

2023-2026

Plán rovných příležitostí Mikrobiologického ústavu AV ČR



Akademie věd
České republiky



Zpracovali:	Petra Procházková, vědecká pracovníce Jiří Gabriel, zástupce ředitele
Revize:	Tým pro rovnost žen a mužů MBÚ (rev. 1.12.2023)
Schváleno:	Jiří Hašek, ředitel
Období:	2023-2026

Preambule

Rovnost žen a mužů je základní hodnotou Evropské unie a jedním z cílů udržitelného rozvoje OSN. Ve vyspělém světě je v dnešní době ve výzkumu a vzdělávání uplatňováno hledisko rovných příležitostí, inkluze, diverzity a rovnosti žen a mužů. Řada oblastí vědy a výzkumu se navíc ve své metodologii rozšiřuje o genderovou perspektivu.

Mikrobiologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i (dále jen „MBÚ“) bude pro podporu genderové rovnosti realizovat rozmanitá opatření jako součást svého strategického závazku dosáhnout principů transparentnosti, rovnosti a inkluze. Zároveň bude usilovat o opatření ke sladění pracovního a osobního života všech svých zaměstnankyň a zaměstnanců a studentek a studentů. Dále zřetelně deklaruje, že princip rovných příležitostí se vztahuje na všechny pozice v MBÚ prostřednictvím uplatňování principu rovnosti žen a mužů ve výběrových řízeních, při nominacích do poradních či odborných orgánů, systému pravidelného hodnocení osob a laboratoří, či odměňování.

MBÚ plně respektuje [Evropskou chartu pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků](#) ve všech oblastech své činnosti, včetně svobody výzkumu, etických zásad, profesní odpovědnosti a přístupu, správné výzkumné praxe, šíření výsledků, zapojení veřejnosti, nediskriminace, genderové vyváženosti, spoluautorství, pracovních podmínek, stability pracovních míst, kariérního rozvoje, mobility, hodnocení a nábory.

Úvod

MBÚ v Praze je výzkumnou institucí, kterou tvoří akademičtí pracovníci a pracovnice, studující a další zaměstnanci a zaměstnankyně. Mikrobiologický ústav AV ČR, v. v. i. v současnosti představuje největší pracoviště v České republice, které komplexně studuje vlastnosti mikroorganismů (bakterií, kvasinek, hub a řas) i savčích a jiných buněčných linií z hlediska základního výzkumu i z hlediska jejich praktické využitelnosti v průmyslu či medicíně. Základními výzkumnými organizačními jednotkami MBÚ ke konci roku 2022 bylo 25 vědeckých laboratoří, 4 vědecká servisní střediska a 3 administrativní střediska. Součástí MBÚ jsou 4 detašovaná pracoviště (Centrum Biocev ve Vestci, Centrum Algotech v Třeboni, Gnotobiologické pracoviště v Novém Hrádku, Centrum nanobiologie a strukturní biologie v Nových Hradech).

Cílem MBÚ je zajistit pro všechny pracovní pozice rovné příležitosti a podmínky práce. V rámci zdravého vnitřního prostředí bude v MBÚ kladen důraz na potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň v různých fázích profesní kariéry od juniorských po seniorská místa.

Východiska plánu rovných příležitostí

V roce 2021 byl vytvořen první plán genderové rovnosti MBÚ. S cílem tento plán vylepšit a uvést do souladu s evropskou normou se v roce 2022 MBÚ podrobil genderovému auditu, který zjišťoval stávající stav vnitřního prostředí a byl zpracován externí firmou – Genderové informační centrum NORA, o.p.s. Audit probíhal na MBÚ v období září-prosinec 2022 ve třech fázích v souladu s požadavky definovanými Standardem genderového auditu Úřadu vlády ČR. Tento audit se skládal ze sběru interních dokumentů a statistických dat o MBÚ, dotazníkových šetření a individuálních rozhovorů a skupinových diskusí. Získaná data byla podrobena obsahové analýze. Zpráva z genderového auditu obsahovala soubor doporučených opatření reflektujících výsledky provedeného auditního šetření. Tato doporučení byla zveřejněna a tvoří významnou část cílů MBÚ pro tvorbu plánu rovnosti žen a mužů v MBÚ.

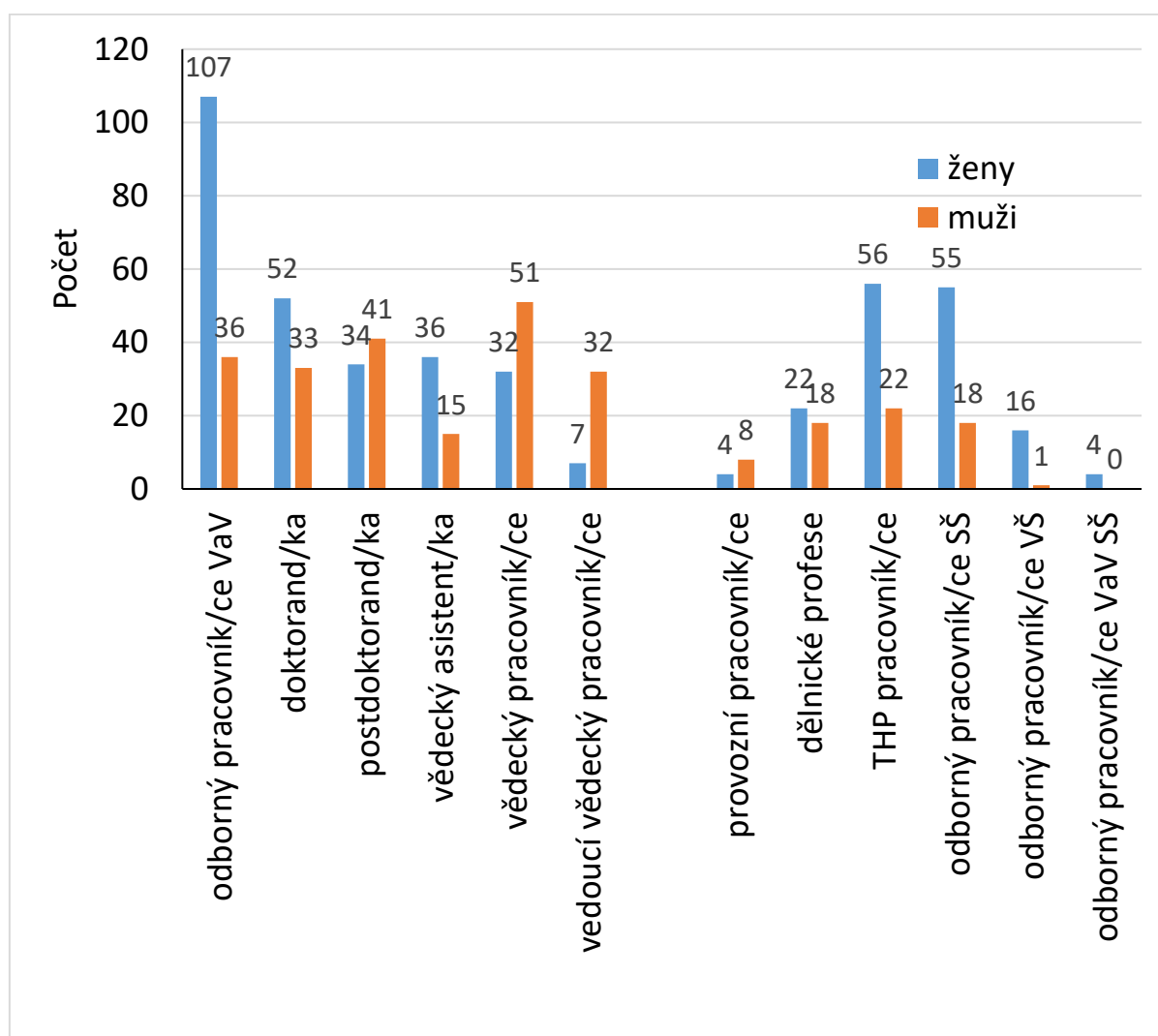
Výchozí personální statistika

MBÚ pravidelně analyzuje personální údaje s ohledem na pohlaví, věk, studijní status, zaměstnanecké pozice či členství v komisích. K 30. září 2022 bylo v MBÚ celkově zaměstnáno 700 osob, z toho 425 žen a 275 mužů. Z celkového počtu lze zaměstnance a zaměstnankyně rozdělit na vědecké pozice (postdoktorand/ka; vědecký/á asistent/ka; vědecký/á pracovník/ice; vedoucí vědecký/á pracovník/ice; odborný/á pracovník/ice VaV; doktorand/ka), na kterých je na MBÚ zaměstnáno 268 žen a 208 mužů, a nevědecké pozice (odborní/é pracovníci/ice, THP, dělnické profese, provozní pracovník/ice), ve kterých pracuje 157 žen a 67 mužů (graf 1). Poměrový rozdíl ukazuje, že 63 % zaměstnaných žen a 76 % zaměstnaných mužů pracuje na vědecké pozici.

	2020				2021			
	ženy		muži		ženy		muži	
	počet	FTE	počet	FTE	počet	FTE	počet	FTE
počet zaměstnanců a zaměstnankyň (aktivní PPV)	438	353	293	243,64	427	359,98	278	236,49
mateřská, rodičovská dovolená	25		0		28		1	
dlouhodobé neplacené volno nad 4 týdny	1		0		3		2	
Odborný/á pracovník/ice VaV	96	76,15	36	29,9	94	79,95	37	30,45

	2020				2021			
	ženy		muži		ženy		muži	
	počet	FTE	počet	FTE	FTE	počet	FTE	počet
Doktorand/ka	51	44,1	35	25,5	53	46,15	34	25,2
Postdoktorand/ka	37	31,5	37	34,95	40	37,54	32	28,9
Vědecký/á asistent/ka	33	25,8	17	15	37	28,8	19	18,3
Vědecký/á pracovník/ice	36	27,97	60	47,05	35	29,5	53	44,55
vedoucí vědecký/á pracovník/ice	6	5,35	32	27,8	6	5,15	32	29,85
celkem	259	210,87	217	180,2	265	227,09	207	177,25

Tabulka 1: Přehledná personální statistika MBÚ v letech 2020-2021



Graf 1. Stratifikace zaměstnankyň a zaměstnanců na MBÚ na jednotlivých pracovních pozicích ke 30.9.2022

Implementace a zodpovědnost

MBÚ akceptuje závěry genderového auditu a přijme opatření k účinné implementaci navržených doporučení. Personálně i odbornostně posílí stávající „tým pro rovnost žen a mužů“ (dále jen GET), který bude navrhovat konkrétní praktické kroky, dohlížet na plnění vytyčených závazků a bude je garantovat. Nezávislost GET a odborná kompetence budou zajištěny zapojením externího specialisty/specialistky. Zároveň dojde k rozšíření počtu interních členek a členů na základě projeveného zájmu zaměstnanců/zaměstnankyň a dle jejich pracovního zařazení tak, aby byly zastoupeny zájmy všech zaměstnaneckých skupin. Ustanovený vedoucí GET vybere skupinu spolupracovník/íků o dostatečné odbornosti a kompetenci, zajišťující efektivní zavedení pravidel a postupů tak aby problémy, se kterými se zaměstnanci a zaměstnankyň setkávají, mohly být adekvátně a účinně vyřešeny.

Formalizace nově ustanoveného GET bude mimo jiné reflektovat doporučení auditu, aby osoby působící v GET měly na toto působení sjednanou adekvátní výšku pracovního poměru a definovanou pracovní náplň a místo. Nemělo by tak docházet k přibírání povinností a odpovědností vycházejících z působení v GET osobou, která na to nemá dostatečnou časovou kapacitu či má odlišné pracovní priority. Tyto kroky zajistí funkčnost GET, který tak bude mít schopnost hájit práva případných obětí, stejně jako práva a zájmy MBÚ, a také tvořit podmínky pro rovnost všech zaměstnanců a zaměstnankyň.

Nově vzniklá opatření a nástroje

Nová opatření a konkrétní kroky pro jejich implementaci včetně vymezení odpovědností a termínu realizace jsou rozvedena v přehledné Tabulce 2. Opatření jsou rozdělena do následujících tematických oblastí:

1. Institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti

MBÚ bude dle doporučení pravidelně provádět genderový reaudit pro zjištění aktuální situace pracoviště a evaluaci úspěšnosti přijatých opatření. Zodpovědnost za plnění jednotlivých opatření tohoto plánu (dále jen GEP) nese GET. Vedení instituce má zájem na úspěšné implementaci opatření a proto GET aktivně vytvoří podmínky pro jejich činnost. MBÚ vyčlení finanční prostředky potřebné pro činnost GET a implementaci tohoto plánu. Stávající interní dokumenty MBÚ budou revidovány s ohledem na genderově vyvážené formulace s použitím genderově citlivého jazyka.

Odpovědnost: vedení MBÚ

2. Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování

MBÚ bude usilovat o genderovou rovnováhu ve vedoucích pozicích. Bude aktivně podporovat ženy v ucházení se o vedoucí místa a členství ve výběrových vědeckých, profesních a poradních komisích a orgánech v MBÚ i mimo něj.

Odpovědnost: vedení MBÚ

3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Při náboru nových zaměstnanců a zaměstnankyň bude MBÚ zajišťovat otevřený a transparentní průběh výběrového řízení. Nábor bude prováděn na základě kvalifikace a prokázaných kompetencí. MBÚ bude zajišťovat školení vybraných zaměstnankyň a zaměstnanců zodpovědných za výběrová a hodnotící řízení v inkluzivním a nediskriminačním jednání. Pro snazší začlenění nových pracovníků a pracovníků bude vypracována příručka usnadňující administrativní orientaci v MBÚ. Pro zahraniční pracovníky a pracovnice budou tyto a další dokumenty MBÚ poskytnuty také v anglickém jazyce. Budou pravidelně zveřejňovány informace o systému hodnocení zaměstnanců či zaměstnankyň a o pravidlech náborového procesu.

Odpovědnost: vedení MBÚ, personální oddělení, vedoucí útvarů

4. Genderová rovnost v odměňování

MBÚ bude pokračovat ve sběru genderově segregovaných dat ohledně zastoupení zaměstnanců a zaměstnankyň podle členství v komisích, postavení na kariérním žebříčku, a také v oblasti odměňování. Bude podporována rovnost odměňování žen a mužů ve stejných pracovních kategoriích a budou zveřejňovány skutečné průměrné mzdy dle pracovních úrovní. Zaměstnanci a zaměstnankyně budou přehledně informováni o možných benefitech poskytovaných MBÚ.

Odpovědnost: vedení MBÚ, vedoucí útvarů

5. Sladování osobního a pracovního života

MBÚ bude usnadňovat a dále podporovat flexibilní formy práce a také vytváření podmínek pro zabezpečení péče o děti a rodinné příslušníky, které zaměstnancům umožní sladit pracovní a rodinné povinnosti. Informace o nabídce podpory pro pečující zaměstnance či zaměstnankyně budou pravidelně distribuovány.

Odpovědnost: vedení MBÚ, vedoucí útvarů

6. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

MBÚ bude rozvíjet preventivní opatření proti vzniku šikany či sexuálního obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí a vytvoří procesní nástroje umožňující podávání stížností a jejich řešení. MBÚ pro tento účel ustanoví a proškolí zodpovědnou osobu či poradní orgán vedení. Pro usnadnění řešení možných případů obtěžování či genderově podmíněného násilí bude připravena interní směrnice, která bude definovat postup řešení nahlášených případů včetně případných sankcí.

Odpovědnost: vedení MBÚ, vedoucí útvarů

7. Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací

MBÚ bude školit relevantní zaměstnance a zaměstnankyně na téma genderová dimenze ve výzkumu ve spolupráci s Národním kontaktním centrem Gender a věda. Bude se snažit o zapojení do evropských projektů, které jsou takto zaměřené. MBÚ bude usilovat o propagaci a integraci genderové dimenze ve výzkumu a inovacích prostřednictvím podpory správné praxe a popularizace výzkumů zohledňující genderová témata

Odpovědnost: vedoucí útvarů, pro které je tento bod relevantní

Plán genderové rovnosti Mikrobiologického ústavu Akademie věd ČR, v. v. i. (GEP MBÚ)

1. Cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti							
Cíl	Opatření/akce-popis	Priorita	Cílová skupina	Časový rámec/ období	Indikátor/y	Odpovědnost/ implementace	Dosah implementace (Institucionální/ strukturální; interní kultura; individuální)
1. 1 Systematicky podporovat rovné příležitosti	Pravidelně realizovat genderový reaudit	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do konce r. 2026	Závěrečná zpráva z genderového re-auditů	Vedení MBÚ	Interní kultura
1.2 Systematicky podporovat rovné příležitosti	Stanovit odpovědnost pro konkrétní osoby za plnění jednotlivých opatření GEP	Vysoká	Zaměstnanci/kyně /GET tým	Do 09/2023	Budou stanoveny konkrétní osoby zodpovědné za plnění jednotlivých opatření	Vedení MBÚ	Interní kultura
1.3 Systematicky používat genderově citlivý jazyk v interních dokumentech	Revidovat stávající interní dokumenty MBÚ s ohledem na použití genderově citlivého jazyka	Střední	Zaměstnanci/kyně / veřejnost	Do konce roku 2025	Revidované interní dokumenty	Vedení MBÚ	Interní kultura
1.4 Systematicky podporovat rovné příležitosti	Zvýšit informovanost o existenci a funkci GET.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně /GET tým	Průběžně	Zveřejnění informací na oficiální webové stránce MBÚ, intranetu a výroční zprávě. Rozeslání newsletteru.	Vedení MBÚ	Institucionální
1. 5 Systematicky podporovat rovné příležitosti	Zvýšit odbornost GET.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně /GET tým	Průběžně	Realizovaná odborná školení. Prezenční listiny	Vedení MBÚ	Institucionální

2. Personální politika

2.1 Podpora rovných příležitostí	Školit atestační komisi v antidiskriminačním jednání	Vysoká	Zaměstnanci/kyně / atestační komise	Průběžně	Realizovaná školení, prezenční listiny	Vedení MBÚ	Institucionální
2.2 Podpora rovného zacházení při výběrovém řízení	Školit členy/členky výběrových komisí v antidiskriminačním jednání.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně / výběrové komise	Průběžně	Realizovaná školení, prezenční listiny	Vedení MBÚ	Institucionální
2.3 Podpora rovných příležitostí	Zvýšit povědomí o systému pravidelného hodnocení zaměstnanců/kyní	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do 09/2023	Zveřejněné informace o systému pravidelného hodnocení zaměstnanců/kyní na intranetu	Vedení MBÚ	Institucionální
2.4 Podpora rovných příležitostí	Používat genderově vyvážený název inzerovaných pozic	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Genderově vyvážené názvy inzerovaných pozic	Personální oddělení	Institucionální
2.5 Transparentní postup výběrového řízení	Zvýšit informovanost o postupu a pravidlech náborového procesu	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do konce r. 2023	Zveřejněné informace o pravidlech a postupu náborového procesu	Personální oddělení	Institucionální
2.6 Zkvalitnění průběhu adaptačního procesu nových pracovníků/ic	Připravit a distribuovat uvítací příručky pro potřeby nově nastoupivších zaměstnanců a zaměstnankyň	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do konce r. 2023	Zavedená uvítací příručka na všech pracovištích MBÚ	Vedení MBÚ	Institucionální
2.7 Podpora rovných příležitostí	Revidovat Kariérní řád za účelem zahrnutí THP (technickohospodářských zaměstnanců a zaměstnankyň)	Střední	Zaměstnanci/kyně, veřejnost	Do poloviny roku 2024	Interní dokument	Vedení MBÚ	Institucionální

2.8 Systematická podpora rovných pracovních podmínek	Přeložit všechny interní směrnice a předpisy do anglického jazyka	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Interní dokumenty v anglickém jazyce	Vedení MBÚ	Institucionální
2.9 Zlepšení vztahů na pracovišti	Proškolení vedoucí zaměstnance/kyně v manažerských kompetencích a předcházení a řešení sporů s ohledem na genderovou problematiku	Střední	Vedoucí zaměstnanci/kyně	Průběžně	Realizovaná školení, prezenční listiny	Vedení MBÚ	Institucionální
2.10 Podpora žen v kariérním růstu	Aktivně podporovat ženy v ucházení se o místa ve vedoucích pozicích či odborných a profesních organizacích	Střední	zaměstnankyně	Průběžně	Zvýšení počtu žen zaměstnankyň MBÚ ve vedoucích pozicích či v odborných a profesních organizacích v i mimo MBÚ	Vedení MBÚ	Individuální

3. Mzdová politika

3.1 Podpora rovnosti odměňování žen a mužů	Sbírat genderově segregovaná data v oblasti odměňování a pravidelně je vyhodnocovat. Kromě průměrné mzdy za muže a ženy je možné pro konkrétní pracovní pozice porovnávat také jejich mediánové mzdy.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	ZO pravidelně ke konci každého kalendářního roku předkládá vedení ústavu genderově segregovaná data v oblasti odměňování.	Personální oddělení	Institucionální
3.2 Podpora rovnosti odměňování žen a mužů	Zveřejňovat průměrné mzdy ve vztahu ke kategorii pohlaví/genderu a k pracovním kategoriím, do nichž jsou zařazeny osoby vykonávající stejnou nebo rovnocennou práci.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Genderově segregovaná data v oblasti odměňování jsou zveřejněna ve výroční zprávě	Personální oddělení	Institucionální
3.3 Podpora rovnosti odměňování žen a mužů	Zvýšit informovanost o nabídce benefitů	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do konce r. 2023	Zveřejnění informací o nabídce benefitů alespoň ve třech informačních materiálech	Vedení MBÚ	Institucionální
3.4 Podpora rovnosti odměňování žen a mužů	Mapovat zastoupení mužů a žen mezi žadateli a žadatelkami o granty a jejich úspěšnost.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Existence genderově segregovaných dat o žadatelých/lkách.	Grantové oddělení	Institucionální

4. Slašování osobního a pracovního života							
4.1 Podpora slašování práce a osobního života	Zvýšit informovanost o nabídce podpory pro pečující zaměstnanec/kyně.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Zveřejněné informace o nabídce podpory pro pečující zaměstnanec/kyně	Vedení MBÚ	Institucionální
4.2 Podpora slašování práce a osobního života	Formalizovat práci z domova	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do konce r. 2024	Vyhotovený interní dokument	Vedení MBÚ	Institucionální
4.3 Podpora slašování práce a osobního života	Formalizovat flexibilní formy práce.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do konce r. 2024	Sjednocená pravidla flexibilní formy práce pro všechny zaměstnanec/kyně.	Vedení MBÚ	Institucionální
4.4 Podpora slašování práce a osobního života	Zajistit bezpečnost práce pro těhotné ženy.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do konce r. 2023	Zavedená bezpečnost práce pro těhotné ženy.	Vedení MBÚ	Institucionální
4.5 Podpora slašování práce a osobního života	Zvážit založení dětské skupiny či její alternativy	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Zápis z jednání o dětské skupině	Vedení MBÚ	Institucionální

5. Kultura organizace a vztahy na pracovišti

5.1 Předcházení vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí MBÚ	Vytvořit kodex slušného a preferovaného chování v prostředí MBÚ včetně zahrnutí zřetelného odmítnutí sexuálního a genderově motivovaného obtěžování a deklarování snahy o jeho zamezení	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do konce r. 2023	Kodex slušného a preferovaného chování v prostředí MBÚ	Vedení MBÚ	Institucionální
5.2 Předcházení vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí MBÚ	Proškolit zodpovědnou osobu či poradní orgán vedení ústavu v řešení sexuálního obtěžování, k němuž byly podány oficiální podněty	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do poloviny r. 2024	Na MBÚ bude ustanovena a proškolená zodpovědná osoba za řešení šikany a sexuálního obtěžování	Vedení MBÚ	Institucionální
5.3 Předcházení vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí MBÚ	Popularizace výzkumných výsledků dosažených ženami a výzkumů zohledňující genderová témata	Střední	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Popularizační výstupy	Vedení MBÚ	Interní kultura
5.4 Předcházení vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí MBÚ	Zveřejnit postup při řešení situací sexuálního obtěžování v intranetu či na webové stránce MBÚ	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do poloviny r. 2024	Zveřejněný postup při řešení šikany a sexuálního obtěžování	Vedení MBÚ	Institucionální

5.5 Předcházení vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí MBÚ	Připravit interní směrnici k postupu řešení situací negativního pracovního jednání včetně formální i neformální cesty.	Vysoká	Zaměstnanci/ kyně	Do konce r. 2024	Interní směrnice o postupu řešení negativního pracovního jednání obsahující definice genderově motivovaného obtěžování, výčet netolerovaného chování, postup řešení nahlášených případů a přehled případných sankcí	Vedení MBÚ	Institucionální
5.6 Předcházení vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí MBÚ	Monitorovat stížnosti směřující na MBÚ.	Střední	Zaměstnanci/ kyně	Průběžně	Statistika podaných podnětů zahrnující kategorii genderu, postavení zúčastněných, typ chování, o jaké se v jednotlivých případech jednalo a výsledek stížnosti	Vedení MBÚ	Institucionální
5.7 Podpora rovného zacházení v prostředí MBÚ	Proškolení PR oddělení v prezentování mužů a žen s ohledem na genderovou citlivost	Střední	Zaměstnanci/ kyně	Průběžně	Realizovaná školení, prezenční listiny	Vedení MBÚ	Individuální

6. Genderová dimenze výzkumu							
6.1 Zapojení se do evropských projektů zaměřených na genderovou dimenzi v obsahu výzkumu	Školit relevantní zaměstnance/kyně na téma „Genderová dimenze ve výzkumných tématech“ za spolupráce s Národním kontaktním centrem - gender a věda.	Střední	Zaměstnanci/ kyně	Průběžně	Realizovaná školení, prezenční listiny ze školení	Vedení MBÚ	Interní kultura
6.2 Podpora genderové dimenze výzkumu	Zapojit se do činnosti Komunity pro změnu, kterou od r. 2015 organizuje Národní kontaktní centrum – gender a věda.	Vysoká	Zaměstnanci/ kyně	Průběžně	Účast MBÚ v činnostech Komunity pro změnu	Vedení MBÚ	Interní kultura
6.3 Podpora genderové dimenze výzkumu	Popularizace výzkumů správně zohledňujících genderová témata a podpora správné praxe	Střední	Zaměstnanci /kyně	Průběžně	Popularizační výstupy	Vedení MBÚ	Interní kultura