PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

2023–2026

Ústav pro jazyk český AV ČR, v. v. i.

ÚVODNÍ SLOVO ŘEDITELE

1 | O Ústavu pro jazyk český AV ČR

Ústav pro jazyk český AV ČR (dále jen ÚJČ) je vědecká instituce, jejímž cílem je uskutečňovat výzkum v oblasti českého jazyka a jazykové situace v České republice, a to z hlediska synchronního i diachronního, a dále v oblasti obecné lingvistiky a didaktiky jazyků. ÚJČ vznikl jako Kancelář Slovníku jazyka českého v roce 1911. Na vědecký ústav byla Kancelář přeměněna v roce 1946. V současnosti je předmětem činnosti ÚJČ základní a aplikovaný výzkum v oblasti českého jazyka, jeho současného stavu a historického vývoje a jeho vztahu k jiným jazykům, zejména pokud jde o slovní zásobu, gramatickou stavbu, slohovou diferenciaci a výstavbu textů. ÚJČ také poskytuje výuku českého jazyka a cizích jazyků pro zaměstnance[1] AV ČR i veřejnost. Pracovníci ÚJČ pedagogicky působí na řadě vysokých škol a přispívají tak k rozvoji vzdělanosti české společnosti v oblasti českého jazyka a lingvistiky. Zapojují se též do popularizačních aktivit a zprostředkovávají aktuální výsledky výzkumu veřejnosti. ÚJČ spolupracuje s řadou dalších institucí v ČR a v zahraničí.

ÚJČ plně podporuje principy genderové rovnosti ve všech oblastech svého působení.

1 V celém textu Plánu genderové rovnosti 2023–2026 užíváme generické maskulinum. Užitím výrazů jako zaměstnanci tedy míníme všechny pracující bez ohledu na pohlaví či gender. Výzkum možností užívání potenciálně inkluzivnějších jazykových prostředků a jejich vlivu na genderovou rovnost ve veřejné komunikaci bude součástí činnosti pracovní skupiny pro výzkum genderové problematiky v češtině, s níž tento plán počítá ve 4. tematické ose 3. části textu. Výsledky tohoto výzkumu budou zohledněny v budoucích plánech genderové rovnosti.

2. | Genderový audit

Před zahájením genderového auditu byl zhodnocen dosavadní zájem o genderovou problematiku a genderovou rovnost v ÚJČ, a to jak z hlediska badatelského, tak z hlediska pracovního klimatu na pracovišti. Genderová tematika a genderová rovnost byly v ÚJČ dosud spíše předmětem zájmu jednotlivců než institucionálně zakotveným programem. Zaměstnanci ÚJČ se v posledních letech zúčastnili různých akcí zaměřených hlavně na oblast slaďování pracovního a osobního života, a to prostřednictvím Národního kontaktního centra Gender a věda v Sociologickém ústavu AV ČR. Gender byl též tématem vědeckého výzkumu v ÚJČ od 90. let, zejména v pracích Světly Čmejrkové, která v letech 2002–2004 řešila projekt *Rod v jazyce a komunikaci: specifika češtiny* (Grantová agentura Akademie věd ČR). V posledních letech se zvýšila poptávka po expertíze ÚJČ v problematice genderu a jazyka, resp. genderu a češtiny. Mezi novými tématy se objevily: inkluzivní vyjadřování, přechylování příjmení žen, změny jmen u transgender osob, komunikace s genderově nebinárními osobami a další. Je žádoucí, aby ÚJČ jako přední badatelská instituce v oblasti výzkumu češtiny zaměřil pozornost i na tato nová témata a systematicky je zkoumal.

Shrnuto: ÚJČ cítí potřebu jednak posilovat povědomí o genderové problematice na pracovišti a podporovat diskusi o příkladech dobré praxe, jednak se silněji profilovat po odborné stránce v otázkách češtiny a genderu.

V první fázi genderového auditu byla sestavena pracovní skupina pro tvorbu plánu genderové rovnosti. Účast v ní byla nabídnuta všem pracovníkům. V pracovní skupině se nakonec sešli pracovníci z odborných i ostatních oddělení. Ve druhé fázi došlo ke sběru a vyhodnocení statistických údajů ohledně počtu mužů a žen na různých pracovních pozicích. Ve třetí fázi byly sestaveny dva dotazníky: první, týkající se primárně slaďování pracovního a osobního života, vyplnilo 91 zaměstnanců, a druhý, zaměřený na sexuální obtěžování, vyplnilo 61 zaměstnanců. Výsledky dotazníkového šetření jsou k dispozici zaměstnancům na interním ústavním uložišti. Ve čtvrté, poslední fázi byly analyzovány oficiální dokumenty ÚJČ a Akademie věd ČR: veškeré ústavní dokumenty na intranetu ÚJČ, etický kodex výzkumných pracovníků v AV ČR a kariérní řád vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR. Analýzy vypracovalo 8 zaměstnanců z různých oddělení, včetně zástupkyně ústavní odborové organizace. Po individuálně provedených analýzách následovala společná diskuse o výsledcích.

3. | Plán genderové rovnosti

Plán genderové rovnosti Ústavu pro jazyk český, v. v. i., (Gender Equality Plan – GEP) je klíčový institucionální dokument a praktický nástroj pro odhalení problémů diskriminace na základě genderu a pro navrhování a realizaci kroků k jejich nápravě. Na GEP je často nahlíženo jako na formální podmínku pro účast v evropském grantovém programu Horizont Evropa i domácích projektových programech (např. GA ČR nebo TA ČR). Tento dokument je ale hlavně reakcí na nutnost zajistit všem zaměstnancům ÚJČ nediskriminační a bezpečné pracovní prostředí a veřejně se hlásit k podpoře rovnosti v kariérním růstu, hodnocení a odměňování.

GEP obsahuje: opatření, aktivity k realizaci opatření, indikátory jejich plnění, odpovědnost za plnění a termíny.

Prioritní osy jsou:

Tematická osa 1: slaďování 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 kariérním růstu

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

Tematická osa 5: preventivní opatření proti genderově podmíněnému násilí

Plán je nastaven na čtyřleté období od začátku roku 2023 do konce roku 2026. Finanční zdroje pro realizaci plánu budou v prvních letech interní. Výhledově počítáme se získáváním účelových prostředků, zejména těch, které umožňují přípravu na HR Award. Odpovědnost za realizaci plánu ponese hlavně nově vytvořená pracovní skupina pro genderovou rovnost, podpořená ředitelem, zástupci ředitele a ekonomickými a personalistickými pracovníky.

Naplňování GEP bude průběžně monitorováno a hodnoceno v souladu s termíny stanovenými pro jednotlivá opatření a aktivity. Monitoring GEP bude prováděn každoročně, a to s výhledem na tvorbu GEP pro následující období (od roku 2027).

4. | Návrhy

Na základě všech uskutečněných fází genderového auditu i plánovaných dalších aktivit byl pro každou osu sestaven následující plán aktivit a opatření.

V Praze dne 16. 3. 2023

PhDr. Martin Prošek, Ph.D.
Ředitel Ústavu pro jazyk český AV ČR, v. v. i.

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

Opatření	Aktivita	Cíl	Indikátor	Odpovědnost	Termín
Vytvoření pracovní skupiny pro genderovou problematiku	Ustanovení skupiny	Ukotvení povědomí pracovníků ÚJČ o genderové problematice	Setkání pracovní skupiny minimálně jednou za rok	Ředitel	4/2023
	Doplnění pracovní náplně a odpovědnosti vybraných zaměstnanců		Informace o skupině na webu ÚJČ		
	Ustanovení kontaktních osob				
Nastavení transparentního systému flexibilních forem práce	Udržování stálého kontaktu se zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené	Zvýšení informovanosti podřízených i nadřízených o flexibilních podobách práce	Zahrnutí osob na mateřské/rodičovské dovolené do adresáře hromadných e-mailových zpráv	Pracovní skupina	Kontinuálně
	Informování zaměstnanců o možnostech flexibilní práce v ÚJČ		Leták informující nové zaměstnance o možnostech flexibilní práce		
	Školení nadřízených ohledně komunikace s podřízenými ve věci osobního života		Diskuse o komunikaci s podřízenými při setkání kolegia vedoucích		
Trvalé monitorování situace znevýhodněných skupin	Organizace moderovaných skupinových diskusí (focus groups) k vybraným genderovým tématům	Zvýšení informovanosti o problémech, se kterými se zaměstnanci běžně potýkají	Konání moderované skupinové diskuse	Pracovní skupina	Jednou ročně
Podpora zaměstnanců ve vzdělávání v oblasti slaďování práce a osobního života	Zajištění možnosti účasti v kurzech time managementu	Podpora sdílení strategií a dovedností v oblasti slaďování práce a osobního života	Pravidelné informování o probíhajících kurzech a finanční příspěvek pro jejich účastníky	Pracovní skupina	Kontinuálně

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

Opatření	Aktivita	Cíl	Indikátor	Odpovědnost	Termín
Monitorování počtů mužů a žen na vybraných pozicích	Každoroční sběr statistických dat v ÚJČ	Zjištění tendencí v kariérním postupu v ÚJČ	Každoroční krátká zpráva o výsledcích monitorování a výzkumu	Pracovní skupina	Jednou ročně
	Kvalitativní výzkum motivace žen ucházet se o vyšší pozice				
Podpora rovnosti ve vedení na rozhodovacích pozicích	Školení na podporu sebevědomí a dovedností sebeprezentace	Zvýšení rovnosti ve vedení na rozhodovacích pozicích	Nabídka školení minimálně jednou ročně	Pracovní skupina	Jednou ročně
	Aktivní oslovování vhodných kandidátek na vyšší pozice, cílení na rovnost v počtech kandidátů		Statistika kandidátů hlásících se do konkurzů na vyšší pozice	Vedení ÚJČ	

Tematická osa 3: Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu

Opatření	Aktivita	Cíl	Indikátor	Odpovědnost	Termín
Systematické nastavení podpory kariérního/ odborného růstu	Zmapování možností vzít si časově omezené tvůrčí volno nebo vyjet do zahraničí s rodinou	Maximální informovanost o možnostech tvůrčího volna, zahraničních výjezdech s rodinou a o konkrétních nabídkách	Informace o možnostech tvůrčího volna a zahraničních výjezdech s rodinou na interním ústavním uložišti	Pracovní skupina	6/2024
	Školení pro všechny o (nevědomých) stereotypech a předsudcích	Zvýšení povědomí o možném vlivu stereotypů a předsudků na atestační řízení, odměňování a další činnosti	Školení jednou za tři roky		12/2024
Analýza rovnosti odměňování pomocí programu Logib	Spolupráce na sběru statistik pro program Logib	Monitorování rovnosti odměňování v ÚJČ	Statistické výsledky	Vedení ústavu, zaměstnanci ETO	Jednou ročně
Zmapování možností mentorování v ÚJČ	Neformální anketa ohledně zájmu mentorovat či být mentorován	Podpora pracovníků v kariérním růstu	Vyhodnocení ankety	Pracovní skupina	6/2024

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

Opatření	Aktivita	Cíl	Indikátor	Odpovědnost	Termín
Vytvoření pracovní skupiny pro výzkum genderové problematiky v češtině	Podpora zahrnutí výzkumu genderové problematiky v češtině do vědeckých aktivit ÚJČ	Etablování ÚJČ jako legitimního aktéra na poli genderové problematiky v češtině	Informace o skupině na webu ÚJČ	Ředitel	4/2023
Popularizace	Rozšíření osvěty o oblasti genderové problematiky v češtině a jejího využití ve výzkumu, vývoji a inovacích	Rozšíření informací o vědeckém bádání o genderové problematice v češtině mezi neakademické subjekty	Mediální vystoupení různého typu (např. jazykové koutky v novinách)	Pracovní skupina pro výzkum genderové problematiky v češtině	Kontinuálně
	Spolupráce se subjekty mimo akademickou sféru – síťování				
Seminář	Uspořádání celoústavního semináře na téma genderové problematiky v češtině	Rozšíření informací o vědeckém bádání o genderové problematice v češtině	Konání semináře	Pracovní skupina pro výzkum genderové problematiky v češtině	9/2023
Granty	Příprava grantových projektů s genderovou tematikou	Etablování ÚJČ jako legitimního aktéra na poli výzkumu genderové problematiky v češtině	Podání grantů	Pracovní skupina pro výzkum genderové problematiky v češtině, zaměstnanci	4/2025

Tematická osa 4: Integrace genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů (*pokračování*)

Opatření	Aktivita	Cíl	Indikátor	Odpovědnost	Termín
Časopisecké publikace	Příprava monotematického čísla některého z ústavních časopisů na téma genderové problematiky v češtině	Etablování ÚJČ jako legitimního aktéra na poli výzkumu genderové problematiky v češtině	Vydání monotematického čísla	Pracovní skupina pro výzkum genderové problematiky v češtině, zaměstnanci	12/2026
Bibliografie genderové problematiky v češtině	Příprava bibliografie genderové problematiky v češtině	Rozšíření povědomí o již existujících publikacích mezi odborné a neodborné publikum	Vydání bibliografie	Pracovní skupina pro výzkum genderové problematiky v češtině, knihovna ÚJČ	12/2026
Přednášky	Pozvání výzkumníků z institucí mimo ÚJČ na přednášky o genderových tématech v lingvistice	Rozšíření povědomí o výzkumu genderové problematiky v jazyce mimo ÚJČ	Realizace přednášek	Pracovní skupina pro výzkum genderové problematiky v češtině	Kontinuálně

Tematická osa 5: Preventivní opatření proti genderově podmíněnému násilí

Opatření	Aktivita	Cíl	Indikátor	Odpovědnost	Termín
Prevence negativních jevů na pracovišti, jako jsou mobbing, bossing, šikana či sexuální obtěžování	Stanovení postupu pro případy sexuálního obtěžování a sociálně nevhodného chování	Prevence případů sexuálního obtěžování a sociálně nevhodného chování a zvýšení informovanosti zaměstnanců o řešení těchto případů	Zveřejnění postupu na interním ústavním uložišti a v informačním letáku	Pracovní skupina pro genderovou problematiku	9/2023
	Určení kontaktních osob pro nahlašování a konzultace případů sexuálního obtěžování a sociálně nevhodného chování		Zveřejnění jmen kontaktních osob na interním ústavním uložišti		9/2023

Ústav pro jazyk český AV ČR, v. v. i.
Letenská 123/4, 118 51 Praha 1
IČO: 68378092
http://www.ujc.cas.cz