



Plán rovných příležitostí Filosofického ústavu AV ČR, v. v. i., na léta 2025–2027

Plán rovných příležitostí Filosofického ústavu Akademie věd České republiky, v. v. i., na léta 2025–2027

PREAMBULE

Filosofický ústav AV ČR, v. v. i., (dále jen FLÚ) se jakožto jeden z ústavů Akademie věd České republiky (dále jen AV ČR) řídí právními předpisy České republiky a dalšími předpisy, kterým AV ČR a její součásti podléhají, zejména pak Zákonem č. 283/1992 Sb. o AV ČR, Zákonem 341/2005 Sb. o veřejných výzkumných institucích, Stanovami AV ČR a Etickým kodexem výzkumných pracovníků AV ČR. [Etický kodex FLÚ](#) (dále jen EK) v souladu s těmito předpisy, ale také s oporou v obecných mravních zásadách, zavazuje orgány FLÚ stejně jako jeho zaměstnance a zaměstnankyně k dodržování principů „rovného jednání“ a „respektu k druhým“ (EK, čl. I, písm. a, b). Ve svém Etickém kodexu se FLÚ dále zavazuje k vytváření takových pracovních podmínek, které naplňování těchto zásad podporují (EK, preambule). Tytéž principy jsou formulovány i v dokumentu [Strategie Filosofického ústavu AV ČR](#) z roku 2020 (část 3. Principy vědecké praxe).

Plán rovných příležitostí Filosofického ústavu AV ČR na období let 2025–2027 (dále jen PRP II) myšlenkově a obsahově navazuje na Plán rovných příležitostí FLÚ AV ČR na léta 2022–2024 (dále jen PRP I) a zachycuje konkrétní kroky a opatření, jejichž prostřednictvím FLÚ usiluje o to, aby výše zmíněným závazkům dostál. PRP je přitom chápán jako otevřený dokument ukazující směr, kterým se FLÚ zamýšlí v oblasti rovných příležitostí ubírat, dokument přístupný modifikacím, přehodnocení plánovaných kroků či jejich rozšiřování, a to i v rámci stanoveného období do roku 2027.

STRATEGICKÝ PŘÍSTUP

PRP je základním nástrojem pro systematické řešení rovných příležitostí ve FLÚ. Rovnost a rovné příležitosti patří mezi základní hodnoty, které ve FLÚ sdílíme, s důrazem na intersekcionální přístup a na zahrnutí širokého spektra potenciálně znevýhodněných skupin nebo jednotlivců.

PRP je praktickým nástrojem pro prosazení a podporu cílů a opatření vedoucích ke zlepšení rovných příležitostí všech našich zaměstnanců a zaměstnankyň, a to stávajících i potenciálních. Zohledňuje priority evropské strategie v této oblasti a požadavky programu Horizont Evropa.

Přijetím PRP I a II se FLÚ hlásí k principům cílů Evropské unie v oblasti genderové rovnosti, tj. Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025, a záměrům národní politiky, tj. Plán rovnosti žen a mužů 2021–2030: Úřad vlády, odbor rovnosti žen a mužů, Plán podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na období 2021–2024.

ZAVEDENÍ PRP

Od roku 2022 je vedením FLÚ určena garantka pro rovné příležitosti, kterou je vědecká tajemnice FLÚ, Julie Černá, zároveň byla sestavena pracovní skupina podílející se na přípravě PRP I a II, v níž zasedají pracovníci a pracovnice FLÚ: Pavlína Libichová Cermanová, Ondřej Lánský, Jan Maršálek, Lucie Storchová a Petra Zákostelecká. Členové a členky skupiny se budou na řešení agendy rovných

příležitostí ve FLÚ podílet dlouhodobě ve smyslu otevřenosti procesu změn, jak je deklarována v preambuli PRP II.

Pro proces implementace a další kroky v cyklu PRP II (monitoring a evaluace) jsou vyčleněny potřebné finanční zdroje a kapacity včetně odpovídajících pracovních úvazků a prostředky pro zajištění analýz, školení a expertní podporu.

OBSAH DOKUMENTU

Tento dokument obsahuje analýzu současného stavu (k 30. 6. 2024), srovnání s daty z předchozího období (jak byla prezentována v PRP I) a samotný PRP II. V PRP II jsou zahrnuta navržená opatření a doporučení, která se zaměřují na pět základních oblastí:

- Proměna vnitřní organizační kultury a rovnováha pracovního a soukromého života
- Genderová vyváženost ve vedoucích a rozhodovacích pozicích
- Rovný přístup při náboru a kariérním postupu
- Integrace genderové dimenze do výzkumu a výuky
- Opatření proti diskriminaci, genderově podmíněnému násilí a sexuálnímu obtěžování

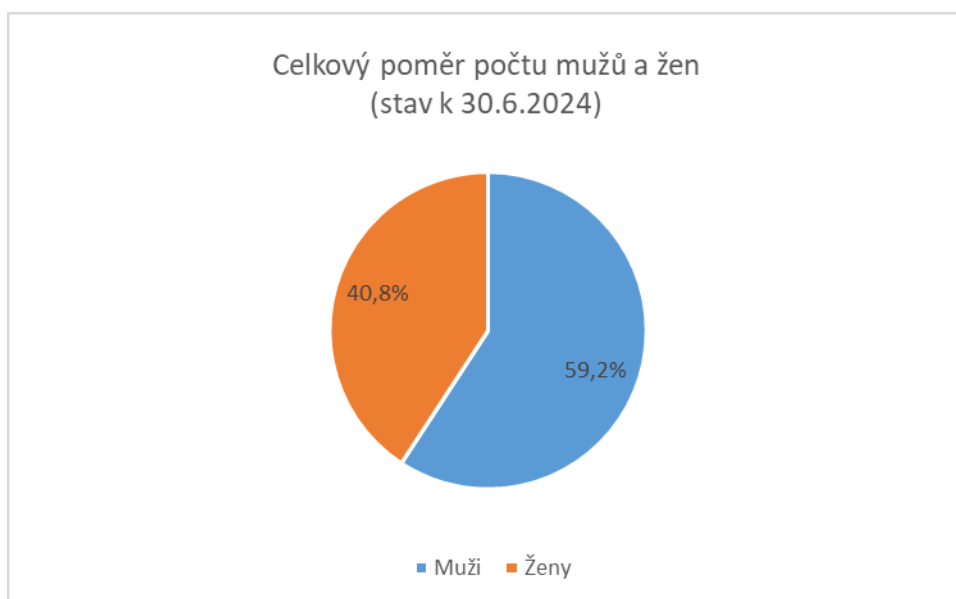
PRP II byl koncipován jednak na základě již zmíněné analýzy současného stavu, jednak na základě výsledků dotazníkového šetření a tří fokusních skupin, které byly realizovány a vyhodnoceny na podzim roku 2024. V dotazníkovém šetření byli osloveni všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ústavu a dotazník byl rozeslán v česko-anglickém vyhotovení. Jeho vyhodnocení je k dispozici na interním webu FLÚ.

ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

Analýza byla vytvořena na základě sběru genderově segregovaných dat, který je ve FLÚ realizován od roku 2022 a bude probíhat i nadále. Reporting těchto dat a jejich vyhodnocování je rovněž součástí monitorovacích zpráv PRP I a II.

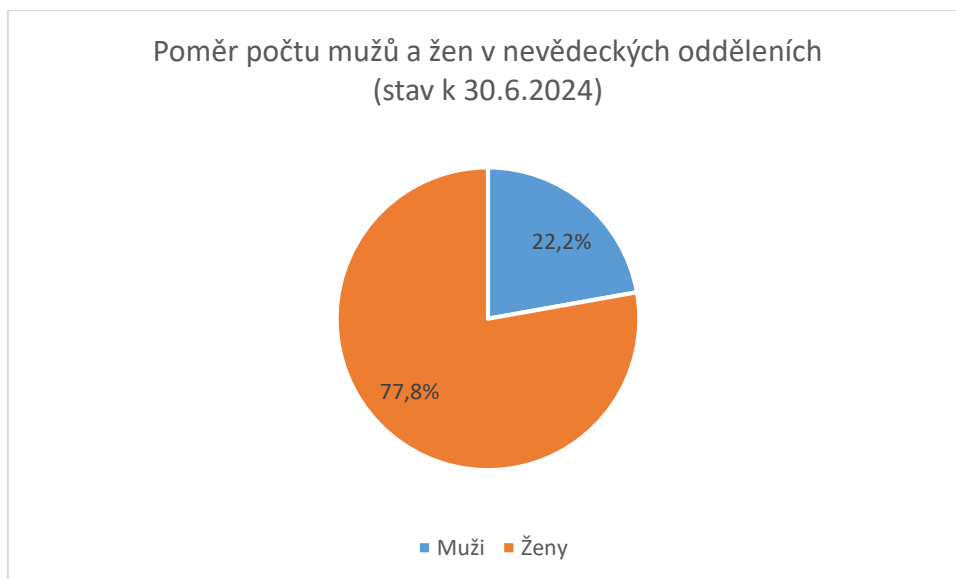
Z analýzy počtu zaměstnanců a zaměstnankyň FLÚ (jak ve vědeckých, tak v nevědeckých pozicích) vyplývá, že poměr počtu mužů a žen je zhruba 3:2; počet všech mužů ve FLÚ mírně převyšuje 59 % (srov. Graf 1). Celkový počet mužů je 149 a celkový počet žen je 103.

Graf 1



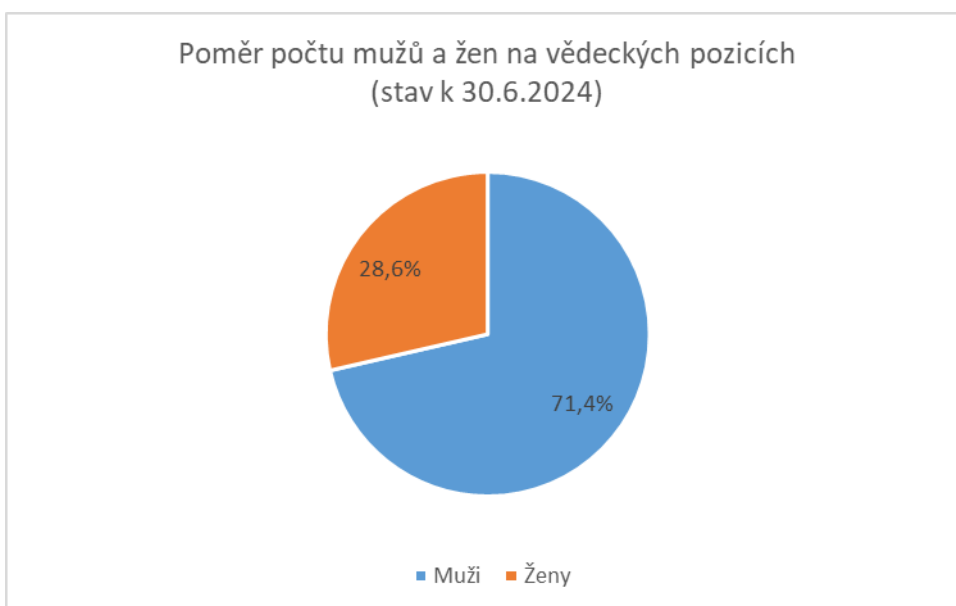
Rozčlenění typů pracovních pozic do tarifních tříd je detailně popsáno v dokumentu „Vnitřní mzdový předpis FLÚ AV ČR, v. v. i.“. Pokud skupinu zaměstnanců a zaměstnankyň dále rozdělíme na dvě části – na osoby pracující na nevědeckých pozicích a na osoby na vědeckých pozicích, lze konstatovat, že v nevědeckých odděleních je zastoupení žen vysoké: celkem 77,8 % žen (srov. Graf 2). V absolutních číslech tento poměr odpovídá počtu 49 žen a 14 mužů.

Graf 2



Naopak u vědeckých pracovníků a pracovníc je poměr téměř obrácený; ve vědeckých pozicích pracuje 71,4 % mužů a 28,6 % žen (srov. Graf 3). V absolutních číslech tento poměr odpovídá počtu 54 žen ku 135 mužům.

Graf 3



Ze srovnání statistik z let 2022 a 2024 vyplývá, že poměry v počtech žen a mužů v obou kategoriích se výrazně nezměnily, byť lze pozorovat mírný posun směrem k vyrovnaní genderové nerovnováhy. Procentuální srovnání počtu zaměstnaných mužů a žen s přepočty jejich úvazků (FTE) ukazuje, že zatímco u vědeckých pozic jsou poměry osob a FTE téměř shodné, u nevědeckých pozic je v případě žen procentuální podíl na FTE mírně vyšší, než jejich podíl na celkovém počtu osob (srov. Tab. 1).

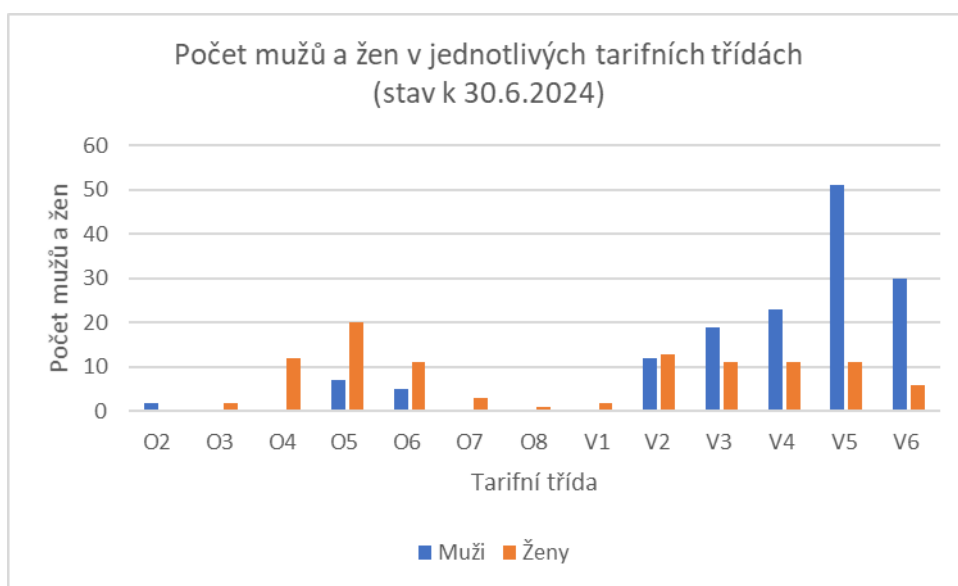
Tab. 1

	2022			2024		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Nevědecké pozice	13	50	63	14	49	63
Zastoupení v %	20,6	79,4	100	22,2	77,8	100
Přepočet na FTE	8,5	41	49,5	9,05	38,8	47,85
Zastoupení v %	17,2	82,8	100	18,9	81,1	100
Vědecké pozice	146	50	196	135	54	189
Zastoupení v %	74,5	25,5	100	71,4	28,6	100
Přepočet na FTE	104,9	35,3	140,2	101,3	39,6	140,9
Zastoupení v %	74,8	25,2	100	71,9	28,1	100

Jak ukazuje Graf 4, rozvrstvení 135 vědeckých pracovníků – mužů v rámci tarifních tříd zůstává nerovnoměrné, se silnějším zastoupením ve třídách vyšších. U žen jsou absolutní počty vědeckých pracovníků ve třídách V2–V5 srovnatelné, pokles je patrný ve třídě V6. Největší poměrný rozdíl mezi počtem žen a mužů lze pozorovat u tarifní třídy V5, kde je 11 žen a 51 mužů, a u nejvyšší třídy V6, kde je 6 žen a 30 mužů.

Během sledovaného dvouletého období došlo u vědeckých pracovníků a pracovníků k 18 přestupům do vyšší tarifní třídy na základě atestačního řízení; v 15 případech se týkaly vědců a ve 3 případech vědkyň. Do tarifní třídy V6 postoupilo 9 vědeckých pracovníků, do tarifní třídy V5 postoupili 4 vědecké pracovníky a 1 vědecká pracovníce, do tarifní třídy V4 postoupili 3 vědecké pracovníky a do tarifní třídy V3 potom jen 1 vědecká pracovníce. Tento přehled poměrně jasně ukazuje, že genderové nerovnosti se mění velmi pomalu a že u postupu vědkyň směrem vzhůru se projevují určité překážky.

Graf 4



Tabulka 2 ukazuje srovnání stavu zastoupení mužů a žen v jednotlivých tarifních třídách v letech 2022 a 2024. Na změny v počtu osob v jednotlivých kategoriích mají vliv nástupy do pracovního poměru a odchody z něj, přestupy mezi kategoriemi v rámci kariérního postupu (u vědecky pracujících v návaznosti na výsledek atestačního řízení) a v případě kategorie O také aktualizace škály tarifních tříd a jejich charakteristiky, která byla provedena v roce 2024.¹

V případě vědeckých pracovníků byla jak v roce 2022, tak v roce 2024 výrazně nejpočetněji zastoupenou tarifní třídou třída V5. U vědeckých pracovníků došlo ke změně, když poměrně výrazně posílila kategorie V2, čítající v roce 2024 celkem 13 žen, zatímco tarifní třídy V3, V4 a V5 měly shodně po 11 vědeckých pracovnících.

Tab. 2

Tarifní třídy	2022			2024		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
O8 – Odborný pracovník VŠ ²	-	-	-	0	1	1
O7 – Odborný pracovník VŠ	0	1	1	0	3	3
O6 – Odborný pracovník VŠ	5	6	11	5	11	16
O5 – Odborný pracovník VŠ	6	31	37	7	20	27
O4 – Odborný pracovník SŠ	0	6	6	0	12	12
O3 – Odborný pracovník SŠ	2	6	8	0	2	2
O2 – Odborný pracovník SOŠ	0	0	0	2	0	2
Celkem	13	50	63	14	49	63
Zastoupení v %	20,6	79,4	100	22,2	77,8	100
V6 – vedoucí věd. pracovník	29	4	33	30	6	36
V5 – vědecký pracovník	57	12	69	51	11	62
V4 – vědecký asistent	26	10	36	24	11	35
V3 – postdoktorand	21	11	32	18	11	29
V2 – doktorand	11	8	19	12	13	25
V1 – odborný pracovník	2	5	7	0	2	2
Celkem	146	50	196	135	54	189
Zastoupení v %	74,5	25,5	100	71,4	28,6	100

Následující tabulka (Tab. 3) mapuje rozložení pracovních úvazků na dobu určitou a dobu neurčitou, jak u vědeckých, tak u nevědeckých pozic. Zatímco u kategorie O je zhruba 65 % osob zaměstnáno na dobu neurčitou a 35 % na dobu určitou, u vědecky pracujících je tento poměr téměř obrácený: smlouvu na dobu neurčitou má 30 % zaměstnaných a 70 % osob je zaměstnáno na dobu určitou, přičemž smlouvy na dobu neurčitou se až na výjimky týkají pouze tříd V5 a V6. Ze sedmi mužů v kategorii V6 se smlouvou na dobu určitou jde ve čtyřech případech o osoby ve věku nad 70 let s úvazkem pod 0,5 FTE a ve dvou případech jde o badatele, jejichž mzda je čerpána z účelových projektových zdrojů. V případě vědeckých pozic nejsou smlouvy na dobu neurčitou uzavírány v rámci kategorií V2 a V3, přičemž se zároveň jedná o třídy, v nichž je výrazné zastoupení vědkyň. Ze srovnání mezi muži a ženami tak

¹ V rámci aktualizace a přestrukturování škály byla doplněna tarifní třída O8, byly začleněny nové pozice a došlo k úpravě zařazení některých pozic. Rozšíření škály o jednu třídu umožnilo vytvořit užší mzdové intervaly pro jednotlivé tarifní třídy, které odpovídají požadavkům a odbornosti na příslušnou pozici.

² Podrobný rozpis pracovních pozic zařazených do jednotlivých kategorií je uveden ve Vnitřním mzdovém předpisu FLÚ AV ČR, v. v. i. (k dispozici na interních webových stránkách ústavu).

vyplývá, že z vědecky pracujících osob se smlouvou na dobu neurčitou tvoří zhruba 77 % muži a 23 % ženy. Žen se smlouvou na dobu neurčitou je celkově 13 (to odpovídá 24 % všech vědkyň zaměstnaných ve FLÚ), přičemž mužů je 44 (tj. zhruba 33 % všech vědců zaměstnaných ve FLÚ).

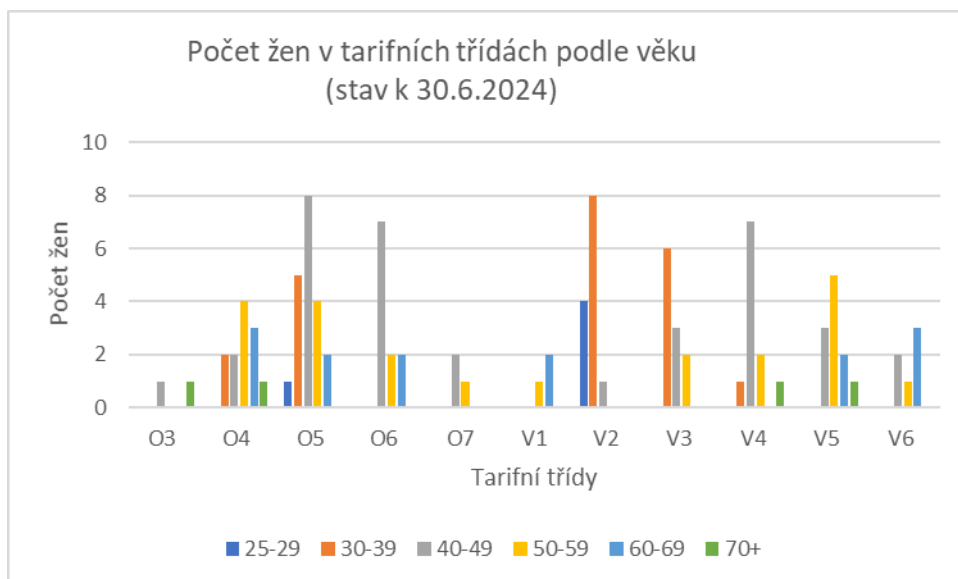
Z osob pracujících na nevědeckých pozicích se smlouvou na dobu neurčitou tvoří zhruba 19,5 % muži a 80,5 % ženy. Mužů se smlouvou na dobu neurčitou je celkově 8 (to odpovídá zhruba 57 % všech mužů v kategorii O), žen je 33 (tj. zhruba 67 % všech žen v kategorii O).

Tab. 3

2024	Smlouvy na dobu neurčitou			Smlouvy na dobu určitou		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
O8 – Odborný pracovník VŠ	0	1	1	0	0	0
O7 – Odborný pracovník VŠ	0	2	2	0	1	1
O6 – Odborný pracovník VŠ	4	7	11	1	4	5
O5 – Odborný pracovník VŠ	3	12	15	4	8	12
O4 – Odborný pracovník SŠ	0	10	10	0	2	2
O3 – Odborný pracovník SŠ	0	1	1	0	1	1
O2 – Odborný pracovník SOŠ	1	0	1	1	0	2
Celkem	8	33	41	6	16	22
Zastoupení v %			65,1			34,9
V6 – vedoucí věd. pracovník	23	6	29	7	0	7
V5 – vědecký pracovník	20	5	25	30	6	36
V4 – vědecký asistent	1	1	2	23	10	33
V3 – postdoktorand	0	0	0	19	11	30
V2 – doktorand	0	0	0	12	13	25
V1 – odborný pracovník	0	1	1	0	1	1
Celkem	44	13	57	91	41	132
Zastoupení v %			30,2			69,8

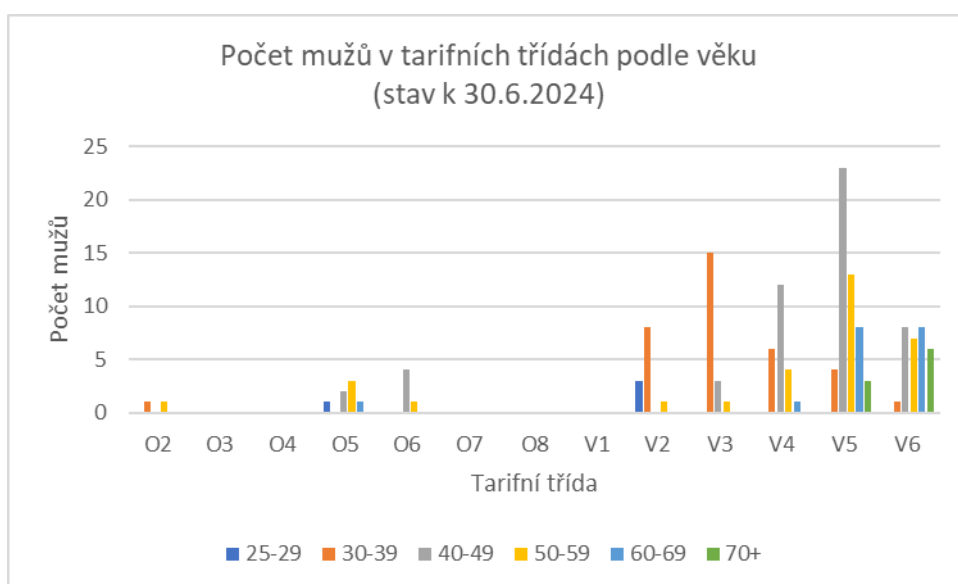
Při detailnějším pohledu na rozložení počtu žen v jednotlivých tarifních třídách podle věku (srov. Graf 5) lze navíc konstatovat, že u vědeckých pracovníků je rozložení v zásadě nerovnoměrné. Věková skupina žen ve vědeckých pozicích do 40 let je nejvíce početná v tarifní třídě V2 a V3, zatímco v tarifní třídě V4 se nachází pouze 1 zástupkyně a ve třídách V5 a V6 vědkyně vůbec zastoupeny nejsou. V tarifní třídě V6 je celkem 6 žen, a to dvě ve věkové skupině 40–49 let, jedna ve věkové skupině 50–59 let a tři ve věkové skupině 60–69.

Graf 5



Rozložení počtu mužů ve vědeckých pozicích podle věku v jednotlivých tarifních třídách (srov. Graf 6) je rovnoměrnější než u žen. Je patrné, že muži do věku 40 let se vyskytují v každé tarifní třídě, nejvíce v tarifní třídě V3, v absolutním počtu se v této věkové skupině nachází 15 mužů. Počet žen této věkové kategorii je oproti tomu nejvyšší v třídě V2, kde jejich počet od r. 2022 stoupl z 5 na 8, zatímco ve třídě V3 jejich počet naopak klesl z 9 na 6. Ve třídách V4 i V5 zůstává v případě mužů nejpočetnější věková skupina 40–49 let a ve V5 a V6 jsou významné také věkové skupiny 50–59 let a 60–69 let. Ve V6 zůstává v případě mužů i v roce 2024 početná věková skupina 70+ (ženy této věkové kategorie ve V6 vůbec zastoupeny nejsou).

Graf 6



Tabulka 4 ukazuje srovnání zastoupení věkových kategorií žen a mužů ve FLÚ v letech 2022 a 2024.

Tab. 4

Věk	2022			2024		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Kategorie O						
25–29 let	0	2	2	1	1	2
30–39 let	3	8	11	1	7	8
40–49 let	6	18	24	6	20	26
50–59 let	3	11	14	5	11	16
60–69 let	0	9	9	1	8	9
70+ let	1	2	3	0	2	2
Celkem	13	50	63	14	49	63
Zastoupení v %	20,6	79,4	100	22,2	77,8	100
Kategorie V						
25–29 let	29	4	33	30	4	34
30–39 let	57	16	73	51	15	66
40–49 let	26	16	42	24	16	40
50–59 let	21	6	27	18	10	28
60–69 let	11	6	17	12	7	19
70+ let	2	2	4	0	2	2
Celkem	146	50	196	135	54	189
Zastoupení v %	74,5	25,5	100	71,4	28,6	100

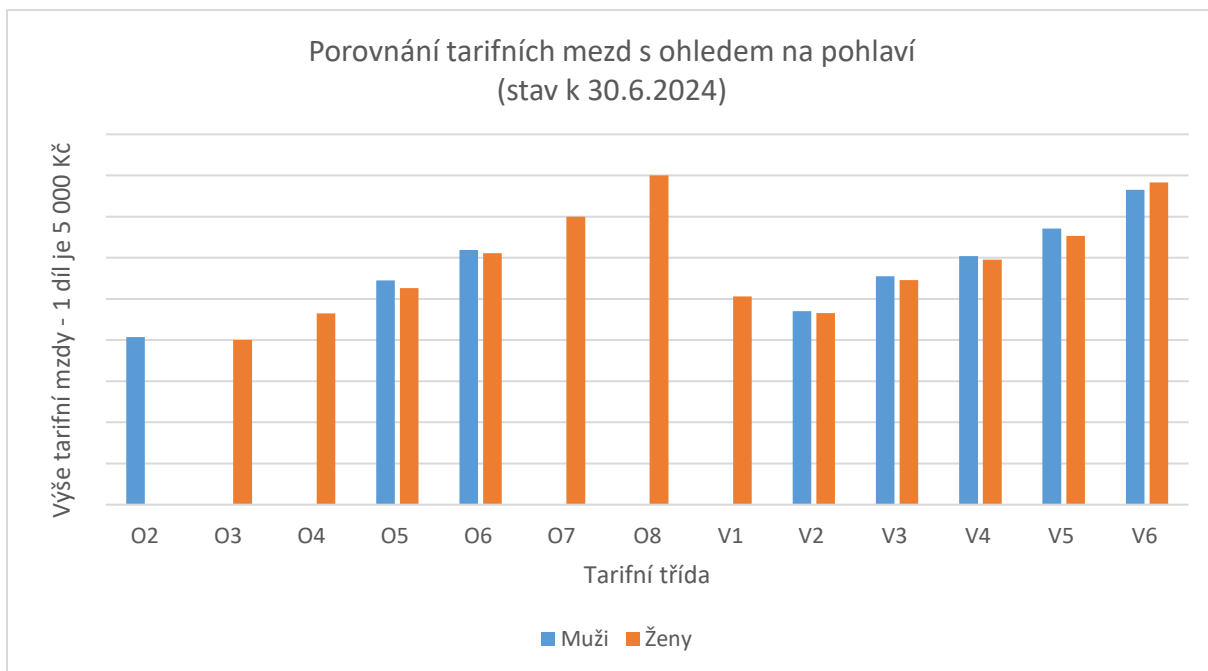
Následující tabulka ukazuje zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích, na pozicích zástupců a zástupkyň vedoucích u vědeckých pracovníků a pracovníc a v komisích a grémiích FLÚ (srov. Tab. 5). Pozice vedoucích oddělení jsou obsazeny 12 muži a 1 ženou, na pozici zástupců a zástupkyň vedoucích působí 19 mužů a 5 žen. U servisních oddělení došlo k navýšení počtu pozic vedoucích (z pěti na sedm), poměr u vedoucích a jejich zástupců či zástupkyň zůstává i v roce 2024 vyrovnaný. U Dozorčí rady a Rady pracoviště nedošlo během sledovaného období k žádné změně ve složení, v Mezinárodním poradním sboru přibyl jeden člen. Došlo k obměně skladby atestačních komisí, jejichž složení je nyní genderově výrazně vyváženější než v předchozím funkčním období. V roce 2023 byla ředitelem FLÚ zřízena Etická komise, jejíž složení je také genderově vyvážené.

Tab. 5

	2022			2024		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
ředitel	1	0	1	1	0	1
zástupce/zástupkyně ředitele	3	0	3	3	1	4
vedoucí vědeckých oddělení	13	0	13	12	1	13
zástupce vedoucí/ho věd. odd.	21	3	24	19	5	24
vedoucí nevědeckých oddělení	2	3	5	3	4	7
zástupce vedoucí/ho nevěd. odd.	2	3	5	4	3	7
Dozorčí rada	5	2	7	5	2	7
Rada pracoviště	10	5	15	10	5	15
Mezinárodní poradní sbor	4	2	6	5	2	7
Atestační komise	14	5	19	10	7	17
Etická komise	-	-	-	2	3	5
Celkem	75	23	98	74	33	107
Zastoupení v %	76,5	23,5	100	69,2	30,8	100

Při porovnání tarifních mezd mužů a žen v rámci jednotlivých tarifních tříd (srov. Graf 7) lze konstatovat, že tarifní mzdy jsou nastaveny z genderového hlediska srovnatelně. V roce 2023 došlo k plošnému navýšení tarifní složky mezd a v rámci postupného procesu srovnávání úrovně tarifních mezd bylo zúženo tarifní rozpětí v rámci většiny tříd.

Graf 7



U osobní složky mzdy jsou rozdíly výraznější, její stanovování je ovšem ovlivněno několika faktory: mírou odpovědnosti spojené s danou pozicí, pracovními zkušenostmi, pracovním výkonem a výraznou měrou také tím, zda jsou mzdy zaměstnanců a zaměstnankyň hrazeny (ať už částečně či plně) z grantových prostředků.

PLÁN ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

1. Vnitřní organizační kultura a rovnováha pracovního a soukromého života

FLÚ se dlouhodobě zasazuje o dodržování rovnosti v přístupu ke všem zaměstnancům a zaměstnankyním a o nastavení spravedlivého pracovního prostředí pro všechny. Kultivování organizační kultury považuje vedení FLÚ za jednu ze svých priorit, neboť rovný a spravedlivý přístup vnímá jako jeden ze základních projevů respektu vůči zaměstnancům a zaměstnankyním ústavu. Dotazníkové šetření ukázalo, kde se v této oblasti nachází prostor pro zlepšení: jednak v lepší podpoře pečujících osob, větší transparentnosti procesu atestačního řízení (a tím i kariérního postupu) a v oblasti péče o zahraniční zaměstnance a zaměstnankyně nemluvící česky.

Podpora sladování pracovního a osobního života je dlouhodobý proces, při němž je nutné zohledňovat individuální potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň ve vztahu k pracovním výzvám a nárokům, které jsou na ně kladeny. Zvláště důležitá je pro vedení FLÚ podpora pečujících osob; jedná se přitom nejen o rodiče pečující o děti, ale také o zaměstnance a zaměstnankyně, kteří dlouhodobě pečují o jinou blízkou osobu. Audit ukázal, že pečující kladně hodnotí komunikaci s odpovědnými osobami na straně FLÚ, ať už jde o délku kariérní pauzy nebo jednání o zkrácení úvazku z důvodu péče. Postrádají ovšem ze strany AV ČR flexibilnější nabídku péče o děti mladšího věku, a to jak během školního roku, tak během prázdnin.

V horizontu 1–2 let je ve FLÚ plánováno zavedení nového Atestačního řádu, které by mělo přispět k větší transparentnosti procesu atestací a v němž by měla rovněž být rovněž explicitně stanovena pravidla pro hodnocení osob po kariérní pauze z důvodu péče o dítě nebo osobu blízkou.

V rámci péče o vstřícné a otevřené pracovní prostředí pro všechny bude FLÚ soustavně dbát o co nejlepší zprostředkování všech relevantních informací jak českým, tak zahraničním zaměstnancům a zaměstnankyním. Bude také cíleně zjišťovat potřeby zejména nových kolegů a kolegyně ze zahraničí a reflektovat je v rámci činnosti HR oddělení.

Navrhovaná opatření:

- provedení vnitřního auditu
- organizace setkání na téma sladování pracovního a soukromého života
- revize stávajících vnitřních předpisů a tvorba nových s ohledem na zakotvení opatření podporujících rovnost příležitostí tam, kde je to vzhledem k obsahu dokumentu na místě (např. Atestační řád)
- cílené oslovení zahraničních pracovníků a pracovník se záměrem zjistit jejich potřeby a zlepšit jejich integraci do života ústavu

2. Genderová vyváženost ve vedoucích a rozhodovacích pozicích

Vedení FLÚ v souladu se závazky stanovenými v PRP I od roku 2022 systematicky usiluje o větší genderovou vyváženost ve vedoucích a rozhodovacích pozicích. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že vyšší zastoupení žen v rozhodovacích pozicích je jedním z opatření deklarovaných v PRP I, jejichž naplňování zaměstnankyně a zaměstnanci FLÚ zaznamenali nejčastěji (jde o druhé nejčastěji

zmiňované konkrétní opatření). Řešení stávající genderové nerovnováhy je pro vedení FLÚ dlouhodobým úkolem, a to jednak vzhledem k obecně nízkému poměrnému zastoupení žen ve vědeckých pozicích ve FLÚ, jednak vzhledem k nižšímu počtu žen zařazených v nejvyšších kariérních skupinách (V5, V6). I přes znatelný posun v obsazení rozhodovacích pozic, komisí a grémií, kde zastoupení žen stoupl z 23, 5 % v roce 2022 na 30, 8 % v roce 2024 (srov. Tab. 5), zůstává silná disproporce v zastoupení mužů a žen na pozici vedoucích vědeckých oddělení a jejich zástupců či zástupkyň.

Navrhovaná opatření:

- vytváření podmínek pro zvýšení rovnosti ve vedoucích a rozhodovacích pozicích: podpora zájmu žen o kandidování na vedoucí pozice i do volených orgánů
- posilování přítomnosti žen v oficiálních komisích a grémiích, monitoring plnění stanovených závazků

3. Rovný přístup při náboru a kariérním postupu

Při náboru zaměstnanců se FLÚ řídí principy OTM – R (Open – Transparent – Merit Based Recruitment); v souladu s nimi je nábor nových zaměstnanců a zaměstnankyň vždy otevřený a transparentní, probíhá na základě předem vytyčených požadavků vyplývajících z obsahu pozice a zohledňuje kritéria kvality a kompetence jednotlivých uchazečů a uchazeček.

V letech 2023–2024 byly aktualizovány interní podklady pro nábor, nástup a adaptaci nových zaměstnanců a zaměstnankyň. Jde jednak o Metodiku náborového procesu ve FLÚ AV ČR, Praktické tipy pro vedení přijímacích pohovorů (určené především osobám ve vedoucích pozicích) a dokument Nástup nového zaměstnance či zaměstnankyně: Adaptační proces. Tyto dokumenty jsou k dispozici na interním webu FLÚ a byly vytvořeny se zřetelem k zásadám rovného přístupu a genderové senzitivity. Rovněž byl vytvořen nový vzor inzerátu FLÚ, který bude dále doplněn o formulaci podporující účast podprezentovaných skupin ve výběrových řízeních.

Kariérní postup ve FLÚ podléhá pravidlům platného Kariérního řádu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR, v němž je deklarován princip nestranného posuzování vědecké práce: „při hodnocení pracovníků nesmí docházet k jejich diskriminaci s ohledem na pohlaví, věk, původ, náboženství, politické názory apod.“ (čl. 1 odst. 3). Etický kodex FLÚ deklaruje nestrannost hodnocení: „Při odborném hodnocení (v recenzích, posudcích, při atestačních řízeních apod.) se výzkumní pracovníci a pracovnice řídí výhradně věcnými kritérii, předcházejí střetu zájmů a respektují pluralitu témat i metodologických přístupů. Zvláště rozhodnutí, která mají vliv na kariérní postup a odměňování, musí být věcná, nestranná a transparentní.“ (EK, čl. II, odst. e)

Hodnocení pracovníků a pracovnic ve FLÚ podléhá Atestačnímu řádu FLÚ AV ČR, v. v. i., jehož přílohou je dokument Kritéria pro zařazování vysokoškolsky vzdělaných pracovníků/pracovnic výzkumu a vývoje do kvalifikačních stupňů a do tarifních tříd. Jak již bylo uvedeno v bodě 1, v příštích letech je ve FLÚ plánováno zavedení nového Atestačního řádu, který by měl přispět k větší transparentnosti procesu hodnocení pracovního výkonu a atestací vědeckých pracovníků a pracovnic. I vzhledem k tomu, že dotazníkové šetření detekovalo jako jednu z potenciálně problematických oblastí rovnost a transparentnost v kariérním postupu, bude této otázce věnována zvýšená pozornost.

V souvislosti s přípravou na zavedení směrnice č. 2023/970 Evropského parlamentu a Rady o transparentnosti odměňování plánuje vedení ústavu uskutečnit v roce 2025 audit rovného odměňování ve FLÚ.

Navrhovaná opatření

- monitoring plnění opatření k genderové senzitivě při sestavování výběrových komisí, stanoveném v PRP I
- motivování osob z podprezentovaných skupin k účasti ve výběrových řízeních FLÚ
- provedení auditu rovného odměňování

4. Integrace genderové dimenze do výzkumu a výuky

FLÚ je výzkumným pracovištěm neuniverzitního typu, jehož hlavním cílem je přispět k rozvoji světového bádání v oblasti filosofie a příbuzných vědních oborů (např. klasických a medievistických studií, komeniologie, teorie vědy a globálních studií). Výzkum zaměřený na genderovou problematiku není systematicky začleněn do struktury FLÚ a probíhá na individuální bázi. Badatelky a badatelé, jejichž práce genderovou dimenzi reflektuje, si svá témata zvolili samostatně a věnují se jim v souladu s principem svobody bádání, deklarovaným v Etickém kodexu FLÚ (čl. II, písm. b).

V návaznosti na požadavky poskytovatelů účelové podpory výzkumu na národní i mezinárodní úrovni, které se týkají genderové dimenze výzkumu a jejího integrování do výzkumných záměrů navrhovaných projektů, budou za účelem podpory badatelů a badatelek při koncipování návrhů uspořádána školení a přednášky se zaměřením na genderovou dimenzi ve výzkumu. Obsah plánovaných školení bude reflektovat metodiku SAGER s přihlédnutím k obsahu Příručky pro vyhodnocení genderové dimenze v obsahu výzkumu (TAČR 2019).

Navrhovaná opatření:

- školení na téma genderové dimenze výzkumu v humanitních vědách
- přednášky vědců a vědkyň, jejichž vědecký záběr koresponduje se zaměřením FLÚ a kteří ve svých projektech pracují s genderovou tematikou, se zaměřením na přístupy a metodologii ve vztahu k genderu

5. Opatření proti diskriminaci, genderově podmíněnému násilí a sexuálnímu obtěžování

Mezi priority vedení FLÚ patří péče o to, aby pracoviště bylo pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně bezpečným a klidným zázemím. Jak vyplynulo z dat získaných v dotazníkovém šetření, zaměstnanci a zaměstnankyně FLÚ vidí z hlediska nerovností a diskriminace v ústavu problémy v oblasti přetrvávajících genderových stereotypů a předsudků vůči minoritním skupinám, v menší míře i v nevhodném chování na pracovišti.

Jakékoliv projevy diskriminace, šikany a násilí jsou na našem pracovišti považovány za nepřijatelné. Důsledně se vůči nim vymezuje také Etický kodex FLÚ (čl. I, písm. b); v návaznosti na něj bude vedení FLÚ uplatňovat preventivní opatření proti výskytu nevhodného chování, a to zapojením zaměstnanců a zaměstnankyň jak ve vědeckých, tak v nevědeckých pozicích.

Navrhovaná opatření:

- workshop na téma genderových stereotypů a nevědomých předsudků
- proškolení skupiny pracovníků a pracovníc z nevědeckých oddělení využitím školicího materiálu projektu [Prevence genderově podmíněného násilí v pracovním prostředí veřejných výzkumných institucí a univerzit v ČR](#)

Tabulka navrhovaných opatření v pěti základních oblastech:

Navrhovaná opatření	Ukazatele / cíle	Načasování	Indikátory
1. Vnitřní organizační kultura a rovnováha pracovního a soukromého života			
Provedení vnitřního auditu	Sestavení dotazníku na téma rovných příležitostí, jeho rozeslání v rámci FLÚ a následné vyhodnocení; vedení rozhovorů se zaměstnanci a zaměstnankyněmi pro získání podnětů v oblasti rovných příležitostí	2–3Q 2027	Písemný podklad pro PRP III na léta 2028–2030
Zohlednění problematiky rovných příležitostí ve vnitřních předpisech	Revize platných vnitřních předpisů a vytváření nových s ohledem na politiku rovných příležitostí, včetně užívání genderově senzitivního jazyka	průběžně	Dokumentace obsahových i formálních (jazykových) změn v předpisech a dalších dokumentech
Mapování potřeb zahraničních zaměstnanců a zaměstnankyň FLÚ	Zlepšení péče o zahraniční pracovníky a pracovnice FLÚ, návrh opatření pro jejich lepší integraci do života FLÚ	3–4Q 2025	Dotazník cílený na zahraniční kolegy a kolegyně mapující jejich potřeby, vyhodnocení dotazníku
Audit rovného odměňování	Provedení auditu rovného odměňování ve spolupráci s MPSV	3–4Q 2025	Auditní zpráva
Zohlednění péče o dítě nebo osobu blízkou při požadavcích na vědecký výkon ve FLÚ	Usnadnění návratu osob na MD/RD do pracovního procesu	4Q 2025–2Q 2026	Úprava atestačního řádu

Organizace setkání s vědkyněmi na téma jejich profesní dráhy a sladování pracovního a osobního života	Zviditelnění problematiky sladování pracovního a soukromého života, poskytnutí motivace a inspirace zejména kolegyním a kolegům na počátku vědecké kariéry	průběžně	Realizace setkání
2. Genderová vyváženost ve vedoucích a rozhodovacích pozicích			
Posilování rovnosti v grémiích a komisích FLÚ	Monitoring plnění přijatých opatření k genderové vyváženosti v komisích a grémiích FLÚ	průběžně	Sběr a dokumentace dat, reporting
Vytváření podmínek pro genderovou rovnováhu ve vedoucích a rozhodovacích pozicích	Podpora zájmu žen o účast v komisích a grémiích a o kandidaturu do volených funkcí	průběžně	Sběr a dokumentace dat, reporting
3. Rovný přístup při náboru a kariérním postupu			
Monitoring dodržování pravidla genderové senzitivity při jmenování komisí	Uplatňování genderové senzitivity při nominaci do výběrových komisí (alespoň 1 žena v tříčlenné komisi, alespoň 2 v pětičlenné, a to při zohlednění odbornosti vzhledem k obsazované pozici)	průběžně	Sběr a dokumentace dat, reporting
Motivování osob z podrepräsentovaných skupin ucházet se o pracovní místa ve FLÚ	Do inzerátů na volná místa bude zahrnuta informace, že „účasť osob zastupujících podrepräsentované skupiny je vítána“.	1Q 2025	Zahrnutí formulace do vzoru inzerátu platného pro všechna výběrová řízení ve FLÚ

Monitoring kariérního postupu žen a pečujících osob	Ověřování účinnosti opatření na podporu žen a pečujících osob (resp. identifikace potenciálních zdrojů jejich znevýhodnění), zejména ve vědeckých kategoriích V2, V3 a V4 na základě výsledků atestačních řízení, s ohledem na typ smlouvy, výši úvazku apod.	průběžně	Analýzy a reporting
4. Integrace genderové dimenze do výzkumu a výuky			
Školení na téma genderová dimenze výzkumu v humanitních vědách	Podpora integrace genderové dimenze do výzkumu	4Q 2025–2Q 2026	Realizace školení nebo workshopu
Přednášky kolegů a kolegyň z FLÚ i externích, kteří ve svých projektech pracují s genderovou problematikou	Sdílení příkladů dobré praxe v integraci genderové dimenze do výzkumných témat v humanitní oblasti	průběžně	Realizace přednášek
5. Opatření proti diskriminaci, genderově podmíněnému násilí a sexuálnímu obtěžování			
Workshop na téma genderových stereotypů a nevědomých předsudků	Zvyšování povědomí o genderových stereotypech a nevědomých předsudcích	3Q 2027	Realizace workshopu
Cyklus online školení pro osoby v nevědeckých pozicích na téma genderově podmíněného násilí	Proškolení osob v nevědeckých pozicích v problematice genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí	2026	Realizace online školení

Projednáno Radou Filosofického ústavu AV ČR, v. v. i., dne 9. 1. 2025.