.

b) rovnováha mezi muži a ženami ve vedení a rozhodování

Zvýšení motivace zájmu žen o jejich zastoupení ve vedoucích pozicích

splněno 03/2023, 06/2023

Byl vydán veřejně dostupný dokument Politika přijímání a výběru zaměstnanců a zásady otevřených a transparentních postupů (OTM-R). Nad rámec celkové definice výběrového procesu byly zohledněny a popsány postupy v oblasti podpory nediskriminace a rovných příležitostí. Vydáno 6. 3. 2023 – veřejný dokument

[https://www.vri.cz/wp-content/uploads/2023/05/00 Politika prijimani a vyberu zamestnancu Kodex naboru VUVeL.pdf](https://www.vri.cz/wp-content/uploads/2023/05/00_Politika_prijimani_a_vyberu_zamestnancu_Kodex_naboru_VUVeL.pdf)

Navazující nový dokument – interní směrnice č. 32 Systém získávání a výběru nových zaměstnanců (1. 6. 2023), který upravuje interní proces výběrových postupů zaměstnanců VUVeL a která je závazný pro všechny zaměstnance ústavu.

Rozložení ve vedoucích a rozhodovacích orgánech VUVeL

Stav k 31. 12. 2023

Vedoucí oddělení a útvarů: 8 mužů, 2 ženy

Vedoucí výzkumných skupin 9 mužů a 5 žen

Členové rady instituce: 11 mužů a 4 ženy (předsedkyně Rady instituce)

Členové Dozorčí rady: 8 mužů

Ředitel: muž (zástupkyně ředitele)

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)

splněno 03/2023

Závazný dokument Politika přijímání a výběru zaměstnanců a zásad otevřených a transparentních postupů (OTM-R). V místech, kde je potřebné důrazné rozlišení, případně je účelově zacíleno vhodným oslovením na konkrétní skupiny, zohledňujeme zásady gender-senzitivního jazyka včetně stanovení a podpory dalších nediskriminačních postupů v procesu náboru. Generalizace v komunikaci je využito zejména v případech, kdy je obsah sdělení zaměřen na všechny zúčastněné a sdělení včetně použité formy není potřebné a ani účelné přistoupit k podrobnějšímu rozlišení.

Vydání veřejného dokumentu 03/2023.

průběžně

Sekce Aktuality na webu VRI – sdělení, zprávy a prohlášení jsou připravovány v kontextu potřebného obsahu a hloubky rozlišení. Každá zpráva před publikací prochází revizí a kontrolou obsahu včetně úpravy a sjednocení vizuálního stylu.

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

dokončeno 06/2023

Ke dni 1. 6. 2023 byla vydána interní směrnice č. 32 Systém získávání a výběru nových zaměstnanců, který závazně upravuje interní proces výběrových postupů zaměstnanců VUVeL. 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.

e) vzdělávání a rozvoj pro podporu rovných příležitostí

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

Nabídka volnočasových aktivit pro děti našich zaměstnanců

dokončeno 07/2023

Ve dnech 10. 7. – 14. 7. 2023 jsme pro děti našich zaměstnanců úspěšně uskutečnili týden plný aktivit, dobrodružství, výletů nejen za zvířaty. Jednalo se o realizaci letního příměstského tábora, který náš ústav připravil, zorganizoval a celý uspořádal s finanční podporou Ministerstva zemědělství. Hlavním posláním tábora bylo putování přírodou a setkávání se zvířaty v barvách léta. Cílem tábora bylo dětem atraktivní formou přiblížit oblasti související s agendou našeho ústavu a významem zemědělství pro společnost. Dětem se po celou dobu skvěle věnovali naši zaměstnanci. Rada ředitele 08/2023

Kontaktní setkání a návrat na pracoviště

dokončeno 10/2023

Proběhlo tradiční setkání našich „maminek“, což je akce pro naše zaměstnankyně, které jsou v současnosti na mateřské nebo rodičovské dovolené. Cílem těchto setkání je připravit zázemí a neformální atmosféru pro děti, umožnit a zprostředkovat kontakt s pracovištěm, dát prostor pro setkání společně s dětmi na pracovištích a navštívit své kolegyně a kolegy. V rámci setkání je vždy prostor pro informace o aktuálních tématech, dokončit potřebnou agendu a předat neodkladné dokumenty. Rada ředitele 10/2023.

Dobrovolnost při zaměstnání a pomoc přírodě

dokončeno 10/2023

Jako skupina dobrovolníků z řad našich zaměstnanců jsme nabídli pomocné ruce při obnově lesů v našem okolí. Cílem společně plánované akce bylo poukázat na důležitost každodenní práce, která souvisí s obnovou našich lesů. Zejména z řad našich zaměstnankyň vzešla hlavní pomocná síla, která významně přispěla k úspěšné realizaci. V zájmu o dobrovolné zapojení a pomoc tedy naše kolegyně svoji aktivitou významně převyšují iniciativu svých kolegů a rovnovážnost v úsilí je, zdá se, v nedohlednu. Rada ředitele 11/2023.

Dobročinné aktivity našich zaměstnanců

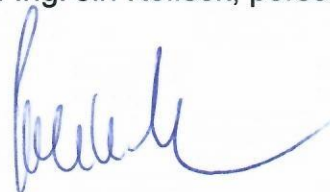
dokončeno 12/2023

Byla spořádána dobročinná akce zaměstnanců VUVeL pro pomoc potřebným formou vánočního setkání, které bylo zakončeno 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 2023 společné setkání v neformální atmosféře. Rada ředitele 12/2023.

Aktivity uvedené v tomto vyhodnocení byly naplánovány a zrealizovány v průběhu roku 2023, vycházely ze získaných předchozích zkušeností a ze zpětné vazby našich zaměstnanců v průběhu realizace. Samotná realizace aktivity probíhala především díky podpoře a zájmu našich zaměstnanců. Prostřednictvím aktivní podpory ze strany vedení ústavu, mohlo dojít v průběhu roku k zajímavým setkáním a k posílení spolupráce ústavu v nových oblastech.

Připravil: Ing. Jiří Kolísek, personální oddělení VÚVeL

Podpis:



Datum:

30.1.2024

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

Podpis:



Datum:

30.1.2024



PLAN GENDEROVÉ ROVNOSTI VÚVEL 2022-2026 (GEP) NAVAZUJE NA IMPLEMENTACI PLÁNOVANÝCH AKTIVIT DLE AKČNÍHO PLÁNU HRS4R.