

Gender team Zpráva o činnosti v roce 2024

GET zahájil svou činnost v září 2023 jako neformální skupina.

Od 28. 11. 2023 skupina začala pracovat jako poradní orgán ředitele ústavu ve složení Lucie Najmanová, Soňa Kajzrová, Jana Voříšková, Michael Volný, Jiří Gabriel, Petra Procházková a Lenka Machová.

V průběhu roku 2025 ukončili či přerušili práci v GET Jiří Gabriel, Michael Volný a Lenka Machová, členkou se stala Martina Vančurová.

Koordinátorkou týmu je Magdalena Černá.

Práce GET byla především určena Plánem rovných příležitostí MBÚ AV ČR (GEP), dále návrhy či úkoly ze strany vedení ústavu, které GET vždy prodiskutoval a navrhl doporučení. Sami členové GET přišli s vlastními iniciativními návrhy a reagovali také na podněty ze strany zaměstnanců MBÚ.

Plnění opatření Plánu rovných příležitostí

1. CÍLE ORGANIZACE A INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI

Cíl: 1.2 Systematicky podporovat rovné příležitosti

Opatření/akce-popis: Stanovit odpovědnost pro konkrétní osoby za plnění jednotlivých opatření GEP.

Období: Do 09/23

Indikátor/y: Budou stanoveny konkrétní osoby zodpovědné za plnění jednotlivých opatření

Stav plnění: Odpovědnost za opatření GEP byly nastaveny na úrovni funkce či konkrétního orgánu MBÚ.

Cíl: 1.3. Systematicky používat genderově citlivý jazyk v interních dokumentech

Opatření/akce-popis: Revidovat stávající interní dokumenty MBÚ s ohledem na použití genderově citlivého jazyka.

Období: Do konce roku 2025

Indikátor/y: Revidované interní dokumenty

Stav plnění: V nových dokumentech je již genderově citlivý jazyk standardně používán. Na úpravy v existujících se zatím s ohledem na rekonstrukci intranetu nepřistoupilo.

Cíl: 1.4 Systematicky podporovat rovné příležitosti

Opatření/akce-popis: Zvýšit informovanost o existenci a funkci GET.

Období: Průběžně

Indikátor/y: Zveřejnění informací na oficiální webové stránce MBÚ, intranetu a výroční zprávě. Rozesílání newsletteru.

Stav plnění: Zprávy z jednání GET jsou pravidelně zveřejňovány v obou jazycích na intranetu. GEP je zveřejněn na webových stránkách ústavu. Informace o činnosti GET jsou

zveřejňovány také ve zprávách z kolegia, chodí do e-mailu zaměstnancům a zaměstnankyním. V souvislosti s Plánem rovných příležitostí proběhlo také šetření formou dotazníků spokojenosti.

Cíl: .5 Systematicky podporovat rovné příležitosti

Opatření/akce-popis: Zvýšit odbornost GET.

Období: Průběžně

Indikátor/y: Realizovaná odborná školení

Stav plnění: Některé členky GET absolvovaly školení NKC – Gender a věda a specializované školení v oblasti genderu ve výzkumu. Pro realizaci dalších školení byl také navázán kontakt se společností Konsent a školení proběhne v roce 2025.

2. PERSONÁLNÍ POLITIKA

Cíl: 2.1 Podpora rovných příležitostí

Opatření/akce-popis: Školit atestační komisi v antidiskriminačním jednání.

Období: Průběžně

Indikátor/y: Realizovaná školení, prezenční listiny

Stav plnění: Se zásadami a metodami antidiskriminačního jednání jsou opakovaně seznamováni všichni zaměstnanci a zaměstnankyně, tedy vč. členů atestační komise. Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně byli povinni si prostudovat a podpisem stvrdit seznámení se s novým Etickým kodexem pracovníků a pracovníků AV. Podrobný návod, jak se vyhnout potenciálně diskriminačnímu jednání vč. upozornění na časté chyby byl všem zaměstnancům a zaměstnankyním rozeslán elektronicky spolu s novým Řádem výběrových řízení. Dokumenty jsou také neustále k dispozici na intranetu. Další školení proběhne v průběhu roku 2025 ve spolupráci se společností Konsent.

Cíl: 2.2 Podpora rovného zacházení při výběrovém řízení

Opatření/akce-popis: Školit členy/členky výběrových komisí v antidiskriminačním jednání.

Období: Průběžně

Indikátor/y: Realizovaná školení, prezenční listiny

Stav plnění: Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně byli povinni si prostudovat a podpisem stvrdit seznámení se s novým Etickým kodexem pracovníků a pracovníků AV. Podrobný návod, jak se vyhnout potenciálně diskriminačnímu jednání vč. upozornění na časté chyby byl všem zaměstnancům a zaměstnankyním rozeslán elektronicky spolu s novým Řádem výběrových řízení. Dokumenty jsou také neustále k dispozici na intranetu. Dokumenty HR oddělení ohledně výběrových řízení obsahují postupy, jak vést rozhovory a vyhnout se diskriminačnímu jednání. Školení proběhne v průběhu roku 2025 ve spolupráci se společností Konsent.

2.3 Podpora rovných příležitostí

Opatření/akce-popis: Zvýšit povědomí o systému pravidelného hodnocení zaměstnanců/kyň.

Období: Do 09/23

Indikátor/y: Zveřejněné informace o systému pravidelného hodnocení zaměstnanců/kyní na intranetu

Stav plnění: V ústavu probíhá hodnocení vědeckých pracovníků/ic ve formě atestace a vědeckí pracovníci jsou o něm informováni. O nových atestačních pravidlech proběhla diskuse a pracovníci a pracovnice s nimi byli seznámeni. Na vědeckých pracovištích také

probíhá jedenkrát ročně neformální hodnocení formou rozhovoru nadřízeného s podřízeným. Tato forma byla také doporučena nevědeckým pracovníkům.

2.4 Podpora rovných příležitostí

Opatření/akce-popis: Používat genderově vyvážený název inzerovaných pozic.

Období: Průběžně

Indikátor/y: Genderově vyvážené názvy pozic

Stav plnění: Genderově vyvážený jazyk se již standardně používá.

Cíl: 2.5 Transparentní postup výběrového řízení

Opatření/akce-popis: Zvýšit informovanost o postupu a pravidlech náborového procesu.

Období: Do konce r. 2023

Indikátor/y: Zveřejněné informace o pravidlech a postupu náborového procesu

Stav plnění: Byl vytvořen a zveřejněn Řád výběrového řízení MBÚ a PROCES A METODIKA NÁBORU A VÝBĚRU VĚDECKÝCH POZIC V MIKROBIOLOGICKÉM ÚSTAVU AV ČR, v. v. i.

Cíl: 2.6 Zkvalitnění průběhu adaptačního procesu nových pracovníků

Opatření/akce-popis: Připravit a distribuovat uvítací příručky pro potřeby nově nastoupivších zaměstnanců a zaměstnankyň.

Období: Do konce roku 2023

Indikátor/y: Zavedená uvítací příručka na všech pracovištích MBÚ

Stav plnění: Příručka byla vytvořena a nově příchozí zaměstnanci ji automaticky dostávají. K dispozici je také elektronicky na intranetu a to v české i anglické jazykové variantě.

Cíl: 2.7 Podpora rovných příležitostí

Opatření/akce-popis: Revidovat Kariérní řád za účelem zahrnutí THP (technickohospodářských zaměstnanců a zaměstnankyň).

Období: Do poloviny roku 2024

Indikátor/y: Interní dokument

Stav plnění: Zatím nerealizováno

Cíl: 2.8 Systematická podpora rovných pracovních podmínek

Opatření/akce-popis: Přeložit všechny interní směrnice a předpisy do anglického jazyka.

Období: Průběžně

Indikátor/y: Interní dokumenty v anglickém jazyce

Stav plnění: Veškeré nové interní dokumenty, směrnice a zápisy z jednání jsou zveřejňovány v obou jazykových mutacích. Důležité platné interní směrnice a předpisy zveřejněné v minulosti jsou postupně překládány.

Cíl: 2.9 Zlepšení vztahů na pracovišti

Opatření/akce-popis: Proškolit vedoucí zaměstnance/zaměstnankyně v manažerských kompetencích a předcházení a řešení sporů s ohledem na genderovou problematiku.

Období: Průběžně

Indikátor/y: Realizovaná školení, prezenční listiny

Stav plnění: Školení k jednotlivým tématům manažerských kompetencí byla realizována jako součást zasedání vedoucích laboratoří a hledají se finanční zdroje pro další pokračování. Školení v tématu genderové problematiky je ve fázi přípravy ve spolupráci s organizací Konsent.

Cíl: 2.10 Podpora žen v kariérním růstu

Opatření/akce-popis: Aktivně podporovat ženy v ucházení se o místa ve vedoucích pozicích či odborných a profesních organizacích.

Období: Průběžně

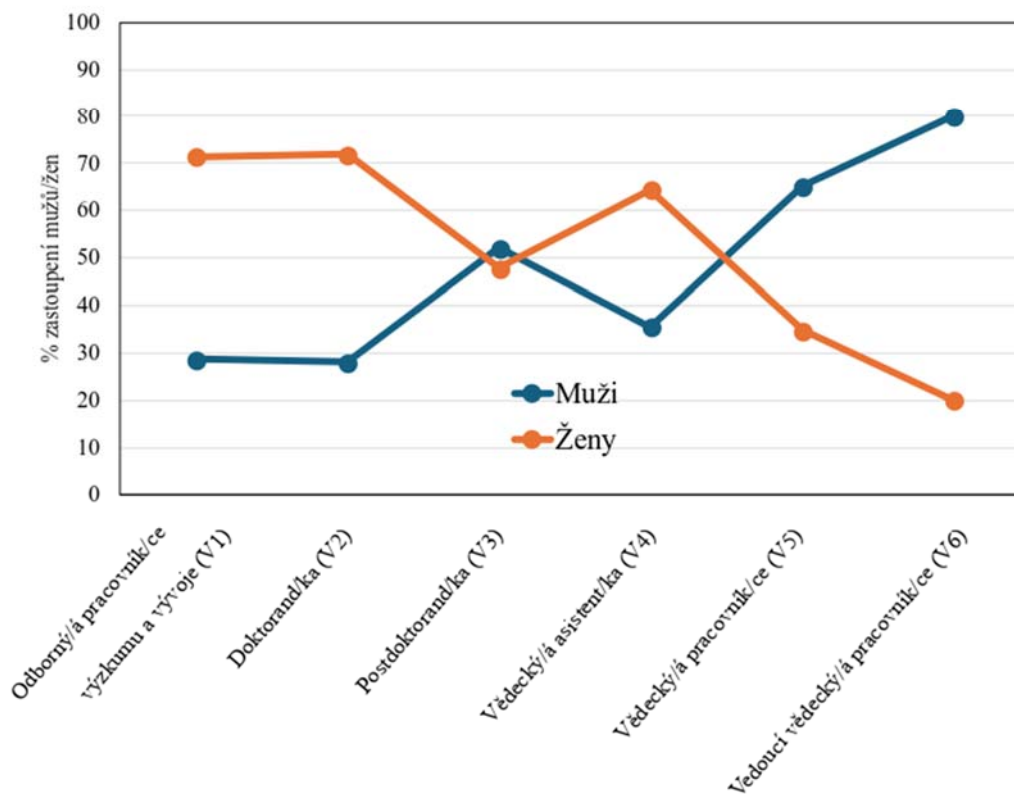
Indikátor/y: Zvýšení počtu žen zaměstnankyň MBÚ ve vedoucích pozicích či v odborných a profesních organizacích v i mimo MBÚ

Stav plnění: Počet žen ve vedoucích pozicích stagnuje nebo mírně klesá. Ženy jsou aktivně vyzývány k zapojení do vedoucích pozic, nicméně žádné jiné motivační nástroje dosud využity nebyly (viz graf a tabulka níže).

Zastoupení vědeckých pracovníků rozdělených podle pohlaví a pracovního zařazení k 30.11.2024.
Nárůst/pokles od 30.9.2022 je uveden v závorce.

Pracovní zařazení/pohlaví	Muži	Ženy	Celkem	Procento žen
Odborný/á pracovník/ce výzkumu a vývoje (V1)	47 (+11)	117 (+10)	164 (+21)	71 (-3,5)
Doktorand/ka (V2)	25 (-8)	64 (+12)	89 (+4)	72 (+10,7)
Postdoktorand/ka (V3)	48 (+7)	44 (+10)	92 (+17)	48 (+2,5)
Vědecký/á asistent/ka (V4)	21 (+6)	38 (+2)	59 (+8)	64 (-6,2)
Vědecký/á pracovník/ce (V5)	45 (-6)	24 (-8)	69 (-14)	35 (-3,8)
Vedoucí vědecký/á pracovník/ce (V6)	32 (0)	8 (1)	40 (1)	20 (+2,1)
Celkem	218 (+10)	295 (+27)	513 (+37)	58 (+1,8)

Grafické znázornění údajů uvedených v tabulce, zastoupení vědeckých pracovníků rozdělených podle pohlaví a pracovního zařazení k 30.11.2024.



3. MZDOVÁ POLITIKA

Cíl: 3.1 Podpora rovnosti odměňování žen a mužů

Opatření/akce-popis: 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.

Období: Průběžně

Indikátor/y: ZO pravidelně ke konci každého kalendářního roku předkládá vedení ústavu genderově segregovaná data v oblasti odměňování

Stav plnění: Mzdové a personální oddělení sice genderově segregovaná data poskytují, nicméně je důležité upozornit na jejich omezenou vypovídací hodnotu: Struktura financování je v kompetenci vedoucích laboratoří a závisí především na grantové úspěšnosti vědeckých skupin. Genderová dimenze hraje v tomto ohledu marginální roli a z genderově segregovaných údajů o odměňování jednotlivých skupin zaměstnankyň a zaměstnanců tudíž lze o genderové rovnosti v instituci vyvozovat jen velice málo. S ohledem na mechanismy financování vědecké činnosti považujeme výstupy týkající se genderu v odměňování za irelevantní.

Cíl: 3.2 Podpora rovnosti odměňování žen a mužů

Opatření/akce-popis: Zveřejňovat průměrné mzdy ve vztahu ke kategorii pohlaví/genderu a k pracovním kategoriím, do nichž jsou zařazeny osoby vykonávající stejnou nebo rovnocennou práci.

Období: Průběžně

Indikátor/y: Genderově segregovaná data v oblasti odměňování jsou zveřejněna ve výroční zprávě

Stav plnění: S ohledem na mechanismy financování vědecké činnosti jsou výstupy z hlediska genderu irelevantní (viz 3.1.).

Cíl: 3.3 Podpora rovnosti odměňování žen a mužů

Opatření/akce-popis: Zvýšit informovanost o nabídce benefitů.

Období: Do konce r. 2023

Indikátor/y: Zveřejnění informací o nabídce benefitů alespoň ve třech informacích materiálech

Stav plnění: Zaměstnanci/kyně jsou o nabídce benefitů standardně informováni/y při nástupu do zaměstnání a dále průběžně každý rok po vyhlášení pravidel čerpání Sociálního fondu e-mailem. Pravidla byla na podnět GET v roce 2024 upravena tak, aby nedocházelo k diskriminaci pracovníků a pracovníků po návratu z mateřské a rodičovské dovolené.

Cíl: 3.4 Podpora rovnosti odměňování žen a mužů

Opatření/akce-popis: Mapovat zastoupení mužů a žen mezi žadateli a žadatelkami o granty a jejich úspěšnost.

Období: Průběžně

Indikátor/y: Existence genderově segregovaných dat o žadatelích/kách.

Stav plnění: Informace jsou k dispozici na vyžádání v systému grantového oddělení.

4. SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Cíl: 4.1 Podpora slad'ování práce a osobního života

Opatření/akce-popis: Zvýšit informovanost o nabídce podpory pro pečující zaměstnance/kyně.

Období: Průběžně

Indikátor/y: Zveřejněné informace o nabídce podpory pro pečující zaměstnance/kyně

Stav plnění: Pečující zaměstnanci/kyně mají možnost využít vyčleněnou místnost, kde mohou pracovat s malým dítětem. Je také možné po dohodě s nadřízeným požádat o nadstandardní výši práce v režimu home-office. Standardem je možnost využití částečných úvazků a flexibilní pracovní doby, pokud to charakter práce umožňuje. Zaměstnanci/kyně jsou o těchto možnostech informováni v uvítací příručce, běžně je informace součástí přijímacího pohovoru nebo přímo pracovního inzerátu a veškeré informace jsou také k dispozici na intranetu. Nové možnosti jsou navíc inzerovány prostřednictvím hromadného mailing listu.

Cíl: 4.2 Podpora slad'ování práce a osobního života

Opatření/akce-popis: Formalizovat práci z domova.

Období: Do konce r. 2024

Indikátor/y: Vyhotovený interní dokument

Stav plnění: V MBÚ je možné část práce realizovat v režimu home-office. Práce v režimu home-office v nadstandardním rozsahu je možná po dohodě s nadřízeným a po odsouhlasení ředitelem ústavu. Potřebné dokumenty jsou k dispozici na intranetu

Cíl: 4.3 Podpora slad'ování práce a osobního života

Opatření/akce-popis: Formalizovat flexibilní formy práce.

Období: Do konce r. 2024

Indikátor/y: Sjednocená pravidla flexibilní formy práce pro všechny zaměstnance/kyně.

Stav plnění: Podmínky flexibilních forem práce jsou uvedeny v interních dokumentech ústavu. Existuje možnost částečného úvazku a flexibilní pracovní doba.

Cíl: 4.4 Podpora slad'ování práce a osobního života

Opatření/akce-popis: Zajistit bezpečnost práce pro těhotné ženy.

Období: Do konce r. 2023

Indikátor/y: Zavedená bezpečnost práce pro těhotné ženy

Stav plnění: Každé vědecké pracoviště má k dispozici bezpečnou místnost vhodnou pro práci těhotných žen. K dispozici je také bezpečná kancelář v administrativní budově, tedy mimo prostory laboratoří.

Cíl: 4.5 Podpora slad'ování práce a osobního života

Opatření/akce-popis: Zvážit založení dětské skupiny či její alternativy.

Období: Průběžně

Indikátor/y: Zápis z jednání o dětské skupině

Stav plnění: V areálu ústavů existuje dětská skupina Molekula pro děti od 18 měsíců (provozuje SSČ AV ČR). V roce 2024 byla dále zahájena příprava projektu stavby a zřízení nové dětské skupiny pro věkovou kategorii 6-18 měsíců, z důvodu náhlého ukončení výzvy nebyla grantová žádost podána, nicméně stavební projekt byl dokončen a bylo zažádáno o stavební povolení, proběhla jednání s potenciálním provozovatelem a v současnosti se hledá investor

5. KULTURA ORGANIZACE A VZTAHY NA PRACOVÍŠTI

Cíl: 5.1 Předcházení vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí MBÚ

Opatření/akce-popis: Vytvořit kodex slušného a preferovaného chování v prostředí MBÚ včetně zahrnutí zřetelného odmítnutí sexuálního a genderově motivovaného obtěžování a deklarování snahy o jeho zamezení.

Období: Do konce r. 2023

Indikátor/y: Kodex slušného a preferovaného chování v prostředí MBÚ

Stav plnění: MBÚ plně akceptuje nový kodex Akademie věd ČR a zavazuje své zaměstnankyně a zaměstnance k jeho prostudování a dodržování

Cíl: 5.2 Předcházení vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí MBÚ

Opatření/akce-popis: Proškolit zodpovědnou osobu či poradní orgán vedení ústavu v řešení sexuálního obtěžování, k němuž byly podány oficiální podněty.

Období: Do poloviny r. 2024

Indikátor/y: Na MBÚ bude ustanovena a proškolená zodpovědná osoba za řešení šikany a sexuálního obtěžování

Stav plnění: V minulosti tuto funkci plnil pracovník odpovědný za řešení podnětů whistleblowing, v rámci AV je od ledna 2025 nově k dispozici proškolený Ombudsman. Sekretariát MBÚ (dle pracovního řádu pověřený řešením genderově podmíněné šikany) neevduje dosud žádnou stížnost v tomto ohledu. MBÚ aktuálně jedná s firmou Konsent o přesném nastavení mechanismů řešení šikany a sexuálního obtěžování včetně způsobu hlášení událostí a identifikace vhodné osoby, která bude řešení zajišťovat (předpoklad je právě Ombudsman AV ČR, případně jiná osoba disponující odpovídajícím vzděláním).

Cíl: 5.3 Předcházení vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí MBÚ

Opatření/akce-popis: Popularizace výzkumných výsledků dosažených ženami a výzkumů zohledňujících genderová témata.

Období: Průběžně

Indikátor/y: Popularizační výstupy

Stav plnění: Vědkyně i vědci své výsledky popularizují při různých příležitostech např. při akci „Noc vědců“, na „Festivalu vědy“. U příležitosti Mezinárodního dne žen ve vědě byla na webových stránkách instituce akcentována role žen-vědkyň a byly zveřejněny medaillonky úspěšných a oceňovaných vědkyň z MBÚ a informace o oceněných ženách-vědkyních.

Cíl: 5.4 Předcházení vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí MBÚ

Opatření/akce-popis: Zveřejnit postup při řešení situací sexuálního obtěžování v intranetu či na webové stránce MBÚ.

Období: Do poloviny r. 2024

Indikátor/y: Zveřejněný postup při řešení šikany a sexuálního obtěžování

Stav plnění: Postup je ve fázi přípravy ve spolupráci s organizací Konsent. Všem zaměstnancům/kyním byla rozeslána informační videa o řešení situací sexuálního obtěžování.

Cíl: 5.5 Předcházení vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí MBÚ

Opatření/akce-popis: Připravit interní směrnici k postupu řešení situací negativního pracovního jednání včetně formální i neformální cesty.

Období: Do konce r. 2024

Indikátor/y: Interní směrnice o postupu řešení negativního pracovního jednání obsahující definice genderově motivovaného obtěžování, výčet netolerovaného chování, postup řešení nahlášených případů a přehled případných sankcí

Stav plnění: Interní směrnice bude výstupem bodu 5.4., je tedy ve fázi přípravy ve spolupráci s Konsent.

Cíl: 5.6 Předcházení vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí MBÚ

Opatření/akce-popis: Monitorovat stížnosti směřující na MBÚ

Období: Průběžně

Indikátor/y: Statistika podaných podnětů zahrnující kategorii genderu, postavení zúčastněných, typ chování, o jaké se v jednotlivých případech jednalo a výsledek stížnosti

Stav plnění: Pro monitorování stížností na šikanu dosud nebyl vhodný nástroj, lze vycházet pouze z informací pověřeného pracovníka, který ovšem monitoruje pouze whistleblowing. Tento kanál nebyl pro stížnosti na šikanu zatím využit.

Konkrétní dotaz na šikanu a genderově podmíněné násilí byl také zahrnut v dotazníkovém šetření, které směřovalo na všechny zaměstnance.

Situaci umožní monitorovat až zavedení mechanismů pro hlášení a řešení genderově podmíněného násilí a šikany na pracovišti. Na přípravě postupu aktuálně spolupracujeme s firmou Konsent a předpokládáme možnost využití ombudsmana AV ČR.

Cíl: 5.7. Podpora rovného zacházení v prostředí MBÚ

Opatření/akce-popis: Proškolení PR oddělení v prezentování mužů a žen s ohledem na genderovou citlivost.

Období: Průběžně

Indikátor/y: Realizovaná školení, prezenční listiny

Stav plnění: Bude řešeno v rámci spolupráce s organizací Konsent.

6. GENDEROVÁ DIMENZE VÝZKUMU

Cíl: 6.1 Zapojení se do evropských projektů zaměřených na genderovou dimenzi v obsahu výzkumu

Opatření/akce-popis: Školit relevantní zaměstnance/kyně na téma „Genderová dimenze ve výzkumných tématech“ za spolupráce s Národním kontaktním centrem – gender a věda.

Období: Průběžně

Indikátor/y: Realizovaná školení, prezenční listiny ze školení

Stav plnění: Vědečtí pracovníci a pracovnice se v relevantních případech zúčastňují přednášek na toto téma v NKC – gender a věda. U vybraných projektů tato povinnost existuje pro všechny členy týmu a prezenční listiny/certifikáty o absolvování jsou součástí monitorovacích zpráv (k dispozici v grantovém oddělení)

Cíl: 6.2 Podpora genderové dimenze výzkumu

Opatření/akce-popis: Zapojit se do činnosti Komunity pro změnu, kterou od r. 2015 organizuje Národní kontaktní centrum – gender a věda.

Období: Do poloviny r. 2023

Indikátor/y: Účast MBÚ v činnostech Komunity pro změnu

Stav plnění: Členové ústavu jsou zapojeni do činnosti Komunity pro změnu.

Cíl: 6.3 Podpora genderové dimenze výzkumu

Opatření/akce-popis: Popularizace výzkumů správně zohledňujících genderová témata a podpora správné praxe.

Období: Průběžně

Indikátor/y: Popularizační výstupy

Stav plnění: Publikace jsou zveřejňovány na stránkách MBÚ.

Vypracoval: Gender tým MBÚ

V Praze dne 27. 3. 2025

Ing. Jiří Hašek, CSc., v. r.

ředitel

Mikrobiologický ústav AV ČR, v. v. i.