

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI 2022–2026



Sociologický ústav
Akademie věd ČR

Plán genderové rovnosti Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., (SOÚ AV ČR) je praktickým nástrojem pro prosazení a podporu cílů, mechanismů a opatření vedoucích ke zlepšení rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu, vývoji a řízení lidských zdrojů, který reflektuje priority evropské strategie v této oblasti a požadavky programu Horizont Evropa.

Přijetím plánu genderové rovnosti (GEP) se SOÚ AV ČR hlásí k principům cílů Evropské unie v oblasti genderové rovnosti (Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025) a záměrům národní politiky (Plán rovnosti žen a mužů 2021–2030: Úřad vlády, odbor rovnosti žen a mužů, Plán podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na období 2021–2024). Podpora rovnosti žen a mužů je tak prostřednictvím plánu jako důležitá hodnota zakotvena do organizační kultury pracoviště.

V nejvyšším zájmu SOÚ AV ČR je, aby s ohledem na začleňování do mezinárodní vědecké spolupráce, na členství ve významných evropských výzkumných programech a na potřeby vzešlé z genderového auditu nadále sledoval evropské trendy a zaměřil se na kultivaci prostředí, ve kterém se tato vědecká činnost odehrává. Nedílnou součástí toho je i pozornost věnovaná rovnosti žen a mužů ve vědecké kariéře, genderové vyváženosti v rozhodování a integrace tohoto rozměru do obsahu vědecké práce a prostředí pro výzkum.

Rovné příležitosti v pracovních podmínkách, kariérním růstu, hodnocení a odměňování jsou základními prioritami moderní vědecké instituce. SOÚ AV ČR přijetím tohoto plánu genderové rovnosti deklaruje zájem na rozvoji a snahu být moderní vědeckou institucí podporující a oceňující diverzitu na všech úrovních organizace.

SOÚ AV ČR se při realizaci GEP v období 2022–2026 zaměří na:

- rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a organizační kulturu,
- genderovou vyváženost ve vedení a rozhodování,
- rovnost žen a mužů při náboru a kariérním postupu,
- začlenění genderové dimenze do výzkumu a výuky a
- opatření proti násilí na základě pohlaví včetně sexuálního obtěžování.

Opatření budou zaměřena zejména na změny a zlepšení ve všech rovinách genderové problematiky, tedy v kulturní, institucionální, interpersonální i individuální rovině.

Na GEP navazuje akční plán, který stanovuje postupy pro plnění GEP, harmonogram a definuje indikátory, které budou konkrétní, měřitelné, dosažitelné, realistické a časově určené tak, aby umožnil průběžný monitoring pokroku a zároveň byl flexibilní a reflektující aktuální potřeby instituce.

Přijetím GEP, který byl odsouhlasen vedením ústavu a projednán Radou Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., se vedení SOÚ AV ČR zavazuje k integraci principů GEP do pracovních procesů a řízení a k realizaci konkrétních kroků vedoucích k implementaci plánu.

V Praze dne 30. května 2022

Mgr. Jindřich Krejčí, Ph.D.

ředitel Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i.



1. Sociologickém ústavu

Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., byl založen v roce 1965, po pěti letech činnosti byl však zrušen a k jeho obnovení došlo až v roce 1990. SOÚ AV ČR realizuje vědeckou činnost v souladu se zákonnými podmínkami veřejné výzkumné instituce a s přijatým dlouhodobým programem výzkumné činnosti. V tomto rámci plní následující poslání: (1) slouží jako přední pracoviště základního výzkumu v sociologii a příbuzných vědách v ČR, (2) poskytuje oporu veřejné správě a dalším relevantním aktérům při řešení společenských a sociálních problémů, (3) slouží jako zdroj nestranných informací o české společnosti a jejím vývoji pro veřejnost, média, veřejné instituce a subjekty národního hospodářství, (4) podporuje českou sociologickou komunitu a její profesní potřeby a rozvoj, (5) zajišťuje propojení mezi domácí a mezinárodní vědeckou komunitou v oboru sociologie.

Hlavním předmětem výzkumu je sociologická analýza dlouhodobých sociálních procesů v české společnosti v kontextu rozvoje znalostní společnosti a kultivace lidského, sociálního a kulturního kapitálu. K tomu přispívá aktuální výzkum současných trendů, které jsou utvářeny sociálními, politickými, ekonomickými a hodnotovými faktory. Výzkum je multidisciplinární; neomezuje se pouze na oblast sociologie, ale často je rozšířen i do oblastí dalších oborů, zejména politických věd, genderových studií, demografie, sociální geografie, ekonomie, historie a religionistiky. Hlavní výzkumné směry jsou: sociální stratifikace, sociologie vzdělávání, sociologie zdraví, politické chování, politický systém – demokracie, instituce, aktéři, sociálně prostorová nerovnost, místní a regionální demokracie a vládnutí, rodinné vztahy a hodnoty, genderové vztahy a genderová nerovnost, věda a technika, ekonomická sociologie, bydlení, bezpečnostní otázky a korupce, demokracie a národní identita, sociologie štěstí, environmentální sociologie a historická sociologie. SOÚ AV ČR je významně zapojen do aplikovaného výzkumu a poradenství. Aplikovaný výzkum je zaměřen zejména na identifikování společenských a sociálních potřeb české společnosti a zkoumání skutečných a potenciálních důsledků minulých, současných a plánovaných politických rozhodnutí. Ústav se podílí na vývoji a hodnocení politik řešení významných sociálních problémů.

SOÚ AV ČR spolupracuje s Fakultou sociálních věd UK a Filosofickou fakultou UK v rámci společných akreditací doktorského studia a je klíčovým poskytovatelem řady výzkumných infrastruktur a služeb pro českou a mezinárodní sociálněvědní komunitu. Ústav je uzlem propojujícím českou a mezinárodní sociologickou komunitu a jako takový je členem řady významných mezinárodních vědeckých organizací (ECSR, ECPR, IPSA, ESS ERIC, CESSDA ERIC, ISSP, ENHR atd.). Ústav organizuje řadu vzdělávacích aktivit a akcí, jako jsou přednášky, workshopy, kulaté stoly a výstavy, a to jak na tuzemské, tak na mezinárodní úrovni. Jednotlivá výzkumná oddělení rozvíjejí pravidelné aktivity integrované do mezinárodních vzdělávacích programů, včetně např. mentoringu v oblasti gender a věda (eument-net).

2. Sociologický ústav a genderová rovnost

SOÚ AV ČR má dvě samostatná oddělení, která se dlouhodobě a konzistentně věnují problematice genderových nerovností v české společnosti a přispívají tak k rozšiřování vědeckých zdrojů a podněcují diskusi a rozvoj v této oblasti.



A Gender & sociologie

Výzkumné oddělení Gender & sociologie patří již od roku 1990 mezi hlavní vědecké instituce rozvíjející v České republice genderová studia, feministickou teorii a metodologii. Vydává etablovaný transdisciplinární časopis genderových studií a feministické teorie **Gender a výzkum / Gender and Research**. Členky a členové oddělení působí také v rámci evropských expertních sítí poskytujících poradenství v oblasti rovných příležitostí a spolupracují s občanskou společností. Oddělení je členskou organizací České ženské lobby a spolupracuje s řadou neziskových organizací, jeho pracovnice jsou pak členkami Genderové expertní komory. Nejdůležitějšími výzkumnými tématy tohoto oddělení jsou gender a pracovní trh, sociologie soukromého života, feministická kritika nerovností a politika péče.

Mezi aktuálně běžící výzkumné projekty patří například:

- **Genderové aspekty pandemie: redefinice péče v důsledku krize spojené s nemocí covid-19** (hlavní řešitelka: doc. Mgr. Radka Dudová, Ph.D.)
- **Možnosti a podmínky inovace ISPV** (hlavní řešitelka: PhDr. Marta Vohlídalová, Ph.D.)
- **Digitalizace na trhu práce: výzvy, možnosti a nerovnosti pro starší pracující** (hlavní řešitelka: PhDr. Alena Křížková, Ph.D.)

B Národní kontaktní centrum – gender a věda

Toto výzkumné oddělení je jediným specializovaným pracovištěm v ČR zaměřeným na výzkum v oblasti genderové sociologie vědy, studií vědy a technologií a na podporu genderové rovnosti ve výzkumu. Oddělení se zaměřuje na témata, jako jsou organizace vědy a výzkumu, hodnocení výzkumu, excelence a gender, organizační změna ve vysokoškolském a výzkumném sektoru, odpovědný výzkum a inovace, kombinace vědecké práce a soukromého života, genderový mainstreaming, rovné příležitosti ve vědě, a mnoho dalších. Zaměstnankyně a zaměstnanci oddělení jsou členkami a členy expertních a poradních orgánů v ČR a na úrovni EU. Národní kontaktní centrum – gender a věda je členskou organizací sítě RINGS The International Association of Research Centre of Advanced Gender Studies a evropské sítě mentoringových programů eument-net (European Network of Mentoring Programmes for the Advancement of Equal Opportunities and Cultural and Institutional Change in Academia and Research).

Mezi aktuálně běžící výzkumné projekty patří například:

- **RESISTIRÉ (RESpondIng to outbreakS through co-creaTive inclusive equality stRatEgies)** (hlavní řešitelka: Mgr. Marcela Linková, Ph.D.)
- **UniSAFE** (hlavní řešitelka: Mgr. Marcela Linková, Ph.D.)
- **Projekt sdílených činností CZERA** (hlavní řešitelka: Mgr. Marcela Linková, Ph.D.)



3 Pracovní komise pro tvorbu plánu genderové rovnosti

Ředitel SOÚ AV ČR Mgr. Jindřich Krejčí, Ph.D., dne 15. září 2021 jmenoval Komisi pro plán genderové rovnosti (dále jen Komise GEP) a zahájil tak proces přijetí závazku k formálnímu prosazení systémových a udržitelných změn v oblasti genderové rovnosti v rámci instituce. Jako hlavní pracovní náplň a cíl komise bylo stanoveno zpracování genderového auditu a příprava plánu genderové rovnosti.

Velká pozornost byla věnována personálnímu zajištění činnosti komise s cílem, aby Komise GEP reprezentovala různorodost zaměstnanců a zaměstnankyň napříč organizační strukturou. Devět členů a členek zastupuje různá výzkumná i servisní oddělení SOÚ AV ČR, různé věkové kategorie a kvalifikační stupně. Jsou mezi nimi zástupkyně personálního oddělení, zástupce základní odborové organizace i expertní pracovnice z oblasti výzkumu genderové rovnosti.

Po přijetí GEP bude činnost pokračovat s novým pověřením s cílem zajistit implementaci plánu. Komise GEP bude v dalších krocích cyklu GEP, tedy v procesu implementace, monitoringu a evaluace, spolupracovat s externími odborníky na realizaci cílů, podílet se na plnění jednotlivých aktivit, na jejich monitorování a hodnocení a zodpovídat se za tuto činnost řediteli SOÚ AV ČR. Aktivity Komise GEP po finanční i personální stránce zajistí SOÚ AV ČR.

4 Genderový audit v SOÚ AV ČR

Na podzim roku 2021 a v lednu roku 2022 byl v SOÚ AV ČR proveden genderový audit. V jeho rámci byly zpracovány zaměstnanecké statistiky v podobě genderově segregovaných dat, byla vypracována obsahová analýza institucionálních dokumentů a opatření, která se vztahují k pěti sledovaným oblastem GEP, a proběhla dotazníková šetření zaměstnankyň a zaměstnanců SOÚ AV ČR. Aby mohly být zahrnuty do výzkumu i nečesky mluvící osoby zaměstnané v SOÚ AV ČR, byly dotazníky přeloženy do anglického jazyka. Výsledky genderového auditu jsou podkladem pro opatření tohoto plánu a na ně navázané indikátory. Závěrečná zpráva z genderového auditu je k dispozici v podobě interního dokumentu.

Komise GEP se při zpracování plánu genderové rovnosti zaměřila ve fázi auditu zejména na oblasti, které zahrnují postoj k genderové rovnosti a vnímání důležitosti integrace tohoto aspektu do struktury a předpisů pracoviště, na téma sladování práce a péče, na rovnováhu žen a mužů ve vedoucích a rozhodovacích pozicích i během kariérní dráhy, na zkušenosti se sexuálním obtěžováním a genderově podmíněným násilím a také na využití genderové dimenze ve výzkumu.

Komise GEP následně v těchto oblastech sestavila plán aktivit, jejichž cílem je vytvoření takového pracovního, vzdělávacího i společenského prostředí, ve kterém jsou respektována práva a důstojnost všech osob na pracovišti.



5 Návrhy opatření k identifikovaným oblastem změny

Plán genderové rovnosti na SOÚ AV ČR zahrnuje strategie a aktivní snahu o podporu genderové vyváženosti a rovných příležitostí pro ženy a muže v pěti sledovaných oblastech. Uvedené strategie se nezaměřují pouze na genderovou rovnost, ale na celkovou organizační kulturu ústavu. Cíle plánu pak směřují k zajištění rovných příležitostí, zastoupení a reprezentací, k začlenění těchto principů do struktury ústavu a k zajištění bezpečného a férového pracovního prostředí.

GEP rozpracovává okruhy opatření, jejichž cílem bude provést posouzení výchozího stavu prostřednictvím auditu a zjistit tak oblasti možného znevýhodnění (žen i mužů), nastínit a zavést funkční strategie k nápravě případných nerovností, stanovit cíle a sledovat posuny v plnění indikátorů prostřednictvím monitoringu a evaluace. Na tento rámec naváže akční plán, který specifikuje postupy implementace opatření a harmonogram.

Tato strategie a akční plán se týkají všech zaměstnanců a zaměstnankyň SOÚ AV ČR, a to jak na výzkumných, tak na technicko-hospodářských a administrativních pozicích. Jednotlivé akce podléhají procesu monitorování a evaluace na krátko-, středně- a dlouhodobé bázi v závislosti na povaze opatření a stanovených indikátorech.

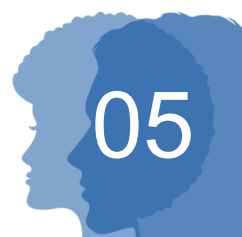
Implementace plánu genderové rovnosti bude v SOÚ AV ČR v rovině konkrétních kroků zajištěna zejména činností pracovní komise GEP, která naváže na činnost stávající Komise GEP s novým pověřením od ředitele SOÚ AV ČR. Pro práci komise, proces implementace a další kroky v cyklu GEP (monitoring a evaluace) jsou vyčleněny potřebné finanční zdroje a kapacity včetně odpovídajících pracovních úvazků pro klíčové pracovníce a pracovníky procesu implementace a prostředky pro zajištění analýz, školení a expertní podporu. Harmonogram jednotlivých úkonů včetně plnění jednotlivých indikátorů je součástí akčního plánu.

Nedílnou součástí GEP je podpora vzdělávání a rozvoje zaměstnankyň a zaměstnanců SOÚ AV ČR v podobě seminářů, školení a workshopů pro různé cílové skupiny za účelem rozvoje kapacit a odborných znalostí. Pro vytvoření plánu aktivit na budování kapacit budou použity výsledky auditu, které jsou specifikovány níže v jednotlivých bodech (5.1–5.5).

5.1 Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura

Podpora sladování pracovního a osobního života je průběžný a dlouhodobý proces, u kterého je třeba přihlížet jak k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců, tak k aktuálním okolnostem. Cílem SOÚ AV ČR je pracovat na možnostech zlepšení pracovních podmínek, kultury a prostředí za účelem dosažení co nejvyšších standardů.

Přestože většina osob zaměstnaných na SOÚ AV ČR nepovažuje rovnost žen a mužů na pracovišti za problém, audit ukázal, že stávající znalosti a transparentnost prostředí v oblasti rovných podmínek z hlediska genderu poskytují prostor pro zlepšení. K tomuto zlepšení povede také zvýšení povědomí o genderové problematice a podvědomém zkreslení (gender bias) zaměřené na rovnost žen a mužů a prosazování adekvátních postupů, například v oblasti komunikace (užití genderově senzitivního jazyka v dokumentech SOÚ AV ČR; sběr, analýza a publikování genderově segregovaných dat) a v náboru a kariérním postupu či při přidělování činností v pracovním týmu.



Velmi důležitá je podpora pečujících osob, kam spadají nejen rodiče dětí, ale i ti, kteří dlouhodobě a každodenně pečují o jinou závislou blízkou osobu. SOÚ AV ČR již nyní disponuje nástroji, jako je např. zkrácený pracovní úvazek, a v rámci opatření přijatých ředitelem ústavu, např. v době pandemie COVID-19, lze využívat další (home office, flexibilní pracovní doba), které umožňují skloubení práce a péče účinně podporovat. K dalšímu zlepšení mohou přispět aktivity, jako je úsilí o zvýšení kapacity a počtu dětských skupin v rámci pracovišť AV ČR, a další možnosti podpory pečujících osob.

5.2. Rovnováha žen a mužů ve vedení a rozhodování

Zastoupení žen a mužů na vedoucích a rozhodovacích pozicích SOÚ AV ČR je vyvážené, ve vedoucích funkcích převažují ženy, v orgánech instituce muži.

Orgány instituce	k 31. 12. 2021			k 31. 12. 2020		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Ředitel	1		1	1		1
Rada instituce	11	4	15	11	4	15
Dozorčí rada	1	4	5	1	4	5
Celkem	13	8	21	13	8	21
Zastoupení v %	61,9	38,1		61,9	38,1	

Ostatní vedoucí	k 31. 12. 2021			k 31. 12. 2020		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Zástupci ředitele	1	2	3	1	2	3
Vedoucí výzkumných a servisních oddělení	4	9	13	5	8	13
Celkem	5	11	16	6	10	16
Zastoupení v %	31,3	68,8		37,5	62,5	

V následujících letech budou realizována opatření na podporu motivace a rozvoje vedoucích výzkumných a servisních oddělení SOÚ AV ČR.

5.3. Nábor zaměstnanců a zaměstnankyň v SOÚ AV ČR a kariérní postup

Plán zohlední zjištění o rozdílech mezi muži a ženami a povaze těchto rozdílů v kontextu systému odměňování SOÚ AV ČR a podpoří transparentnost v odměňování. Za tímto účelem bude provedena analýza odměňování (např. s využitím analytického nástroje Logib) a vytvořen manuál mapující nastavení, strukturu a změny mzdových hladin, jejich navyšování či krácení.



5.4. Rovnost žen a mužů při náboru a kariérním postupu

Jedním z klíčových závazků je zavedení pravidel pro otevřené, transparentní a na zásluhách založené přijímání zaměstnanců (OTM-R). Transparentnost při náboru a kariérním postupu je důležitá pro všechny pracující v ústavu, především pak pro mladé a začínající vědce a vědkyně.

Ústav se zaměří na podporu osob na vedoucích pozicích v oblasti vedení a řízení, zjišťování jejich potřeb a jejich pravidelnou komunikaci s ředitelem ústavu. Aktivity plánu se zaměří i na rozvoj manažerských dovedností u těchto pracujících.

Na základě zásady nevyučování bude dbáno na lepší zprostředkování informací nečesky mluvícím zaměstnaným osobám na SOÚ AV ČR.

SOÚ AV ČR vyhodnotí možnosti založení projektu k získání prestižního ocenění Excellence lidských zdrojů ve výzkumu HR Award. Soustředěné úsilí pro získání ocenění přinese významné možnosti rozvoje v oblasti lidských zdrojů.

5.5. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu

SOÚ AV ČR disponuje dvěma odděleními (Gender a sociologie a Národní kontaktní centrum – gender a věda), jejichž posláním je začleňování genderové dimenze, tedy analýzy genderu a pohlaví, do výzkumu. Činnost obou oddělení je shrnuta výše v příslušném oddílu.

V rámci zvyšování povědomí o možnostech využití genderové dimenze vědy a výzkumu GEP předpokládá realizaci školení a workshopů pro pracovnice a pracovníky všech výzkumných oddělení, které budou vycházet z nejnovějších studií genderové dimenze.

5.6. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

SOÚ AV ČR se důsledně vymezuje vůči jakémukoli porušování práv a autonomie svých zaměstnaných osob včetně sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí. Zároveň si uvědomuje, že tato problematika je komplexního rázu a má mnoho podob.

Je proto žádoucí zvýšit povědomí o této problematice prostřednictvím školení (pro osoby na nevedoucích i vedoucích pozicích) týkajících se různých forem jednání, které spadají pod definici sexuálního obtěžování vymezenou novelou zákoníku práce č. 46/2004. Další aktivity budou zaměřeny na vedení a rozvoj manažerských schopností a efektivní způsoby řešení případných konfliktů v kolektivu k zajištění bezpečného prostředí.

V této problematice je pro její úspěšné řešení důležité vytvoření a zavedení mechanismů ohlašování nevhodného chování a zásady průběhu řešení takových případů včetně zajištění bezpečnosti a anonymity poškozených osob.



Prameny a literatura

- Cortesi Agostino, Sangiuliano Maria. 2019. *Institutional Change for Gender Equality in Research. Lesson Learned from the Field*. Venetia: Edizioni Ca' Foscari. ISBN 978-88-6969-334-2. Dostupné z: https://edizionicafoscari.unive.it/media/pdf/books/978-88-6969-335-9/978-88-6969-335-9_36Fp1Fr.pdf
- Crofony Timea, Dvořáčková Jana, Rypáčková Pavla, Víznerová Hana. 2020. *Jak na změnu: Genderová rovnost ve výzkumné instituci*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. ISBN 978-80-7330-368. Dostupné z: https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2021/01/NKC_Jak-na-zmenu-A5_2021_WEB-1.pdf
- EQUAL-IST | Gender Equality. *EQUAL-IST | Gender Equality* [online]. [cit. 29. 3. 2022]. Dostupné z: <https://equal-ist.eu/>
- Evropská komise. 2020. *Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025* [online]. [cit. 29. 3. 2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_csPlán_rovnosti_žen_a_mužů_2021–2030
- Evropská komise. 2021. *Horizon Europe: Work programme – General annexes 13*. [online]. [cit. 29. 3. 2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf
- GEAR action toolbox | European Institute for Gender Equality. *European Institute for Gender Equality | European Institute for Gender Equality* [online]. [cit. 29. 3. 2022]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>
- Gearing Roles | 6 gender equality plan. *Gearing Roles | 6 gender equality plan* [online]. [cit. 29. 3. 2022]. Dostupné z: <https://gearingroles.eu/>
- MŠMT ČR. 2020. *Plán podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na období 2021–2024*. [online]. [cit. 29. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/uploads/III_Material_VPR_Plan_rovnosti_FINAL_2021.pdf
- SUPERA Project | Central European University. *Central European University* [online]. Central European University [cit. 29. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.ceu.edu/equal-opportunity/SUPERA>
- Úřad vlády. 2016. *Standard genderového auditu*. [online]. [cit. 29. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Standard-genderoveho-audit_u_V2_brezen-2016.pdf
- Úřad vlády. 2020. *Plán rovnosti žen a mužů 2021–2030: Úřad vlády, odbor rovnosti žen a mužů*. Úvodní stránka | Vláda ČR [online]. [cit. 29. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf