

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI (Gender Equality Plan) 2023-2025 - AKTUALIZACE 2026

Začátkem roku 2023 byl na pracovišti představen Plán genderové rovnosti Ústavu státu a práva AV ČR, v. v. i., pro roky 2023 až 2025 (GEP 2023-2025), zastřešující strategii a aktivní úsilí o podporu genderové rovnováhy a rovných příležitostí. Vyjadřuje vůli ÚSP zajistit dodržování principu rovnosti při realizaci všech činností v jeho působnosti.

Pracovní skupina pro Plán genderové rovnosti (GEP), která monitoruje, analyzuje a navrhuje kroky v rámci GEP, provedla v roce 2022/2023 dotazníkové šetření v ÚSP a v rámci plnění GEP 2023-2025 dohlíží na plnění závazků v oblasti rovnosti žen a mužů. Pracovní skupina GEP byla k 1. únoru 2026 personálně obnovena.

Pracovní skupina GEP během roku 2026 plánuje představit Plán genderové rovnosti Ústavu státu a práva AV ČR, v. v. i., pro roky 2026 až 2030 (GEP 2026-2030), který naváže jak na GEP 2023-2025, tak i na práci skupiny GEP a aktualizace GEP za roky 2023 – 2025. Z tohoto důvodu je nyní představen Plán genderové rovnosti pro rok 2026, který navazuje na GEP 2023-2025 a překlene období přípravy GEP 2026-2030.

Plán genderové rovnosti 2026:

Tematická osa 1 - Rovné zastoupení v rozhodovacích pozicích

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost	Termín
Systematicky sbírat genderově tříděná data	sběr statistických dat	všichni zaměstnanci a zaměstnankyně	monitoring zastoupení mužů a žen na všech pozicích a v orgánech	mzdová účetní/pracovní skupina	každý rok (po vydání VZ ÚSP za uplynulý kalendářní rok) PLNĚNO PRŮBĚŽNĚ

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost	Termín
Inzerce - genderově vyvážený jazyk	vytvořit jednotný vzor inzerátu	působit na cílené oslovení žen i mužů ve výběrových řízeních	zavedení inkluzivního jazyka do inzerce pracovních pozic	vědecká tajemnice/ vědecký tajemník	3/2024 SPLNĚNO
Informovat o genderové rovnosti nové zaměstnance a zaměstnankyně	poučení pro nové zaměstnance a zaměstnankyně při nástupu	Noví zaměstnanci a zaměstnankyně	poučení o genderové rovnosti v kariérním růstu	vedoucí/ THS	dle potřeby PLNĚNO PRŮBĚŽNĚ
Analýza rovného odměňování	sběr statistických dat	všichni zaměstnanci a zaměstnankyně	genderová rovnost v odměňování	vedení	Každý rok (po vydání VZ ÚSP za uplynulý kalendářní rok) PLNĚNO PRŮBĚŽNĚ

Tematická osa 3 – Sledování práce a osobního života, organizační kultura

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost	Termín
Zavedení flexibilních forem práce	práce z domova v případech, kdy je to vhodné a účelné	všichni zaměstnanci a zaměstnankyně	pracovní řád	vedení/THS	12/2024 PLNĚNO PRŮBĚŽNĚ

Tematická osa 4 – Integrace genderové dimenze do výzkumu

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost	Termín
Zavádění genderové dimenze do výzkumů	zvyšování povědomí o integraci genderové dimenze do obsahu vědy a výzkumu	výzkumní pracovníci a pracovnice	příklady dobré praxe	vedení	Průběžně PLNĚNO PRŮBĚŽNĚ

tel. 221 990 711
ilaw@ilaw.cas.cz
www.ilaw.cas.cz

Tematická osa 5 – Preventivní opatření genderově podmíněného násilí

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost	Termín
Prevence negativních jevů na pracovišti	Školení o principech etického chování na pracovišti, zásady komunikace a způsoby řešení	Vedoucí pracovníci a pracovnice	Školení na téma bezpečné pracovní prostředí	Vedení	3/2024 SPLNĚNO
Prevence negativních jevů na pracovišti	Školení o principech etického chování na pracovišti, zásady komunikace	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně	Školení na téma bezpečné pracovní prostředí	Vedení	12/2025 SPLNĚNO
Prevence negativních jevů na pracovišti	Školení k předcházení genderově podmíněného násilí	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně	Online školení	Vedení	12/2026