

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

Verze V — obnova pro období HRS4R 2026–2029

Připravila pracovní skupina HR Award / GEP, červenec 2026

Co jsme již udělali

V předchozích obdobích implementace jsme v oblasti genderové rovnosti realizovali řadu konkrétních kroků, na které nyní navazujeme.

Za účelem dalšího zvyšování povědomí o genderové problematice jsme uspořádali sérii přednášek zaměřených na toto téma. V roce 2022 proběhla přednáška Mgr. P. Špondrové „Gender in Leadership“, věnovaná postavení žen ve vedoucích pozicích ve vědě, na kterou v roce 2023 navázala její přednáška „Rovnost mezi muži a ženami“, zaměřená na genderové stereotypy, jejich negativní dopad na ženy i muže a na antidiskriminační zákon.

Webová stránka „Úspěšné ženy našeho ústavu“. Vytvořili jsme webovou stránku, na které představujeme vybrané úspěšné vědkyně z našeho ústavu a jejich vědecké výsledky:

- Prof. RNDr. Jana Kašpárková, Ph.D. — zabývá se molekulárními a buněčnými mechanismy účinku protinádorových metalofarmak; držitelka dvou grantů Howard Hughes Medical Institute (HHMI); její práce byly citovány více než 6 000krát.
- Judit Šponer, Ph.D. — vědecká pracovnice zabývající se problematikou vzniku života, známá výzkumem prebiotické syntézy RNA a neenzymatické polymerace nukleotidů; nositelka Ceny předsedy GA ČR (2022); autorka asi 120 publikací citovaných zhruba 5 000krát.
- Prof. RNDr. Eva Bártová, DSc. — ředitelka ústavu od roku 2017; zabývá se strukturou chromatinu, epigenetikou a opravami DNA; členka EMBO od roku 2020; koordinátorka/řešitelka řady evropských a mezinárodních projektů; citována více než 2 500krát.
- Prof. RNDr. Michaela Vorlíčková, DrSc. — průkopnice metody cirkulárního dichroismu nukleových kyselin v České republice a jedna z prvních vědkyň na světě, která se začala věnovat DNA kvadruplexům; nositelka Čestné medaile G. J. Mendela Akademie věd ČR (2015).

Uspořádali jsme také odborné kurzy, které byly sice formálně otevřené všem zaměstnancům, ale účastnily se jich převážně ženy-vědkyně. Šlo například o kurz pokročilé práce v Excelu a kurz biostatistiky, což považujeme za nepřímý, ale velmi účinný nástroj podpory profesního rozvoje žen.

Nábor a udržení špičkových vědkyň. Pokračujeme ve snaze získávat talentované vědkyně již v raných fázích jejich kariéry. Konkrétním příkladem je Hana Polášek-Sedláčková, nadějná mladá vědkyně, která dříve působila v Kodani ve skupině Jiřího Lukáše (jednoho z nejcitovanějších českých vědců působících v zahraničí). Byla přijata na náš ústav, kde nyní pracuje již řadu let. Je držitelkou EMBO Installation Grant, obdržela ocenění Lumina Quaeruntur od Akademie věd ČR a podala ERC projekt, který je aktuálně v závěrečné fázi hodnocení. Dobře ilustruje schopnost ústavu získávat a udržet špičkové vědecké talenty na počátku jejich samostatné vědecké kariéry.

Projekt „Návraty“. Nejvýznamnějším počinem tohoto období byla úspěšná žádost o projekt OP JAK „Návraty“, který řešíme od 1. ledna 2026. Jeho hlavním cílem je podpořit návrat žen do výzkumu po mateřské/rodičovské dovolené. V rámci přípravy jsme uspořádali sérii setkání se ženami vracejícími se z mateřské dovolené, na kterých jsme je informovali o možnosti požádat o návratový grant. O nabídku byl velký zájem a výsledkem bylo, že čtyři vědkyně zpracovaly vlastní projektové návrhy. Příprava nebyla jednoduchá — každý projekt vyžadoval rozsáhlou sadu dokumentů (projektový záměr, rozpočet, zapojení mentora a podpůrného týmu, plán mobility a vzdělávání atd.) — a naše pracovní skupina jim s přípravou aktivně pomáhala. Všechny čtyři podané projekty byly Grantovou radou schváleny k financování (podrobnosti viz kapitola 4 níže).

V oblasti sladování pracovního a rodinného života nadále provozujeme dětskou skupinu (dětský koutek) určenou pro předškolní děti našich zaměstnanců. Pravidelně také pořádáme letní školy pro děti zaměstnanců (dvakrát ročně — jedna právě nyní probíhá a je zcela obsazená) a dětské dny, kterých se každoročně účastní desítky dětí i dospělých.

1. Úvod a účel

Účel. Toto je pátá verze Plánu genderové rovnosti (GEP) Biofyzikálního ústavu AV ČR (BFÚ), aktualizovaná pro implementační období HRS4R 2026–2029. Reviduje předchozí verzi (GEP IV, srpen 2024) s ohledem na: (i) výsledky dotazníkového šetření mezi zaměstnanci HRS4R 2026 a GAP analýzu; (ii) schválení a spuštění projektu OP JAK „Návraty do výzkumu na Biofyzikálním ústavu AV ČR po pracovní přestávce“ („Návraty“), včetně čtyř interních návratových grantů schválených Grantovou radou dne 18. června 2026; (iii) aktivitu Gender Issues (Akce 16) revidovaného Akčního plánu HR Award 2024–2026 a její pokračování do období 2026–2029; a (iv) záměr ústavu ucházet se o cenu Horizon Europe „EU Award for Gender Equality Champions“.

Rozsah. GEP se vztahuje na všechny zaměstnance ústavu napříč výzkumnými kategoriemi R1–R4, jakož i na technicko-administrativní pracovníky. Jeho obecným cílem je zavádět přístupy, postupy a strategie snižující genderovou zaujatost a diskriminaci a zviditelnit úspěchy ústavu v oblasti genderové rovnosti jak interně, tak vůči externím hodnotitelům (Site Visit HR Award, hodnocení způsobilosti pro Horizon Europe).

Vztah k Akčnímu plánu HR Award. GEP není samostatným dokumentem: jeho akce jsou provázány s Akčním plánem HR Award (HRS4R) — zejména s Akcí 16 „Gender Issues“ — a jsou přes něj i reportovány, takže jednotná evidenční základna (zápisy WG, statistiky, monitorovací zprávy) slouží oběma procesům i výroční zprávě pro Radu pro výzkum, vývoj a inovace a Evropskou komisi.

2. Řízení a odpovědnost za implementaci

Ředitelka BFÚ přijímá celková manažerská rozhodnutí a nese konečnou odpovědnost za implementaci GEP. Řídící výbor (Steering Committee) pro HR Award je dohledovým orgánem sledujícím plnění Akčního plánu GEP a odpovídá za všechny cíle, aktivity, strategie a zprávy GEP. Pracovní skupina (WG) pro HR Award — tentýž orgán, který řídí Akční plán HRS4R — je výkonným orgánem odpovědným za rozvoj, implementaci a realizaci akcí GEP; v současnosti zahrnuje zástupce všech oddělení ústavu a všech kategorií R1–R4. Koordinaci WG pro HR Award i GEP zajišťuje administrátor HRS4R.

Novinka pro období 2026–2029: podskupina WG pro genderovou rovnost nově explicitně přebírá roli podpory řešitelek grantů „Návraty“ po celou dobu trvání jejich projektů — viz kapitola 4.4 — a to nad rámec svých stávajících akcí zaměřených na nábor, vedení, vzdělávání a sociální rovnost.

3. Současný stav genderové vyváženosti na BFÚ (2026)

Následující údaje vycházejí z dotazníkového šetření mezi zaměstnanci HRS4R 2026 (n=77–82) a z GAP analýzy 2026 a aktualizují výchozí stav použitý v GEP IV:

- Vedení ústavu: ústav vede ředitelka. Z deseti oddělení je devět vedeno muži a jedno ženou. Mezi devíti členy Rady ústavu není žádná žena (členové Rady jsou voleni Shromážděním vědeckých pracovníků, takže tento stav nelze změnit pouze manažerským rozhodnutím). Dne 18. srpna 2026 schválila Rada BFÚ novelizaci svého Volebního řádu (nový čl. 4 odst. 6): svolavatel voleb bude v rámci výzvy k podávání návrhů kandidátů (čl. 4 odst. 3 volebního řádu) informovat vedoucí oddělení a jejich zástupce o cíli GEP týkajícím se vyváženého zastoupení žen a mužů v Radě a vyzve je, aby aktivně oslovili způsobilé kandidátky; tímto ustanovením není dotčena svoboda volby podle čl. 2 odst. 1 volebního řádu. Nové ustanovení bude poprvé uplatněno při volbách členů Rady na podzim 2026 (podrobněji viz Akce 5.3).
- Ústav se záměrně snaží kompenzovat nerovnováhu na pozicích vedoucích oddělení tím, že na pozice zástupců vedoucích oddělení, které jmenuje přímo ředitelka, upřednostňuje ženy: z deseti zástupců vedoucích oddělení je šest žen a čtyři muži. Jde jak o částečnou protiváhu současné nerovnováhy na

pozicích vedoucích oddělení, tak o zásobárnu zkušených kandidátek, na kterou chce ústav do budoucna navázat při obsazování pozic vedoucích oddělení (viz Akce 5).

- Kategorie začínajících vědeckých pracovníků R1 (platová kategorie V1) zůstává silně ženská (9 žen na 1 muže), což odpovídá obecnému demografickému vzorci v biologických/biomedicínských oborech.
- Platy: víceleté sblížování platů žen a mužů v rámci jednotlivých kariérních kategorií, zaznamenané již v GEP IV, pokračuje.
- Vnímání rovnosti šancí žen stát se vedoucí oddělení byla v dotazníku hodnocena jen na 3,82 z pětibodové škály — což potvrzuje, že nerovnováha ve vedení, nikoli platy či formální pravidla, je nyní hlavním otevřeným genderovým tématem.
- Projekt „Návraty“ je vnímán velmi pozitivně (průměrné hodnocení 4,29/5 za přínos pro kariérní růst žen). Spolu s genderovou rovností, podporou rodičů a pracovními podmínkami patří mezi vůbec nejlépe hodnocená témata celého dotazníku 2026.

Interpretace. Ve srovnání s počáteční a přechodnou fází implementace se genderové rozdíly týkající se náboru, platů a podpory rodin výrazně zúžily a nyní patří mezi silné stránky ústavu. Zbývající strukturální nerovnováha je soustředěna na úrovni vedoucích oddělení a Rady ústavu, a nový Akční plán níže se na tuto oblast soustředí, přičemž zároveň upevňuje projekt „Návraty“ jako vlajkový úspěch ústavu v oblasti genderové rovnosti pro toto obnovovací období.

4. Program „Návraty do výzkumu po pracovní přestávce“ (Návraty)

Projekt OP JAK „Návraty do výzkumu na Biofyzikálním ústavu AV ČR po pracovní přestávce“ je nejvýznamnějším novým prvkem GEP v tomto období. Přetváří obecný závazek předchozích verzí GEP (Akce 1: podpora žen vracejících se z mateřské/rodičovské dovolené) ve financované, strukturované a monitorované institucionální grantové schéma.

4.1 Právní a metodický základ

Schéma se řídí směrnicí ředitelky zřizující Vnitřní podpůrný program „Návraty do výzkumu po pracovní přestávce“, spolu s doprovodným Schématem návratových grantů a Studií proveditelnosti, které stanoví způsobilost (pracovní přestávka z důvodu rodičovské/mateřské dovolené, dlouhodobé nemoci nebo péče o blízkou osobu), složení a nezávislost Grantové rady (GR), dvoustupňový hodnoticí postup (administrativní kontrola, poté nezávislé odborné posouzení jedním interním a jedním externím hodnotitelem u každého projektu) a monitorovací a reportovací povinnosti popsané níže.

4.2 První výzva (2026): výsledky

První výzva probíhala od 18. března do 30. května 2026, byla hodnocena v průběhu června 2026 a schválena Grantovou radou dne 18. června 2026 pod vedením RNDr. Aleše Kovaříka, CSc.; vědeckým koordinátorem projektu je doc. RNDr. Stanislav Kozubek, DrSc. Čtyři podané návrhy byly doporučeny k financování v plné výši; každý byl posouzen z hlediska originality, cílů, metodiky, kvality týmu, rozpočtu a výzkumného prostředí (včetně kritérií HR Award/HRAW, genderu, otevřené vědy a PR), a u každého byla formálně posouzena a shledána v souladu s cílem programu jak samotná pracovní přestávka, tak realističnost návratového plánu.

Řešitelka	Oddělení	Název projektu	Zohledněná pracovní přestávka	Hlasování GR
Alice Krumpolcová	DME	Pan-genomic view of the role of repetitive DNA in genome variability of <i>Arabidopsis thaliana</i>	31. 5. 2023 – 31. 8. 2025	6–0–1 (schváleno)
Zuzana Soldánová	DBCMO	Electrochemical, adsorption/desorption and electro-catalytic properties of selected G4 ligands and their interaction with DNA	od 23. 1. 2024	6–0–1 (schváleno)

Řešitelka	Oddělení	Název projektu	Zohledněná pracovní přestávka	Hlasování GR
Martina Tunzerová, Ph.D.	DCBE	Study of Epigenetic Changes in Response to Genome Damage	1/2019 – 8/2025	6–0–1 (schváleno)
Eva Vojtková, Ph.D.	DBIS	Bacterial Reprogramming of Melanoma Extracellular Vesicles to Restore Anti-Tumor Immunity	9. 6. 2023 – 1. 1. 2024, rodičovská dovolená do 31. 12. 2026	7–0–0 (schváleno)

Každý grant trvá dva roky, s realizací od července 2026. Po rozhodnutí GR byly připraveny smlouvy (úkolem byla pověřena Ing. Šárka Dvořáková, Ph.D.).

4.3 Balíček podpory pro vracející se vědkyně

- Plat pro vracející se vědkyni plus malý mentorský/podpůrný tým (až 4 pracovníci) a jmenovaný mentor;
- Mezinárodní mobilita — až 4 týdny na partnerském pracovišti;
- Prostředky na další odborné vzdělávání se zaměřením na manažerské dovednosti pro projekt i pro budoucí výzkum;
- Příspěvek na péči o dítě / blízkou osobu;
- Materiálové a neinvestiční náklady projektu, částečně spolufinancované hostitelským oddělením (10 % nákladů) v souladu s podmínkami OP JAK;
- Očekávané výstupy: alespoň dvě publikace v impaktovaných open-access časopisech na projekt (poplatky hrazeny centrálně z OP JAK) a příprava navazující projektové žádosti.

Vědkyně na pracovní přestávce, které o grant nežádají, jsou nadále podporovány souběžně — např. formou školení a udržování kontaktu s ústavem (přístup k e-mailu/internetu, zapůjčení techniky) — v návaznosti na odpovídající závazek z GEP IV.

4.4 Povinnosti v oblasti monitoringu, reportingu a hodnocení — dopady pro pracovní skupinu GEP

Jde o novou agendu podskupiny WG pro genderovou rovnost, zařazenou do Akčního plánu níže jako Akce 8. Každý ze čtyř běžících projektů vyžaduje:

- Měsíční záznam aktivit projektu ze strany řešitelky a týmu (evidence činností jako podklad pro monitorovací zprávy);
- Roční hodnocení po každém roce dvouletého grantu, prováděné původními hodnotiteli (kteří již, na rozdíl od fáze anonymního výběru, řešitelku znají a souhlasili s pokračováním v této roli);
- Závěrečnou obhajobu výsledků projektu na konci dvouletého období před Grantovou radou;
- Zohlednění genderových aspektů v samotném výzkumu, publikování v režimu Open Access a správy dat, je-li to pro dané téma relevantní.

Úkolem WG je podporovat řešitelky při plnění těchto povinností (upomínky, šablony pro měsíční/roční reporting, koordinace se sekretariátem GR), sledovat čtyři projekty jako kohortu pro účely reportingu GEP a — v návaznosti na dotazník 2026 a dosud nedokončená strategická rozhodnutí ústavu — pomoci navrhnout, jak bude vypadat návaznost podpory po skončení jednotlivých grantů OP JAK (viz Akce 8 níže).

5. Akční plán GEP 2026–2029

Níže uvedené akce navazují na číslování GEP IV tam, kde akce pokračuje; akce již dokončené v GEP IV jsou stručně shrnuty pro zachování návaznosti důkazní stopy. Nové nebo podstatně revidované akce jsou

označeny NEW. Toto přímo zohledňuje zjištění GAP analýzy 2026, že akce 3.4, 5.1, 5.2, 6.1, 7.2 a 7.3 zůstávají otevřené a mají být přeneseny do dalšího období s aktualizovanými termíny.

Akce 1 — Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Pokračuje. Genderově vyvážené výběrové komise a genderově vyvážené shortlisty kandidátů zůstávají standardní praxí OTM-R. Vlajkovým výstupem této akce pro období 2026–2029 je samotný projekt „Návraty“ (kapitola 4), který přešel ze stadia „plánováno“ (GEP IV) do stadia „financováno a probíhá“ (čtyři granty, od července 2026).

Akce 1.1 (pokračuje) — Podpora žen vracejících se z mateřské/rodičovské dovolené při podávání žádostí o granty „Návraty“

Odpovědnost: WG, management projektu „Návraty“ **Cíl:** zvýšit povědomí o schématu mezi způsobilými ženami a podpořit kvalitní žádosti pro budoucí výzvy **Indikátor:** počet způsobilých žen, kterým byla poskytnuta podpora / které podaly žádost **Termín:** průběžně, plánování další výzvy od roku 2027 **Stav:** PROBÍHÁ

Akce 2 — Nevhodné chování na genderovém základě

Akce 2.2 (školení na téma nevědomé zaujatosti / nevhodného chování) je DOKONČENA. Akce 2.1 (přednáška a diskuse o kulturních zvyklostech, region Brno) zůstává otevřená; nový termín Q1 2027. Kanál pro whistleblowing pro stížnosti, včetně těch genderových, zůstává v provozu.

Akce 3 — Změny na kulturní a institucionální úrovni

Akce 3.1, 3.2, 3.3, 3.5 a 3.6 byly DOKONČENY (formulace inzerátů, cílená inzerce, web „Úspěšné ženy“, praxe plánování schůzek).

Akce 3.4 (pokračuje) — Sdělení na webu ústavu o vyšším zastoupení žen ve vedoucích pozicích

Odpovědnost: WG, komunikace **Cíl:** viditelné institucionální prohlášení o záměru v rámci plánovaného relaunche webu v roce 2026 **Indikátor:** prohlášení zveřejněno **Nový termín:** Q4 2026, v návaznosti na obecnou modernizaci webu/PR, která je na tento rok již naplánována **Stav:** PROBÍHÁ

Akce 4 — Genderový rozměr výsledků výzkumu

Akce 4.1 (přednáška o genderovém rozměru výsledků výzkumu) zůstává otevřená. Nový termín: Q4 2027, bude organizována společně s širší aktualizací nabídky školení (viz zjištění Renewal Review ohledně vzdělávání — nejžádanější témata: projektový management, management ve vědě, popularizace vědy, wellbeing).

Akce 5 — Zlepšení genderové situace ve vedení

Toto je hlavní přetrvávající genderová mezera ústavu (kapitola 3) a nejvyšší prioritou pro období 2026–2029.

Akce 5.1 (pokračuje) — Zvláštní péče a kariérní rozvoj žen s vůdčím potenciálem

Odpovědnost: vedoucí oddělení, mentoři projektu „Návraty“ **Cíl:** vybudovat viditelnou zásobárnu kandidátek — od šesti současných zástupkyň vedoucích oddělení (i z řešitelek „Návratů“) — směrem ke kandidatuře na pozice vedoucích oddělení a členů Rady ústavu **Indikátor:** počet žen ve strukturované podpoře kariérního rozvoje; počet kandidatur žen ve volbách vedoucích oddělení **Termín:** 2026–2029, první kontrola Q4 2027 **Stav:** PROBÍHÁ

Příklad dobré praxe: Hana Polášek-Sedláčková, nadějná mladá vědkyně přijatá na BFÚ po působení v Kodani ve skupině Jiřího Lukáše (jednoho z nejcitovanějších českých vědců působících v zahraničí), ilustruje typ talentu, který má tato akce za cíl získávat, podporovat a udržet. Na BFÚ působí již řadu let, je držitelkou EMBO Installation Grant, obdržela ocenění Lumina Quaeruntur od Akademie věd ČR a má ERC projekt aktuálně v závěrečné fázi hodnocení.

Akce 5.2 (pokračuje) — Zlepšení genderové vyváženosti ve vedení

Odpovědnost: WG **Cíl:** zvýšit motivaci kandidátek pro vedoucí pozice a pro Radu ústavu **Indikátor:** počet motivovaných kandidátek; výsledek příštích voleb vedoucích oddělení a Rady ústavu **Termín:** během příštího náborového/volebního cyklu pro každou vedoucí pozici; každoroční review v Q4 **Stav:** PROBÍHÁ — každoročně reportováno Řídicímu výboru; viz také nová Akce 5.3

Akce 5.3 (NEW) — Novelizace Volebního řádu Rady BFÚ na podporu vyváženého zastoupení

Podrobný popis: Rada BFÚ dne 18. srpna 2026 schválila doplnění svého Volebního řádu o nový čl. 4 odst. 6:

„Svolavatel v rámci výzvy podle odstavce 3 zároveň informuje vedoucí oddělení a zástupce vedoucích oddělení o cíli Plánu genderové rovnosti BFÚ týkajícím se vyváženého zastoupení žen a mužů v Radě a vyzve je, aby v rámci přípravy návrhů kandidátů aktivně oslovili způsobilé kandidátky. Tímto ustanovením není dotčena svoboda volby podle čl. 2 odst. 1 tohoto volebního řádu.“

Jde o procesní opatření, nikoli o kvótu nebo mechanismus kooptace: zavazuje svolavatele voleb k informování a výzvě, plná volební svoboda (čl. 2 odst. 1 volebního řádu) zůstává zachována.

Princip(y) GAP: Genderová vyváženost; Vedení a rozhodování **Odpovědnost:** Rada BFÚ, svolavatel voleb, WG **Termín:** novelizace schválena 18. 8. 2026; první uplatnění při volbách členů Rady na podzim 2026 **Indikátor(y)/cíl(e):** nové ustanovení uplatněno při každých následujících volbách Rady; sledování počtu navržených kandidátek a kandidátů (viz kapitola 6) **Stav:** NEW / SCHVÁLENO — uplatnění od podzimu 2026

Akce 6 — Změny na mezilidské úrovni

Akce 6.2 (rovný přístup k prezentaci na mezinárodních konferencích) a 6.3 (spravedlivé rozdělení rolí ve výzkumných týmech) jsou DOKONČENY / potvrzeny dotazníkem 2026.

Akce 6.1 (pokračuje) — Podpora mladých žen při zapojování do mezinárodních sítí a kontaktů

Odpovědnost: WG, vedoucí oddělení **Cíl:** přejít od obecné podpory mobility (již silné — 100 % žádostí o mobilitu doktorandů schváleno v roce 2025) ke konkrétním opatřením zaměřeným na ženy vstupující do mezinárodních sítí, s využitím mobilitní složky grantů „Návraty“ **Indikátor:** počet žen zapojených do mezinárodní spolupráce/sítí **Nový termín:** 2027 **Stav:** PROBÍHÁ

Akce 7 — Změny na individuální úrovni

Akce 7.1 (pokračuje) — Účast žen na letních školách a rodinně orientovaných aktivitách

Letní školy pro děti zaměstnanců (biofyzika, biologie, chemie, věk 6–12 let) a Dětský den v tomto období pokračovaly: dvě letní školy v roce 2024 (15.–19. 7.: 7/9 dětí; 12.–16. 8.: 9/9 dětí; ~10–12 mentorů z BFÚ) a jedna v roce 2025 (28. 7.–1. 8.: 7/9 dětí; ~10 mentorů), koordinované Alešem Daňhelem, Janou Polákovou a Hanou Krivánkovou. Dětský den se konal v roce 2024 (~40 dětí, ~50 dospělých) a 2025 (~45 dětí, ~50 dospělých). Dětská skupina („Elánek“) nadále funguje na plnou kapacitu (kolem 6 dětí/semestr) a je v zaměstnaneckých průzkumech velmi vysoce hodnocena. Tyto aktivity pokračují ve stejném rozsahu i v období 2026–2029, přičemž podskupina WG pro genderovou rovnost je nyní využívá i jako kanál pro oslovení řešitelek „Návratů“ a dalších rodičů sladujících návrat do výzkumu s péčí o děti.

Akce 7.2 (pokračuje) — Účast žen na školeních/kurzech pro vedoucí vědecké pracovníky

Odpovědnost: WG **Cíl:** překonat genderové stereotypy a připravit ženy na manažerské/týmové vedení **Indikátor:** poměr žen/mužů mezi účastníky **Nový termín:** konec 2026, propojeno s manažerskou/leadership větví obnovené nabídky školení **Stav:** PROBÍHÁ

Akce 7.3 (pokračuje) — Účast žen v mentoringových a leadership programech

Odpovědnost: WG **Cíl:** budovat kompetence, sebedůvěru a formální/neformální sítě žen, mimo jiné prostřednictvím mentoringové struktury již zabudované do projektu „Návraty“ **Indikátor:** poměr žen/mužů v mentoringových/leadership programech **Nový termín:** konec 2026 **Stav:** PROBÍHÁ

Akce 8 (NEW) — Monitoring, mentoringová podpora a udržitelnost programu „Návraty“

Podrobný popis: Podskupina WG pro genderovou rovnost podporuje čtyři řešitelky „Návratů“ z roku 2026 (a budoucí kohorty) tím, že: sbírá a konsoliduje měsíční záznamy o činnosti do požadovaných monitorovacích zpráv; koordinuje roční hodnocení prováděné hodnotiteli jednotlivých projektů; připravuje řešitelky na závěrečnou obhajobu na konci dvouletého grantu; a ve spolupráci s ředitelkou a Řídicím výborem připravuje strategické rozhodnutí o tom, jaká podpora bude pro vracející se vědkyně pokračovat po skončení jednotlivých grantů OP JAK (otevřená otázka zmíněná jak v Renewal Review, tak v dotazníku 2026).

Princip(y) GAP: Nediskriminace; Pracovní podmínky; Genderová vyváženost; Kariérní rozvoj
Odpovědnost: WG (podskupina pro genderovou rovnost), sekretariát Grantové rady, management projektu **Termín:** průběžně od července 2026; roční hodnocení Q3 2027 a Q3 2028; závěrečné obhajoby Q2/Q3 2028 (první kohorta); rozhodnutí o udržitelnosti do Q4 2028 **Indikátor(y)/cíl(e):** 4/4 monitorovací zprávy podány včas každý rok; 4/4 roční hodnocení a závěrečné obhajoby dokončeny; alespoň 2 publikace na projekt v impaktovaných open-access časopisech; model udržitelnosti podpory po skončení grantu přijat do Q4 2028 **Stav:** NEW / PROBÍHÁ

Akce 9 (NEW) — Příhláška do soutěže Horizon Europe „EU Award for Gender Equality Champions“

Podrobný popis: Ústav připraví přihlášku do soutěže EU Award for Gender Equality Champions (HORIZON-WIDERA-2026-GENDER-Prize), přičemž jádrem přihlášky bude tento GEP a jeho důkazní základna — zejména program „Návraty“. Vzhledem k tomu, že BFÚ implementuje po sobě jdoucí verze GEP od roku 2022 (tato je GEP V) s prokazatelnou, víceletou historií institucionální změny (nábor, zásobárna kandidátek na vedoucí pozice, pracovní podmínky a nyní i financované schéma návratu do výzkumu), bude se ústav ucházet v kategorii „Sustainable Gender Equality Champions“, která oceňuje významnou a dlouhodobou historii implementace GEP; jako alternativu lze zvážit kategorii „Inclusive“, pokud se přihlašovací tým rozhodne zdůraznit průřezové (intersekcionalní) prvky (např. propojení genderu s dimenzí pracovní přestávky/věku nebo státní příslušnosti, což ústav již řeší v rámci Akce 7 plánu HR Award).

Princip(y) GAP: Genderová vyváženost; Kariérní rozvoj; Zapojení veřejnosti **Odpovědnost:** ředitelka, WG, administrátor HRS4R **Termín:** příprava přihlášky ve druhé polovině roku 2026, podání dle termínu oficiální výzvy (bude upřesněno podle zveřejněného textu výzvy) **Indikátor(y)/cíl(e):** přihláška podána; prokázáno pokrytí alespoň 4 z 5 tematických oblastí GEP dle Horizon Europe (sladění práce a soukromého života a firemní kultura; vedení a rozhodování; nábor a kariérní postup; genderový rozměr obsahu výzkumu; opatření proti genderově podmíněnému násilí/obtěžování); sestaveny kvalitativní i kvantitativní důkazy pokroku (hodnocení z dotazníku, statistiky „Návratů“, data o zásobárně kandidátek na vedoucí pozice) **Stav:** NEW

6. Monitorovací indikátory — souhrnný přehled

Oblast	Výchozí stav (2026)	Cíl 2029	Zdroj
Ženy jako vedoucí oddělení	1 / 10 (10 %)	Zvýšení; podpora aktivních kandidatur (Akce 5)	GAP analýza 2026
Ženy jako zástupkyně vedoucích oddělení	6 / 10 (60 %)	Udržet jako zásobárnu pro vedoucí pozice	GAP analýza 2026
Ženy v Radě ústavu	0 / 9	Alespoň jedna kandidatura ženy v každém volebním cyklu	GAP analýza 2026
Počet navržených kandidátů (žen/mužů) do Rady	zatím nesledováno	Zavést sledování od voleb na podzim 2026 (Akce 5.3)	Zápisy volební komise / WG

Oblast	Výchozí stav (2026)	Cíl 2029	Zdroj
Vnímaná rovnost šancí (žena → vedoucí oddělení)	3,82 / 5	Měřitelný nárůst oproti výchozímu stavu 2026	Dotazník HRS4R 2026
Granty „Návraty“: monitorovací zprávy včas	n/a (nové)	4 / 4 každý rok	GR / management projektu
Granty „Návraty“: publikace	n/a (nové)	≥ 2 open-access publikace na projekt	GR / management projektu
Spokojenost s projektem „Návraty“	4,29 / 5	Udržet / zlepšit	Dotazník HRS4R 2026
Poměr žen/mužů ve školeních pro vedoucí pracovníky (Akce 7.2/7.3)	zatím nesledováno	Stanovit výchozí hodnotu, poté zvyšovat	Záznamy WG

7. Harmonogram 2026–2029

- 2026, Q3–Q4: dokončení smluv pro 4 granty „Návraty“; začátek měsíčního monitoringu; sdělení na webu o ženách ve vedení (Akce 3.4); novelizace Volebního řádu Rady schválena 18. 8. 2026 (Akce 5.3), s prvním uplatněním při volbách Rady na podzim 2026; příprava přihlášky do soutěže Horizon Europe.
- 2027: kontrolní body akcí 2.1, 6.1, 8; první roční hodnocení řešitelek „Návratů“ (od Q3); realizace školicích akcí 4.1, 7.2, 7.3; přezkum zásobárny kandidátek na vedoucí pozice (Akce 5).
- 2028: druhá roční hodnocení a první závěrečné obhajoby řešitelek „Návratů“; přijetí modelu udržitelnosti podpory po skončení grantu (Q4); střednědobý přezkum GEP.
- 2029: celkový přezkum GEP V vůči výchozímu stavu 2026; příprava GEP VI pro následující období HRS4R.

Schválila: prof. RNDr. Eva Bártová, Ph.D., DSc., ředitelka Biofyzikálního ústavu AV ČR

Připravila pracovní skupina HR Award / GEP, Biofyzikální ústav AV ČR — srpen 2026. Tento dokument aktualizuje „Gender Equality Plan IV“ (srpen 2024) a je třeba jej číst společně s Internal Review HRS4R, revidovaným Akčním plánem HR Award 2026–2029 a GAP analýzou 2026.