

## FILOSOFICKÝ ÚSTAV AV ČR V.V.I.

DETAILY ORGANIZACE: JILSKÁ 1, PRAHA 1, 110 00, ČESKÁ REPUBLIKA

DATUM PODÁNÍ: 31. BŘEZEN, 2021

## GAP ANALÝZA



EUROPEAN UNION  
European Structural and Investment Funds  
Operational Programme Research,  
Development and Education



MINISTRY OF EDUCATION,  
YOUTH AND SPORTS

## OBSAH

---

1	Proces sebehodnocení .....	3
1.1	ZAPOJENÍ PRACOVNÍKŮ A PRACOVNIC FLÚ V PROCESU SEBEHODNOCENÍ.....	3
1.2	JMENOVÁNÍ ŘÍDÍCIHO VÝBORU.....	4
1.2.1	Členové a členky Řídícího výboru: .....	4
1.3	JMENOVÁNÍ PRACOVNÍ SKUPINY .....	4
1.3.1	Členové a členky Pracovní skupiny pro HRS4R: .....	5
2	Metodika sebehodnocení.....	6
2.1	VÝCHOZÍ STAV: .....	6
2.2	CÍLE SBĚRU DAT PRO GAP ANALÝZU: .....	6
2.3	APLIKOVANÉ METODY SBĚRU DAT PRO GAP ANALÝZU: .....	6
2.3.1	Dotazníkový průzkum na téma „Etické a profesní aspekty výzkumné práce“ .....	7
2.3.2	Mini-dotazník Recruitment.....	7
2.3.3	Fokusní skupiny .....	8
2.3.4	Nestrukturované rozhovory .....	9
3	GAP analýza.....	9
3.1	ZÁVĚR .....	34

# 1. Proces sebehodnocení

---

## 1.1 ZAPOJENÍ PRACOVNÍKŮ A PRACOVNIC FLÚ V PROCESU SEBEHODNOCENÍ

Základní snahou realizačního HR týmu při provádění procesu sebehodnocení bylo a je zapojení co nejširší základny zaměstnanců a zaměstnankyň FLÚ napříč všemi vědeckými úrovněmi, vč. pracovníků a pracovníc technicko-hospodářské správy, redakcí, knihoven, nakladatelství aj.

Klíčovými aktéry byly níže uvedené skupiny:

- Vědecké pracovnice a pracovníci od vědeckých úrovní R1 do R4; pracovníci a pracovnice redakcí, nakladatelství a knihoven – byli zapojeni do konzultací prostřednictvím on-line dotazníku/průzkumu na téma „Etické a profesní aspekty výzkumné práce“ (detailněji dále viz bod 2.3.1. Dotazníkový průzkum na téma „Etické a profesní aspekty výzkumné práce“);
- Vedoucí oddělení – byli zapojeni do rychlého dotazníkového šetření k oblasti náboru vědeckých pracovníků (detailněji dále viz bod 2.3.2. Mini-dotazník „Recruitment“);
- Vědecké pracovnice a pracovníci od úrovně R1 do R4 – byli zapojeni prostřednictvím diskusí v průběhu fokusních skupin na témata související s pracovními podmínkami a oblastí rozvoje a vzdělávání ve FLÚ (detailněji dále viz bod 2.3.3. Fokusní skupiny);
- Vědecké pracovnice a pracovníci od R2 do R4, vedoucí oddělení, členové a členky Pracovní skupiny HRS4R a servisní pracovníci a pracovnice – byli zapojeni do konzultací v rámci individuálních rozhovorů, a to za účelem získání hlubšího vhledu u vybraných oblastí (dále viz bod 2.3.4. Nestrukturované rozhovory);

Jmenovitě:

Etické a profesní aspekty vědecké práce: Juraj Hvorecký – přenos zkušeností, expertízy v oblasti etických aspektů vědecké práce, konzultace znění korespondujících otázek dotazníkového průzkumu;

Nábor: Laura Bonneau, Petr Kitzler – přenos zkušeností ohledně náborů výzkumných pracovníků;

Mezinárodní spolupráce, mobilita: Tereza Šímová – sdílení administrativní praxe, hlubší porozumění a rozbor zjištěných mezer;

Veřejný závazek: Jana Říhová – vzhled do současného stavu PR aktivit a příležitostí k rozvoji;

Atestace a výběrové komise, mobilita: Tomáš Marvan, Jiří Chotaš – sdílení praxe a zkušeností, návrhy zlepšení;

Stabilita zaměstnání, mzdy, výzkumné prostředí: Ondřej Ševeček, Lenka Rybáková – diskuse ohledně stávající situace a příležitostí k dalšímu rozvoji pracovního prostředí;

Šíření a využívání výsledků výzkumu: Tereza Šímová – diskuse o aktuální situaci v oblasti open access a příležitostech pro rozvoj;

Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji: Jana Říhová – pochopení vztahu mezi PR aktivitami a příležitostmi pro rozvoj; Simona Chlumská – vzdělávací potřeby z perspektivy pracovníků knihovny;

- Rada pracoviště – v únoru 2021 projednala a schválila obsah GAP analýzy a akčního plánu, čímž potvrdila její soulad se strategickými dokumenty ústavu, interními postupy a předpisy.

## 1.2 JMENOVÁNÍ ŘÍDÍCÍHO VÝBORU

Řídící výbor (ŘV) byl jmenován rozhodnutím ředitele Filozofického ústavu ze dne 1. dubna 2020. Řídící výbor se skládá z osmi členů a členek reprezentujících vedení ústavu, servisní oddělení a badatele/badatelky. Dne 26. května 2020 proběhla online schůzka Řídícího výboru s projektovým týmem HR Award. Členové a členky Řídícího výboru byli informováni o náležitostech procesu HR Award, o charakteru jednotlivých fází a cílech probíhající počáteční fáze sebehodnocení. Další online jednání Řídícího výboru a týmu HR Award bylo uspořádáno 15. října 2020. Během společného zasedání byly představeny hlavní poznatky vzešlé z diskuzí fokusních skupin, včetně přehledu klíčových závěrů z pohledu GAP analýzy. Během setkání byly dále projednaný návrhy opatření pro akční plán. V lednu 2021 Řídící výbor připomínkoval návrh akčního plánu a formuloval doporučení k procesu implementace navržených opatření, dohlížel také na včasné dokončení GAP analýzy. Nad rámec vzdálené spolupráce se ve výše uvedeném období uskutečnila tři dílčí setkání za účelem supervize pokroku a kvality výstupů při zpracování dokumentace HR Award.

### 1.2.1 Členové a členky Řídícího výboru:

PhDr. Ondřej Ševeček, Ph.D.	Ředitel
PhDr. Petr Kitzler, Ph.D., DSc.	Statutární zástupce ředitele
Mgr. Julie Černá, Ph.D.	Vědecká tajemnice
PhDr. Vladimír Urbánek, Ph.D.	Předseda Rady pracoviště
RNDr. Alice Koubová, Ph.D. et Ph.D.	Členka Atestační komise FLÚ
RNDr. Ondřej Majer, CSc.	Místopředseda Dozorčí rady FLÚ
Ing. Lenka Rybáková	Vedoucí Hospodářské správy
Mgr. Magdalena Krajewska	HR manažerka

## 1.3 JMENOVÁNÍ PRACOVNÍ SKUPINY

Pracovní skupina (PS) vznikla a její členové byli jmenováni na základě rozhodnutí ředitele ze dne 1. dubna 2020. Má 18 členů a členek, kterými jsou: a) jedna osoba zastupující každý z 12 vědeckých útvarů FLÚ; b) tři členky HR týmu; c) jedna osoba reprezentující redakce, knihovnu a servisní oddělení. Pracovní skupina funguje na dvourychlostním principu: má „výkonné jádro“ tvořené tříčlenným HR týmem, který má výkonnou funkci, a dále pracovní skupina působí v širším složení, kdy funguje jako poradní tým, jehož úkolem je zkoumat a navrhovat

způsoby řešení konkrétních problémů (zejména relevantních z pohledu GAP analýzy a Akčního plánu). Jednotliví členové pracovní skupiny byli nominováni příslušnými odděleními.

Úvodní setkání pracovní skupiny proběhlo dne 14. května 2020. HR manažerka představila klíčové prvky procesu HR Award: jeho hlavní fáze a cíle, tematické části a principy GAP analýzy, doporučený postup pro sebehodnocení instituce vč. důrazu na bottom-up přístup atd. Členové pracovní skupiny přispěli svými návrhy a komentáři k obsahu dotazníku „Etické a profesní aspekty výzkumné práce“. Pracovní skupina dále hrála aktivní roli při svolávání fokusních skupin a v průběhu samotných skupinových diskusí. V listopadu 2020 byly uskutečněny individuální rozhovory s členy Pracovní skupiny. Jejich cílem bylo prozkoumat případně identifikovat a řešit konkrétní nedostatky zjištěné v průběhu zpracování GAP analýzy. Členové pracovní skupiny se prostřednictvím online spolupráce a brainwritingu podíleli na formulaci Akčního plánu.

### 1.3.1 Členové a členky Pracovní skupiny pro HRS4R:

Mgr. Magdalena Krajewska	HR manažerka
Petra Cabalová	HR generalistka
Bc. Marie Kolárová	Specialistka pro rozvoj a vzdělávání
doc. Tomáš Marvan, Ph.D.	Vedoucí oddělení / Oddělení analytické filosofie
Mgr. Martin Ritter, Ph.D.	Vědecký pracovník / Oddělení současné kontinentální filosofie
Mgr. Pavel Arazim, Ph.D.	Vědecký pracovník / Oddělení logiky
PhDr. Ing. Jiří Chotaš, Ph.D.	Vedoucí oddělení / Oddělení pro studium novověké racionality
Mgr. Marcela Slavíková, Ph.D.	Vědecká pracovnice / Oddělení pro kmenologii a intelektuální dějiny raného novověku
Dr. Lara Bonneau	Vědecká pracovnice / Oddělení pro studium moderní české filosofie
Dr. Phil. Pavel Blažek	Zástupce vedoucího oddělení / Oddělení pro studium antického a středověkého myšlení
Mgr. Alena Sarkissian, Ph.D.	Vědecká pracovnice / Kabinet pro klasická studia
Mgr. Jan Balon, Ph.D.	Vedoucí oddělení / Kabinet pro studium vědy, techniky a společnosti
Mgr. Jan Frej, Ph.D. et Ph.D.	Vedoucí Archivu Jana Patočky
Mgr. Ing. Martin Brabec, Ph.D.	Vědecký pracovník / Centrum globálních studií
Mgr. Pavlína Cermanová, Ph.D.	Vědecký pracovník / Centrum medievistických studií
Mgr. Simona Chlumská	Vedoucí Knihovny FLÚ
PhDr. Olga Baranová, CSc.	Redaktorka Filosofického časopisu
Ing. Hana Gazdová	Vedoucí Grantového oddělení

## 2. Metodika sebehodnocení

---

### 2.1 VÝCHOZÍ STAV:

Sebehodnocení FLÚ bylo provedeno ve vztahu k 40 principům Evropské Charty a Kodexu chování. Obsahové vymezení jednotlivých principů bylo pro potřeby Gap analýzy interpretováno jako popis cílového stavu. Při nastavování pracovního postupu byly zohledněny konkrétní požadavky vyplývající z Draft GUIDELINES to the implementation of the 'strengthened' Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) a hodnotících kritérií pro Gap analýzu a Akční plán. Bylo zohledněno rovněž doporučení hodnotitelů HRS4R prezentované v rámci série webinářů „The HRS4R Online Workshop For Institutions“, které v dubnu 2020 pořádala HR Research manažerka Mary Kate O'Regan z University College Cork, dále také informačního dne HR Strategy for Researchers - Virtual Info Day, který se konal 17. listopadu 2020. Šetření realizoval tříčlenný tým zajišťující HR agendu FLÚ (s podporou Pracovní skupiny pro HRS4R) působící v rámci projektu Rozvoj prostředí pro profesní růst pracovníků FLÚ.

### 2.2 CÍLE SBĚRU DAT PRO GAP ANALÝZU:

- určení rozdílů mezi stávajícím stavem a stavem popsáním v zásadách Evropské charty a Kodexu chování;
- zjištění názorů zaměstnanců na stávající stav instituce;
- formulace návrhů variant dosažení požadovaného stavu (resp. nápravy či odstranění nedostatků vnímaných zaměstnanci);
- zapojení výzkumných pracovníků R1 - R4 do procesu sebehodnocení organizace.

### 2.3 APLIKOVANÉ METODY SBĚRU DAT PRO GAP ANALÝZU:

Provedené šetření bylo založeno na kombinaci kvantitativních a kvalitativních metod výzkumu – kromě hodnotiteli HRS4R doporučených technik sběru dat, jako jsou dotazníkové průzkumy či fokusní skupiny, proběhly také nestrukturované rozhovory. Realizací sebehodnocení instituce byl pověřen tým zodpovědný za HR agendu. Popis stávajícího stavu pro potřeby Gap analýzy byl sestaven na základě analýzy interních dokumentů, observace platných institucionálních pracovních postupů a reflexe badatelek a badatelů, která zazněla v průběhu realizovaných fokusních skupin. Při formulování Gap analýzy byly rovněž zohledněny závěry ankety Základní odborové organizace Filosofického ústavu realizované mezi zaměstnanci FLÚ v listopadu 2019. Pro určení rozdílů mezi stávajícím a cílovým stavem (dle znění Evropské charty a Kodexu chování) byly aplikovány níže uvedené metody sběru informací. Návrhy variant dosažení cílového stavu zachycené v Gap analýze (jako

„suggestions for improvements/challenges”) rovněž vycházejí z názorů zaměstnankyň a zaměstnanců FLÚ zjištěných v průběhu šetření.

### 2.3.1 Dotazníkový průzkum na téma „Etické a profesní aspekty výzkumné práce”

První tematický celek „Etické a profesní aspekty výzkumné práce” byl řešen formou dotazníkového průzkumu a pro tyto účely byl vypracován online dvojjazyčný dotazník v českém a anglickém jazyce obsahující 27 otázek. Cílovou skupinou byli primárně badatelé a badatelky vč. pracovníků edičních oddělení (redakce) a knihoven FLÚ. Cílem byla jednak identifikace rozdílů (mezer) v naplňování zásad a doporučení Evropské charty a Kodexu chování, a pak také získání názorů badatelek a badatelů týkajících se konkrétních aspektů jejich práce na FLÚ. Dotazníkový průzkum proběhl ve dnech 8. - 24. června 2020. Z oslovených 202 respondentů odpovědělo 94 osob – tj. návratnost dotazníku byla 46,5 %. Sběr dat probíhal formou online dotazníku na platformě Google Forms. Největší diskusní ohlas získala témata vhodných forem popularizace a metod odhalování plagiátorství, Open Access a interní komunikace.

Způsob vyhodnocení dotazníkového průzkumu respektoval charakter zařazených otázek, kdy část z nich měla formu otevřených otázek kvalitativního charakteru, na které respondenti a respondentky mohli odpovídat formou komentáře/dlouhé odpovědi. Převažovaly nicméně otázky, u kterých respondenti a respondentky určovali míru souhlasu či nesouhlasu – vybírali tedy jednu odpověď z nabídky: a) rozhodně ano; b) spíše ano; c) nedokáži říct/nevím; d) spíše ne; e) rozhodně ne; případně: a) ano, b) spíše ano; c) ani ano ani ne/nevím; d) spíše ne; e) ne. Zařazeno bylo i několik otázek, u nichž mohli respondenti a respondentky vybrat více než jednu odpověď – např. nástroje podporující profesní růst, příklady morálně neakceptovatelných forem chování, dodržování smluvních závazků. Dotazník obsahoval také několik informativních otázek týkajících se profesního zařazení, doby působení na FLÚ a genderu. Vyhodnocení klíčových zjištění probíhalo za odborného dohledu dr. Ondřeje Lánského. Odpovědi byly statisticky vyhodnoceny prostřednictvím nástroje Google Forms (grafy, koláče) a komentáře k obsahovým otázkám byly kódovány v souboru Excel v souladu s metodologií sociologického výzkumu. Výsledná prezentace byla s doprovodným komentářem dr. Lánského představena vedení ústavu během schůzky 3. září 2020, dále pak také v rámci setkání týmu HR Award s Řídicím výborem dne 15. října 2020. Výsledná prezentace závěrů dotazníkového průzkumu „Etické a profesní aspekty výzkumné práce” byla rozeslána všem pracovníkům ústavu a zpřístupněná na interních webových stránkách FLÚ v části věnované HR Excellence. Závěry byly zapracovány do Gap analýzy a do Akčního plánu. Náhled dotazníku Etické a profesní aspekty výzkumné práce je k dispozici na vyžádání. Závěry dotazníkového průzkumu na téma „Etické a profesní aspekty výzkumné práce” jsou shrnuty v příloze č. 1 tohoto dokumentu.

### 2.3.2 Mini-dotazník Recruitment

Pro prvotní sběr informací týkajících se oblasti nábory nových pracovníků byla zvolena forma mini-dotazníku. Skládal se ze 6 otázek a odkazoval na principy zakotvené v OTM-R politice. Dotazník byl

zaměřen na mapování stávající praxe, zkušeností a potřeb osob odpovědných za realizaci výběrových řízení v ústavu – a to zejména vedoucích pracovníků. Mini-dotazník Recruitment byl dne 4. května 2020 rozeslán v elektronické podobě 15 vedoucím jednotlivých oddělení, s termínem vyplnění a zpětného zaslání do 15. května 2020. Návratnost mini-dotazníku byla na úrovni 81,25 %. Závěry mini-průzkumu posloužily jako vstupní informace pro specifikaci okruhu otázek a přípravu navazující fokusní skupiny věnované náborovému procesu.

Přehled závěrů mini-průzkumu:

- A. relativně málo zkušeností s pořádáním mezinárodních konkurzů
  - 69 % dosud neřešilo, 31 % zveřejňuje (návrhy: academia.edu, researchgate.net, Philos L a philjobs.org)
- B. spokojenost s platformami pro online komunikaci s kandidáty (ZOOM, Skype)
  - 46 % vyhovuje Skype, ZOOM (uvítá i další možnosti, v případě odpovídajícího IT vybavení); 54 % nevyužívá
- C. inzerce na web EURAXESS (<https://philjobs.org>, <https://www.academia.edu>, <https://www.researchgate.net>)
  - 54 % uvítá, 46 % neví nebo nevyužije
- D. v rámci proškolení vedoucích výběrových komisí
  - 69 % nemá zájem, 31 % uvítá (handout A4 „tipy a doporučené postupy“, definování rolí HR odd., větší zapojení asistentek odd.)

### 2.3.3 Fokusní skupiny

První fokusní skupina na téma náboru se uskutečnila dne 24. června 2020 online. S týdenním předstihem bylo účastníkům zasláno znění relevantních otázek, které vycházely z obsahu zásad Evropské charty a Kodexu chování. Otázky se vztahovaly k dílčím aspektům náborového procesu. Fokusní skupiny se zúčastnilo 14 zaměstnanců ze všech vědeckých kategorií R1 - R4.

Dále proběhly 3 fokusní skupiny zaměřené na oblast pracovních podmínek, a to v termínech 15. září, 17. září a 23. září 2020, přičemž prostřední z nich byla určena zahraničním zaměstnancům a probíhala v anglickém jazyce. Všechna setkání byla realizována online. Celkově se zmíněných fokusních skupin zúčastnilo 20 zaměstnanců FLÚ (napříč vědeckými úrovněmi R1 –R4). I tentokrát byl týden předem účastníkům zaslán přehled otázek pro vymezení diskutovaných témat. Fokusní skupiny probíhaly ve 2,5 hodinových blocích a přinesly důležité podněty pro zpracování 3. části Gap analýzy.

Poslední fokusní skupina na téma vzdělávání a rozvoj ve FLÚ proběhla 26. listopadu 2020 online za účasti 12 zaměstnanců (napříč vědeckými kategoriemi R1 – R4) a v rozsahu 2 hodin. Byl zachován stejný postup přípravy, tj. týden před konáním fokusní skupiny obdrželi účastníci seznam otázek, které mohli využít k úvahám nad diskutovaným tématem.

Výstupy ze všech fokusních skupiny byly zpracovány a zohledněny v rámci Gap analýzy a Akčního plánu HR Award. Průběh fokusních skupin byl zaznamenáván formou nahrávání v aplikaci Zoom, následně byl pořízen textový záznam z každé fokusní skupiny. Odpovědi byly kódovány do slovních spojení



dle četnosti výskytu jednotlivých výpovědí, opakujících se významově podobných vyjádření, případně dle souhlasných reakcí dalších účastníků diskusí.

### 2.3.4 Nestrukturované rozhovory

Individuální nestrukturované rozhovory probíhaly převážně online v období listopadu 2020, a to primárně v souvislosti se zpracováním 2. a 3. části Gap analýzy. Individuální rozhovory byly změřeny na jednu či více otázek souvisejících s konkrétní zkoumanou zásadou. Závěry vyplývající z těchto rozhovorů byly použity pro upřesnění navrhovaných opatření pro potřeby Akčního plánu.

## 3. GAP analýza

EVROPSKÁ CHARTA PRO VÝZKUMNÉ PRACOVNÍKY A KODEX CHOVÁNÍ PRO PŘIJÍMÁNÍ VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ: GAP ANALÝZA			
<b>PRINCIP</b> dle Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.	<b>HODNOCENÍ:</b> ++ Ano plně  +/- Ano převážně  -/+ Částečně  - Ne	<b>V PŘÍPADĚ HODNOCENÍ -, -/+ NEBO +/-</b>  uvedte, v čem spočívá „gap“, tj. rozdíl mezi principem a současnou praxí v organizaci. Je-li to relevantní, uveďte právní normy nebo organizační předpisy, které v současné době brání implementaci principu.	<b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ</b> Návrhy opatření/výzvy
ETICKÉ A PROFESNÍ ASPEKTY			
<b>1. SVOBODA VÝZKUMU</b>	<b>++ ANO PLNĚ</b>		<b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> Svobodu bádání zaručují a ošetřují právní předpisy Akademie věd ČR (dále AV ČR) i interní směrnice Filosofického ústavu AV ČR, v. v. i. (dále FLÚ), zejména <u>Zákon o AV ČR</u> , <u>Stanovy AV ČR</u> , <u>Etický kodex výzkumných pracovníků v AV ČR</u> , <u>Strategie FLÚ</u> . Z výsledků dotazníkového průzkumu <i>Etické a profesní aspekty výzkumné práce</i> provedeného Pracovní skupinou pro HRS4R mezi pracovníky FLÚ ve dnech 8.–24. června 2020 vyplývá, že badatelé a badatelky jsou přesvědčeni, že FLÚ disponuje účinnými nástroji ochrany svobody bádání. Výsledky

			dotazníkového průzkumu jsou k dispozici <a href="#">na internetových stránkách FLÚ</a> .
<b>2. ETICKÉ ZÁSADY</b>	<b>+/- ANO PŘEVÁŽNĚ</b>	Obecné etické zásady, postupy a normy jsou dodržovány v souladu s <u>Etickým kodexem výzkumných pracovníků AV ČR</u> . Etický kodex AV ČR neodpovídá specifickým požadavkům našeho pracoviště – je málo proaktivní, příliš obecný a chybí v něm jasná definice ústředních hodnot, na nichž vědecká práce v humanitním oboru stojí. 57 % respondentů dotazníkového průzkumu <i>Etické a profesní aspekty výzkumné práce deklaruje, že nezná znění Etického kodexu AV ČR</i> . Z pohledu pracovníků/pracovnic FLÚ se tedy nejedná o dokument, se kterým by byli dobře obeznámeni. Hlavním nedostatkem stávající situace je, že FLÚ v současnosti nemá zpracován vlastní Etický kodex.	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> Vznik akční skupiny pro přípravu textu Etického kodexu FLÚ.</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ustavení Etické komise FLÚ a vznik nového Etického kodexu FLÚ v návaznosti na existující dokumenty AV ČR. Následná implementace tohoto klíčového dokumentu na půdě ústavu, včetně seznámení všech pracovníků s jeho zněním. Etický kodex bude začleněn do systému vnitřních norem FLÚ a stane se tak klíčovým dokumentem FLÚ.</li> <li>• Etický kodex FLÚ by měl zdůrazňovat příklady dobrého jednání vědeckého i lidského, a to plně v souladu s <u>Evropskou chartou a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků</u>. Bude nastavovat pravidla procesů – počínaje pravidly ustavení Etické komise, kontroly její činnosti, podání a řešení stížností (viz bod 34. Complaints/appeals), vč. stanovení odpovědnosti jednotlivých orgánů a jejich pravomocí. Měl by se rovněž věnovat oblastem, jako jsou pravidla správného publikování, předcházení šikaně, souladu soukromého a vědeckého života či rovnosti příležitostí (vč. problematiky genderové rovnosti – dále viz bod 27. Gender balance).</li> </ul> <p>Navazují opatření A1 a A16 v Akčním plánu (dále jen AP).</p>
<b>3. PROFESNÍ ODPOVĚDNOST</b>	<b>+/- ANO PŘEVÁŽNĚ</b>	Téměř 63 % respondentů dotazníkového průzkumu <i>Etické a profesní aspekty výzkumné práce</i> souhlasí, že FLÚ dostatečně podporuje výzkum orientovaný svými cíli na aktuální společenské potřeby. Principy profesní odpovědnosti, dodržování zásad duševního vlastnictví a nepřípustnosti plagiátorství (vč. příslušných opatření) jsou ošetřeny na	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> Do procesu mezinárodního hodnocení v AV ČR a atestačních řízení byly implementovány standardní postupy vyhodnocující všechny oblasti profesní odpovědnosti. Tato hodnocení principy profesní odpovědnosti akcentují a pravidelně ověřují jejich funkčnost na pracovišti. Aspekty profesní odpovědnosti jsou akcentovány rovněž v rámci ustavené akční skupiny pro přípravu</p>

		<p>úrovni základních dokumentů AV ČR (např. <u>Etický kodex výzkumných pracovníků v AV ČR</u>). V rámci FLÚ jsou tyto principy dodržovány a zdůrazňovány již v průběhu výchovy mladých vědeckých pracovníků. Na úrovni FLÚ ovšem chybí nastavení transparentního postupu pro případ odhalení plagiátu, což do jisté míry souvisí také s chybějícím Etickým kodexem FLÚ.</p>	<p>Etického kodexu FLÚ. Systematický přístup byl na FLÚ zaveden pro oblast predátorských časopisů.</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opatření vůči plagiátorství budou explicitně zmíněna v připravovaném Etickém kodexu FLÚ včetně nastavení příslušných procesních postupů.</li> <li>• Připravit a realizovat nabídku vzdělávání týkající se širších aspektů profesní odpovědnosti (např. falšování výsledků výzkumu, relevance a efektivita výzkumu, transparentnost a sdílení výsledků apod. (viz bod 39. Access to research training and continuous development).</li> </ul> <p>Navazují opatření A1 a A19 v AP.</p>
<b>4. PROFESNÍ PŘÍSTUP</b>	<b>-/+ ČÁSTEČNĚ</b>	<p>Více než 3/4 respondentů dotazníkového průzkumu <i>Etické a profesní aspekty výzkumné práce</i> by uvítalo větší informovanost o výzkumných záměrech ostatních oddělení FLÚ. Na základě komentářů pracovníků FLÚ lze v rovině interní komunikace dále vnímat potřebu rozšíření spektra komunikovaných informací, větší variability komunikačních nástrojů (např. intranet, newsletter, pořádání neformálních akcí pro zaměstnance, vytvoření zázemí pro neformální setkávání).</p> <p>Příležitostně dochází k zastavení toku informací na některé z úrovní organizační struktury ústavu – je nutné identifikovat slabá místa a překážky v interní komunikaci a pracovat na jejich odstranění.</p>	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>Strategické cíle v oblasti výzkumu pro vědecké útvary FLÚ jsou stanovovány formou pětiletých výzkumných plánů, v nichž se definují výzkumné záměry a jejich předpokládané výstupy. Plnění těchto plánů je pravidelně hodnoceno jak vedením FLÚ, tak orgány AV ČR. Koncepční rámec pětiletých výzkumných plánů, které jsou navíc propojeny s cyklem pravidelných mezinárodních hodnocení pracovišť AV ČR, tvoří dlouhodobá vědecká <u>Strategie FLÚ</u>, dostupná z ústavních internetových stránek; zaměstnanci/zaměstnankyně se s ní seznamují též prostřednictvím svých liniových vedoucích. Zápisy z pravidelně konaných Kolegií ředitele (jichž se účastní kromě vedení FLÚ zástupci všech oddělení ústavu, vč. servisních a hospodářských útvarů) jsou přístupné z intranetu.</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <p>Zlepšení interní komunikace:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• větší využívání intranetu, hledání nového řešení newsletteru a efektivní vybalancování těchto nástrojů;</li> <li>• k zlepšení interní komunikace by mělo dojít rovněž v rámci jednotlivých vědeckých týmů, zejm. v rovině průběžného poskytování informací</li> </ul>

			<p>vedoucím útvarů a vedení celého ústavu;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pro lepší propojení mezi odděleními je třeba zjistit, jaké informace zaměstnanci přednostně zajímají a jaký nástroj by byl dostatečně stručný a zároveň natolik efektivní, aby mohl účinně sloužit pro předávání informací např. z kolegií (na kterých se mj. vedoucí jednotlivých oddělení informují o svých aktivitách);</li> <li>• podpořit neformální formy komunikace.</li> </ul> <p>Navazuje opatření A2 v AP.</p>
<b>5. SMLUVNÍ A ZÁKONNÉ POVINNOSTI</b>	<b>+/- ANO PŘEVÁŽNĚ</b>	<p>Z národních, odvětvových a institucionálních předpisů, které ovlivňují práci a pracovní podmínky badatelů/badatelek, si vzhledem k typu produkovaných výstupů zasluhuje zvýšenou pozornost zejména oblast autorských práv/duševního vlastnictví.</p> <p>Legislativní praxe související s autorským právem se průběžně vyvíjí. Nabídka školení pořádaných AV ČR, kterou využívají naši badatele/badatelky, má omezenou kapacitu a někdy nedostupné termíny. Jednotliví pracovníci/pracovnice ústavu se tak v této problematice vzdělávají příležitostně a získané poznatky předávají svým kolegům/kolegyním v praxi. V rámci FLÚ by bylo potřeba proškolovat větší počet zaměstnanců/zaměstnankyň, udržovat a zvyšovat úroveň jejich znalostí v oblasti aplikace a interpretace autorského práva. K tomu by mohlo napomoci také zjednodušení výkladu příslušné směrnice FLÚ (jejíž současné znění navíc nepokrývá celé spektrum běžné vědecké publikační praxe). 50 % respondentů a respondentek dotazníkového průzkumu <i>Etické a profesní aspekty výzkumné práce</i> uvedlo, že by chtěli mít více informací o</p>	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> Relevantní právní normy jsou pracovníkům/pracovnicím FLÚ komunikovány prostřednictvím vnitřních předpisů/směrnic dostupných z intranetu (např. Pracovní řád FLÚ, Vnitřní mzdový předpis FLÚ, Kolektivní smlouva, Směrnice pro poskytování cestovních náhrad); některé právní předpisy z oblasti vědy a výzkumu jsou dostupné <u>z webu AV ČR</u>. Oblast práv k duševnímu vlastnictví ošetřuje Směrnice ředitele č. 2/2018 pro nakládání se zaměstnaneckými díly. Potřebnou podporu badatelů/badatelek zajišťují též příslušné servisní útvary (např. projektové oddělení a jeho podpora v oblasti dodržování požadovaných pravidel ze strany poskytovatelů).</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vypracovat postup pro proškolení pracovníků/pracovnic ústavu v oblastech, jež jsou pro výkon jejich badatelské činnosti důležité, zejm. duševního vlastnictví, změny příslušných předpisů na národní či institucionální úrovni, nebo grantových pravidel pro výzkumné projekty.</li> <li>• Zavést nové formy přehlednějšího informování o pravidlech aplikace autorského práva platných ve FLÚ i na národní úrovni (např. ve formě stručného praktického výkladu konkrétní směrnice).</li> </ul>

		předpisech a principech dodržování zásad duševního vlastnictví.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Povědomí o postupech v oblasti autorského práva by mělo být podpořeno periodickým školením pro širší skupinu zaměstnanců (viz bod 39. Access to research training and continuous development). Rozvoj znalostí o duševním vlastnictví přirozeně koresponduje s rozvojem publikování v režimu open access (viz bod 8. Dissemination, exploitation of results).</li> </ul> <p>Navazují opatření A7, A8 a A19 v AP.</p>
<b>6. ODPOVĚDNOST</b>	<b>++ ANO PLNĚ</b>		<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>Vzhledem k charakteru FLÚ, jenž je veřejnou výzkumnou institucí, jsou jak zaměstnanci/zaměstnankyně, tak veřejnost transparentně informováni o všech ekonomických skutečnostech i dalších důležitých kontextech činnosti ústavu. Ústav každoročně zveřejňuje rozsáhlou <u>Výroční zprávu o činnosti a hospodaření</u> a důsledně dbá na to, aby finanční prostředky vynakládal účelně a v souladu s principem dobrého hospodáře, což je ověřováno nezávislým auditem. <u>Návrhy rozpočtu</u> včetně rozpočtového výhledu na následující dva roky jsou zveřejňovány na webových stránkách FLÚ a jsou rovněž přístupné veřejnosti. Pracovníci/pracovnice mají na intranetu možnost se seznámit s Pravidly pro hospodaření FLÚ vč. příloh, se Zápisy ze zasedání Rady FLÚ a s dalšími dokumenty. Veškeré relevantní vědecké výstupy FLÚ jsou evidovány ve veřejně přístupných databázích (<u>ASEP</u>, <u>RIV</u>).</p>
<b>7. ŘÁDNÉ POSTUPY V OBLASTI VÝZKUMU</b>	<b>++ ANO PLNĚ</b>		<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>Bezpečné pracovní postupy jsou v ústavu uplatňovány v souladu se Zákoníkem práce, Zákonem č. 309/2006 Sb., o podmínkách BOZP, Zákonem č. 133/1985 Sb., o požární ochraně a další relevantní legislativou ČR (vyhlášky, nařízení vlády). Pracovní prostory FLÚ mají primárně kancelářský charakter (vyjma např. knihovny) a není zde nutné přijímat zvýšená bezpečnostní opatření. V roce 2020 na FLÚ vznikl tříčlenný tým garantů BOZP, který bude zodpovídat</p>

			<p>za aktualizaci dokumentace BOZP a efektivní nastavení vstupních a periodických školení zaměřených na tuto oblast.</p> <p>Oblast GDPR je svěřena do péče příslušného pracovníka a řídí se Zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů a vnitřní Směrnicí ředitele k ochraně osobních údajů.</p> <p>Charakter badatelské práce na FLÚ nevyžaduje zvýšenou bezpečnost s ohledem na obsah dat, která jsou uchovávána. Správa dat chráněných autorským právem se řídí platnou legislativou. Chráněná data jsou zveřejňována formou publikací. V rovině ochrany dat je v rámci FLÚ zaveden optimalizovaný standard – veškerá data jsou ukládána na serverech a v lokální síti oddělené od sítě veřejné, jsou řádně chráněna (lokální síť je chráněna firewallem, servery jsou umístěny v DMZ, tj. <i>demilitarizované zóně</i>), přístup k databázím je chráněn heslem, příp. certifikátem. V případě kyberútoku jsou spuštěny standardní ochranné postupy.</p>
<b>8. ŠÍŘENÍ A VYUŽÍVÁNÍ VÝSLEDKŮ</b>	<b>+/- ANO PŘEVÁŽNĚ</b>	<p>Respondenti dotazníkového průzkumu <i>Etické a profesní aspekty výzkumné práce</i> kladně hodnotili úroveň podpory publikování. Současně však upozorňovali, že zlepšení či větší institucionální podporu vyžaduje zejména oblast jazykových korektur a překladů odborných textů. Zejména noví a zahraniční zaměstnanci zdůrazňovali potřebu lepšího informování o možnostech a procesech publikování.</p> <p>FLÚ chybí ucelená strategie nastavení otevřeného přístupu k vědeckým informacím i dílčí metodické postupy, které by řešily problematiku open access, resp. open science v každodenní praxi. Na základě odpovědí respondentů jsme identifikovali nedostatky v oblasti znalostí, finančního zajištění a hlavně pozice OA (resp. OS) v oblasti hodnocení vědy. Množství zajímavých stanovisek v rámci</p>	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>Meritorními výsledky vědecké práce ve FLÚ jsou publikační výstupy evidované v <u>databázi ASEP</u>. Evidované údaje jsou podkladem pro hodnocení pracoviště i pro každoroční export záznamů do <u>databáze RIV</u>.</p> <p>Pracovníci/pracovnice mají z intranetu dostupnou Směrnicí pro nakládání se zaměstnaneckými díly č. 2/2018 včetně jejího praktického výkladu. Přímo k veřejnosti je směřována ediční činnost FLÚ, zakotvená ve <u>Zřizovací listině</u>. Při FLÚ funguje nakladatelství Filosofia a ediční oddělení Oikoymenh. Ústav vydává 9 odborných časopisů zařazených do prestižních mezinárodních citačních databází. Některé z těchto časopisů splňují požadavky na publikování v režimu open access. Vedení FLÚ podporuje směřování k otevřenému přístupu k vědeckým informacím v souladu s "The Berlin Declaration on open access to Knowledge in the Sciences and Humanities". Rozvoj</p>

		<p>dotazníkového průzkumu <i>Etické a profesní aspekty výzkumné práce</i> naznačuje, že je zde prostor pro diskusi nad mírou využití OA v rámci ústavu. Rámcovým nedostatkem je, že v národních strategických dokumentech (tj. “<u>Národní strategie otevřeného přístupu k vědeckým informacím ČR</u>” a “<u>Akční plán</u>”) neexistuje dostatečná metodická opora, která by zohledňovala specifika humanitních věd.</p>	<p>publikačních aktivit je jedním z cílů <u>Strategie FLÚ</u>.</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vznik ucelené strategie pro systematické uplatňování principů open science. Bude obsahovat doporučení k tvorbě datových plánů a datové licenční politiky. O znění návrhu Strategie OA proběhnou se zaměstnanci/zaměstnankyněmi konzultace.</li> <li>• Proškolit stávající badatele/badatelky v problematice open access, v dobré praxi při správě dat a usnadnit dostupnost informací o podpoře publikování.</li> <li>• Seznamovat nové pracovníky/pracovnice s možnostmi podpory publikování ze strany FLÚ a AV ČR, vč. existujících a nejnovějších publikačních platforem včetně nejnovějších platforem.</li> </ul> <p>Navazují opatření A3, A4, A5 v AP.</p>
<p><b>9. VEŘEJNÝ ZÁVAZEK</b></p>	<p><b>+/- ANO PŘEVÁŽNĚ</b></p>	<p>Dle většiny respondent/respondentek dotazníkového průzkumu <i>Etické a profesní aspekty výzkumné práce</i> je popularizace důležitá, současně však 34 % z nich uvádí, že je ve stávající podobě nedostatečná. Slabinou současných popularizačních aktivit jsou limity ve schopnosti srozumitelným způsobem prezentovat široké veřejnosti vědeckou činnost ústavu a význam bádání v oblasti filosofie pro dnešní společnost, dále také absence ucelené komunikační strategie v rámci popularizace. Ze zkušeností badatelů/badatelek zároveň vyplývá, že popularizační činnost není vždy dostatečně zohledňována při hodnocení pracovního výkonu – tzn. v rámci atestací.</p> <p>Velké množství komentářů v rámci dotazníkového průzkumu <i>Etické a profesní aspekty výzkumné práce</i> – k otázce vhodných metod práce s</p>	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>Snahou vedení FLÚ je systematicky zlepšovat komunikaci s odbornou i laickou veřejností a popularizovat aktivity ústavu. Proto byla ustavena Rada pro popularizaci (včetně exekutivního Výboru) sestávající ze zástupců pracovníků/pracovnic všech útvarů FLÚ. Ta je stálým poradním orgánem ředitele k otázkám propagace činnosti ústavu a popularizace vědy, a to zejména v souvislosti s konáním větších celonárodních popularizačních akcí (Festival filosofie, Den otevřených dveří, Týden vědy a techniky, Veletrh vědy či veletrh Svět knihy). Dle návrhu Rady pro popularizaci je pracovníkům a pracovnicím ústavu každoročně udělována Cena za popularizaci. Od dubna 2020 působí ve FLÚ PR specialista, která má přispět k systematictější propagaci ústavu a jeho vědeckých výsledků.</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktualizace a následná implementace Strategie popularizace FLÚ.</li> </ul>

		veřejností se vyjádřilo přes 60 % všech respondentů a respondentek – poukazuje na to, že téma “Public engagement” má velký potenciál k iniciování celoustavní diskuse a k zapojení pracovníků/pracovnic do hledání vhodných způsobů popularizace filosofie a dalších oborů, kterým se FLÚ věnuje.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nastavení rozsahu a procesů spolupráce vědeckých oddělení s PR specialist(k)ou.</li> <li>• Identifikace adekvátních a účinných forem popularizace na základě dialogu se zaměstnanci/zaměstnankyněmi.</li> <li>• Rozvoj schopností badatelek/badatelů v oblasti komunikace s veřejností a popularizace předmětu jejich bádání (v rámci dalšího profesního vzdělávání).</li> <li>• Zjistit v praxi, zda má popularizační činnost dostatečnou prioritu v rámci atestačního hodnocení. Při přípravě atestací klást důraz na zvyšování povědomí atestačních komisí o významu popularizační činnosti a jejího odpovídajícího hodnocení.</li> </ul> <p>Navazují opatření A6 a A19 v AP.</p>
<b>10. NEDISKRIMINACE</b>	<b>++ ANO PLNĚ</b>		<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>K projevům diskriminace na FLÚ nedochází. Z dotazníkového průzkumu <i>Etické a profesní aspekty výzkumné práce</i> vyplývá, že zaměstnanci a zaměstnankyně FLÚ se neseťkávají s projevy diskriminace v systémové podobě a že případné problémové chování je pouze individuální povahy. U zaměstnávání je obecně dodržován princip rovného přístupu v souladu s legislativním rámcem vymezeným Zákoníkem práce a Antidiskriminačním zákonem č. 198/2009 Sb. Problematikou nediskriminace se rovněž zabývá <u>Etický kodex AV ČR</u>. Této problematice se bude taktéž věnovat i připravovaný Etický kodex FLÚ. Zákaz jakékoliv přímé i nepřímé diskriminace v pracovních vztazích je uveden v článku 6 Kolektivní smlouvy FLÚ.</p>
<b>11. SYSTÉM HODNOCENÍ</b>	<b>++ ANO PLNĚ</b>		<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>V uplynulých letech se v prostředí AV ČR i na půdě FLÚ podařilo nastavit dostatečně robustní systém hodnocení výzkumné práce. Individuální hodnocení absolvují zaměstnanci pravidelně formou atestací. Všichni vědečtí pracovníci jsou atestováni nejméně jednou za 5 let. Mezinárodní hodnocení výzkumu, zaměřené na hodnocení týmů, je rovněž prováděné</p>



			pravidelně v pětiletých cyklech v AV ČR a nyní je doplněno podrobně rozpracovanými interními evaluačními mechanismy, které se řídí Atestačním řádem FLÚ (vč. Přílohy a Jednacího řádu pro Atestační komise FLÚ AV ČR dostupným z intranetu). Hodnocení je v obou případech založeno na přístupech, jež respektují oborové odlišnosti a usilují o kvalitativní odborné posouzení pracovních výsledků. FLÚ dále ustanovilo <u>Mezinárodní poradní sbor</u> , který dává zpětnou vazbu o nastaveném systému hodnocení a vědecké strategii ústavu.
--	--	--	--

## NÁBOR A VÝBĚR

<b>12. NÁBOR</b>	<b>+/- ANO PŘEVÁŽNĚ</b>	<p>V oblasti náborového procesu má FLÚ zavedenou dobře fungující praxi. Je však nutné ji doplnit dokumentem normativního charakteru, který formálně vymezí standardní doporučené postupy a zároveň tím i ulehčí (zejména vedoucím) pracovníkům/pracovnicím náboru nových členů vědeckých týmů a oddělení.</p> <p>Ukazuje se, že pro nově nastupující pracovníky a pracovnice i jejich nadřízené přináší řadu úskalí zejména proces uvedení a zapracování nového kolegy/kolegyně na pracovišti (v organizační rovině). Vzniká tak potřeba zavést jednotné, plánované a řízené postupy pro oblast adaptace nových zaměstnanců/zaměstnankyň (tzv. onboarding), které usnadní a zrychlí náročný proces etablování nových vědecko výzkumných pracovníků a pracovnic na odděleních či v projektových týmech.</p>	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> Základní požadavky na obsazení míst vysokoškolsky vzdělaných pracovníků ve FLÚ určují <u>Stanovy AV ČR</u> (resp. jejich čl. 51). V procesu získávání, výběru a přijímání zaměstnanců/zaměstnankyň je dodržován princip nediskriminace v souladu se <u>Zákoníkem práce</u> a <u>Antidiskriminačním zákonem č. 198/2009 Sb.</u> Vzhledem k platné legislativě nelze v ČR uplatňovat přístup tzv. pozitivní diskriminace. Přístup znevýhodněných skupin je podporován prostřednictvím částečných úvazků a umožněním práce z domova; FLÚ pro své zaměstnance zajišťuje možnost využití dětských skupin. Názvy inzerovaných pozic jsou standardně uváděny v obou genderových verzích.</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Průběh náborového procesu bude standardizován v podobě "Metodiky pro nábor pracovníků". Bude obsahovat průřez jednotlivými fázemi výběrového řízení až po adaptaci nového zaměstnance (resp. zavedení plánovaného a řízeného procesu adaptace nově nastupujících zaměstnanců/zaměstnankyň). Vedoucím výběrových komisí a vedoucím pracovníkům/pracovnicím bude pak v podobě příručky sloužit jako</li> </ul>
------------------	-------------------------	--	--

			<p>přehled doporučených postupů (viz bod 13. Recruitment).</p> <p>Navazují opatření A9, A10, A11 v AP.</p>
<b>13. NÁBOR (KODEX)</b>	<b>-/+ ČÁSTEČNĚ</b>	<p>FLÚ vyhlašuje výběrová řízení na vědecko-výzkumné pozice v souladu se <u>Zákonem o AV ČR, Stanovami AV ČR</u> a vnitřním Organizačním řádem FLÚ. Výběrové řízení musí být vyhlášeno nejméně tři týdny před termínem podání přihlášek, některé pozice jsou inzerovány i déle.</p> <p>Organizace nemá stanovený obecně platný vstupní a náborový standard ve smyslu jednotného postupu pro výběr a adaptaci pracovníků. V praxi fungují otevřené, účinné, transparentní, příznivé a mezinárodně srovnatelné přijímací postupy, přiměřeně upravené pro typ zveřejněných pracovních míst, přestože ústav zatím nemá svoji "OTM-R policy".</p> <p>Inzeráty vědeckých pracovních míst ne vždy obsahují plný výčet benefitů a zaměstnaneckých výhod. Podobně je tomu i s popisem pracovních podmínek či zveřejněnými informacemi ohledně kariérního růstu.</p>	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> Nábory na vědecko-výzkumné pozice probíhají zpravidla v gesci příslušného oddělení, případně vedoucího projektu. Na počátku výběrového řízení dochází ke specifikaci náplně práce a požadavků na osobu kandidáta/kandidátky ze strany přímého nadřízeného. Popisy požadovaných znalostí a dovedností bývají dostatečně obsáhlé a adekvátní potřebám zaměstnavatele.</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvoření a implementace OTM-R politiky (viz bod 12. Recruitment a 14. Selection).</li> <li>• Zajištění standardizované podoby inzercí pracovních míst vč. informací k popisu práce, pracovním podmínkám, možnostem profesního růstu aj. (viz bod 15. Transparency).</li> <li>• Bude nově nastavena a definována role týmu, který řeší HR agendu, pro jednotlivé fáze výběrového řízení počínaje administrativní podporou při úvodní komunikaci s kandidáty/kandidátkami, přes zapojení týmu zajišťující HR agendu během přijímacích pohovorů až po spoluúčast na adaptačním procesu (viz bod 14. Selection).</li> </ul> <p>Navazují opatření A9, A11 v AP.</p>
<b>14. VÝBĚR (KODEX)</b>	<b>+/- ANO PŘEVÁŽNĚ</b>	<p>FLÚ vynakládá veškeré úsilí, aby složení výběrových komisí bylo vyvážené a různorodé. Zastoupení výběrových komisí zrcadlí poměr celkového zastoupení mužů a žen ve FLÚ a současně vychází z výrazně vyššího zájmu mužů než žen o působení v oblasti výzkumu filosofie. Zastoupení žen se tedy v rámci FLÚ liší s ohledem na jednotlivá oddělení. Rovné příležitosti mezi muži a ženami jsou</p>	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> Výběrové komise jsou jmenovány vedením FLÚ tak, aby zohledňovaly potřeby různorodé expertízy a odborné kompetence. V rámci hodnocení došlých přihlášek vycházejí výběrové komise ze zaslaných podkladů, tj. odborného životopisu kandidáta/kandidátky, kopie dokladů o vzdělání, doporučujících dopisů, dále pak ze vzorku vlastního textu, resp. seznamu publikací, a uváděných záměrů badatelské</p>

		<p>však ve fázi přijímání nových pracovníků zachovány.</p> <p>Určitý prostor ke zlepšení skýtá oblast proškolení pracovníků/pracovnic, kteří zaujímají role vedoucích výběrových komisí.</p>	<p>práce do budoucna. Vybraní uchazeči jsou zváni k ústnímu pohovoru, přičemž hlavním kritériem finálního výběru uchazeče/uchazečky jsou odborné kvality prokázané zaslanými materiály a ověřené při osobním setkání.</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budou sepsána pravidla pro vedoucí výběrových komisí (Handout v rozsahu strany A4).</li> <li>• Zajištění přítomnosti alespoň jedné ženy ve výběrových komisích (viz body 12. a 13. Recruitment).</li> <li>• Dle potřeby budou využíváni externí odborníci/odbornice při hodnocení v rámci výběrového řízení.</li> <li>• Příprava a realizace nabídky vzdělávání určené vedoucím týmů a projektů k tématu výběr pracovníků/pracovnic (viz bod 37. Supervision and managerial duties).</li> </ul> <p>Navazují opatření A9, A19 a A20 v AP.</p>
<b>15. TRANSPARENTNOST (KODEX)</b>	<b>-/+ ČÁSTEČNĚ</b>	<p>Kritéria výběru jsou adekvátní a odpovídají definovaným požadavkům na ideálního kandidáta/kandidátku. Určité rezervy jsou ve formálním a standardizovaném popisu požadavků na kandidáta/kandidátku. Ne vždy je v inzerci zmiňována možnost kariérního růstu (byť ji blíže specifikuje <u>Kariérní řád AV ČR</u> a <u>Atestační řád FLÚ</u>).</p> <p>Informace o vyhlídkách kariérního růstu jsou zpravidla předávány ústně na pohovorech. Zpětná vazba na silné a slabé stránky je poskytována na vyžádání ze strany kandidáta/kandidátky.</p>	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>Formulace jednotlivých požadavků na kandidát(k)y koresponduje s důležitostmi a nezbytnými podmínkami splněných kritérií.</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Při inzerování pracovních míst budou jednotlivé požadavky kladené na kandidát(k)y seřazeny podle důležitosti. Tam, kde to bude relevantní, bude inzerce doplněna o informace týkající se možnosti kariérního růstu či navýšení nebo prodloužení pracovního úvazku. V rámci výběrových řízení bude kladen větší důraz rovněž na poskytování zpětné vazby ohledně silných a slabých stránek uchazečů/uchazeček (viz bod 13. Recruitment)</li> <li>• Zvážit možnost zavedení bodového systému (tzv. škálování kandidátů/kandidátek v rámci</li> </ul>

			<p>přijatých přihlášek do výběrového řízení).</p> <p>Navazuje opatření A9 v AP.</p>
<b>16. HODNOCENÍ ZÁSLUH (KODEX)</b>	<b>++ ANO PLNĚ</b>		<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>Při výběrovém řízení je zohledňována celková praxe uchazečů/uchazeček, přičemž se vždy přihlíží k pokročilosti v jejich vědecké kariéře. Hodnotí se nejen kvalita a množství publikací, ale i zkušenosti získané během celé profesní dráhy a hodnotí se schopnost kandidáta/kandidátky přistupovat k výzkumu a vědě nezávisle, s potřebnou mírou tvořivosti a nezájatosti. V úvahu je rovněž brána časová náročnost dosažení vědeckých výsledků charakteristických pro různé obory humanitních věd. Oceňována je organizace vědeckých akcí, účast na konferencích, členství v oborových a vydavatelských radách, aktivita v oblasti popularizace či přenosu do praxe. Převládajícím postojem mezi pracovníky FLÚ je vnímání a upřednostnění kvality nad kvantitou.</p>
<b>17. ZMĚNY V ČASOVÉM POŘADÍ ŽIVOTOPISŮ (KODEX)</b>	<b>++ ANO PLNĚ</b>		<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>Přerušování kariéry nebo nekoherentnost v časové chronologii v životopisech uchazečů/uchazeček jsou zohledňovány a obecně vnímány jako přirozená součást profesního vývoje vědecko-výzkumných pracovníků a pracovnic. Tento aspekt zohledňuje také vnitřní Atestační řád FLÚ při posuzování kvality a kvantity vědeckých výstupů a vždy se přihlíží k celkové praxi uchazeče/uchazečky.</p>
<b>18. UZNÁVÁNÍ ZKUŠENOSTÍ S MOBILITOU (KODEX)</b>	<b>++ ANO PLNĚ</b>		<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>Mobilita je považována za nesporný přínos pro profesní rozvoj každého vědeckého pracovníka a je jednoznačně vnímána pozitivně. Podporu mobility výzkumných pracovníků/pracovnic deklaruje např. <u>Strategie FLÚ</u>. Díky individuálním stážím a vědeckým pobytům v zahraničí si zejména mladí badatelé/badatelky mohou osvojit žádoucí pracovní návyky v rámci mezinárodního prostředí. Ceněné jsou rovněž zkušenosti z jiného oboru, příp. jiných vědeckých institucí. FLÚ se úspěšně</p>

			<p>zapojil do grantových soutěží na podporu mobility pracovníků.</p> <p>Přestože by se dalo očekávat, že zkušenosti se zahraničními stážemi a pobyty jsou dosažitelné a snadno realizovatelné, existují opodstatněné důvody, proč některým kandidátům/kandidátkám zahraniční zkušenosti chybí (existující pracovní závazky v ČR, finanční nedostupnost, ne vždy dobré zkušenosti např. s programem Erasmus+). V případě hodnocení zkušenosti s mobilitou se osvědčilo vždy se kandidátů/kandidátek ptát buď na konkrétní důvody, proč jim praxe ze zahraničních stáží chybí, nebo si ověřit jejich načerpané pracovní zkušenosti a získané pracovní kontakty.</p>
<b>19. UZNÁVÁNÍ KVALIFIKACE (KODEX)</b>	<b>++ ANO PLNĚ</b>		<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> FLÚ respektuje a uznává kvalifikaci uchazečů/uchazeček získanou v jiných státech. Zohlednění modelu celoživotního profesního rozvoje představuje v kontextu výběrových kritérií určitou výzvu, a to zejména z důvodu rozmanitosti forem celoživotního vzdělávání v oblasti filosofie a příbuzných oborů.</p>
<b>20. SLUŽEBNÍ VĚK (KODEX)</b>	<b>++ ANO PLNĚ</b>		<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> Kvalifikační požadavky uváděné v inzerátech pracovních míst jsou adekvátní a korespondují se skutečnými nároky na nové pracovníky/pracovnice FLÚ. Při hodnocení kandidátů a kandidátek je posuzován nejen dosažený stupeň úrovně kvalifikace, ale jsou zohledňovány především výsledky vědecké činnosti, vč. kontextu přístupu k celoživotnímu vzdělávání a rozvoji.</p>
<b>21. JMENOVÁNÍ POSTDOKTORAND Ů/POSTDOKTORAN DEK (KODEX)</b>	<b>++ ANO PLNĚ</b>		<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> FLÚ se řídí jasnými pravidly pro nábor a jmenování vědecko-výzkumných pracovníků a pracovníků s postdoktorandským statutem. Postup je kodifikován ve vnitřním předpisu "Kritéria pro zařazování vysokoškolsky vzdělaných pracovníků/výzkumu a vývoje do kvalifikačních stupňů a tarifních tříd" doplňujícím Atestační řád FLÚ. Jsou zde formulovány jednotlivé kvalifikační stupně i podmínky nutné k jejich dosažení. FLÚ se pravidelně zapojuje do Programu podpory</p>

			perspektivních lidských zdrojů- postdoktorandů v AV ČR v souladu s interní Směrnici pro posuzování návrhů na udělení mzdové podpory postdoktorandů v AV ČR. Max. délka zařazení do pozice postdoktoranda/postdoktorandky je 5 let.
<b>PRACOVNÍ PODMÍNKY A SOCIÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ</b>			
<b>22. UZNÁVÁNÍ PROFESE</b>	<b>++ ANO PLNĚ</b>		<b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> FLÚ zaručuje všem vědeckým pracovníkům/pracovnicím bez ohledu na stupeň jejich badatelské pokročilosti stejné pracovní podmínky a přiznává jim stejný status nezávislý na jejich konkrétní vědecké kvalifikaci. Vážnosti se těší jak seniorní badatelé/badatelky, tak i kariérně mladí výzkumní pracovníci a pracovnice. Vědečtí pracovníci a pracovnice jsou uznáváni jako příslušníci jedné profesní skupiny bez ohledu na kvalifikační stupeň, do něž jsou zařazeni; význam spolupráce zkušených badatelů a badatelek s mladší vědeckou generací deklaruje <u>Strategie FLÚ</u> .
<b>23. VÝZKUMNÉ PROSTŘEDÍ</b>	<b>+/- ANO PŘEVÁŽNĚ</b>	Rozšiřující se badatelské aktivity (v podobě nových vědeckých projektů) a narůstající počet pracovníků/pracovnic FLÚ vytváří tlak na stávající kapacitu budov, která je neměnná a je na svém limitu. Nedostatek prostor je řešen např. externími pronájmy, avšak neúměrně zatěžuje vedení ústavu a do budoucna by mohl stanovit překážku v jeho dalším rozvoji. Přes převládající spokojenost zaměstnanci/zaměstnankyně postrádají komunitní prostory pro neformální setkávání či místnost určenou ke stravování.	<b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> FLÚ zajišťuje svým výzkumným pracovníkům/pracovnicím podmínky, které jim umožňují plně se věnovat badatelské činnosti. Patří sem standardní vybavení kanceláří, odpovídající IT vybavení, bezproblémový přístup k internetu/intranetu, vč. vzdáleného přístupu umožňujícího realizovat práci z domova či být v kontaktu se zahraničními kolegy v rámci mezinárodní spolupráce. Do této kategorie spadá i velmi dobrá úroveň knihovnicko-informačních služeb. Knihovna FLÚ je vybavena více než 55 000 svazků a cca 60 000 svazky disponuje Knihovna Kabinetu pro klasická studia. Příležitostmi pro neformální setkávání jsou akce typu Filozofická kavárna, která má také program pro cizince, či aktivity Knižního klubu.  <b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hledat příležitosti k vytvoření neformálních zón pro zaměstnance/zaměstnankyně či jiné formy opatření podporujících</li> </ul>

			<p>výměnu zkušeností a vznik nových nápadů.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vedení ústavu řeší rozšíření prostor, řadu vnějších faktorů ale nelze ovlivnit. V případě, že se podaří vyřešit prostorovou situaci, vyčlenění komunitních prostor bude jednou z priorit.</li> <li>• Podpora různých typů výjezdních zasedání.</li> </ul> <p>Navazuje opatření A12 v AP.</p>
<b>24. PRACOVNÍ PODMÍNKY</b>	<b>+/- ANO PŘEVÁŽNĚ</b>	<p>Úroveň informovanosti pracovníků/pracovnic FLÚ o pracovních podmínkách a interních předpisech se liší. Důležitou až rozhodující roli v předávání informací ohledně interních postupů hrají vedoucí oddělení, případě individuální zájem jednotlivců. Chybí přehledný on-line zveřejněný seznam veškerých zaměstnaneckých výhod a benefitů.</p> <p>V případě zahraničních pracovníků a pracovnic úroveň obeznámení s ústavní kulturou, chodem instituce či s interními předpisy komplikuje jazyková bariéra, neznalost českých reálií či omezené využívání intranetu, který je v současné době k dispozici primárně v české jazykové verzi.</p>	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>Nastavením pracovních podmínek se v obecné rovině zabývá Pracovní řád FLÚ, částečně jsou řešeny i v rámci Kolektivní smlouvy.</p> <p>V rámci nastavení pracovních podmínek FLÚ podporuje přístup respektující work-life balance. Zaměstnanci/zaměstnankyně velmi oceňují možnost flexibility při plnění pracovních povinností, částečných úvazků i práce z domova. Ústav poskytuje zaměstnanecké benefity (až 5 týdnů dovolené, až 8 sick days, stravenky v hodnotě 100 Kč, baby friendly kulturu /dětské skupiny/, jógu na pracovišti, individuální a skupinová školení, jazykové vzdělávání, výhodný mobilní tarif aj.). Dále nabízí možnost pronájmu bytu z nabídky Bytové komise AV ČR, čerpání zaměstnaneckých půjček či umožňuje svým zaměstnancům a zaměstnankyním pracujícím na plný úvazek čerpání příspěvků na kulturní, rekreační a sportovní aktivity. Sabbatical leave není pro FLÚ relevantní.</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zlepšit prezentaci a rozsah nabídky zaměstnaneckých výhod a benefitů.</li> <li>• Převést nejdůležitější informace do angličtiny a přispět tak ke zlepšení informovanosti zahraničních kolegů a kolegyň o pracovních podmínkách.</li> <li>• Realizovat opatření na podporu dvojazyčnosti ústavu, zejména</li> </ul>

			<p>nástrojů pro odstranění jazykové bariéry.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elektronizace některých administrativních agend (např. evidence dovolených) v rámci nového ekonomického informačního systému.</li> </ul> <p>Navazují opatření A2, A7, A11 a A13 v AP.</p>
<b>25. STABILITA A STÁLOST ZAMĚSTNÁNÍ</b>	<b>-/+ ČÁSTEČNĚ</b>	<p>Důležitými aspekty, které ovlivňují uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou na FLÚ jsou: a) financování části mezd z časově omezených grantových projektů; b) finanční nejistota daná schvalováním rozpočtu instituce z roku na rok; c) úzké vymezení důvodů pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele stanovených Zákoníkem práce.</p> <p>Problematikou zásad prodlužování platnosti pracovního poměru prostřednictvím opakování pracovních smluv na dobu určitou se zabývá <u>Zákoník práce č. 262/2006 Sb.</u>, který dává zaměstnavateli možnost zohlednit důvody spočívající ve zvláštní povaze práce na základě písemné dohody s odborovou organizací. Dále jsou v Kolektivní smlouvě FLÚ specifikovány podmínky pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou.</p> <p>Pocit stability zaměstnání nepříznivě ovlivňuje zdlouhavý proces schvalování grantových žádostí, kdy se zvyšuje nejistota badatelů/badatelek, zda budou moci pokračovat ve výzkumu v předpokládaném rozsahu. Nestabilitu více vnímají pracovníci na pozicích postdoktorandů/postdoktorandek a zahraniční pracovníci/pracovnice, v případě kterých má ukončení či započítání pracovního poměru v ČR významný vliv na jejich životní situaci (víza, dlouhodobé pobyty, ubytování atp.).</p>	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>Z ankety Základní odborové organizace Filosofického ústavu mezi zaměstnanci FLÚ realizované v 11/2019 vyplývá, že pro více než 70 % respondent/respondentek představuje dlouhodobá jistota pracovního úvazku velmi důležitý aspekt stability zaměstnání. Tato otázka byla diskutována rovněž v rámci fokusní skupiny, jež význam stability zaměstnání pro pracovníky FLÚ potvrdila.</p> <p>V současné době probíhá jednání se Základní organizací Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu FLÚ o revizi Kolektivní smlouvy, kde oblast nastavení podmínek uzavírání smluv na dobu určitou je jedním z diskutovaných bodů i s ohledem na možnosti podpory začínajících vědeckých pracovníků/pracovnic a doktorandů/doktorandek, pracovníků/pracovnic na projektech a grantech, vč. externích spolupracovníků/spolupracovnic vědeckých týmů.</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pokračovat v komplexním řešení tématu stability zaměstnání a v návaznosti na výsledky jednání se Základní organizací Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu FLÚ realizovat akční plán spočívající v postupném navyšování počtu pracovních smluv u vysokoškolsky vzdělaných pracovníků/pracovnic vědeckých týmů (zejména v kategorii V5) na dobu neurčitou a s tím související racionalizaci</li> </ul>



			<p>systemizace pracovních pozic v rámci vědeckých útvarů.</p> <p>Navazuje opatření A14 v AP.</p>
<b>26. FINANCOVÁNÍ A MZDY</b>	<b>-/+ ČÁSTEČNĚ</b>	<p>Finanční odměňování pracovníků/pracovnic FLÚ se řídí <u>Vnitřním mzdovým předpisem</u>, který je k dispozici všem zaměstnancům/zaměstnankyním na intranetu FLÚ (anglická verze se v současné době připravuje). Vzhledem k transparentnosti mzdového nastavení lze odměňování považovat za spravedlivé. Zaměstnanci a zaměstnankyně ho však vnímají jako méně atraktivní např. ve srovnání s jinými ústavy AV ČR či se situací na trhu práce obecně.</p> <p>Výše mezd je výrazně pod průměrem AV ČR. Tato situace je dána především tím, že pro humanitní obory výzkumu jsou méně dostupné prostředky z grantových soutěží a výzkumné instituce rovněž nejsou schopny získávat prostředky z vlastních zdrojů (tj. z komercializace výsledků výzkumu).</p> <p>V případě, že se výzkumným pracovníkům/pracovnicím nepodaří v rámci grantových soutěží zajistit další finanční zdroje pro jejich výzkum ve formě grantové podpory, zůstávají mzdy na nízké institucionální úrovni. Tato situace pak může vyústit ve snahu upozadit předmět výzkumu ve prospěch zvýšení pravděpodobnosti získání grantu.</p>	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>V anketě Základní odborové organizace FLÚ mezi zaměstnanci FLÚ (11/2019) uvedlo přes 40 % respondentů/respondentek nespokojenost s odměňováním. Tato problematika byla rovněž diskutována během fokusních skupin. Zjištění odráží skutečnost, že v ČR jsou humanitní obory finančně podhodnoceny. Humanitní obory výzkumu nemají další zdroje z komercializace výsledků. Proto se FLÚ snaží navýšit podíl projektového financování z programů EU (např. ERC, MSCA granty), od zahraničních a domácích poskytovatelů prostřednictvím rozvoje grantového oddělení (pozice projektového a finančního junior manažera a seniorního grantového specialisty financovaná z projektu Rozvoj prostředí pro profesní růst pracovníků FLÚ, dále jen Rozvoj FLÚ).</p> <p>Pokud to ekonomické možnosti vázané na výši veřejné podpory dovolí, vedení FLÚ předpokládá každoroční valorizaci tarifních mezd spojenou s aktualizací a zvyšováním spodních hranic tarifů (viz Příloha č. 1 Vnitřního mzdového předpisu).</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zlepšovat podporu pracovníků/pracovnic při podávání a řešení grantových projektů, které přispívají k jejich finanční stabilizaci.</li> <li>• V rámci ekonomických možností klást důraz na další zvyšování tarifních mezd a transparentní rozhodování o přiznání osobního ohodnocení a případných odměnách za mimořádný pracovní výkon.</li> <li>• Proškolit vedoucí v oblasti hodnocení zaměstnanců (včetně nástrojů mzdového ohodnocení) a pracovněprávních otázek (viz bod</li> </ul>

			37. Supervision and managerial duties). Navazuje opatření A15 v AP.
<b>27. ROVNOVÁHA MEZI POHLAVÍMI</b>	<b>-/+ ČÁSTEČNĚ</b>	Ačkoliv jsou na FLÚ podmínky rovných příležitostí plně uplatňovány, ve struktuře zaměstnanců je zřejmá genderová nerovnováha s ohledem na počet žen a mužů, a to obzvláště zjevně na vedoucích pozicích. Mezi vědeckými pracovníky/pracovnicemi FLÚ je celkově nižší zastoupení žen (22 % žen oproti 78 % mužů). Tento rozdíl je ještě výraznější na úrovni vedoucích vědeckých týmů (12 % žen versus 88 % mužů). Snahu vedení i vedoucích oddělení/týmů o genderovou vyváženost komplikuje skutečnost, že zastoupení žen mezi uchazeči o vědecké pozice v oborech, jež profilují vědeckou činnost FLÚ, je výrazně nižší.	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> FLÚ usiluje o zajištění pracovních podmínek, které umožňují pracovníkům/pracovnicím skloubit zaměstnání a rodinu např. formou zkrácených úvazků, poskytnutou časovou flexibilitou práce, zohledňováním přestávek v kariéře (návraty po MD/RD) při atestacích (viz Atestační řád FLÚ). Vedení FLÚ klade důraz na zastoupení žen v různých vědeckých grémiích; při atestačním řízení jsou ženy přítomny ve všech atestačních komisích (dvěma z nich předsedají). Dále se FLÚ snaží podporovat zastoupení žen na konferencích a seminářích (ne však na úkor odbornosti či profesionality). FLÚ rovněž v projektu Rozvoj FLÚ usiluje prostřednictvím popularizačních aktivit o zvýšení počtu zájemců o výzkum ve filosofii mezi ženami.</p> <p>Zárukou rovnocenného nastavení mzdového ohodnocení pro muže a ženy ve FLÚ je existence a dodržování Vnitřního mzdového předpisu; pracovníci/pracovnice stejné profesní úrovně mají nárok na stejnou výši mzdy.</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Propagovat vyšší zastoupení žen ve vědě prostřednictvím systémové spolupráce FLÚ se SŠ a VŠ.</li> <li>• Pověřit vedení FLÚ agendou genderové vyváženosti a určit odpovědnou osobu z řad vědeckých pracovníků/pracovnic, která se bude v součinnosti s Etickou komisí FLÚ této agendě věnovat.</li> <li>• Uvažovat o nástrojích, které by mohly situaci v rámci možností změnit; povzbuzovat stávající vědecké pracovnice v aspiracích na vedoucí pozice, systematicky je podporovat během celé kariéerní dráhy.</li> </ul> <p>Navazuje opatření A1 a A16 v AP.</p>

<b>28. ROZVOJ KARIÉRY</b>	<b>-/+ ČÁSTEČNĚ</b>	<p>Principy a kritéria kariérního růstu jsou ukotveny v <u>Kariérním řádu AV ČR</u>, ve vnitřním Atestačním řádu FLÚ, jeho přílohách a v dalších dílčích interních dokumentech. Chybí materiál, který by shrnoval příležitosti kariérního rozvoje ve vertikální i horizontální rovině pro všechny fáze kariéry výzkumných pracovníků/pracovnic.</p> <p>FLÚ nemá systémový nástroj pro podporu rozvoje kariéry v podobě mentoringového programu, který by juniorním badatelům/badatelkám umožňoval neformální cestou získávat rady, podporu a doporučení týkající se „provozu vědy“ od zkušenějších kolegů/kolegyň, a tím jim usnadňoval další kariérní rozvoj.</p> <p>Začátek kariéry vědců/vědkyň je komplikován kombinací různých faktorů, zejména prací na časově omezených grantových projektech, částečnými úvazky a nízkými příjmy; juniorním pracovníkům/pracovnicím tak často chybí jasná perspektiva dalšího uplatnění ve vědě.</p> <p>Ačkoliv <u>Kariérní řád AV ČR</u> deklaruje význam soustavného rozvoje dovedností a schopností, do roku 2020 měli pracovníci/pracovnice FLÚ jen ojedinělé příležitosti k systematickému rozvoji tzv. soft skills.</p>	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> Součástí projektu Rozvoj FLÚ je nastavení a realizace strategie vzdělávání pracovníků/pracovnic FLÚ, což bude usnadňovat jejich kariérní rozvoj.</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvořit dokument představující příležitosti kariérního rozvoje ve FLÚ v celém dostupném rozsahu.</li> <li>• Připravit a zavést interní mentoringový program jako nástroj podpory rozvoje kariéry, založený na dobrovolné individuální spolupráci seniorních a juniorních pracovníků/pracovnic. Využít přitom nejen know-how z AV, ale také reflektovat zkušenosti, představy a potřeby pracovníků/pracovnic FLÚ.</li> <li>• Připravit a zavést nabídku vzdělávacích workshopů s cílem informovat zejména juniorní pracovníky/pracovnice o pravidlech a možnostech kariérního postupu (viz bod 39. Access to research training and continuous development).</li> </ul> <p>Navazuje opatření A18 a A21 v AP.</p>
<b>29. HODNOTA MOBILITY</b>	<b>+/- ANO PŘEVÁŽNĚ</b>	<p>Mobilita ve FLÚ je plně podporována. Uznávány jsou všechny formy mobility. Neobjevuje se tendence žádnou z mobilit upřednostňovat či nadřazovat.</p> <p>Důležité je zohledňovat opodstatnění a celkový přínos např. zeměpisné mobility, která se někdy může stát nadužívanou. Současná doba přináší do popředí mobilitu virtuální, která je mnohdy dostatečným řešením při práci na výzkumných projektech, nelze ji však plně nahradit za osobní kontakt a navazování osobních pracovních vztahů v rámci</p>	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> FLÚ podporuje mobilitu např. tím, že garantuje pracovní místa po návratu ze zahraničních pracovních pobytů a snaží se s mobilitou pracovat tak, aby případné stáže a výjezdy zaměstnanců do zahraničí byly vhodně zakomponované do pracovních náplní a aby přes dočasnou absenci zaměstnance na pracovišti tyto zahraniční stáže představovaly v konečném důsledku přínos pro FLÚ. V závislosti na finanční situaci v daném roce dále FLÚ podporuje příjezdovou mobilitu vlastním schématem tříměsíčních pobytů zahraničních badatelů.</p>

		<p>společných mezinárodních vědeckých akcí.</p> <p>Důležitá role je připisována také mobilitě interdisciplinární. Větší interdisciplinaritě výzkumu však brání potíže s hodnocením takovýchto projektů – těžko se hledají univerzální kritéria zohledňující specifika rozdílných oborů.</p> <p>Badatelé/badatelky vnímají nedostatek finančních zdrojů na mobilitu, která by by nebyla provázaná s probíhajícími projekty. Jedná se však o systémovou záležitost v rámci financování vědy a výzkumu.</p> <p>Informace o možnostech mobility jsou zveřejňovány primárně v českém jazyce, a tím pádem jsou někdy těžko dostupné pro zahraniční pracovníky FLÚ.</p>	<p>Úlohou týmu zajišťujícího personální agendu je zajistit a poskytovat informační servis na úrovni aktuálně platných pracovních nařízení a pravidel (zdroj Euraxess atd.).</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zmapovat, je-li mobilita ve FLÚ podporována na vyhovující úrovni. Pro tyto účely bude vhodné sdílet zkušenosti, které se osvědčily např. v jiných institucích AV ČR (role nově obsazené pozice v rámci projektu “Koordinátora mezinárodní spolupráce”).</li> <li>• Zajistit asistenci a administrativní podporu při přípravě žádostí o mobilitní stipendia a granty.</li> <li>• Systematicky sledovat možnosti podpory individuálních mobilitních stipendií a grantů pro badatele/badatelky i možnosti podpory z operačních programů.</li> <li>• Ověřit v praxi, do jaké míry je mobilita zohledňována v rámci atestačního hodnocení.</li> <li>• Doplnit praktické informace týkající se mobility do Manuálu pro nové zaměstnance (vč. anglické verze).</li> </ul> <p>Navazuje opatření A17 v AP.</p>
<p><b>30. PŘÍSTUP K ODBORNÉMU PORADENSTVÍ</b></p>	<p><b>++ ANO PLNĚ</b></p>		<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>Kariérní poradenství a pomoc při zprostředkování zaměstnání jsou v ČR určeny zejména absolventům/absolventkám středních a vysokých škol. FLÚ není pedagogickým pracovištěm, proto se jako zaměstnavatel nevěnuje zprostředkování zaměstnání ani kariérnímu poradenství svých pracovníků/pracovnic. Ti mohou využít nabídky zveřejňované v kariérní sekci webu Akademie věd <a href="https://www.avcr.cz/cs/onas/kariera/vedecke-pozice/">https://www.avcr.cz/cs/onas/kariera/vedecke-pozice/</a>. AV ČR rovněž zastřešuje agendu veletrhů pracovních příležitostí ve vědě. Systematickou asistenci při vyhledávání volných pozic v evropském výzkumném prostoru poskytuje badatelům/badatelkám informační a konzultační kancelář EURAXESS. Rovněž je běžné, že informace o pracovních</p>

			příležitostech získávají vědci/vědkyně neformálně prostřednictvím vlastního networkingu.
<b>31. PRÁVA DUŠEVNÍHO VLASTNICTVÍ</b>	<b>++ ANO PLNĚ</b>		<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b>  Oblast duševního vlastnictví reguluje v ČR Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském a právech s ním souvisejících (autorský zákon). Zajištěním ochrany a práv duševního vlastnictví se zabývá Pokyn Akademické rady AV ČR č. 3 ze dne 19.06.2018, o evidenci předmětů chráněných právem duševního vlastnictví a jejich využívání a interní Směrnice ředitele FLÚ č. 2/2018 pro nakládání se zaměstnaneckými díly. Ústav dohlíží na to, aby vědecké výstupy byly dedikovány vždy pracovišti, na kterém zaměstnanecká díla vznikla, tzn. neumožňuje dvojí vykazování těchto vědeckých výstupů. Ústav není orientován na aplikovaný výzkum, problematika ochrany patentů proto není významná. V kontextu duševního vlastnictví je pro pracovníky FLÚ relevantní zejména rovina spoluautorství a vazby na výukovou činnost výzkumných pracovníků (viz bod 32. Co-authorship).</p>
<b>32. SPOLUAUTORSTVÍ</b>	<b>++ ANO PLNĚ</b>		<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b>  Na FLÚ převažuje individuální forma autorství. Spoluautorství se týká pouze publikovaných autorských děl a tuto oblast řeší stávající platná interní Směrnice ředitele č. 2/2018 pro nakládání se zaměstnaneckými díly. FLÚ dbá na to, aby odpovídající autorský podíl byl uveden v databázi RIV (celonárodní systém evidence výzkumu, vývoje a inovace podporované z veřejných prostředků ČR). Dále se pak publikace a výsledky prací zadávají do databáze ASEP (Evidence výsledků vědecké práce v AV ČR). Vedení ústavu těmito kroky dohlíží na to, aby nedocházelo ke dvojímu vykazování těchto vědeckých výstupů a vždy byly dedikovány pracovišti, na kterém díla vznikla. Vedení ústavu zvažuje stanovení rámcových podmínek pro oblast spoluautorství (dále viz bod 31. Intellectual Property Rights). Účinnost zavedených mechanismů v praxi bude posílena díky</p>

			vzniku Etického kodexu FLÚ (viz bod 2. Ethical principles).
<b>33. VÝUKA</b>	<b>++ ANO PLNĚ</b>		<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> FLÚ není pracovištěm univerzitního typu; s partnerskými univerzitami ovšem spolupracuje na sedmi akreditovaných doktorských studijních programech. Vedení ústavu považuje výuku za přirozenou a významnou součást badatelské činnosti svých zaměstnanců, preferována je výuka specializovaných kurzů s důrazem na doktorské kurikulum. Pokud se pracovníci/pracovnice FLÚ věnují výuce v bakalářských/magisterských kurzech, činí tak mimo svůj pracovní úvazek ve FLÚ, přičemž dle Etického kodexu AV ČR nemá úhrn smluvních úvazků výzkumného pracovníka/pracovnice překročit 1,5násobek pracovního úvazku. Součástí projektu Rozvoj FLÚ je realizace vzdělávacích aktivit přispívajících k rozvoji didaktických kompetencí pracovníků/pracovnic FLÚ.</p>
<b>34. STÍŽNOSTI A ODVOLÁNÍ</b>	<b>+/- ANO PŘEVÁŽNĚ</b>	FLÚ se zabývá řešením každé stížnosti, kterou obdrží. V současné době se veškeré tyto podněty dostávají do rukou vedení FLÚ. V instituci prozatím není vyjasněná procedura možnosti podávat stížnosti osobě mimo statutární zástupce FLÚ.	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> Způsob řešení stížností reguluje čl. 18 a 19 Kolektivní smlouvy FLÚ. V současné době roli kontaktní osoby v této oblasti plní ředitel FLÚ.</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Začlenění postupu pro řešení stížností do budoucího procesního řádu Etické komise FLÚ (předpokládaný počet členů 3-5; spíše reaktivní funkce).</li> <li>• Nastavení procesu podávání stížností osobě mimo statutární zástupce FLÚ a delegování této kompetence ideálně v rámci akademické samosprávy organizace (viz bod 2. Ethical principles).</li> </ul> <p>Navazuje opatření A1 v AP.</p>
<b>35. ÚČAST V ROZHODOVACÍCH SUBJEKTECH</b>	<b>++ ANO PLNĚ</b>		<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> Orgány FLÚ jsou ředitel, Rada pracoviště a Dozorčí rada. Ředitel jmenuje své stálé nebo dočasné poradní orgány. Poradními orgány ředitele jsou Kolegium ředitele, Mezinárodní poradní sbor, Atestační komise, Ediční rada</p>

			<p>nakladatelství Filosofia, Ediční rada Oikoymenh, Rada pro popularizaci, Škodní a likvidační komise, Inventarizační komise a jiné ad hoc zřizované komise. Členy Rady pracoviště volí a odvolává shromáždění výzkumných pracovníků/pracovnic FLÚ. Rada pracoviště je orgán rozhodující o koncepci a směrech rozvoje FLÚ, schvalující rozpočet i vnitřní předpisy. Počet členů rady pracoviště, volby členů rady pracoviště a jejich odvolání upravuje Zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích a Stanovy AV ČR, podrobnosti stanoví volební řád Rady pracoviště. Členy dozorčí rady jmenuje a odvolává Akademická rada AV ČR. Dozorčí rada vykonává dohled nad činností a hospodařením pracoviště FLÚ. Rámcové podmínky zastoupení výzkumných pracovníků/pracovnic v těchto rozhodovacích orgánech upravují vnitřní předpisy FLÚ – zejména interní Organizační řád FLÚ a <u>Zřizovací listina Filosofického ústavu AV ČR, v.v.i.</u></p>
--	--	--	---

## ŠKOLENÍ A ROZVOJ

<p><b>36. VZTAHY S DOHLÍŽEJÍCÍMI OSOBAMI</b></p>	<p><b>+/- ANO PŘEVÁŽNĚ</b></p>	<p>Pracovníci/pracovnice v doktorské/postdoktorské fázi jsou součástí pracovních týmů a v odborných i organizačních záležitostech se obrazejí na vedoucí svých oddělení/týmů a další seniorní pracovníky/pracovnice. Řízení vztahu doktorandů/doktorandek se školiteli/školitelkami z FLÚ probíhá dle pravidel spolupracujících vysokých škol a na základě smluv mezi univerzitními pracovišti a FLÚ. Absentuje cílené vzdělávání juniorních pracovníků/pracovnic, které by jim usnadnilo „akademickou socializaci“ a rozvoj vlastních schopností potřebných pro vědeckou práci.</p>	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b> Všichni vědečtí pracovníci/pracovnice FLÚ mají příležitost získat zpětnou vazbu během pravidelných atestací, které mají retrospektivní i perspektivní charakter a vedle hodnotící funkce (viz bod 11. Evaluation/appraisal systems) plní též funkci řízení pracovního výkonu, včetně komunikace s pracovníkem/pracovnicí o jeho/jejích záměrech, očekáváních a cílech. Badatelé/badatelky též každoročně odevzdávají zprávu o své vědecké činnosti vedoucím oddělení a zadávají výsledky svého výzkumu do <u>databáze ASEP</u>.</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Připravit a zavést nabídku vzdělávání a rozvoje pracovníků/pracovnic v doktorské/postdoktorské fázi, která povede k získání a upevnění dovedností potřebných ke zpracování grantových žádostí, k plánování projektové práce, k</li> </ul>
--	--------------------------------	--	---

			<p>identifikaci vlastních silných stránek apod. (viz bod 39. Access to research training and continuous development).</p> <p>Navazuje opatření A21 v AP.</p>
<b>37. POVINNOSTI SPOJENÉ S KONTROLOU A ŘÍZENÍM</b>	<b>-/+ ČÁSTEČNĚ</b>	<p>Odpovědnosti a náplň výkonu funkce vedoucích oddělení definuje interní Organizační řád FLÚ, který stanovuje mj. jmenování/odvolání, vztahy nadřízenosti a podřízenosti a základní pracovní činnosti vedoucích; dokument se nezabývá interpersonální rovinou práce vedoucích (např. podporou vzájemné spolupráce a dobrých mezilidských vztahů v oddělení, odborným rozvojem členů oddělení, přenosem získaných informací apod.).</p> <p>Není vypracován standard manažerské práce a nejsou identifikovány znalosti a dovednosti potřebné pro úspěšný výkon role vedoucí/ho;</p> <p>pracovníci/pracovnice nejsou pro roli vedoucí/ho či manažera/ky ve FLÚ soustavně připravováni.</p>	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>Základní vymezení funkce vedoucích a jejich odpovědnost za plnění badatelského plánu oddělení a za evaluaci oddělení mezinárodní komisí byla v roce 2020 stanovena dokumentem <u>Strategie FLÚ</u>.</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvořit dokument Koncept pracovní role vedoucí/ho ve FLÚ. Bude zahrnovat doporučené standardy pro výkon práce vedoucí/ho a seznam kompetencí (tj. znalostí a dovedností) klíčových pro výkon této role. Koncept pracovní role vedoucí/ho bude výchozím materiálem pro plánování vzdělávání a rozvoje kompetencí vedoucích.</li> <li>• Připravit a zavést nabídku vzdělávání a rozvoje určenou vedoucím, manažerům/kám, školitelům/kám, mentorům/kám apod.</li> </ul> <p>Navazuje opatření A20 v AP.</p>
<b>38. NEPŘETRŽITÝ PROFESNÍ ROZVOJ</b>	<b>++ ANO PLNĚ</b>		<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>Vědečtí pracovníci/pracovnice FLÚ jsou zvyklí celoživotně se učit; převažuje vzdělávání zaměřené na rozvoj odborných znalostí realizované různými metodami a formami (samostudium, přednášky, semináře, konference ad.).</p>
<b>39. PŘÍSTUP KE VZDĚLÁVÁNÍ A NEPŘETRŽITÉMU ROZVOJI</b>	<b>-/+ ČÁSTEČNĚ</b>	<p>Chybí strategie, která by vyjadřovala potřebu FLÚ formovat schopnosti vědeckých pracovníků/pracovnic a která by sloužila jako výchozí bod pro realizaci dalšího vzdělávání. Do roku 2020 probíhalo vzdělávání a rozvoj vědeckých pracovníků/pracovnic FLÚ spíše ojediněle, nahodile a nekoordinovaně.</p>	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>V rámci projektu <u>Rozvoj FLÚ</u> vznikla pozice specialist(k)y pro vzdělávání a rozvoj, jejímž účelem je mj. usnadňovat přístup pracovníků/pracovnic k dalšímu profesnímu vzdělávání. Dále byla zřízena interní webová stránka <a href="http://vzdelavani.flu.cas.cz/cz/">vzdelavani.flu.cas.cz/cz/</a> pro koordinaci vzdělávání, která umožní pracovníkům/pracovnicím FLÚ sledovat</p>



			<p>aktuální nabídku školení, přihlašovat se na ně, stahovat materiály a sledovat záznamy z již proběhlých školení. Současně probíhá realizace prvních školení, know-how bude využito při přípravě vzdělávací strategie (viz dále).</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvořit strategii rozvoje a vzdělávání pracovníků FLÚ, která zahrnuje standardy systému vzdělávání zaměstnanců, včetně definování rozsahu, úrovně a kvality služby.</li> <li>• Implementace vytvořené strategie.</li> </ul> <p>Navazují opatření A6, A7, A8, A16, A17, A19 a A21 v AP.</p>
<b>40. KONTROLA</b>	<b>+/- ANO PŘEVÁŽNĚ</b>	<p>Pracovníci/pracovnice v doktorské/postdoktorské fázi se v organizačních a odborných záležitostech obracují na vedoucí oddělení; jejich organizační zařazení je vždy jednoznačně určeno. Vedoucí oddělení jsou nezřídka ve své roli přetěžováni a nemají dostatečnou kapacitu soustředěně se věnovat klíčové úloze, kterou je vedení výzkumných aktivit svěřených týmů, včetně vědeckého rozvoje mladých vědeckých pracovníků/pracovnic.</p>	<p><b>STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ:</b></p> <p>Díky projektu <u>Rozvoj FLÚ</u> je postupně profesionalizována podpora vědeckých pracovníků/pracovnic v klíčových oblastech (projektová a grantová podpora, popularizace, mezinárodní spolupráce, mobilita, otevřený přístup k vědeckým informacím, řízení lidských zdrojů), což umožní vedoucím pracovníkům/pracovnicím soustředit se na vědecký rozvoj svěřených týmů a juniorních badatelů/badatelek.</p> <p><b>NÁVRHY OPATŘENÍ/VÝZVY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Připravit a zavést nabídku vzdělávání a rozvoje určenou vedoucím, manažerům/kám, školitelům/kám, mentorům/kám apod. (viz bod 37. Supervision and managerial duties).</li> <li>• Připravit a zavést interní mentoringový program jako nástroj podpory juniorních pracovníků/pracovnic (viz bod 28. Career development).</li> <li>• Zavést pravidelné informační dny, které mj. budou juniorním pracovníkům/pracovnicím usnadňovat orientaci v rozvoji kariéry a poskytnou jim odbornou</li> </ul>

			<p>pomoc a informační servis (souvisí s bodem 4. Professional attitude).</p> <p>Navazují opatření A18 a A20 v AP.</p>
--	--	--	---

### 3.1 ZÁVĚR

V návaznosti na vypracovanou GAP analýzu vznikl dokument s názvem „Akční plán“, který obsahuje seznam opatření vedoucích ke zlepšení identifikovaných nedostatků stávajících procesů a pracovních podmínek ve FLÚ. Postupná realizace vytyčených cílů a souvisejících aktivit bude probíhat v období let 2021 a 2022.

Dne 31. března 2021 byla odeslána přihláška k žádosti o udělení certifikace HR Excellence in Research Award. Nyní se očekává oficiální vyjádření ze strany Evropské komise, zda HR Award certifikaci FLÚ udělí. Aktuální informace o průběhu HR Award procesu naleznete na webových stránkách FLÚ v části HR Excellence [ZDE](#).



EUROPEAN UNION  
European Structural and Investment Funds  
Operational Programme Research,  
Development and Education

