

# Plán genderové rovnosti

Gender Equality Plan (GEP)

Ústav pro českou literaturu AV ČR, v. v. i.

verze 1

říjen 2022



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



## INFORMACE O ORGANIZACI

<b>Ústav pro českou literaturu AV ČR, v. v. i., zkratka: ÚČL</b>		
<p>Ústav pro českou literaturu AV ČR, v. v. i., je největším neuniverzitním pracovištěm v České republice, které se věnuje základnímu výzkumu v oblasti literárněvědné bohemistiky. Předmětem výzkumů prováděných v ÚČL jsou historie i současnost české literatury, teorie literatury a literární život v českých zemích. ÚČL je ústavem zřízeným Akademií věd ČR, od roku 2007 má v souladu s národní legislativou právní formu tzv. veřejné výzkumné instituce. Součástí ÚČL je velká výzkumná infrastruktura Česká literární bibliografie, která zajišťuje bibliografické a biografické informace pro obor literárněvědné bohemistiky v mezinárodním měřítku. ÚČL se dlouhodobě snaží vytvářet rovné a inspirativní pracovní prostředí a organizovanou podporu výzkumným pracovníkům a pracovnícím při vědecké práci. I díky tomu je držitelem ocenění HR Award.</p>		
	<b>muži</b>	<b>ženy</b>
<b>zaměstnanci a zaměstnankyně<sup>1</sup></b>	<b>140</b>	
muži x ženy	<b>62</b>	<b>78</b>
z toho odborní pracovníci výzkumných oddělení V1	4	10
z toho R1	3	9
z toho R2	5	7
z toho R3	39	27
z toho R4	3	1
administrativa a knihovna	8	24
<b>dle FTE</b>	<b>120,5</b>	
muži x ženy	<b>57,65</b>	<b>62,85</b>
z toho odborní pracovníci výzkumných oddělení V1	3,5	8,3
z toho R1	2,3	6,9
z toho R2	4,5	6,3
z toho R3	37,4	19,5
z toho R4	2,25	1
Administrativa a knihovna	7,7	20,85
<b>Počet osob na vedoucích pozicích</b>	<b>26</b>	
muži x ženy	<b>18</b>	<b>8</b>
Vedení instituce	5	0
Vedoucí oddělení (výzkumná oddělení / servisní pracoviště a knihovna)	8/1	0/3

<sup>1</sup> K měsíci říjnu.

Vedoucí týmů	3	2
Vedoucí sekcí	1	3
<p><b>Stav řešení genderové problematiky v ÚČL do doby přípravy Plánu genderové rovnosti (GEP)</b>  ÚČL se systematicky zabývá genderovou problematikou od roku 2019, kdy započaly přípravné práce na procesu vedoucího k implementaci Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), které byly završeny získáním HR Award v roce 2022. Součástí vypracovaného Akčního plánu HRS4R je taktéž záměr zpracovat Plán genderové rovnosti. Od roku 2019 taktéž ÚČL sbírá genderově segregovaná data.</p>		

## INFORMACE K PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

<p><b>Zpracovatelský tým Plánu genderové rovnosti a přehled dalších subjektů vstupujících do procesu</b></p> <p><b>Zpracovatelský tým Plánu genderové rovnosti (tým GEP)</b>  Auditní skupina a zpracovatelský tým Plánu genderové rovnosti se skládá ze dvou pracovnic a dvou pracovníků ÚČL:  Výzkumný pracovník (zástupce výzkumných pracovníků) a metodik HRS4R  Personalistka  Projektová manažerka  Specialista na HRS4R a genderovou problematiku</p> <p><b>Interní konzultační orgán</b>  Rada ÚČL projednává návrhy na nejvyšší úrovni organizace.</p> <p><b>Vedení ÚČL</b>  Připomínkuje a v poslední fázi schvaluje návrhy, čímž je přesouvá do implementační fáze. Sestává z ředitele ÚČL, zástupce ředitele, zástupce ředitele pro mezinárodní spolupráci, zástupce ředitele pro spolupráci s VŠ, vědeckého tajemníka a vedoucí THS.</p> <p><b>Externí supervize</b>  Národní kontaktní centrum gender a věda.</p> <p><b>Personální a finanční zajištění pro realizaci Plánu genderové rovnosti</b>  ÚČL vyčleňuje pro plnění GEP personální kapacitu v minimálním rozsahu 0,1 pro koordinátorku implementace GEP, a tomu odpovídající finanční ohodnocení. Implementaci budou zajišťovat osoby se zkušenostmi s genderovou problematikou, znalostí metodických nástrojů a postupů pro sběr dat a jejich následné vyhodnocení a s organizačními schopnostmi. Předpokladem pro výkon pozice bude také další vzdělávání v oblasti genderové rovnosti a souvisejících oblastí.</p>
--

## **Metodika zpracování plánu genderové rovnosti**

Zpracování Plánu genderové rovnosti ÚČL předcházelo interní genderový audit, který byl rozdělen do těchto tematických oblastí:

- a) Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
- b) Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
- c) Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
- d) Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu
- e) Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Pro sběr dat o organizaci auditní tým volil tyto metody:

- 1) Analýza vnitřního prostředí organizace prostřednictvím dotazníkového šetření, kterého se účastnilo celkem 67 respondentek a respondentů.
- 2) Výsledky dotazníkového šetření byly komparovány se šetřeními, která byla realizována v uplynulých čtyřech letech. Tato širší perspektiva umožnila analyzovat data v průběhu času.
- 3) Diskuzní akce se zaměstnanci na téma genderové rovnosti v ÚČL.
- 4) Zpracovaná analýza organizačních standardů instituce – od strategických a organizačních dokumentů po nepsané zvyklosti. Analytický tým tak získal přehled o zohlednění standardu genderové rovnosti a genderové senzitivě v rámci řízení ÚČL.
- 5) Na téma genderové rovnosti byly vedeny rozhovory se členy vedení ÚČL.

Realizační tým GEP vyhodnotil data v rámci auditní zprávy a následně zpracoval návrh Plánu genderové rovnosti ÚČL.

## **Monitoring, evaluace a revize plánu genderové rovnosti**

ÚČL bude provádět pravidelné každoroční vyhodnocení Plánu genderové rovnosti. Souhrnně budou toto vyhodnocení GEP přístupná k interním účelům všem zaměstnancům prostřednictvím intranetu. V souvislosti s monitoringem dopadu jednotlivých bodů GEP v rámci implementace bude ÚČL i nadále sbírat genderově segregovaná data.

V případě, že vznikne podstatný důvod pro aktualizaci Plánu genderové rovnosti, může proběhnout taková aktualizace bez ohledu na stanovený termín zveřejnění revidovaného Plánu. V takovém případě bude provedeno číselné odlišení verze v rámci druhého řádu, např. Plán genderové rovnosti ver. 1.2. Dílčí aktualizací se neposouvá termín plánovaného zveřejnění revidovaného GEP.

## **Nejzazší termín zveřejnění revidovaného Plánu genderové rovnosti**

2Q/2025

## SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY ÚČL V OBLASTI GENDEROVÉ ROVNOSTI

Silné stránky	Slabé stránky
<b>Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ÚČL podporuje kontakt osob na mateřské / rodičovské s pracovištěm, ať u v rámci neformálního setkávání, pracovní spolupráci menšího rozsahu či účasti ve volbách do orgánů AV ČR a ÚČL.</li> <li>- Mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi převládá spokojenost s pracovními podmínkami, pracovní prostředí je hodnoceno jako motivující.</li> <li>- Vedení ÚČL si je vědomo důležitosti reflexe otázek genderové rovnosti a zavádění navazujících opatření.</li> <li>- Instituce organizuje vzdělávací akce na podporu genderové rovnosti a genderově senzitivní komunikace.</li> <li>- ÚČL umožňuje práci z domova a má zavedenou klouzavou pracovní dobu. Obojí je implementováno vnitřním předpisem 2020/2.</li> <li>- Vedení ÚČL průběžně zohledňuje genderovou perspektivu na rovině každodenního rozhodování, učinilo první kroky v zavedení genderově senzitivní komunikace.</li> <li>- V uplynulých čtyřech letech realizována tři šetření reflektující genderovou rovnost na pracovišti, přičemž výsledky byly dílčím způsobem zohledněny v organizaci pracoviště.</li> <li>- V rámci šetření jsou sbírána genderově segregovaná data.</li> <li>- V uplynulých třech letech byla realizována školení zaměřená na oblast genderové rovnosti a genderově senzitivní komunikace.</li> <li>- ÚČL se zapojuje do veřejných aktivit podporujících genderovou rovnost a genderovou senzitivitu.</li> <li>- Etický kodex ÚČL se nachází před závěrečným projednáním Radou ÚČL.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- V rámci ÚČL doposud neexistuje dokument, který by explicitně reflektoval posílení genderově senzitivní kultury.</li> <li>- Absence ukotveného procesu získávání pravidelné zpětné vazby.</li> <li>- Ženy pociťují větší nejistotu v rámci stability zaměstnání.</li> <li>- Absence zpracované analýzy odměňování z hlediska genderové perspektivy.</li> <li>- Byť převládá spokojenost s nastavenou úvazkovou kapacitou, v případě zaměstnankyň je patrný zájem o vyšší úvazek: 11 % z dotázaných žen oproti 4 % mužů.</li> <li>- 70 % žen vnímalo opětovný nástup do pracovního procesu po rodičovské či mateřské jako komplikovaný.</li> </ul>

<b>Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vedení si uvědomuje, že v jeho řadách nejsou dostatečně zastoupeny ženy a chápe tuto skutečnost jako neuspokojivou.</li> <li>- V rámci Rady ÚČL, stanovující směr činnosti pracoviště, působí 5 žen a 4 muži. Předsedkyní Rady je žena.</li> <li>- Ženy i muži vnímají podobnou podporu při přípravě a vedení projektů.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pozice v rámci vedení instituce a pozice vedoucích výzkumných oddělení jsou obsazeny pouze muži.</li> <li>- ÚČL nedisponuje žádným opatřením, které by vedlo k genderové vyváženosti na vedoucích pozicích.</li> <li>- 60 % z dotázaných žen má dojem, že větší šanci na získání vedoucí funkce mají muži.</li> </ul>
<b>Genderová rovnost při náboru a kariéřním postupu</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funkční a nediskriminující náborový proces, jenž vychází z předpisů AV ČR a české legislativy.</li> <li>- Dokumenty pro nábor a výběr pracovníků reflektující posílení genderové rovnosti jsou v pokročilé fázi rozpracovanosti.</li> <li>- Je rozpracována novela Atestačního řádu řešící pauzy v kariéře z důvodu péče o dítě.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absence opatření vedoucích k zajištění genderové rovnosti při náboru a výběru zaměstnanců nad rámec české legislativy.</li> <li>- V rámci hodnocení zaměstnanců nejsou zajištěna dostatečná opatření reflektující pauzy v kariéře z důvodu péče o dítě.</li> <li>- Ve vyšších kvalifikačních stupních dle Atestačního řádu převažují muži, v nižších naopak ženy, byť obecně v ÚČL převládají výzkumné pracovnice.</li> <li>- Ženy oproti mužům vnímají výrazně menší potenciál kariéřního postupu (33 % žen, 69 % mužů)</li> </ul>
<b>Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Více než polovina výzkumných pracovníků a pracovnic uvažuje o genderové dimenzi v rámci svých výzkumných projektů.</li> <li>- Více než polovina zaměstnanců projevuje zájem o další vzdělávání v oblasti genderové dimenze ve výzkumu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu nereflektuje Koncepci výzkumné činnosti a ani jiný organizační či strategický dokument.</li> </ul>
<b>Opatření proti genderové podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizace anonymních dotazníkových šetření a jejich reflexe. Vedení má díky těmto datům přehled o intenzitě nežádoucích aktivit.</li> <li>- Vedení projevuje snahu být důvěrným a zodpovědným partnerem při řešení situací.</li> <li>- V přípravě institut ombudsmana a manuál pro řešení stížností.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nejsou zavedena systémová opatření.</li> </ul>

## AKCE

Akce	Cíle	Načasování / Odpovědnost	Indikátory
<b>Slad'ování osobního a pracovního života a organizační kultura</b>			
1. Genderově senzitivní prostředí	Zvýšit genderovou senzitivitu prostřednictvím strategického ukotvení interní a externí senzitivní komunikace. Upřednostňovat při tom obsahovou rovinu komunikace před jazykovým formalismem.	Q4/2023 koordinátorka implementace GEP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (IG 1.1) Téma genderové rovnosti bude reflektováno v Strategii řízení a udržitelného rozvoje ÚČL.</li> <li>- (IG 1.2) Genderově senzitivní komunikace bude zohledněna v Komunikační a popularizační strategii ÚČL.</li> <li>- (IG 1.3) Realizace minimálně jedné jednorázové aktivity ročně zaměřené na podporu žen ve vědě.</li> </ul>
2. Slad'ování pracovního a osobního života	Zpracovat opatření vedoucí ke sladění pracovního a osobního života. Docílit tak maximální transparentnosti a rovných podmínek pro všechny zaměstnance. Podpořit pečující o děti či blízké zavedením podpůrných opatření.	Q4/2023 koordinátorka implementace GEP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (IG 2.1) Praxe slad'ování pracovního a osobního života popsána ve Strategii řízení a udržitelného rozvoje ÚČL.</li> <li>- (IG 2.2) Zpracována opatření na podporu pečujících.</li> </ul>
3. Stabilita zaměstnání a rovnocenný přístup	Nejprve koncepčně a následně analyticky uchopit téma stability zaměstnání v rámci organizace a reflektovat potřebu genderového vyrovnání.	Q2/2024 koordinátorka implementace GEP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (IG 3.1) Oblast zpracována ve Strategii řízení a udržitelného rozvoje ÚČL.</li> <li>- (IG 3.2) Zpracován detailní interní audit zaměřený na formu a trvání pracovních smluv, náplně práce, alokaci úvazkové kapacit a odměňování.</li> </ul>
<b>Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování</b>			
4. Genderová rovnost v případě obsazování pozic pověřením/jmenováním	Ze strany vedení aktivně podporovat genderovou vyrovnanost vedoucích pozic obsazovaných pověřením/jmenováním, a to jak v případě pozic v rámci nejvyššího vedení ÚČL, tak nižších pozic v rámci vedoucích sekcí, zástupců vedoucích oddělení apod.	Q4/2022 zástupce ředitele	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (IG 4.1) Koncepce genderové vyváženosti v rámci obsazování pozic pověřením/jmenováním bude zohledněna ve Strategii řízení a udržitelného rozvoje ÚČL.</li> </ul>
5. Genderová rovnost při obsazování pozic vedoucích oddělení	Zavést výběrová řízení v případě obsazování pozic vedoucích oddělení výzkumných oddělení (dle aktuální ekonomické situace ÚČL interní či externí).	Q2/2023 zástupce ředitele	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (IG 5.1) Pozice vedoucích oddělení bude obsazována na základě výběrových řízení. Definováno v rámci Strategie řízení a udržitelného rozvoje ÚČL a následně vnitřním předpisem.</li> </ul>

6. Genderové diverzifikace v rámci realizačních týmů projektů	Navrhovatelé projektů zohlední princip genderové diverzifikace ve složení týmu.	Q2/2023 zástupce ředitele	- (IG 6.1) Příkaz ředitele o projektové činnosti bude doplněn o bod reflektující genderovou diverzifikaci v rámci realizačních týmů projektů.
<b>Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu</b>			
7. Genderově senzitivní pravidla pro nábor a výběr pracovníků	Zavést pravidla pro nábor a výběr pracovníků reflektující genderovou perspektivu a podporu znevýhodněné či málo zastoupené skupiny.	Q2/2023 vědecký tajemník	- (IG 7.1) Genderově senzitivní komunikace v rámci náboru a výběru zavedena prostřednictvím vnitřního předpisu. - (IG 7.2) Vnitřním předpisem ukotven proces vedoucí k motivaci uchazečů či uchazeček ze skupiny osob, které nejsou dostatečně zastoupeny v rámci výzkumného útvaru, projektu apod. - (IG 7.3) Vnitřním předpisem ukotvena povinnost sestavovat genderově vyvážené výběrové komise.
8. Podpora osob při přerušení kariéry	Zohlednit kariérní pauzy v rámci systému hodnocení ÚČL.	Q4/2023 zástupce ředitele	- (IG 8.1) V rámci Strategie hodnocení ÚČL stanoveny opatření reflektující kauzy v kariéře. - (IG 8.2) Revidovaný Atestační řád definuje opatření pro osoby zohledňující pauzy v kariéře.
<b>Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky</b>			
9. Vzdělávání zaměstnanců v oblasti genderové dimenze výzkumu	Podpořit zohlednění genderové dimenze ve výzkumu prostřednictvím tematického vzdělávání zaměstnanců.	Q4/2022 koordinátorka implementace GEP	- (IG 9.1) Oblast genderové dimenze ukotvena v rámci systému vzdělávání prostřednictvím Strategie řízení a udržitelného rozvoje.
10. Genderová dimenze ve výzkumných projektech	Motivovat navrhovatele projektů, aby reflektovali roli genderové dimenze v rámci navrhovaných projektů.	Q4/2022 zástupce ředitele	- (IG 10.1) Příkaz ředitele o projektové činnosti doplněn o bod reflektující genderovou dimenzi v rámci realizačních týmů projektů.
<b>Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování</b>			
11. Nezávislá instance řešící nevhodné jednání na pracovišti	Zřídit nezávislé a důvěryhodné instance pro ochranu pracovníků před nevhodným chováním osob či skupin osob na pracovišti.	Q1/2023 vědecký tajemník	- (IG 11.1) Vnitřním předpisem ustanoven institut ombudsmana. - (IG 11.2) Ustanoven Etický kodex ÚČL a zřízena Etická komise.
12. Systém řešení stížností a odvolání	Vytvořit postup pro řešení stížností a odvolání s cílem ustanovit transparentní systém, který zároveň zajistí bezpečné a důvěryhodné projednání případných negativních jevů na pracovišti.	Q3/2023 vědecký tajemník	- (IG 12.1) Vnitřní předpis definující proces řešení stížností a odvolání. - (IG 12.2) Manuál pro řešení stížností a odvolání.



## VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNANKYŇ

ÚČL klade důraz na vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň v široké škále kompetenčních oblastí. Kromě specializovaných vzdělávacích aktivit, které cílí na rozvoj dané osoby dle její pracovní pozice, či obecnějších aktivit zaměřených na komunikaci, management, rozšiřující IT dovednost apod., organizuje také ÚČL vzdělávání v oblasti genderové rovnosti, genderově senzitivního uvažování a komunikace. ÚČL pro pokrytí nákladů vzdělávacích aktivit využívá zdroje z dotačních programů. Kromě organizace těchto akcí využívá ÚČL také vzdělávací aktivity placené jinými subjekty.

Vzdělávací aktivity zaměřené na genderovou rovnost ÚČL nabízí jak osobám s rozhodovacími pravomocemi, tak i ostatním zaměstnancům a zaměstnankyním. Vzdělávací akce z oblasti genderové problematiky realizuje ÚČL po dobu platnosti GEP minimálně jednou ročně.