Od strategie k praxi:
Jak FZU systematicky podporuje ženy a mezinárodní talenty



Propojujeme rovnost, integraci, kariérní podporu a organizační kulturu do jednoho systému

1 PROČ TO DĚLÁME?

35 %
žen z celkového počtu zaměstnanců

28 %
kolegyň a kolegů ze zahraničí

29 %
juniorních vědců a vědkyň (V2 a V3)

***Ženy, zahraniční zaměstnanci** a **juniorní kolegové** tvoří významnou část pracovního kolektivu ve FZU a mohou čelit specifickým překážkám. Proto vytváříme podmínky a nástroje, které jim pomáhají dobře se **integrovat**, **rozvíjet svůj potenciál** a odvádět **kvalitní práci** bez zbytečných překážek či znevýhodnění.*

2 NAŠE OPATŘENÍ A AKTIVITY

WELCOME OFFICE
- pro zahraniční zaměstnance
- pomoc s administartivou
- vyhledání ubytování či lékařské péče
- rychlejší integrace

KULTURA A WELLBEING
- zaměstnanecké akce
- semináře na téma wellbeing
- bezpečné pracovní prostředí
- harmonizace osobního a pracovního života

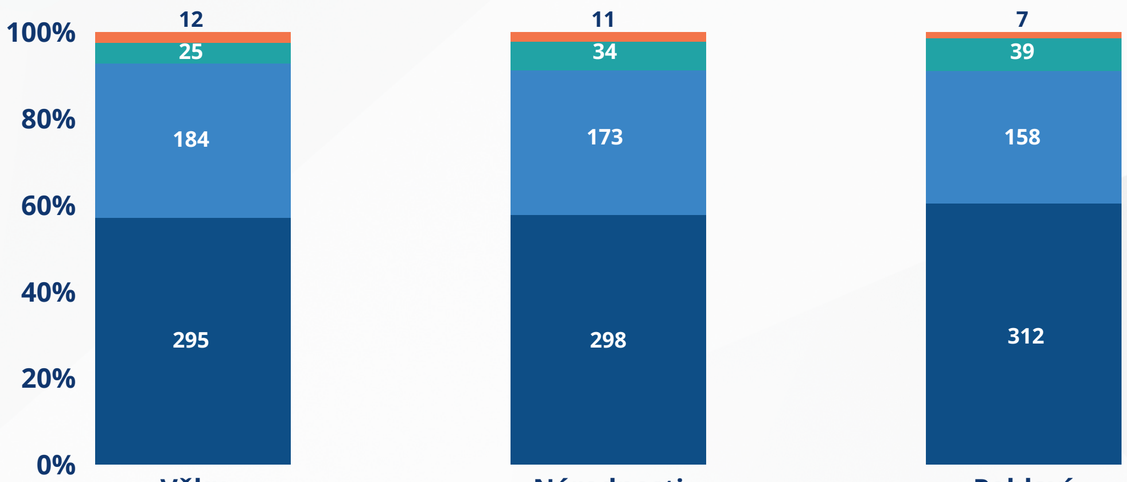
MENTORINGOVÝ PROGRAM
- pro juniorní vědce a vědkyně
- propojování napříč ústavem
- kariérní plánování
- odborný i osobní rozvoj
- sdílení zkušeností

ROVNOST A INKLUZE
- Plán rovnosti a diverzity
- férové náborové procesy
- tematická školení
- interní komunikace
- zpětná vazba

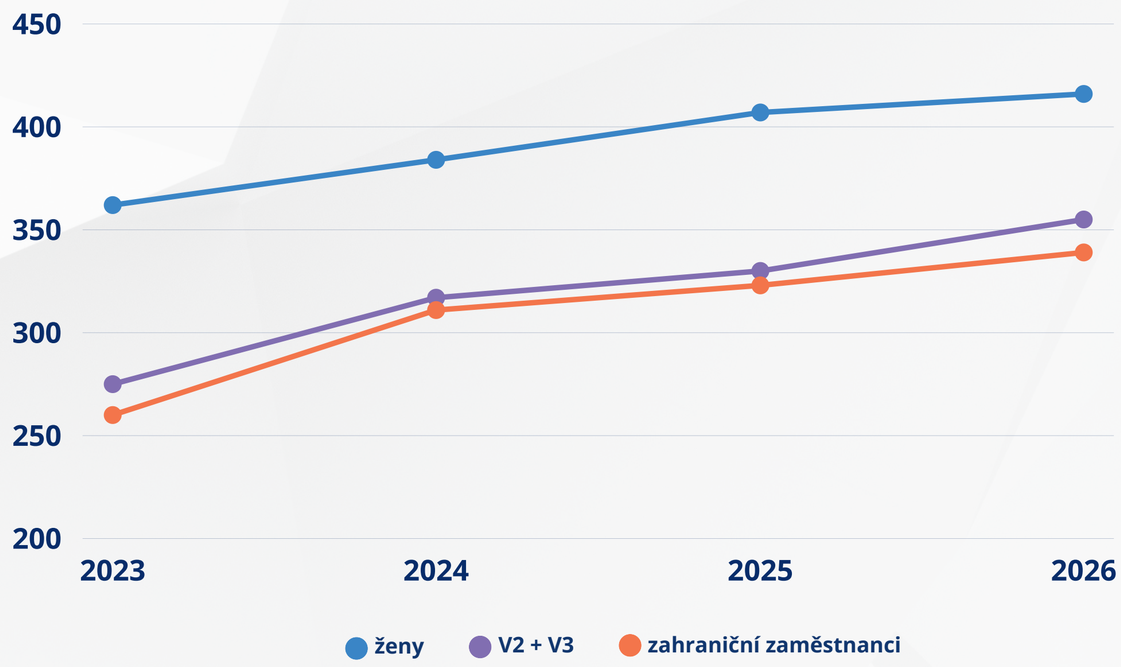
3 FUNGUJE TO?

Souhlasíte s tvrzením, že zaměstnanci a zaměstnankyně mají ve FZU rovné podmínky a příležitosti z hlediska:

Údaje ze zaměstnaneckého průzkumu FZU 2025



Nárůst počtu žen, doktorandů a postdoktorandů a zahraničních zaměstnanců ve FZU mezi lety 2023-2026:



+17 p.b.
2021 → 2025
nárůst spokojenosti s work-life balanc

46
2021 → 2025
mentees v programu mentoringu

486
2022 → 2025
proškolených zaměstnanců na nevědomé předsudky

4 CO SI Z TOHO ODNÉST?

PROPOJOVAT jednotlivé nástroje do systému

PŘEVÁDĚT strategické principy do praxe

MĚŘIT reálné dopady na zaměstnance

Autorský tým:
Markéta Iffland
Olga Kalusová Hrabaňová

Zdroje:
Výroční zprávy FZU z let 2023-2025
Zaměstnanecké průzkumy FZU z let 2021-2025
Zaměstnanecké statistiky FZU z října 2026

FZU Fyzikální ústav Akademie věd České republiky

CZVRMA