

**PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI  
Historického ústavu AV ČR, v. v. i.**

**na období  
2023–2026**

## Obsah

|   |   |
|---|---|
| Úvod .....  | 2 |
| Kontext vzniku dokumentu .....                                      | 2 |
| Struktura opatření Plánu genderové rovnosti.....                    | 3 |
| Monitoring a evaluace.....  | 3 |
| Závěrečná ustanovení .....  | 3 |
| Opatření Plánu genderové rovnosti (GEP – Gender Equality Plan)..... | 5 |

---

## Úvod

Předložený Plán genderové rovnosti (*GEP, Gender Equality Plan*) je výsledkem úsilí vedení Historického ústavu AV ČR, v. v. i. (dále také jako „HÚ“) o posílení prvků a situace **rovnosti žen a mužů** ve své organizaci a jejím každodenním provozu. Současně se jím explicitně hlásí k principu genderové rovnosti, podpory diverzity a zákazu jakékoli formy diskriminace tak, jak vyžaduje i právní řád České republiky. Rovnost pohlaví/genderová rovnost je zde pojímána široce, tak jak ji zakotvuje i antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. v § 2 odst. 3 a 4, tj. zahrnuje i situace těhotenství, rodičovství (mateřství nebo otcovství), genderové identity a sexuální orientace.

Současně je tento dokument vstupním předpokladem pro možnost žádat o finanční prostředky na vědeckou a výzkumnou činnost v rámci programu Evropské komise **Horizont Evropa** (*Horizon Europe*) a plní tak i zcela praktickou funkci.<sup>1</sup>

A nakonec dokument reflektuje i tuzemské požadavky vlády ČR, která klade na implementaci a prosazování principů genderové rovnosti také znatelný důraz, a to včetně oblasti zdraví, vědy a výzkumu, respektive poznání.<sup>2</sup> Stěžejním dokumentem v tomto ohledu je **Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030**.

## Kontext vzniku dokumentu

Vzniku tohoto souhrnného dokumentu předcházelo **vstupní šetření**, které bylo zaměřeno na zjištění aktuální situace v oblasti genderové rovnosti, a to nejen pokud jde o ukotvení v interních dokumentech, ale také zkušenosti, podněty a názory zástupců a zástupkyň vedení organizace a osob

---

<sup>1</sup> Viz webové stránky Evropské komise a NKC – gender a věda (pro tuzemský kontext):

- [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en)
- [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe)
- <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>
- <https://genderaveda.cz/horizont-evropa>.

<sup>2</sup> Viz zejména kapitoly 7 a 8 Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2023, online dostupné zde: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf).

na vybraných pracovních pozicích a ve stěžejních profesích. Šetření probíhalo primárně na podzim 2022.

### Struktura opatření Plánu genderové rovnosti

Jádro tohoto dokumentu, tj. Plánu genderové rovnosti, tvoří zejména jednotlivá opatření uvedená na jeho samém závěru. Ta mají v následujícím období **4 let** přispět k prosazování genderové rovnosti v prostředí Historického ústavu AV ČR, v. v. i. Opatření jsou, v souladu s požadavky Evropské komise<sup>3</sup> na tento typ dokumentu, členěna do **5 stěžejních a vzájemně propojených oblastí**, jimiž jsou, v tomto pořadí:

- I. Nábor a výběrová řízení
- II. Kariérní růst a rovné zastoupení
- III. Sledování práce a osobního života
- IV. Genderová dimenze vědy a výzkumu
- V. Prevence genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování

Každé z **opatření** je v maximální možné míře formulováno **specificky** do té míry, aby bylo možné sledování a vyhodnocování jeho průběžného naplňování. U každého opatření je tak kromě jeho popisu rovněž vymezený cíl, zodpovědnost, kritérium plnění, cílová skupina, finanční zdroje a časové vymezení (viz tzv. SMART koncept).

### Monitoring a evaluace

Níže uvedená opatření Plánu genderové rovnosti (*GEP – Gender Equality Plan*) budou průběžně naplňována a sledována v souladu s nastaveným načasováním – viz text opatření níže. Současně bude provedena každoroční **evaluace plánu**, který je designován na **období 4 let s ohledem na dlouhodobé cíle i praktickou stránku podpory ze strany stávajícího vedení**. Evaluace bude mít podobu **roční zprávy** vyhodnocující naplnění všech plánovaných opatření, včetně popisu průběhu, výstupů a případných dalších plánovaných kroků.

Odpovědnost za naplňování a monitorování Plánu je v gesci **vedení Historického ústavu a personalistky**, jejichž kompetence se rozšíří o genderovou agendu. Jelikož opatření mají průřezový charakter a vyžadují synergii všech pracovišť, aby bylo možné přispět k prosazování genderové rovnosti efektivně a na každodenní bázi, jsou adekvátně zahrnuti i vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně.

Cílená pozornost bude věnována sběru a průběžnému vyhodnocování agregovaných **statistických dat** o zastoupení žen, mužů a dalších osob pracujících na HÚ a budou takto systematicky vytvářeny genderové statistiky. Tato data umožní rovněž meziroční srovnání, sledování dlouhodobějších trendů a přijetí případných korektivních kroků. Statistická data se budou rovněž zaměřovat na charakteristiky věku, péče o děti a další relevantní proměnné nad rámec pohlaví/genderu, aby bylo možné data co nejlépe analyzovat a využít v kontextu diversity jako celku.

### Závěrečná ustanovení

Vedení Historického ústavu se jménem ředitele zavazuje k průběžnému **naplňování, monitorování a evaluaci** tohoto Plánu genderové rovnosti a jeho dílčích opatření, jak jsou vymezena v tomto dokumentu.

---

<sup>3</sup> Viz: [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe)

Dále se zavazuje k tomu, že jsou/budou vyhrazeny **finanční a personální zdroje** umožňující implementaci tohoto plánu, ale i vedení této agendy v rámci rozšíření agendy personalistky. Vedení organizace pak bude usilovat o získání dalších finančních zdrojů umožňujících rozšíření či prohloubení některých činností a stanovených opatření.

Nezbytnou součástí prosazování genderové rovnosti v praxi je **osvěta a vzdělávání** na všech stupních organizace, proto se vedení HÚ zavazuje také k tomu, že bude přispívat k naplnění tohoto úsilí zejména skrze kontinuální vzdělávací a další vymezené aktivity.

A nakonec se Historický ústav jménem svého ředitele zavazuje ke **zveřejnění** tohoto plánu na svých webových stránkách, včetně každoročních evaluačních zpráv o jeho plnění, a souhrnných statistických dat o zastoupení žen a mužů na jednotlivých typech pozic. V tomto ohledu bude využíván rovněž formát výroční zprávy.

V Praze dne 2. 3. 2023

prof. PhDr. Martin Holý, Ph.D.  
ředitel Historického ústavu AV ČR, v. v. i.

|    | OBLAST GEP                     | CÍL  | OPATŘENÍ   | ZODPO-<br>VĚDNOST      | KRITÉRIUM SPLNĚNÍ   | CÍLOVÁ<br>SKUPINA                                | FINANČNÍ<br>ZDROJE | TERMÍN<br>DOKONČENÍ |
|----|--------------------------------|--|--|------------------------|---|--|--------------------|---------------------|
| 1. | <b>Nábor a výběrová řízení</b> | Deklarace hodnot a otevřené kultury pracovního prostředí v oblasti genderové rovnosti v dokumentech HÚ | Doplnit do relevantních interních/strategických dokumentů <b>deklaraci o úsilí vytvářet diverzifikované a inkluzivní prostředí</b> s ohledem na gender i další charakteristiky (věk, rasa, sexuální orientace atd.).   | Ředitel, personálistka | Doklad existující věty, odstavce v relevantním materiálu/materiálech, které jsou dostupné jak veřejnosti, tak zaměstnancům a zaměstnankyním HÚ. | Široká veřejnost, zaměstnanci a zaměstnankyně HÚ | Interní zdroje     | IV. čtvrtletí 2023  |
| 2. | <b>Nábor a výběrová řízení</b> | Proměna hodnot a kultury pracovního prostředí s cílem eliminovat genderové stereotypy                  | <b>Písemně definovat pravidla nábora a výběru nových zaměstnanců a zaměstnankyň</b> , která budou zahrnovat transparentní pravidla přijímacích řízení včetně zajištění mezinárodní srovnatelnosti přijímacích řízení ( <b>viz Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků</b> ).<br>Ukotvit do pravidel a následně využívat při náborech širokou škálu výběrových postupů, jako jsou externí odborné posudky a ústní pohovory, či stanovit diverzifikované složení výběrové komise – s ohledem na externí expertizu, ale i pohlaví ( <b>viz Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků</b> ). | Ředitel, personálistka | Existence písemného materiálu definujícího postupy a principy při náborech a přijímacích řízeních.  | Zájemci o zaměstnání                             | Interní zdroje     | IV. čtvrtletí 2023  |
| 3. | <b>Nábor a výběrová řízení</b> | Standardizace inzerce a cílené oslovování diverzifikované  | <b>V inzerci</b> používat nadále genderově senzitivní jazyk v názvu pozic i těle inzerátu.   | Ředitel, personálistka | Standardizovaný formát genderově senzitivní inzerce, jež se přihlašuje  | Zájemci a zájemkyně o zaměstnání                 | Interní zdroje     | I. čtvrtletí 2024   |

|    |                                |   |   |   |  |                                  |                |   |
|----|--------------------------------|---|---|---|--|----------------------------------|----------------|---|
|    |                                | skupiny zájemců a zájemkyň o zaměstnání   | <p>Standardizovat formulku, že pozice je vhodná pro ženy i muže (pokud tomu tak je), či že zaměstnavatel podporuje diverzitu pracovních týmů a inkluzivní prostředí.</p> <p>Komplexně popisovat požadované znalosti a dovednosti, ale ne příliš úzce specializovaně, aby nedošlo k odrazení vhodných uchazečů a uchazeček (viz Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků).</p> <p>Definovat pracovní podmínky, včetně vyhlídek na kariérní růst (viz Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků).</p> <p>Zdůrazňovat benefity, jež mohou nalákat osoby, které mají pečovatelské závazky.</p> |   | k diverzitě na pracovišti – v češtině i angličtině. Analýza inzerátů za identifikované období. | (v ČR i ve světě)                |                |   |
| 4. | <b>Nábor a výběrová řízení</b> | Proměna hodnot a kultury pracovního prostředí s cílem eliminovat genderové stereotypy | <b>Uchazeče a uchazečky</b> ještě před výběrem informovat o kritériích výběru. Po ukončení výběrového řízení uchazeče a uchazečky obeznamenat se silnými a slabými stránkami jejich kandidatury, poskytnout stručnou zpětnou vazbu (viz Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků).   | Ředitel, personalistka, případně pověřený člen či členka komise | Doložená komunikace s uchazeči a uchazečkami o povolání.                                       | Zájemci o zaměstnání             | Interní zdroje | III. čtvrtletí 2025                                 |
| 5. | <b>Nábor a výběrová řízení</b> | Eliminovat genderové stereotypy v náboru  | <b>Při samotném výběru</b> brát ohled na celkovou praxi kandidátů a kandidátek, posuzovat ze široka milníky dosažené v jejich kariéře   | Ředitel, personalistka  | Zohlednit v dokumentu věnujícím se náborům.  | Komise pro výběrová řízení na HÚ | Interní zdroje | IV. čtvrtletí 2024 a následně periodicky vyškoloval |

|    |   |  |   |                           |   |                                   |                |                    |
|----|---|--|---|---------------------------|---|-----------------------------------|----------------|--------------------|
|    |   |  | <p>kvalitativně i kvantitativně (nejen množství publikací, ale i další vynikající výsledky, schopnost spolupráce v kolektivu, schopnost supervize, přenášení znalostí, řízení vědeckých pracovníků, zvyšování povědomí široké veřejnosti atd.).</p> <p>Přerušování kariéry nebo změny v časovém pořadí životopisů by neměly být posuzovány negativně, ale mělo by se na ně pohlížet jako na vývoj kariéry, potenciálně hodnotný příspěvek profesního vývoje výzkumných pracovníků a pracovníc, pracovat s non-conscious bias (viz Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků).</p> |                           | Proškolení výběrovou komisí i o tomto fenoménu, včetně fenoménu non-conscious bias.   |                                   |                |                    |
| 6. | <b>Kariérní růst a rovné zastoupení</b> | Podpora kariérního rozvoje zaměstnaných na THS pozicích  | <b>Revidovat systém hodnocení</b> zaměstnaných tak, aby se hodnocení vztahovalo i na THS pozice. Zaměřit se i na oblast kariérního rozvoje a růstu pracovníků a pracovníc na THS pozicích, respektive se zaměřit na odborný a profesní růst spíše nežli hierarchický.   | Ředitel, vedoucí THS      | Vytvoření paralelního systému hodnocení pro THS pracovníky a pracovníce, vyškolení vedoucích pracovníků a pracovníc pro jeho provádění. | Zaměstnaní na THS pozicích        | Interní zdroje | IV. čtvrtletí 2024 |
| 7. | <b>Kariérní růst a rovné zastoupení</b> | Podpora kariérního rozvoje, nastavování pravidel a kritérií, zvyšování povědomí v oblasti genderových stereotypů | Vypracovat <b>strategii pro rozvoj kariéry pro výzkumné pracovníky a pracovníce</b> na všech stupních kariéry bez ohledu na jejich smluvní situaci, včetně výzkumných pracovníků se smlouvou na dobu určitou.   | Ředitel a personální odd. | Vytvořená strategie.  | Zaměstnanecká populace, vedení HÚ | Interní zdroje | II. čtvrtletí 2025 |

|    |   |   |   |  |  |   |                |  |
|----|---|---|---|--|--|---|----------------|--|
|    |   |   | Tato strategie by měla zahrnout i roli poradců/supervizorů, jejichž úkolem bude poskytovat podporu pro osobní a profesionální rozvoj výzkumných pracovníků a pracovníc (viz Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků).   |  |  |   |                |  |
| 8. | <b>Kariérní růst a rovné zastoupení</b> | Podpora kariérního rozvoje a dalšího vzdělávání | Podporovat oblast dalšího vzdělávání, podporovat pracovníky a pracovníce, aby dalším vzděláváním procházeli, hledali si na ně čas, může být i součástí psychohygieny. Podporovat pracovníky a pracovníce, aby procházeli i vzděláváním v měkkých dovednostech, které mohou být následně užitečné při práci v rámci pracovních týmů. | Ředitel, personalistka, případně osoba zodpovědná za oblast dalšího vzdělávání | Informovat zaměstnance a zaměstnankyně o dostupném vzdělávání. Do interních dokumentů zahrnout informaci o dalším rozvoji vědeckých i ostatních zaměstnanců a zaměstnankyň. Monitorovat, kdo a jakým vzděláváním zaměstnanci a zaměstnankyně procházejí. | Zaměstnanci a zaměstnankyně                         | Interní zdroje | III. čtvrtletí 2024 a následně monitorovat na roční bázi |
| 9. | <b>Kariérní růst a rovné zastoupení</b> | Podpora kariérního rozvoje a dalšího vzdělávání | <b>Zavést vzdělávání v oblasti stereotypů</b> na základě genderu, věku, rasy, náboženství, etnicity pro zaměstnance a zaměstnankyně. Zaměřit se na celý personální proces (zahrnout roli stereotypních představ a objektivitu při výběrových řízeních, část zaměstnanců a zaměstnankyň HÚ se  | Ředitel, personalistka, externí subjekt  | Nabídka školení pro zaměstnance a zaměstnankyně. Osoby prošlé školením.  | Zaměstnanci a zaměstnankyně HÚ včetně vedení ústavu | Interní zdroje | II. čtvrtletí 2025, následně periodicky                  |



|     |   |  |  |                                   |  |  |                       |  |
|-----|---|--|--|-----------------------------------|--|--|-----------------------|--|
|     |   |  | výběrových řízení aktivně účastní). Doporučujeme věnovat se i problematice kvót a genderové rovnosti v prostředí organizace. Jasná deklarace postoje vedení však bezpochyby přispívá ke zlepšení pracovního prostředí v této oblasti. <b>Viz také Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků.</b> |                                   |  |  |                       |  |
| 10. | <b>Kariérní růst a rovné zastoupení</b> | Zvýšení transparentnosti v odměňování, nastavování pravidel a kritérií | Projít nástrojem hodnocení rovného odměňování LOGIB.   | Ředitel, personální a mzdové odd. | Analýza LOGIB.   | Zaměstnanecká populace                       | Projekt MPSV – zdarma | III. čtvrtletí 2025                                      |
| 11. | <b>Kariérní růst a rovné zastoupení</b> | Usilovat o ocenění HR4RS, působit na kulturu organizace                | Připravit se pro podání žádosti HR4RS, a tím rozvinout kvalitní podmínky pro zaměstnance a zaměstnankyně na HÚ. Systematicky působit na vytváření férových, transparentních a rozvíjejících podmínek. Snahy monitorovat prostřednictvím sebeevaluační/dotazníku/přípravou na ocenění.                    | Personální odd.                   | Sebeevaluace využítá i pro otázku GR.  | Zaměstnanecká populace                       | Interní zdroje        | I. čtvrtletí 2026  |
| 12. | <b>Kariérní růst a rovné zastoupení</b> | Monitoring genderových konotací, sběr dat a reporting                  | Nastavit systém pravidelného sběru dat v kontextu kariérního růstu a horizontální mobility z pohledu genderové rovnosti a diversity. Reportovat výsledky vedení ústavu, zveřejňovat data prostřednictvím výročních zpráv.  | Personální odd.                   | Nastavený systém sběru dat souvisejících s kariérním růstem (interní mobilita, prekarita atd.). Pravidelný roční reporting v souvislosti s přípravou a | Zaměstnanecká populace, vedení HÚ, veřejnost | Interní zdroje        | III. čtvrtletí 2023 a následně kontinuálně na roční bázi |

|     |  |  |   |   |  |  |                |                                     |
|-----|--|--|---|---|--|--|----------------|-------------------------------------|
|     |  |  |   |   | publikací výroční zprávy.                                    |  |                |                                     |
| 13. | <b>Sladování práce a osobního života</b> | Zvýšení dostupnosti zařízení péče o děti s cílem rychlejšího a plynulejšího návratu do zaměstnání bez přerušování kariérní dráhy | Informovat své zaměstnance a zaměstnankyně o možnosti využívání všech zařízení péče o děti, která nabízí Akademie věd ČR.   | Ředitel, zástupce ředitele                              | Doložení zveřejněné informace. Informaci opakovat každý rok. | Rodiče malých dětí, případně všichni zaměstnanci a zaměstnankyně | Interní zdroje | I. čtvrtletí 2023, 2024, 2025, 2026 |
| 14. | <b>Sladování práce a osobního života</b> | Ukotvit flexibilní formy práce v interních dokumentech   | Sladit interní dokumenty Historického ústavu s realitou a praxí (klouzavá pracovní doba, práce z domova), zaměřit se nejen na vědecko-výzkumné pracovníky a pracovnice, ale i na pozici THS. Pokračovat ve zvyšování jistoty pracovníků a pracovnic ve vědě a výzkumu, aby výkonnost výzkumných pracovníků nemusela být podmíněna nestálostí pracovních smluv ( <i>viz Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků</i> ). | Ředitel, personalistka                                  | Aktualizované interní předpisy (pracovní řád).               | Zaměstnanci a zaměstnankyně                                      | Interní zdroje | III. čtvrtletí 2024                 |
| 15. | <b>Sladování práce a osobního života</b> | Vytvoření základního obrysu managementu mateřských a rodičovských na Historickém ústavu  | Leták/informace pro rodiče, na co mají ze zákona nárok a jaké mají možnosti komunikace a spolupráce s HÚ v průběhu rodičovské dovolené. Paralelně vytvořit proces odchodu, komunikace   | Ředitel, personalistka, vedoucí pracovníci a pracovnice | Management MD/RD pro vedoucí. Leták pro rodiče.              | Rodiče na MD/RD, vedoucí pracovníci a pracovnice                 | Interní zdroje | III. čtvrtletí 2025                 |

|     |  |   |   |                                |   |  |                |   |
|-----|--|---|---|--------------------------------|---|--|----------------|---|
|     |  |   | v průběhu rodičovské, před nástupem zpět do zaměstnání pro vedoucí pracovníky a pracovnice tak, aby byli vyškoleni a věděli, jak o rodiče průběžně pečovat. Zohledňovat i perspektivu otců na RD.   |                                |   |  |                |   |
| 16. | <b>Sladování práce a osobního života</b> | Revidovat interní předpisy v kontextu podpory sladování práce a osobního života | Z podmínek využívání rekreačního objektu v Krušných horách vyjmout větu: „ <i>V případě pobytu dětí mladších 3 let je třeba souhlas ostatních návštěvníků v zájmu vytvoření klidných podmínek pro pobyt na chatě.</i> “   | Personalistka                  | Revidované podmínky využívání rekreačního objektu.  | Rodiče malých dětí                       | Interní zdroje | I. čtvrtletí 2023                       |
| 17. | <b>Sladování práce a osobního života</b> | Rozšířit systém benefitů  | Ve spolupráci s odbory zahájit revizi a rozšíření zaměstnaneckých benefitů i na osoby mladší či pečující, ať už o malé děti, postižené osoby, či starší blízké. Nabízet zaměstnancům a zaměstnankyním např. v rámci sociálního fondu vouchery na nárazové hlídání dětí či péči o osobu blízkou. | Personalistka, ředitel, odbory | Rozšířený systém benefitů pro pečující osoby.   | Zaměstnanecká populace, zejména pečující | Interní zdroje | I. čtvrtletí 2026                       |
| 18. | <b>Sladování práce a osobního života</b> | Snížení pracovní prekarity  | Zaměřovat se nadále proaktivně na zvyšování jistoty pracovníků a pracovnic ve vědě a výzkumu, aby výkonnost výzkumných pracovníků nemusela být podmíněna nestálostí pracovních smluv ( <i>viz Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků</i> ).  | Ředitel                        | Zabývat se nadále problematikou řetězení smluv, snažit se minimalizovat dopady zejména na rodiče malých dětí. Úpravy v interních dokumentech, statistiky. | Zaměstnanecká populace                   | Interní zdroje | I. čtvrtletí 2023 – III. čtvrtletí 2026 |

|     |   |   |  |   |   |   |                |  |
|-----|---|---|--|---|---|---|----------------|--|
| 19. | <b>Genderová dimenze vědy a výzkumu</b>                                   | Deklarace hodnot HÚ v oblasti genderového mainstreamingu                      | Ukotvení principu genderového mainstreamingu i do koncepce vědecko-výzkumné činnosti HÚ.   | Ředitel, statutární zástupkyně ředitele, zástupce ředitele pro vědeckou činnost | Výroční zprávy HÚ a deklaráce podpory zájmu o témata genderová v rámci výzkumu.   | Vedení organizace, zaměstnankyně a zaměstnanci, veřejnost | Interní zdroje | 2023+ (výroční zpráva za rok 2022 a další) |
| 20. | <b>Genderová dimenze vědy a výzkumu</b>                                   | Systematické rozvíjení genderové citlivosti vedoucích pracovníků a pracovníků | Systematicky rozvíjet genderovou citlivost. Zpřístupnit či nabízet prezenční a/nebo e-learningový vzdělávací modul zaměřený na genderové aspekty vědy a výzkumu.   | Zástupce ředitele pro vědeckou činnost  | Prezenční a/nebo e-learningový vzdělávací modul. Navázání spolupráce s NKC – gender a věda, případně i s dalšími odbornými pracovišti rozvíjejícími genderová témata ve vědě a výzkumu. | Vedoucí pracovníci a pracovníci                           | Interní zdroje | IV. čtvrtletí 2025                         |
| 21. | <b>Genderová dimenze vědy a výzkumu</b>                                   | Monitoring genderových témat ve vědě a výzkumu                                | Monitorovat úspěšnost genderových témat v rámci projektových záměrů a jejich podpory.  | Zástupce ředitele pro vědeckou činnost  | Písemné přehledy. Výstupy publikovat ve výroční zprávě.   | Vedení instituce, zaměstnanci a zaměstnankyně, veřejnost  | Interní zdroje | Od 2023 každoročně                         |
| 22. | <b>Prevence genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování</b> | Systémové podchycení a řešení negativních jevů                                | Deklarovat nulovou toleranci negativním jevům na pracovišti. Integrovat základní informace o šikaně (mobbing, bossing) a (sexuálním) obtěžování do interních materiálů. Definovat způsob podávání a řešení stížností na úrovni HÚ. | Ředitel, statutární zástupkyně ředitele, personálistka                          | Existence (etického kodexu či) dokumentu, jehož součástí by byl i způsob podávání a řešení stížností.   | Zaměstnanci a zaměstnankyně                               | Interní zdroje | IV. čtvrtletí 2024                         |

|     |   |  |   |  |  |                                     |                |   |
|-----|---|--|---|--|--|-------------------------------------|----------------|---|
| 23. | <b>Prevence genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování</b> | Posílení informovanosti zaměstnanců a zaměstnankyň v případě řešení negativních jevů na pracovišti | Vytvořit jednoduchý přehledový leták upravující způsoby podávání a řešení podnětů na nevhodné chování. Určit nezávislou osobu/kanál (typu ochránce práv či odborové organizace), která se bude problematikou zabývat, přezkoumávat stížnosti a nabízet možná řešení, případně odkazovat osoby na relevantní místa, kde mohou najít zastání (viz Evropská charta pro výzkumné pracovníky). | Ředitel, statutární zástupkyně ředitele, personalistka, odbory | Existence letáku a jeho zveřejnění na intranetu. Včetně případně obeslání zaměstnanců a zaměstnankyň e-mailem. | Zaměstnanci a zaměstnankyňe         | Interní zdroje | I. čtvrtletí 2025                         |
| 24. | <b>Prevence genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování</b> | Podpora komunikace na pracovišti   | Posilovat prostor pro „potkávání se“ a hovoření o tom, co je pro zaměstnané (a jednotlivé jejich skupiny) důležité.   | Ředitel, statutární zástupkyně ředitele                        | Uskutečněná setkání napříč HÚ.   | Zaměstnanci a zaměstnankyňe         | Interní zdroje | IV. čtvrtletí 2023 a následně kontinuálně |
| 25. | <b>Prevence genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování</b> | Posílení a prohloubení prevence a řešení negativních jevů  | Posílit manažerské a personalistické dovednosti vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň. Rozvíjet jejich citlivost k otázkám nerovnosti, diskriminace, negativních jevů na pracovišti a možnostem intervencí a jejich prevence.  | Ředitel, statutární zástupkyně ředitele                        | Samostatné školení pro vedoucí pracovníky a pracovnice. Případně jako součást školení k genderové citlivosti.  | Vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyňe | Interní zdroje | III. čtvrtletí 2024                       |