



Výzkumný ústav živočišné výroby, v.v.i.

INFORMACE č. I-6/2023

Předmět: AKČNÍ PLÁN NA PROSAZOVÁNÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI (GEP) VÚŽV, V. V. I.

Účinnost: 1. 7. 2023

Předložil:

doc. Ing. Ivana Knižková, CSc.

Schválil:

Dr. Ing. Pavel Čermák

Rozdělovník:

1. Ředitel
2. Náměstek ředitele pro výzkum
3. Náměstek ředitele pro účelovou činnost
4. Náměstek ředitele pro ekonomiku
5. Vědecký sekretář
6. Interní audit a kontrola

Úvod

Rovnost žen a mužů je základní hodnotou Evropské unie a jedním z cílů udržitelného rozvoje (SDGs), který jako průřezovou prioritu v Agendě pro udržitelný rozvoj vyhlásila Organizace spojených národů (OSN). Tato rovnost ve výzkumu a inovacích se stala prioritou Evropského výzkumného prostoru (EVP). V rámci EVP byly Evropskou komisí stanoveny celkem tři cíle pro spolupráci zemí Evropské unie (EU) a pro podporu institucionálních změn: rovnost mužů a žen ve vědecké kariéře, genderová vyváženosť v rozhodování, integrace genderového rozměru do obsahu výzkumu a inovací. Hlavním cílem je potírat genderově podmíněné násilí, vyvracet genderové stereotypy, odstranit genderové rozdíly na trhu práce, zajistit rovnoramenné zastoupení mužů a žen v pracovním prostředí a zajistit rovnocenný přístup a odměňování. V roce 2012 Evropská komise formulovala priority pro vědu a výzkum s cílem podpořit vědeckou excelenci a šíři výzkumných přístupů tím, že se plně využije genderová rozmanitost a rovnost. Jedná se o zavedení genderové rovnováhy ve výzkumných týmech, včetně kombinace vědecké práce a rodičovství, zavedení genderové rovnováhy ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a zajistění genderové dimenze ve výzkumu a inovacích. Implementace výše zmíněných cílů zvaných ERA (Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth) probíhá na třech úrovních, které tvoří členské státy Evropské unie (EU) a přidružené země, výzkumné vysokoškolské instituce a Evropská komise.

Strategie EK pro rovnost žen a mužů stanovila vizi, politické cíle a opatření pro dosažení konkrétního pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů v Evropě a pro dosažení cílů udržitelného rozvoje. Postup je na všech třech úrovních společný, a to cestou institucionální změny prostřednictvím plánu genderové rovnosti (Gender Equality Plan, GEP).

GEP se stává kritériem způsobilosti pro všechny veřejné instituce, výzkumné organizace a vysoké školy členských a přidružených zemí, které se chtějí účastnit programu Horizont Evropa pro výzvy s uzávěrkami v roce 2022 a v letech následujících. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací je standardním požadavkem a kritériem pro udělení grantu hodnoceným v rámci kritéria excelence, pokud není výslovně uvedeno jinak.

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot České republiky, uvedených v Listině práv a svobod, v souvisejících mezinárodních úmluvách a právních předpisech EU a také v občanském zákoníku, zákoníku práce ČR a v dalších speciálních právních předpisech ČR. Prosazování rovnosti žen a mužů spadá do kompetence předsedy vlády a Odboru rovnosti žen a mužů, která každoročně hodnotí plnění cílů a úkolů v oblasti rovnosti žen a mužů a strategie rovnosti žen a mužů 2021 -2030 (Gender Equality Strategy).

Vedení Výzkumného ústavu živočišné výroby, v. v. i. (VÚŽV) plně chápe význam Strategie Evropské komise pro rovnost žen a mužů, prosazuje cíle i plánovaná opatření v oblasti rovnosti žen a mužů ve VÚŽV a podporuje osvětu v oblasti rovnosti žen a mužů ve výzkumu a vývoji prostřednictvím konkrétních aktivit. VÚŽV se zaměřuje na vytváření přívětivých pracovních podmínek, sociálního zabezpečení, možnosti profesního rozvoje a transparentních postupů při náboru nových pracovníků, jak je popsáno v následujících kapitolách. Je zde uveden genderový audit jako výchozí podklad pro GEP a další činnosti a politiky do roku 2026, které podpoří cíle v oblasti rovnosti žen a mužů. Tento dokument vydává vedení VÚŽV a deklaruje, že princip rovných příležitostí se vztahuje na všechny pozice v instituci prostřednictvím uplatňování principu rovnosti žen a mužů v oblastech sladování osobního a pracovního života, genderová vyváženosť ve vedení a rozhodování, genderová rovnost při náboru a kariérním postupu, začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky a v neposlední řadě opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování.

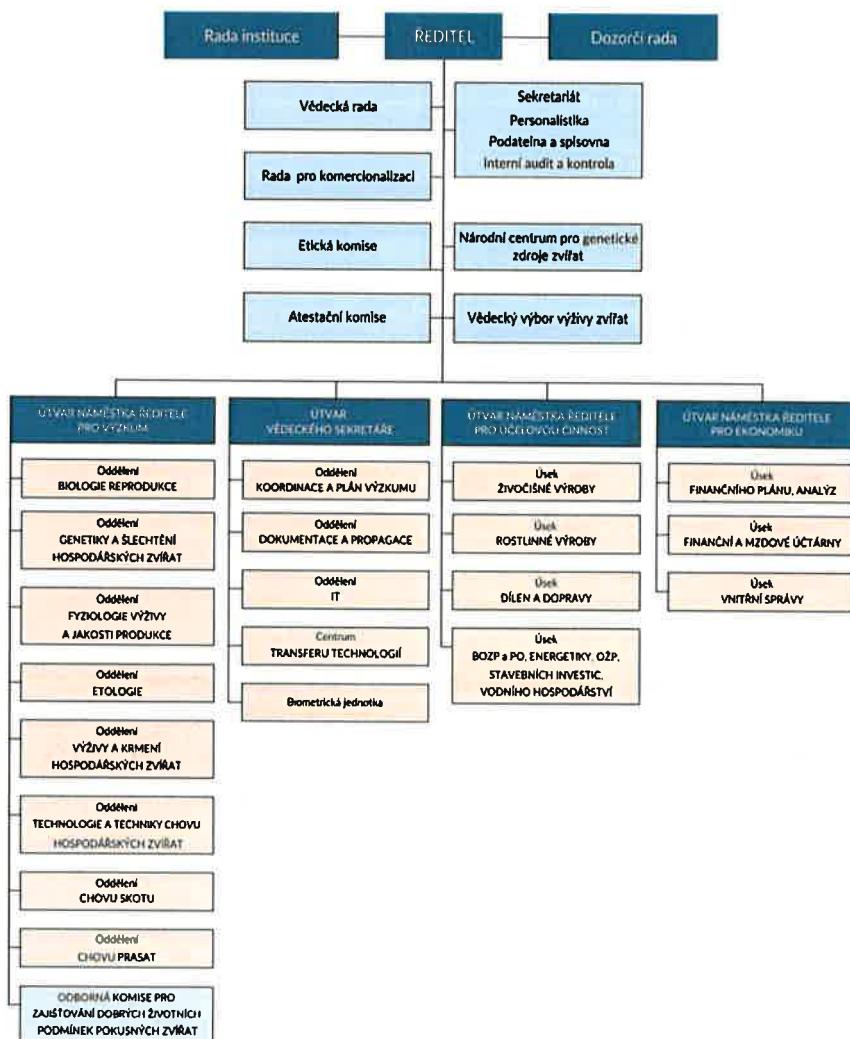
Výzkumný ústav živočišné výroby, v. v. i.

Výzkumný ústav živočišné výroby v. v. i. (VÚŽV) byl jako samostatný výzkumný ústav založen v roce 1951 tehdejším Ministerstvem zemědělství. Celé období jeho existence lze charakterizovat hledáním a nalézáním směrů vědecké činnosti v zootechnickém výzkumu, profilování nových generací vědeckých a výzkumných pracovníků a vznikem nových vědních oboř pro rozvoj živočišné výroby v produkční a později neprodukční oblasti chovu hospodářských zvířat.

V současné době se VÚŽV jako veřejná výzkumná instituce zaměřuje na rozvoj poznání a přenos poznatků vědních oborů souvisejících s chovem a využitím všech druhů a kategorií hospodářských zvířat. V rámci hlavní činnosti ústavu se prolíná základní a aplikovaný výzkum zaměřený zejména na oblasti biologických a biotechnologických základů živočišné produkce, molekulární a reprodukční biologie, výživy a krmení, genetiky a šlechtění, etologie, technologie a systémů chovu, ekonomiky produkce a kvality živočišných produktů. VÚŽV disponuje účelovým hospodářstvím, experimentálními stájemi, vlastními jatky a moderními laboratořemi, které slouží především jako zázemí pro výzkumnou činnost jednotlivých pracovišť. Řeší projekty na národní i mezinárodní úrovni a svoje poznatky předává zemědělské a potravinářské praxi.

VÚŽV se nachází ve dvou lokalitách – v Praze Uhříněvsi a v Kostelci nad Orlicí. Organizačně je rozděleno do osmi výzkumných oddělení, jednoho účelového hospodářství a dalších podpůrných útvarů (viz schéma 1). Organizační struktura spolu s popisem činnosti je každoročně součástí výročních zpráv VÚŽV.

Schéma 1. Organizační struktura VÚŽV



VÚŽV se hlásí k demokratickým principům a nezávislosti na politické moci, morálním i etickým zásadám a snaží se dodržovat zásady rovnosti a spolupráce.

Genderový audit ve VÚŽV

Ukazatele rovnosti žen a mužů zaměstnaných ve VÚŽV byly zpracovány a vyhodnoceny k 31. 12. 2022 z dostupných údajů VÚŽV. Dostupnost těchto údajů, týkajících se členění podle pohlaví a dalších kategorií, je základním podkladem pro sledování a hodnocení situace a následné úspěšnosti plnění plánu genderové rovnosti v ústavu. Základní údaje jsou pravidelně součástí výročních zpráv o činnosti VÚŽV.

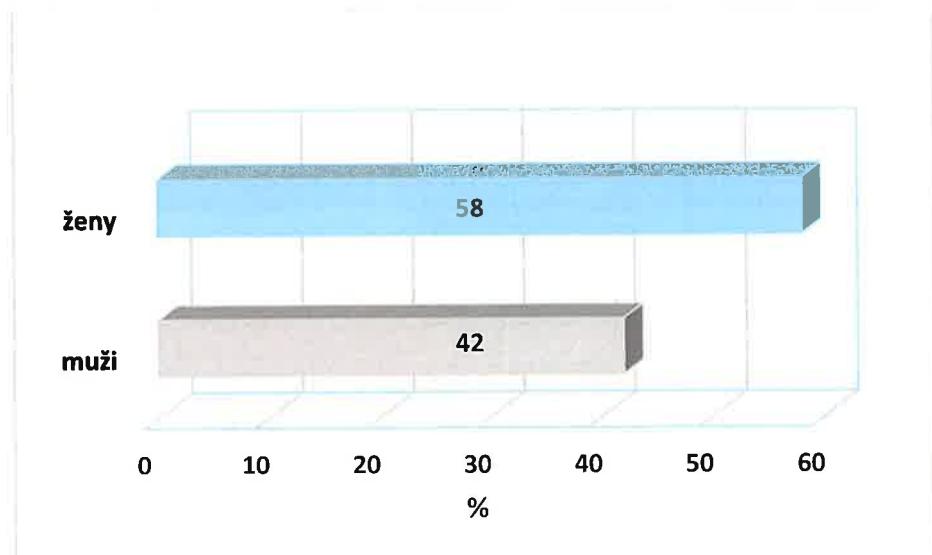
Celkový počet zaměstnanců podle pohlaví

Situaci v oblasti celkového zastoupení žen a mužů ve VÚŽV dokumentují tabulka 1 a graf 1. Z celkového počtu 195 zaměstnaných tvoří ženy 58 %.

Tabulka 1. Celkový počet žen a mužů ve VÚŽV

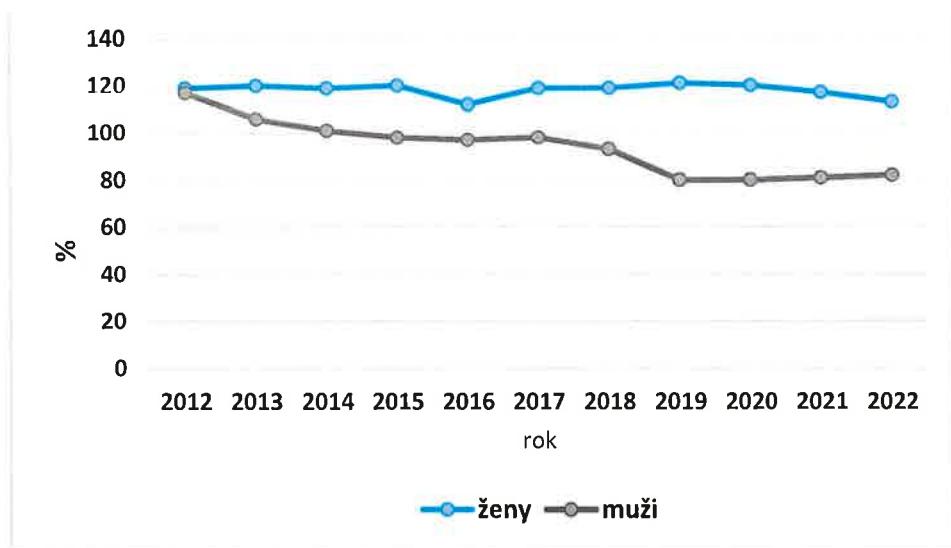
	ženy	muži	celkem
počet zaměstnaných	113	82	195

Graf 1. Procentuální zastoupení žen a mužů ve VÚŽV



Následující graf 2 znázorňuje vývoj počtu žen a mužů ve VÚŽV, a to od roku 2012 do roku 2022. Z grafu je patrná převaha zaměstnaných žen nad muži za celé sledované období. Počet žen se pohyboval v rozmezí 112 - 121 zaměstnankyň, zatímco počet mužů se nacházel v rozmezí 80 - 117 zaměstnanců. Z grafu je také zřejmý trend postupného poklesu zastoupení mužů ve VÚŽV, jejich nejvyšší pokles byl mezi roky 2017 až 2019 (18 mužů).

Graf 2. Vývoj zaměstnanců podle pohlaví za období 2012 - 2022



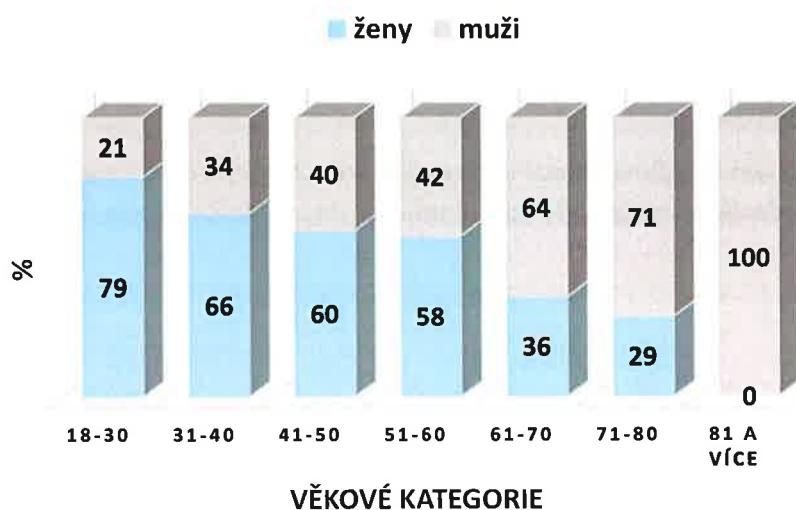
Věková struktura všech zaměstnanců podle věku a pohlaví:

Tabulka 2 a graf 3 uvádějí počty a procentuální zastoupení osob podle pohlaví a věku ve VÚŽV. Až do věkové kategorie 51-60 let převládají ženy nad muži, poté od věkové kategorie 61-70 let dochází ke změně poměrů v zastoupení žen a mužů, ženy tvoří menšinové zastoupení. Pokles mezi kategorií 51-60 let a 61-70 let je 20 %. Nejvyšší zastoupení mají ženy v kategorii 18-30 let (79 %).

Tabulka 2. Počet žen a mužů podle věkových kategorií

věk	ženy	muži
18 - 30	15	4
31 - 40	25	13
41 - 50	37	25
51 - 60	25	18
61 - 70	9	16
71 - 80	2	5
81 a více	0	1

Graf 3. Procentuální zastoupení žen a mužů podle věkových kategorií



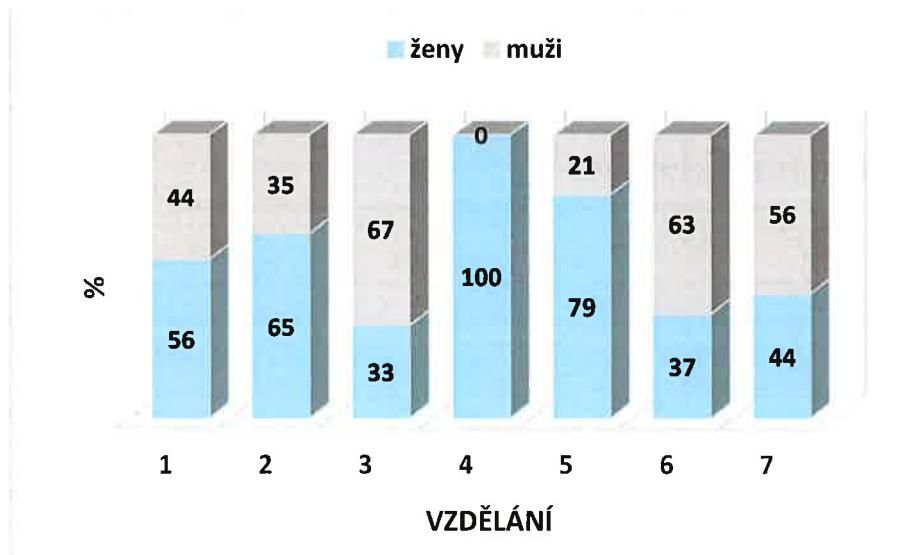
Zastoupení žen a mužů podle dosaženého vzdělání

Tabulka 3 a graf 4 prezentují zastoupení žen a mužů v instituci podle dosaženého vzdělání. Ženy převládají se vzděláním vyšší odborné, střední s maturitou, vysokoškolské magisterské, vysokoškolské doktorské. V ostatním dosaženém vzdělání převládají muži.

Tabulka 3. Počet žen a mužů podle dosaženého vzdělání

	vzdělání	ženy	muži
1	vysokoškolské doktorské	37	29
2	vysokoškolské magisterské	31	17
3	vysokoškolské bakalářské	1	2
4	vyšší odborné	1	0
5	střední s maturitou	26	7
6	vyučen - vyučena	13	22
7	základní	4	5

Graf 4. Procentuální zastoupení žen a mužů podle dosaženého vzdělání



Zastoupení žen a mužů ve výzkumu (útvar náměstka ředitele pro výzkum)

Počet a procentuální zastoupení žen a mužů v oblasti výzkumu dokumentují tabulka 4 a graf 5. Ve všech sledovaných kategoriích převládají ženy nad muži, dominuje především kategorie odborný pracovník (77 % žen)

Tabulka 4: Zastoupení žen a mužů ve výzkumu podle pracovního zařízení

Zařazení	ženy	muži
vědecký pracovník	29	27
odborný pracovník	36	11
technický pracovník	17	7

Graf 5. Procentuální zastoupení žen a mužů ve výzkumu podle pracovního zařazení



Zastoupení žen a mužů na pozici hlavní řešitelky/řešitele projektu a členky/člena řešitelského týmu

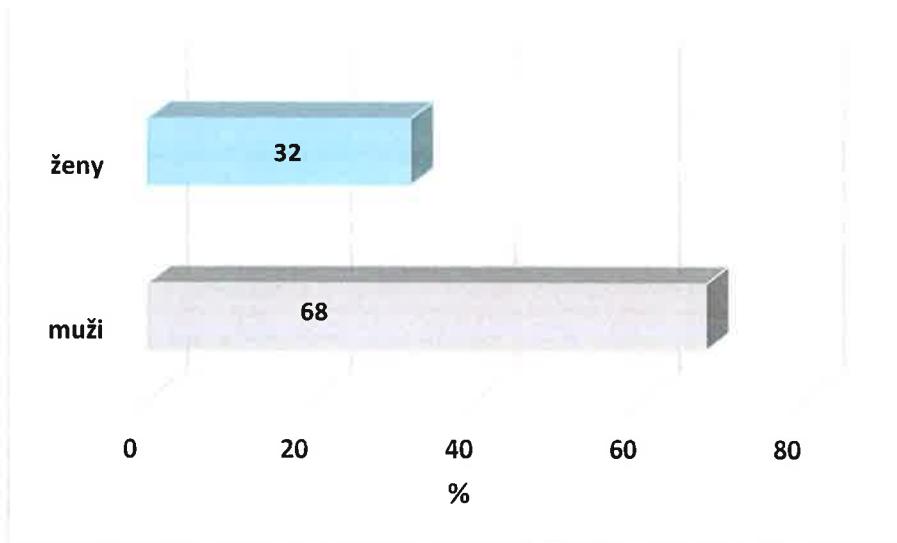
V souvislosti s výzkumem bylo sledováno zastoupení žen a mužů v projektové činnosti. Jednalo se o pozici hlavní řešitelka/řešitel za VÚŽV a začlenění žen a mužů do řešitelského týmu řešených projektů. Sledované období pro zhodnocení této ukazatelů bylo řešení projektů v období 2018 – 2022. Celkový počet řešených projektů v tomto období byl 37.

Výsledky ukazatele hlavní řešitelka/řešitel uvádí tabulka 5 a graf 6 a 7

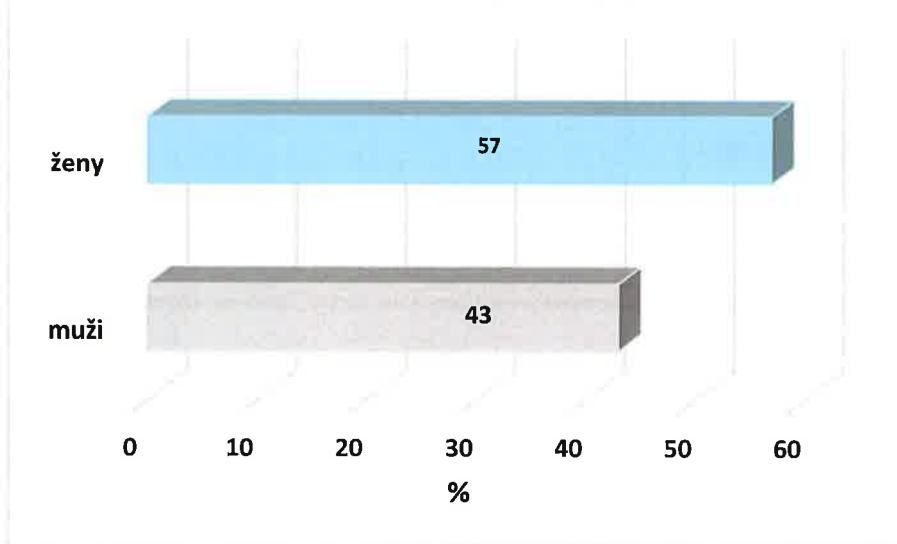
Tabulka 5. Zastoupení žen a mužů v řešených projektech

pozice	žena	muž
hlavní řešitelka/řešitel	12	22
členka/člen týmu	65	48

Graf 6. Procentuální zastoupení žen a mužů na pozici hlavní řešitelka/řešitel



Graf 7. Procentuální zastoupení žen a mužů na pozici člena/člen řešitelského týmu



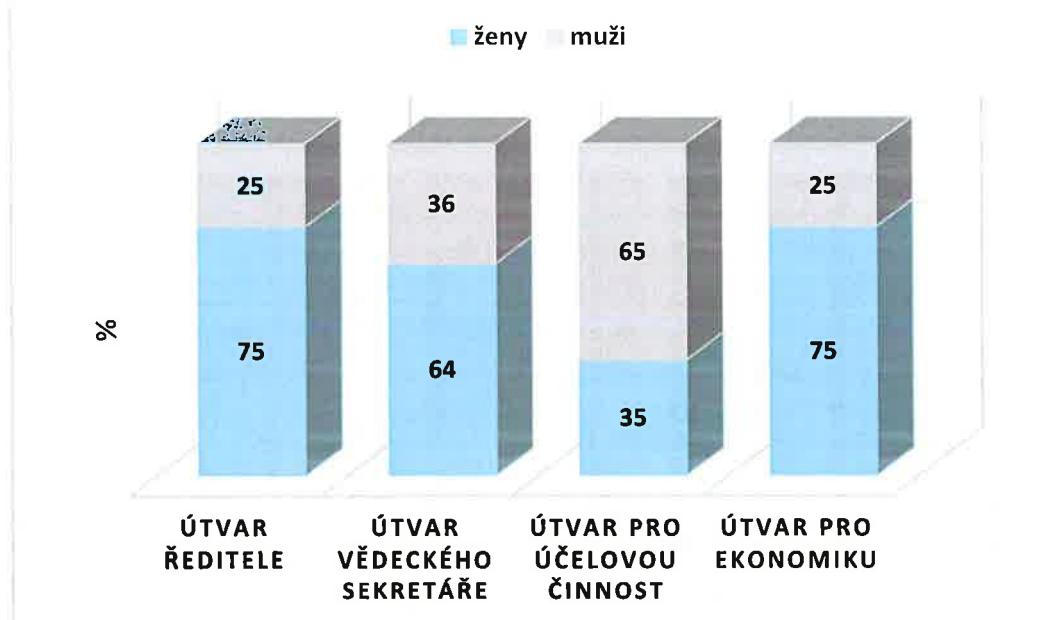
Zastoupení žen a mužů v podpůrných útvarech

Výsledky v tomto sledovaném ukazateli znázorňují tabulka 6 a graf 8. Jednotlivé útvary, kterých se hodnocení týká, jsou znázorněny v Organizačním schématu (obr. 1). Je patrné, že vyjma Útvaru pro účelovou činnost (zde pracuje 35 % žen) převládá v ostatních útvarech zastoupení žen.

Tabulka 6: Počet žen a mužů v podpůrných útvarech

Útvar	ženy	muži
Útvar ředitele	3	1
Útvar vědeckého sekretáře	7	4
Útvar pro účelovou činnost	15	29
Útvar pro ekonomiku	9	3

Graf 8. Procentuální zastoupení žen a mužů v jednotlivých podpůrných útvarech



Zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích, v radách, komisích apod.

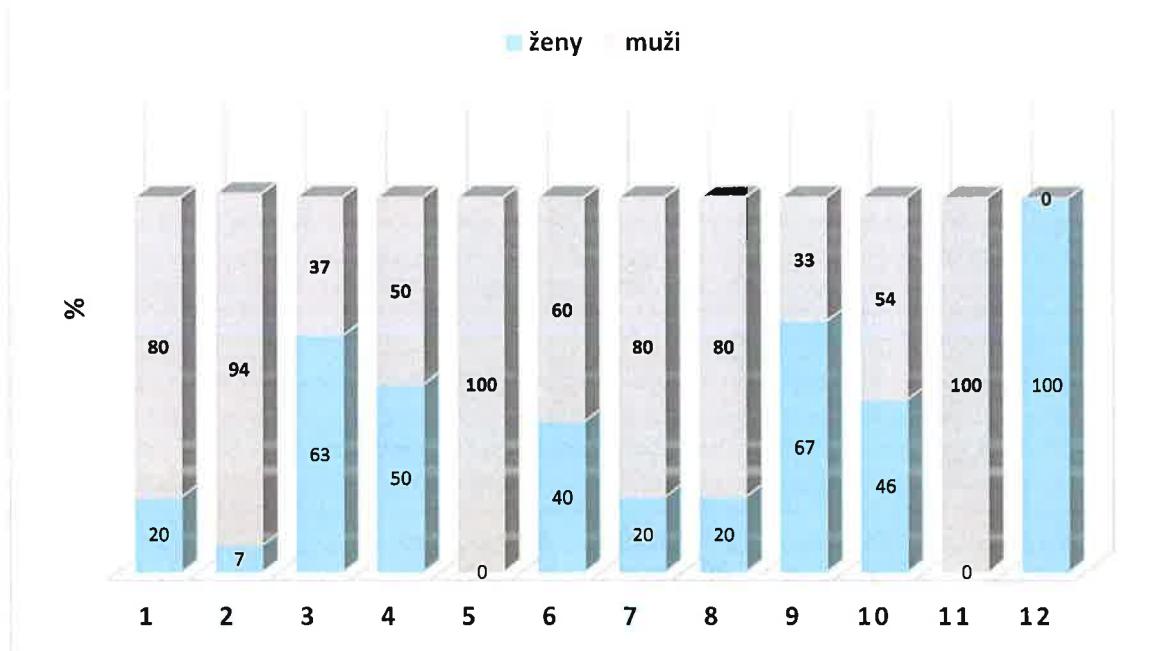
Výsledky šetření jsou uvedeny v tabulce 7 a grafu 9. Z výsledků vyplývá, že vyjma vedoucích oddělení (56 % - ženy vedou 5 z 8 výzkumných oddělení), stravovací komise (67 %) a vedení odborové organizace (100 %), je ve zbývajících sledovaných ukazatelích dominantní (100 - 75 %), nebo převažující (60 - 54 %) zastoupení mužů. Procentuální průměr v zastoupení žen a mužů ve všech sledovaných parametrech je 34 % versus 66 % ve prospěch mužů.

Pokud se týká vedoucích pozic ve vedení jednotlivých rad, komisí atd. převládají muži oproti ženám (60 %: 40 %).

Tabulka 7. Zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích, radách, komisích atd.

.		ženy	muži	počet	vedoucí předsedající
1	Vedení ústavu (ředitel, náměstci, vědecký sekretář)	1	4	5	muž
2	Rada instituce	1	14	15	muž
3	Vedoucí výzkumných oddělení	5	3	8	
4	Národní centrum pro genetické zdroje	1	1	2	muž
5	Rada pro komercionalizaci	0	5	5	muž
6	Etická komise	2	3	5	žena
7	Atestační komise	1	4	5	muž
8	Odborná komise pro zajišťování dobrých životních podmínek zvířat	1	4	5	muž
9	Stravovací komise	4	2	6	žena
10	Vědecký výbor výživy zvířat	6	7	13	muž
11	Centrum transferu technologií	0	3	3	
12	Vedení odborové organizace	4	0	4	žena

Graf 9. Procentuální zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích, radách, komisích atd.



Shrnutí

Ve VÚŽV pracuje celkově vyšší počet žen než mužů. Trend zastoupení žen je od roku 2012 prakticky bez výraznějších výkyvů, na rozdíl od zastoupení mužů v ústavu. U žen může být tento jev dán dobrými podmínkami pro ženy v oblasti skloubení pracovních a rodinných povinností či nižšími nároky na výši mzdy. U mužů je trvalý pokles pravděpodobně způsoben celkovou úrovní mezd v ústavu. Věkově převažuje zastoupení žen ve věku od 18 do 60 let, poté do věku 81 a více převažují muži. To je pravděpodobně způsobeno změnou priorit žen od 60 let, kdy odcházejí do důchodu a převažují u nich jiné priority, než setrvat v zaměstnání. Vyšší zastoupení žen je i v kategorii „vysokoškolské vzdělání“ (doktorské, magisterské a střední s maturitou), naopak v kategorii „vyučen a základní vzdělání“ převažují muži. Od této struktury se také odvíjí zastoupení žen v oblasti výzkumu, kdy je jejich zastoupení vyšší ve všech třech pracovních zařazeních pro tuto oblast. Nicméně z hodnocení zastoupení žen a mužů na pozici hlavní řešitelka/řešitel projektu vyplynulo nižší zastoupení žen na této pozici. Zastoupení žen v řešitelských týmech je však převažující, což je dáno jejich celkovým zastoupením ve VÚŽV. V podpůrných útvarech, vzhledem k charakteru prací, opět převládá zastoupení žen, vyjma Útvaru pro účelovou činnost. Toto nižší zastoupení žen v Útvaru pro účelovou činnost je dáno charakterem prací (zemědělský provoz, dílny, doprava, stavební odd. atd.).

Poněkud nízké zastoupení žen v rámci VÚŽV je ve vedení ústavu, radách a komisích atd. Je uspokojivé, že z celkem osmi výzkumných oddělení, jich pět vedou ženy, avšak vyjma Stravovací komise, vedení Odborové organizace (67 % resp. 100%) a Vědeckého výboru výživy zvířat, kde je 6 žen a 7 mužů, v ostatních radách a komisích převládají muži, a to nejen v zastoupení, ale i ve vedení těchto rad, komisi atd. vč. vedení ústavu. V Radě instituce jako v jednom z hlavních řídicích orgánů, je zastoupena pouze jedna žena. Avšak vzhledem k charakteru volby do této rady není možné tento orgán kategorizovat a cíleně upravovat v oblasti vyššího zastoupení žen. Nicméně i tak bude třeba vyšší motivace žen pro jejich účast nejen v Radě instituce, ale i dalších radách či komisích, vč. pozice vedoucí.

Klíčové oblasti pro vytváření genderové rovnosti

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 dlouhodobě se daří udržovat příznivý trend v zaměstnávání žen. V souvislosti s nově přijímanými celospolečenskými opatřeními se i nyní VÚŽV cíleně podílí na vytváření genderové rovnosti a připravuje nové analýzy, které budou postupně implementovány do vnitřního chodu instituce. VÚŽV deklaruje na základě svých přijatých dokumentů, že v souladu s obecnými principy ochrany lidských práv nebude tolerovat diskriminaci, obtěžování a genderovou nerovnost na svých pracovištích. VÚŽV dodržuje zásady rovnosti a nediskriminace v rámci platných právních předpisů, norem a strategických dokumentů a umožňuje rovné příležitosti.

Vnitřními předpisy pro nediskriminační chování a rovné příležitosti jsou:

- Etický kodex VÚŽV
- Vnitřní mzdový předpis
- Kolektivní smlouva
- Organizační řád

Akční plán na prosazování genderové rovnosti (GEP) VÚŽV, v. v. i.

GEP je strategický dokument, který řeší genderové nerovnosti v instituci, systematicky a strukturovaně definuje kroky k dosahování genderové rovnosti. Přijetím tohoto strategického plánu se VÚŽV zavazuje k podpoře genderové rovnosti jako jednoho ze svých cílů a deklaruje, že rovné příležitosti jsou vnitřní součástí politiky ústavu.

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.

GEP obsahuje konkrétní aktivity a opatření, vedoucí k trvalým/udržitelným změnám, indikátory plnění a také evaluaci změn. S vědomím časového rámce a rozsahu požadovaných změn byl GEP VÚŽV připraven na základě prioritizace vybraných tematických os z této struktury, a to s přihlédnutím k informacím získaným v rámci genderového auditu. Audit napomohl identifikovat oblasti, jímž je vhodné věnovat pozornost. Zároveň audit také poskytl zpětnou vazbu o oblastech, které již aktuálně VÚŽV kvalitně pokrývá a v nichž jde především o udržení dobré praxe.

Cíle GEP

GEP stanovuje dlouhodobé a krátkodobé cíle. Aktuální nastavení GEP je směřováno na období do 31. 12. 2027, a to s ohledem na uskutečnitelnost navržených opatření i na zcela praktické zahrnutí přípravy a realizace GEP v rámci funkčního období vedení ústavu. Dlouhodobou vizí VÚŽV je vytváření vstřícného a podnětného prostředí, které vytváří dobré podmínky nejen pro vědu a výzkum, ale pro i pro ostatní útvary, podílející se na činnosti ústavu. Mezi krátkodobé cíle patří nastavení organizační kultury, která podporuje genderovou rovnost.

Vyčleněné zdroje

Pro úspěšnou realizaci cílů GEP jsou ve VÚŽV zajištěny adekvátní lidské a finanční zdroje. Byl zřízen pracovní tým pro generovou rovnost Financování GEP je realizováno z režijních prostředků VÚŽV.

Vzdělávání v oblasti genderové rovnosti

Nedílnou součástí je zvyšování povědomí o problematice genderové rovnosti pracovnic/pracovníků, týkajících se nevědomých genderových předsudků, rozvíjení genderově senzitivního prostředí ve VÚŽV.

Monitorování a evaluace

Genderové statistiky jsou pro agendu genderové rovnosti nezbytné, neboť umožňují sledovat kontinuální vývoj a podchytit případné trendy a změny v zastoupení žen a mužů ve VÚŽV. VÚŽV proto bude každoročně monitorovat genderovou strukturu všech zaměstnaných, včetně jednotlivých úseků, definovaných organizačním rámem VÚŽV, dále zastoupení v projektové činnosti, komisích, radách atd. Tento monitoring bude uplatněn pro další evaluace a šetření rovných příležitostí.

K naplnění GEP jsou stanoveny příslušné personální kompetence i časový jednotlivých opatření a aktivit.

Vlastní akční plán

Vlastní akční plán navrhuje reálné cíle, časový rámec jejich plnění a implementaci navrhovaných opatření.

GEP se zaměřuje na pět stanovených klíčových oblastí:

1. Sladění pracovního a soukromého života a kultura organizace
2. Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování
3. Genderová rovnováha v náboru a kariérním postupu
4. Integrace genderového rozměru do výzkumu
5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Oblast: Slaďování pracovního a soukromého života a kultura organizace

Cíl	Opatření/akce	Indikátory	Odpovědnost	Časový rámec
Zřízení pracovního týmu pro genderovou rovnost mužů a žen	Ustanovit v rámci ústavu generově vyvážený tým	Ustanovený tým pro genderovou rovnost žen a mužů	Pověřená osoba, ředitel	Q1/2023
Vytvoření jednacího řádu týmu pro genderovou rovnost žen a mužů	Vypracovat jednacího řádu týmu pro genderovou rovnost žen a mužů	Jednací řád týmu	Pověřená osoba, členové týmu pro genderovou rovnost	Q4/2023
Monitorování a vyhodnocování genderové struktury v ústavu	Systematicky monitorovat, vyhodnocovat a podporovat vyváženou genderovou strukturu v ústavu	Roční hodnotící zpráva z podkladů odpovědných osob	Tým pro genderovou rovnost žen a mužů, personální oddělení, vedení ústavu	Kontinuálně
Nastavení užívání genderově senzitivního jazyka	Vytvořit dokument ke genderově senzitivní komunikaci	Příručka či doporučení ke genderově senzitivní komunikaci	Tým pro genderovou rovnost žen a mužů, ředitel	Q4/2023
Optimalizování podmínek pro využívání flexibilních forem práce	Identifikovat možnosti a nastavit systém flexibilní formy práce i pro pracující technickohospodářské pracovnice/pracovníky (pružná pracovní doba)	Novelizace příslušných dokumentů	Ředitel, personální oddělení	Q4/2023
Stabilita zaměstnání a rovnocenný přístup	Podporovat osoby MD/RD a spolupracovat s nimi, plánovat návrat a zajistit podmínky pro návrat do zaměstnání z MD/RD, po dlouhodobé nemoci, neplaceném volnu apod.	Příručka	Ředitel, personální oddělení	Kontinuálně
	Zohledňovat potřeby rodičů a pečujících osob při organizaci práce na pracovištích	Nastavení procesů	Ředitel, personální oddělení, vedoucí úseků, oddělení	Kontinuálně
	Monitorovat odchody zaměstnanců/kyň a zjišťovat důvody odchodů	Data o odchodech	Personální oddělení, ředitel, odborová organizace	Kontinuálně
Vytváření přívětivého pracovního prostředí	Podporovat akce pro zaměstnance/kyně a jejich rodiny	Počet akcí	Ředitel, odborová organizace	Kontinuálně

Oblast: Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování

Cíl	Opatření/akce	Indikátory	Odpovědnost	Časový rámec
Podpora zastoupení žen ve vedení a orgánech ústavu	Podporovat genderovou vyrovnanost vedoucích pozic a pozic v orgánech ústavu	Nominaci na vedoucí posty, nominace do orgánů ústavu, výběrová a volební řízení	Vedení ústavu, personální oddělení	Kontinuálně
Genderová diverzifikace v rámci realizačních týmů projektů	Zohlednit navrhovatelů projektů princip genderové diverzity při sestavování řešitelských týmů	Projektová dokumentace, statistika	Koordinace plánu a výzkumu, vědecký sekretář, navrhovatelé/ky projektů,	Kontinuálně

Oblast: Genderová rovnováha v náboru a kariérním postupu

Cíl	Opatření/akce	Indikátory	Odpovědnost	Časový rámec
Zlepšení prezentací volných míst v ústavu	Používání genderově senzitivního jazyka v textech inzerátů	Inzeráty v korektním jazyce	Personální oddělení	Kontinuálně
	Vytvoření standardizovaného vzoru inzerátu po potřeby ústavu, zohledňujícího mj. pracovní prostředí, benefity apod.	Standardizovaný inzerát	Personální oddělení	Q4/2023
Zkvalitnění průběhu náboru nových zaměstnanců/kyň	Zajistit genderově vyvážené složení výběrových komisí	Zápis z jednání výběrových komisí. Etický kodex	Personální oddělení	Kontinuálně
Podpora kariérního růstu žen a mužů	Podporovat zvyšování profesní kvalifikace, vědeckých hodností apod.	Vzdělávání pro kariérní růst	Vedení ústavu, útvar vědeckého sekretáře	Kontinuálně
Podpora osob při přerušení kariéry	Zohlednit kariérní pauzy v rámci systému hodnocení ústavu	Revize stávajících dokumentů	Vedení ústavu, útvar náměstka pro vědu a výzkum	Q4/2023

Oblast: Integrace genderového rozměru do výzkumu

Cíl	Opatření/akce	Indikátory	Odpovědnost	Časový rámec
Podpora žen ve vědecké a výzkumné kariéře	Zvýšeně popularizovat výsledky výzkumu dosažených ženami	Informace na webových stránkách a v dalších platformách	Útvar vědeckého sekretáře, útvar náměstka pro vědu a výzkum, vedoucí oddělení	Kontinuálně
	Představování expertek a jejich úspěchů	Přehled aktivit	Útvar vědeckého sekretáře, vedoucí oddělení	Kontinuálně
	Motivovat vědecké a výzkumné pracovnice k podávání návrhů projektů	Podané projekty	Útvar vědeckého sekretáře, útvar náměstka pro vědu a výzkum vedoucí oddělení	Kontinuálně
Podpora rovnosti žen a mužů v odměňování	Pravidelně realizovat a vyhodnocovat data z odměňování žen a mužů v ústavu	Analýza odměňování žen a mužů a nápravná opatření v oblasti odměňování	Náměstek pro ekonomiku, personální oddělení, vedoucí oddělení, ředitel	Pravidelně 1Q následujícího roku.

Oblast: Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Cíl	Opatření/akce	Indikátory	Odpovědnost	Časový rámec
Opatření proti šikaně a násilí a sexuálnímu obtěžování	Novelizovat interní dokument – Etický kodex, zahrnující neetické chování (vč. sexuálního obtěžování) a postup při řešení nevhodného chování	Etický kodex zaměstnanců VÚŽV	Vedení ústavu, pověřená osoba	Q1/2023

