

# GAP analýza

Ústav pro českou literaturu AV ČR, v. v. i.

HR Excellence in Research Award

červen 2021



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



## Evropská charta pro výzkumné pracovní a Kodex chování pro přijímání vědeckých pracovníků: GAP analýza

<p>Stav: do jaké míry tato organizace splňuje následující zásady?</p>	<p>implementováno ++ plně +/- téměř -/+ částečně -- nedostatečně</p>	<p>V případě -, - / +, nebo +/- uveďte skutečný "rozdíl" mezi zásadou a současnou praxí ve vaší organizaci. Pokud je to relevantní, uveďte všechny vnitrostátní/regionální právní předpisy nebo organizační předpisy, které v současné době brání zavedení.</p>	<p>Stávající opatření a/nebo návrhy pro zlepšení</p>
<h3>Etické a odborné aspekty</h3>			
<p><b>1. Svoboda výzkumu</b> Výzkumní pracovníci by měli zaměřit svůj výzkum na blaho lidstva a na rozšíření hranic vědeckých znalostí, přičemž používají svobodu myšlení a vyjadřování a svobodu určení metod použitých k řešení problémů v souladu s etickými zásadami a postupy. Výzkumní pracovníci musí však uznat hranice této svobody, které mohou vyplynout ze zvláštních okolností výzkumu (sem patří dohled, poradenství a řízení) nebo provozních omezení, např. z důvodů rozpočtu nebo infrastruktury nebo, obzvláště v průmyslovém odvětví, z důvodů ochrany duševního vlastnictví. Tato omezení však nesmí být v rozporu s uznanými etickými zásadami</p>	<p>+/-</p>	<p>Svoboda výzkumu je ukotvena na úrovni zřizovatele v Etickém kodexu výzkumných pracovníků v Akademii věd České republiky, a to v několika bodech, zejména pak části I Obecné zásady. Míru svobody výzkumu dokladují vyjádření zaměstnanců na otázku, zda jsou dostatečně reflektována badatelská zaměření jednotlivých výzkumných pracovníků. Souhlasně se vyjádřilo celých 95 % respondentů, byť 60 % s mírnou výhradou (v případě žen 80 %).</p>	<p><b>Stávající opatření</b> Pracovníci ÚČL mají zaručenou svobodu myšlení a objektivní prezentace výsledků své činnosti. Badatel si metodologii zpracování svého výzkumného tématu volí samostatně a svobodně, ale zároveň ji obhájí během diskusí uvnitř oddělení či týmu, jehož je členem. V případě rozsáhlých badatelských záměrů (tříčlenné týmy a více) jsou tyto záměry schvalovány Radou ÚČL na základě Příkazu ředitele č. 1/2011, aby byl zachován koncepční základ výzkumné organizace, který je definován v pětileté periodicitě. I tento proces zohledňuje výhradně vědeckou relevantnost témat bez jakýchkoli cenzurních zásahů, tedy omezení nesouvisejících s vědeckou relevantností.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Převzetí Etického kodexu zřizovatele na úroveň organizace, včetně části vztahující se ke svobodě výzkumu.</li> </ul>

a postupy, které musí výzkumný pracovník dodržovat.			
<p><b>2. Etické zásady</b></p> <p>Výzkumní pracovníci musí dodržovat uznané etické postupy a základní etické zásady vhodné pro jejich obor(y) a etické normy uvedené v různých národních, odvětvových nebo institucionálních etických kodexech.</p>	+/-	<p>ÚČL nemá na své úrovni orgán, který by zhodnotil etiku vědecké práce. Etický kodex je na úrovni zřizovatele.</p> <p>Ústavní veřejnost vnímá z většiny etické principy jako dostatečně přirozeně ukotvené (93 % respondentů), byť z podstaty věci si jejich rámec každý představuje odlišně. Ne každý zaměstnanec je taktéž s Etickým kodexem AV ČR seznámen.</p>	<p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Převzetí Etického kodexu zřizovatele na úroveň organizace a jeho případné doplnění s ohledem na specifika výzkumného prostředí ÚČL.</li> <li>- Ustanovení nezávislé etické komise pro vědecké záležitosti.</li> </ul>
<p><b>3. Profesní odpovědnost</b></p> <p>Výzkumní pracovníci by měli vynaložit veškeré úsilí k tomu, aby jejich výzkum byl prospěšný pro společnost a neduplikoval výzkum již provedený někde jinde. Musí se vyhýbat všem druhům plagiátorství a dodržovat zásadu duševního vlastnictví a společného vlastnictví údajů v případě výzkumu prováděného společně s jednou nebo více dohlížejícími osobami a/nebo jinými výzkumnými pracovníky. Potřeba schválení nových pozorování předvedením opakovatelnosti pokusů nesmí být považováno za plagiátorství, pokud se výslovně uvedou údaje, které mají být potvrzeny. Výzkumní pracovníci musí mít jistotu, že pokud pověří jinou osobu určitým aspektem své práce, tato osoba bude mít nezbytné schopnosti k jeho výkonu.</p>	+/-	<p>Princip odpovědnosti je aktuálně ustanoven opět na úrovni AV ČR v Etickém kodexu AV ČR, a to v části II. Zásady vědecké práce a III. Zásady zveřejňování poznatků a výsledků.</p> <p>Celkem 90 % dotázaných se domnívá, že výzkumná činnost v ÚČL je víceméně v souladu s aktuálními společenskými a vědeckými tématy. V případě tohoto bodu je nutné chápat specifika literárněvědného ústavu zaměřeného primárně na národní literaturu, tedy malé instituce, která na doktorských programech participuje výhradně jako partner univerzit (školící pracoviště). Z toho důvodu nemá ústav zavedenou softwarovou kontrolu plagiátů a mechanismus kontroly plagiátorství zastupují redakční rady odborných periodik, peer review řízení a oborová vědecká komunita.</p> <p>ÚČL nerealizuje vzdělávací aktivity k problematice autorského práva, plagiátorství, predátorských časopisů apod. Informace o tomto problému byla pracovníkům předána od jejich vedoucích, přičemž dosud ÚČL ani neřešil žádný závažný problém.</p>	<p><b>Stávající opatření</b></p> <p>Výzkumná strategie organizace je určována koncepcí stanovovanou v pětileté periodicitě a je kontrolována Radou ÚČL. Tento strategický dokument definuje výzkumné priority instituce a určuje celkový rámec výzkumné činnosti s ohledem na obor a společenský dopad.</p> <p>Literárněvědná bohemistika je obor, který se významně podílí na péči o národní kolektivní paměť, a v tomto kontextu je taktéž posuzován dopad činnosti ústavu na společnost.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definování profesní odpovědnosti ve Strategii řízení a udržitelného rozvoje ÚČL.</li> <li>- Převzetí Etického kodexu zřizovatele na úroveň organizace, včetně pasáže o profesní odpovědnosti.</li> <li>- Do systému školení zařadit téma problematiky autorského práva a duševního vlastnictví.</li> </ul>

		Profesní odpovědnost není na úrovni ÚČL definována.	
<p><b>4. Profesní přístup</b></p> <p>Výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni se strategickými cíli ve své výzkumné oblasti, s platebními mechanismy a měli by vyžadovat všechna nezbytná povolení dříve, než započnou výzkumné práce nebo obdrží přístup k poskytnutým zdrojům.</p> <p>Pokud dojde ke zpoždění, novému definování nebo doplnění výzkumného projektu, výzkumní pracovníci o tom musí informovat své zaměstnavatele, investory nebo dohlížející osoby a rovněž je musí uvědomit v případě, že dojde z jakýchkoli důvodů k předčasnému ukončení nebo pozastavení projektu.</p>	+/-	<p>Není stanoven postup zpracování Koncepce výzkumné činnosti.</p> <p>Z dotazníkového šetření vyplynulo, že část zaměstnanců by ocenila osvětu v oblasti strategických záměrů ÚČL včetně zmiňované koncepce.</p> <p>Příkaz ředitele č. 1/2011 nebyl delší dobu revidován.</p>	<p><b>Stávající opatření</b></p> <p>Strategické výzkumné cíle stanovuje v souladu se Stanovami AV ČR Rada instituce, jež je definuje mj. v dokumentu Koncepce výzkumné činnosti. Koncepce vzniká na základě výzkumných záměrů oddělení ÚČL, jež jsou konfrontovány s názory členů Rady instituce. Koncepce je zveřejňována na intranetu.</p> <p>Na základě Příkazu ředitele č. 1/2011 o projektové organizaci činnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ÚČL AV ČR, v. v. i., jsou výzkumné projekty řešené více než třemi osobami schvalovány a kontrolovány Radou ÚČL, dohled nad projekty menšího rozsahu je v kompetenci vedoucích příslušných útvarů.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflektovat a popsat postup vytváření Koncepce výzkumné činnosti ve Strategii řízení a udržitelného rozvoje ÚČL.</li> <li>- Provéřit aktuálnost Příkazu ředitele č. 1/2011 s ohledem na aktuální praxi instituce.</li> </ul>
<p><b>5. Smluvní a zákonné povinnosti</b></p> <p>Výzkumní pracovníci na všech stupních musí být obeznámeni s národními, odvětvovými nebo institucionálními předpisy upravujícími odbornou přípravu a/nebo pracovní podmínky. Patří sem i předpisy týkající se práv k duševnímu vlastnictví a dále</p>	+/-	<p>Dílčí problémy byly identifikovány v uvedení do praxe příkazu ředitele č. 1/2020, a to konkrétně té části, která se zabývá evidencí licenčních podmínek k jednotlivým dílům.</p> <p>Z šetření mezi zaměstnanci dále vyplynul požadavek na zpřehlednění intranetu jakožto nástroje pro distribuci vnitřních předpisů a legislativních rámců a dále na lepší komunikaci této oblasti.</p>	<p><b>Stávající opatření</b></p> <p>V rámci ÚČL jsou v souladu s legislativou nastavena pravidla bezpečnosti práce a pracovníci jsou proškolení.</p> <p>Nakládání s citlivými osobními údaji a jejich ochrana se řídí evropským nařízením GDPR a implementující vnitřní směrnici.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zařadit téma do systému školení zaměstnanců.</li> </ul>

<p>požadavky a podmínky stanovené sponzory nebo investory nezávisle na povaze jejich smlouvy. Výzkumní pracovníci přistoupí k těmto předpisům poskytnutím požadovaných výsledků (např. diplomové práce, publikací, patentů, zpráv, rozvoje nových výrobků atd.), jak staveno v podmínkách smlouvy nebo ekvivalentního dokumentu.</p>		<p>Patenty se ÚČL vzhledem k jeho zaměření netýkají. Stejně tak pro ÚČL nejsou relevantní ani kvalifikační práce, neboť ÚČL nemůže samostatně realizovat doktorské studium (ÚČL je pouze školící pracoviště v rámci společných programů s univerzitami).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- V rámci vzdělávací aktivity představit rámec vnitřního předpisu č. 1/2020 s důrazem na povinnost evidence licenčních podmínek a roli zaměstnance v tomto procesu.</li> <li>- Aktualizovat intranet s ohledem na snadnou dostupnost informací pro adresáta.</li> <li>- U zaměstnanců ÚČL posílit vnímání intranetu jakožto důležitého sdělovacího nástroje jeho propagací.</li> </ul>
<p><b>6. Odpovědnost</b>  Výzkumní pracovníci si musí být vědomi své odpovědnosti vůči svým zaměstnavatelům, investorům nebo jiným spřízněným veřejným či soukromým subjektům a také, převážně z etických důvodů, vůči společnosti jako celku. Výzkumní pracovníci financovaní z veřejných zdrojů jsou také odpovědni za efektivní využívání peněz daňových poplatníků. V důsledku toho by se měli řídit zásadami řádného, průhledného a efektivního finančního řízení a spolupracovat při všech oprávněných auditech týkajících se jejich výzkumu, které provedou jejich zaměstnavatelé/investoři nebo etické výbory.  Metody sběru a analýzy dat, výsledky a případně i podrobné údaje by měly být přístupné vnitřnímu a vnějšímu přezkoumání,</p>	<p>+/-</p>	<p>Princip odpovědnosti je ukotven na úrovni Etického kodexu AV ČR.  Není stanoven proces součinnosti řešitelů grantových projektů s vnitřní kontrolou ÚČL a s kontrolními subjekty včetně poskytovatelů dotace.  Vnitřní kontrolní předpis nebyl delší dobu revidován.</p>	<p><b>Stávající opatření</b>  Odpovědnost, účelnost a efektivnost ve vztahu k veřejným prostředkům je aktuálně zakotvena v Etickém kodexu AV ČR, konkrétně v bodě g), nikoli však na úrovni ÚČL.  Dohled nad veřejnými financemi spravovanými ÚČL vykonává Dozorčí rada, jejímiž členy jsou zejména osoby pracovní nesvázané s ÚČL. ÚČL také každoročně zveřejňuje Výroční zprávu o činnosti a hospodaření.  Principy finanční kontroly a dodržování pravidel 3E stanovuje vnitřní předpis Vnitřní kontrolní systém z roku 2010, který je implementací Zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole. Ve vztahu k bodu Charty tento předpis určuje úlohu jednotlivých složek ÚČL v rámci finanční kontroly a stanovuje kontrolní funkci také vedoucím a externím subjektům, zejména pak auditním orgánům. Vnitřní kontrola je zároveň od roku 2020 implementována v elektronické formě prostřednictvím informačního systému a je dále rozvíjena.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Převzetí Etického kodexu zřizovatele na úroveň organizace včetně části odpovědnosti.</li> </ul>

<p>kdykoli to bude nutné a požádají-li o to příslušné orgány.</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ustanovení procesu součinnosti řešitelů grantových projektů s vnitřní kontrolou ÚČL a s kontrolními subjekty včetně poskytovatelů dotace.</li> <li>- Revidování vnitřního kontrolního předpisu.</li> </ul>
<p><b>7. Řádné postupy v oblasti výzkumu</b>  Výzkumní pracovníci by měli za každých okolností používat bezpečné pracovní postupy v souladu s národními právními předpisy, včetně nezbytných opatření pro zdraví a bezpečnost a vyhýbání se následkům katastrof spojených s informační technologií, např. přípravou řádných záložních strategií. Měli by být rovněž obeznámeni s požadavky národních právních předpisů týkajícími se ochrany údajů a ochrany důvěrných informací a provádět nezbytné kroky k jejich stálému dodržování.</p>	<p>+/-</p>	<p>Samotné předpisy BOZP včetně řízení rizik nejsou dostupné zaměstnancům na intranetu, byť na ně odkazuje formát pracovní smlouvy. Neexistuje pokyn k zajištění IT bezpečnosti a k využívání ústavní technologické infrastruktury (e-mail, cloudové úložiště apod.). V oblasti GDPR chybí standardizovaný systém proškolení zaměstnanců.</p>	<p><b>Stávající opatření</b>  Předmět výzkumného zájmu ÚČL a dominantní metodiky zkoumání s sebou nenesou zvýšená bezpečnostní, technologická či obdobná rizika jak pro pracovníka, tak pro společnost. Pracovníci jsou standardně proškolení v rámci BOZP a řízení rizik.  Práce s výzkumnými daty probíhá v elektronické formě a výstupy jsou ukládány na vlastních serverech spravovaných IT oddělením. Zároveň jsou systémy zajištěny proti útoku bezpečnostními nástroji. Problematika GDPR je řešena příslušným vnitřním předpisem a dotýká se jak administrativy, tak vědecké práce a její popularizace.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zveřejnit na intranetu dokumenty vztahující se k BOZP.</li> <li>- V rámci systému školení zohlednit GDPR ve vztahu k vědecké práci a v návaznosti na Vnitřní směrnici Ústavu pro českou literaturu AV ČR, v. v. i., o zpracování osobních údajů z roku 2018.</li> <li>- Zpracovat doporučení k zajištění IT bezpečnosti.</li> </ul>
<p><b>8. Šíření a využívání výsledků</b>  Všichni výzkumní pracovníci by v souladu se smluvními ustanoveními měli zajistit, aby výsledky jejich výzkumu byly šířeny a využívány, např. sdělovány,</p>	<p>+/-</p>	<p>ÚČL nemá relevantně daný bod zpracovaný na úrovni strategického rozvoje instituce. Interní soutěž vztahující se k čerpání rozpočtové položky pro podporu zahraničních výstupů není zcela jasně vymezena.</p>	<p><b>Stávající opatření</b>  Výsledky výzkumu pracovníků ÚČL jsou odborné, širší kulturní veřejnosti a studentům zprostředkovávány prostřednictvím přednášek, workshopů, knižních a periodických výstupů, a to buď v tištěné či online podobě. Celkovou podporu zajišťují pracovníci</p>

<p>předávány do jiných výzkumných zařízení nebo případně uváděny na trh. Zejména zkušební výzkumní pracovníci by měli hrát vedoucí roli při zajištění plodného výzkumu a komercializace nebo zpřístupnění jeho výsledků (případně obojí) pokaždé, kdy se naskytne vhodná příležitost.</p>		<p>ÚČL postrádá systematickou komunikaci o dané oblasti.  ÚČL postrádá strategii Open Access a systematizaci podpory.  ÚČL postrádá odpovídající webovou prezentaci v anglickém jazyce.</p>	<p>kanceláře ÚČL. ÚČL disponuje nakladatelstvím a vydává periodikum Česká literatura, dále pak spoluvydává časopis Cornova. Oba časopisy od roku 2021 přecházejí do režimu Open Access bez časového embarga. Pracovníci dále využívají své publikační možnosti dle oblasti svého zájmu a svých kontaktů. Pracovníci publikují ročně desítky literárněkritických příspěvků, jimiž se zapojují do veřejné diskuse nad soudobou literaturou. Výstupy zaměstnanců ÚČL jsou zároveň evidovány v repozitáři výstupů ASEP ve spolupráci s Knihovnou AV ČR.</p> <p>V rámci ÚČL funguje velká výzkumná infrastruktura Česká literární bibliografie (<a href="https://clb.ucl.cas.cz/">https://clb.ucl.cas.cz/</a>), jejíž výsledky jsou k dispozici přes databáze zastřešené přizpůsobeným vyhledávacím rozhraním založeným na platformě VuFind. Veškeré databázové výstupy ČLB jsou v režimu Open Access.</p> <p>Pro podporu zahraničních výstupů má ÚČL zřízenou rozpočtovou položku. Čerpání této položky je realizováno formou interní soutěže organizované zástupcem ředitele pro mezinárodní spolupráci. V rámci mezinárodní spolupráce ÚČL zastřešuje Konsorcium pro vytváření zdrojů světové literární bohemistiky a pořádá v pětileté periodicitě Literárněbohemistické kongresy.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uchopit danou oblast ve Strategii řízení a udržitelného rozvoje ÚČL.</li> <li>- Definovat a zavést vhodný typ vzdělávání zaměstnanců zaměřený na šíření výsledků výzkumné činnosti a obecně komunikace vědy.</li> <li>- Vypracovat Strategii Open Access pro ÚČL a ustanovit kompetentní osobu pro danou oblast jako podpůrného a zároveň koncepčního pracovníka a tuto oblast zohlednit ve vzdělávacím rámci.</li> </ul>
---	--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Podporu zahraniční diseminace ukotvit ve Strategii ÚČL pro rozvoj mezinárodní spolupráce a následně v samostatném vnitřním předpisu.</li> <li>- Pokračovat v rozvoji Konsorcia.</li> <li>- Zpracovat relevantní část nových webových stránek v anglickém jazyce.</li> </ul>
<p><b>9. Veřejný závazek</b></p> <p>Výzkumní pracovníci by měli zajistit, aby s jejich výzkumnou činností byla obeznámena široká veřejnost takovým způsobem, že bude pochopena nejen odborníky, a napomáhat tak ke zlepšení vědních znalostí veřejnosti. Přímé spojení s veřejností pomůže výzkumným pracovníkům lépe pochopit zájem veřejnosti o priority ve vědě a technologii a také její obavy.</p>	+/-	<p>Zaměstnanci ÚČL jsou se zajištěním popularizačních a propagačních akcí ze strany ÚČL relativně spokojeni. Absolutní spokojenost vyjádřilo 28 % zaměstnanců a s mírnou výhradou je spokojeno dalších 60 % pracovníků. Konkrétní podněty pracovníků k tomu tématu byly rozmanité, avšak nejčastěji bylo poukazováno na nutnost koncipování komunikace skrze online kanály (web, sociální sítě).</p> <p>Z šetření je patrné, že ÚČL chybí komunikační strategie, která by koncepčně zastřešila všechny realizované aktivity.</p> <p>V rámci dané oblasti nejsou výzkumní pracovníci ÚČL vzděláváni.</p> <p>Web ÚČL aktuálně prochází celkovým přepracováním a aktuální již není zcela aktualizován.</p>	<p><b>Stávající opatření</b></p> <p>ÚČL si uvědomuje veřejný závazek plynoucí z veřejného financování. S ohledem na tuto skutečnost se snaží komunikovat výsledky své vědecké činnosti taktéž široké veřejnosti a školám. Za tímto účelem realizuje různé formy popularizačních aktivit, a to zejména přednáškové, workshopové a diskuzní akce pro školy a veřejnost (včetně online formátu prostřednictvím online kanálu na YouTube <a href="https://www.youtube.com/channel/UCE2SFhelIAxSui4lcUi9PyQ">https://www.youtube.com/channel/UCE2SFhelIAxSui4lcUi9PyQ</a>). Dále se účastní vědeckých festivalů, veletrhů vědy a dalších akcí pořádaných nejen AV ČR, zejména pak Týdne vědy a techniky. V rámci druhého Brněnského pracoviště realizuje literárněmístopisný projekt Brno poetické <a href="https://www.brno poeticke.cz/">https://www.brno poeticke.cz/</a>). Hlavními výstupy pro školskou veřejnost jsou Semináře České knihovny <a href="https://www.kniznice.cz/pro-skoly">https://www.kniznice.cz/pro-skoly</a>, představující didaktické příručky k edici České knihovny, jež zpřístupňuje v nových vydáních kanonická díla české literatury. Pro vysokoškolské studenty ÚČL pořádá pravidelnou Školu praktické bohemistiky, pro pedagogickou veřejnost spolupřádá Školu českého jazyka a literatury.</p> <p>Součástí vnímání veřejného závazku je taktéž přechod periodik na režim Open Access bez časového embarga. ÚČL v roce 2019 začal s profesionalizací komunikace na sociálních sítích.</p> <p>Rozsáhlým projektem ÚČL naplňujícím závazek plynoucí z této oblasti je nový web, jehož spuštění v betaverzi se předpokládá do konce roku 2021.</p>



			<p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zpracovat komunikační a marketingovou strategii, která by zohledňovala všechny využívané platformy komunikace.</li> <li>- Dokončit a do veřejného provozu uvést webové stránky.</li> <li>- Zohlednit vzdělávání v dané oblasti v rámci celkové koncepce vzdělávacích aktivit.</li> </ul>
<p><b>10. Nediskriminace</b> Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků nebudou žádným způsobem diskriminovat výzkumné pracovníky na základě pohlaví, věku, etnického, národního nebo sociálního původu, náboženství nebo víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politických názorů, sociálních a ekonomických podmínek.</p>	-/+	<p>Ze šetření vyplynulo, že s diskriminací se v rámci ÚČL v žádné podobě nesetkalo 70 % respondentů, dalších 13 % se spíše nesetkalo. Naopak 10 % uvádí, že se s diskriminací setkalo, 8 % spíše setkalo. Z respondentů bylo 46 % odpovědí od mužů a 54 % od žen. Zatímco muži v 83 % případů zvolili zcela dementující stanovisko a možnost „spíše ne“ vybrali jen 3 %, tak ženy byly v otázkách diskriminace kritičtější. 56 % žen uvedlo, že nemá zkušenost s diskriminací, 22 % volilo opatrnější možnost, a to, že se s diskriminací dosud spíše nesetkalo, a 22 % žen konstatuje, že se s diskriminací v nějaké míře setkalo a zcela to deklaruje 12 % žen. Komentáře dále zmiňují například absenci žen na vedoucích pozicích či snižování hodnoty odborného názoru žen v rámci týmové spolupráce. Diskriminační tendence byly respondenty také spatřovány v tzv. fenoménu skleněného stropu (nemožnost kariérního posunu přes neurčitou překážku). Žádný z organizačních nástrojů problematiku dosud v rámci ÚČL nerefletoval. Důraz na rovný přístup je stanoven na úrovni AV ČR v rámci Kariérního řádu AV ČR, konkrétně bod 3, Čl. 1: „Při hodnocení pracovníků nesmí docházet</p>	<p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zpracovat mechanismy eliminující diskriminaci do Strategie řízení a udržitelného rozvoje ÚČL a tyto nástroje implementovat v rámci organizace jak např. formou řídicích dokumentů, tak vzdělávacích aktivit a nastavením sběru dat ze strany ústavní veřejnosti.</li> <li>- Ustanovit etickou komisi.</li> <li>- Diskutovat dále s akademickou veřejností případně zavedení funkce typu ochránce práv a učinit dané rozhodnutí v implementační fázi.</li> </ul>

		k jejich diskriminaci s ohledem na pohlaví, věk, původ, náboženství, politické názory apod.“	
<p><b>11. Systém hodnocení</b>  Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zavést pro všechny výzkumné pracovníky, včetně zkušených výzkumných pracovníků, systémy hodnocení, které by umožňovaly pravidelné a průhledné hodnocení pracovního výkonu nezávislým výborem (u zkušených výzkumných pracovníků nejlépe mezinárodním). Tyto systémy hodnocení by měly brát v úvahu jejich vědeckou tvořivost a výsledky, např. publikace, patenty, řízení výzkumu, pedagogickou a lektorskou práci, dohled, instruktáž, národní nebo mezinárodní spolupráci, správní úkoly, činnosti spojené se zlepšováním veřejného povědomí a mobility, a mělo by se k nim přihlížet při kariérním postupu.</p>	+/-	<p>Systém hodnocení nebyl dlouhodobě systematicky revidován.  Z institucionálního šetření vyplynulo, že 78 % zaměstnanců považuje aktuální atestační systém za víceméně vhodný, přičemž bezpodmínečně tuto skutečnost kladně hodnotí 18 % z dotázaných. Kritické hlasy vůči stávající podobě atestačního řízení se objevily zejména mezi postdoktorandy. Z vyjádření skupiny respondentů vyplývají požadavky na zvýšení transparentnosti atestačního řízení vůči atestovanému, důraz na zpětnou vazbu, oproštění se od formálnosti, reflexi mateřské a rodičovské dovolené a zohlednění různých typů pracovní činnosti.</p>	<p><b>Stávající opatření</b>  Hlavním segmentem evaluačního systému v ÚČL je atestační řízení, jehož podobu a průběh určuje Atestační řád ÚČL AV ČR (poslední aktualizace 2016), který vychází z Kariérního řádu AV ČR na základě Stanov AV ČR. Dle Stanov AV ČR je uplatňováno 6 kvalifikačních stupňů, do kterých jsou zařazováni pracovníci dle rozhodnutí ředitele na základě hodnocení atestační komise (v případě nových pracovníků na základě rozhodnutí ředitele dle doporučení výběrové komise). Kritéria pro zařazení upravuje KŘ AV ČR a dále pak AŘ ÚČL. Kvalifikační stupně jsou tyto: 1. research assistant (bez titulu Ph.D., pracovník není zařazen do doktorského studia, 2. graduate student, 3a. postdoctoral fellow, 3b. associate scientist/scholar, 4. scientist/scholar, 5. senior scientist/scholar. Všichni pracovníci zařazení do stupně 1–5 tvoří kategorii vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů. Část z nich, zařazená do stupně 3–5, tvoří kategorii výzkumných pracovníků. Atestace jsou aktuálně svázané nejčastěji s koncem pracovní smlouvy pracovníka, pokud pracovník nedisponuje pracovní smlouvou na dobu neurčitou (v takovém případě je pracovník atestován nejméně jednou za pět let). Atestační řízení vyhlašuje ředitel, který není součástí sedmičlenné komise složené ze 4 interních členů a 3 externích členů. Vedoucí pracovník do atestačního řízení vstupuje vypracováním posudku. Kritéria pro hodnocení jsou stanovena taktéž AŘ ÚČL, pokud nejsou vyhlášena kritéria jiná ze strany ředitele či je nenavrhne atestační komise. Kritéria jsou v AŘ ÚČL rozdělena na kvantifikovatelná a nekvantifikovatelná a je zdůrazněno jejich nemechanické uplatňování.</p>

			<p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zpracovat Strategii hodnocení ÚČL.</li> <li>- S ohledem na formulaci Strategie hodnocení ÚČL případně revidovat atestační řád.</li> </ul>
<b>Nábor a výběr</b>			
<p><b>12. Nábor</b></p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zaručit přesně stanovené vstupní a náborové normy pro výzkumné pracovníky, obzvláště na počátku jejich kariéry, které by usnadnily přístup znevýhodněným skupinám nebo výzkumným pracovníkům při návratu k výzkumné činnosti, včetně učitelů (na všech stupních) při návratu k výzkumné činnosti.</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se při jmenování nebo přijímání výzkumných pracovníků měli držet zásad stanovených v Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.</p>	<p>+/-</p>	<p>Čl. 51 Stanov AV ČR nereflektuje dostatečně příslušné body Kodexu a OTM-R principů. ÚČL nedisponuje žádným řídicím dokumentem k náboru zaměstnanců. Vše je založeno na principu dobré praxe.</p> <p>94 % respondentů z řad zaměstnanců se domnívá, že náborový proces je stanoven způsobem odpovídajícím charakteru pracoviště, přičemž 53 % s drobnou výhradou.</p>	<p><b>Stávající opatření</b></p> <p>Základní rámec náboru vysokoškolsky vzdělaných výzkumných pracovníků výzkumných útvarů stanovuje Čl. 51 Stanov AV ČR na základě povinnosti vyplývající ze zákona č. 283/1992 Sb.: a) povinnost konat veřejné výběrové řízení, b) lhůtu pro podávání přihlášek v rozsahu 3 týdnů, c) minimálně tříčlennou komisi jmenovanou ředitelem, d) doporučení zveřejnit inzerát na stránkách AV ČR, e) závěr komise jako doporučující, nikoli rozhodující orgán (kompetence ředitele). Informace o výběrových řízeních se zveřejňují primárně na webové stránce ústavu a jeho sociálních sítích, dále pak na webu AV ČR a případně v relevantních oborových kanálech (např. knihovnická média).</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementovat OTM-R policy a zveřejnit ji na svých webových stránkách v českém a anglickém jazyce.</li> <li>- Uvést do praxe vnitřní předpis k náboru a výběru nových pracovníků.</li> <li>- Stanovit funkci zajišťující celý proces výběrového řízení a dohled nad dodržováním stanovených pravidel.</li> <li>- Prověřit možnosti rozšíření portfolia relevantních kanálů pro inzerci volných pozic.</li> </ul>

<p><b>13. Nábor (Kodex)</b> Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli stanovit otevřené, účinné, průhledné, příznivé a mezinárodně srovnatelné přijímací postupy, přiměřeně upravené pro typ zveřejněných pracovních míst. Oznámení by měla obsahovat obsáhlý popis požadovaných znalostí a dovedností a neměla by být příliš úzce specializovaná, aby se neodradili vhodní uchazeči. Zaměstnavatelé by měli přiložit popis pracovních podmínek a práva, včetně vyhlídek kariérního růstu. Stanovená lhůta mezi zveřejněním volného pracovního místa nebo vypsáním výběrového řízení a datem uzávěrky pro podání přihlášky však musí být realistická.</p>	+/-	<p>Celkový proces přijímání pracovníků určuje samotné zaměření výzkumné organizace orientované primárně na českou literaturu, tedy významně orientované na rámec národní kultury. ÚČL neuvádí v rámci své pracovní inzerce mezinárodní kvalifikační stupeň. Inzeráty postrádají detailnější informaci o zaměstnavateli, případně relevantní odkaz na aktuálně neexistující OTM-R politiku a na neexistující princip gender balance. Dále absentují podrobnosti o benefitech (textace obsahuje pouze jejich výčet) a možnostech kariérního rozvoje.</p>	<p><b>Stávající opatření</b> Aktuálně vyhlášená výběrová řízení obsahují popis požadovaných kompetencí, který je sestavován s vědomím umožnit ucházet se o místo relevantní skupině uchazečů. Pracovní podmínky jsou popsány dostatečně, primárně v rovině charakteru pozice, úvazkové kapacity, místa výkonu práce apod. Lhůta pro podávání přihlášek je minimálně 3 týdny.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementovat OTM-R policy a zveřejnit ji na svých webových stránkách v českém a anglickém jazyce.</li> <li>- Uvést do praxe vnitřní předpis k náboru a výběru nových pracovníků.</li> <li>- Uvést do souladu inzerce pracovních míst s doporučeními OTM-R.</li> </ul>
<p><b>14. Výběr (Kodex)</b> Výběrové výbory by měly sloučit rozličné odborné znalosti a dovednosti a měly by odrážet vyvážený poměr mezi muži a ženami, a v případě nutnosti a možnosti zahrnout členy z různých odvětví (veřejného a soukromého) a oborů, zejména z jiných zemí a s odpovídající praxí pro ohodnocení kandidáta. V rámci možností by se měl použít široký rozsah výběrových postupů, jako jsou externí odborné posudky a ústní pohovory. Členové výběrových</p>	+/-	<p>Chybí vnitřní předpis definující proces výběru pracovníků. Členové komise nejsou aktuálně proškolení. Byť ÚČL v minulosti při obsazení vyšších pozic využil přizvání externích hodnotitelů, není tato praxe popsána.</p>	<p><b>Stávající opatření</b> Výběrová komise je obvykle sestavována ze členů příslušného oddělení, respektive ze zástupců dalších útvarů s potřebnou odborností, ze zástupců Rady pracoviště apod. Princip sestavení výběrové komise se řídí čl. 54 Stanov AV ČR a je běžnou praxí, že se klade důraz na genderovou vyváženost, byť toto pravidlo není nikde ukotveno.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uvést do praxe vnitřní předpis k náboru a výběru nových pracovníků, který zohlední taktéž nutné kompetence výběrové komise.</li> <li>- Buďte zaveden systém zacílený na proškolení členů výběrové komise.</li> </ul>

výborů by měli být příslušně odborně vyškoleni.			<ul style="list-style-type: none"> <li>- S ohledem na oborová specifika zvážit možnost systematizovat zapojení externích hodnotitelů v rámci výběrové komise.</li> </ul>
<p><b>15. Transparentnost (Kodex)</b> Uchazeči by ještě před výběrem měli být informováni o výběrovém řízení a o kritériích výběru, o počtu volných míst a vyhlídkách kariérního růstu. Po ukončení výběrového řízení by rovněž měli být obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury.</p>	+/-	Uchazeči nejsou informováni o vyhlídkách kariérního růstu.	<p><b>Stávající opatření</b> Uchazeči jsou standardně informováni v rámci vyhlášení výběrového řízení o kritériích výběru, o počtu volných míst, výši úvazku, délce pracovního poměru. Kandidáti jsou následně informováni o výsledku prvního či druhého kola VŘ a mohou kontaktovat pověřenou osobu za účelem poskytnutí zpětné vazby.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ve vnitřním předpisu k náboru a výběru nových pracovníků ukotvit dané požadavky na transparentnost.</li> </ul>
<p><b>16. Hodnocení zásluh (Kodex)</b> Výběrové řízení by mělo vzít v úvahu celkovou praxi kandidátů. Přestože je hlavní pozornost zaměřena na celkové schopnosti ve výzkumném oboru, měl by se brát ohled i na tvořivost a stupeň nezávislosti. To znamená, že zásluhy by se měly posuzovat kvalitativně i kvantitativně a měl by být kladen důraz nejen na množství publikací, ale i na vynikající výsledky získané během rozmanité profesní dráhy. Podíl bibliometrických ukazatelů by měl být řádně vyvážen v rámci širší řady hodnotících kritérií jako jsou výuka, dohled, práce v kolektivu, transfer znalostí, řízení výzkumných pracovníků a činnosti spojené se</p>	+/-	Vzhledem k absenci řídicího dokumentu vztahujícího se k náboru a procesu výběru pracovníků jsou kritéria deklarována v rámci jednotlivých vyhlášení výběrových řízení.	<p><b>Stávající opatření</b> Výběrová komise obecně posuzuje uchazeče nikoli pouze z hlediska kvantifikačních kritérií, ale na základě komplexního odborného profilu.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ve vnitřním předpisu k náboru a výběru nových pracovníků zohlednit vyváženost kvalitativního a kvantitativního hodnocení a obecného hodnocení odborného profilu.</li> </ul>

<p>zlepšováním povědomí veřejnosti. Pro uchazeče z průmyslového prostředí musí být zvláštní pozornost věnována příspěvkům k patentům, vývoji a vynálezům.</p>			
<p><b>17. Změny v časovém pořadí životopisů (Kodex)</b>  Přerušeni kariéry nebo změny v časovém pořadí životopisů by neměly být posuzovány negativně, ale mělo by se na ně pohlížet jako na vývoj kariéry, a tedy jako na potencionálně hodnotný příspěvek profesního vývoje výzkumných pracovníků k rozmanité profesní dráze. Uchazečům by proto mělo být povoleno předložit důkazně podložené životopisy odrážející ucelený soubor dosažených výsledků a vhodnou odbornou kvalifikaci pro místo, o něž se ucházejí.</p>	+/-	<p>Vzhledem k absenci řídicího dokumentu není stanoveno, jakým způsobem má hodnotící komise k takové profilaci uchazeče přistupovat.</p>	<p><b>Stávající opatření</b>  Proces výběru kandidátů je vždy založen na celkovém hodnocení profilu uchazeče v souladu s nastavenými kritérii, u nichž je snaha o maximální vybalancování hranice mezi obecností a konkrétností. Kritérium přerušeni/nepřerušeni výzkumné praxe se v rámci ÚČL neuplatňuje, byť toto není nikde explicitně stanoveno v řídicím dokumentu.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ve vnitřním předpisu k náboru a výběru nových pracovníků zohlednit přístup k časovému rozložení kariéry výzkumného pracovníka při výběrovém řízení a tuto skutečnost implementovat do příslušného řídicího dokumentu.</li> </ul>
<p><b>18. Uznávání zkušeností s mobilitou (Kodex)</b>  Každá zkušenost s mobilitou, např. pobyt v jiné zemi/regionu nebo v jiném výzkumném zařízení (veřejném nebo soukromém), nebo změna oboru či odvětví, ať už v rámci počáteční odborné výzkumné přípravy nebo v pozdější etapě kariéry výzkumného pracovníka, nebo zkušenost s virtuální mobilitou, by měly být považovány</p>	+/-	<p>Přístup ke zkušenosti s mobilitou funguje v rámci přijímacího řízení pouze na základě dobré praxe.  Z šetření dále vyplynulo, že 96 % respondentů se domnívá, že je dostatečně podporována mezinárodní mobilita, přičemž 57 % z nich je o tom zcela přesvědčeno. Stejně tak v ÚČL panuje přesvědčení o vhodnosti posílit výzkumný prostor ÚČL o další pracovníky ze zahraničí (38 % respondentů zcela přesvědčeno, dalších 48 % s výhradou). V rámci dalšího šetření 78 % z 37 komentářů deklarovalo užitečnost takové spolupráce.</p>	<p><b>Stávající opatření</b>  Mobilita jakéhokoli druhu je obecně podporována. Mezisektorová mobilita je v rámci literární vědy většinou omezena na kontaktní humanitní obory (historie, jazykověda, jiné národní filologie, filozofie, dějiny umění ad.). Dále je podporován interdisciplinárně zaměřený výzkum, zejména pak v rovině digital humanities.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ve vnitřním předpisu k náboru a výběru nových pracovníků explicitně uvést mezinárodní mobilitu jako jedno z kritérií uplatňovaných zohlednit danou</li> </ul>

za hodnotný příspěvek profesního rozvoje výzkumného pracovníka.			oblast s ohledem na výběr pracovníka při výběrovém řízení.
<p><b>19. Uznávání kvalifikace (Kodex)</b></p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli stanovit odpovídající posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace včetně neformální kvalifikace všech výzkumných pracovníků, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility. Měli by se vzájemně informovat a získat celkový přehled o pravidlech, postupech a normách upravujících uznávání těchto kvalifikací a následně prozkoumat platné národní právní předpisy, dohody a zvláštní pravidla pro uznávání těchto kvalifikací všemi možnými cestami.</p>	+/-	Vzhledem k absenci vnitřního předpisu určující proces náboru a výběrového řízení není proces uznávání popsán na institucionální úrovni a řídí se tak legislativním rámcem.	<p><b>Stávající opatření</b></p> <p>Uznávání kvalifikace v rámci EU vychází z evropské a české legislativy, konkrétně z Lisabonské úmluvy a následně ze zákona 18/2004 Sb. o uznávání odborné kvalifikace. Dalším implementačním rámcem je zákon č. 341/2005 Sb. o v. v. i., který definuje legislativní rámec pro přijímání pracovníků a hostující pobyty ze třetích zemí v rámci v. v. i. Na základě tohoto zákona je ÚČL zařazen na seznam výzkumných institucí, které mohou přijímat pracovníky ze třetích zemí. ÚČL se snaží (jak v případě hostování, tak přijímání pracovníků) přenést maximální množství administrativy spojené s přijímáním pracovníka na svoji stranu. Podporu v dané oblasti zajišťuje úsek mezinárodní spolupráce kanceláře ÚČL.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zohlednit uznávání kvalifikace ve vnitřním předpisu k náboru a výběru nových pracovníků.</li> <li>- Rozpracovat oblast ve Strategii ÚČL pro rozvoj mezinárodní spolupráce.</li> <li>- Koncipovat podporu členům výběrové komise pro uznávání kvalifikací, např. i prostřednictvím ERIC-NARIC.</li> </ul>
<p><b>20. Služební věk (Kodex)</b></p> <p>Stupeň požadované kvalifikace by měl odpovídat požadavkům pracovního místa a neměl by představovat vstupní překážku. Uznávání a hodnocení kvalifikací by mělo být zaměřeno spíše na</p>	+/-	Absence určujícího vnitřního předpisu k náboru a výběrového řízení.	<p><b>Stávající opatření</b></p> <p>Na základě dobré praxe je požadovaná kvalifikace v rámci výběrových řízení deklarována s ohledem na pracovní úkol a je až na výjimky definována požadovaným stupněm vzdělání a odbornou profilací. Tyto požadavky jsou vždy definovány výběrovou komisí tak, aby nebyly diskriminační vůči osobám různého</p>

<p>posouzení výsledků, jichž daná osoba dosáhla, než na její poměry nebo na pověst instituce, v níž nabyla své kvalifikace. I když pracovní kvalifikace může být získána na počátku dlouhé kariéry, měl by být uznán i model celoživotního profesního rozvoje.</p>			<p>kariérního vývoje. ÚČL v souladu s obecným nastavením v akademickém prostředí podporuje model osvojování a prohlubování odborných kompetencí jako celoživotní proces učení.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zohlednit ve vnitřním předpisu k náboru a výběru nových pracovníků zásady pro posuzování uchazečů.</li> </ul>
<p><b>21. Jmenování postdoktorandů (Kodex)</b>  Instituce, které jmenují výzkumné pracovníky na postdoktorandské pozice, by měly stanovit jasná pravidla a směry pro nábor a jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutem, včetně maximální délky a cílů těchto jmenování. Tyto zásady by měly brát v úvahu délku předchozích postdoktorandských pozic v jiných institucích a také skutečnost, že postdoktorandský statut by měl být přechodný a měl by mít zejména za cíl poskytnout další možnosti pro profesní rozvoj v rámci vědecké kariéry s vyhlídkou na dlouhodobý pracovní postup.</p>	<p>+/-</p>	<p>Nejsou stanovena plošná pravidla pro nábor postdoktorandů mimo pravidel jejich zařazení a vyjma přijímání doktorandů v rámci programu Podpory perspektivních lidských zdrojů – postdoktorandů.  Informace o kariérním postupu nejsou v rámci výběrových řízení zveřejňovány.</p>	<p><b>Stávající opatření</b>  Jmenování pracovníka na pozici postdoktorand je svázané s úspěšným ukončením Ph.D. studia. Profílance postdoktoranda je aktuálně uvedena v Kariérním řádu AV ČR. Ten udává, že na pozici postdoktorand může být zaměstnanec maximálně 5 let od udělení titulu Ph.D.  ÚČL je dále zapojen do systému postdoc fellowships AV ČR. Tato místa jsou obsazována na základě vícestupňového výběrového řízení, které je upraveno vnitřním předpisem AV ČR a na němž se postupně podílejí orgány ÚČL i AV ČR.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b>  Zohlednit ve vnitřním předpisu k náboru a výběru nových pracovníků zásady pro nábor postdoktorandů.</p>



Pracovní podmínky a sociální zabezpečení			
<p><b>22. Uznávání profese</b> Všichni výzkumní pracovníci, kteří se věnují výzkumnému povolání, by měli být uznáváni jako příslušníci profesní skupiny a mělo by se s nimi odpovídajícím způsobem jednat. Mělo by tomu tak být již na začátku jejich kariéry, zejména na postgraduální úrovni, a dále pak na všech stupních bez ohledu na jejich zařazení na národní úrovni (např. zaměstnanec, postgraduální student, stipendista s doktorským titulem, úředník).</p>	+/-	Není zohledněno v Etickém kodexu na úrovni ÚČL.	<p><b>Stávající opatření</b> Dle Stanov AV ČR a dále Kariérního řádu AV ČR jsou výzkumní pracovníci ti, kteří získali titul Ph.D., doktorandi a další pracovníci bez Ph.D. jsou zařazováni do kategorie vysokoškolsky vzdělaní pracovníci výzkumných útvarů. Tato skutečnost však nemění nic na tom, že všichni pracovníci výzkumných útvarů jsou uznáni jako příslušníci profesní skupiny ve všech fázích kariérního rozvoje. Tento princip je přímo zaručen Stanovami AV ČR, Kariérním řádem AV ČR a Etickým kodexem AV ČR. Na úrovni ÚČL následně Organizačním řádem. Všichni zaměstnanci výzkumných útvarů jsou součástí vědecké komunity s uznáním všech aspektů, které k vědecké práci a vědecké kultuře patří.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b> - Převzetí Etického kodexu zřizovatele na úroveň organizace.</p>
<p><b>23. Výzkumné prostředí</b> Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit co nejpříznivější výzkumné nebo výzkumně-vzdělávací prostředí a poskytnout příslušné vybavení, prostředky a možnosti, zejména pro dálkovou spolupráci prostřednictvím výzkumných sítí, a dbát na dodržování národních nebo odvětvových předpisů týkajících se zdraví a bezpečnosti ve výzkumu. Investoři by měli zajistit přiměřené zdroje na podporu dohodnutého pracovního programu.</p>	+/-	<p>Na základě výsledků z šetření je 87 % zaměstnanců spokojeno s pracovním prostředím, přičemž 33 % je zcela spokojeno. Více jsou spokojeni muži (spíše nespokojeno 8%, 0 % nespokojeno), oproti ženám (spíše nespokojeno 13 % a 5 % nespokojeno). Nejméně spokojená je skupina doktorandů. Pracovníci reflektovali nedostatek prostoru v kancelářích či absenci relaxačního místa či rezervy ve vybavení. Pracovní prostory jsou omezeny charakterem budov ÚČL – není výjimkou, že pracovníci sdílí kancelář ve čtyřech osobách. Předpisy k BOZP nejsou zveřejněny na intranetu. Není definován postup pro zajištění vybavení pracovního místa.</p>	<p><b>Stávající opatření</b> ÚČL disponuje dvěma pracovišti, jedno je v Hlavním městě Praha, druhé v Brně. Zaměstnanci výzkumných útvarů si mohou volit místo výkonu práce. Zároveň si zaměstnanci mohou volit i práci z domova na základě Vnitřního předpisu 2020/2 o pracovní době. Každý zaměstnanec má k dispozici pracovní místo v kanceláři. Zaměstnanci jsou vybaveni nutnými zařízeními k výkonu práce na základě rozhodnutí vedoucího oddělení. ÚČL provozuje pro své zaměstnance i veřejnost knihovnu zaměřenou primárně na českou literaturu a literární vědu a výzkumnou infrastrukturu zpracovávající literárněvědnou bibliografii. Zaměstnanci mají přístup k mezinárodním článkovým databázím. ÚČL zajišťuje svým zaměstnancům</p>

			<p>počítačové vybavení, přístupy ke společným datovým úložištím a informačním systémům, k internetové síti a celkovou IT podporu. Podpora je dále zajištěna ze strany kanceláře ÚČL jakožto servisního pracoviště, které poskytuje podporu v oblasti grantové agendy, popularizace výzkumné činnosti a v dalších oblastech. Zaměstnanci jsou proškoleni v rámci BOZP (předpisy nejsou dostupné na intranetu).</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zveřejnit dokumenty vztahující se k BOZP na intranetu instituce.</li> <li>- V rámci Strategie řízení a udržitelného rozvoje výzkumné definovat standard výzkumného prostředí a vybavení pro práci.</li> <li>- Zpracovat postup pro požadavek na nákup pracovního vybavení.</li> </ul>
<p><b>24. Pracovní podmínky</b> Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby pracovní podmínky výzkumných pracovníků, včetně zdravotně postižených výzkumných pracovníků, byly v případě potřeby dostatečně pružné k úspěšnému provádění výzkumu v souladu s platnými národními právními předpisy a národními nebo odvětvovými kolektivními smlouvami. Jejich cílem by mělo být poskytnutí pracovních podmínek umožňujících výzkumným pracovníkům obou pohlaví spojit rodinu a práci, děti a rozvoj kariéry. Zvláštní pozornost by mimo jiné měla být věnována flexibilní pracovní době, práci na</p>	<p>++</p>		<p><b>Stávající opatření</b> V rámci ÚČL je ustanovena pružná pracovní doba s možností vykonávat práci v režimu home office na základě Vnitřního předpisu 2020/2 o pracovní době. ÚČL tímto principem zajišťuje flexibilitu pracovní doby a možnost skloubení pracovního a rodinného života. ÚČL zároveň standardně poskytuje možnost zkráceného úvazku pracovníkům, kteří z jakéhokoli důvodu o tuto skutečnost projeví zájem, a pokud to charakter pracovního úkolu umožňuje. V případě nástupu na <i>parental leave</i> je pracovníkům garantována možnost návratu do pracovního procesu po dobu 5 let od data nástupu. Součástí dobré praxe organizace je poskytování pracovního volna po dobu zahraničních pracovních nebo studijních pobytů; podmínky pracovního volna jsou stanovovány individuálně a odpovídají délce a statusu pracovníka ÚČL na hostící instituci. Respondenti uvedli, že jsou ze 100 % spokojeni s pružností pracovních podmínek, co se týče flexibility,</p>

<p>částečný úvazek a dlouhodobému volnu (<i>sabbatical leave</i>), stejně jako finančním a správním ustanovením, jimiž se tato ujednání řídí.</p>			<p>pracovní doby, místa výkonu práce, možností práce na zkrácený úvazek. Pouze 14 % reflektovalo jen mírné výhrady. Z těchto 14 % procent tvoří většinu ženy. Komentáře pouze potvrzovaly pozitivní reflexi. V době realizace šetření mělo 24 % respondentů zkrácený úvazek.</p> <p>Nejvíce pracovníků se zkráceným úvazkem bylo na úrovni R3 (32 %), které následovali pracovníci nevýzkumných útvarů (26 %). Ze 44 % byla důvodem ke zkrácenému úvazku péče o dítě, druhým důvodem (17 %) bylo další zaměstnání. Respondenti, kteří uvedli jako důvod pro zkrácený úvazek péči o dítě, jsou bez výjimky ženy. Ženy mají obecně častěji zkrácený úvazek než muži.</p>
<p><b>25. Stabilita a stálost zaměstnání</b></p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výkonnost výzkumných pracovníků nebyla podmíněna nestálostí pracovních smluv, a měli by se proto co nejvíce snažit o zlepšení pracovních podmínek výzkumných pracovníků uplatňováním a dodržováním zásad a podmínek upravených ve směrnici EU o práci na dobu určitou.</p>	<p>+/-</p>	<p>Většina pracovníků výzkumných útvarů pracuje na základě smluv na dobu určitou v souladu se zákoníkem práce 262/2006 Sb., konkrétně s §39, odst. 4.</p> <p>Délku pracovních smluv navrhuje na základě zákona o Veřejných výzkumných institucích a na základě Atestačního řádu ředitel. AŘ ÚČL přímo definuje, že atestační komise dává návrh, zda má být doporučeno uzavření další pracovní smlouvy, či nikoli, a to v maximální výši 3 let (až na výjimky v případě rodičovské apod.).</p> <p>Pouze 8 % respondentů však vnímá ÚČL jako spíše nestabilního zaměstnavatele, přičemž nikdo z respondentů se nevyjádřil zcela negativně. 58 % respondentů vnímá ÚČL jako zcela stabilního zaměstnavatele a dalších 38 % s mírnou výhradou. Stabilitu mírně více pociťují muži (57 % zcela, 34 % s výhradou, 9 % spíše ne) než ženy (50 % zcela, 43 % s výhradou, 8 % spíše ne). Nejvyšší míru stability pociťuje skupina zaměstnanců odpovídající zařazení R3, nejméně pak R1 a pracovníci neusilující o Ph.D.</p>	<p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Provést interní audit aktuálního nastavení formy a délky pracovněprávních vztahů a v rámci Strategie řízení a udržitelného rozvoje ÚČL vymezit kroky a podmínky vedoucí ke stabilizaci v rámci pracovněprávního rámce.</li> <li>- S ohledem na výsledky interního auditu zahájit diskuzi s pracovníky organizace.</li> <li>- Rozvíjet podporu pro získávání dotačních prostředků a vzdělávat pracovníky v oblasti národní a evropské dotační politiky.</li> </ul>

		Z množství komentářů vyplynulo, že nestabilita není problémem ÚČL, ale primárně vnějšího prostředí, zejména pak způsobu financování a nestabilního společensko-politického prostředí. Smlouvy na dobu určitou byly zmiňovány až na třetím místě.	
<p><b>26. Financování a mzdy</b> Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumným pracovníkům byly poskytnuty slušné a přitažlivé podmínky financování a/nebo mzdové podmínky s přiměřeným a slušným sociálním zabezpečením (včetně nemocenských dávek a rodinných příspěvků, důchodového zabezpečení a dávek v nezaměstnanosti) v souladu s existujícími národními právními předpisy a s národními nebo oborovými kolektivními smlouvami. Vztahuje se to na výzkumné pracovníky na všech stupních povolání včetně výzkumných pracovníků na počátečních stupních, přiměřeně jejich právnímu postavení, výkonu a stupni kvalifikace a/nebo odpovědnosti.</p>	+/-	<p>Na základě šetření vyplývá, že navzdory navyšování mezd v minulých letech a snahy vybalancovat případné rozdíly v odměňování, panuje v ÚČL spíše nespokojenost s výší tarifní mzdy. Průměrná mzda za rok 2020 byla v rámci ÚČL 43 tis. včetně odměn. Obvyklá mzda většiny zaměstnanců se nachází v rozmezí 30 až 40tis. Kč.</p> <p>Podfinancování mezd ve výzkumném sektoru je však obecným problémem na národní úrovni. Vzhledem ke svému statusu má ÚČL jakožto v. v. i. zřizované AV ČR minimální možnosti k navyšování mezd mimo využívání potenciálu dotačních zdrojů. V roce 2020 činily dotační prostředky mimo podporu zřizovatele 40 % rozpočtu ÚČL.</p>	<p><b>Stávající opatření</b> Mzdová politika je dle Zákoníku práce diskutována s odborovými organizacemi ÚČL a na úrovni ÚČL ji stanovuje Mzdový předpis 2019 včetně přílohy č. 1/2020, která určuje rozpětí mzdy pro jednotlivé kvalifikační stupně. Pro pracovníky nevýzkumných útvarů definuje Mzdový předpis pět kategorií dle typu práce a vzdělání. Výši tarifní mzdy v příslušném rozpětí tarifní třídy stanovuje ředitel na návrh vedoucího a v rámci tarifního systému jsou definovány další příplatky: např. z fondu vedoucího, či příplatek za dosahování velmi dobrých výsledků a příplatek za vedení či funkční příplatek.</p> <p>Na základě mzdového předpisu je přiznáván příplatek za grantovou úspěšnost, který činí dle přílohy mzdového předpisu 50 % uspořené mzdy, tedy polovinu tarifní mzdy zaměstnance ekvivalentní k uspořené úvazkové kapacitě.</p> <p>S cílem podpořit čerpání prostředků z dotačních zdrojů je v rámci oddělení kanceláře ÚČL zřízen úsek podpory vědy včetně projektového servisu.</p> <p>ÚČL má zřízen na základě Zákona o veřejných výzkumných institucích sociální fond, prostřednictvím kterého zajišťuje pro zaměstnance benefity (příspěvek na penzijní připojištění, stravné, rekreaci, nákup kompenzačních pomůcek apod.), se kterými je spokojeno 78 % zaměstnanců, byť 51 % s výhradou. Pouze 5 % je nespokojeno. Prostor pro zlepšení vidí zaměstnanci zejména v informovanosti o benefitech. Všichni zaměstnanci ÚČL jsou začleněni do systému sociálního a zdravotního zabezpečení, čímž získávají</p>

			<p>plný nárok na výplatu nemocenských dávek, dávek penzijního pojištění a podpory v nezaměstnanosti dle české legislativy.</p> <p>V rámci zaměstnaneckých benefitů je na základě rozhodnutí zaměstnance poskytován i příspěvek na privátní penzijní připojištění. Zaměstnanci mají dále nárok na 5 týdnů dovolené při plném úvazku, příspěvek na stravné, 3 <i>sick days</i>, mají zaručenou mateřskou dovolenou a následnou rodičovskou dle platné české legislativy až do 4 let věku dítěte. Je možné využít také otcovský příspěvek, případně podporu při ošetřování člena rodiny.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dále rozvíjet projektovou podporu a zvyšovat kompetence projektového týmu formou dalšího vzdělávání.</li> <li>- Vytvořit pro zaměstnance stručných přehled benefitů na intranetu.</li> </ul>
<p><b>27. Rovnováha mezi pohlavími</b> Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se měli snažit o vytvoření reprezentativní rovnováhy mezi pohlavími na všech personálních stupních včetně kontrolního a řídicího stupně. Této rovnováhy by mělo být dosaženo na základě politiky rovných příležitostí v okamžiku přijímání do pracovního poměru a během dalších etap rozvoje kariéry, aniž by se však upřednostnila před kritériem kvality a schopností. Aby se zajistila rovnost zacházení, musí</p>	<p>-/+</p>	<p>Otázky genderové rovnosti a vyrovnávání pracovních podmínek ÚČL doposud řešil výhradně na základě intuitivní dobré praxe a snahy vycházet vstřícně ženám.</p> <p>K systematickému uchopení dané problematiky, které by definovalo jasné kroky v zajištění rovnosti žen a mužů a bylo deklarováno jak v rámci organizačních dokumentů, tak v rámci nástrojů komunikace s veřejností, prozatím nedošlo.</p> <p>Na základě prvotního šetření (z jara 2019) bylo zjištěno, že 86 % respondentů hodnotí vyrovnávání podmínek pro muže a ženy jako bezproblémové (36 % dokonce tento proces vidí jako výborný). Zbýlých 14 % odpovědí hodnotí tento proces jako průměrný či spíše</p>	<p><b>Stávající opatření</b> Standardem je reflektovat potřeby žen při návratu z mateřské úpravou úvazkové kapacity či individualizací pracovní náplně. Obecně pak ÚČL svým zaměstnancům zajišťuje pracovní flexibilitu a klade důraz na harmonizaci práce a rodinného života. S cílem eliminovat výše uvedené dopady zahájil ÚČL v dané věci spolupráci s Národním kontaktním centrem – gender a věda. Aktuální i plánované kroky v dané oblasti jsou cíleny tak, aby byly v souladu s Gender Equality Strategy 2020–2025.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizovat interní genderový audit, přičemž jeho výsledky zohlednit v rámci zpracování Strategie</li> </ul>

<p>být výběrové a hodnotící výbory složené na základě přiměřené rovnováhy mezi pohlavími.</p>		<p>nedostatečný. V rámci komentářů respondenti hodnotili zejména výběrová řízení, jejichž aktuální standard považovali za důkaz rovného přístupu. Dané šetření nediferencovalo respondenty dle pohlaví. V rámci dalšího šetření již nebyla otázka takto explicitně položena, ale naopak rovnost mezi ženami a muži byla zkoumána na základě širokého spektra otázek, kdy odpovědi byly odlišovány markerem pohlaví. Již první otázka zaměřená na příslušnost k pohlaví a kariérnímu postupu přinesla interpretovatelné závěry, které potvrzují obecný trend ve střední Evropě: Jestliže na počátku kariéry jsou ve výzkumném prostředí v převaze ženy (typicky na úrovni doktorand), tak kariérním posunem sledujeme úbytek žen až takřka na minimum. Byl dotazník zodpovědělo 51 % žen a 45 % mužů (4 % respondentů se nezařadila k příslušnosti k pohlaví), tak do kategorie R4 se zařadilo 9 mužů a 0 žen, přičemž do kategorie doktorand to bylo 8 žen a 1 muž. Tento poměr v neprospěch žen se láme s ukončením doktorského studia. 24 % respondentů pracuje na zkrácený úvazek, 44 % procent z těchto respondentů jsou ženy pečující o dítě. I přes skutečnost, že toto není jediný důvod zkráceného úvazku, tak z celkového počtu respondentů se zkráceným úvazkem je 68 % žen. Ženy vnímají ÚČL takřka srovnatelně jako muži jako stabilního zaměstnavatele, kdy 50 % žen odpovědělo zcela souhlasně (muži 57 %) a dalších 43 % souhlasně s mírnou výhradou (muži 34 %). Zbylé ženy vnímají ÚČL jako spíše nestabilního zaměstnavatele, nikoli zcela nestabilního a stejné je to i u mužů. Na základě šetření vnitřních předpisů ÚČL nebyla nalezena deklarace podpory žen ve výzkumném prostředí ÚČL, či takto zaměřený</p>	<p>řízení a udržitelného rozvoje ÚČL a následně v Plánu na zavedení genderové rovnosti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- V rámci vnitřního předpisu k přijímání pracovníků stanovit pravidla i s ohledem na gender balance.</li> <li>- Gender balance reflektovat v Etickém kodexu ÚČL.</li> <li>- Do systému školení zaměstnanců zařadit téma rovnosti žen a mužů.</li> <li>- ÚČL bude veřejně deklarovat snahu o gender balance zapojováním se do k tomu vhodných společenských aktivit.</li> </ul>
---	--	--	---

		<p>preventivní mechanismus. Naopak šetření kariérního postupu či obsazování vedoucích pozic přineslo další doklad (v souladu s šetřením mezi respondenty) o potenciálním skleněném stropu kvůli nízké míře obsazení žen ve vedoucích pozicích, či o nízkém zastoupení žen na vyšších úrovních kariérního stupně. V případě vědeckých oddělení jsou na vedoucích pozicích výhradně muži, v případě pěti menších výzkumných týmů stojí v jejich čele tři muži a dvě ženy. U servisních útvarů jsou to čtyři ženy a jeden muž. Výzkumná infrastruktura Česká literární bibliografie (výše byla započítána jako jedno z oddělení) má ve vedení svých sekcí čtyři ženy a jednoho muže.</p>	
<p><b>28. Rozvoj kariéry</b> Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli v rámci správy lidských zdrojů vypracovat zvláštní strategii pro rozvoj kariéry pro výzkumné pracovníky na všech stupních kariéry bez ohledu na jejich smluvní situaci, včetně výzkumných pracovníků se smlouvou na dobu určitou. Tato strategie by měla zahrnout i dostupnost poradců, jejichž úkolem je poskytovat podporu a poradenství pro osobní a profesionální rozvoj výzkumných pracovníků, což znamená je motivovat a přispívat ke snížení nejistoty ohledně jejich profesní budoucnosti. Všichni výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni s těmito ustanoveními a ujednáními.</p>	-/+	<p>ÚČL postrádá jednotnou strategii pro rozvoj lidských zdrojů vyjma Kariérního řádu AV ČR. Kariérní poradenství funguje na bázi vztahu s vedoucím zaměstnancem, či je založeno na podpoře servisních pracovišť ÚČL. I vzhledem k velikosti organizace a skutečnosti, že ÚČL je pouze partnerem univerzit pro doktorská studia, se nejeví jako možné úvazkově specifikovat pozici kariérního poradce, ale spíše je nutné určit systém podpory pro oblast osobního rozvoje, publikační činnosti, participace na grantových projektech apod.</p>	<p><b>Stávající opatření</b> Princip kariérního rozvoje je zakotven v Kariérním řádu na úrovni AV ČR. ÚČL využívá pro podporu kariéry podpůrné programy organizované zejména AV ČR zaměřené na postdoktorandy a vyšší kvalifikační stupně a zároveň potenciálu grantového financování pro získání zkušenosti s mobilitou.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b> - Vymezit rámec kariérního rozvoje ve Strategii řízení a udržitelného rozvoje ÚČL.</p>

<p><b>29. Hodnota mobility</b> Zaměstnavatelé a/nebo investoři musí uznat hodnotu zeměpisné, meziodvětvové, vnitrooborové a mezioborové a virtuální mobility mezi veřejným a soukromým sektorem, která představuje důležitý prostředek ke zvýšení vědeckých znalostí a pracovního rozvoje na všech stupních kariéry výzkumného pracovníka. Měly by proto vytvořit takové možnosti v rámci zvláštní strategie pro rozvoj kariéry a plně zhodnotit a uznat všechny zkušenosti s mobilitou uvnitř systému vývoje/hodnocení kariéry. Vyžaduje to také zřízení nezbytných správních nástrojů, které umožní převody subvencí a opatření sociálního zabezpečení v souladu s národními právními předpisy.</p>	+/-	<p>Z důvodu absence strategie mezinárodní spolupráce a vnitřního předpisu upravujícího proces přijímání pracovníků není problematika na ÚČL dostatečně reflektována. Z výzkumného šetření vyplynulo, že 38 % zaměstnanců se neúčastní mobility z důvodu překážky na straně rodinné situace a 17 % z důvodu nedostatečné finanční podpory.</p>	<p><b>Stávající opatření</b> ÚČL uznává hodnotu mobility výzkumných pracovníků, a to jak při přijímání výzkumných pracovníků, tak v kontextu hodnocení výzkumných pracovníků. Mezinárodní zkušenost je zohledněna taktéž v Atestačním řádu ÚČL jako jedna z oblastí kritérií. ÚČL má vymezenou rozpočtovou položku pro podporu získávání mezinárodních zkušeností (podpora účasti na konferencích a publikačních aktivit), dále využívá podpůrný program Akademie věd ČR, zejména pak Fellowshipu Josefa Dobrovského, a dalších výzev na podporu mobility – zejména ze strany Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Administrativně je podpora zajišťována dvěma úseky kanceláře ÚČL, konkrétně úsekem pro mezinárodní spolupráci a úsekem podpory vědy (projektový servis).</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vymezit rámec kariérního rozvoje ve Strategii řízení a udržitelného rozvoje ÚČL.</li> <li>- Rozvíjet systém informování svých zaměstnanců o možnostech financování mobility z externích zdrojů.</li> <li>- Standardizovat institucionální podporu.</li> </ul>
<p><b>30. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků</b> Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby se výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci poskytla možnost odborného poradenství a pomoci při hledání zaměstnání, a to buď v příslušném</p>	+/-	<p>Problematika nebyla dosud systematicky reflektována a funguje na základě dobré praxe.</p>	<p><b>Stávající opatření</b> S ohledem na velikost organizace a zejména na skutečnost, že ÚČL nedisponuje vlastním doktorským studijním programem, nemá zřízené kariérní centrum. Tuto roli aktuálně plní vedoucí oddělení či grantových projektů a podporu zajišťují servisní oddělení.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zohlednit téma kariérního poradenství a určit možnosti s ohledem na specifika vnitřního prostředí</li> </ul>



<p>orgánu nebo ve spolupráci s jinými strukturami.</p>			<p>organizace v rámci Strategie řízení a udržitelného rozvoje ÚČL.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zohlednit téma kariérního rozvoje v Koncepti vedení mladých výzkumných pracovníků.</li> </ul>
<p><b>31. Práva duševního vlastnictví</b>  Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumní pracovníci na všech stupních kariéry získali užitek z využívání (pokud existuje) výsledků svého výzkumu a vývoje díky právní ochraně, zejména díky přiměřené ochraně práv duševního vlastnictví včetně autorského práva.  Politiky a praktiky by měly upřesnit práva náležející výzkumným pracovníkům a/nebo případně jejich zaměstnavatelům nebo jiným stranám, včetně externích obchodních nebo průmyslových organizací, podle případných ustanovení zvláštních dohod o spolupráci nebo jiných dohod.</p>	<p>+/-</p>	<p>Vzhledem k termínu implementace na úrovni ÚČL nedošlo k dostatečnému uvedení do praxe. Zaměstnanec je potřeba o postupech dostatečně informovat. Chybí srozumitelný manuál.</p>	<p><b>Stávající opatření</b>  Problematiku práv duševního vlastnictví upravuje Příkaz ředitele Ústavu pro českou literaturu AV ČR č. 1/2020 o nakládání s výsledky činnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích a ochraně duševního vlastnictví pracoviště vycházejícího z předpisu AV ČR 3/2018. Příkaz upravuje postupy ÚČL a povinnosti a práva zaměstnanců a spolupracovníků při využití zaměstnaneckých autorských děl, definuje využití a ochranu výsledku činnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích, dále výkon majetkových práv k zaměstnaneckým dílům v ÚČL, evidenci výsledků VaVaI a duševního vlastnictví ÚČL a další související oblasti. Předpis stanovuje, že příjemcem celé odměny za využití duševního vlastnictví na základě nakladatelské smlouvy je v případě zaměstnaneckého díla pracovník ÚČL.  Součástí předpisu je Plná moc k uzavření nakladatelské licenční smlouvy. Oblast autorského práva a s ním související téma autorského díla, majetkových a osobnostních práv obecně vymezuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon).</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Školení pro zaměstnance v oblasti práv duševního vlastnictví zařadit do systému školení.</li> <li>- Zpracovat srozumitelný manuál k uzavírání licenčních smluv v návaznosti na Příkaz ředitele Ústavu pro českou literaturu AV ČR č. 1/2020.</li> </ul>

<p><b>32. Spoluautorství</b>  Orgány by měly mít při hodnocení zaměstnanců kladný přístup ke spoluautorství, které je výrazem konstruktivního přístupu k provádění výzkumu.  Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli proto vyvinout strategie, metody a postupy poskytující výzkumným pracovníkům, včetně pracovníků na počátku kariéry výzkumného pracovníka, nezbytné rámcové podmínky k uplatnění práva být uznán a být uváděn a/nebo citován v souvislosti s jejich skutečným přispěním, jako spoluautor dokumentu, patentu atd., a/nebo zveřejňovat výsledky své vlastní práce nezávisle na dohlížející osobě/osobách.</p>	<p>+/-</p>	<p>Oblast spoluautorství není upravena žádným vnitřním předpisem na úrovni ÚČL.</p>	<p><b>Návrhy pro zlepšení</b>  Spoluautorství a kolektivní autorství je definováno zákonem č. 121/2000 Sb. (autorský zákon).  Spoluautorství je uváděno v souladu s Etickým kodexem AV ČR a za podmínek v něm obsažených. V rámci evidence vědeckých výstupů ÚČL důsledně uvádí všechny autory, včetně těch zahraničních. ÚČL má dlouhodobě budovanou kulturu kolektivní spolupráce v oblastech svých výzkumných aktivit. Běžně jsou vydávány publikace s desítkami spoluautorů. Zvyklostí je uvádění spoluautorů bez ohledu na jejich kariérní postavení, včetně uvádění doktorských studentů v roli hlavních autorů publikací.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Převzetí Etického kodexu zřizovatele na úroveň organizace, včetně bodu vztahujícího se ke spoluautorství.</li> </ul>
<p><b>33. Výuka</b>  Výuka je hlavním prostředkem pro strukturování a šíření znalostí a měla by být považována za plnohodnotnou možnost uplatnění během profesní dráhy výzkumného pracovníka. Pedagogické odpovědnosti by však neměly být přehnané a neměly by výzkumnému pracovníkovi bránit, zejména na počátku kariéry, ve výzkumné činnosti.  Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby úkoly spojené s výukou byly řádně odměňovány a brány v úvahu v systémech</p>	<p>++</p>		<p><b>Stávající opatření</b>  Výuka není náplní práce zaměstnanců ÚČL, neboť hlavním úkolem instituce je realizovat základní výzkum. Tento statut je deklarován zřizovací listinou ÚČL. Pokud zaměstnanci ÚČL učí, činí tak v rámci spolupráce s univerzitou. Aktuální Atestační řád ÚČL zohledňuje výuku na univerzitním pracovišti jako jedno z možných kritérií hodnocení a taková výuka je v omezené míře podporována.</p>

<p>profesního vyhodnocování, a aby čas, který zkušení výzkumní pracovníci vynaloží na odbornou přípravu začínajících vědeckých pracovníků, mohl být započítán v rámci jejich pedagogického úvazku. Pro činnosti spojené s výukou a vzděláváním by měla být poskytnuta odborná příprava v rámci pracovního rozvoje výzkumných pracovníků.</p>			
<p><b>34. Stížnosti a odvolání</b> Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli dbát na přesné určení postupů v souladu s národními předpisy a pravidly, případně určit jednu nezávislou osobu (typu ochránce práv) k přezkoumání stížností/odvolání výzkumných pracovníků včetně konfliktů mezi dohlížející osobou a začínajícími výzkumnými pracovníky. Tyto postupy by měly poskytnout všem výzkumným pracovníkům důvěrnou a neformální pomoc při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností, s cílem zajistit spravedlivé a rovné zacházení v rámci instituce a zlepšit celkovou kvalitu pracovního prostředí.</p>	<p>-/+</p>	<p>ÚČL nedisponuje standardizovaným mechanismem pro zajišťování stížností a nedisponuje ani mechanismem, který by překračoval právní rámec zákoníku práce směrem k výzkumné činnosti (až na možnost využít platformy Etické komise na úrovni AV ČR).</p> <p>Z výsledků šetření vyplývá, že o zřízení pozice ochránce práv zcela stojí 14 % zaměstnanců, dalších 19 % se ke zřízení pozice přiklání. Spíše o pozici nestojí 51 % respondentů a 16 % respondentů pozici zcela odmítlo.</p> <p>Respondenti, kteří odmítli zřízení pozice ochránce práv, se domnívají, že tuto funkci mají plnit odbory, případně personalistka, či že se daný rámec věcí má řešit přímo bez mediátora. O danou funkci stojí ve větší míře muži (42 %) oproti ženám (27 %). Nejzřetelnější požadavek vznesla skupina R1, v rámci které se k zavedení pozice přiklání 58 % respondentů, následovaná skupinou R4 (44 %).</p>	<p><b>Stávající opatření</b> Zaměstnanci ÚČL mají v souladu se Zákoníkem práce 262/2006 Sb. odborové zastoupení v podobě dvou odborových organizací. Z hlediska právní subjektivity se jedná o samostatné subjekty.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diskutovat dále s akademickou veřejností případné zavedení funkce typu ochránce práv a učinit dané rozhodnutí v implementační fázi.</li> <li>- V návaznosti na implementovaný Etický kodex ÚČL sestavit Etickou komisi.</li> <li>- Zpracovat manuál pro řešení stížností.</li> </ul>

<p><b>35. Účast v rozhodovacích subjektech</b></p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli uznat jako zcela oprávněné a obecně žádoucí zastoupení výzkumných pracovníků v příslušných informačních, poradních a rozhodovacích orgánech institucí, pro které pracují, aby mohli hájit a podporovat své individuální a kolektivní zájmy na profesionální úrovni a účinně přispívat k činnosti instituce.</p>	<p>++</p>		<p><b>Stávající opatření</b></p> <p>Na základě struktury ÚČL jakožto akademického pracoviště mají všichni pracovníci výzkumných útvarů zajištěné dostatečné zastoupení v rozhodovacích a poradních subjektech.</p> <p>V rámci daného kontextu je nejprve nutné definovat pojem výzkumného pracovníka. Výzkumný pracovník je dle Kariérního řádu ÚČL takový pracovník, který získal titul Ph.D. (R2). Takový pracovník je dle Stanov AV ČR účasten Shromáždění výzkumných pracovníků, volí a odvolává členy Rady ÚČL. Rada následně dle zákona o v. v. i. a vnitřních předpisů AV ČR organizuje VŘ na pozici ředitele a doporučuje úspěšného kandidáta ke jmenování předsedovi AV ČR, dále má právo podat návrh k odvolání. Stanovami AV ČR je také zaručeno právo výzkumným pracovníkům podávat návrhy.</p> <p>Ředitel ÚČL má k dispozici dle OŘ několik poradních orgánů. Mezi ně patří kolegium ředitele. To je složeno primárně z vedoucích oddělení a zástupců odborů, přičemž jak vedoucí oddělení, tak odbory zastupují všechny zaměstnance.</p> <p>Celkem 84 % zaměstnanců se domnívá, že pracovníci mají dostatečné možnosti participovat na rozhodnutích ÚČL, byť 45 % respondentů vidí v tomto procesu potenciál pro zlepšení. Genderové hledisko toto kopíruje, byť se liší poměry mezi zcela kladným konstatováním a kladným s výhradou. Ženy vnímají možnost participace jako nižší (F: 27 % ano, 57 % spíše ano; M: 46 % ano, 37 % spíše ano). Nejmenší vliv pociťuje skupina R2 (29 % ano, 43 % spíše ano, 14 % spíše ne, 14 % ne).</p>
---	-----------	--	--

<b>Školení a rozvoj</b>			
<p><b>36. Vztahy s dohlížejícími osobami</b></p> <p>Výzkumní pracovníci ve fázi odborného vzdělávání by měli udržovat strukturované a pravidelné styky s dohlížející osobou nebo osobami a fakulními/oborovými zástupci, a plně těchto styků s nimi využívat. Patří sem pořizování záznamů o každém pracovním pokroku a výsledku výzkumu, obdržení zpětné vazby formou hodnocení a seminářů, využití této zpětné vazby a výkon práce v souladu se schváleným časovým programem, stádií, předloženými a/nebo očekávanými výsledky výzkumu.</p>	+/-	<p>Vnitřní předpis o pravidlech působení doktorandů v ÚČL AV ČR, v. v. i., je stručný a delší dobu neaktualizovaný. Není zcela vyjasněna role pracovníků na pozici doktorand. ÚČL nemá stanovenou koncepci vedení mladých výzkumných pracovníků.</p>	<p><b>Stávající opatření</b></p> <p>ÚČL ze statusu ústavu AV ČR participuje na doktorských programech výhradně formou partnerského pracoviště univerzit (ÚČL je školícím pracovištěm), kdy školitelé jsou výzkumnými pracovníky ÚČL. Formulování individuálních studijních plánů a jeho standardizovaná kontrola probíhá v rámci univerzitního zázemí. Rámec působení doktorandů jakožto zaměstnanců definuje Vnitřní předpis o pravidlech působení doktorandů v ÚČL AV ČR, v. v. i. (2012). ÚČL má na základě předpisu 4/2017 stanovenou zodpovědnou osobu za spolupráci s vysokými školami, garantuje statut školícího střediska. ÚČL se dlouhodobě snaží zapojovat doktorandy do grantových výzkumných projektů, které svou podstatou předpokládají hodnocení jejich vědecké práce. ÚČL dále pořádá interní semináře, které slouží k představení pokroků v doktorském výzkumu studentů, a podílí se s konsorciem spolupracujících univerzit na pořádání celostátních seminářů tohoto typu.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zpracovat Koncepci vedení mladých výzkumných pracovníků včetně doktorandů.</li> <li>- Aktualizovat vnitřní předpis o pravidlech působení doktorandů v ÚČL AV ČR, v. v. i. (2012).</li> </ul>
<p><b>37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením</b></p> <p>Zkušení výzkumní pracovníci by měli věnovat zvláštní pozornost své všestranné úloze v rolích znalostních a řídicích pracovníků,</p>	-/+	<p>ÚČL aktuálně nemá definovaný mentoringový program a postrádá realizaci školení zaměřených na manažerské dovednosti. Veškerá spolupráce probíhá na úrovni dobré praxe.</p>	<p><b>Stávající opatření</b></p> <p>Roli mentora obecně plní vedoucí oddělení či grantového úkolu a školitelé, kteří jsou obvykle pracovníky ÚČL.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p>

<p>projektových koordinátorů, ředitelů, inspektorů, instruktorů, poradců pro kariérní růst nebo vědeckých komunikátorů. Těmto úkolům by se měli věnovat na nejvyšší odborné úrovni. S ohledem na svou úlohu dohlížejících osob a poradců výzkumných pracovníků by zkušení výzkumní pracovníci měli vybudovat konstruktivní a pozitivní vztahy se začínajícími výzkumnými pracovníky, aby vytvořili nezbytné podmínky pro efektivní předávání informací a pro další úspěšný rozvoj kariéry výzkumných pracovníků.</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zpracovat Konceptci vedení mladých výzkumných pracovníků včetně doktorandů.</li> <li>- Zpracovat mentoringový program pro R2 jako součást Konceptce vedení mladých výzkumných pracovníků včetně doktorandů.</li> </ul>
<p><b>38. Nepřetržitý profesní rozvoj</b> Výzkumní pracovníci by se na všech stupních povolání měli nepřetržitě snažit o soustavný rozvoj svých dovedností a schopností. Toho může být dosaženo různými prostředky, mezi něž patří zejména, ale nikoli výlučně, například formální odborná příprava, kurzy, konference a e-learning.</p>	-/+	<p>Necelá polovina respondentů se vyjádřila, že ÚČL zajišťuje možnosti pro další rozvoj pracovníků buď spíše nedostatečně či dokonce zcela nedostatečně (47 %) (vzdělávání související s obecným rozvojem schopností, organizačních dovedností, IT kompetencí apod.). Respondenti zároveň zdůrazňovali, že nemají o možnostech dalšího vzdělávání přehled.</p> <p>V ÚČL zároveň neexistuje koncepce vedení mladých výzkumných pracovníků, případně vedení doktorandů. Existuje pouze Vnitřní předpis o působení doktorandů v ÚČL.</p>	<p><b>Stávající opatření</b> Pracovníci mohou standardně využívat nabízené jazykové kurzy v rámci AV ČR, případně další dostupné vzdělávací akce dle svého uvážení. Dotazníkové šetření ovšem ukázalo, že povědomí o nabízených možnostech vzdělávání není mezi zaměstnanci dostatečné. Zároveň se také šetření ukázalo, že pracovníci mají zájem o další vzdělávací akce.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prezentovat plánovaná školení na intranetu ÚČL.</li> <li>- Zpracovat Konceptci vedení mladých výzkumných pracovníků včetně doktorandů.</li> </ul>
<p><b>39. Přístup k odbornému poradenství</b> Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby všem výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní</p>	-/+	<p>ÚČL nedisponuje žádným vzdělávacím programem pro odbornou přípravu. Jednotliví pracovníci si zajišťují vzdělávání dle svých priorit a možností.</p>	<p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prezentovat plánovaná školení na intranetu ÚČL.</li> <li>- Koncipovat systém školení a jeho podpory v rámci Strategie řízení a udržitelného rozvoje ÚČL.</li> </ul>

<p>situaci byla poskytnuta příležitost k profesnímu rozvoji a ke zlepšení jejich zaměstnatelnosti přístupem k opatřením týkajícím se nepřetržitého rozvoje dovedností a schopností.</p> <p>Tato opatření musí být pravidelně posuzována z hlediska jejich přístupnosti, jejich uplatňování a efektivnosti pro zlepšování schopností, dovedností a zaměstnatelnosti.</p>			
<p><b>40. Kontrola</b></p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby byla jasně určena osoba, na níž se budou moci obracet výzkumní pracovníci na počátku kariéry v otázkách týkajících se výkonu pracovních povinností, a informovat o této volbě výzkumné pracovníky.</p> <p>Tato ustanovení by měla jasně stanovit, že navržené dohlížející osoby musejí mít dostatečnou praxi v oblasti kontroly výzkumu, dostatek času a dále znalosti, zkušenosti, odbornost a odpovědný přístup pro poskytnutí přiměřené podpory začínajícímu výzkumnému pracovníku a pro stanovení nezbytných postupů k učinění pokroků a k přezkoumání, stejně jako nezbytných mechanismů pro zpětné vazby.</p>	+/-	<p>ÚČL nedisponuje popsáním koncepčním řešením.</p>	<p><b>Stávající opatření</b></p> <p>V případě zajištění doktorského studia je hlavní kontaktní osobou pro doktorandy pověřený zástupce ředitele. Dále je to školitel, který je většinou zaměstnancem ÚČL. Případně roli plní vedoucí oddělení či řešitel grantu. Poslední dvě možnosti jsou příznačné pro kategorii R2. V některých případech mají nově přichozí pracovníci stanoveného mentora, který je v prvních měsících provází jejich činností.</p> <p><b>Návrhy pro zlepšení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zpracovat Koncepci vedení mladých výzkumných pracovníků včetně doktorandů.</li> <li>- Zpracovat mentoringový program pro R2 jako součást Koncepce vedení mladých výzkumných pracovníků včetně doktorandů.</li> <li>- V rámci systému školení se zaměřit na posílení kompetencí pro vedení mladých výzkumných pracovníků.</li> </ul>