

V Praze dne 1. června 2022  
Č. j. USP/0732/2022

## PLĀN GENDEROVĚ ROVNOSTI (Gender Equality Plan)

### PREAMBULE

Ůstav stĀtu a prĀva AV ŘR, v. v. i. (dĀle jen „ŮSP“) plnĚ respektuje Evropskou chartu pro vĚzkumnĚ pracovníky a Kodex chovĀnĪ pro pŕijĪmĀnĪ vĚzkumnĚch pracovníkŮ ve vĚech oblastech svĚ činnosti, vĚčetně svobody vĚzkumu, etickĚch zĀsad, profesnĪ odpovĚdnosti a pŕĪstupu, odpovĚdnosti, sprĀvnĚ vĚzkumnĚ praxe, ťĪřenĪ vĚsledkŮ, zapojenĪ veŕejnosti, nediskriminace, genderovĚ vyvĀženosti, spoluautorstvĪ, pracovnĪch podmĪnek, stability pracovnĪch mĪst, kariĚrnĪho rozvoje, mobility, hodnocenĪ a nĀboru. Pŕi tom vĚem považuje ŮSP za prioritu vysokou odbornou ůroveň kaŕdĚho jednotlivce.

Tento dokument vyjadŕuje vŮli ŮSP zajistit dodrŕovĀnĪ principu rovnosti pŕi realizaci vĚech činnostĪ v jeho pŮsobnosti.

### ŮVOD

ŮSP potvrzuje svŮj zĀvazek k rovnosti ŕen a muŕŮ v rĀmci akademickĚ obce i v ťĪrĥĪm akademickĚm prostŕedĪ. ŮSP proto vŕdy podporoval a bude i nadĀle podporovat rozvoj a pŕijĪmĀnĪ opatŕenĪ, kterĀ posilujĪ rovnost ŕen a muŕŮ a sociĀlnĪ spravedlnost v rĀmci naĥĪ komunity.

DlouhodobĚ cíle jsou pŕedevĚĥm nĀsledujĪcĪ:

- dosĀhnout pŕimĚŕenĚ rovnomĚrnĚho zastoupenĪ ŕen a muŕŮ v rĀmci vĚech zamĚstnaneckĚch kategoriĪch,
- zajistit, aby vĚichni zamĚstnanci/zamĚstnankynĚ mĚly stejnĚj pŕĪstup k informacĪm, tĚkajĪcĪm se pŕáce,
- zajistit, aby pohlavĪ neovlivŕovalo mzdy jednotlivcŮ,
- podporovat rodiće a umoŕnit jim skloubit pŕáci s rodičovstvĪm,
- udrŕovat pracovnĪ (pŕĪpadnĚ vĚukovĚ) prostŕedĪ bez sexuĀlnĪho obtĚŕovĀnĪ.

ŮSP vychĀzĪ z existujĪcĪch doporućenĪ EU (napŕ. pokyny Horizon Europe k plĀnŮm rovnosti ŕen a muŕŮ, ISBN 978-92-76-391845, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>), doporućenĪ nĀrodnĪch autorit (NĀrodnĪ kontaktnĪ centrum pro gender a vĚdu, SociologickĚj ůstav AV ŘR) a dalĥĪch relevantnĪch zdrojŮ.

## SPECIALIZOVANĚ ZDROJE

ŮSP prohlašuje, že vyčlenil lidské zdroje a odborné znalosti v oblasti rovnosti žen a mužů pro realizaci tohoto plĀnu rovnosti žen a mužů. Vytvořil pracovní skupinu pro PlĀn genderové rovnosti („Gender Equality Plan“), která bude dohlížet na plnění zĀvazků v oblasti rovnosti žen a mužů a bude je garantovat. Vstupní informace shromažďuje pracovník určený ředitelem. Ředitel není v pracovní skupině zastoupen. Pracovní skupinu vede žena a členy jsou zĀstupci odborové organizace a řadoví zĀměstnanci/zĀměstnankyně.

## SBĚR A MONITOROVÁNÍ ŮDAJŮ

ŮSP bude pravidelně analyzovat Ůdaje o zĀměstnancích/zĀměstnankyních a studentech/studentkách podle pohlaví a bude každoročně sledovat genderovou strukturu a sledovat vĵvoj (zejměna podíl žen) zejměna v těchto ukazatelích:

1. poćet zĀměstnanců/zĀměstnankyň ŮSP,
2. poćet vedoucích pracovníků/pracovnic (osob s rozhodovací pravomocí),
3. poćet vědeckých pracovníků/pracovnic v daných kategoriích,
4. poćet doktorandů/doktorandek,
5. poćet odborných pracovníků/pracovnic,
6. poćet pracovníků/pracovnic mimo vědecká oddělení,
7. poćet osob na mateřské/rodičovské dovoleně,
8. poćet osob ćerpajících dlouhodobě neplaceně volno (nad 4 tĵdny),
9. poćet osob pobírajících podporu ze sociálního fondu.

## ŠKOLENÍ

ŮSP si uvědomuje, že organizační kultura a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem jsou klíčovými složkami při vytváření příjemného pracovního prostředí, v němž mohou muži i ženy využívat rovně příležitosti k budování své kariéry. Organizační kultura a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem je široká tematická oblast, která se zabývá otázkami, jako jsou například:

1. Komunikace zohledňující genderové aspekty.
2. Ustanovení o péči o děti.
3. Ustanovení o mateřské/otcovské/rodičovské dovoleně.
4. Opatření v oblasti péče o děti na pracovišti.
5. Možnost práce na částečný ůvazek nebo ůpravy pracovní doby.
6. Rovnováha mezi muži a ženami ve vedení a rozhodování.
7. Rovně příležitosti při komunikaci s veřejností a seznamování laické veřejnosti s výsledky své práce.
8. Rovně příležitosti při ćerpání sociálních bonusů ze sociálního fondu.

Ve vřech pŕıpadech je pŕısluřnŕy vedoucí odpovĕdnŕy za zajiřtĕnı dodrřovĀnı vŕıe uvedenŕch opatŕenı v rĀmci svĕ zŕny vlivu a za poskytnutı pomoci (v pŕıpadĕ potŕeby). V kařdĕm pŕıpadĕ je pracovnı skupina k dispozici a je pŕıpravena pomoci.

## ZĀVĚR

ŮSP se dlouhodobĕ snařı bŕt genderovĕ vyvĀřenou institucı, jejiř členovĕ majı rovnŕy pŕıstup k vedoucım a dalřım rozhodovacım funkcım a vyvĀřenĕ se na nich podıleji. ŮSP se podılı na vzdĕlĀvĀnı. Povařujeme proto za dŕleřitĕ, aby vzdĕlĀvacı prostŕedı bylo prostĕ genderovŕch pŕedsudkŕ. Povařujeme takĕ za dŕleřitĕ zaĀlenit genderovŕy rozmĕr do vŕzkumu. V ŮSP se snařıme pĕstovat komunitu, kterĀ funguje zĀsadnĕ na zĀkladĕ vzĀjemnĕho respektu mezi vřemi svŕmi Āleny bez ohledu na pohlavı.

ŮSP dbĀ na to, aby pŕıpadnĕ problĕmy mezi zamĕstnanci/zamĕstnankynĕmi byly řeřeny v prvnı řadĕ v souladu s prĀvnımı pŕedpisy Ňeskĕ republiky (zĀkonık pŕĀce, projednĀnı s odborovou organizacı). V ŮSP bude zŕızeno kontaktnı mısto, kde povĕřenĀ osoba shromařřuje a řeřı pŕıpadnĕ stıřnosti vĀetnĕ tĕch, kterĕ se tŕkajı nĀsilı na zĀkladĕ pohlavı nebo sexuĀlnıho obtĕřovĀnı.

Vŕıe uvedenĕ zĀsady postupnĕ ŮSP zakotvuje v rŕznŕch vnitřnıch pŕedpisech, kterĕ jsou veřejnĕ a dostupnĕ vřem zamĕstnancım/zamĕstnankynım. Vĕřıme, že dıky nařemu trvalĕmu ŕsilı se nĀm daŕı a bude daŕıt i nadĀle pŕıspıvat k rovnosti řen a muřŕ v akademickĕm prostŕedı.

ředitel  
Ůstav stĀtu a prĀva AV ŇR, v. v. i.