

# Gender Equality Plan

na léta 2022 – 2026

Biologické centrum AV ČR, v. v. i.

IČ: 60077344

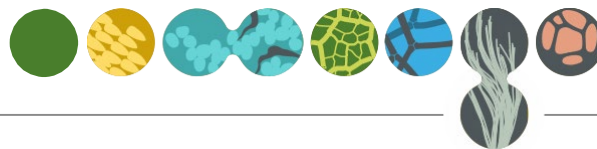
Branišovská 1160/31

370 05 České Budějovice

Tel.: +420 387 775 111

e-mail: [bc@bc.cas.cz](mailto:bc@bc.cas.cz)





## GENDER EQUALITY PLAN

Gender Equality Plan (GEP) neboli plán rovnosti pohlaví je dokument pokrývající následující tři roky, ve kterém definuje Biologické centrum v.v.i. Akademie věd České republiky základní oblasti, cíle a akce na posílení rozmanitost a tolerance v instituci, ať již jde o věk, kulturní či národnostní příslušnost, sexuální orientaci, náboženské vyznání, zdravotní znevýhodnění, mnohojazyčnost apod. V současné době, kdy mnoho starých jistot a paradigmat naší společnosti bylo otřeseno až do základů, oceňujeme význam inkluzivní komunity, která je také schopna a ochotna udělat více, a to bez diskriminace. Komunitu vnímající rozdíly mezi identitami jako etickou hodnotu a cenný zdroj inspirace, který může přinést pozitivní užitek. Diverzita v komunitě instituce přináší výhody v podobě lepšího využití lidského potenciálu, více inovací, nových zkušeností a perspektiv. V tomto ohledu GEP představuje efektivní nástroj pro analýzu, vyhodnocení a strategické nastavení přístupu k tématu potenciální diskriminace a netolerance na BC.

Otázkou inkluzivní společnosti se zabírají politici jak na evropské rovině, tak v České republice. Přímou téma rovnosti žen a mužů ve výzkumu a inovacích je prioritou Evropského výzkumného prostoru (EVP). Již v roce 2012 si Evropská komise stanovila tři cíle pro spolupráci mezi zeměmi EU a podporu institucionálních změn: rovnost žen a mužů ve vědecké kariéře, genderová vyváženost v rozhodování, integrace genderového rozměru do obsahu výzkumu a inovací.

Strategie Evropské komise pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025<sup>1</sup> stanoví vizi, politické cíle a opatření pro dosažení konkrétního pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů v Evropě a pro dosažení cílů udržitelného rozvoje. Zásadním způsobem napomáhá dosažení těchto cílů povinnost pro všechny výzkumné instituce zemí EU a přidružených zemí vypracovat plán rovnosti žen a mužů (GEP). GEP se stává kritériem způsobilosti pro všechny výzkumné organizace v EU a přidružených zemí, které se chtějí účastnit programu Horizont Evropa, a to od výzev s uzávěrkami v roce 2022 a později.

Požadavky na GEP od Evropské komise:

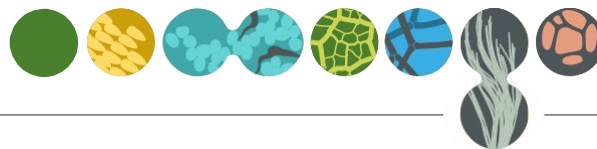
- Musí být veřejným dokumentem, podepsaným vrcholovými manažery instituce. V dokumentu se musí prokázat závazek k rovnosti žen a mužů, stanovit jasné cíle, podrobné činnosti a opatření k jejich dosažení.
- Musí mít vyhrazené zdroje pro návrh, implementaci a monitorování, včetně financování konkrétních pozic.
- Musí obsahovat opatření, cíle, ukazatele a průběžné hodnocení pokroku.
- Musí být podporován školením a budováním kapacit.

Rovnost žen a mužů patří k základním hodnotám také České republiky vyjádřené i v Listině základních práv a svobod. Tématem se v České republice zabývá Úřad vlády. Aktuálně je vypracovaný již druhý rámcový vládní dokument pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice. Prvním dokumentem byla Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020. Nová strategie pro roky 2021–2030 obsahuje celkem osm oblastí společenského života: práce a péče, rozhodování, bezpečí, zdraví, poznání, společnost, vnější vztahy a instituce.

Úřad vlády České republiky při přípravě opatření do druhého rámcového dokumentu vypracoval podkladové analýzy k tématu rovnosti žen a mužů. Z analýz vyplynulo, že v české společnosti přetrvává řada genderových nerovností.<sup>2</sup> Také různá mezinárodní a evropská srovnání ukazují, že v rámci EU patří Česko z tohoto hlediska k podprůměrným zemím. K hlavním problémům patří nerovnosti na trhu práce (včetně vysokého rozdílu v průměrných příjmech žen a mužů), ekonomické nerovnosti (vyšší míra ohrožení žen chudobou), velmi nízké

<sup>1</sup> Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů, Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025, březen 2020 EK Brusel

<sup>2</sup> Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030, únor 2021 Úřad vlády ČR



zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, horizontální genderová segregace ve školství či stereotypní rozdělení rolí v péči o domácnost a rodinu. Specifickým problémem souvisejícím s nerovností žen a mužů je pak výskyt sexuálního a domácího násilí. Genderové nerovnosti mají negativní dopad především na postavení žen ve společnosti. Řada těchto nerovností ovšem negativně ovlivňuje i životy mužů. Jedná se především o oblast zdraví či genderových stereotypů o rolích mužů. Tlak na výdělečnost mužů je jeden z faktorů, které se podílejí na udržování horizontální segregace. Tlak na výkon může mít navíc negativní dopady na jejich psychické i fyzické zdraví. Obdobně existují i další oblasti, ve kterých dochází ke znevýhodňování mužů. Strategie rovnosti žen a mužů poukazuje také na negativní dopady genderových stereotypů na muže.

Biologické centrum Akademie věd České republiky (BC) je jednou z největších vědecko-výzkumných institucí ekologicky orientovaného výzkumu v Evropě a jeho hlavním zaměřením je výzkum v biologických a biologicko-ekologických oborech. Rovnost a férovost jsou jedněmi z jejich základních priorit. BC dodržuje zásady rovnosti dlouhodobě ve vazbě na zákoník práce ČR, Etický kodex AV ČR a Etický kodex BC. Jedná se o principy diversity, inkluze a rovnosti. Ukazatele rovnosti žen a mužů a dostupnost údajů členěných podle jednotlivých kategorií hrají důležitou roli při uplatňování gender mainstreamingu. Ženy a muži mají na BC stejná práva a možnost seburčení ve všech aspektech a fázích pracovního života. BC podporuje vzájemný respekt a uznání, možnost svobodné výměny názorů, myšlenek a zkušeností. V rámci běžného chodu instituce BC přistupuje rovně ke všem zaměstnancům v zohlednění všech rozmanitostí (sociálních, národnostních, etnických, genderových, sexuálních, náboženských, ekonomických, vzdělanostních, zdravotních nebo věkových). BC vytváří rovnocenné pracovní podmínky všem zaměstnancům od administrativních, technických, začínajících výzkumných pracovníků až po zkušené seniorní pracovníky. BC také podporuje sladění pracovního a osobního života svých zaměstnanců.

Závazek rovného přístupu je také obsažen v zásadách Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků a Evropské charty pro výzkumné pracovníky, ke kterým se BC přihlásilo v roce 2017. V souvislosti s usilováním o ocenění HR Award vypracovalo BC svoji GAP analýzu, ze které vyplynulo, že zaměstnanci vnímají, že je k nim na pracovištích ze strany nadřízených přistupováno spravedlivě. A to jak ze strany přístupu, tak po stránce finanční. Dále v rámci přípravy GAP analýzy vyplynulo, že drtivá většina zaměstnanců se nesetkalo na pracovišti s žádnou formou diskriminace.

Přesto se BC na problematiku rovného přístupu zaměřit potřebuje. Z níže uvedené tabulky vyplývá, že na pozici V1 převažují ženy (1,8%), které nastupují do zaměstnání hned po magisterském studiu. Údaje demonstrují projevený zájem žen o pokračování pracovní kariéry ve vědeckém prostředí. Většinou nejsou tyto ženy nezátížené povinnostmi o rodinu či domácnost. Na pozici V2 se počty žen a mužů vyrovnávají s lehkou převahou mužů. Od pozice V3 se začínají pomyslné nůžky počtu žen a mužů ve vědě rozevírat. Výrazný pokles počtu žen ve vědě směrem k vyšším kariéerním postům v kategoriích V5 a V6 znamená, že podmínky žen a mužů nejsou zcela srovnatelné a v průběhu let se výrazně neměnily.

Tabulka č. 1 Počty mužů a žen (zaměstnanců BC) v letech 2018–2021 ve stupních V1 až V6.

	2018			2019			2020			2021		
	ženy	muži	poměr	ženy	muži	poměr	ženy	muži	poměr	ženy	muži	poměr
V1	36	20	1,80	39	26	1,50	45	24	1,88	41	24	1,71
V2	52	62	0,84	72	73	0,99	69	64	1,08	63	75	0,84
V3	40	56	0,71	57	54	1,06	45	58	0,78	48	60	0,80
V4	22	30	0,73	27	31	0,87	27	35	0,77	27	36	0,75
V5	26	60	0,43	26	63	0,41	27	62	0,44	30	64	0,47
V6	3	43	0,07	3	44	0,07	4	46	0,09	4	49	0,08
celkem	179	271	0,66	224	291	0,77	217	289	0,75	213	308	0,69

Zdroj: Personální úsek BC



BC si určilo v rámci svého GEP oblasti, na které se chce zaměřit v průběhu dalších tří let. Jedná se o plán střednědobý, který bude aktualizovaný a průběžně monitorovaný a každoročně vyhodnocovaný. Jednotlivé základní oblasti, které jsou v souladu s doporučeními obou strategických dokumentů, tj. strategického dokumentu Evropské komise pro roky 2020–2030 a strategie České republiky, jsou více specifikovány v textu níže.

BC si určilo pět základních oblastí, v rámci kterých bylo specifikováno celkem 13 cílů souvisejících s problematikou rovnosti a genderu.

- ❖ OBLAST 1: ROVNOVÁHA PRACOVNÍHO A NEPRACOVNÍHO ŽIVOTA, KULTURA ORGANIZACE A BOJ SE STEREOTYPY
- ❖ OBLAST 2: GENDEROVÁ VYVÁŽENOST NA MANAŽERSKÝCH POZICÍCH A V ROZHODOVACÍCH ORGÁNECH
- ❖ OBLAST 3: ROVNOST POHLAVÍ PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU
- ❖ OBLAST 4: ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A INOVACÍ
- ❖ OBLAST 5: PREVENCE GENDEROVĚ MOTIVOVANÉHO NÁSILÍ, VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ

Součástí navrhovaných oblastí a cílů je ustavení jednoho nového nástroje - pracovní pozice equality specialist (0,1-0,2 FTE), která bude systematicky a cíleně oblast rovnosti na BC řešit. Tato pozice bude připravovat vedení instituce podklady pro jednání ke změně podmínek směrem k vyšší vyrovnanosti podmínek žen a mužů na BC. Zároveň se musí při řešení svojí agendy sladit se stávajícími agendami a organizačními jednotkami, které na BC již fungují. Jedná se například o mentoringový program pro začínající výzkumné pracovníky a pracovnice, systém celo-institucionálního vzdělávání, spolupráce s Radou ředitele, spolupráce v rámci vstupního školení (welcome-to-BC), ustanovení přijímacích komisí, možností grantových pravidel a podmínek hodnocení jednotlivých poskytovatelů dotací.

Směrem z BC se equality specialist propojí při naplňování GEP s ostatními aktivními ústavy Akademie věd a vysokými školami a bude se inspirovat jejich zkušeností. Díky nařízení EK musí mít GEP vypracovaný a funkční všechny instituce, tj. grantově úspěšné.

Equality specialist naváže spolupráci NKC Gender a Věda, využije jejich aktivit pro svoje vzdělávání a také zvýšení atraktivity možností pro BC.

Equality specialist bude místem sběru/hlášení oznámení negativních zkušeností z celého BC. V kompetenci equality specialisty bude podle schválených pravidel vedením instituce zahájit řešení.

V případě potřeby bude mít BC externího mediátora, který na základě požadavku equality specialisty pomůže konzultacemi, radou nebo osobním pohovorem.

## Popis jednotlivých oblastí a cílů

### OBLAST 1: ROVNOVÁHA PRACOVNÍHO A NEPRACOVNÍHO ŽIVOTA, KULTURA ORGANIZACE A BOJ SE STEREOTYPY

#### **CÍL 1: PODPORA LEPŠÍ VYVÁŽENOSTI PRACOVNÍHO A SOUKROMÉHO ŽIVOTA**

Nízké zastoupení žen je problémem i ve vědě, výzkumu a inovacích. Obecně v České republice ženy tvoří 60 % magisterských studentů a 44 % studentů doktorských programů. Mezi výzkumníky a výzkumnicemi je ale jen 27 % žen a jejich zastoupení dlouhodobě klesá. Důvodem je především obtížné skloubení vědecké profese s péčí o děti a nedostatek možností pro sladování osobního a náročného pracovního života. Překážkou bývají také psaná i nepsaná pravidla kariérního postupu, která jsou spojena s požadavkem na nepřerušovanou publikační činnost a dlouhodobou zahraniční mobilitou. Vzhledem k nutnosti mobility výzkumníků ve fázi brzké



kariéry je málo pravděpodobné, že s péčí o děti mohou pomáhat jiní rodinní příslušníci, tzn. systém podpůrných opatření musí být zacílený přímo na (oba) rodiče dítěte.

BC se snaží vytvořit podmínky pro vyvážení pracovního a osobního života. Nabízí k dispozici dětskou skupinu, umožňuje zkrácené úvazky a flexibilní pracovní dobu pro oba rodiče dítěte. K dispozici má sociální fond a také závodní stravování. Dále home office, moderní nástroj, který nebyl dosud správně využíván a ani nebyl před pandemií umožňován. Nabízí se možnost přehodnocení a nastavení jako standardní zaměstnanecký benefit a to zejména pro rodiče malých dětí, kdy v případě nemoci nelze předem odhadnout, jestli se jedná o dvoudenní virózu, nebo něco závažnějšího.

Pro kvalitní a smysluplná řešení pomáhající sladit pracovní a soukromý život je potřeba také aktivně monitorovat možnosti, ukazovat a podporovat příklady dobré institucionální praxe, zvat úspěšné ženy/vědkyně na přednášky, zabývat se ženskými talenty na odděleních. Součástí řešení cíle 1 je také zahrnout problém harmonizace práce a rodiny do stávající agendy celo-institucionálního vzdělávání a programu mentoringu.

## **CÍL 2: PODPORA ROVNOVÁHY MEZI PRACÍ A RODIČOVSKOU A/NEBO PEČOVATELSKOU ČINNOSTÍ**

Ženy-výzkumnice mají z důvodu mateřských a rodičovských povinností mnohem méně prostoru na budování a kontinuitu své vlastní vědecké kariéry než muži. Kariéry žen-výzkumnic jsou poznamenány výpadky z důvodu mateřství a rodičovství, a v důsledku genderově podmíněných očekávání péče o rodinu čelí ženy většímu tlaku na omezení mobility než muži. BC vytváří podmínky pro sladění možnosti pracovat a zároveň pečovat o malé dítě nebo nemocného člena rodiny, přestože je to ve vědecko-výzkumné instituci velmi náročné. Zaměstnancům pomáhá dětská skupina pro děti do 3 let věku, flexibilní pracovní doba, nebo možnost pracovat na zkrácený úvazek a její následné zohlednění při hodnocení výkonu práce.

Podpora rovnováhy mezi prací a rodičovskou činností znamená například zohlednění rodičovství do hodnocení, aby péče o děti nebyla diskriminačním faktorem pro kariéerní postup. Princip odloženého hodnocení by bylo potřeba aplikovat opět nejen pro ženy, ale i pro muže na všech pozicích v rámci BC - vědeckých i administrativních/podpůrných. Dále umožnění home office v případě rodičů malých dětí, v případech nemoci dítěte, jelikož nelze dopředu určit, zda se bude jednat o krátkodobý nebo závažnější průběh nemoci.

## **CÍL 3: POSÍLENÍ SDÍLENÉ KULTURY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ A HODNOTY ZAČLENĚNÍ**

Začlenění každého jedince do pracovní komunity je velmi důležité pro efektivní fungování celé instituce. Socializace zaměstnance s respektováním formálních i neformálních sociálních norem a pravidel fungování je nutné jako prevence konfliktů vycházejících z rozdílných hodnotových systémů. Vědecko-výzkumné instituce je multikulturní prostředí, kde mohou vznikat konflikty na pracovišti z důvodu vzájemných kulturních rozdílů a/nebo rozdílného výkladu reality. BC se snaží, aby každý nový zaměstnanec sdílel hodnoty instituce a co nejrychleji se začlenil do pracovního kolektivu.

Každý nový zaměstnanec prochází při nástupu vstupním školením (welcome-to-BC). Školení přibližuje fungování BC, seznamuje s jednotlivými vedoucími podpůrných týmů a pomáhá se rychleji zorientovat v novém prostředí. Do vstupního školení a příručky je potřeba implementovat problematiku sexuálního obtěžování, nevědomé předsudky, genderu a pro cizince kulturní zvyklosti v České republice.

## **CÍL 4: BOJ S GENDEROVÝMI STEREOTYPY, ZVYŠOVÁNÍ ROZMANITOSTI A PODPORA MENŠINOVÝCH KOMUNIT**

BC stejně jako celá česká společnost stále čelí genderovým a dalším stereotypům. Objevuje se i nárazově projevovaná netolerance v jiných oblastech (např. národnostní příslušnost, věk, náboženství, sexuální orientace, vzdělání). BC se hlásí k odstranění genderových stereotypů, zvyšování povědomí o lidské rozmanitosti a zvyšování vzájemné tolerance.



BC pro zlepšení informovanosti a zvýšení povědomí o kulturních zvyklostech zemí zaměstnanců BC a české společnosti zorganizuje osvětové semináře.

## OBLAST 2: GENDEROVÁ VYVÁŽENOST NA MANAŽERSKÝCH POZICÍCH A V ROZHODOVACÍCH ORGÁNECH

### CÍL 1: PODPORA OPATŘENÍ PRO VYŠŠÍ VYVÁŽENOST POHLAVÍ VE VEDENÍ BC

Spravedlivé zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích představuje jeden ze základních pilířů fungující demokracie. Ženy a muži mají stále v mnoha ohledech specifické zkušenosti a potřeby. A jelikož se rozhodování o podobě instituce dotýká všech zaměstnanců bez rozdílu pohlaví, je třeba, aby ve vedení byli zastoupeni muži i ženy a docházelo k naplňování těchto specifických potřeb. Nedostatečné zastoupení žen v rozhodování tak může přispívat tomu, že potřeby žen mohou být v instituci, byť nechtěně, opomíjeny. Vyrovnanému zastoupení brání většinou bariéry, které nemusí být zcela viditelné. Těmito bariérami mohou být genderové stereotypy a tradiční představy o úlohách žen, netransparentní pravidla obsazování rozhodovacích pozic, nedostatečná důvěra žen ve své vlastní schopnosti. Nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích má celospolečenské dopady. Na BC pracuje vyrovnaný počet žen a mužů (409 žen, 383 mužů), ale z podrobnější analýzy vyplývá, že čím vyšší pozice, tím nižší zastoupení žen.

Proto BC vnímá potřebu vyššího zapojení žen do vedení instituce a dalších rozhodovacích orgánů. Opatření musí cílit na zvýšení procenta žen ve vedoucích pozicích, poradních orgánech a výběrových komisích. Tato opatření musí být vybrána citlivě, protože nelze dosazovat na vedoucí pozice uměle a bez zásluh. Pro efektivní fungování instituce je nutné, aby základním předpokladem byla především odbornost a kvalifikace. Při obsazování vedoucích pozic nebo jmenování rozhodovacích orgánů bude BC k genderové problematice přihlížet, a to oslovením nebo nominací vždy minimálně jedné ženy. Vývoj obsazenosti žen ve vedení instituce a rozhodovacích orgánech bude monitorován na základě každoročního evaluačního reportu. Současně bude připraven seminář pro vedoucí pracovníky na téma nevědomé předsudky.

### CÍL 2: PODPORA ROVNOSTI POHLAVÍ NA BC, ORGANIZACE AKCÍ S CÍLEM DISEMINACE TÉMATU ROVNOSTI

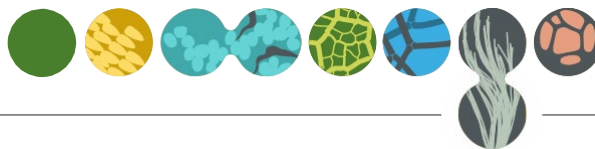
Podpora rovnosti pohlaví v sobě nese několik dílčích úkolů. Za prvé, je třeba zakomponovat zkušenosti a perspektivu žen do fungování vědy, výzkumu a inovací. Za druhé, muži a ženy čelí specifickým výzvám a mají specifické potřeby, na které je třeba pružně reagovat v rámci instituce, aby nedocházelo k plýtvání personálních zdrojů. Za třetí, inkluzivní pracovní prostředí je možné vytvořit pouze, pokud jsou hodnoty rovnosti komunikovány v rámci jednotlivých institucí. Dobré porozumění obsahu tématu rovnosti pohlaví si vyžaduje aktivní přístup BC k zaměstnancům.

BC připraví podrobnou analýzu s využitím demografických, personálních, grantových a ostatních dostupných interních dat za posledních 10 let. BC bude organizovat školení s tématy, která budou podporovat rovnost pohlaví na BC – součást vstupního školení (welcome-to-BC), nevědomé předsudky, imposter syndrome (týká se žen, kdy se bezdůvodně často necítí dostatečně kvalifikované, na danou pozici nevhodné, nedostatečně schopné, s chybějícími osobními vlastnostmi a předpoklady, aby vyšší pozici vykonávaly dobře), kulturní zvyklosti v České republice. Zajímavé příležitosti vyplynou ze spolupráce s NKC Gender a Věda. Equality specialista bude místem sběru, vyhodnocení a řešení podnětů. Kontaktovat ho bude možné formulářem z intranetu nebo využitím konzultačních hodin. Dodržování přístupu rovnosti pohlaví si vyžaduje pravidelné monitorování, proto bude každý rok připravován každoroční evaluační report a předkládán vedení instituce.

## OBLAST 3: ROVNOST POHLAVÍ PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU

### CÍL 1: PODPORA VYVÁŽENOSTI POHLAVÍ VE VÝBĚROVÝCH KOMISÍCH PŘI NÁBORU PRACOVNÍKU

BC se přihlásilo k zásadám Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků a Evropské charty pro výzkumné pracovníky již v roce 2017. BC obhájilo svoje principy a získalo ocenění HR Award. V souvislosti s náborem má vypracovanou metodiku výběrových řízení s důrazem na otevřenost, transparentnost a zpětnou doložitelnost. Metodika obsahuje celý proces náboru včetně pravidel pro jmenování genderově vyvážené



výběrové komise je na BC praktikována již od roku 2017. Jasná pravidla fungování komise vedou k jejímu transparentnímu jmenování, řešení problémů a rozhodování.

BC bude důsledně dodržovat přijatou metodiku k pravidlům pro otevřené transparentní výběrové řízení (OTM-R). Členové výběrových komisí jsou průběžně školeni na pravidla OTM-R. Jmenování genderově vyvážené komise je jedním z bodů pravidel.

## **CÍL 2: PODPORA OPATŘENÍ NA VYVÁŽENOST POHLAVÍ PŘI NÁBORU**

BC má standardně dané podmínky otevřeného transparentního výběrového řízení. Diskriminace při procesu náboru u žádného z uchazečů není realizovatelná. Každého kandidáta hodnotí genderově vyvážená komise podle předem definovaných pravidel a posuzovaných kritérií. Z náboru jsou vypracovávány protokoly, podepsané všemi členy komise. V případě řešení stížnosti kandidáta se vychází ze všech protokolů daného výběrového řízení a na úrovni vedení instituce se posuzuje hodnocení všech kandidátů jednotlivě včetně výsledného rozhodnutí komise.

BC bude i nadále dodržovat a na základě aktuálních zkušeností upravovat pravidla pro otevřené transparentní výběrové řízení (OTM-R) s důrazem na vyváženost pohlaví při náboru.

## **CÍL 3: PODPORA OPATŘENÍ NA VYVÁŽENOST POHLAVÍ PŘI KARIÉRNÍM POSTUPU**

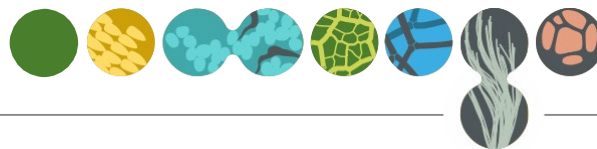
BC má kariérní postup svých zaměstnanců popsán v dokumentu Kariérní řád, který určuje kariérní postup na základě transparentních a jednoznačně definovaných pravidel od roku 2017. Splnění podmínek neobsahuje diskriminační položky, a proto má každý zaměstnanec bez rozdílu rovnou příležitost kariérně postoupit do vyššího stupně. Přesto se objevují bariéry, které ale nejsou formální. Jde o genderově podmíněná očekávání, které zamezují ženám se uplatnit. Tento cíl je jedním ze zásadních při budování podmínek pro zvýšení počtu žen-vědkyň v kategoriích V5 a V6.

BC přijme opatření, na základě kterého dojde k zohlednění přerušování kariéry při hodnocení pracovního výkonu z důvodu založení rodiny, popř. odkladu interní evaluace. BC vypracuje analýzu z dostupných dat (popř. s využitím nástroje MPSV Logit) a definuje faktory, které mají vliv na kariérní postup, zaměří se také na imposter syndrom jako faktor zpomalujícího kariérní postup. Imposter syndrom (syndrom podvodníka) ovlivňuje kariérní postup žen, protože se ženy často necítí dostatečně kvalifikované pro vyšší pozici, myslí si, že byly vybrány omylem, že nejsou dostatečně schopné a že jim chybí nějaké osobní vlastnosti a předpoklady, aby vyšší pozici vykonávaly dobře. BC bude podporovat vyváženost pohlaví při kariérním postupu zapracováním skutečnosti, že rodiče malého dítěte mají dočasně nesrovnatelně nižší časové možnosti. BC zváží z rozpočtu vyčlenit finanční prostředky na cílenou podporu – dětská skupina, příspěvek na školku, příspěvek na hlídání do věku 3 let dítěte apod. jednotlivé body se promítnou do systému hodnocení a ročního evaluačního reportu k GEP.

## **OBLAST 4: ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A INOVACÍ**

### **CÍL 1: ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO VÝZKUMU, INOVACE A JEJICH VYHODNOCOVÁNÍ**

Problematika začlenění otázky genderu do samotného výzkumu je poměrně novým požadavkem. Problematiku lze dobře ukázat v oblasti zdraví, které určuje kvalitu života každého člověka. Výzkum vedený podle mužské normy a nízké zastoupení žen ve výzkumu a vývoji léčiv, nezohledňuje, že organismy žen a mužů se od sebe odlišují. Ve výzkumu je třeba zohlednit, že např. dávkování léků, způsob průběhu nemoci či příznaky některých nemocí vypadají často jinak u žen a u mužů. Výzkum nezohledňující tuto skutečnost zvyšuje riziko stanovení špatné diagnózy a/nebo zvolení nevhodného způsobu léčby.



BC ve svých oblastech výzkumu zohledňuje relevanci genderového přístupu, a to při výběru vzorků k testování, ke statistickému zpracování dat i k vyhodnocování získaných výsledků. BC udrží genderový přístup v samotném výzkumu. Stav bude monitorován v ročním evaluačním reportu k GEP.

## **CÍL 2: ROZVOJ ŠKOLENÍ ZAMĚŘENÝCH NA ZÍSKÁVÁNÍ ZNALOSTÍ A DOVEDNOSTÍ K PROSAZOVÁNÍ ROZMANITOSTI, LIDSKÝM PRÁVŮM A ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ**

BC považuje toleranci, nediskriminaci a vnímání rozmanitosti za důležitý cíl. Aby předsudky, jazyková bariéra nebo kulturní rozdíly nebyly příčinou nedorozumění a konfliktů na pracovišti. Z tohoto důvodu bude BC organizovat aktivity, které zvýší pochopení problematiky, znalosti a dovednosti svých zaměstnanců.

BC bude organizovat vzájemná setkávání s cílem upozornit na rozdílnosti mezi Českou republikou a domovským prostředím zaměstnaných cizinců. Cílená budou setkání zejména na kulturní odlišnosti a vzájemnou rozmanitost. Znalost rozmanitosti předejde nedorozuměním, usnadní řešení již vzniklých konfliktů a pomůže vytvořit integrovanější pracovní prostředí.

### **OBLAST 5: PREVENCE GENDEROVĚ MOTIVOVANÉHO NÁSILÍ, VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ**

#### **CÍL 1: PODPORA ČINNOSTÍ KE ZVÝŠENÍ POVĚDOMÍ O PROBLÉMECH SOUVISEJÍCÍCH S RŮZNÝMI FORMY GENDEROVÉHO NÁSILÍ**

Na BC jsou otázky genderové rovnosti a nediskriminace žen součástí vnitřních dokumentů BC (Kariérní řád, zákoník práce). Přesto otázky sexuálně motivovaného násilného chování, sexuální obtěžování i jiných forem nevhodného chování nejsou explicitně na BC řešeny. O problematice forem genderového násilí je potřeba začít informovat.

BC tuto problematiku promítne do vstupního školení pro všechny zaměstnance a příručky. Zároveň připraví krátké on-line školení, zakončené testem.

#### **CÍL 2: PODPORA OPATŘENÍ PROTI SEXUÁLNÍMU OBTĚŽOVÁNÍ**

BC si uvědomuje, že je potřeba zaměstnance proti sexuálnímu a nemorálnímu obtěžování chránit. Aktuálně není problematika řešena systémově. BC standardizuje procesy, které bude moci využít každý zaměstnanec, pokud bude mít nežádoucí zkušenost s některou z oblastí genderové rovnosti, nediskriminace a sexuálního obtěžování.

BC bude prostřednictvím equality specialisty nabízet pravidelné konzultační hodiny, kde bude možné nevhodné chování diskutovat. Equality specialista posoudí závažnost řešeného nevhodného chování a podle toho doporučí další postup – řešení s nadřízeným, řešení s vedením instituce či obrácení se na policii ČR. Celý postup bude standardizován a schválen vedením instituce. Další možností bude online formulář, dostupný na intranetu. Zde bude možné adresně nebo anonymně požádat o radu.

Tento Gender Equality Plan byl schválen Radou ředitele dne 18. února 2022.



## Shrnutí doporučených akcí na období 2022-2026

Ak	Název	Popis	Odpovědnost	Realizace cílů	Rozpočet 2022–26	Timing	Výstup
1	Equality Specialist	EQ bude aktivity GEP koordinovat, organizovat, realizovat (0,1-0,2 FTE).	Vedení BC	všech	408 000	1Q 2022	Smlouva
2	Příprava auditu	Genderový audit realizovaný ve spolupráci s externí společností, jehož výstupem bude podklad pro nový GEP	Equality Specialist, Vedení BC	všech	250 000	3Q 2025	Dokument
3	Analýza stavu a vývoje na BC	Podrobná analýza situace na BC podle jednotlivých definovaných oblastí za poslední 10 let.	Equality Specialist, Vedení BC	všech	0	2Q 2022	Dokument
4	Roční evaluační report	Vypracování každoročního reportu na základě monitoringu a vyhodnocení, který bude předkládán vedení instituce.	Equality Specialist, Vedení BC	všech	6 000	4Q 2022, 4Q 2023, 4Q 2024	Dokument
5	Přednášky úspěšných žen-vědkyň	Vyhledávat, zvat a realizovat setkání s úspěšnými ženami ve vědě	Equality Specialist	O1C1; O1C2; O3C3; O2C2	6 000	1 ročně	Přehled
6	Nominace žen-talentů	Každoročně nominovat talentované perspektivní ženy-talenty	Vedení instituce	O1C4; O2C1; O2C2	30 000	4Q 2022, 4Q 2023, 4Q 2024	Seznam
7	NKC Gender a Věda	Navázání spolupráce a využití jejich potenciálu	Equality Specialist	O1C4; O2C2; O3C3; O4C1	9 000	průběžně	Přehled spolupráce
8	Dětská skupina	Udržet fungování pro zaměstnance BC	Provozní úsek	O1C2; O3C3	-	průběžně	Dokumentace
9	Aktualizace nástupního školení	Úvod do problematiky GEP, gender, sexuální obtěžování, nevědomé předsudky.	Equality Specialist, Personální úsek	O1C1, O1C3, O4C1, O5C1, O5C2	0	2Q 2022	Prezentace
10	Kulturní zvyklosti zemí zaměstnanců BC	Setkávání mají zlepšit informovanost o kulturních zvyklostech	Equality Specialist	O1C3; O1C4; O4C2	3 000	2Q 2022, 2Q 2023, 2Q 2024	Prezenční listina
11	Kulturní zvyklosti v české společnosti	Školení má pomoci začlenit cizince do pracovního prostředí v české instituci.	Equality Specialist	O1C3, O1C4; O4C2	3 000	2Q 2022, 2Q 2023, 2Q 2024	Prezenční listina
12	OTM-R	Školení pro členy výběrových komisí k principům otevřeného transparentního výběrového řízení.	Personal Department	O3C1, O3C2, O3C3	1 000	průběžně	Prezentace
13	Nevědomé předsudky	V rámci prevence před nevědomou diskriminací pro vedoucí pracovníky	Equality Specialist	O2C1; O5C1, O5C2	9 000	4Q 2022, 3Q 2023, 3Q 2024	Prezenční listina
14	Formy genderového násilí	Elektronický kurz seznamující s možnými formami genderového násilí	Equality Specialist	O5C1, O5C2	15000	2Q 2022	On-line kurz



15	Nevhodné chování na pracovišti	Prostor pro okamžitá hlášení nevhodného chování	Equality Specialist, IT Department	O1C1; O1C2; O1C3; O3C3; O4C2; O5C2	5 000	Průběžně	Formulář; konzultační hodiny; příručka s postupem
----	--------------------------------	---	------------------------------------	------------------------------------	-------	----------	---