



č.j. USD/0370/2023

Plán genderové rovnosti Ústavu pro soudobé dějiny AV ČR, v. v. i.

Plán genderové rovnosti (GEP) je strategický dokument, který řeší genderové nerovnosti v instituci, systematicky a strukturovaně definuje kroky k dosahování rovnosti příležitostí. Přijetím tohoto strategického plánu se Ústav pro soudobé dějiny Akademie věd ČR, v. v. i., (ÚSD) veřejně zavazuje k podpoře genderové rovnosti jako jednoho ze svých rozvojových cílů a deklaruje, že rovné příležitosti jsou integrální součástí politiky ústavu. Aktuální nastavení opatření je koncipováno na časové období 4/2023–12/2024. Kratší období, než je obvyklé, bylo naplánováno z důvodu neplánované změny ve vedení ÚSD. Navazující verze GEP od roku 2025 pak předpokládá delší časový horizont, který by kopíroval funkční období řádně jmenovaného vedení ÚSD.

1. O Ústavu pro soudobé dějiny AV ČR

Ústav pro soudobé dějiny AV ČR (dále jen ÚSD) je vědecká instituce, jejímž posláním je vědecký výzkum v oblasti soudobých dějin a dějin vědy. Vnitřní struktura ústavu se časem proměňovala s tím, jak se měnilo těžiště výzkumu: od bádání o klíčových událostech politických dějin

Československa v období komunistického režimu v prvních letech existence ústavu ke komplexně pojatému mnohovrstevnému bádání o soudobých dějinách, včetně dějin společnosti, dějin každodennosti, dějin idejí, hospodářských dějin, mezinárodních vztahů.

2. Genderový audit

Analytické šetření mělo za cíl zmapovat aktuální situaci v ÚSD v oblasti genderové rovnosti, nediskriminace a podpory rovných příležitostí. Genderový audit vycházel z kombinovaného designu, který spojil kvantitativní data (dotazníkové šetření, analýza poskytnutých statistik) s kvalitativními (analýza dokumentů, individuální a skupinové rozhovory). Hlavní výsledky šetření jsou shrnuty v dokumentu Závěrečná zpráva: Výstupy z analýzy – Zjišťování stavu rovných příležitostí ÚSD AV ČR, v. v. i., leden 2023, který zpracovalo Gender Studies, o.p.s. Výstupy, závěry a doporučení byly následně využity jako podklad pro formulaci samotného plánu genderové rovnosti (GEP).

V průběhu auditu se tým věnoval pěti základním tematickým oblastem, pozornost se zaměřila na: 1) genderovou rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích; 2) genderovou rovnost v náboru a kariérním růstu; 3) sladování práce a osobního života, 4) integraci genderové dimenze do výzkumu; 5) preventivní opatření proti genderově podmíněnému násilí.

3. Návrh

Na základě všech uskutečněných fází genderového auditu byl sestaven následující plán aktivit a opatření, který odráží všechny výše zmíněné tematické osy. GEP obsahuje konkrétní aktivity a opatření vedoucí k trvalým/udržitelným změnám, indikátory plnění a zahrnuje také vyhodnocování změn.

Tematická osa 1 – Rovné zastoupení v rozhodovacích pozicích

opatření	aktivita	cíl/cílová skupina	indikátor	odpovědnost	termín
Systematicky sbírat genderově segregovaná data	každoroční sběr statistických dat	všichni zaměstnaní	pravidelný monitoring zastoupení mužů a žen na všech pozicích ústavu, na	pověřená osoba/ mzdová účetní	každoročně

			všech odděleních a v orgánech ÚSD		
--	--	--	-----------------------------------	--	--

Tematická osa 2 – Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu

opatření	aktivita	cíl/cílová skupina	indikátor	odpovědnost	termín
Genderově senzitivní jazyk v inzerci	vytvořit jednotný vzor inzerátu , pokračovat v používání inkluzivního jazyka; zdůrazňovat benefity, které mohou být atraktivní pro osoby, s pečovatelskými závazky	působit na cílené oslovování žen i mužů ve výběrových řízeních	zavedení inkluzivního jazyka do inzerce pracovních pozic	vědecká tajemnice	6/2023
Analýza rovného odměňování	sběr dat pro program	všichni zaměstnaní	otestování nástrojem LOGIB	vedení	od 12/2023 jednou ročně
Informovat o genderové rovnosti nové zaměstnance a zaměstnankyně	praktické školení pro nově příchozí zahrnující i informace o genderové rovnosti v kariérním růstu	nově zaměstnaní	realizované úvodní školení	vedoucí oddělení	dle potřeby

Tematická osa 3 – Sladování práce a osobního života, organizační kultura

opatření	aktivita	cíl/cílová skupina	indikátor	odpovědnost	termín
----------	----------	--------------------	-----------	-------------	--------

Institucionalizace opatření na podporu genderové rovnosti	agendu pro GEP ukotvit v popisu práce dotčených pracovních pozic	zanesení agendy genderové rovnosti do struktury ústavu	vytvořená agenda v rozsahu 0,5 FTE	vedení	6/2023
Zavedení flexibilních forem práce	definovat typy pracovních činností, které je možno vykonávat z jiného místa tak, aby se flexibilní formy práce staly dostupnými pro všechny zaměstnané (vědecko-výzkumní pracovníci/pracovnice, THS, knihovna)	všichni zaměstnaní	aktualizovaný pracovní řád	Vedení/ pověřená osoba/ THS	10/2024

Tematická osa 4 – Integrace genderové dimenze do výzkumu

opatření	aktivita	cíl/cílová skupina	indikátor	odpovědnost	termín
Zavádět genderovou dimenzi do výzkumů prováděných v ÚSD	zvyšování povědomí o integraci genderové dimenze do obsahu vědy a výzkumu; zdůraznit výstupy, které by bez genderové perspektivy přinášely neúplné výsledky	všichni výzkumní pracovníci a pracovnice	příklady dobré praxe	vedení	12/2023

Tematická osa 5 – Preventivní opatření k potírání genderově podmíněného násilí a dalších negativních jevů na pracovišti

opatření	aktivita	cíl/cílová skupina	indikátor	odpovědnost	termín
Identifikace genderově podmíněného násilí a negativních jevů	vytvoření poradního orgánu ředitele/ředitelky pro prošetření aktuálních podnětů z 1. čtvrtletí 2023	všichni zaměstnaní	závěrečná zpráva poradního orgánu	vedení	6/2023
Prevence negativních jevů na pracovišti, jako jsou mobbing, bossing, šikana či sexuální obtěžování	vstupní školení o hlavních principech etického chování na pracovišti, zásady komunikace a způsoby řešení zkušeností s negativními jevy na pracovišti	všichni zaměstnaní	realizace školení na téma bezpečné pracovní prostředí	vedení	5/2023
	účast na celonárodním dotazníkovém šetření UniSAFE – Genderově podmíněné násilí v akademickém prostředí	všichni zaměstnaní	výsledky dotazníkového šetření	vedení	10/2023

	zavést bezpečný a anonymizovaný systém pro podávání stížností pro případy sexuálního obtěžování a sociálně nevhodného chování	funkční bezpečný systém pro podávání stížností, resp. nahlašování sociálně nevhodného chování	metodický postup pro podávání stížností, včetně anonymních podnětů, vytvoření trust point	vedení	12/2023
	vytvoření interní politiky závazné pro všechny zaměstnané, aby zohledňovala genderově motivované negativní jevy, vyjadřovala nulovou toleranci vůči nim a nabízela proti nim obranu	tematizace oblasti genderově podmíněného násilí, prevence negativních jevů a formalizace jejich řešení	vytvoření dokumentu vyjadřujícího interní politiku	vedení/ poradní orgán	12/2024

Projednáno Radou pracoviště ÚSD dne 28. března 2023

digitální podpis a razítko ředitele