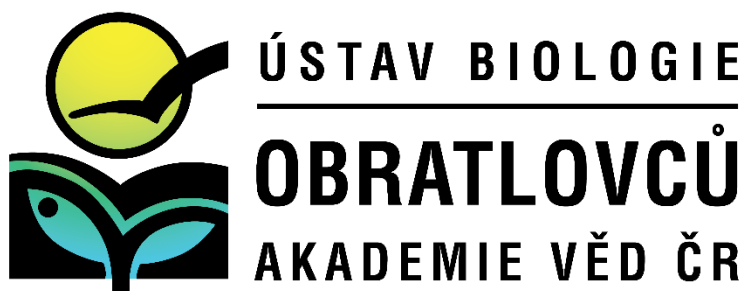


ÚSTAV BIOLOGIE OBRATLOVCŮ
AKADEMIE VĚD ČESKÉ REPUBLIKY

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

2027–2030

Rovné příležitosti, kariérní rozvoj a inkluzivní výzkumné pracoviště



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

1. Účel, návaznost a řízení

Tento Plán genderové rovnosti (GEP) vymezuje strategii Ústavu biologie obratlovců Akademie věd ČR (ÚBO) v oblasti rovných příležitostí a pracovní kultury na období 2027–2030. Přímo navazuje na Plán genderové rovnosti ÚBO pro období 2023–2026 a jeho cílem je zachovat kontinuitu a zároveň přejít od zavádění jednotlivých opatření k jejich systematickému rozvoji, monitorování a hodnocení dopadu.

Plán zůstává úzce propojen se Strategii lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (HRS4R/HR Award) a s požadavky vztahujícími se na výzkumné organizace zapojené do programu Horizont Evropa a národních programů financování výzkumu. GEP ÚBO na období 2023–2026 již zahrnoval čtyři povinné procesní požadavky a všech pět doporučených tematických oblastí. Plán na období 2027–2030 se proto zaměřuje na konsolidaci, měřitelné výsledky a oblasti, které zaměstnanci označili jako priority dalšího rozvoje.

Základní principy realizace

- Zveřejnění a formální schválení: GEP bude zveřejněn na webových stránkách ÚBO a formálně schválen vedením ústavu.
- Vyčleněné zdroje: realizace bude podpořena určenými personálními kapacitami a institucionálními finančními prostředky.
- Sběr a monitorování dat: personální údaje členěné podle genderu a vybrané kariérní ukazatele budou pravidelně sledovány.
- Školení a zvyšování povědomí: budou pokračovat cílená školení a informační aktivity s důrazem na praktickou využitelnost a měřitelnou účast.
- Revize založená na datech: realizace bude vyhodnocována s využitím personálních údajů, zpětné vazby zaměstnanců a opakovaných průzkumů People & Culture.

Řízení a monitorování

Plán vypracovala Mgr. Alena Fornůsková, Ph.D. (výzkumná pracovnice R2, vědecká tajemnice a vedoucí popularizace a komunikace s médii) a schválila jej Rada pracoviště (pouze interní členové) a ombudsovy ústavu. Realizaci bude koordinovat pracovní skupina HR Award/GEP ve spolupráci s vedením ústavu a příslušnými administrativními útvary. V roce 2029 proběhne formální průběžné hodnocení a v roce 2030 závěrečné hodnocení v rámci přípravy následujícího GEP. Jednotlivé aktivity budou sledovány podle harmonogramů a ukazatelů uvedených v tomto plánu.

2. Podklady pro GEP na období 2027–2030

Nový plán vychází ze tří hlavních zdrojů: (i) ze zkušeností s realizací GEP 2023–2026 a souvisejících aktivit HRS4R, (ii) ze zaměstnaneckého průzkumu People & Culture at IVB 2026 a (iii) z externích doporučení pro kvalitní a udržitelné plány genderové rovnosti.

Průzkum People & Culture 2026 byl v červnu 2026 rozeslán napříč ústavem a získal 42 odpovědí. Skupina respondentů byla genderově vyvážená (22 žen, 18 mužů, jedna osoba se identifikovala jinak a jedna osoba nechtěla gender uvést) a převažovali v ní vědečtí pracovníci. Průzkum poskytuje užitečné podklady pro stanovení institucionálních priorit; při interpretaci je však nutné zohlednit nižší zastoupení administrativních, technických a provozních pracovníků.

Účast nevědeckých a podpůrných pracovníků byla omezená: pouze 8 ze 42 respondentů (19 %) se zařadilo mezi odborné nebo THS pracovníky a žádný respondent mezi manuální či provozní pracovníky. Tato skutečnost je důležitá pro interpretaci výsledků a v příštím cyklu průzkumu bude řešena cílenou komunikací a zapojením THS a dalších nevědeckých pracovníků. Podle personální struktury k srpnu 2026

tvoří odborné, administrativně-technické, manuální a provozní kategorie dohromady 44 ze 128 (34%) zaměstnanců; příští průzkum by proto měl usilovat o podstatně širší účast těchto skupin.

Otevřené odpovědi odborných a THS pracovníků poskytují užitečné kvalitativní podněty. Respondenti oceňují zejména flexibilní pracovní podmínky, přátelskou a podporující atmosféru a ochotné kolegy. Mezi oblastmi ke zlepšení patří odměňování, organizační informovanost, uznání a respektující přístup k podpůrným pracovníkům, zaměstnanecké benefity a jasnější pravidla flexibilní práce a home office. Pro vyvození přesvědčivějších závěrů o nevědeckém sektoru bude zapotřebí širší účast.

Personální evidence zahrnuje 128 zaměstnanců (70 žen a 58 mužů), což odpovídá 99,83 úvazku (53,55 u žen a 46,28 u mužů). Ženy tvoří 54,7 % počtu zaměstnanců a 53,6 % úvazků. Mezi vedoucími vědeckými pracovníky jsou 3 ženy ze 17 zaměstnanců (17,6 %) a představují 3,00 ze 14,95 úvazku (20,1 %). Naproti tomu ženy tvoří 10 ze 14 doktorandů (71,4 %) a 4 ze 6 výzkumných asistentů (66,7 %). Tyto průřezové rozdíly ukazují na potřebu sledovat kariérní postup a přístup k vyšším pozicím; samy o sobě však nedokládají diskriminaci ani neurčují příčiny nerovnováhy.

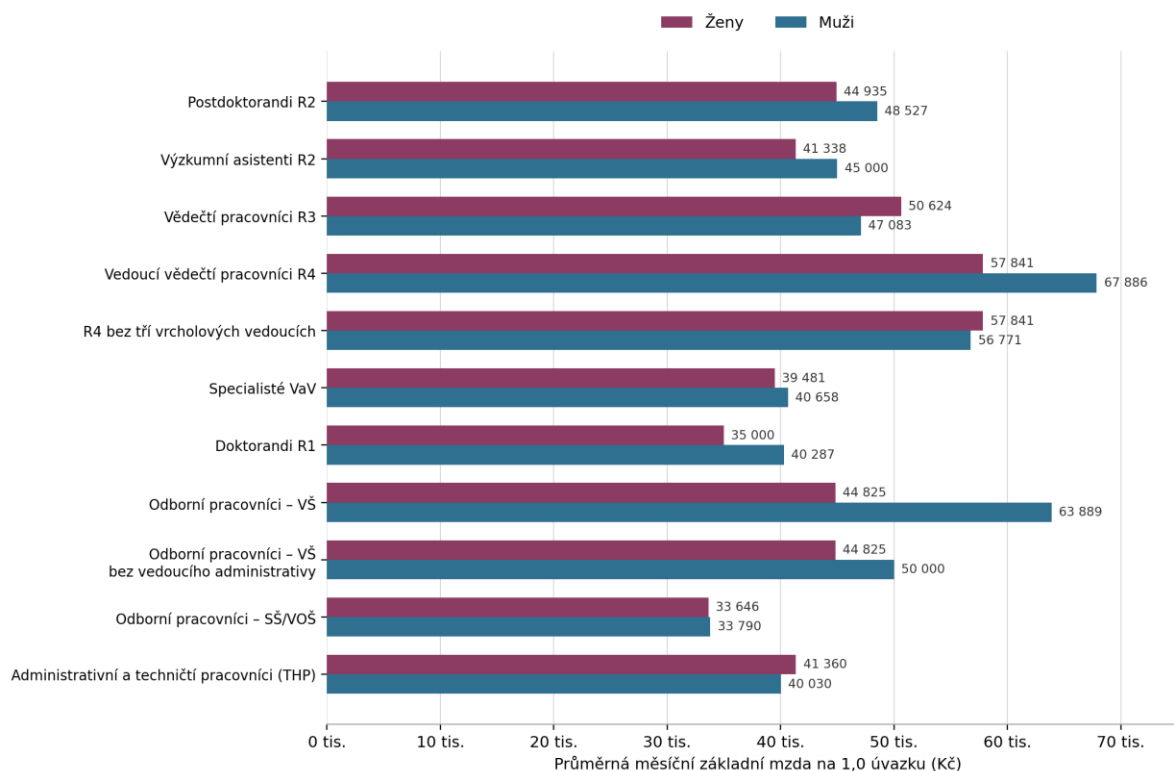
Kategorie	Celkem	Ženy	Muži	FTE	Úvazky žen	Úvazky mužů
Doktorandi R1	14	10	4	6.30	4.05	2.25
Postdoktorandi R2	15	6	9	13.05	6.30	6.75
Výzkumní asistenti R2	6	4	2	4.50	3.00	1.50
Vědečtí pracovníci R3	24	8	16	21.45	7.80	13.65
Vedoucí vědečtí pracovníci R4	17	3	14	14.95	3.00	11.95
Specialisté VaV	8	4	4	5.73	4.05	1.68
Odborní pracovníci – vysokoškolské vzdělání	4	2	2	3.10	1.30	1.80
Odborní pracovníci – středoškolské/vyšší odborné vzdělání	24	19	5	16.85	11.85	5.00
Administrativní a techničtí pracovníci (THP)	12	12	0	10.65	10.45	0.20
Manuální pracovníci	2	0	2	1.50	0	1.50
Provozní pracovníci	2	2	0	1.75	1.75	0
Ústav celkem	128	70	58	99.83	53.55	46.28

Zdroj: personální tabulka ke dni 31. srpna 2026. Počet osob a úvazky jsou odlišné ukazatele.

Srovnání mezd podle kategorií zaměstnanců

Mzdové údaje ke dni 31. srpna 2026 ukazují, že rozdíly v průměrné měsíční základní mzdě přepočtené na celý úvazek se mezi kategoriemi zaměstnanců liší a nevykazují jednotný trend napříč ústavem. Největší rozdíly se objevují u vedoucích vědeckých pracovníků a odborných pracovníků s vysokoškolským vzděláním, kde průměry kategorií významně ovlivňuje zastoupení vrcholových vedoucích pozic. Po vyloučení tří nejvýše postavených vedoucích pracovníků se rozdíl u vedoucích vědeckých pracovníků podstatně zmenšuje; vyloučení vedoucího administrativy obdobně snižuje rozdíl v kategorii odborných

pracovníků. Srovnání administrativních a technických pracovníků je třeba vykládat obzvlášť opatrně, protože muži v této kategorii představují pouze 0,20 úvazku. Kategorie zastoupené pouze jedním genderem nejsou zobrazeny. Tyto popisné údaje samy o sobě nedokládají nerovné odměňování za stejnou práci, protože nezohledňují délku praxe, odpovědnost, zkušenosti, výkon ani další legitimní faktory odměňování. Budou sloužit jako výchozí stav pro podrobnější sledování, které ochrání důvěrnost údajů zaměstnanců.



Obrázek 1. Průměrná měsíční základní mzda přepočtená na celý úvazek podle kategorie zaměstnanců a genderu, bez odměn, ke dni 31. srpna 2026. Upravené řádky zobrazují srovnání po vyloučení vybraných vrcholových vedoucích pozic, které významně ovlivňují průměr kategorie. Kategorie zastoupené pouze jedním genderem nejsou uvedeny. Zdroj: mzdové údaje ÚBO.

Hlavní zjištění průzkumu People & Culture 2026

- Sladění pracovního a osobního života je zřetelnou silnou stránkou ústavu. Flexibilní pracovní doba a home office patří k nejvyužívanějším a nejvíce oceňovaným opatřením.
- Zaměstnanci obecně uvádějí pozitivní pocit bezpečí a respektu na ÚBO a vysoké povědomí o ombudsosech ÚBO.
- Kariérní rozvoj je hlavní oblastí, kterou je třeba dále zlepšovat: zaměstnanci požadují jasnější kariérní cesty, lepší informovanost, mentoring a rozvoj vedoucích kompetencí.
- Mezi výzkumnými pracovníky R1–R3 je značný zájem o budoucí vedoucí role, přičemž za významné překážky jsou považovány nedostatek zkušeností, času, příležitostí a mentoringu.
- Interní komunikace, transparentnost a přístup k informacím o podpůrných mechanismech se v otevřených odpovědích opakovaně objevují jako důležitá témata.
- Povědomí o existenci oznamovacích mechanismů je vyšší než praktická znalost jejich použití; je proto třeba posílit jejich dostupnost a komunikaci.
- Zaměstnanci oceňují kolegiální, samostatnost, flexibilitu a podporující mezilidské vztahy; nový GEP by měl tyto silné stránky chránit a současně řešit zjištěné nedostatky.
- Jednotný zdroj informací pro zaměstnance. V období 2027–2030 ÚBO soustředí praktické informace pro zaměstnance do jedné dvojjazyčné příručky CZ/EN dostupné na intranetu. Namísto vytváření více samostatných brožur bude příručka sloužit jako hlavní orientační bod a bude obsahovat informace pro

adaptaci nových zaměstnanců, důležité kontakty, mechanismy podpory a oznamování, informace o kariérním rozvoji, relevantní předpisy a praktické kontrolní seznamy. Příručka bude revidována a aktualizována nejméně jednou ročně.

3. Sladění pracovního a osobního života a organizační kultura

ÚBO bude i nadále považovat flexibilní pracovní podmínky, podporující vedení a kolegiální pracovní prostředí za základní prvky inkluzivního pracoviště. Průzkum z roku 2026 potvrzuje, že flexibilní pracovní doba a home office patří mezi nejdůležitější opatření podporující sladění pracovního a osobního života. Prioritou pro období 2027–2030 je proto tyto silné stránky zachovat, zajistit transparentní přístup slučitelný s povahou jednotlivých pracovních míst a posílit podporu během kariérních přestávek a při návratu do práce. V období 2027–2030 bude ÚBO podporovat wellbeing zaměstnanců a jejich pocit sounáležitosti kombinací flexibilních pracovních podmínek, komunitních aktivit, inkluzivní interní komunikace, dostupných informací a podporujícího vedení.

Opatření	Výchozí stav 2026 / zdůvodnění	Cíl / ukazatel	Odpovědnost	Harmonogram
3.1 Zachovat flexibilní pracovní podmínky a možnosti home office tam, kde jsou slučitelné s požadavky pracovního místa.	100 % respondentů (42/42) označilo flexibilní pracovní dobu a 81 % (34/42) možnost home office za opatření přispívající ke sladění pracovního a osobního života.	Zachovat flexibilní pracovní podmínky a možnosti home office tam, kde jsou slučitelné s požadavky pracovního místa. V průzkumu People & Culture 2030 znovu vyhodnotit jejich přínos ke sladění pracovního a osobního života.	Vedení ústavu; HR/THS; vedoucí týmů	2027–2030
3.2 Posílit podporu návratu po mateřské/rodičovské dovolené nebo jiné významné kariérní přestávce.	Otevřené odpovědi v průzkumu požadují silnější podporu návratu po rodičovské dovolené a stabilnější kariérní perspektivy. Od roku 2026 mohou oprávnění výzkumní pracovníci vracející se po mateřské, rodičovské nebo pečovatelské kariérní přestávce žádat o finanční podporu v rámci podprogramu E – Podpora návratů z kariérních přestávek programu Akademie budoucnosti, který podporuje opětovné zapojení do výzkumu až po dobu dvou kalendářních let.	Postup reintegrace a kontrolní seznam pro návrat do práce budou zahrnuty do dvojazyčné příručky pro zaměstnance CZ/EN; příslušným zaměstnancům bude nabídnut rozhovor před návratem do práce; oprávnění výzkumní pracovníci budou informováni o dostupné podpoře včetně programu Akademie budoucnosti – podprogram E. Využití reintegrační podpory bude v relevantních případech evidováno.	HR/THS; vedoucí týmů	Do 4. čtvrtletí 2027; poté průběžně
3.3 Pokračovat v aktivitách zaměřených na rodiny a budování komunity podle zájmu zaměstnanců a dostupných zdrojů.	Průzkum People & Culture 2026 potvrzuje zájem o aktivity podporující komunitu: 52 % respondentů (22/42) by uvítalo teambuildingové aktivity, 36 % (15/42) sportovní teambuilding a 36 % (15/42) akce zaměřené na rodiny.	Každoročně nabídnout alespoň jednu akci zaměřenou na rodiny a jednu komunitní či teambuildingovou aktivitu podle zájmu zaměstnanců a dostupných zdrojů; evidovat účast.	Vedení ústavu; skupina HR Award/GEP	Každoročně

Opatření	Výchozí stav 2026 / zdůvodnění	Cíl / ukazatel	Odpovědnost	Harmonogram
3.4 Posilovat a sledovat wellbeing zaměstnanců a jejich pocit sounáležitosti.	V průzkumu People & Culture 2026 souhlasilo nebo rozhodně souhlasilo 67 % respondentů (28/42) s tím, že se cítí být součástí komunity ÚBO, a 76 % (32/42) s tím, že ÚBO dostatečně podporuje wellbeing zaměstnanců. Účast nevědeckých a podpůrných pracovníků byla omezená, což omezuje srovnání mezi kategoriemi zaměstnanců.	Podporovat zlepšování wellbeingu zaměstnanců a jejich pocit sounáležitosti prostřednictvím opatření realizovaných v této části, zejména flexibilních forem práce, aktivit podporujících komunitu, dostupné podpory zaměstnanců, lepší interní komunikace a transparentního přístupu k informacím. V opakovaném průzkumu People & Culture usilovat o zvýšení podílu pozitivních odpovědí u pocitu sounáležitosti ze 67 % na nejméně 75 % a u wellbeingu zaměstnanců ze 76 % na nejméně 80 %. Pokud to počet odpovědí umožní, budou výsledky porovnány podle kategorií zaměstnanců.	Skupina HR Award/GEP	2027–2030; vyhodnocení výsledku v roce 2030
3.5 Zvýšit účast THS a dalších nevědeckých a podpůrných pracovníků v institucionálních průzkumech People & Culture.	Výchozí stav 2026: 8 ze 42 respondentů (19 %) patřilo do odborných nebo THS kategorií; žádný respondent nebyl z řad manuálních či provozních pracovníků. To omezuje interpretaci potřeb mimo vědecký sektor.	V příštím průzkumu People & Culture dosáhnout širší účasti odborných, THS, manuálních a provozních pracovníků prostřednictvím cílené komunikace; usilovat o celkovou míru odpovědí nejméně 35 % v těchto kategoriích dohromady.	Skupina HR Award/GEP; HR/THS; vedoucí administrativních a podpůrných útvarů	Průzkum 2030
3.6 Posílit inkluzivní interní komunikaci a přístup zaměstnanců k informacím.	Průzkum People & Culture 2026 opakovaně označuje interní komunikaci, transparentnost a přístup k praktickým informacím za oblasti ke zlepšení. Otevřené odpovědi požadují zejména jasnější informace o organizačních změnách, personálních záležitostech, možnostech kariérního rozvoje a dostupných mechanismech podpory.	Do konce roku 2027 vytvořit na intranetu dvojazyčnou příručku pro zaměstnance CZ/EN jako hlavní informační zdroj a nejméně jednou ročně ji revidovat a podle potřeby aktualizovat. Důležité organizační a personální změny komunikovat prostřednictvím vhodných interních kanálů.	Vědecká tajemnice a HR manažerka	Do 4. čtvrtletí 2027; každoroční revize a aktualizace podle potřeby

4. Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování

GEP 2023–2026 se zabýval genderovým zastoupením ve vedení a rozhodování. GEP 2027–2030 na tuto práci navazuje posilováním transparentních cest k vedoucím rolím. V průzkumu People & Culture 2026 uvedlo 64 % respondentů otázky týkající se zájmu o vedení (16/25), že by o vedoucí roli uvažovali nebo spíše uvažovali; významnými překážkami byly nedostatek zkušeností, času, příležitostí a mentoringu.

Výchozí personální údaje ze srpna 2026 evidují 17 vedoucích vědeckých pracovníků, z nichž 3 jsou ženy (17,6 %). Ženy jsou nedostatečně zastoupeny také v několika vedoucích a rozhodovacích orgánech: ředitel a zástupce ředitele (0 žen, 2 muži), Rada pracoviště (2 ženy, 7 mužů), Mezinárodní poradní sbor (1 žena, 4

muži) a vedoucí oddělení (1 žena, 2 muži). Žena v současnosti zastává pozici vědecké tajemnice (1 žena, 0 mužů) a ženy zastávají dvě ze tří pozic zástupce vedoucího oddělení (2 ženy, 1 muž).

GEP 2027–2030 proto propojí rozvoj vedoucích kompetencí a mentoring s příležitostmi k získání praktických zkušeností s vedením a zároveň bude nadále sledovat genderové zastoupení ve vedení a rozhodování. Zvláštní pozornost bude věnována výzkumným pracovníkům R2–R3 a dalším zaměstnancům s potenciálem pro vedoucí role; přístup k vedoucím příležitostem má být transparentní a založený na zásluhách.

Opatření	Výchozí stav 2026 / zdůvodnění	Cíl / ukazatel	Odpovědnost	Harmonogram
4.1 Zajistit strukturovaný rozvoj vedoucích kompetencí současných i budoucích vedoucích pracovníků se zvláštní pozorností věnovanou výzkumným pracovníkům R2–R3 a dalším zaměstnancům s potenciálem pro vedoucí role.	V průzkumu People & Culture 2026 uvedlo 64 % respondentů otázky týkající se zájmu o vedení (16/25), že by o vedoucí roli uvažovali nebo spíše uvažovali. Mezi respondenty, kteří uvedli překážky (n = 21), byly nejčastější nedostatek zkušeností (52 %; 11/21), nedostatek času (48 %; 10/21), nedostatek příležitostí (43 %; 9/21), administrativní zátěž (29 %; 6/21) a nedostatek mentoringu (29 %; 6/21).	Každoročně nabídnout alespoň jednu aktivitu zaměřenou na rozvoj vedoucích kompetencí s obsahem přizpůsobeným současným vedoucím a/nebo zaměstnancům s potenciálem pro vedoucí role; podle možností zprostředkovat mentoring. Evidovat účast podle genderu a kariérní fáze či role.	Vedení ústavu; skupina HR Award/GEP	Od roku 2027 každoročně
4.2 Usnadnit výzkumným pracovníkům R2–R3 a dalším zaměstnancům s potenciálem pro vedoucí role přístup k prvním příležitostem získat zkušenosti s vedením.	Průzkum People & Culture 2026 ukazuje rozdíl mezi zájmem o vedoucí role a možnostmi získat relevantní zkušenosti. Mezi respondenty, kteří uvedli překážky převzetí vedoucí role (n = 21), označilo 52 % (11/21) nedostatek zkušeností a 43 % (9/21) nedostatek příležitostí ujmout se vedoucí role.	Vyhledávat a komunikovat příležitosti, v nichž mohou výzkumní pracovníci R2–R3 a další zaměstnanci s potenciálem pro vedoucí role získat praktické zkušenosti s vedením prostřednictvím koordinace, supervize či mentoringu, účasti ve výběrech nebo pracovních skupinách či odpovědnosti za vymezené institucionální úkoly. Usilovat o zapojení nejméně tří zaměstnanců ročně; evidovat účast podle genderu a kariérní fáze.	Vedení ústavu; vedoucí výzkumných skupin/oddělení; vědecká tajemnice	2027–2030, každoročně
4.3 Sledovat genderovou rovnováhu ve vedoucích a rozhodovacích pozicích.	Výchozí stav v srpnu 2026: vedoucí vědecktí pracovníci 3 ženy ze 17 (17,6 %); ředitel a zástupce ředitele 0 žen ze 2; vědecká tajemnice 1/1; Rada pracoviště 2/9; Mezinárodní poradní sbor 1/5; vedoucí oddělení 1/3; zástupci vedoucích oddělení 2/3.	Genderové zastoupení ve vedoucích a rozhodovacích pozicích přezkoumat nejméně jednou během realizace GEP a v rámci přípravy následujícího GEP. Zdokumentovat změny oproti výchozímu stavu z roku 2026 a přetrvávající nerovnováhy projednat vedením ústavu a/nebo Radou pracoviště. Pevná kvóta se nestanovuje.	Vedení ústavu; HR manažerka; skupina GEP/HR Award	Průběžné hodnocení 2029 a závěrečné hodnocení 2030

5. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Otevřený, transparentní a na zásluhách založený nábor (OTM-R) zůstává základem náboru na ÚBO. Během předchozího období GEP ústav posílil důraz na inkluzivní a genderově citlivou komunikaci, včetně

specializovaného školení. Plán na období 2027–2030 tyto standardy zachová a současně přesune další pozornost od náboru k transparentnímu kariérnímu postupu, profesnímu rozvoji a podpoře pracovníků v raných fázích kariéry.

Opatření	Výchozí stav 2026 / zdůvodnění	Cíl / ukazatel	Odpovědnost	Harmonogram
5.1 Zachovat principy OTM-R a inkluzivní, genderově citlivou komunikaci při náboru.	OTM-R a genderově citlivá komunikace patřily mezi hlavní opatření předchozího GEP; v daném období proběhlo specializované školení.	Udržovat a pravidelně revidovat náborové šablony a pokyny; příslušným pracovníkům poskytovat podle potřeby aktualizaci informace.	Vedení ústavu; HR/THS	2027–2030
5.2 Vytvořit transparentní a dostupné pokyny pro kariérní rozvoj výzkumných pracovníků R1–R4 a příslušných odborných a podpůrných kategorií.	Průzkum People & Culture 2026 označuje kariérní rozvoj, transparentnost a přístup k informacím za oblasti ke zlepšení. Mezi respondenty otázky týkající se informovanosti o kariéře R1–R3 souhlasilo nebo rozhodně souhlasilo 57 % (12/21) s tím, že jsou dostatečně informováni o možnostech kariérního rozvoje a podpůrných mechanismech.	Vytvořit pokyny pro kariérní rozvoj popisující kariérní fáze a očekávání, zásady postupu, možnosti rozvoje a případnou dostupnou podporu. Soustředit informace o mentoringu, mobilitě, školeních, zakládání nových výzkumných skupin a příslušných kontaktech do dvojjazyčné příručky pro zaměstnance CZ/EN a na intranet.	Vedení ústavu; vědecká tajemnice; HR/THS	Hlavní stávající informace od roku 2027; rámec/pokyny do 4. čtvrtletí 2028
5.3 Zavést nebo formalizovat pravidelné rozhovory o kariérním rozvoji.	Průzkum z roku 2026 ukazuje potřebu jasnějších informací a podpory v oblasti kariérního rozvoje, zejména u výzkumných pracovníků v raných a středních fázích kariéry.	Vytvořit pokyny pro strukturované rozhovory o kariérním rozvoji a pilotně je ověřit ve vybraných týmech či kariérních fázích; před širším zavedením vyhodnotit proveditelnost.	Vedoucí týmů; HR/THS	Pilotní ověření v roce 2028; revize v roce 2029
5.4 Sledovat kariérní postup a odchody podle genderu a kariérní fáze.	Srpen 2026 poskytuje průřezový výchozí stav zaměstnanců podle genderu a kariérní kategorie; systematická trendová data o postupu a odchodech zatím nejsou konsolidována jako ukazatel GEP.	Při průběžném hodnocení v roce 2029 a závěrečném hodnocení v roce 2030 přezkoumat nábor, kariérní postup a odchody v členění podle genderu tam, kde kvalita dat a počty umožní smyslupnou interpretaci.	HR/THS; vedení ústavu	2029 a 2030

6. Začlenění dimenze biologického pohlaví a genderu do výzkumu

Předchozí GEP zvýšil povědomí o genderové dimenzi ve výzkumu. Pro biologický výzkumný ústav bude plán na období 2027–2030 používat širší a praktičtější pojetí dimenze biologického pohlaví a genderu ve výzkumu. V mnoha projektech ÚBO může být biologické pohlaví vědecky relevantní pro návrh studie, odběr vzorků, analýzu nebo interpretaci, zatímco sociální gender může být relevantní pouze ve specifických souvislostech. Cílem není vyžadovat dimenzi pohlaví/genderu v každém projektu, ale zajistit, aby výzkumní pracovníci dokázali rozpoznat a zdůvodnit její relevanci či nerelevanci.

Opatření	Výchozí stav 2026 / zdůvodnění	Cíl / ukazatel	Odpovědnost	Harmonogram
6.1 Začlenit praktické zohlednění dimenze biologického pohlaví/genderu do relevantního výzkumu a podpory přípravy grantů.	Předchozí GEP zvýšil povědomí o genderové dimenzi ve výzkumu; nyní jsou zapotřebí praktické pokyny relevantní pro daný obor.	Do 4. čtvrtletí 2027 zahrnout stručný kontrolní seznam pro dimenzi biologického pohlaví/genderu do dvojazyčné příručky pro zaměstnance CZ/EN a používat jej při podpoře přípravy projektových návrhů, je-li to relevantní.	Vědecká tajemnice; projektová podpora	Do 4. čtvrtletí 2027; poté používat tam, kde je to relevantní
6.2 Uskutečnit během období platnosti plánu alespoň jeden praktický seminář nebo informační setkání.	Potřeba praktického školení relevantního pro daný obor namísto obecného školení.	Během období platnosti plánu uskutečnit alespoň jeden praktický seminář nebo informační setkání relevantní pro daný obor; shromáždit zpětnou vazbu účastníků.	Vědecká tajemnice; pozvaný odborník	Do roku 2029

7. Bezpečné pracovní prostředí a opatření proti genderově podmíněnému násilí, obtěžování, diskriminaci, a dalšímu nevhodnému jednání

Předchozí GEP se zaměřoval na budování institucionálních mechanismů pro oznamování a řešení problémů na pracovišti. V roce 2026 vykazují zaměstnanci ÚBO vysoké povědomí o ombudsosech ústavu a obecně pozitivně vnímají bezpečí a respekt. Další fáze se proto zaměří na dostupnost, důvěru, praktickou znalost a koordinaci stávajících mechanismů.

Systém zahrnuje ombudsošky ÚBO, vnitřní oznamovací systém a možnost obrátit se na ombudsošku Akademie věd České republiky. Plánované zřízení Etické komise ÚBO bude po formálním schválení začleněno do systému podpory.

Opatření	Výchozí stav 2026 / zdůvodnění	Cíl / ukazatel	Odpovědnost	Harmonogram
7.1 Zajistit jasné a dostupné informace o podpoře a bezpečných a důvěrných oznamovacích mechanismech, a to i v rámci adaptace nových zaměstnanců.	V průzkumu People & Culture 2026 vědělo 95 % respondentů (40/42), že ÚBO má dvě ombudsošky, 90 % (38/42) vědělo, jak je kontaktovat, a 83 % (35/42) souhlasilo nebo rozhodně souhlasilo s tím, že se na ÚBO cítí bezpečně a respektovaně. O oznamovacím systému vědělo 76 % (31/41), ale pouze 43 % (18/42) vědělo, jak jej použít.	Do 2. čtvrtletí 2027 zahrnout do příručky pro zaměstnance a procesu adaptace nových zaměstnanců přehlednou sekci CZ/EN „Kam se obrátit o pomoc“ a praktické schéma postupu. V průzkumu 2030 udržet povědomí o ombudsosech na úrovni nejméně 90 %, zvýšit praktickou znalost oznamovacího systému ze 43 % na nejméně 75 % a zachovat nebo zlepšit pozitivní vnímání bezpečí a respektu (výchozí stav 2026: 83 %).	HR/THS; skupina HR Award/GEP; ombudsošky	Do 2. čtvrtletí 2027; vyhodnocení průzkumem v roce 2030

Opatření	Výchozí stav 2026 / zdůvodnění	Cíl / ukazatel	Odpovědnost	Harmonogram
7.2 Zajišťovat pravidelnou komunikaci a cílená školení o respektujícím chování na pracovišti, diskriminaci, šikaně a obtěžování.	Předchozí GEP zavedl školení; je však nadále nutné udržovat povědomí.	Během období GEP uskutečnit alespoň jednu cílenou komunikační nebo vzdělávací aktivitu zaměřenou na respektující chování na pracovišti, diskriminaci, šikanu a obtěžování; evidovat účast.	Vedení ústavu; skupina HR Award/GEP	Do roku 2029

8. Data, monitorování a odpovědnost

GEP 2027–2030 bude k hodnocení pokroku a přípravě budoucích opatření využívat stanovený soubor kvantitativních a kvalitativních ukazatelů. Monitorování bude přiměřené velikosti ústavu a očekávanému tempu změn. Kde to bude možné, smysluplné a právně přípustné, budou údaje členěny podle genderu a kariérní či zaměstnanecké kategorie. Zvláštní pozornost bude věnována důvěrnosti v případech, kdy by malé počty mohly umožnit identifikaci jednotlivců.

Podle relevance pro jednotlivá opatření GEP budou používány následující ukazatele:

- počet osob a úvazky podle genderu a kariérní či zaměstnanecké kategorie;
- genderové zastoupení ve vedoucích a rozhodovacích pozicích;
- údaje o náboru, jsou-li dostupné a vypovídající, včetně počtu uchazečů, osob zařazených do užšího výběru a vybraných kandidátů;
- kariérní postup a odchody podle genderu a kariérní či zaměstnanecké kategorie;
- mzdové ukazatele podle srovnatelné pracovní kategorie a přepočteného úvazku s využitím metodiky chránící důvěrnost;
- účast na mentoringových aktivitách a aktivitách zaměřených na vedení a kariérní rozvoj;
- dostupnost opatření na podporu sladění pracovního a osobního života, kariérního rozvoje a zaměstnanců, povědomí o nich a případně jejich využívání;
- vnímání rovných příležitostí, kariérního rozvoje, wellbeingu, sounáležitosti, bezpečí a respektu zaměstnanci, hodnocené prostřednictvím průzkumu People & Culture.

Cyklus monitorování

Průběžné monitorování: realizace jednotlivých opatření GEP bude dokumentována podle harmonogramů a ukazatelů stanovených v tomto plánu. Příslušné personální údaje budou nadále shromažďovány v rámci běžné institucionální administrativy. Aktivity s ročními cíli budou zaznamenávány každoročně.

Průběžné hodnocení (2029): přiměřeně rozsáhlé interní hodnocení posoudí pokrok v realizaci GEP, určí překážky nebo opatření vyžadující úpravu a přezkoumá vybrané ukazatele tam, kde lze smysluplně hodnotit změny.

Závěrečné hodnocení (2030): realizace a výsledky GEP budou vyhodnoceny v rámci přípravy následujícího GEP. Hodnocení využije aktualizované personální údaje, srovnání s výchozím stavem z roku 2026 a opakovaný průzkum People & Culture. Umožní-li to počet odpovědí, budou výsledky průzkumu porovnány podle genderu a zaměstnanecké či kariérní kategorie.

Zjištění z průběžného a závěrečného hodnocení projedná vedení ústavu a pracovní skupina HR Award/GEP. Budou využita k případné úpravě opatření a jako podklad pro následující GEP.

9. Shrnutí strategických priorit pro období 2027–2030

Strategický princip	Zaměření 2027–2030
Zachovat	Flexibilní pracovní podmínky, opatření ke sladění pracovního a osobního života, standardy inkluzivního náboru a zavedené mechanismy podpory a oznamování.
Rozvíjet	Transparentní kariérní cesty, mentoring, vedoucí kompetence a praktické příležitosti k vedení, podpora výzkumných pracovníků v raných fázích kariéry a reintegrace po kariérních přestávkách.
Posílit	Wellbeing zaměstnanců a pocit sounáležitosti, interní komunikaci, transparentnost a praktickou dostupnost informací a podpory prostřednictvím jednotné dvojjazyčné příručky pro zaměstnance CZ/EN na intranetu, včetně informací pro adaptaci nových zaměstnanců a praktických kontrolních seznamů.
Začlenit	Praktické posouzení dimenze biologického pohlaví a genderu v relevantním výzkumu a procesech přípravy grantů.
Měřit	Pokrok a výsledky prostřednictvím přiměřeného monitorování, personálních údajů členěných podle genderu, stanovených ukazatelů a opakovaných průzkumů People & Culture.

10. Schválení a platnost

Tento Plán genderové rovnosti byl připraven jako pokračování Plánu genderové rovnosti ÚBO 2023–2026. Po interním připomínkování bude konečná verze předložena k formálnímu schválení nejpozději 27. září 2026. Plán vstoupí v platnost dnem podpisu ředitele ústavu a bude platný pro období 2027–2030.

Zdroje použité při přípravě tohoto návrhu

Personální tabulka ÚBO, stav ke dni 31. srpna 2026 (Stav zaměstnanců – podklady pro GEP).

Mzdové údaje ÚBO, stav ke dni 31. srpna 2026 (Mzdy pro GEP).

- Plán genderové rovnosti ÚBO 2023–2026.
- Průzkum People & Culture at IVB, 2026.
- Donovalová, A., Linková, M., Langhammerová, G. (2024): Plány genderové rovnosti v organizacích veřejného sektoru realizujících výzkumnou činnost – Zpráva pro rok 2024.
- Materiály ze školení o genderově citlivé komunikaci uskutečněného na ÚBO dne 6. února 2024.

Poznámka k využití umělé inteligence

Při přípravě a revizi tohoto Plánu genderové rovnosti byla jako podpůrný nástroj využita umělá inteligence (ChatGPT, OpenAI), zejména pro jazykovou úpravu, strukturování dokumentu a analýzu a prezentaci dat z průzkumu. Konečný obsah, cíle, opatření a ukazatele byly zkontrolovány a schváleny Ústavem biologie obratlovců Akademie věd České republiky.

prof. Mgr. et
Mgr. Josef
Bryja, Ph.D.

Digitálně podepsal
prof. Mgr. et Mgr.
Josef Bryja, Ph.D.
Datum: 2026.10.05
12:39:32 +02'00'