	<i>Druh normy</i>	<i>List</i>	1 z 5	
	Rozhodnutí generálního ředitele			
	<i>Číslo/ročník</i>	19/23	<i>Počet příloh</i>	1
<i>Název</i>				
Genderový plán				

Na úrovni EU byl přijat dokument Akční plán EU pro rovnost žen a mužů (GAP) III Evropské komise (25. listopadu 2020) a zpráva 'Triangle Task Force' Guideline Paper on 'Research evaluation in a context of Open Science and gender equality' Výboru pro Evropský výzkumný prostor (ERAC, European Research Area and Innovation Committee) (2. června 2021), týkající se pokynů k provedení změn v procesu a metodách hodnocení, a to tak, aby byly v souladu s principy otevřené vědy a rovnosti pohlaví.

Plán genderové rovnosti VÚKV a.s. je praktickým nástrojem pro prosazení a podporu cílů, mechanismů a opatření vedoucích ke zlepšení rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu, vývoji a řízení lidských zdrojů, který reflektuje priority evropské strategie v této oblasti a požadavky programu Horizont Evropa.

Přijetím plánu genderové rovnosti (GEP) se VÚKV a.s. hlásí k principům cílů Evropské unie v oblasti genderové rovnosti (Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025) a záměrům národní politiky (Plán rovnosti žen a mužů 2021–2030: Úřad vlády, odbor rovnosti žen a mužů,

Forma a obsah GEP VÚKV a.s. reaguje na požadavky definované v tomto Akčním plánu

V návaznosti na výše uvedené



v y d á v á m

toto Rozhodnutí, upravující problematiku Plánu genderové rovnosti VÚKV a.s., tohoto znění

A. Plán genderové rovnosti

Plán genderové rovnosti společnosti VÚKV a.s. představuje dokument, stanovující přístup společnosti VÚKV a.s. k otázce genderové rovnosti.

Stanovení konkrétních cílů a aktivit vedoucích k jejich dosažení uvedených v plánu genderové rovnosti VÚKV a.s. (dále jen GEP VÚKV a.s.) je efektivním nástrojem k dosažení hlavního cíle, jímž je snížení nerovnosti mezi muži a ženami a posílení rozmanitosti, pokud jde například o věk, kulturu, výkonnost, sexuální orientaci, mnohojazyčnost atd.

<i>Činnosti</i>	<i>Titul, jméno a příjmení</i>	<i>Útvar</i>	<i>Datum</i>	<i>Podpis</i>
<i>Zpracoval</i>	JUDr. Petr Pour	1100	2023-12-29	
<i>Schválil generální ředitel</i>	Ing. Zdeněk Malkovský, Ph.D.	1000	2023-12-29	
<i>Rozdělovník</i>	originál sekretariát a.s.; intranet			

Forma a obsah GEP VÚKV a.s. reaguje na požadavky definované v *Akčním plánu EU pro rovnost žen a mužů (GAP) III* Evropské komise (25. listopadu 2020) a zprávy *'Triangle Task Force' Guideline Paper on 'Research evaluation in a context of Open Science and gender equality'* Výboru pro Evropský výzkumný prostor (ERAC, European Research Area and Innovation Committee) (2. června 2021), týkající se pokynů k provedení změn v procesu a metodách hodnocení, a to tak, aby byly v souladu s principy otevřené vědy a rovnosti pohlaví.

V nejvyšším zájmu VÚKV a.s. je, aby s ohledem na začleňování do mezinárodní vědecké spolupráce, na členství ve významných evropských výzkumných programech a na potřeby vzešlé z genderového auditu nadále sledoval evropské trendy a zaměřil se na kultivaci prostředí, ve kterém se tato vědecká činnost odehrává. Nedílnou součástí toho je i pozornost věnovaná rovnosti žen a mužů ve vědecké kariéře, genderové vyváženosti v rozhodování a integrace tohoto rozměru do obsahu vědecké práce a prostředí pro výzkum. Rovné příležitosti v pracovních podmínkách, kariérním růstu, hodnocení a odměňování jsou základními prioritami moderní vědecké instituce. VÚKV a.s. přijetím tohoto plánu genderové rovnosti deklaruje zájem na rozvoji a snahu být moderní vědeckou institucí podporující a oceňující diverzitu na všech úrovních organizace.

Základní cíle, ke kterým implementace GEP VÚKV a.s. směřuje, jsou definovány v souladu s tzv. *Cestovní mapou Evropského výzkumného prostoru pro léta 2015-2020* Výboru pro Evropský výzkumný prostor „ERA Priority 4“ následovně:

1. Genderová vyváženost ve výzkumných týmech, včetně manažerských struktur
2. Genderová vyváženost v rozhodovacích pozicích
3. Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací

B. Pravidla pro tvorbu GEP

Pro stanovení cílů v rámci jednotlivých prioritních oblastech a volbu konkrétních aktivit, vedoucích k jejich efektivnímu dosažení je nutné realizovat následující kroky:

1. Analyzovat dostupná data, týkající se stavu dané problematiky ve VÚKV a.s.
2. Získat podporu vedení VÚKV a.s. pro realizaci jednotlivých aktivit
3. Identifikovat osoby, zodpovědné za implementaci jednotlivých aktivit
4. Formulovat jednotlivé cíle a aktivity
5. Zajistit zdroje (personální a finanční) pro jejich realizaci
6. Identifikovat ukazatele umožňující monitorování implementace a pokroku GEP v navazujících letech

Struktura GEP VÚKV a.s. je v souladu s doporučením *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* rozdělena do tří základních rovin:

1. Institucionální rovina:
Opatření zohledňující vnitřní strukturu a fungování instituce jako celku
2. Kulturní rovina:
Procesy zvyšující gender. rovnováhu s důrazem na vystupování VÚKV a.s. navenek
3. Individuální rovina:
Podpora genderové rovnosti s ohledem na každého jednotlivce

V těchto třech rovinách je zohledněno pět doporučených oblastí:

1. Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
4. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu
5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Oblast 1:

Oblast týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, organizační kultura a potírání stereotypů v dosahování rovnováhy mezi prací, rodičovstvím a/nebo pečovatelskými činnostmi, posílení sdílené kultury rovných příležitostí a hodnoty inkluze. Hlavním cílem v Oblasti 1 je bojovat proti genderovým stereotypům a dbát na poskytování podpory také nedostatečně zastoupeným komunitám.

Oblast 2:

Druhá oblast sleduje genderovou vyváženost na vedoucích pozicích a v rozhodovacích orgánech, prosazování novelizace předpisů a realizace opatření na podporu genderové vyváženosti řídicích orgánů a struktur, jakož i při organizaci a pořádání vědeckých akcí.

Oblast 3:

Třetí oblast prosazuje genderovou rovnost při náboru a přijímání nových zaměstnanců, v kariérním postupu stávajících zaměstnanců a rovnost v hodnotících a výběrových komisích.

Oblast 4:

Čtvrtá oblast se zaměřuje na gender a jeho průsečíky s obsahem výzkumu, tématy řešenými v rámci VaV dotačních projektů i komerčně financovaného výzkumu.

Oblast 5:

Pátá oblast se zaměřuje na boj proti genderově podmíněnému násilí, sexuálnímu a morálnímu obtěžování především formou preventivních akcí a iniciativ ke zvýšení povědomí o problematice genderu.

C. Základní atributy GEP VÚKV a.s.

1. GEP VÚKV a.s. je veřejným dokumentem dostupný na jejích webových stránkách
 2. Pro tvorbu a implementaci GEP VÚKV a.s. jsou alokovány zdroje
 3. Data jsou monitorována a vyhodnocována při kontrole GEP VÚKV a.s.
 4. VÚKV a.s. průběžně buduje kapacity pro implementaci GEP
- Průběh implementace GEP VÚKV a.s. je každoročně zveřejňován na webových stránkách VÚKV a.s.
 - Pro tvorbu a implementaci byl ustanoven pracovní tým GEP ve složení:
 1. **Koordinátorka GEP:** Ing. Jana Čeřovská
 2. **Personální koordinátorka:** Bc. Klára Dvořáková
 3. **Manager kvality:** Ing. Miroslav Bakoš

- Monitorování a shromažďování údajů o zaměstnaných osobách rozdělené dle genderu.
ZO: Personální kordinátorka;
- Vyhodnocování a přezkoumávání GEP VÚKV a.s. v pravidelných intervalech, v souladu s příručkou jakosti.
ZO: Manager kvality, Koordinátorka GEP.
- VÚKV a.s. zajišťuje pravidelná i nepravidelná školení vedoucích pracovníků v oblasti HR a managementu s obsahem zohledňujícím problematiku genderové rovnosti.
ZO: Personální kordinátorka

D. Související dokumenty

Aktivní přístup ke snižování genderových nerovností je nedílnou součástí kultury společnosti VÚKV a.s. Tento přístup se zobrazuje i v dalších souvisejících dokumentech VÚKV a.s.:

1. RGŘ 20/23 – Etický kodex
2. RGŘ 21/23 - Kultura bezpečnosti
3. RGŘ 22/23 – Kultura genderově vyváženého jazyka
4. S7 – Výcvik
5. RGŘ 13/18 - GDPR

E. Akční plán genderové rovnosti na období 2024-2029


Viz příloha

dále

u k l á d á m

vedoucím útvarů seznámit své podřízené zaměstnance se zněním Rozhodnutí v nezbytně nutném rozsahu

Toto Rozhodnutí nabývá platnosti a účinnosti dnem umístění na síť

		Akční plán genderové rovnosti pro r. 2024-2029						
Č.	Doporučené oblasti	Cíl	Procesy k dosažení cílů	Dokumentace k procesům	Kritéria plnění	Garantka	Termín dosažení	Kontrola plnění
01/1	Oblast 1. Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura	Work-life balance	Umožnění flexibilní pracovní doby Podpora home-office Podpora částečných úvazků Podpora rodičů	Pracovní řád RGŘ 09/20, dvoustanná smluvní dokumentce KS KS	RGŘ Uplatňování individuálních smluv se zaměstnanci Uplatňování individuálních smluv se zaměstnanci	Ing. Jana Čerovská Ing. Jana Čerovská Ing. Jana Čerovská Ing. Jana Čerovská	Kontinuálně Kontinuálně Kontinuálně Kontinuálně	Plněno průběžně Plněno průběžně Plněno průběžně Plněno průběžně
01/2	Oblast 2. Genderová vyváženost ve vedení a v rozhodování	Nastavení genderově vyvážených vnitřních evaluačních procesů	Rovnost odměňování a rovnost mezd za stejnou práci a za práci stejné hodnoty	Mzdový řád Certifikáty o absolvování školení	Školení důvěrnice společnosti VÚKV a.s. v oblasti genderové rovnosti (Využití genderové rovnosti v personalistické práci)	Ing. Jana Čerovská Ing. Jana Čerovská	2Q/2025 2Q/2025	Plněno průběžně Plněno průběžně
01/3	Oblast 3. Genderová rovnost při náboru a kariérim postup	Uplatňování hlediska rovných příležitostí žen a mužů	Dodržování genderové rovnosti v personálních procesech a tvorbě firemní dokumentace a průběžná oprava firemní dokumentace do genderově neutrální formy	RGŘ 22/23	Zpracovaný dokument popisující aplikaci RGŘ ve společnosti VÚKV Monitoring genderové rovnosti v souvislosti s účastí žen a mužů ve výběrových řízeních a v souvislosti s celkovým poměrem na zaměstnaneckých pozicích	Bc. Klára Dvořáková Ing. Jana Čerovská	2Q/2024 4Q/2025	Bude splněno do 2Q/2024 Bude splněno do 4Q/2025
01/4	Oblast 4. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu	Zvyšování kvality výzkumu a validity výsledků s ohledem na gender problematiku	Relevance výsledků výzkumu a inovací pro různé skupiny a jejich bezpečnost Rozšíření spektra uživatelů i tržního potenciálu výsledků výzkumu a inovací Budování cest k novým poznatkům, službám a produktům	S7 Výcvik, Mzdový řád Certifikáty o absolvování školení Certifikáty o absolvování školení Certifikáty o absolvování školení	Školení vedoucích pracovníků a pracovníků v oblasti genderové dimenze ve výzkumu Školení vedoucích pracovníků a pracovníků v oblasti genderové dimenze ve výzkumu Školení vedoucích pracovníků a pracovníků v oblasti genderové dimenze ve výzkumu	Bc. Klára Dvořáková Bc. Klára Dvořáková Bc. Klára Dvořáková	Kontinuálně 4Q/2025 4Q/2025 4Q/2025	Plněno průběžně Bude splněno do 4Q/2025 Bude splněno do 4Q/2025 Bude splněno do 4Q/2025
01/5	Oblast 5. Opatření proti genderové podminěnému násilí, včetně sexuálního obtěžování	Uplatňování genderové politiky antidiskriminační politiky	Reflexe genderové perspektivy na všech úrovních správy a organizace Reflexe genderové perspektivy na všech úrovních správy a organizace Podpůrné poradenství proti stereotypům, násilí založenému na pohlaví a genderové identitě, stejně jako sexuálnímu a morálnímu obtěžování	RGŘ 20/23, RGŘ 21/23 a RGŘ 22/23 RGŘ 09/23, Není vyžadováno Certifikáty o absolvování školení	Seznámení všech zaměstnanců a zaměstnankyň s RGŘ (Etický kodex, Kultura bezpečnosti, Kultura senzitivní jazyka) samostudium Seznámení všech zaměstnanců a zaměstnankyň s Whistleblowingovým kanálem skrze e-mailovou komunikaci Zřízení role důvěrnice společnosti VÚKV a.s. G3a zavedení schránky důvěry	Ing. Jana Čerovská Ing. Jana Čerovská Ing. Jana Čerovská	4Q/2024 4Q/2024 04/2024 4Q/2024	Splněno Splněno Bude splněno 04/2024 Bude splněno do 4Q/2025