

Plán genderové rovnosti Ústavu dějin umění Akademie věd ČR, v. v. i. (GEP ÚDU) na léta 2023–2027

Plán genderové rovnosti je praktickým nástrojem k prosazení a podpory cílů směřujících ke zlepšení rovných příležitostí mužů a žen i generačně a jinak odlišných skupin zaměstnanců. Vychází z principů Evropské unie v oblasti genderové rovnosti i ze záměrů národní politiky (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 vydaná Úřadem vlády ČR).

Zpracování Plánu genderové rovnosti ÚDU předcházely interní genderový audit, provedený v roce 2022, který se zaměřil na vyhodnocení těchto aspektů provádění výzkumu:

1. Definování cílů organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti
2. Personální politiku
3. Mzdovou politiku
4. Sledování osobního a pracovního života
5. Kulturu organizace a vztahy na pracovišti
6. Genderovou dimenzi výzkumu

Rovné příležitosti v pracovních podmínkách, kariérním růstu, hodnocení a odměňování jsou základními prioritami moderní evropské instituce. S ohledem na začleňování do mezinárodní vědecké spolupráce a zamýšlenou účast na evropských výzkumných programech se ÚDU AV ČR zaměří na kultivaci vědeckého pracovního prostředí. Přijetím tohoto plánu genderové rovnosti deklaruje zájem na rozvoji takové vědecké instituce, která oceňuje individuální schopnosti zaměstnanců a respektuje diverzitu na všech úrovních organizace.

ÚDU AV ČR se při realizaci GEP v období 2023–2027 zaměří na:

důsledné dodržování rovnosti odměňování žen a mužů
genderovou vyváženost ve vedení a hodnotících orgánech
genderovou rovnost při kariérním postupu
podporu sledování práce a osobního života
důsledné monitorování a řešení stížností na šikanu a sexuální obtěžování

Součástí GEP je akční plán, který stanovuje postupy, definuje cílovou skupinu, časový rámec, indikátory a zodpovědnou / kontaktní osobu či místo. Z výše uvedeného vyplývá, že cíle jsou konkrétní, hodnotitelné, realistické a časově definované, s potřebnou mírou flexibility vzhledem k potřebám instituce.

Přijetím GEP, který byl odsouhlasen vedením pracoviště a projednán Radou Ústavu dějin umění AV ČR, v. v. i., se vedení ÚDU AV ČR zavazuje k integraci principů GEP do vědeckého pracovního prostředí a k implementaci plánu.

V Praze, 19. ledna 2023

doc. PhDr. Tomáš Winter, Ph.D.
ředitel ÚDU AV ČR, v. v. i.

Akční plán genderové rovnosti Ústavu dějin umění Akademie věd ČR, v. v. i. na léta 2023–2027

1. Cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti a genderové dimenze výzkumu a výuky							
Cíl	Opatření/akce-popis	Priorita	Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/i mplementace (univerzita/jiná součást)	Úroveň (Institucionální/strukturální; kulturní/symbolická; individuální)
Systematicky podporovat rovné příležitosti na úrovni ÚDU	Definovat vize a cíle v oblasti genderové rovnosti	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2023	Vize a cíle v oblasti genderové rovnosti jsou definovány.	ÚDU	Kulturní/symbolická
Systematicky podporovat rovné příležitosti na úrovni ÚDU	Vytvořit etický kodex vztahující se k chování a jednání na pracovišti včetně zahrnutí zřetelného odmítnutí sexuálního a genderově motivovaného obtěžování a deklarování snahy o jeho zamezení. Kodex je určen pro výzkumné, odborné a TH pracovníky a pracovnice.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2023	Vnitřní předpis	ÚDU	Kulturní/symbolická
Systematicky podporovat rovné příležitosti na úrovni ÚDU	Pravidelně realizovat genderový reaudit	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do konce r. 2027	Závěrečná zpráva z genderového re-auditů	ÚDU	Kulturní/symbolická
Systematicky podporovat rovné příležitosti na úrovni ÚDU	Připravit akční plán genderové rovnosti na ÚDU a stanovit odpovědnost pro konkrétní osoby za plnění jednotlivých opatření	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Leden 2023	Akční plán genderové rovnosti existuje. Jsou stanoveny konkrétní osoby zodpovědné za plnění jednotlivých opatření.	ÚDU	Kulturní/symbolická
Systematicky podporovat rovné příležitosti na úrovni ÚDU	Pověřit konkrétní osobu, která bude na ÚDU primárně odpovědná za naplňování agendy genderové rovnosti.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Leden 2023	Na ÚDU působí osoba odpovědná za uvedenou agendu	ÚDU	Kulturní/symbolická
Systematicky používat genderově citlivý jazyk v interních dokumentech	Věnovat pozornost používání genderově citlivého jazyka	Střední	Zaměstnanci/kyně, veřejnost	Průběžně	Ve vytvořených dokumentech bude používán genderově citlivý jazyk	ÚDU	Kulturní/symbolická

Cíl	Opatření/akce-popis	Priorita	Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/implementace (univerzita/jiná součást)	Úroveň (Institucionální/strukturální; kulturní/symbolická; individuální)
2. Personální politika							
Zkvalitnit průběh procesu hodnocení zaměstnanců/kyň	Školit atestační komisi v antidiskriminačním jednání.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Realizovat školení atestační komise před zahájením atestací	ÚDU	Institucionální
Zvýšit informovanost o interních procesech zaměstnaných osob.	Všechny předpisy a směrnice zpřístupnit zaměstnancům/kyním v on-line podobě.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Leden 2023	On-line dostupné směrnice a předpisy: Interní stránky ÚDU/Dokumenty/Vnitřní předpisy	ÚDU	Institucionální
Zkvalitnit průběh adaptačního procesu nových pracovníků/ic	Nastavit adaptační proces pro nové zaměstnance a zaměstnankyně na každém oddělení ÚDU AV ČR.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Duben 2023	Interní dokumentace	ÚDU	Institucionální
Vytvářet rovné podmínky práce pro všechny zaměstnané osoby.	Vyhotovit vzor ideálně vyplněného ročního plánu práce.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Leden 2023	Vzor ročního plánu práce	ÚDU	Institucionální
Podpora rovných příležitostí.	Používat genderově vyvážený název inzerovaných pozic.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Genderově vyvážené názvy inzerovaných pozic.	ÚDU	Institucionální

3. Mzdová politika							
Podporovat rovnost odměňování žen a mužů na ÚDU	Sbírat genderově segregovaná data v oblasti odměňování a pravidelně je vyhodnocovat. Kromě průměrné mzdy za muže a ženy je možné pro konkrétní pracovní pozice porovnávat také jejich mediánové mzdy. Rovněž doporučujeme porovnat výši jednotlivých složek mzdy pro muže a ženy (základní mzda, osobní příplatek, odměny).	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	ÚDU pravidelně ke konci každého kalendářního roku předkládá vedení ústavu genderově segregovaná data v oblasti odměňování.	ÚDU	Institucionální

Cíl	Opatření/akce-popis	Priorita	Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/i mplementace (univerzita/jiná součást)	Úroveň (Institucionální/strukturální; kulturní/symbolická; individuální)
Podporovat rovnost odměňování žen a mužů na ÚDU	Zveřejňovat průměrné mzdy ve vztahu ke kategorii pohlaví/genderu a k pracovním kategoriím, do nichž jsou zařazení osoby vykonávající stejnou nebo rovnocennou práci.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Genderově segregovaná data v oblasti odměňován jsou zveřejněna ve výroční zprávě	ÚDU	Institucionální
Podporovat rovnost odměňování žen a mužů na ÚDU	Nastavit transparentní systém odměňování nenárokové složky mzdy v kombinaci se zavedením dokumentace, která dokládá propojení odměny se splněným úkolem a která je doručena odměněné osobě.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Leden 2023	Interní dokument	ÚDU	Institucionální
Vytvářet rovné podmínky práce ve vědeckém prostředí	Zveřejnit mzdový předpis včetně motivačních nástrojů na intranetu.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Leden 2023	On-line dostupný předpis ÚDU/Dokumenty/Vnišní předpisy/Mzdový předpis	ÚDU	Institucionální

4. Sledování osobního a pracovního života							
Podporovat sledování práce a osobního života	Zveřejnit předpis Práce z domova na intranetu.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Leden 2023	On-line dostupný předpis ÚDU/Dokumenty/Vnišní předpisy/Home office	ÚDU	Institucionální
Podporovat sledování práce a osobního života	Věnovat pozornost benefitům a jejich možnosti využití pro skupinu zaměstnaných osob s dětmi i bez dětí.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Revize benefitů	ÚDU	Institucionální
Podporovat sledování práce a osobního života	Zvýšit informovanost o dětské skupině AV ČR.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Zveřejněná informace o dětské skupině AV ČR	ÚDU	Institucionální

Cíl	Opatření/akce-popis	Priorita	Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/implementace (univerzita/jiná součást)	Úroveň (Institucionální/strukturální; kulturní/symbolická; individuální)
5. Kultura organizace a vztahy na pracovišti							
Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí ÚDU	Proškolení zodpovědnou osobu za řešení sexuálního obtěžování v oblasti problematiky sexuálního obtěžování nebo ustanovit poradní orgán vedení ústavu, který vyšetřuje případy sexuálního obtěžování, k nimž byly podány oficiální podněty.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do poloviny r. 2023	Na ÚDU je ustanovena zodpovědná osoba za řešení sex. obtěžování	ÚDU	Institucionální
Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí ÚDU	Pravidelně školení zaměstnance/kyně ÚDU v tématech spojených se genderově citlivým jazykem a sexuálním obtěžováním na pracovišti.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Realizované školení, prezenční listiny	ÚDU	Individuální
Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí ÚDU	Zveřejnit postup při řešení situací sexuálního obtěžování v intranetu či na webové stránce ÚDU AV ČR.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do poloviny r. 2023	Zveřejněný postup při řešení sex. obtěžování ÚDU/Dokumenty/Vnitřní předpisy/Kritické situace	ÚDU	Institucionální
Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí ÚDU	Monitorovat stížnosti směřující na ÚDU AV ČR. Statistické informace by měly zahrnovat kategorii pohlaví/genderu, postavení zúčastněných, typ chování, o jaké se v jednotlivých případech jednalo (mobbing, bossing, sexuální obtěžování atd.) a v neposlední řadě výsledek stížnosti.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Statistika podaných podnětů zahrnující kategorii genderu, postavení zúčastněných, typ chování, o jaké se v jednotlivých případech jednalo a výsledek stížnosti.	ÚDU	Institucionální

Cíl	Opatření/akce-popis	Priorita	Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/implementace (univerzita/jiná součást)	Úroveň (Institucionální/strukturální; kulturní/symbolická; individuální)
6. Genderová dimenze výzkumu							
Zapojit se do evropských projektů zaměřených na genderovou dimenzi v obsahu výzkumu	Školit relevantní zaměstnance/kyně na téma „Genderová dimenze ve výzkumných tématech“	Střední	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Školení jsou pořádána. Prezenční listiny ze školení.	ÚDU	Kulturní/symbolická
Podpora genderové dimenze výzkumu	Zapojit se do činnosti Komunity pro změnu (pod dřívějším názvem Pracovní skupina pro změnu), kterou od r. 2015 organizuje Národní kontaktní centrum – gender a věda.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do poloviny r. 2023	ÚDU se účastní činností Komunity pro změnu	ÚDU	Kulturní/symbolická