

Akční plán na prosazování genderové rovnosti (GEP; Gender Equality Plan) Výzkumného ústavu živočišné výroby, v.v.i.

Výzkumný ústav živočišné výroby, v.v.i. (dále jen VÚŽV) se dlouhodobě zaměřuje na rovné postavení žen a mužů v rámci vědecké a další činnosti. Přestože v minulosti nebyla přijímána písemná opatření k posílení postavení žen, dařilo se a daří dlouhodobě udržovat příznivý a vyvážený poměr pracovníků a pracovnic a zlepšovat pracovní a společenské podmínky pro matky / otce samoživitelky/e a ostatní pracovníky.

V souvislosti s nově přijímanými opatřeními se nyní i VÚŽV vypořádává cíleně s problematikou rovnosti žen a mužů a připravuje nové analýzy, které budou postupně implementovány do vnitřního chodu instituce.

Jako klíčová se ukazuje potřeba aplikace nástrojů pro udržení a rozvoj genderové oblasti VÚŽV. Z toho důvodu jsou naplánovány dílčí kroky, které ve stanoveném časovém horizontu přinesou žádanou podporu problematiky a naplnění daných cílů.

Při stanovení metodiky podpory a rozvoje genderové rovnosti vychází VÚŽV ze zásady: A (analýza) – V (vytváření plánu) – I (implementace) – M (monitoring).

Pro všechny kroky metodického postupu je nutná výborná znalost interních poměrů, angažovanost aktérů, korelace priorit VÚŽV s prioritami evropského výzkumného prostoru. Vysoce důležité je realistické hodnocení situace a stanovování reálných cílů, stejně jako důsledná implementace navrhovaných opatření a jejich zpětná vazba.

Akční plán na prosazování genderové rovnosti ve VÚŽV			
Analýza/Audit	Vytváření plánu	Implementace	Hodnocení
Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura.	Zřízení pracovní skupiny GEP-VÚŽV (výběr aktérů).	Screening (monitoring) rozložení žen a mužů ve vedoucích funkcích.	Zpracování výsledků screeningového šetření týkajícího se rozložení genderové vyváženosti v instituci.
Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování.	Vyhodnocení genderové struktury VÚŽV.	Pravidelná činnost GEP -VÚŽV skupiny (nejméně 1 x za rok).	Oficiální prohlášení o aktivní podpoře rovných příležitostí v instituci.
Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu.		Zápisy z jednání GEP pracovní skupiny.	Případné vydávání opatření k nápravě zjištěných nerovností v genderové politice VÚŽV.
Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky.		Osvětová aktivita (proškolení) k genderové podjatosti při náboru pracovníků a kariérním postupu –	
Opatření proti genderově pomíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování.		při nástupu nových zaměstnanců/přebírání jmenování zajistí proškolení personální oddělení VÚŽV.	Dokončení plánu - zhodnocení průběhu jeho zavádění a jeho dopad v instituci. Na základě výsledků

			tohoto hodnocení vytvořit plán nový. Jedná se o cyklický proces, který je vhodné opakovat (jeden cyklus trvá 4-5let).
--	--	--	---

Požadavky na plán:

Zveřejnění: formální dokument je zveřejněný na internetových stránkách instituce podepsaný statutárním zástupcem organizace.

Vyčleněné zdroje: realizace plánu v oblasti genderové rovnosti bude financována z režijních prostředků VÚŽV.

Shromažďování a monitorování údajů: údaje o zaměstnancích a studentech VÚŽV rozdělené podle genderu a výroční zprávy založené na stanovených indikátorech.

Školení: zvyšování povědomí/proškolení o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnance a pracovníky ve vedoucích pozicích.

Genderový audit bude zaměřen na:

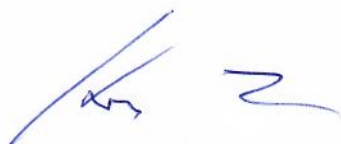
- vyhodnocení míry rovnosti žen a mužů a podpory sladování profesního a osobního života v organizaci;
- orientaci na vnitřní procesy v organizaci;
- analýzu personálních a institucionálních bariér;
- případné doporučení k nápravě zjištěných nerovností v genderové politice VÚŽV.

Postup analýzy

- vytvoření funkční GEP-VÚŽV pracovní skupiny;
- celkové období na provedení a vyhodnocení interní analýzy je 4-5 let.

Harmonogram

- období realizace plánu v oblasti genderové rovnosti: 1. 10. 2021 – 1. 10. 2026



Doc. Ing. Bc. Petr Homolka, CSc., Ph.D.

Ředitel

Výzkumný ústav živočišné výroby, v. v. i. Praha Uhřetěves