

**Plán genderové rovnosti
2022–2025**

Archeologický ústav AV ČR, Brno, v. v. i.

Čechyňská 363/19, 602 00 Brno

IČ: 68081758

www.arub.cz

Plán genderové rovnosti Archeologického ústavu AV ČR, Brno, v. v. i. (dále též jako „ARÚB“ nebo „Archeologický ústav“) je praktickým nástrojem pro prosazení a podporu cílů, mechanismů a opatření vedoucích ke zlepšení rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu a řízení lidských zdrojů, který reflektuje priority evropské strategie v této oblasti a požadavky národních i mezinárodních grantových programů. Rovné příležitosti v pracovních podmínkách, kariérním růstu, hodnocení a odměňování jsou základními prioritami moderní vědecké instituce. Archeologický ústav přijetím plánu genderové rovnosti deklaruje zájem na rozvoji a snahu být moderní vědeckou institucí podporující a oceňující diverzitu na všech úrovních instituce. Cílem plánu je pracovat na možnostech zlepšení pracovních podmínek, kultury a prostředí, aby bylo dosaženo co nejvyšších standardů.

ARÚB se při realizaci GEP zaměří na tyto oblasti:

1. Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
2. Rovnováha žen a mužů ve vedení a rozhodování
3. Rovnováha žen a mužů při náboru a kariérním postupu
4. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu
5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování
6. Rovnost v odměňování

Opatření jsou zaměřena na změny a zlepšení ve všech rovinách genderové problematiky, tedy v kulturní, institucionální, interpersonální i individuální rovině. Předkládaný plán genderové rovnosti stanovuje harmonogram plnění konkrétních aktivit a definuje indikátory, které budou měřitelné, dosažitelné, realistické a časově určené tak, aby umožnily průběžný monitoring pokroku a zároveň reflektovaly aktuální potřeby instituce.

Po opakovaném získání Certifikátu Logib a schválení plánu genderové rovnosti pokračuje proces přijetí závazku k formálnímu prosazení systémových a udržitelných změn v oblasti rovných příležitostí všech zaměstnaných osob na ARÚB. V nejvyšším zájmu ústavu 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. Archeologický ústav se přijetím GEP zavazuje k integraci principů genderové rovnosti do pracovních procesů a řízení a k realizaci konkrétních kroků vedoucích k implementaci plánu.

V Brně dne

Mgr. Balázs Komoróczy, Ph.D.

ředitel Archeologického ústavu AV ČR, Brno, v. v. i.

1 Archeologický ústav v Brně

Archeologický ústav AV ČR, Brno, v. v. i. svou činností navazuje na pobočku Státního archeologického ústavu v Praze, která vznikla v roce 1942. V roce 1953 byla pobočka začleněna do struktury Československé akademie věd a roku 1970 došlo k ustavení brněnského pracoviště jako samostatného vědeckého ústavu pod názvem Archeologický ústav ČSAV v Brně. Na počátku 90. let ústav získal nové vedení a prošel v rámci nově koncipované Akademie věd České republiky, přeměněné k 31. prosinci 1992 a financované ze státního rozpočtu, podstatnou reorganizací. Svoji hlavní působnost ARÚB od té doby zaměřuje na základní výzkum. V roce 1995 byla vypracována a do praxe uvedena nová vědecká koncepce ústavu, kterou se pracoviště doposud řídí. Zásadní předěl ve vědecko-organizační oblasti znamenala změna statusu ústavu z příspěvkové organizace na veřejnou výzkumnou instituci v roce 2007. Tato změna s sebou přinesla nové právní, ekonomické i organizační podmínky a nové možnosti rozvoje ARÚB odpovídající vědecké instituci 21. století.

2 Genderová rovnost

Rovnost žen a mužů patří k základním hodnotám České republiky vyjádřeným mj. *Listinou základních práv a svobod*. Na národní úrovni tuto oblast vymezuje vládní dokument *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030*, který obsahuje celkem osm oblastí společenského života (práce a péče, rozhodování, bezpečí, zdraví, poznání, společnost, vnější vztahy a instituce). Klíčovým dokumentem na evropské úrovni je *Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025*.

V rámci EU patří Česká republika v indexu EIGE (*Gender Equality Index Evropského institutu pro rovnost žen a mužů*) k podprůměrným zemím a v české společnosti stále přetrvává řada genderových nerovností. Nejhorších výsledků dosáhla Česká republika v oblasti moci (zastoupení žen v rozhodovacích pozicích), času (rozdělení pečovatelských rolí) a poznání (rovnost ve vzdělávání). Uvedené nerovnosti nepředstavují jen abstraktní statistické ukazatele; naopak na praktické úrovni ovlivňují život prakticky každého člověka v naší společnosti. Oproti indexu z roku 2017 si Česko v absolutním hodnocení v roce 2019 mírně polepšilo, faktem zůstává, že tempo růstu je pomalejší, než jaký je průměr v EU.¹ Za dosažení pokroku v oblasti genderové rovnosti lze právě vděčit především právním předpisům o rovném zacházení, začleňování genderového hlediska do všech politik a zvláštním opatřením ke zlepšení postavení žen.² Implementace strategických plánů by měla přispět k dalšímu snižování uvedených nerovností a přiblížení se stavu, kdy potenciál každého člověka je naplňován bez ohledu na společenská očekávání a vědomé či nevědomé znevýhodňování. V případě absence strategického rámce a jasného směřování politiky rovnosti žen a mužů lze předpokládat, že by velká část stávajících nerovností přetrvávala nebo se prohlubovala.

¹ Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, Úřad vlády ČR.

² Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025, Evropská komise.

Povinnost všech výzkumných institucí zemí EU a přidružených zemí vypracovat plán genderové rovnosti (angl. *Gender Equality Plan*; GEP) zásadně napomáhá snižovat uvedené nerovnosti. GEP se stává kritériem způsobilosti pro všechny výzkumné organizace v EU, které se chtějí účastnit programu Horizont Evropa, a to od výzev s uzávěrkami v roce 2022 a později. Z pohledu Evropské komise se daný dokument považuje plánem genderové rovnosti ve chvíli, kdy splní minimální požadavky, tzv. „*building blocks*“, a pokrývá pět doporučených tematických oblastí.

Minimální požadavky Evropské komise na GEP:

1. Jedná se o formální dokument, který stvrzuje existenci plánu genderové rovnosti v souladu s GDPR, je schválený nejvyšším vedením instituce, a je zveřejněný na webových stránkách instituce.
2. Instituce musí vyčlenit speciální zdroje pro realizaci plánu, na plnění jeho cílů, monitoring a vyhodnocení plánu, včetně personálního zabezpečení.
3. Musí obsahovat opatření a cíle, včetně zajištění průběžného hodnocení založených na stanovených indikátorech formou každoročních výročních zpráv.
4. Musí být podporován školením o genderové rovnosti pro zaměstnané osoby a osoby s rozhodovací pravomocí.

Pět doporučených oblastí, které GEP musí pokrývat:

1. Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
2. Rovnováha žen a mužů ve vedení a rozhodování
3. Rovnováha žen a mužů při náboru a kariérním postupu
4. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu
5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

3 Pracovní komise pro přípravu GEP

Archeologický ústav AV ČR, Brno, v. v. i. vyčlenil lidské a finanční zdroje na přípravu, realizaci a implementaci plánu genderové rovnosti. Dne 9. 11. 2022 byla jmenována Pracovní komise pro přípravu plánu genderové rovnosti (dále jen „Komise GEP“), kterou tvoří (v abecedním pořadí) Ing. Ilona Imramovská, Mgr. Balázs Komoróczy, Ph.D., Mgr. Klára Matulová a doc. Mgr. Sandra Sázelová, Ph.D. Hlavní pracovní náplní a cílem komise bylo v roce 2022 zpracování analýzy aktuálního stavu genderové rovnosti a vytvoření akčního plánu ARÚB pro roky 2023–2025. Složení Komise GEP bylo zvoleno se záměrem vhodné reprezentace všech typů profesního zařazení zaměstnanců a zaměstnankyň ústavu. Na základě reflexe činnosti Komise a potřeb instituce může být Komise v budoucnu doplněna o další osoby.

4 Interní šetření stavu genderové rovnosti

V roce 2022 byla provedena analýza stávající situace v oblasti genderové rovnosti v ARÚB. Interní šetření bylo realizováno pověřenými osobami od počátku roku do 30. listopadu 2022 a skládalo se z několika částí: sběr a analýza statistických dat (údaje o zastoupení mužů a žen v letech 2019–2021), kvantitativní výzkum (dotazníkové šetření a osobní rozhovor s vedením instituce) a institucionální analýza (obsahová analýza dokumentů a zhodnocení organizační kultury ústavu). Údaje monitorující genderovou rovnováhu byly podrobně shrnuty v *Závěrečné zprávě o šetření personální politiky ARÚB z hlediska genderové rovnosti v letech 2019–2021*, která je k dispozici v podobě interního dokumentu, a jehož výsledky byly podkladem pro sestavení plánu genderové rovnosti. Následně byl na základě šetření sestaven akční plán s harmonogramem, jehož cílem je vytvoření takového pracovního, vzdělávacího a společenského prostředí, ve kterém jsou respektována práva a důstojnost všech osob na pracovišti.

5 Plán genderové rovnosti ARÚB

Plán genderové rovnosti ARÚB zahrnuje konkrétní opatření na podporu genderové vyváženosti a rovných příležitostí pro ženy a muže v šesti sledovaných oblastech pro roky 2022–2025. Uvedené strategie se nezaměřují pouze na genderovou rovnost, ale na celkovou organizační kulturu ústavu. Prvním krokem k realizaci plánu je ustanovení nového složení Komise GEP (interním sdělením ředitele ústavu), jejíž činnost bude zajišťovat implementaci plánu podle určeného harmonogramu. Komise GEP se bude scházet pravidelně, nejméně dvakrát ročně, a v procesu implementace, monitoringu a evaluace bude spolupracovat s externími odborníky a odbornicemi. O výsledcích průběžného plnění dílčích aktivit bude Komise GEP každoročně informovat všechny zaměstnané formou interních průběžných zpráv a dalších kolektivních komunikačních platforem, a následně též veřejnost ve výroční zprávě ARÚB.

5.1. Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura

Zlepšení pracovních podmínek a celková kultivace organizační kultury patří v současné době mezi hlavní priority vedení Archeologického ústavu v oblasti řízení lidských zdrojů. Jedná se o proces dlouhodobý a kontinuální, nicméně tento závazek s ohledem na genderovou rovnost nebyl doposud dostatečně formalizován a ukotven ve vnitřních nebo strategických dokumentech instituce. Na základě provedeného šetření je pozitivně hodnocen zejména individuální a vstřícný přístup vedení ARÚB k potřebám jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň, podpora jejich rozvoje a dalšího vzdělávání a zájem na vytváření férového a motivujícího pracovního prostředí. Komise GEP doporučuje ARÚB ve sledované oblasti zaměřit se především na revizi strategických a vnitřních dokumentů a jejich aktualizaci, zvýšení transparentnosti, zlepšení komunikace uvnitř instituce i směrem k veřejnosti, formalizaci pravidel pro sladování osobního a pracovního života, aktualizaci nabízených zaměstnaneckých benefitů, průběžné zjišťování potřeb pracovníků a pracovnic, a zvyšování povědomí o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích formou školení pro všechny zaměstnané osoby a osoby s rozhodovací pravomocí.

5.2. Rovnováha žen a mužů ve vedení a rozhodování

Přesto, že neustále narůstá zastoupení žen mezi studujícími, tento trend se neodráží v jejich zastoupení na výzkumných pozicích, na kterých v České republice v roce 2019 působilo pouze 29 % žen.³ Ženy jsou podreprezentovanou skupinou mezi výzkumnými pracujícími, ačkoliv na magisterském stupni studia početně převyšují muže a na doktorském stupni je jejich zastoupení téměř vyrovnané. Ve výzkumných týmech i vědních oborech tak chybí diverzita a dochází k určité segregaci vědy na základě genderu. Následkem toho mají ženy pouze malý podíl a vliv v rozhodovacích, strategických a kontrolních orgánech institucí.

Šetření na Archeologickém ústavu prokázalo ve sledovaném období výskyt vertikální segregace, tj. disproporčního zastoupení žen nebo mužů na různých příčkách zaměstnanecké hierarchie, především ve vedoucích, rozhodovacích nebo na vědeckých pozicích, byť v obecné rovině jsou ženy mezi zaměstnanými zastoupeny v nadpoloviční většině (průměrný počet zaměstnaných se na ARÚB ročně pohybuje kolem 80 osob). Ve vedení jsou ženy reprezentovány pouze u servisních oddělení, na ředitelské pozici a ve vedení výzkumných středisek ARÚB ženy prozatím nefigurovaly. Pozitivně se v monitorovacím období hodnotí nárůst počtu žen a mužů na doktorandských a postdoktorandských místech, které odráží dlouhodobou snahu vedení o generační obměnu. Komise GEP doporučuje pravidelně monitorovat zastoupení žen a mužů na všech pozicích v rámci organizační struktury ústavu a pokračovat v aktivních snahách o generační obměnu. V případě zjištění přetrvávající nerovnováhy u vědeckých, vedoucích a rozhodovacích pozic navrhnout a přijmout opatření. V případě vyhlášení výběrového řízení na akademickou pozici nebo při sestavování vědecké rady aktivně vyhledávat a oslovovat vhodné kandidátky při zachování odpovídající profesní kvalifikace. Dále doporučujeme zviditelňovat úspěšné vědkyně v oboru

³ Ke statistikám viz např. Crofony, T., Dvořáčková, J., Rypáčková P. et al. 2020: Jak na změnu: genderová rovnost ve výzkumné instituci. Praha, NKC – gender a věda, Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

a zvát je na přednášky s cílem inspirovat začínající vědkyně a studentky, které zvažují vědeckou dráhu v oboru archeologie. Doporučujeme hledat a využívat cesty k motivaci a internímu i externímu oceňování perspektivních talentovaných vědkyň.

5.3. Rovnováha žen a mužů při náboru a kariéřním postupu

Pravidla pro složení přijímacích komisí (s ohledem na vyrovnané zastoupení žen a mužů v komisi), prevence předpojatosti při výběrovém řízení a zásady přijímacího procesu pro neakademické pozice nejsou na ARÚB formalizovány ani ukotveny v žádném interním dokumentu. Chybí též nastavení procesu získávání zpětné vazby ze strany zaměstnaných. Na ústavu v současnosti neexistují striktně daná pravidla pro tzv. *onboarding*. Komise GEP doporučuje ARÚB formalizovat pravidla pro složení přijímacích komisí, dále standardizovat proces přijímání nových pracovníků a pracovníc (v souladu s OTM-R), zajistit školení pro osoby, které se podílejí na výběrových řízeních a školení na téma genderově senzitivního jazyka. Na základě zásady nevyučování dbát na lepší zprostředkování informací nečesky mluvícím zaměstnancům a zaměstnankyním. Doporučujeme vytvořit příručku pro nové zaměstnané a systematicky získávat zpětnou vazbu od zaměstnaných i osob, které ukončily pracovní poměr.

5.4. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu

Téma genderové dimenze ve výzkumu nebylo ze strany ARÚB doposud systematicky prosazováno, ačkoliv posouzení relevance genderové perspektivy a její případná integrace do obsahu výzkumu jsou nyní vyžadovány ze strany národních i nadnárodních grantových agentur. Mezi zaměstnanými ARÚB chybí povědomí o principech genderové dimenze ve společnosti i ve výzkumu. Komise GEP doporučuje zajistit školení o začleňování genderové perspektivy do výzkumu pro pracovníky a pracovníce a podporovat další vzdělávání v této oblasti.

5.5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Archeologický ústav bezpodmínečně zastává nulovou toleranci k diskriminaci, šikaně a genderově podmíněnému násilí. Šetření nicméně ukázalo, že aktuálně platný formální proces pro podávání stížností je pouze obecný a nereflektuje specifika sexuálního obtěžování. Doposud neproběhlo školení zaměřené na prevenci genderově podmíněného násilí. Komise GEP doporučuje jmenovat proškolenou osobu, která bude případy diskriminace vč. sexuálního obtěžování řešit, a na kterou se budou moct zaměstnanci a zaměstnankyně bezpečně obracet. Dále doporučujeme zajistit školení všech pracovníků a pracovníc na téma genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování.

5.6. Rovnost v odměňování

Archeologický ústav v Brně disponuje analýzou tzv. *gender pay gap*. V roce 2020 byl ARÚB ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR udělen Certifikát Logib za absolvování analýzy odměňování žen a mužů. V roce 2022 byla analýza nástrojem Logib zopakována, aby byl ověřen poslední vývoj platových rozdílů, a v září byl certifikát ARÚB znovu úspěšně udělen. Komise GEP doporučuje ARÚB pokračovat v pravidelném analyzování platové situace a vyvinout úsilí pro narovnání případných nerovností.

6 Harmonogram

1. Slad'ování osobního a pracovního života a organizační kultura

Aktivita	Cíl	Indikátor	Zodpovědnost	Termín
Revize a aktualizace interních dokumentů ARÚB s ohledem na formální přijetí politiky genderové rovnosti (vč. použití genderově senzitivního jazyka)	Kultivace kultury organizace a zvýšení transparentnosti	Počet zrevidovaných dokumentů	Ředitel ARÚB, Komise GEP	2023
Revize a aktualizace interních dokumentů ARÚB s ohledem na aktualizaci současných zaměstnaneckých benefitů a podmínek pro slad'ování osobního a pracovního života	Kultivace kultury organizace, zvýšení transparentnosti a zlepšení komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnanými	Počet zrevidovaných dokumentů	Ředitel ARÚB Komise GEP	2023
Zavedení intranetu na ARÚB	Zlepšení interní komunikace	Záložka na webové stránce	Ředitel ARÚB IT pracovník	2023
Pravidelně realizovat šetření spokojenosti zaměstnaných osob	Zlepšení interní komunikace a reflexe reálných potřeb zaměstnaných osob	Počet respondentů a respondentek	Ředitel ARÚB Komise GEP	2023, 2024, 2025
Vytvořit na pracovišti základní zázemí pro rodiče s malými dětmi	Zlepšení podmínek pro zaměstnané osoby s dětmi	Nákup přebalovacího pultu a jeho umístění v hlavní budově ARÚB	Komise GEP	2023
Školení na téma genderová rovnost pro všechny zaměstnané osoby	Zvyšování povědomí v genderové problematice a posilování rovných příležitostí	Počet uskutečněných školení, počet zúčastněných	Komise GEP	2023, 2025

2. Rovnováha žen a mužů ve vedení a rozhodování

Aktivita	Cíl	Indikátor	Zodpovědnost	Termín
Sběr a vyhodnocení genderově segregovaných dat	Monitoring a vývoj personálního zastoupení ARÚB	Výstup v průběžné a výroční zprávě	Ekonomicko-provozní oddělení	2022, 2023, 2024, 2025
Odborná přednáška vedená úspěšnými vědkyněmi v oboru	Zviditelňování talentovaných kolegů, motivace začínajících vědkyň	Počet uskutečněných přednášek, počet zúčastněných	Ředitel ARÚB Komise GEP	2023, 2024, 2025

3. Rovnováha žen a mužů při náboru a kariérním postupu

Aktivita	Cíl	Indikátor	Zodpovědnost	Termín
Formalizovat pravidla pro přijímání neakademických pracovníků a pracovníc dle principů OTM-R	Podpora opatření pro transparentní nábor	Vzniklý dokument	Ředitel ARÚB Komise GEP	2024
Školení pro osoby, které se podílejí na výběrových řízeních	Prevence nevědomé předpojatosti	Počet uskutečněných školení, počet zúčastněných	Komise GEP	2024
Školení na téma genderově senzitivní jazyk a komunikace pro osoby s rozhodovací pravomocí a PR tým	Zlepšení komunikace uvnitř organizace i směrem k veřejnosti	Počet uskutečněných školení, počet zúčastněných	Komise GEP	2024
Vytvoření příručky pro nové zaměstnance a zaměstnankyně	Posílení informovanosti zaměstnanců a zjednodušení adaptačního procesu	Vzniklá příručka	Komise GEP Ekonomicko-provozní oddělení Ředitel ARÚB	2025
Vytvoření dotazníku pro osoby při odchodu ze zaměstnání	Získávání zpětné vazby	Vzniklý dotazník	Komise GEP	2023
Překlad Plánu genderové rovnosti ARÚB a dalších základních interních směrnic do anglického jazyka	Odstranění jazykové bariéry v komunikaci se všemi zaměstnanými	Anglická verze GEP publikovaná na webových stránkách ARÚB	Komise GEP	2023, 2024

4. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu

Aktivita	Cíl	Indikátor	Zodpovědnost	Termín
Školení na téma začleňování genderové dimenze do obsahu výzkumu	Zvyšování povědomí o genderové problematice ve vědě	Počet uskutečněných školení, počet zúčastněných	Komise GEP	2024

5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Aktivita	Cíl	Indikátor	Zodpovědnost	Termín
Jmenovat kontaktní osobu	Podpora opatření proti sexuálnímu obtěžování	Určená osoba	Vedení ARÚB	2023
Zajistit školení kontaktní osoby	Zajištění dostatečného proškolení	Uskutečněné školení	Komise GEP	2024
Vyhledání a instrumentalizace vhodných a funkčních nástrojů pro řešení případného genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování	Vytvoření bezpečného prostoru pro nahlášení nevhodného chování	Přijaté opatření/směrnice	Kontaktní osoba Komise GEP	2024, 2025
Školení všech zaměstnaných osob na téma genderově podmíněného násilí	Prevence nevhodného chování	Počet uskutečněných školení, počet zúčastněných	Komise GEP	2024

6. Rovnost v odměňování

Aktivita	Cíl	Indikátor	Zodpovědnost	Termín
Pravidelně provádět analýzu platové situace nástrojem Logib	Prevence nerovnosti v odměňování	Získání certifikátu Logib	Personální úsek THS	2024