

**Plán rovných příležitostí
Biotechnologického ústavu AV ČR, v. v. i.
pro roky 2025–2027**



Zpracovala: Bc. Kateřina Sedláčková

Obsah

Úvod	2
1. Současný stav a cíle	3
1.1. Zaměstnanecká struktura	3
2. Aktivity	4
2.1. Sladění soukromého a pracovního života a kultura na pracovišti	4
Vyhodnocení plnění cílů a plány na další období	4
Oblast rovnosti v pracovních podmínkách	4
Oblast komunikace	4
Tabulka č.1 - Work-life balance a kultura na pracovišti	5
2.2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování	6
Tabulka č. 2 - Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování	6
2.3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu	6
Tabulka č.3 - Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu	7
2.4. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky	7
Tabulka č. 4 - Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky	8
2.5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování	8
Tabulka č. 5 - Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování	8
3. Závěr	9

Úvod

Plán rovných příležitostí 2025-2027 navazuje na předchozí strategický dokument a dále prohlubuje systematické řešení genderové rovnosti v instituci. Dosavadní implementace plánu potvrdila důležitost této agendy a přinesla řadu konkrétních zlepšení v oblasti podpory rovných příležitostí. Tento aktualizovaný plán (*Gender Equality Plan*, dále jen GEP) potvrzuje závazek Biotechnologického ústavu AV ČR, v. v. i. (dále jen BTÚ) k podpoře genderové rovnosti jako klíčové součásti strategie rozvoje a řízení organizace, který je nyní posílen také vstupem do implementační fáze HR Award.

BTÚ 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, nediskriminace, genderové vyváženosti, spoluautorství, pracovních podmínek, stability pracovních míst, kariérního rozvoje, mobility, hodnocení a nábory. Zároveň BTÚ klade důraz na vysokou odbornou úroveň každého jednotlivce.

Obecným cílem GEP zůstává nastavení rovných podmínek pro muže a ženy ve vědě tak, aby nedocházelo ke ztrátám talentů, nevyužití potenciálu žen a v neposlední řadě také k neefektivnímu vynakládání ekonomických prostředků tím, že investice do vzdělání žen a jejich vědecké kariéry není ošetřena vhodnými nástroji. Současně s tím se GEP věnuje také začlenění genderové dimenze do výzkumu. V této oblasti by měly být zváženy poznatky z oblasti pohlaví a genderu např. v rámci různých rizikových faktorů, biologických mechanismů, příčin onemocnění, klinických projevů, následků nebo různých postupů v léčení chorob nebo poruch.

GEP nadále pokrývá následující klíčové oblasti:

- sladování soukromého a pracovního života a kultura na pracovišti,
- genderová vyváženost ve vedení a rozhodování,
- genderová rovnost při nábory a kariérním postupu,
- začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky,
- opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování.

GEP zahrnuje seznam akcí, jež pokrývají veškeré požadované tematické oblasti. Jeho ambicí je, aby BTÚ splňoval veškeré požadavky na moderní výzkumný ústav v evropském prostoru a závazky směřující ke genderové rovnosti. Úspěšná implementace předchozího plánu, včetně vytvoření pozice Ochránce práv zaměstnanců a zlepšení dostupnosti informací pro všechny zaměstnance, potvrzuje správnost tohoto směřování.

BTÚ vychází z doporučení EU (např. pokyny Horizon Europe k plánům rovnosti mužů a žen), doporučení národních autorit (MŠMT, Národní kontaktní centrum pro gender a vědu při Sociologickém ústavu AV ČR) a dalších relevantních zdrojů.

Za zajištění rovného přístupu jsou odpovědní všichni zaměstnaní BTÚ. Tento plán se vztahuje jak na zaměstnané, tak i na studenty a studentky, kteří mají společně usilovat o vytváření respektujícího, tolerantního prostředí, jež klade důraz na prevenci jakékoliv formy diskriminace. Ústav se významně podílí na terciárním vzdělávání, proto považujeme za důležité vytvářet komunitu, která funguje na základě vzájemného respektu.

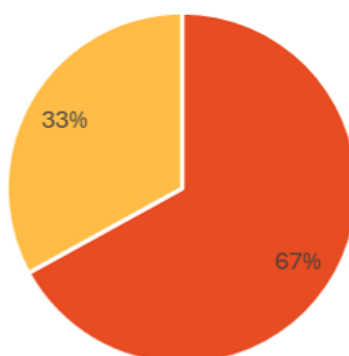
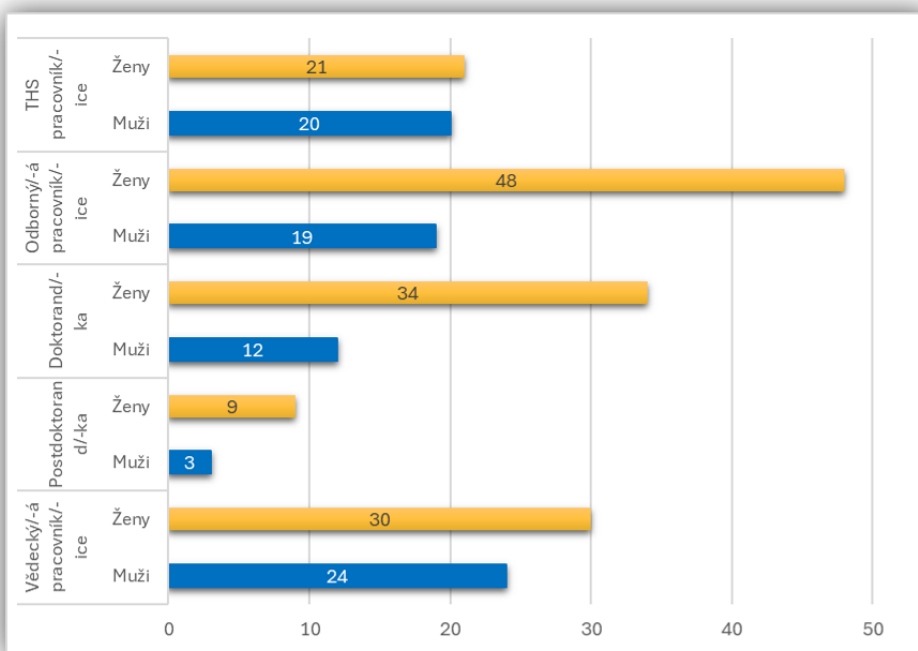
.....

1. Současný stav a cíle

Jedním z hlavních zdrojů informací pro tvorbu GEP jsou i nadále data o zaměstnaných BTÚ. Následující výběr je základním nastíněním aktuální situace na BTÚ jako celku.

1.1. Zaměstnanecká struktura

V celkovém počtu zaměstnanců a zaměstnankyň se ke konci roku 2024 podíl žen a mužů rovná 64 %: 36 % (142 žen a 79 mužů z celkového počtu 220 zaměstnaných). Tento trend vysokého zastoupení žen se promítá napříč většinou pracovních pozic. Na vědeckých pozicích je poměr relativně vyrovnaný (56 % žen: 44 % mužů), stejně jako na THS pozicích (51 % žen: 49 % mužů). Výraznější převahu žen vykazují postdoktorandské pozice (75 % žen), PhD pozice (74 % žen) a pozice odborných pracovníků (72 % žen). Tento poměr však stále neodpovídá zastoupení žen ve vedoucích pozicích, kde ženy obsazují 33 % pozic (6 z 18 vedoucích pozic).



■ Muži ■ Ženy

Příčiny těchto nerovností jsou komplexní a zahrnují přetrvávající genderové stereotypy ve vědě, způsob hodnocení vědecké práce či tradiční rozdělení péče o děti a domácnost. BTÚ si je těchto výzev vědom a aktivně pracuje na jejich řešení, mimo jiné přistoupením k Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Současné studie přitom ukazují, že vyrovnanější podíl žen a mužů v rozhodovacích pozicích umožňuje diferencovanější pohled na řešení problémů, umožňuje využívat širšího spektra talentů a životních zkušeností a může mít pozitivní dopady na výkonnost organizace.

Pohled na zaměstnaneckou populaci BTÚ dle věku ukazuje, že mezi zaměstnanými nadále převažují lidé do 40 let, kteří tvoří 60 % zaměstnanecké populace. Spolu s lidmi do 50 let je to již 84 % zaměstnanecké populace. Tato věková struktura, spolu s aktuálním počtem přibližně 10 zaměstnanců a zaměstnankyň na mateřské či rodičovské dovolené, podtrhuje důležitost systematické podpory sladování pracovního a rodinného života.

BTÚ, jakožto moderní výzkumná instituce založená v roce 2008, v současnosti uplatňuje řadu neformálních politik pro podporu sladování pracovního a rodinného života, včetně možnosti kratších úvazků, flexibilní pracovní doby a práce na dálku. Instituce si je vědoma potřeby další formalizace a rozvoje těchto politik, což se odráží i v podané žádosti o projekt OP JAK zaměřený na zlepšení výzkumného prostředí. Cílem je vytvořit systematický rámec pro podporu kariérního růstu všech zaměstnanců a zaměstnankyň, včetně těch s rodičovskými povinnostmi.

2. Aktivity

2.1. Sladování soukromého a pracovního života a kultura na pracovišti

Oblast sladování osobního a pracovního života zůstává jednou ze silných stránek BTÚ. Flexibilní formy práce jsou na pozicích, kde to povaha práce umožňuje, aktivně využívány a jejich dostupnost se od předchozího období ještě rozšířila. Management mateřské a rodičovské dovolené funguje na neformální bázi uspokojivě, je však žádoucí tento systém formalizovat pro zajištění jeho dlouhodobé udržitelnosti.

BTÚ se v uplynulém období zaměřil především na zlepšení interní komunikace a dostupnosti informací, což se projevilo vytvořením anglické verze intranetu a zavedením pravidelného newsletteru. V oblasti etických pravidel se ústav nadále řídí Etickým kodexem výzkumných pracovníků v AV ČR a Kariérním řádem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR, přičemž tvorba vlastního etického kodexu BTÚ je plánována na následující období.

S ohledem na plánované posílení personálních kapacit v oblasti HR bude možné systematictěji pracovat na formalizaci dosud neformálně fungujících procesů a implementaci nových opatření. Zvláštní důraz bude kladen na vytvoření jasných a transparentních postupů v oblasti managementu mateřské/rodičovské dovolené a na systematické sledování a vyhodnocování dopadu přijatých opatření.

Vyhodnocení plnění cílů a plány na další období

Oblast rovnosti v pracovních podmínkách

- ✓ Bylo zahájeno systematické sledování genderových statistik
- ✓ Připraveny komplexní vzdělávací materiály pro zvyšování povědomí o rovných příležitostech
- ✓ Částečně realizována transformace dokumentů do genderově senzitivního jazyka
- ✓ Některé cíle, zejména vytvoření vlastního etického kodexu a metodiky managementu mateřské/rodičovské dovolené, byly přesunuty do následujícího období

Oblast komunikace

- ✓ Úspěšně zaveden dvojjazyčný intranet a pravidelný newsletter
- ✓ Nové dokumenty jsou systematicky vytvářeny v českém i anglickém jazyce
- ✓ Implementace genderově citlivého jazyka probíhá průběžně při aktualizaci dokumentů

Způsob, jak bude BTÚ nadále postupovat v této oblasti, je popsán v Tabulce č. 1 – Work-life balance a kultura na pracovišti.

Tabulka č.1 - Work-life balance a kultura na pracovišti			
Cíle	Aktivity	Indikátory	Termín
1. Rovnost v pracovních podmínkách, interních zásadách, dokumentaci a procesech	1.1 Vytvořit vlastní pravidla etiky či etický kodex BTÚ	Etický kodex BTÚ a jeho představení zaměstnaným	4Q/2025
	1.2 Organizace workshopů se zaměřením na základní i vědeckou etiku	Počet workshopů a min 60% proškolených zaměstnaných	2Q/2026
	1.3 Zavést pravidelné průzkumy spokojenosti zaměstnanců	Realizace prvního komplexního průzkumu spokojenosti zaměstnanců	2Q/2026
	1.4 Vytvoření metodiky managementu mateřské/rodičovské dovolené	Metodika managementu mateřské/rodičovské dovolené	1Q/2026
	1.5 Genderové statistiky	Pokračování ve sběru a vyhodnocování genderových statistik s cílem získat relevantní data pro strategická rozhodnutí	průběžně
	1.6 Rovné příležitosti	Implementace připravených vzdělávacích materiálů	2Q/2026
	1.7 Vytvoření „Welcome Office“	Zavedení a fungující Welcome Office pro usnadnění aktivního zapojení zahraničních pracovníků BTÚ	1Q/2027
2. Komunikace a genderově citlivý jazyk	2.1 Dokončení překladu zbývajících dokumentů do anglického jazyka.	Všechny relevantní dokumenty budou dostupné v české i anglické verzi.	průběžně
	2.2 Zlepšování struktury intranetu v české i anglické verzi	Funkční, uživatelsky přívětivý intranet v české i anglické verzi.	průběžně
	2.3 Aktualizace a implementace grafického manuálu BTÚ pro zajištění jednotné komunikace napříč všemi kanály.	Publikovaný nový grafický manuál BTÚ	2Q/2025

2.2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Ve vedoucích pozicích BTÚ nadále přetrvává genderová nevyváženost – celkový podíl mužů na úrovni řízení činí 67 %. Přestože v celkovém počtu zaměstnanců tvoří ženy většinu (64 %), jejich zastoupení ve vedoucích pozicích je výrazně nižší. Tento trend odpovídá obecnému jevu známému jako 'skleněný strop', kdy ženy po dosažení určité hierarchické úrovně již dále nepostupují.

Pozitivním signálem je rostoucí zastoupení žen v důležitých rozhodovacích orgánech instituce. Rada BTÚ je vedena ženou a celkově v ní působí 2 ženy z 11 členů (18 %). V dozorčí radě je jedna žena z 5 členů (20 %) a v Scientific Advisory Board (SAB) působí 2 ženy z 8 členů (25 %). Významným krokem je také jmenování ženy do funkce Tajemnice ústavu.

BTÚ si je této situace vědom a považuje vyrovnanější zastoupení žen ve vedoucích pozicích za důležitý cíl. Pro následující období je proto klíčové vytvořit konkrétní motivační nástroje a systematická opatření podporující kariérní růst žen do vedoucích pozic. Jedním z plánovaných kroků je zpracování studie proveditelnosti zřízení školky či dětské skupiny na pracovišti, která by mohla významně přispět k lepšímu sladování vědecké kariéry s rodičovskými povinnostmi.

Tabulka č. 2 - Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování			
Cíle	Aktivity	Indikátory	Termín
3. Podporovat genderovou vyváženost ve vedení, rozhodovacích výborech a radách	3.1 Vytvořit motivační nástroje pro případné kandidátky na vedoucí pozice, do rozhodovacích komisí a rad BTÚ	Motivační nástroje podporující genderovou vyváženost	4Q/2026

2.3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

BTÚ v uplynulém období významně pokročil ve formalizaci náborových a adaptačních procesů. Byl vytvořen Pracovní řád, který je aktuálně v připomínkovém řízení, a standardizovány byly také formáty inzerce pracovních pozic. Významným krokem bylo zavedení systematického onboardingu pro nové zaměstnance a zaměstnankyně.

Přestože personální procesy zůstávají do značné míry decentralizované a jejich realizace se stále částečně liší napříč výzkumnými skupinami, BTÚ směřuje k větší standardizaci a profesionalizaci v této oblasti. Vedoucí výzkumných skupin, kteří kombinují vědeckou a manažerskou činnost, budou v následujícím období systematicky podporováni v rozvoji manažerských kompetencí.

Kroky, které povedou k formalizaci a centralizaci personálních procesů v BTÚ, jsou popsány v Tabulce č.3 – Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu.

Tabulka č.3 - Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu			
Cíle	Aktivity	Indikátory	Termín
4. Posílit a formalizovat profesionalitu personálních procesů a sjednotit postupy	4.1 Vytvořit pracovní řád BTÚ	Dokončení a implementace pracovního řádu BTÚ	2Q/2025
	4.2 Aktualizovat formát a strukturu inzerce pro celý BTÚ	Publikované sjednocené vzory inzerátů pro všechny typy pozic	1Q/2025
	4.3 Aktualizovat proces onboardingu a relevantní části převést do el. podoby	Aktualizovaný a implementovaný systém onboardingu	4Q/2025
	4.4 Vytvořit mentoringový program pro nově zaměstnané	Mentoringový program pro nově zaměstnané	4Q/2026
	4.5 Zajistit pro vedoucí a další účastníky výběrových komisí školení v oblasti náboru a výběru	Školení v oblasti náboru a výběru nových zaměstnaných	1Q/2026
5. Ukotvit systém profesního vzdělávání	5.1 Vytvoření interního on-line portálu vzdělávání	Funkční on-line portál	2Q/2027
	5.2 Revize systému atestací	Aktualizovaný a implementovaný atestační systém	2Q/2026

2.4. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky

Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky představuje důležitý aspekt vědecké práce, který může významně přispět ke kvalitě a relevanci výzkumných výsledků. Zohlednění potenciálních genderových rozdílů a specifik je zvláště důležité v oblasti biomedicínského výzkumu, kde mohou mít různé faktory odlišný dopad na muže a ženy.

V předchozím období BTÚ učinil první krok tímto směrem ustanovením odpovědné osoby, která prochází specializovaným vzděláváním v oblasti implementace genderové dimenze do výzkumu. Tento krok vytváří základ pro systematické začleňování genderových aspektů do výzkumných projektů a metodologií v následujícím období.

Pro období 2025-2027 plánuje BTÚ rozšířit toto úsilí o:

- ✓ Sdílení získaných znalostí a best practices v oblasti genderové dimenze výzkumu s vědeckými týmy
- ✓ Systematickou podporu při začleňování genderových aspektů do připravovaných výzkumných projektů
- ✓ Vytvoření metodických materiálů pro zohledňování genderové dimenze ve výzkumu

Konkrétní cíle a aktivity v této oblasti jsou shrnuty v Tabulce č. 4 - Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky."

Tabulka č. 4 - Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky			
Cíle	Aktivity	Indikátory	Termín
6. Začlenění genderové dimenze do výzkumných postupů, metodologie, výsledků a návrhů projektů	6.1 Zpracování problematiky genderové rovnosti v oblasti výzkumu BTÚ	Příručka pro vyhodnocení genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovací	2Q/2026
	6.2 Školení k integraci genderového rozměru do postupů, metodologie, výsledků a návrhů projektů	Proškolení vedoucí a vědeckí zaměstnaní	2Q/2026

2.5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Přestože vztahy na pracovišti a celková atmosféra v BTÚ jsou dlouhodobě hodnoceny jako převážně přátelské, ústav si uvědomuje důležitost systematického přístupu k prevenci a řešení případného negativního chování. Významným krokem v této oblasti bylo zřízení pozice Ombudsmana, který se zabývá případnými podněty týkajícími se nevhodného chování na pracovišti.

BTÚ si je vědom, že vztah mezi pohlavím a násilím je komplexní a že genderové nerovnosti ve společnosti mohou mít významný dopad na chování a vztahy na pracovišti. Proto pro období 2025-2027 plánuje posílit preventivní opatření a zvýšit povědomí o této problematice prostřednictvím několika klíčových kroků.

Konkrétní aktivity a cíle v této oblasti jsou shrnuty v Tabulce č. 5 - Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování.

Tabulka č. 5 - Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování			
Cíle	Aktivity	Indikátory	Termín
7. Zvyšování povědomí zaměstnanců o nevědomé zaujatosti a nevhodném chování	7. 1 Vytvoření vlastního etického kodexu, který jasně deklaruje nepřijatelnost jakýchkoliv forem dehonestujícího chování, šikany, sexismu a obtěžování	Etický kodex	4Q/2025
	7.2 Posílit prevenci výskytu daných jevů zahrnutím problematiky do systému vzdělávání prostřednictvím externího dodavatele	Počet proškolených zaměstnanců	2Q/2026
	7. 3 Rozšíření povědomí o roli Ombudsmana a postupech při řešení případných incidentů	Realizovaná interní kampaň	2Q/2025

3. Závěr

Plán rovných příležitostí pro období 2025-2027 staví na zkušenostech z předchozího období a dále rozvíjí již započaté aktivity ve všech klíčových oblastech. BTÚ v uplynulém období dosáhl několika významných úspěchů, jako je vytvoření pozice Ombudsmana, zlepšení dostupnosti informací prostřednictvím dvojjazyčného intranetu nebo zavedení systematického onboardingu. Zároveň byly identifikovány oblasti vyžadující další pozornost, především formalizace některých procesů a systematická podpora kariérního rozvoje žen ve vedoucích pozicích.

Pro následující období si BTÚ stanovuje ambiciózní, ale realistické cíle v oblasti rovných příležitostí. Jejich naplňování bude vyžadovat aktivní zapojení všech úrovní organizace – od vedení přes výzkumné týmy až po podpůrné složky. V současnosti je agendě rovných příležitostí a souvisejícím aktivitám věnováno 0,5 FTE lidských zdrojů, přičemž v průběhu roku 2025 je plánováno navýšení. Toto personální posílení umožní systematictější práci na implementaci plánovaných opatření a jejich průběžném vyhodnocování.

BTÚ si je vědom, že vytváření rovných příležitostí je dlouhodobý proces vyžadující kontinuální pozornost a postupné systematické změny. Tento plán představuje další krok na cestě k moderní výzkumné instituci, která plně využívá potenciál všech svých zaměstnanců a zaměstnankyň a vytváří spravedlivé a podporující prostředí pro jejich profesní růst.