

# Plán genderové rovnosti MUA AV ČR, v. v. i.

Přehled průběžného plnění k 31. 12. 2024

## Úvodní ustanovení

Genderová rovnost je hodnotou, která je sdílena nejen na evropské úrovni a v legislativním prostředí jednotlivých států (např. Listinou základních práv a svobod, Antidiskriminačním zákonem, Zákoníkem práce, Evropskou sociální chartou apod.), ale je formulována i přímo v prostředí evropského výzkumného prostoru. Již od roku 2012 se zavádí pobídky ve smyslu zajištění srovnatelných pracovních podmínek pro výzkumnice a výzkumníky v Evropě a umožnění jejich mobility napříč výzkumnými týmy.<sup>1</sup> Evropská komise podporuje tuto oblast i v rámci **Evropské charty výzkumných pracovníků** a **Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků** a následně oceňuje v rámci **HR Excellence in Research Award** (HR Award), prestižního ocenění udělovaného za excelenci v péči o lidské zdroje ve vědeckém prostředí.

Plán rovných příležitostí (GEP) je strategický dokument, který systematicky a strukturovaně definuje kroky k dosahování genderové rovnosti. Přijetím tohoto strategického plánu se MUA AV ČR také veřejně zavazuje k podpoře genderové rovnosti jako jednoho ze svých rozvojových cílů a deklaruje, že rovné příležitosti jsou integrální součástí politiky ústavu.

GEP obsahuje konkrétní aktivity a opatření vedoucí k trvalým a udržitelným změnám, indikátory plnění a zahrnuje také vyhodnocování změn.

Jeho možné prioritní osy jsou:

Tematická osa 1: sladování práce a osobního života, organizační kultura

Tematická osa 2: genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích

Tematická osa 3: genderová rovnost v náboru a kariéřním růstu

Tematická osa 4: integrace genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů

---

<sup>1</sup> [European Commission Communication on ‘A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth’ \(COM\(2012\) 392 final\)](#)

Tematická osa 5: preventivní opatření genderově podmíněného násilí

Konkrétní GEP MÚA je výběrem z této struktury, který získalo vedení MÚA z externě zpracovaného genderového auditu. Ten napomohl identifikovat oblasti, jimž je vhodné věnovat pozornost přednostně. Zároveň audit také poskytl zpětnou vazbu o oblastech, které již aktuálně MÚA kvalitně pokrývá a v nichž jde především o udržení dobré praxe.

## Vize a cíle

GEP stanovuje dlouhodobé a krátkodobé cíle. Aktuální nastavení akčního plánu je směřováno na pětileté období s ohledem na uskutečnitelnost navržených opatření, i na zcela praktické zahrnutí přípravy a realizace GEP v rámci funkčního období vedení ústavu.

Prioritizace opatření proběhla na základě externě zpracované genderového auditu, který přinesl zpětnou vazbu k nastavené genderové politice v rámci MÚA a vytypoval oblasti pro další rozvoj. S vědomím provázanosti oblasti genderové rovnosti do všech fází personálního procesu a oblastí nejen strukturálních, ale i individuálních, se MÚA rozhodl v následujícím 5-letém období zaměřit především na tematickou osu č. 3: genderovou rovnost v náboru a kariérním růstu. Dále pak bude směřována pozornost na tematickou osu č. 1, v níž bude soustředěn zájem na ukotvení flexibilních opatření a podpory rozvoje opatření na podporu sladování práce a osobního života, a tematickou osu č. 5, jež ukotví možnosti prevence negativních jevů na pracovišti a sexuálního obtěžování.

Naši prioritou je vytvoření takového prostředí, které bude vstřícné, nediskriminující a veškeré procesy, od nábory po kariérní růst, budou férové a transparentní. Ukotvení agendy genderové rovnosti je hlavním doporučením plynoucím z genderového auditu a GEP se proto v následujícím pětiletém období bude soustředit především na její základní institucionalizaci v rámci MÚA.

Povinnou součástí GEP je alokace finančních a lidských zdrojů, které umožní efektivní implementaci navržených opatření. Dále pak vzdělávání v oblasti genderové rovnosti a sběr a evaluace genderově segregovaných personalistických dat, čemuž se cíleně věnují následující oddíly.

## Účelové zdroje

V prvním 5-ti letém období implementace GEP budou zdroje využívány interní, do budoucího období plánujeme využít i zdroje projektové, pokud budou k dispozici. Odpovědnost za realizaci agendy bude sdílena mezi pozicí ředitele/ky MÚA a Zástupce/Zástupkyně pro administrativu a styk s veřejností, čímž bude zároveň zajištěna podpora nejvyššího vedení, a pozicí HR specialista/ka.

## Vzdělávání a budování kapacit

Nedílnou součástí je zvyšování povědomí o problematice genderové rovnosti mezi všemi řídicími pracovníky a pracovníci, rozvíjení jejich kompetencí pro genderově senzitivní personální řízení, a dále vzdělávání a školení všech zaměstnaných na MÚA. V období 5 let trvání tohoto GEP se MÚA zavazuje především proškolit své řídicí zaměstnané v oblasti work-life balance a genderově senzitivního managementu.

## Monitoring a evaluace

Genderové statistiky jsou pro ukotvení agendy genderové rovnosti zcela zásadní. MÚA se zavazuje každoročně monitorovat genderovou strukturu všech zaměstnaných, včetně menších celků jako vedení MÚA, oddělení a poradních orgánů ředitele (např. ústavní rada, obě atestační komise apod.). Vznikne tak robustní informační báze o vývoji zastoupení žen a mužů na MÚA na jednotlivých hierarchických pozicích, ale i kariérních stupních, kterou bude možné využít pro další evaluace a šetření rovných příležitostí.

Akční plán není cílem sám o sobě. Jeho naplňování bude nejen průběžně monitorováno, ale také evaluováno. K tomu slouží i stanovení odpovědnosti a termínu plnění jednotlivých opatření a aktivit. Zároveň 5-ti letý horizont realizace umožňuje tuto fázi zařadit nejen jako součást jednotlivých opatření, ale věnovat se evaluaci plánu i jako součást přípravy na nové období dalšího GEP.

Projednáno Radou pracoviště: 25. 10. 2022

.....  
doc. Dr. Phil. Rudolf Kučera, PhD.  
Ředitel

## Tematická osa 1: sladování práce a osobního života, organizační kultura

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost/zdroje	Termín	Splněno k 31. 12. 2024
<b>Ukotvení možnosti flexibility na MÚA</b>	Definovat práci, kterou je možno vykonávat z jiného místa tak, aby byla dostupná pro všechny typy zaměstnaných (THS, archiv, projektoví, vědecko-výzkumní)	<b>Zvýšit dostupnost FFP pro všechny zaměstnané, především na THS pozicích a odd. archivu</b>		<b>Vedení MÚA, ředitel, HR</b>	<b>6/2023</b>	
	Aktualizovat Nařízení ředitele č. 2/2012 ve	<b>Všichni zaměstnaní</b>	<b>Aktualizované nařízení ředitele o organizaci pracovní</b>	<b>Vedení MÚA, ředitel, HR</b>	<b>6/2023</b>	

	smyslu ukotvení různých flexibilních forem práce (klouzavá pracovní doba, práce z domova)		doby			
	Informovat o flexibilitě a její dostupnosti všechny zaměstnané	<b>Podpořit možnost využití FFP pro sladování práce a osobního života</b>	<b>Interní komunikace a publicita pro aktualizované nařízení ředitele</b>	<b>Vedoucí pracovníci a pracovníci</b>	<b>9/2023 a následně průběžně</b>	
<b>Prevence negativní flexibility</b>	Uspořádat školení k prevenci syndromu vyhoření a genderovým přesahům	<b>Vedoucí pracovníci a pracovníci</b>	<b>Školení</b>	<b>Vedoucí</b>	<b>12/2024</b>	<b>X</b>
	Zvýšit kompetence a senzitivitu vedoucích zaměstnaných ve smyslu řízení flexibility a genderově senzitivního managementu	<b>Vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně senzitivně řídí zaměstnané</b>	<b>Školení</b>	<b>HR</b>	<b>6/2024</b>	

<b>Institucionalizace genderové rovnosti v rámci MÚA</b>	Vytvořit agendu pro GFP a tuto ukotvit v popisu práce relevantních pozic	<b>Institucionalizovat agendu GR v rámci MÚA s adekvátními lidskými zdroji</b>	<b>Vytvořená agenda GFP v rozsahu 0,3 úvazek</b>	<b>Vedení MÚA</b>	<b>2027</b>	
	Zahrnout genderovou rovnost do organizačního řádu MÚA	<b>Podpořit vnímání kontextu GR v rámci výzkumu, ale i samotného MÚA</b>	<b>Genderová rovnost explicitně formulovaná a kodifikovaná jako důležitá hodnota MÚA</b>	<b>Vedení MÚA</b>	<b>12/2023</b>	
	Systematicky sbírat genderové statistiky	<b>Monitorovat stav genderové rovnosti v rámci instituce</b>	<b>Definované oblasti zájmu a procesy sběru dat pro genderové statistiky</b>	<b>HR</b>	<b>Od 12/2022 pravidelně každoročně</b>	X
	Systematicky reportovat genderové statistiky dovnitř ústavu (roční přehledy)	<b>Informovat o stavu genderové rovnosti</b>	<b>Roční statistické přehledy o genderových ukazatelích</b>	<b>HR, vedení MÚA</b>	<b>Od 12/2022 pravidelně každoročně</b>	X
	Výroční zprávy obohatit o hledisko genderové rovnosti		<b>Výroční zprávy s genderovou analýzou</b>	<b>HR, vedení MÚA</b>	<b>Od 6/2023 pravidelně každoročně</b>	X
	Vytvořit plán	<b>Rozvíjet</b>	<b>Realizace školení</b>	<b>Vedení MÚA</b>	<b>12/2023 a</b>	X

	školení a vzdělávání v oblasti genderové rovnosti pro vedoucí zaměstnané	<b>kompetence vedoucích pracovníků a pracovníků pro genderově senzitivní řízení lidských zdrojů</b>	<b>rozdíjejí kompetence pro férové řízení a vedení zaměstnaných</b>		<b>následná realizace průběžně</b>	
	Postupně revidovat interní a externí materiály MÚA s ohledem na genderově inkluzivní jazyk	<b>Při novelizacích zahrnout genderově citlivý jazyk</b>	<b>Aktualizované dokumenty užívající genderově inkluzivní jazyk</b>	<b>Vedení MÚA, PR, vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně</b>	<b>Průběžně</b>	<b>X</b>

### **Tematická osa 3: genderová rovnost v náboru a kariéerním růstu**

<b>Opatření</b>	<b>Aktivita</b>	<b>Cíl/cílová skupina</b>	<b>Indikátor</b>	<b>Odpovědnost/zdroje</b>	<b>Termín</b>	<b>Splněno k 31. 12. 2024</b>

<b>Genderově korektní inzerce</b>	Jazykově upravit standard inzerce v obou jazykových tvarech	<b>Působit na cílené oslovování žen i mužů do výběrových řízení</b>	<b>Inzerce veškerých pracovních pozic užívá genderově inkluzivní jazyk</b>	<b>HR</b>	<b>12/2022</b>	<b>X</b>
	Monitorovat zveřejňování inzerce a reakcí na ně z pohledu přihlášených (ž/m)	<b>Působit na cílené oslovování žen i mužů do výběrových řízení</b>	<b>Genderové statistiky zájemců/kyň o inzerované pozice na MÚA</b>	<b>HR</b>	<b>Každoročně od 6/2023</b>	<b>X</b>
<b>Genderově vyvážené výběrové komise</b>	Monitorovat zastoupení žen a mužů ve výběrových komisích	<b>Sledovat dopady rovného zastoupení</b>	<b>Genderové statistiky členů/ek výběrových komisí</b>	<b>HR</b>	<b>Každoročně od 6/2026</b>	
<b>Genderově vyvážené výzkumné týmy</b>	Monitorovat zastoupení žen a mužů ve výzkumných týmech	<b>Sledovat dopady rovného zastoupení</b>	<b>Genderové statistiky členů/ek výzkumných týmů</b>	<b>HR</b>	<b>Každoročně od 1/2026</b>	

## Tematická osa 5: preventivní opatření genderově podmíněného násilí

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost/zdroje	Termín	Splněno k 31. 12. 2024
<b>Vytvoření bezpečného systému hlášení stížností</b>	V interních dokumentech MÚA definovat genderově podmíněné násilí v kontextu zaměstnání a další negativní jevy s ním spojené	<b>Tematizace oblasti genderově podmíněného násilí a nastavení efektivního řešení podnětů</b>	<b>Zahrnutí genderově podmíněného násilí do interních dokumentů, např. organizačního řádu</b>	Vedení MÚA	12/2025	
	Zavést bezpečný a anonymní systém pro podávání stížností v oblasti personalistické agendy a vztahů na pracovišti	<b>Podpořit oběti negativních jevů na pracovišti, usnadnit podání podnětu</b>	<b>Proces podávání stížností, včetně anonymních podnětů (schránka důvěry)</b>	Vedení MÚA	12/2025	

	Zajistit širokou informovanost o nově zavedeném systému stížností v MÚA i pro nově nastoupivší zaměstnané	<b>Zvýšit informovanost o nástrojích a řešení těchto jevů mezi všemi zaměstnanými</b>	<b>Zahrnutí do úvodního vstupního školení pro zaměstnance a zaměstnankyně MÚA</b>	<b>HR, odpovědná osoba</b>	<b>12/2026</b>	
--	---	---	---	----------------------------	----------------	--