



**ústav pro studium
totalitních režimů**

**GENDER EQUALITY PLAN
PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI
ÚSTAV PRO STUDIUM TOTALITNÍCH
REŽIMŮ**

DUBEN 2022

Č.j.: USTR 158-1/2022

PID: USTRX00207SC

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Plán rovných příležitostí v ÚSTR (Gender Equality Plan, GEP) je strategický dokument, který ÚSTR využije jako nástroj pro systematické řešení genderové (ne)rovnosti v instituci a který přinese do budoucna také strukturální a kulturní změny. Přijetím tohoto strategického plánu se ÚSTR veřejně zavazuje k podpoře genderové rovnosti jako jednoho ze svých rozvojových cílů a deklaruje, že rovné příležitosti jsou integrální součástí politiky ÚSTR.

Plán genderové rovnosti vznikl v návaznosti na vstupní personální analýzu rovných příležitostí (gender audit), která byla zpracovávána v období prosinec 2021 až únor 2022 formou co-sourcingu, audit prováděla na smluvním základě společnost Gender Studies, o.p.s.

Realizace genderového auditu zahrnovala tyto fáze:

- analýzu poskytnutých interních dokumentů a personálních statistik;
- dotazníkové šetření mezi celou zaměstnaneckou populací;
- individuální rozhovory;
- skupinové rozhovory (focus groups).

Ze vstupní analýzy byla zpracována Závěrečná zpráva, která obsahuje hlavní zjištění a soubor doporučení, který je dále rozpracován v předkládaném GEP. Manažerské shrnutí zprávy ze šetření je uvedeno níže pro doplnění kontextu tohoto plánu.

Předkládat GEP je nejen povinností žadatelů v evropském grantovém programu Horizont Evropa a v řadě českých dotačních programů, odráží ale i skutečnost praktického naplňování nediskriminačního a rovného zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi ve všech fázích personalistického procesu (s odkazem na národní i mezinárodní legislativu). Plány genderové rovnosti jsou běžnou součástí fungování veřejných výzkumných institucí ve vyspělých zemích.

Oblasti, které pokrývá GEP:

- Genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích
- Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu
- Sladění osobního a pracovního života
- Genderová dimenze ve výzkumu
- Prevence genderově podmíněného násilí vč. sexuálního obtěžování

Struktura jednotlivých opatření:

- cíl + opatření
- stanovení měřitelných indikátorů
- odpovědnost (kdo, co)
- finanční zdroje
- termín splnění

Cíle

Aktuální nastavení GEP je směřováno na tříleté období od roku 2022 do konce roku 2024 především s ohledem na uskutečnitelnost navržených opatření. Vlastní GEP stanovuje střednědobé a krátkodobé cíle.

Nedílnou součástí GEP je zvyšování povědomí o problematice genderové rovnosti mezi všemi vedoucími pracovníky a pracovníci. Půjde o rozvíjení jejich kompetencí pro genderově senzitivní personální řízení a dále vzdělávání a školení všech zaměstnaných v ÚSTR.

zdroje zejména plánovaný Operační program Jan Amos Komenský (OP JAK). Odpovědnost za realizaci agendy genderové rovnosti bude sdílena mezi pozicí ředitele/ředitelky, náměstka/náměstkyně, ředitele/ředitelky Kanceláře ústavu a nově vytvořenou pozicí koordinátora/koordinátorky rovných příležitostí v ÚSTR.

Monitoring a evaluace

Naplňování GEP bude průběžně monitorováno a evaluováno. Opatření Plánu genderové rovnosti ÚSTR pro období 2022 – 2024 bude vyhodnocováno v podobě zprávy na roční bázi v návaznosti na Výroční zprávu.

Ústav pro studium totalitních režimů se zavazuje k následujícímu:

- plnění Plánu genderové rovnosti;
- k vyhrazení finančních a lidských zdrojů k zajištění jeho implementace;
- ke sledování a vyhodnocování personálních statistik s ohledem na pohlaví a další proměnné
- zvyšování povědomí o problematice genderové rovnosti v ÚSTR.

22 -04- 2022



Ředitel ÚSTR, Zdeněk Hazdra

SHRNUTÍ HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ

Personální audit rovných příležitostí (genderový audit) provedený formou co-souringu společností Gender Studies, o.p.s. měl za cíl zmapovat aktuální situaci v ÚSTR v oblasti genderové rovnosti, nediskriminace a podpory rovných příležitostí. K tomuto účelu byla využita kombinace různých typů sběru dat, jejich vyhodnocení a porovnání. Na základě získaných informací identifikoval auditní tým silné stránky i prostor ke zlepšení.

Mezi silné stránky ÚSTR patří zejména otevřenost tématu prosazování genderové rovnosti a podpory rovných příležitostí a nediskriminace. Zejména vedení ústavu, ale i nižší management a část zaměstnanecké populace, považuje tato témata za důležitá, a to nejen v pragmatické rovině, kdy např. vytvoření Gender Equality Plan (GEP) je podmínkou pro podání žádosti o grant v programu Horizont Europe. Právě otevřenost a ochota realizovat v praktické rovině doporučení jsou základním předpokladem pro posílení genderové rovnosti a rovných příležitostí v ÚSTR v širším slova smyslu.

V průběhu auditu se Gender Studies, o.p.s. věnovala 6 základním tematickým oblastem, které ÚSTR jako zadavatel zakázky definoval v poptávkovém řízení a následně byly vymezeny ve smlouvě o realizaci auditu. Pozornost se zaměřila na vertikální a horizontální strukturu zaměstnanecké populace; náborů a propouštění; kariérní růst a vzdělávání; odměňování a hodnocení; sladování osobního a pracovního života a negativní jevy na pracovišti (šikana, obtěžování, vč. sexuálního obtěžování). Sedmým doplňkovým tématem pak byla genderová dimenze výzkumu.

Analýza statistik zaměstnanecké populace ukázala, že v ÚSTR pracuje menšina žen (35 %), a to více na pozicích, které jsou spíše administrativní a podpůrné. Pozitivní skutečností bylo, že k referenčnímu datu odpovídal poměr žen ve vedení ÚSTR jejich podílu v zaměstnanecké populaci. Horizontální segregaci pozorujeme v kumulaci žen na ekonomických pozicích a mužů v oblasti IT. Na odborných pozicích najdeme více žen produkční oblasti, méně pak ve výzkumu, obecně menšina jich je na odborných typech pozic. V této oblasti doporučujeme zejména zpřehlednit strukturu pracovních pozic v ÚSTR, cíleně zvyšovat podíl žen a mužů na pozicích, kde je jejich zastoupení menší a také sledovat a vyhodnocovat (nejen) z genderového hlediska statistiky externích náborů, interní mobility a odchodů/propouštění.

V oblasti náborů a propouštění převládá názor, že ÚSTR je zaměstnavatelem respektujícím rovné příležitosti. Nezaznamenali jsme žádnou zkušenost s diskriminací. Prostor pro zlepšení v této oblasti představuje oblast pracovní inzerce, kterou doporučujeme standardizovat a posílit akcent na podporu genderové rovnosti a rovných příležitostí, zejména po jazykové stránce (nepoužívat generické maskulinum). V rámci komunikace volných pracovních míst doporučujeme také aktivní vyhledávání žen/mužů do týmů, které jsou výrazně homogenní.

V oblasti kariérního růstu a rozvoje pozitivně hodnotíme zejména aktivní práci s interní mobilitou a možnost profesního vzdělávání. V této oblasti jsme nenarazili na žádnou zkušenost se znevýhodněním či diskriminací na základě pohlaví ani jiné charakteristiky. Prostor pro zlepšení je v posílení transparentnosti v oblasti vyhlášení výběrových řízení a v systemizaci v oblasti profesního vzdělání. Rovněž doporučujeme zaměřit pozornost na manažerské vzdělávání vedoucích a zavedení přehledného adaptačního procesu dle typů pracovních pozic.

Oblast odměňování byla podrobně analyzována v paralelním vyhodnocení příjmové rovnosti v ÚSTR pomocí nástroje Logib. V tomto auditu jsme se proto zaměřili spíše na vnímání situace ze strany zaměstnanecké populace a také na oblast hodnocení pracovní výkonnosti. V této oblasti pozitivně hodnotíme systém pravidelného hodnocení v rámci OVV. Prostor pro zlepšení se otevírá v nastavení systému příjmů nad rámec základního platu, tedy v oblasti osobního ohodnocení a odměn, kde jsou výrazné rozdíly mezi jednotlivými lidmi pracujícími na stejných či podobných typech pracovních pozic. Příjmové rozdíly mezi muži a ženami pak souvisí zejména s horizontální segregací pracovních pozic a kumulací žen např. v administrativě a mužů např. v IT. Hodnocení ve smyslu zpětné vazby k odvedené práci pak doporučujeme systemizovat pro všechny typy pracovních pozic a zvážit i možnost formálně hodnotit nadřazené.

Velmi pozitivně hodnotíme situaci v ÚSTR v oblasti sladování osobního a pracovního života. Možnosti flexibilních forem práce byly naprostou většinou respondentů a respondentek hodnoceny jako dostatečné. Nezaznamenali jsme žádné znevýhodnění, a to ani které by bylo spojené s typem pracovní pozice. Pandemie onemocnění Covid 10 zde sehrála klíčovou roli, kdy byly zejména servisní a administrativní útvary vybaveny veškerou potřebnou technologií pro práci z domova. Tímto způsobem se vyrovnala situace v přístupu k pracovní flexibilitě mezi lidmi na odborných pozicích, kteří již mohli s velkou mírou flexibility pracovat i před pandemií. Prostor pro zlepšení vidíme v systémovém ukotvení této fungující praxe zejména proto, aby se předešlo problémům do budoucna, které mohou přinést personální změny na všech úrovních vedení. Samostatnou kapitolou v rámci sladování pak je management mateřské a rodičovské dovolené, který v ÚSTR systematicky nefunguje. Vzhledem k věkové struktuře zaměstnanecké populace jej velmi důrazně doporučujeme zavést.

V oblasti negativních jevů na pracovišti jako je šikana a obtěžování, vč. sexuálního obtěžování, jsme zaznamenali široké spektrum různých zkušeností. Ty se různí zejména mezi jednotlivými pracovišti a pracovními týmy, ale i mezi různými typy zaměstnaných. Cílem nežádoucích typů chování jsou zejména ženy a mladší věkové skupiny. Zaznamenali jsme zkušenosti se šikanou ze strany výše postavené osoby, s nevhodným chováním na kolegiální úrovni, reflektovány jsou i útoky ze strany zaměstnaných vůči nejvyššímu vedení. Jakkoli tyto zkušenosti nemůžeme přejít, je třeba zdůraznit, že celkově převládá mezi zaměstnanými v ÚSTR názor, že atmosféra na pracovišti je přátelská a otevřená a že je to dáno cílenou snahou vedení o eliminaci negativních jevů. Prostor pro zlepšení je zejména v zavedení systému řešení podnětů na nežádoucí chování na pracovišti a aktualizaci Etického kodexu v tomto smyslu. Důrazně doporučujeme vzdělávání v oblasti eliminace sexismu, šikany a obtěžování pro vedoucí i pro řadové zaměstnané (co to je a není, jak řešit, jak se bránit).

Oblast genderové dimenze výzkumu je poměrně kontroverzním tématem, a to zejména proto, že porozumění je většinou redukováno na početní zastoupení žen v týmech, případně na integraci „ženského“ pohledu do výzkumu. Silnou stránkou je v současné době deklarovaná ochota vedení a nekladení překážek pro změny tímto směrem. Prostor pro zlepšení je zejména v rozvoji znalostí tématu, reflexi poměrně silného androcentrismu a genderové slepoty ÚSTR, která souvisí i s nízkým zastoupením žen na odborných a zejména výzkumných pozicích. Doporučujeme spolupráci s odbornými institucemi s expertízou v propojení vědy, výzkumu a genderové problematiky.

Celkově lze situaci na ÚSTR v oblasti genderové rovnosti, nediskriminace a rovných příležitostí shrnout tak, že nedochází k systematické diskriminaci na základě pohlaví ani jiných diskriminačních důvodů, ale chybí zde systém a strategie podpory diverzity pracovních týmů, zvýšení počtu žen v zaměstnanecké populaci jako celku a na odborných pozicích zvláště. Ani dobře fungující praxe, jako zejména pracovní flexibilita, nejsou systémově nijak ukotveny a stojí hlavně na individualizovaných osobních vazbách, což je velmi rizikové zejména v případě personálních změn. Individualizovaný přístup a absence systémových dokumentů a postupů pak způsobují celkovou nepřehlednost situace ve všech sledovaných oblastech, otevírají prostor pro klientelismus a (pravděpodobně nezáměrně) zvýhodňují asertivní a dominantnější zaměstnané oproti submisivním a introvertním. Pro zvýšení podpory rovných příležitostí a (nejen) genderové rovnosti doporučujeme zavést transparentní systém nezávislý na konkrétních osobnostech a osobních vazbách a pravidelně vyhodnocovat jeho fungování - např. zopakováním auditu po 2-3 letech.

GEP Ústav pro studium totalitních režimů (ÚSTR)

Sloupec	Oblast GEP	Cíl	Opatření	Zodpovědnost	Indikátory	Cílová skupina	Finanční zdroje	Termín splnění
1	Genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích	Posilování genderové rovnosti, redukce vertikální a horizontální genderové segregace	Zavést statistické sledování a vyhodnocování personálních dat, interpretaci statistik zaměstnanecké populace s ohledem na pohlaví a další proměnné.	personální, interní audit	Jednotlivé statistické výstupy v členění podle pohlaví, alespoň 1x ročně vyhodnocení a srovnání s předchozími obdobími	Zaměstnanci a zaměstnankyně	rozpočet KÚ	Průběžné plnění: k 31. 12. daného roku, předkládáno s VZ
2	Genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích	Posílení kapacity pro agendu rovných příležitostí na ÚSTR	Vytvořit pozici koordinátora/ky rovných příležitostí na ÚSTR	náměstek/náměstkyně	Externí zdroj, posléze pracovní pozice s vizí začlenění do organizační struktury KÚ	Zaměstnanci a zaměstnankyně	rozpočet KÚ + grantové zdroje (OPJAK)	01.05.2022
3	Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu	Profesionalizace agendy HR	Vytvoření jednotné koncepce personálního rozvoje	ředitel/ka a náměstek/ka	Vedením odsouhlasený Koncepční materiál personálního rozvoje integrující dílčí materiály (inzerce, adaptační proces, kariérní řád) doplněný o cíle v oblasti genderové rovnosti	Zaměstnanci a zaměstnankyně	rozpočet KÚ + grantové zdroje (OPJAK)	31.12.2024
4	Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu	Profesionalizace agendy HR	Definovat kompetence osoby zodpovědné za personální řízení na pozici personalista/personalistka a definovat rozsah jejich činností	ředitel/ka KÚ	Vytvoření HR týmu s odpovědností za HR agendu s předpokladem proškolení osoby se zodpovědností za implementaci HR obsahu do 1. 10. 2022	Zaměstnanci a zaměstnankyně	rozpočet KÚ	31.12.2023
5	Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu	Prosazování genderové rovnosti a rovných příležitostí, redukce horizontální a vertikální genderové segregace	Vytvořit jednotnou koncepci inzerce na obsazování pracovních míst	Personální	Vzor inzerátu pracujících s jazykem, vizualizací a proaktivní podporou diverzity a vhodnosti pozice pro muže a ženy	Uchazeči a uchazečky o zaměstnání v ÚSTR	rozpočet KÚ	31.12.2022
6	Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu	Posílit informovanost zaměstnaných o možnostech kariérního růstu	Adaptační proces v rozdělení na řadové a vedoucí pozice	Personální	Vnitřní dokument popisující adaptační proces pro jednotlivé typy pracovních pozic zahrnující osoby zodpovědné za proces adaptace	Nově nastoupivší zaměstnankyně a zaměstnanci a osoby zajišťující adaptační proces	rozpočet KÚ	31.12.2022
7	Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu	Redukce horizontální a vertikální genderové segregace	Evidovat počet zájemců a zájemkyň o volné pozice v ÚSTR z pohledu gender, věku a monitorovat důvody odchodu ze zaměstnání (6/2022)	Personální	Zavést statistické sledování a vyhodnocování personálních dat, interpretaci statistik zaměstnanecké populace s ohledem na pohlaví a další proměnné	Uchazeči a uchazečky o zaměstnání v ÚSTR	rozpočet KÚ	Průběžné plnění: k 31. 12. daného roku, předkládáno s VZ
8	Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu	Systematizace kariérního růstu a rozvoje	Vytvořit Kariérní řád pro všechny typy pracovních pozic	náměstek/náměstkyně	Odsouhlasený vnitřní dokument Kariérní řád	Zaměstnanci a zaměstnankyně	rozpočet KÚ	31.12.2024
9	Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu	Systematizace kariérního růstu a rozvoje	Vytvořit Mentoringový program pro vedoucí pozice	náměstek/náměstkyně	Fungující systém mentoringu umožňující vedoucím sdílet zkušenosti s vedením lidí se zkušenějšími kolegy a kolegyněmi	Vedoucí zaměstnankyně a zaměstnanci	rozpočet KÚ	30.6.2023, a dále průběžně
10	Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu	Posilování manažerských kompetencí středního managementu	Vzdělávání a osvěta o způsobu řízení lidských zdrojů mezi vedoucími zaměstnanými	ředitel/ka a náměstek/ka	Ukotvený systém vzdělávání, který pracuje s celým cyklem ŘLZ (VŘ, adaptační proces, vedení zaměstnaných na MD/RD a vracení se, řešení negativních jevů). Plánování i evaluace vzdělávání je navázáno na systém hodnocení. Součástí vzdělávání jsou školení na míru pro vedoucí zaměstnané ÚSTR, jak vést pracovní týmy. Realizace školení 1x ročně	Vedoucí zaměstnankyně a zaměstnanci	rozpočet KÚ + OPJAK	30.6.2023, a dále průběžně
11		Zpřehlednění možností a nároků zaměstnaných v případě pružných pracovních uspořádání	Zpracovat klasifikaci pracovních pozic ve vazbě na možnosti využití konkrétních nástrojů pracovní flexibility (např. práce z domova či jiného místa, pružná pracovní doba atd.)	náměstek/náměstkyně	Zpracovat klasifikaci pracovních pozic ve vazbě na možnosti využití konkrétních nástrojů pracovní flexibility (např. práce z domova či jiného místa, pružná pracovní doba atd.) v souladu s organizačním řádem.	zaměstnanci a zaměstnankyně	rozpočet KÚ, OPD (pro upgrade systému)	30.6.2023

12	Slaďování osobního a pracovního života	Zpřehlednění a systematizace podmínek mateřské a rodičovské	Zpracovat koncepci managementu mateřských a rodičovských obsahující postup před nástupem, v průběhu a při návratu z mateřské/rodičovské.	personální	Zpracovaný dokument Metodiky managementu mateřských/rodičovských v ÚSTR stanovující kompetence a odpovědnosti aktérů a akterek. Vytvořený informační materiál pro (budoucí) rodiče. Proškolení odpovědných zaměstnanců, managementu a řadových zaměstnanců a zaměstnankyn.	zaměstnanci a zaměstnankyně	rozpočet KÚ + OPJAK	31.12. 2023
13	Slaďování osobního a pracovního života	Posílení kapacity možnosti hlídání zejména malých dětí	Zavést příspěvek na hlídání v předem definovaných případech. Alt. založit dětskou skupinu. Úprava směrnice FKSP ve smyslu definování případů pro hrazení péče.	ředitel/ka ÚSTR	ÚSTR propláci příspěvek na zajištění péče o dítě / Fungující dětská skupina / Kolektivní smlouva obsahuje 2 dny placeného volna pro rodiče dětí předškolního věku	Zaměstnanci a zaměstnankyně	rozpočet KÚ+OPJAK	31.12.2022
14	Kultura na pracovišti včetně rizik diskriminačního chování včetně obtěžování, sexuálního obtěžování či šikany	Prevence negativních jevů v ÚSTR	Aktualizovat dokument Etického kodexu. Specificky zohlednit genderovou dimenzi mezilidských vztahů na pracovišti v oblasti prevence negativních jevů.	ředitel/ka ÚSTR ředitel/ka KÚ	Schválený aktualizovaný Etický kodex zahrnující odmítnutí negativních jevů (šikana, obtěžování, sexuální obtěžování, sexismus) na pracovišti.	Zaměstnanci a zaměstnankyně	rozpočet KÚ+OPJAK	30.6.2024
15	Kultura na pracovišti včetně rizik diskriminačního chování včetně obtěžování, sexuálního obtěžování či šikany	Zcitlivování vedoucích pracovníků a pracovníc v genderových otázkách	Zpracovat postup řešení od podání podnětu až po jeho vyřízení, včetně odpovědnosti osob, lhůt apod. Zaměřit se na jasné nastavení pravidel ve všech úrovních (nadřízení - podřízení, kolegiální úroveň).	ředitel/ka ÚSTR ředitel/ka KÚ	Vytvořený a schválený dokument postupu pro řešení negativních jevů (např. leták, sekce na webu atd)	Zaměstnanci a zaměstnankyně	rozpočet KÚ+OPJAK	30.6.2024
16	Kultura na pracovišti včetně rizik diskriminačního chování včetně obtěžování, sexuálního obtěžování či šikany	Prevence negativních jevů v ÚSTR	Zajášení věcné debaty o formě fungování pozice ombudsmana*ky a její integraci do způsobu řešení podnětů na negativní jevy na pracovišti. V rámci věcné debaty definovat kompetence osoby zodpovědné za řešení negativních jevů na pracovišti (ombudsman*ka) a definovat rozsah jejich činností. Zvážit spolupráci s jinými institucemi (sdílení). Alokovat finanční prostředky využitelné pro hrazení externích služeb (právní, psychologické atd) pro oběti šikany či obtěžování.	ředitel/ka ÚSTR ředitel/ka KÚ	Pracovní pozice ombudsmana*ky má definované kompetence a zodpovědnosti, je určena její forma (interní/externí/sdílená). Jsou alokovány finanční prostředky na úhradu externích služeb pro oběti šikany a obtěžování.	Zaměstnanci a zaměstnankyně	rozpočet KÚ + OPJAK	30.6.2024
17	Kultura na pracovišti včetně rizik diskriminačního chování včetně obtěžování, sexuálního obtěžování či šikany	Zcitlivování vedoucích pracovníků a pracovníc v genderových otázkách a Prevence a řešení negativních jevů v ÚSTR	Vytvořit funkční systém vzdělávání všech osob na ÚSTR v tématu prevence negativních jevů a postupu při jejich řešení. Vytvořit samostatně či ve spolupráci s externími subjekty systém vzdělávání zaměřený na prevenci negativních jevů a jejich řešení.	ředitel/ka KÚ	Vzdělávání v prevenci negativních jevů a zůsobu jejich řešení je součástí vstupního vzdělávání (e-learning), proškolený management a stávající zaměstnaní.	zaměstnanci a zaměstnankyně	rozpočet KÚ+OPJAK	31.12.2022 a dále průběžně
18	Genderová dimenze ve výzkumu	Zcitlivování vedoucích pracovníků a pracovníc v genderových otázkách	Školení na téma integrace genderové dimenze do výzkumu (ve spolupráci s externími subjekty). Seminář bude určen jak vedoucím pracovnícím a pracovníkům, tak osobám pracujícím na VVP.	náměstek/náměstkyně, ředitel/ka OVV	Realizace školení integrace genderové dimenze do výzkumu. Zavedené vzdělávání pro vedoucí týmů (následně i další osoby) s ohledem na gender ve vědě a výzkumu (kombinace e-learningu a dalších kurzů).	Vedení ÚSTR a zaměstnaní na OVV. KÚ odd. vědy	rozpočet KÚ+OPJAK	31.12.2023 a dále průběžně
19	Genderová dimenze ve výzkumu	Integrace genderového rozměru do obsahu výzkumu a vzdělávání	Pilotně otestovat přípravu a posouzení výzkumných projektů/záměrů z pohledu genderové rovnosti a optiky, tj. včetně tématu samotného i zvolených výzkumných metod. Testování možností koordinace výzkumných i jiných grantů s cílem posílit genderovou citlivost a inkluzi.	náměstek/náměstkyně, ředitel*ka OVV	Připravené pilotní testování formulace/realizace výzkumného záměru reflektujícího genderovou dimenzi v metodologii i tématu. Testování genderově vyvážených/diverzifikovaných výzkumných týmů.	Vedení ÚSTR a zaměstnaní na OVV	rozpočet KÚ a OVV, + externí grantové zdroje (GAČR)	30.6.2024