

**Plán genderové rovnosti II**  
**2026–2028**

Archeologický ústav AV ČR, Brno, v. v. i.

Čechyňská 363/19, 602 00 Brno

IČ: 68081758

[www.arub.cz](http://www.arub.cz)

**Plán genderové rovnosti II** (dále též jako GEP II) Archeologického ústavu AV ČR, Brno, v. v. i., (dále též jako ARÚB nebo Archeologický ústav AV ČR, Brno) je nástrojem systematické podpory genderové rovnosti pro období 2026–2028 v této instituci. Organicky navazuje na Plán genderové rovnosti pro období 2022–2025 (dále též jako GEP I), reflektuje zkušenosti s jeho implementací, rozvíjí jeho výstupy a dále je prohlubuje ve stejných tematických oblastech s cílem zajistit kontinuitu, udržitelnost a další zkvalitňování přijatých opatření. Plán je praktickým nástrojem prosazování mechanismů a opatření vedoucích ke zlepšení rovných příležitostí žen a mužů ve výzkumu a v řízení lidských zdrojů. Zároveň implementuje priority evropských strategií v oblasti genderové rovnosti a požadavky národních i mezinárodních grantových programů.

Rovné příležitosti v pracovních podmínkách, kariérním růstu, hodnocení a odměňování představují základní hodnoty moderní vědecké instituce, k nimž se ARÚB plně hlásí. Přijetím druhého cyklu plánu genderové rovnosti ARÚB deklaruje dlouhodobý závazek k rozvoji institucionální kultury založené na respektu, inkluzi a oceňování diverzity na všech úrovních instituce. Cílem GEP II je dále systematicky pracovat na zlepšování pracovních podmínek, organizační kultury a pracovního prostředí tak, aby byly naplňovány co nejvyšší standardy kvality, rovnosti a transparentnosti. Současně si ústav klade za cíl v průběhu realizace GEP II zahájit proces plné implementace Strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (HRS4R) představující mezinárodně uznávaný rámec pro kvalitní řízení lidských zdrojů ve výzkumných organizacích, který by měl též vyústit v úspěšném získání ocenění HR Award.

#### **ARÚB se při realizaci GEP II zaměří zejména na následující oblasti:**

1. Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
2. Rovnováha žen a mužů ve vedení a rozhodovacích procesech
3. Rovnováha žen a mužů při náboru a kariérním postupu
4. Začleňování genderové dimenze do obsahu výzkumu
5. Prevence a řešení genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování
6. Rovnost v odměňování
7. Implementace Strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky a pracovnice (HRS4R) se záměrem usilovat o ocenění HR Excellence in Research (HR Award)

V Plánu genderové rovnosti II navrhovaná opatření jsou zaměřena na změny a zlepšení ve všech rovinách genderové problematiky, tedy v rovině kulturní, institucionální, interpersonální i individuální. Plán genderové rovnosti stanovuje harmonogram plnění konkrétních aktivit a definuje indikátory, které jsou měřitelné, dosažitelné, realistické a časově vymezené tak, aby umožňovaly průběžný monitoring pokroku a zároveň reflektovaly aktuální potřeby instituce. ARÚB v období 2026–2028 naváže na zavedenou praxi pravidelného sběru a vyhodnocování genderově členěných personálních dat. Sběr a analýza se uskuteční s roční periodicitou a poslouží jako podklad pro průběžné řízení a vyhodnocování opatření GEP II. Souhrnné výstupy budou nadále využívány v interním monitoringu, v odpovídajícím rozsahu budou komunikovány zaměstnancům a zaměstnankyním a promítány do relevantních institucionálních zpráv.

Na základě opakovaného získání Certifikátu Logib a realizace prvního cyklu plánu genderové rovnosti pokračuje Archeologický ústav AV ČR, Brno, v procesu formálního ukotvení systémových a udržitelných změn v oblasti rovných příležitostí všech zaměstnaných osob. V kontextu zapojení do mezinárodní vědecké spolupráce, účasti ve významných evropských výzkumných programech a návaznosti na závěry genderového auditu se ústav i nadále zaměřuje na sledování evropských trendů a na kultivaci pracovního prostředí, v němž se vědecká činnost odehrává.

Přijetím GEP II se Archeologický ústav zavazuje k dalšímu prohlubování integrace principů genderové rovnosti do řízení, pracovních procesů a strategického rozvoje instituce.

V Brně dne

**Mgr. Balázs Komoróczy, Ph.D.**

ředitel Archeologického ústavu AV ČR, Brno, v. v. i.

## 1 Archeologický ústav v Brně

Archeologický ústav AV ČR, Brno, v. v. i. svou činností navazuje na pobočku Státního archeologického ústavu v Praze, která vznikla v roce 1942. V roce 1953 byla pobočka začleněna do struktury Československé akademie věd a roku 1970 došlo k ustavení brněnského pracoviště jako samostatného vědeckého ústavu pod názvem Archeologický ústav ČSAV v Brně. Na počátku 90. let ústav získal nové vedení a prošel v rámci nově koncipované Akademie věd České republiky, přeměněné k 31. prosinci 1992 a financované ze státního rozpočtu, podstatnou reorganizací. Svoji hlavní působnost ARÚB od té doby zaměřuje na základní výzkum. V roce 1995 byla vypracována a do praxe uvedena nová vědecká koncepce ústavu, kterou se pracoviště doposud řídí. Zásadní předěl ve vědecko-organizační oblasti znamenala změna statusu ústavu z příspěvkové organizace na veřejnou výzkumnou instituci v roce 2007. Tato změna s sebou přinesla nové právní, ekonomické i organizační podmínky a nové možnosti rozvoje ARÚB odpovídající vědecké instituci 21. století.

## 2 Genderová rovnost

Rovnost žen a mužů patří k základním hodnotám České republiky vyjádřeným mj. *Listinou základních práv a svobod*. Na národní úrovni tuto oblast vymezuje vládní dokument *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030*,<sup>1</sup> který obsahuje celkem osm oblastí společenského života (práce a péče, rozhodování, bezpečí, zdraví, poznání, společnost, vnější vztahy a instituce). Klíčovým dokumentem na evropské úrovni je *Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025* a jeho budoucí aktualizovaná verze po roce 2025.<sup>2</sup>

Česká republika se dlouhodobě řadí mezi podprůměrně hodnocené země Evropské unie v oblasti genderové rovnosti. Podle Indexu genderové rovnosti Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE)<sup>3</sup> přetrvávají v české společnosti výrazné nerovnosti, zejména v oblastech moci (zastoupení žen v rozhodovacích pozicích), času (nerovné rozdělení pečovatelských povinností) a práce. Tyto nerovnosti nemají pouze statistický charakter, ale významně ovlivňují každodenní život jednotlivých osob i fungování institucí. Index genderové rovnosti hodnotí úroveň rovnosti žen a mužů na škále 0–100 na základě více než 40 indikátorů, které sledují situaci na trhu práce, ve vzdělávání, v rozhodování, oblasti času, zdraví a dalších dimenzích života.

V posledních letech Česká republika zaznamenává postupné, avšak pomalé zlepšování. Od roku 2015 se její skóre zvýšilo o více než pět bodů, přičemž výraznější posun nastal po roce 2020, zejména v oblasti moci, tedy ve sféře rozhodovacích pozic. Přesto tempo tohoto zlepšování zůstává nižší než průměr Evropské unie a za jejím průměrem Česko nadále výrazně zaostává. V nejnovějším hodnocení

<sup>1</sup> Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, Úřad vlády ČR.

<sup>2</sup> Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025, Evropská komise.

<sup>3</sup> Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE), <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/czechia>.

z roku 2025 se Česko pohybuje v dolní části žebříčku členských států EU se skórem 53,2 ze 100, přičemž nejhůře hodnocenými oblastmi zůstávají práce, čas a rozhodování.<sup>4</sup>

Další mezinárodní srovnání poskytuje zpráva Světového ekonomického fóra za rok 2025, která sleduje genderové rozdíly ve společnosti na globální úrovni od roku 2006. Tento index pracuje s omezeným počtem základních ukazatelů ve čtyřech oblastech: ekonomická participace a příležitosti, vzdělávání, zdraví a politická moc. V porovnání s Indexem EIGE nabízí spíše orientační pohled, nicméně dlouhodobě potvrzuje nepříznivou pozici České republiky. V aktuálním hodnocení se Česko nachází ve druhé polovině světového žebříčku na 102. příčce a patří k nejhůře hodnoceným zemím Evropské unie.<sup>5</sup>

Veškerý dosavadní pokrok v oblasti genderové rovnosti v České republice je do značné míry výsledkem legislativních opatření, politik rovného zacházení, začleňování genderového hlediska do veřejných politik a cílených nástrojů na podporu rovnosti žen a mužů. Strategické dokumenty a systematická opatření přispívají ke snižování nerovností a k vytváření prostředí, v němž může být potenciál každého člověka naplňován bez ohledu na gender a společenská očekávání.<sup>6</sup> V případě absence jasného strategického rámce by bylo možné očekávat přetrvávání či další prohlubování existujících nerovností.

Významným nástrojem pro podporu systémových změn se v tomto kontextu stávají plány genderové rovnosti. Povinnost jejich zavedení pro výzkumné organizace v zemích EU a přidružených státech představuje důležitý krok ke snižování genderových nerovností ve výzkumném prostředí. GEP je zároveň kritériem způsobilosti pro účast v klíčových grantových programech, jako jsou Horizont Evropa, GA ČR, TA ČR a další. Evropská komise považuje dokument za plnohodnotný plán genderové rovnosti v případě, že splňuje minimální požadavky (tzv. *building blocks*) a pokrývá pět doporučených tematických oblastí.

### **Minimální požadavky Evropské komise na GEP:**

1. Jedná se o formální dokument, který stvrzuje existenci plánu genderové rovnosti v souladu s GDPR, je schválený nejvyšším vedením instituce, a je zveřejněný na webových stránkách instituce.
2. Instituce musí vyčlenit speciální zdroje pro realizaci plánu, na plnění jeho cílů, monitoring a vyhodnocení plánu, včetně personálního zabezpečení.
3. Musí obsahovat opatření a cíle, včetně zajištění průběžného hodnocení založených na stanovených indikátorech formou každoročních výročních zpráv.
4. Musí být podporován školením o genderové rovnosti pro zaměstnané osoby a osoby s rozhodovací pravomocí.

### **Pět doporučených oblastí, které GEP musí pokrývat:**

1. Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
2. Rovnováha žen a mužů ve vedení a rozhodování

<sup>4</sup> Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE), index genderové rovnosti za rok 2025, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/country/CZ?domain=health>.

<sup>5</sup> Světové ekonomické fórum 2025, [https://reports.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2025.pdf](https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf).

<sup>6</sup> Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025, Evropská komise.

3. Rovnováha žen a mužů při náboru a kariérním postupu
4. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu
5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

### 3 Komise GEP

Archeologický ústav AV ČR, Brno, v. v. i., vyčlenil lidské a finanční zdroje na přípravu, realizaci a implementaci plánu genderové rovnosti. V rámci prvního cyklu plánu genderové rovnosti byla ustanovena pracovní komise (dále jen „Komise GEP“), která se stala klíčovým orgánem pro systematickou práci v oblasti genderové rovnosti na úrovni instituce. Na základě získaných zkušeností, kontinuity činnosti a potřeb instituce Komise GEP pokračuje ve svých aktivitách v rámci druhého cyklu plánu genderové rovnosti ve stejném složení, v jakém působila v závěrečné fázi implementace GEP I.

Komise GEP byla hlavní koordinační a odbornou jednotkou při přípravě, realizaci a implementaci GEP I, včetně zpracování každoročních monitorovacích zpráv a závěrečné hodnotící zprávy za celé období realizace plánu. Součástí její činnosti bylo také průběžné vyhodnocování dosažených výsledků a dopadů jednotlivých opatření. Na základě této komplexní analýzy získala Komise GEP klíčové podklady a zkušenosti, které byly využity při přípravě GEP II.

Aktuální složení Komise GEP je následující (v abecedním pořadí): Ing. Ilona Imramovská (personalistka, sběr genderově segregovaných dat a příprava podkladů pro analýzu Logib), Mgr. Jakub Knobloch (organizační a administrativní agenda, spolupráce na analýze Logib), Mgr. Balázs Komoróczy, Ph.D. (vedení ústavu, koordinace implementace), Mgr. Zuzana Kopáčová (zástupkyně za absolventy a absolventky oboru, administrativní agenda), Mgr. Olga Lečbychová (předsedkyně Komise GEP, poradkyně ředitele pro otázky rovných příležitostí) a Mgr. Klára Matulová (externí členka, organizační agenda a spolupráce na přípravě dokumentů).

Složení Komise GEP je koncipováno s ohledem na vyvážené zastoupení různých typů profesního zařazení zaměstnaných osob Archeologického ústavu AV ČR, Brno. Na základě průběžné reflexe činnosti Komise a aktuálních potřeb instituce může být její složení v budoucnu dále upravováno či rozšiřováno.

### 4 Analytický rámec a východiska pro GEP II

Východiskem pro přípravu GEP II je Závěrečná zpráva GEP I za období 2022–2025, která byla zveřejněna na konci roku 2025. Tato závěrečná zpráva slouží jako klíčový analytický a hodnotící dokument pro navazující plánování a identifikaci priorit GEP II. Zpráva je přístupná všem zaměstnaným osobám ARÚB, případně je k dispozici na vyžádání.

Závěrečná zpráva GEP I zahrnuje systematický sběr a analýzu statistických dat za období 2022–2025, souhrnné zhodnocení implementace akčního plánu GEP I a vyhodnocení dosažených pozitivních dopadů i identifikaci slabých míst, která se ukázala jako klíčová témata pro další rozvoj politiky genderové rovnosti v instituci.

Na základě těchto zjištění byl následně připraven akční plán s harmonogramem opatření na léta 2026–2028, jehož cílem bylo vytváření pracovního, vzdělávacího a společenského prostředí, v němž jsou respektována práva, důstojnost a rovné příležitosti všech osob na pracovišti.

## 5 Plán genderové rovnosti II ARÚB

Plán genderové rovnosti II stanovuje soubor konkrétních opatření na podporu genderové vyváženosti a rovných příležitostí žen a mužů v ARÚB v sedmi sledovaných oblastech pro období 2026–2028. GEP II navazuje na první cyklus plánu genderové rovnosti (2022–2025), rozvíjí jeho výstupy a reflektuje zkušenosti získané v průběhu jeho implementace a vyhodnocení. Vzdělávání, osvěta a rozvoj kompetencí jsou v GEP II pojaty jako průřezová opatření integrovaná napříč tematickými oblastmi (např. nábor a hodnocení, genderová dimenze výzkumu, prevence nežádoucího chování, interní komunikace). Navrhovaná opatření se nezaměřují pouze na oblast genderové rovnosti v užším slova smyslu, ale přispívají též k dlouhodobému rozvoji institucionální a organizační kultury ústavu.

Implementaci GEP II zajišťuje Komise GEP, která byla ustanovena v rámci prvního cyklu a pokračuje ve své činnosti i v navazujícím období. Komise GEP odpovídá za koordinaci realizace jednotlivých opatření v souladu se stanoveným harmonogramem, za průběžný monitoring jejich plnění a za evaluaci dosažených výsledků. Komise se bude scházet pravidelně, nejméně dvakrát ročně. V průběhu implementace, monitoringu a evaluace GEP II může Komise GEP podle potřeby spolupracovat s externími odborníky a odbornicemi.

O průběžném plnění dílčích aktivit a dosaženém pokroku bude Komise GEP každoročně zveřejňovat monitorovací zprávu, která bude zpřístupněna všem zaměstnaným osobám prostřednictvím interních komunikačních kanálů. Na závěr tříletého cyklu realizace GEP II bude vypracována závěrečná hodnotící zpráva, která poskytne komplexní zhodnocení implementace plánu, vyhodnocení dosažených dopadů a identifikaci přetrvávajících či nově vzniklých výzev. Závěrečná zpráva bude sloužit jako podklad pro další strategické plánování v oblasti genderové rovnosti a řízení lidských zdrojů v ARÚB.

### 5.1. Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura

Sladování osobního a pracovního života a systematická kultivace organizační kultury patří k hlavním prioritám vedení ARÚB. Závěrečná zpráva GEP I potvrdila, že přijatá opatření v této oblasti přispěla ke zlepšení pracovních podmínek, posílení transparentnosti vnitřních procesů a k postupnému ukotvení principů rovnosti a participativního přístupu k řízení instituce. Tyto výsledky vytvářejí pevný základ pro další rozvoj v rámci GEP II.

V druhém cyklu plánu genderové rovnosti se ARÚB zaměří na další revizi strategických a vnitřních dokumentů, a to jak z hlediska jejich obsahu, tak z hlediska jazykové roviny, s cílem zajistit jejich srozumitelnost, aktuálnost a soulad s principy rovnosti žen a mužů.

Důležitým pilířem zvyšování transparentnosti a kvality interní komunikace zůstává vnitřní komunikační platforma – intranet, který byl zaveden během GEP I a stal se klíčovým nástrojem sdílení informací, interních dokumentů a organizačních pravidel. V rámci GEP II bude intranet nadále rozvíjen a systematicky využíván jako centrální platforma pro komunikaci se zaměstnanými osobami.

ARÚB bude také pravidelně pokračovat v revizi nabízených zaměstnaneckých benefitů a pracovních podmínek, včetně opatření podporujících flexibilní formy práce a sladování osobního a pracovního života. Tyto kroky budou vycházet z průběžného vyhodnocování potřeb zaměstnaných osob a z možností instituce.

Klíčovým nástrojem pro identifikaci potřeb, hodnocení dopadů přijatých opatření a získávání zpětné vazby zůstávají pravidelná anonymní dotazníková šetření, která jsou realizována ve čtvrtém kvartálu každého kalendářního roku. Součástí tohoto monitoringu je také získávání zpětné vazby k organizační kultuře a pracovním podmínkám. Výsledky těchto šetření budou systematicky analyzovány vedením ústavu a využívány jako podklady pro opatření v oblasti organizační kultury, řízení instituce a sladování osobního a pracovního života. Zjištění budou též využívána pro průběžnou modifikaci nástrojů GEP II a pro identifikaci oblastí vyžadujících zvýšenou péči a cílenou institucionální podporu.

Nad rámec plnění opatření stanovených v GEP I byly na pracovištích ARÚB pořízeny dámské hygienické potřeby. Toto opatření přispívá ke zlepšování pracovních podmínek, k posilování otevřené a respektující organizační kultury a k vytváření inkluzivního pracovního prostředí. V rámci druhého cyklu plánu genderové rovnosti bude tato praxe zachována a pravidelné doplňování dámských hygienických potřeb na pracovištích ARÚB bude nadále systematicky zajišťováno.

Součástí GEP II je rovněž další posilování otevřené komunikace o genderové rovnosti jako integrální součásti organizační kultury ARÚB. Důraz bude kladen na udržení vysoké míry informovanosti zaměstnaných osob, podporu participativního přístupu a dlouhodobé ukotvení rovnosti žen a mužů jako standardní součásti fungování instituce.

## 5.2. Rovnováha žen a mužů ve vedení a rozhodování

Rovnováha žen a mužů ve vedení a rozhodovacích procesech představuje oblast, v níž přetrvávají nejvýraznější genderové nerovnosti jak v českém výzkumném prostředí obecně, tak v rámci Archeologického ústavu AV ČR, Brno. Závěry z implementace prvního cyklu plánu genderové rovnosti, založené na pravidelném sběru a vyhodnocování genderově segregovaných dat, opakovaně potvrdily existenci vertikální segregace, tedy disproporčního zastoupení žen a mužů na různých úrovních zaměstnanecké hierarchie, zejména ve vedoucích vědeckých a rozhodovacích pozicích. Tento stav je výsledkem dlouhodobého personálního vývoje instituce a zároveň odráží širší strukturální nerovnosti jak ve společnosti, tak v oblasti vědy a výzkumu. Z tohoto důvodu nelze situaci interpretovat pouze na základě kvantitativních ukazatelů, ale je nutné ji vnímat v širších institucionálních a sociálních souvislostech.

V průběhu implementace GEP I nedošlo k zásadnímu kvantitativnímu posunu ve složení vedení a rozhodovacích orgánů ústavu, nicméně byla realizována dílčí opatření směřující k větší otevřenosti a vyváženosti. Pozitivně byl hodnocen zejména postup cíleného oslovování kandidátek při personální

obměně Redakční rady časopisu Přehled výzkumů, který přispěl k vyváženějšímu složení tohoto orgánu a představuje inspirativní model pro další poradní, hodnotící a rozhodovací struktury ústavu. Jako významný nástroj podpory rovnosti se rovněž ukázalo zviditelňování úspěšných vědkyň zejména prostřednictvím jejich zapojování do odborných přednášek a diskuzí, které přispěly k posílení role žen jako odborných autorit a poskytly pozitivní inspiraci ženám zvažujícím vědeckou dráhu či další kariérní postup.

Současně se však ukazuje potřeba v rámci GEP II klást zvýšený důraz v oblasti rovnováhy žen a mužů ve vedení a rozhodování. V této souvislosti se doporučuje cílené a systematické oslovování odbornic zejména při jmenování do rozhodovacích a vedoucích pozic, resp. do poradních orgánů ústavu. Doporučuje se přitom ve zvýšené míře brát v potaz možnosti zapojování kvalifikovaných odbornic s odpovídající odbornou kapacitou a profilem nejen na národní, ale též na mezinárodní úrovni.

Oblast rovnováhy žen a mužů ve vedení a rozhodování představuje dlouhodobou výzvu, v níž lze očekávat spíše pozvolné změny v delším časovém horizontu. Zkušenosti a poznatky získané v průběhu GEP I však vytvářejí důležitý základ pro cílenější a systematictější kroky v rámci GEP II, zejména v oblasti podpory kariérního rozvoje žen a jejich zapojování do rozhodovacích a hodnotících struktur ARÚB.

### 5.3. Rovnováha žen a mužů při náboru a kariérním postupu

Rovnováha žen a mužů při náboru a kariérním postupu představuje další z klíčových oblastí plánu genderové rovnosti. V období implementace GEP I byla přijata řada opatření směřujících k posílení transparentnosti, spravedlivého přístupu a rovného zacházení se všemi zaměstnanými osobami, zejména v oblasti hodnocení vědecké činnosti, náborových procesů a snižování jazykových bariér. Přijatá opatření vytvořila důležitý institucionální rámec, na který GEP II systematicky navazuje.

Zároveň se však ukazuje, že v oblasti zastoupení žen na vědeckých pozicích přetrvávají strukturální nerovnosti, které vyžadují dlouhodobější a cílenější podporu. V rámci GEP II je proto doporučeno věnovat zvýšenou pozornost zejména nástupu a profesnímu rozvoji žen ve vědě. Jako žádoucí se jeví systematictější práce s perspektivními studentkami a začínajícími badatelkami, a to prostřednictvím posilování vazeb na vzdělávací instituce, aktivního zapojování studentek do výzkumných projektů, stáží a odborných aktivit ústavu, stejně jako dlouhodobé podpory jejich profesního růstu. Tato opatření mohou v dlouhodobém horizontu přispět k vyrovnanějšímu zastoupení žen na vědeckých pozicích ARÚB a k posílení personální stability i odborné kapacity instituce.

V návaznosti na již vytvořený dokument v oblasti pravidel OTM-R Komise GEP doporučuje v období GEP II pokračovat v dalším sjednocování a formalizaci náborových postupů. Mezi prioritní opatření pro roky 2026–2028 patří realizace školení zaměřeného na prevenci nevědomé předpojatosti při náboru a hodnocení výzkumné práce, určeného osobám zapojeným do výběrových řízení a hodnocení badatelů a badatelek, a to s důrazem na specifika akademického a výzkumného prostředí. Dále je doporučeno systematicky rozvíjet používání genderově senzitivního a inkluzivního jazyka v interní i externí komunikaci a nadále dbát na zprostředkování klíčových informací také nečesky mluvícím zaměstnancům a zaměstnankyním v souladu se zásadou nevylučování.

Součástí navazujícího cyklu GEP II bude rovněž dokončení a zveřejnění příručky pro nové zaměstnance a zaměstnankyně ARÚB (tzv. *onboarding*), jejímž cílem je usnadnění adaptačního procesu, posílení informovanosti při nástupu do zaměstnání a podpora transparentního kariérního rozvoje. Zároveň bude nadále systematicky využíván výstupní dotazník jako nástroj pro získávání zpětné vazby k pracovním podmínkám, organizační kultuře a kariérním příležitostem v ústavu, přičemž jeho vyhodnocování bude sloužit jako jeden z podkladů pro průběžnou evaluaci přijatých opatření.

#### 5.4. Začleňování genderové dimenze do obsahu výzkumu

Během implementace GEP I bylo téma začleňování genderové dimenze do obsahu výzkumu postupně otevřeno a rozvíjeno především prostřednictvím odborných seminářů, školení a sdílení vzdělávacích materiálů zaměřených na genderovou rovnost ve vědě, genderovou dimenzi výzkumu a související institucionální a grantové požadavky. Tyto aktivity přispěly ke zvýšení povědomí zaměstnanců a zaměstnankyň o významu genderové perspektivy ve výzkumné práci a k posílení institucionální diskuze v této oblasti.

V rámci GEP II bude ARÚB pokračovat v započaté spolupráci s externími odbornými institucemi, zejména s NKC – Gender a věda a s Genderovým informačním centrem NORA, které dlouhodobě poskytují odbornou podporu v oblasti genderové problematiky, genderové rovnosti ve vědě a začleňování genderové dimenze do výzkumu. Tato spolupráce bude nadále využívána především pro zajišťování obecněji zaměřených odborných přednášek a seminářů, které se budou věnovat teoretickým východiskům, institucionálním požadavkům a metodologickým aspektům uplatňování genderové perspektivy ve výzkumu.

Současně bude v rámci GEP II kladen důraz na rozšiřování nabídky odborných archeologických přednášek vedených odborníky a odbornicemi, které genderovou perspektivu již prakticky integrují do svého výzkumu. Tyto aktivity budou sloužit k přenosu konkrétních zkušeností a příkladů dobré praxe a přispějí k lepšímu porozumění možnostem smysluplného uplatnění genderové dimenze v archeologickém bádání.

Dále bude pokračováno v systematickém rozšiřování knihovního fondu ARÚB o odbornou literaturu zaměřenou na genderovou tematiku, dějiny žen, genderovou dimenzi ve vědě a výzkumu a genderově orientovaný archeologický a historický výzkum. Cílem této aktivity je podpora přenosu konkrétních zkušeností, metodologických přístupů a příkladů dobré praxe do odborné činnosti ústavu a přispění k hlubšímu porozumění možnostem smysluplného a kontextově ukotveného uplatnění genderové dimenze v archeologickém bádání.

Komise GEP bude i v dalším cyklu usilovat o intenzivnější komunikaci směrem k zaměstnancům a zaměstnankyním ARÚB a o jejich aktivnější zapojení do těchto aktivit.

## 5.5. Prevence a řešení genderově podmíněné násilí včetně sexuálního obtěžování

Archeologický ústav AV ČR, Brno uplatňuje zásadu nulové tolerance vůči diskriminaci, šikaně a genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování. V rámci druhého cyklu plánu genderové rovnosti bude tato oblast dále systematicky rozvíjena s důrazem na prevenci, informovanost zaměstnaných osob a jasné institucionální ukotvení dostupných podpůrných mechanismů.

Během implementace GEP II bude ARÚB vycházet z nově vytvořeného centrálního rámce Akademie věd ČR, zejména ze zřízení Útvaru ochránce práv a jmenování ombudsmanky AV ČR, který představuje klíčový nástroj pro nezávislé a důvěrné řešení případů nežádoucího chování. ARÚB naváže spolupráci s tímto centrálním pracovištěm ohledně nabídek školení, využití vzdělávacích materiálů a poradenských služeb, a zajistí, aby zaměstnané osoby byly s jeho působností, kompetencemi a možnostmi obrácení se na ombudsmanku srozumitelně a opakovaně seznamovány.

Současně bude na úrovni ústavu uplatňována interní směrnice upravující postupy při řešení nežádoucího chování, včetně sexuálního obtěžování, s účinností od 1. ledna 2026. Tato směrnice přispěje k větší transparentnosti postupů, jasnému vymezení rolí a posílení pocitu bezpečí zaměstnaných osob.

V oblasti prevence a vzdělávání bude ARÚB v rámci GEP II pokračovat v realizaci školení a vzdělávacích aktivit zaměřených na genderově podmíněné násilí v akademickém a výzkumném prostředí, a to jak formou prezenčních či online školení, tak prostřednictvím dostupných e-learningových nástrojů. Tyto aktivity budou realizovány ve spolupráci se specializovanými pracovišti, zejména s NKC – Gender a věda, a budou určeny jak pro všechny zaměstnané osoby, tak pro osoby s rozhodovací pravomocí.

Komise GEP bude tuto oblast i nadále monitorovat, reflektovat zpětnou vazbu zaměstnaných osob a v případě potřeby navrhopat další opatření směřující k posilování bezpečného, respektujícího a otevřeného pracovního prostředí v ARÚB.

## 5.6. Rovnost v odměňování

Rovnost v odměňování žen a mužů patří mezi dlouhodobé priority Archeologického ústavu AV ČR, Brno. ARÚB má v této oblasti k dispozici systematicky zpracovaná data a již před zavedením plánu genderové rovnosti realizoval ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR analýzy platové rovnosti s využitím standardizovaného nástroje Logib. Implementace GEP I na tuto praxi navázala a ukotvila ji v pravidelném dvouletém cyklu hodnocení.

V rámci GEP II bude ARÚB v pravidelném monitorování platové situace pokračovat, a to prostřednictvím opakovaných analýz s využitím nástroje Logib. Komise GEP bude výsledky těchto analýz průběžně vyhodnocovat a v případě identifikace případných nerovností navrhopat odpovídající opatření s cílem dlouhodobě udržet transparentní a spravedlivý systém odměňování.

## 5.7. Implementace Strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky a pracovnice (HRS4R) se záměrem usilovat o ocenění HR Excellence in Research

Strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky a pracovnice (HRS4R) představuje nástroj podporující systematický rozvoj personální politiky výzkumných organizací v souladu se zásadami Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Jejím cílem je přispět k vytváření otevřeného, transparentního a předvídatelného pracovního prostředí, které podporuje profesní rozvoj výzkumných pracovníků a pracovnic a zvyšuje atraktivitu instituce v národním i mezinárodním kontextu. Zapojení do iniciativy HRS4R zároveň umožňuje sdílení zkušeností a osvědčených postupů v rámci evropské sítě výzkumných organizací.

Implementace HRS4R přispívá k posílení transparentnosti a důvěryhodnosti ARÚB jako zaměstnavatele. Jasně formulovaná a mezinárodně sdílená pravidla personální politiky umožňují uchazečům a uchazečkám jednoznačně porozumět hodnotám, principům a podmínkám, za nichž instituce funguje. ARÚB se tak profiluje jako otevřená a předvídatelná organizace, která vytváří férové a srozumitelné pracovní prostředí a je atraktivním místem pro nové výzkumné pracovníky a pracovnice v národním i mezinárodním kontextu. Získání ocenění HR Excellence in Research představuje viditelný signál kvality personální politiky a mezinárodně rozpoznatelný rámec, který zvyšuje konkurenceschopnost instituce na trhu práce a podporuje dlouhodobý rozvoj lidských zdrojů.

V průběhu plnění Plánu genderové rovnosti 2026–2028 zahájí Archeologický ústav AV ČR, Brno, proces směřující k implementaci strategie HRS4R a k postupnému naplňování jejích požadavků se záměrem získat ocenění HR Excellence in Research (dále též jako HR Award). Přijetí strategie HRS4R zahrnuje víceúrovňový proces rozložený do několika etap (viz harmonogram níže), jehož součástí je zejména provedení interní analýzy stávající praxe v oblasti řízení lidských zdrojů v ARÚB, identifikace oblastí vyžadujících zlepšení a následné vypracování konkrétního akčního plánu. Akční plán, spolu s výsledky interní analýzy stávající praxe v oblasti řízení lidských zdrojů a dalšími požadovanými dokumenty, bude tvořit podklad pro podání formální žádosti o ocenění HR Excellence in Research a bude předložen Evropské komisi k posouzení prostřednictvím platformy EURAXESS v souladu s metodikou iniciativy HRS4R.

## 6 Harmonogram

### 1. Slad'ování osobního a pracovního života a organizační kultura

Aktivita	Cíl	Indikátor	Zodpovědnost	Termín
<b>Revize a aktualizace interních dokumentů ARÚB (vč. použití genderově senzitivního jazyka)</b>	Kultivace kultury organizace a zvýšení transparentnosti	Počet zrevidovaných dokumentů	Ředitel ARÚB, Komise GEP	Dle potřeby
<b>Revize a aktualizace interních dokumentů ARÚB s ohledem na aktualizaci současných zaměstnaneckých benefitů a podmínek pro slad'ování osobního a pracovního života</b>	Kultivace kultury organizace, zvýšení transparentnosti a zlepšení komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnanými	Počet zrevidovaných dokumentů	Ředitel ARÚB, Komise GEP	Dle potřeby
<b>Pravidelná realizace šetření spokojenosti zaměstnaných osob</b>	Zlepšení interní komunikace a reflexe reálných potřeb zaměstnaných osob	Počet respondentů a respondentek	Ředitel ARÚB, Komise GEP	2026, 2027, 2028
<b>Pravidelné zajištění dámských hygienických potřeb na pracovištích ARÚB</b>	Posilování otevřené a respektující organizační kultury	Nákup potřeb	Komise GEP	2026, 2027, 2028

### 2. Rovnováha žen a mužů ve vedení a rozhodování

Aktivita	Cíl	Indikátor	Zodpovědnost	Termín
<b>Sběr a vyhodnocení genderově segregovaných dat</b>	Monitoring a vývoj personálního zastoupení ARÚB	Výstup v průběžné a výroční zprávě	Ekonomicko-provozní oddělení	2026, 2027, 2028
<b>Odborná přednáška vedená úspěšnými vědkyněmi v oboru</b>	Zviditelňování talentovaných kolegyně, motivace začínajících vědkyně	Počet uskutečněných přednášek, počet zúčastněných	Ředitel ARÚB, Komise GEP	2026, 2027, 2028

### 3. Rovnováha žen a mužů při náboru a kariérním postupu

Aktivita	Cíl	Indikátor	Zodpovědnost	Termín
<b>Vzdělávání osob podílejících se na výběrových řízeních a hodnocení vědecké práce</b>	Prevence nevědomé předpojatosti	Počet uskutečněných školení, počet zúčastněných	Komise GEP	2026, dále dle potřeby

<b>Vytvoření infografiky v rámci prevence nevědomé předpojatosti během náboru</b>	Prevence nevědomé předpojatosti	Vzniklá infografika	Komise GEP	2026
<b>Vytvoření příručky pro nové zaměstnance a zaměstnankyně</b>	Posílení informovanosti zaměstnanců a zjednodušení adaptačního procesu	Vzniklá příručka	Ředitel ARÚB, Komise GEP	2026
<b>Překlad zásadních dokumentů ARÚB do anglického jazyka</b>	Odstranění jazykové bariéry v komunikaci se všemi zaměstnanci	Anglická verze dokumentu	Komise GEP	Dle potřeby

#### 4. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu

Aktivita	Cíl	Indikátor	Zodpovědnost	Termín
<b>Vzdělávání v tématu genderové dimenze výzkumu</b>	Zvyšování povědomí o genderové problematice ve vědě	Počet uskutečněných školení, počet zúčastněných	Komise GEP	2027
<b>Organizace odborných archeologických přednášek vedených těmi, kteří genderovou perspektivu již integrují do svého výzkumu</b>	Příklady dobré praxe a lepší porozumění uplatnění genderové dimenze v archeologickém výzkumu	Počet uskutečněných přednášek, počet zúčastněných	Komise GEP	2026, 2027, 2028
<b>Systematické rozšiřování knihovního fondu ARÚB o odbornou literaturu zaměřenou na genderovou tematiku</b>	Příklady dobré praxe a lepší porozumění uplatnění genderové dimenze v archeologickém výzkumu	Seznam nakoupených knih	Komise GEP	2026, 2027, 2028

#### 5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Aktivita	Cíl	Indikátor	Zodpovědnost	Termín
<b>Navázání spolupráce s ombudsmankou AV ČR</b>	Vzdělávání v dané oblasti, poradenské služby	Dostupné materiály, školení (účast), proběhlá konzultace	Ředitel ARÚB, Komise GEP	2026, 2027, 2028
<b>Školení všech zaměstnaných osob na téma genderově podmíněného násilí</b>	Prevence nevhodného chování	Počet uskutečněných školení,	Komise GEP	2026

		počet zúčastněných		
<b>Modul e-learningového kurzu NKC – Gender a věda na téma genderově podmíněné násilí</b>	Prevence nevhodného chování	Absolvovaný e-learningový kurz, počet zúčastněných	Komise GEP	2026

## 6. Rovnost v odměňování

Aktivita	Cíl	Indikátor	Zodpovědnost	Termín
<b>Pravidelné provádění analýzy platové situace nástrojem Logib</b>	Prevence nerovnosti v odměňování	Získání certifikátu Logib	Personální úsek THS	2027

## 7. Implementace Strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky a pracovníce (HRS4R) se záměrem usilovat o ocenění HR Award)

Aktivita	Cíl	Indikátor	Zodpovědnost	Termín
<b>Přihlášení se k zásadám Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků</b>	Získání HR Award	Oficiální prohlášení o přijetí zásad Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování a registrace ARÚB v iniciativě HRS4R (EURAXESS)	Ředitel ARÚB	2026
<b>Zahájení a koordinace procesu HRS4R (ustanovení pracovního týmu, harmonogram)</b>	Získání HR Award	Ustanovený pracovní tým HRS4R, schválený harmonogram a interní komunikace procesu	Ředitel ARÚB	2026
<b>Provedení interní analýzy stávající praxe v oblasti řízení lidských zdrojů a identifikace oblastí vyžadujících zlepšení</b>	Získání HR Award	Zpráva z GAP analýzy HRS4R vůči principům Charty & Kodexu včetně zapojení zaměstnaných osob	Ředitel ARÚB, Komise GEP	2027

<b>Posouzení souladu stávajícího OTM-R dokumentu s principy Open, Transparent and Merit-based Recruitment a jeho případná aktualizace v rámci procesu HRS4R</b>	Získání HR Award	Zhodnocení OTM-R dokumentu v rámci GAP analýzy HRS4R; případně využití OTM-R checklistu dle metodiky EK	Ředitel ARÚB, Komise GEP	2027
<b>Vypracování akčního plánu</b>	Získání HR Award	Schválený akční plán HRS4R navázaný na výsledky GAP analýzy	Ředitel ARÚB, Komise GEP	2027
<b>Odeslání interní analýzy a akčního plánu k posouzení Evropské komisi</b>	Získání HR Award	Podaná žádost o HR Excellence in Research prostřednictvím EURAXESS včetně všech požadovaných dokumentů	Ředitel ARÚB	2028