VUVeL

Plán genderové rovnosti 2022–2026

Výzkumného ústavu veterinárního lékařství, v. v. i.

Vyhodnocení plnění za rok 2024

(VRI Gender Equality Plan – GEP)

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

2025

Vyhodnocení plnění GEP 2024

1. Důležité momenty ve vazbě na GEP

Plán genderové rovnosti VÚVeL (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/.

Výzkumný ústav veterinárního lékařství jako držitel ocenění HR Award se hlásí k implementaci strategie HRS4R. Personální procesy jsou plánovány a řízeny v souladu s požadavky na kvalitu řízení lidských zdrojů ve výzkumu dle Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování při přijímání výzkumných pracovníků.

Naši snahou je, aby personální řízení fungovalo co nejlépe a efektivněji. Proto se zaměřujeme na poskytování kvalitní podpory našim zaměstnancům, ať už se jedná o pomoc v administrativních záležitostech, řešení problémů nebo podporu při profesním rozvoji. Zároveň se řídíme mezinárodní strategií HRS4R, která má za cíl zlepšit pracovní podmínky a postupy v oblasti lidských zdrojů. Jedním z hlavních cílů GEP, je zajištění rovných příležitostí pro naše zaměstnance bez ohledu na jejich pohlaví, věk, původ nebo cokoliv jiného. Snažíme se bát nápomocni k vytvoření takového prostředí, aby každý zaměstnanec měl šanci naplno využít svůj potenciál.

Klíčové body vysvětlení:

- **"Průběžný závazek"**: Zdůrazňuje, že se nejedná o jednorázovou akci, ale o neustálou snahu o zlepšení.
- **"Efektivní postupy v oblasti řízení lidských zdrojů"**: Znamená, že se VÚVeL snaží, aby personální oddělení fungovalo co nejlépe a poskytovalo zaměstnancům kvalitní služby.
- **"Personální podpora"**: Znamená, že se VÚVeL stará o své zaměstnance a poskytuje jim pomoc a podporu v různých oblastech (např. administrativních, řešení problémů, profesní rozvoj).
- **"HRS4R"**: Je to konkrétní projekt s cílem zlepšit pracovní podmínky a postupy v oblasti HR (lze vysvětlit jako konkrétní "návod", jak zlepšovat HR procesy).
- **"Akční plán"**: Je to plán, podle kterého se postupuje a na základě kterého se ověřuje pokrok v plnění cílů.
- **"Rovné příležitosti"**: Znamená, že všichni zaměstnanci mají stejnou šanci na úspěch, bez ohledu na jejich osobní charakteristiky (věk, pohlaví, původ, apod.).

2. Realizované aktivity a podpora plnění GEP

Oblasti podpory a implementace GEP – realizace aktivit v rámci 2024

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 práci na dálku)

- 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 řídících 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 pracovnic (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

dokončeno 12/2024

Podána žádost projektu v rámci výzvy OP JAK s názvem: **Rozvoj udržitelného prostředí pro veterinární výzkum na VÚVeL** https://www.vri.cz/o-nas/hr-award/aktualne/ (16.12.2024). V případě schválení a podpoře projektu k realizaci bude v období 2025 – 2029 realizovány podpůrné aktivity:

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 práci na dálku)

plánováno průběžně 2025 - 2029

Provedení revize strategických dokumentů a úprava vnitřních předpisů v potřebných oblastech zájmu (rovné příležitosti, pracovní flexibilita a diverzita ve výzkumné organizaci), které mohou zlepšit work-life balance, flexibilitu práce a podporu rovných příležitostí na VÚVeL ve vazbě na plán GEP. Vstupy pro aktualizaci dokumentů budou vyvstávat z uspořádaných setkání klíčové aktivity KA 3.2. „Realizace vzdělávacích aktivit k rovným

příležitostem, flexibilitě a diverzitě ve výzkumné organizaci."

V rámci klíčové aktivity KA 3.6. je plánována realizace série rozvojových aktivit k posílení klíčových oblastí rozvoje našich zaměstnanců v návaznosti na implementaci aktivit HRS4R a cílů pro naplnění GEP na VÚVeL v oblasti osobního rozvoje, implementace technik pro podporu slaďovaní osobního a pracovního života, nástroje psychohygieny s podporou osobního rozvoje a podpoře wellbeing zaměstnanců VÚVeL.

Rozvoj technických infrastruktur (VPN, další nástroje IT podpory)

plánováno průběžně 2026 - 2028

Vytvoření Strategie využití AI ve výzkumné organizaci prostřednictvím nových nástrojů pro oblasti výzkumu, vývoje a inovací, včetně realizace rozvojových aktivit pro získání nových znalostí v oblasti informačních technologií zaměřených na AI pro posílení produktivity a využívání umělé inteligence jako nástroje pro možné zrychlení tempa vědeckých objevů. Realizace klíčové aktivity 3.5. „Strategie využití nástrojů AI ve výzkumné organizaci a pro další rozvoj"

Komplexní implementace interního vzdělávání pomocí nástroje LMS Moodle prostřednictvím nově vytvořeného interního vzdělávacího systému a zajištění prostředí pro jeho administraci, správu, tvorbu a studium vytvořených interních kurzů, pomocí klíčové aktivity 3.9. „Zavedení interního vzdělávání na VÚVeL a implementace platformy Moodle"

Realizace klíčové aktivity 3.10. Podpora efektivního využívání interních cloudových nástrojů "cloud.vuvel" pro efektivní využívání informačních technologií formou cloudového ukládání a práce v cloudu. Vysvětlení jednotlivých nástrojů a možností využití v rámci efektivního celoústavního použití "cloud.vuvel"

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 řídících schopností)

dokončeno 06/2024

Pro nové zaměstnance byl vytvořen interní elektronický kurz k podpoře adaptace na pracovišti. Základní informace podané prostřednictvím kurzu mají podpořit rychlejší orientaci nových zaměstnanců. Průchod kurzem po jednotlivých kapitolách je zaznamenáván, postup studia je sledován a ukončen závěrečným ověřením pozornosti studujících.

Zpětná vazba od účastníků nakonec shrnuje uplynulou dobu a průběh adaptace, současně i spokojenost s pozicí a aktuální stav začleňování do pracovního kolektivu. Získané informace pak pomůžou označit a napravit překážky nebo slabá místa a zkontrolovat aktuální stav. Zařazení do studia a přidělení kurzu novým zaměstnancům probíhá až na individuální žádost nadřízených pracovníků. O možnostech využití podrobněji podány informace na Radě ředitele 06/2024.

b) rovnováha mezi muži a ženami ve vedení a rozhodování

Zvýšení motivace zájmu žen o jejich zastoupení ve vedoucích pozicích

plánováno k realizaci 2026-2029
Provedení revize strategických dokumentů a úprava vnitřních předpisů v potřebných oblastech zájmu (rovné příležitosti, pracovní flexibilita a diverzita ve výzkumné organizaci), které mohou zlepšit work-life balance, flexibilitu práce a podporu rovných příležitostí na VÚVeL ve vazbě na plán GEP. Vstupy pro aktualizaci dokumentů budou vyvstávat z uspořádaných setkání KA 3.2. Realizace diskusních skupin a setkání na pro sdílení získaných životních zkušeností formou příkladů z praxe a posílení motivace ze strany úspěšných žen na manažerské vedoucí pozici. Posílení motivace a ujasnění významu žen uplatnit se na cestě ve vedoucích pozicích a orgánech VÚVeL.

Rozložení ve vedoucích a rozhodovacích orgánech VÚVeL

Stav k 31. 12. 2024
Vedoucí oddělení a útvarů: 7 mužů, 3 ženy
Vedoucí výzkumných skupin 8 mužů a 6 žen
Členové rady instituce: 11 mužů a 4 ženy (předsedkyně Rady instituce)
Členové Dozorčí rady: 8 mužů

Ředitel: muž
Zástupce ředitele: žena

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)

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 oslovení na konkrétní skupiny, zohledňujeme zásady gender-sensitivního 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 – sdělní, 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 kariérních 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

plánováno 2025-2029
Realizace diskusních skupin a setkání na pro sdílení získaných životních zkušeností formou příkladů z praxe a posílení motivace ze strany úspěšných žen na manažerské vedoucí pozici. Posílení motivace a ujasnění významu žen uplatnit se na cestě ve vedoucích pozicích a orgánech VÚVeL.

e) vzdělávání a rozvoj pro podporu rovných příležitostí

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

Nabídka volnočasových aktivit pro děti našich zaměstnanců

dokončeno 10/2024
Ve dnech 29.–30. října 2024 jsme s radostí uspořádali již třetí ročník podzimního tábora pro děti našich zaměstnanců. Na tomto dvoudenním setkání, realizovaném s podporou Ministerstva zemědělství, se sešlo 15 dětí, kterým jsme nabídli pestrý a nezapomenutelný program plný her a dobrodružství. Naše děti tak měly příležitost prožít podzim jinak – aktivně, venku a obklopené přírodou, zatímco se hravou formou přibližovaly práci svých rodičů. Tisková zpráva zveřejněna na https://www.vri.cz/zemedelstvi-na-podzim-a-detsky-tabor-vuvel/

Kontaktní setkání a návrat na pracoviště
dokončeno 10/2024
Uspořádali jsme pravidelné setkání pro naše zaměstnankyně, které jsou momentálně doma s dětmi na mateřské nebo rodičovské dovolené. Chceme, aby se cítily stále součástí týmu, a proto jsme jim připravili příjemné prostředí, kam mohou přijít i se svými dětmi. Mohly si popovídat s kolegy, seznámit děti s pracovištěm a zároveň si vyřídit potřebné záležitosti. Rada ředitele 10/2024.

Dobročinné aktivity našich zaměstnanců
dokončeno 12/2024
V průběhu roku byly ve spolupráci s nápomocnými spolky uspořádány dobročinné akce „Ponožky bez domova“ nebo „Sbírka občanům postiženým v záplavových oblastech“ (https://www.vri.cz/snaha-pomahat-potrebnym-neni-vuvel-cizi/). Koncem roku jsme

uspořádali každoroční dobročinnou akci zaměstnanců VÚVeL formou vánočního setkání, které bylo zakončeno dobročinnou 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 2024 společné setkání v neformální atmosféře. Rada ředitele 12/2024.

3. Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky

NENÍ APLIKOVATELNÉ, NESLEDOVÁNO
Vzhledem k oblastem našeho zaměření, kterým je primárně vědecká a výzkumná činnost v zemědělství, konkrétně v oblasti veterinární medicíny se zaměřením na podporu zdraví chovaných zvířat a kvality potravin, nezahrnujeme tuto dimenzi v rámci VaV.

4. Vyhrazené zdroje (finance)

Vyhrazené zdroje na realizaci aktivit v rámci podpory výzvy "Výzkumné prostředí" OPJAK. Podána projektová žádost o podporu pod názvem projektu **"Rozvoj udržitelného prostředí pro veterinární výzkum na VÚVeL na období 2025 - 2029"**

Klíčová akt.	Číslo aktivity	Název vzdělávacích a rozvojových aktivit GEP	Počet plánovaných kurzů	Počet podpořených osob	Vyhrazené zdroje Kč bez DPH
KA3	3.1.	**Konstruktivní komunikace a pozitivní pracovní prostředí**	3	36	146 000
KA3	3.2.	**Realizace setkání k rovným příležitostem, flexibilitě a diverzitě**	4	80	140 000
KA3	3.3.	**Setkání s osobnostmi na téma "Úspěšné ženy ve vedení"**	4	160	140 000

*) celkové přímé náklady na realizaci plánovaných aktivit v rámci GEP v projektu. **426 000 *)**

5. Závěr

V tomto hodnocení shrnujeme aktivity, které jsme realizovali v roce 2024. Tyto aktivity nebyly náhodné, ale byly pečlivě naplánované na základě toho, co jsme se naučili v předchozích letech a na základě zpětné vazby, kterou nám poskytli naši zaměstnanci. Je důležité zdůraznit, že samotná realizace těchto aktivit byla úspěšná především díky aktivnímu zapojení a podpoře našich zaměstnanců. Velkou roli sehrála i podpora vedení, díky které jsme mohli uspořádat zajímavá setkání a navázat novou spolupráci v potřebných oblastech.

Připravil: Ing. Jiří Kolísek, personální oddělení VÚVeL

Podpis: Datum: 24.1.2025

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

Podpis: Datum: 24 -01- 2025

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

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