

V Praze dne 1. ledna 2023

Ř. j. USP/0156/2023

## PLĀN GENDEROVĚ ROVNOSTI (Gender Equality Plan) 2023–2025

### PREAMBULE

Ůstav stĀtu a prĀva AV ŘR, v. v. i. (dĀle jen „ŮSP“) je veřejnou vĀzkumnou institucí podle zĀkona Ř. 341/2005 Sb., o veřejnĀch vĀzkumnĀch institucích. Předmětem hlavní činnosti ŮSP je vědeckĀ vĀzkum v oblasti prĀva a prĀvní informatiky. ŮSP svou činností přispívĀ ke zvyšovĀnĀ úrovně poznĀnĀ a vzdělanosti a k využitĀ vědeckĀho vĀzkumu v praxi. ZískĀvĀ, zpracovĀvĀ a rozšĀřuje vědeckĀ a prĀvní informace, věetně vyvĀjenĀ specifickĀch prĀvnĀch software. VydĀvĀ vědeckĀ publikace (monografie, časopisy, sbornĀky apod.), poskytuje vědeckĀ posudky, stanoviska a doporuĀenĀ a provĀdĀ konzultaĀnĀ a poradenskou činnost. Ve spoluprĀci s vysokĀmi školami uskuteĀňuje doktorskĀ studijnĀ programy a vychovĀvĀ vědeckĀ pracovníky. V rĀmci předmětu svě činnosti rozvĀjĀ mezinĀrodní spoluprĀci, věetně organizovĀnĀ spoleĀnĀho vĀzkumu se zahraniĀnĀmi partnery, pĀjĀmĀnĀ a vysĀlĀnĀ stĀžistĀ, vĀměny vědeckĀch poznĀtkĀ a pĀjĀpravy spoleĀnĀch publikacĀ. PořĀdĀ vědeckĀ setkĀnĀ, konference a seminĀře apod., věetně mezinĀrodnĀch, a zajiřřuje infrastrukturu pro vĀzkum. Ůkoly realizuje samostatně i ve spoluprĀci s vysokĀmi školami a dalřimi vědeckĀmi a odbornĀmi institucemi.

ŮSP plně respektuje Evropskou chartu pro vĀzkumnĀ pracovníky a Kodex chovĀnĀ pro pĀjĀmĀnĀ vĀzkumnĀch pracovníkĀ ve vřech oblastech svě činnosti, věetně svobody vĀzkumu, etickĀch zĀsad, profesnĀ odpovědnosti a pĀstupu, odpovědnosti, sprĀvnĀ vĀzkumnĀ praxe, řĀřenĀ vědeckĀch, zapojenĀ veřejnosti, nediskriminace, genderově vyvĀženosti, spoluautorstvĀ, pracovnĀch podmĀnek, stability pracovnĀch mĀst, kariěrnĀho rozvoje, mobility, hodnocenĀ a nĀboru. PĀi tom vřem považuje ŮSP za prioritu vysokou odbornou úroveň každěho jednotlivce.

Tento dokument pĀedstavuje PlĀn genderově rovnosti Ůstavu stĀtu a prĀva AV ŘR, v. v. i., pro roky 2023 ař 2025 (GEP 2023–2025), zastřeřujĀcĀ strategii a aktivnĀ úsilĀ o podporu genderově rovnĀhy a rovnĀch pĀlĀležitĀstĀ. Vyjadřuje vĀli ŮSP zajistit dodrřovĀnĀ principu rovnosti pĀi realizaci vřech činnĀstĀ v jeho pĀsobnosti. GEP se sklĀdĀ z aktivit zaměřenĀch na odbourĀvĀnĀ nevědomĀch pĀedsudkĀ, implementaci strategiĀ, podporu odstraňovĀnĀ bariěr rovnosti a monitorovĀnĀ pokroku pĀstřednictvĀm stanovenĀch indikĀtorĀ. Je zaměřen na vřechny zaměstnanĀ osoby, vědeckĀ i nevědeckĀ.

## ŮVOD

ŮSP potvrzuje svŮj zĀvazek k rovnosti žen a mužŮ v rĀmci akademickĀ obce i v širšĀm akademickĀm prostředĀ. ŮSP proto vŮdy podporoval a bude i nadĀle podporovat rozvoj a přĀjĀmĀnĀ opatřenĀ, kterĀ posilujĀ rovnost žen a mužŮ a sociĀlnĀ spravedlnost v rĀmci našĀ komunity.

DlouhodobĀ cĀle jsou přede všĀm nĀsledujĀcĀ:

- dosĀhnout přimĀřenĀ rovnomĀrnĀho zastoupenĀ žen a mužŮ v rĀmci všech zamĀstnaneckĀch kategoriĀ,
- zajistit, aby všichni zamĀstnanci/zamĀstnankynĀ mĀly stejnĀ přĀstup k informacĀm tĀkajĀcĀm se prĀce,
- zajistit, aby pohlavĀ neovlivňovalo mzdy jednotlivcŮ,
- podporovat rodiče a umožnit jim skloubit prĀci s rodičovstvĀm,
- udržovat pracovní (přĀpadnĀ vĤukovĀ) prostředĀ bez sexuĀlnĀho obtĀžovĀnĀ.

ŮSP vychĀzĀ z existujĀcĀch doporučenĀ EU (např. pokyny Horizon Europe k plĀnŮm rovnosti žen a mužŮ, ISBN 978-92-76-391845, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>), doporučenĀ nĀrodnĀch autorit (NĀrodní kontaktnĀ centrum pro gender a vĀdu, SociologickĀ Ůstav AV ŇR) a dalšĀch relevantnĀch zdrojŮ.

## SPECIALIZOVANĀ ZDROJE

ŮSP prohlašuje, že vyčlenil lidskĀ zdroje a odbornĀ znalosti v oblasti rovnosti žen a mužŮ pro realizaci tohoto plĀnu rovnosti žen a mužŮ.

Ředitel je statutĀrnĀm zĀstupcem ŮSP. ZavĀzal se aktivnĀ prosazovat rovnost žen a mužŮ a implementaci GEP. PřĀdĀluje finančnĀ zdroje na aktivity v oblasti rovnosti.

Pracovní skupina pro PlĀn genderovĀ rovnosti (GEP) je pracovní skupinou, kterĀ monitoruje, analyzuje a navrhuje kroky v rĀmci GEP. Pracovní skupinu vede žena a členy jsou zĀstupci odborovĀ organizace a řadovĀ zamĀstnanci/zamĀstnankynĀ. Pracovní skupina provedla v roce 2022/2023 dotaznĀkovĀ šetřenĀ v ŮSP a v rĀmci plnĀnĀ GEP 2023-2025 bude dohlĀžet na plnĀnĀ zĀvazkŮ v oblasti rovnosti žen a mužŮ. Ředitel nenĀ v pracovní skupinĀ zastoupen.

## SBĚR A MONITOROVÁNÍ ÚDAJŮ

V roce 2022/2023 se uskutečnilo dotazníkové šetření (viz zprávy z genderového auditu aj.), které mělo za cíl zmapovat aktuální situaci v ÚSP v následujících oblastech:

1. Genderový audit
  - a. Základní identifikační otázky
  - b. Rodina a práce
  - c. Pracovní podmínky a klima
  - d. Gender ve výzkumu
2. Sexuální obtěžování

Výsledky šetření byly projednány pracovní skupinou GEP, postoupeny řediteli ústavu a prezentovány na poradě vedoucích oddělení a výzkumných jednotek. Výstupy, závěry a doporučení byly následně využity jako podklad pro formulaci samotného plánu genderové rovnosti (GEP) a promítnuty do níže uvedených tematických os.

ÚSP pravidelně po uzavření kalendářního roku monitoruje údaje o zaměstnancích podle pohlaví a každoročně sleduje genderovou strukturu:

Členění výzkumných pracovníků podle věku a pohlaví (stav k 31. 12. 2022 fyzické osoby)

Věk	Muži	Ženy	Celkem
do 40 let	5	10	15
41–50 let	18	12	30
51–60 let	2	1	3
víc než 60 let	8	3	11
Celkem	33	26	59

Počet ostatních vysokoškolsky vzdělaných pracovníků (stav k 31. 12. 2022 fyzické osoby)

	Třída	Muži	Ženy	Celkem
Odborný pracovník výzkumu a vývoje	201	0	0	0
Doktorand	202	3	4	7
Celkem				

Počet ostatních pracovníků (stav k 31. 12. 2022 fyzické osoby)

	Třída	Muži	Ženy	Celkem
Odborný pracovník s VŠ	300	1	4	5
Odborný pracovník se SŠ, VOŠ	400	1	2	3
Odborný pracovník VaV SŠ, VOŠ	500	0	0	0
THP pracovník	700	1	8	9
Dělník	800	1	0	1
Provozní pracovník	900	0	0	0
Celkem		4	14	18

ÚSP bude pravidelně analyzovat údaje o zaměstnancích/zaměstnankyních podle pohlaví a každoročně sleduje genderovou strukturu a sledovat vývoj (zejména podíl žen).

### Plán 2023–2025

Na základě všech uskutečněných fází genderového auditu byl sestaven následující plán aktivit a opatření, který odráží všechny níže 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

Systematicky vést genderové statistiky v oblasti přijímání, interní fluktuace, povyšování. Sledovat trendy a vývoj v zaměstnanecké populaci a připravovat dle toho potřebnou interní personální politiku.

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost	Termín
systematicky sbírat genderově tříděná data	sběr statistických dat	všichni zaměstnanci a zaměstnankyně	monitoring zastoupení mužů a žen na všech pozicích a v orgánech	mzdová účetní / pracovní skupina	každý rok (po vydání VZ ÚSP za uplynulý kalendářní rok)

## Tematická osa 2 – Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu

Vytvořit jednotný vzor inzerátu při přijímání, používat inkluzivní jazyk. Při přijímání zdůrazňovat benefity, které mohou zajímat osoby s pečovatelskými závazky. Vést genderové statistiky, a to také v oblasti odměňování. Sledovat trendy a vývoj v zaměstnanecké populaci a připravovat dle toho potřebnou interní personální politiku.

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost	Termín
inzerce – genderově vyvážený jazyk	vytvořit jednotný vzor inzerátu	působit na cílené oslovení žen i mužů ve výběrových řízeních	zavedení inkluzivního jazyka do inzerce pracovních pozic	vědecká tajemnice / vědecký tajemník	3/2024
informovat o genderové rovnosti nové zaměstnance a zaměstnankyně	poučení pro nové zaměstnance a zaměstnankyně při nástupu	noví zaměstnanci a zaměstnankyně	poučení o genderové rovnosti v kariérním růstu	vedoucí/THS	dle potřeby
analýza rovného odměňování	sběr statistických dat	všichni zaměstnanci a zaměstnankyně	genderová rovnost v odměňování	vedení	každý rok (po vydání VZ ÚSP za uplynulý kalendářní rok)

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

Organizační kultura a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem jsou klíčovými složkami při vytváření příjemného pracovního prostředí, v němž mohou muži i ženy využívat rovné příležitosti k budování své kariéry.

Podporovat využití flexibilní pracovní doby, rozšířit možnosti využití práce z domova v případech, kdy je to vhodné a účelné, zejména s ohledem na genderové hledisko a sladění pracovního a osobního života. Spolupracovat se subjekty specializujícími se na gender, odebírat pravidelně newsletter. Podpořit pracovní setkávání zaměstnanců a zaměstnankyň jako prostoru pro formalizované setkávání se, např. pokračovat v roce 2023 v organizaci Interních seminářů USP.

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost	Termín
zavedení flexibilních forem práce	práce z domova v případech, kdy je to vhodné a účelné	všichni zaměstnanci a zaměstnankyně	pracovní řád	vedení/THS	12/2024

### Tematická osa 4 – Integrace genderové dimenze do výzkumu

Komunikovat a zdůvodňovat vnášení genderové dimenze do výzkumů, které jsou v ÚSP uskutečňovány. Zvážit v této souvislosti výběr témat výzkumu. Zvážit interní debatu o způsobu a potřebě včleňování genderové dimenze do výzkumu. Spolupracovat se subjekty specializujícími se na gender a vědu, účastnit se jejich akcí, možnost online a sociálních platform.

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost	Termín
zavádění genderové dimenze do výzkumů	zvyšování povědomí o integraci genderové dimenze do obsahu vědy a výzkumu	výzkumní pracovníci a pracovnice	příklady dobré praxe	vedení	průběžně

### Tematická osa 5 – Preventivní opatření genderově podmíněného násilí

Deklarovat nulovou toleranci k negativním jevům na pracovišti jako jsou mobbing, bossing, šikana či sexuální obtěžování. Posílit manažerské a personalistické dovednosti vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň, včetně jejich citlivosti k negativním jevům na pracovišti, včetně nerovnosti a diskriminace a k možnostem jejich prevence.

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost	Termín
prevence negativních jevů na pracovišti	školení o principech etického chování na pracovišti, zásady komunikace a způsoby řešení	vedoucí pracovníci a pracovnice	školení na téma bezpečné pracovní prostředí	vedení	3/2024
prevence negativních jevů na pracovišti	školení o principech etického chování na pracovišti, zásady komunikace	všichni zaměstnanci a zaměstnankyně	školení na téma bezpečné pracovní prostředí	vedení	12/2025

ředitel

Ústav státu a práva AV ČR, v. v. i.