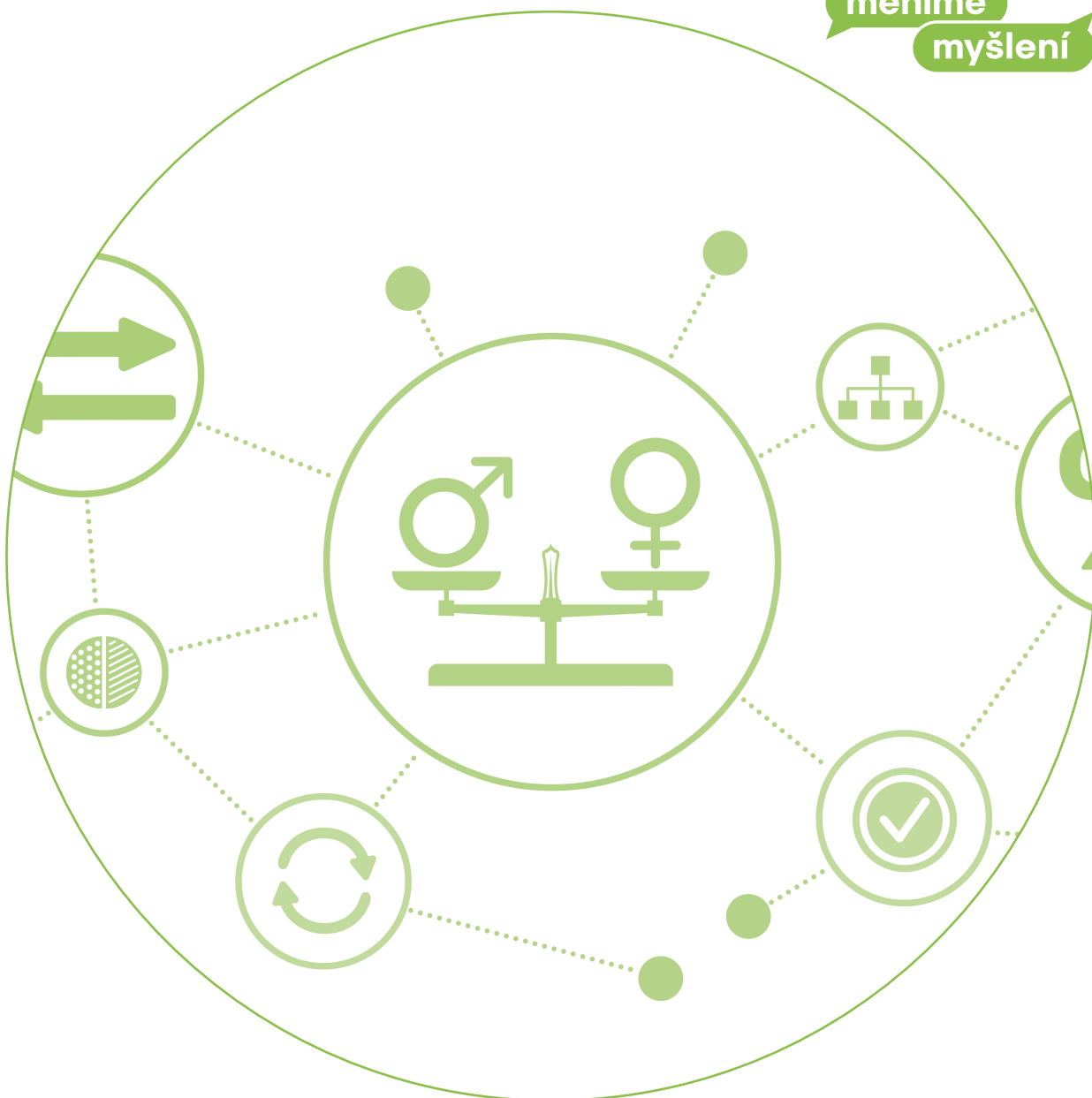


měníme
myšlení



Plán genderové rovnosti

**Mendelovy univerzity v Brně
na období 2025 až 2028**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Mendelova
univerzita
v Brně



Plán genderové rovnosti Mendelovy univerzity v Brně na období 2025 až 2028 je v pořadí již druhým plánem, jehož cílem je integrovat principy genderové rovnosti do všech univerzitních činností a rozhodnutí – od vzdělávacích a tvůrčích aktivit až po organizační strukturu a kulturu pracovního prostředí. Plán zahrnuje soubor závazků a opatření zaměřených na odstranění genderových nerovností a na spravedlivou podporu příležitostí pro všechny.

Plán byl sestaven na základě závěrů genderového reauditů, který proběhl na univerzitě v období srpen až říjen 2024, a který analyzoval dosavadní pokrok v oblasti rovnosti žen a mužů a identifikoval klíčové výzvy a příležitosti k dalšímu zlepšení. Genderový reaudit provedl interní tým MENDELU ve spolupráci s externí konzultantkou/specialistkou na genderovou rovnost Mgr. et Mgr. Kateřinou Hodickou. V rámci reauditů bylo vyhodnoceno naplnění Plánu genderové rovnosti předešlého období, tj. let 2022 až 2024, byl aktualizován předchozí genderový audit z roku 2021 a bylo provedeno kvalitativní šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi univerzity formou skupinových a individuálních rozhovorů. Použitým podkladem byl také Průzkum spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň MENDELU provedený formou dotazníkového šetření v roce 2023 v rámci vyhodnocování naplňování HR strategie pro výzkumné pracovníky (HR Excellence in Research Award).

Nový plán opět reflektuje i povinné požadavky definované Evropskou komisí pro účast v programu

Horizont Evropa:

- Plán je formálním dokumentem zveřejněným na internetových stránkách instituce a podepsaným nejvyšším vedením instituce.
- Instituce na realizaci plánu vyčlení finanční zdroje a zajistí budování odborných znalostí v oblasti genderové rovnosti.
- Instituce shromažďuje údaje o zaměstnaných a studujících osobách rozdělené podle genderu a zveřejňuje je ve svých výročních zprávách.
- Instituce zvyšuje povědomí a realizuje školení na téma genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudků pro zaměstnané osoby a osoby s rozhodovací pravomocí.

Plán také pokrývá všechny doporučené oblasti:

- Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
- Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
- Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
- Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky
- Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Hlavní závazky a cíle Plánu genderové rovnosti MENDELU na období 2025–2028 jsou:

1. Zajistit institucionální podporu a implementaci politiky genderové rovnosti na univerzitě.
2. Budovat organizační kulturu, která podporuje rovnost, diverzitu a vzájemný respekt.
3. Podporovat rovnováhu mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců a zaměstnankyň univerzity prostřednictvím flexibilních pracovních podmínek, dostupné podpory pro pečující osoby a vytváření přívětivého pracovního prostředí.
4. Podporovat genderovou vyváženost ve vedoucích a rozhodovacích pozicích.
5. Podporovat rovné příležitosti při náboru a kariérním postupu prostřednictvím transparentních procesů, eliminace genderových předsudků a aktivní podpory diverzity v pracovním prostředí.
6. Zajistit spravedlivé a rovné odměňování prostřednictvím transparentních a nediskriminačních odměňovacích procesů, v souladu se směrnicí EU o transparentnosti odměňování, a pravidelně monitorovat a vyhodnocovat mzdovou rovnost mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi.
7. Integrovat genderovou dimenzi do výuky a výzkumu, s cílem zvyšovat kvalitu poznání, podporovat inkluzivitu a přispívat k řešení společenských výzev spojených s genderovou nerovností.
8. Budovat bezpečné, respektující a inkluzivní prostředí prostřednictvím prevence nevhodného chování jako je šikana a genderově podmíněné násilí, efektivního řešení případů nevhodného chování a podpory obětí, s cílem minimalizovat výskyt těchto jevů a posilovat kulturu nulové tolerance vůči násilí.

Plán genderové rovnosti Mendelovy univerzity v Brně na období 2025 až 2028 byl projednán Komisí rektora pro personální rozvoj, Kolegiem rektora a Akademickým senátem.

Děkujeme všem, kteří se na jeho přípravě podíleli. Tento plán je důkazem, že skutečně „měníme myšlení“ a aktivně pracujeme na budování moderního, odpovědného a inkluzivního pracovního prostředí.

V Brně:

prof. Dr. Ing. Jan Mareš
rektor

Plán genderové rovnosti 2025–2028

Oblast	Cíl	Opatření/akce	Indikátor	Časový rámec	Odpovědnost	Zdroj financování
Institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti (včetně shromažďování a monitorování dat)	Zajistit institucionální podporu a implementaci politiky genderové rovnosti na univerzitě.	Pravidelně realizovat genderový reaudit a v návaznosti na něj revidovat Plán genderové rovnosti.	Závěrečná zpráva a nový Plán genderové rovnosti	Q4 2028	Prorektor/ka pro personální rozvoj a vnitřní komunikaci	Program na podporu strategického řízení
		Vzdělávat tým, který se na MENDELU věnuje agendě rovných příležitostí.	Účast osob zodpovědných za agendu rovných příležitostí na vzdělávacích aktivitách min. jednou ročně (počet školení a proškolených osob)	průběžně	Prorektor/ka pro personální rozvoj a vnitřní komunikaci	Program na podporu strategického řízení
		Aktivně vyhledávat grantové výzvy a připravovat projektové přihlášky zaměřené na získání financování pro aktivity podporující genderovou rovnost na univerzitě.	Počet získaných projektů	průběžně	POREK, OŘLZ	Hlavní zdroj (1101)
		Pravidelně sbírat, vyhodnocovat a zveřejňovat data o genderové rovnosti a průběžně monitorovat naplňování plánu.	Vytvořené genderově rozlišené datové sestavy a každoročně zpracovaný a zveřejněný přehled o: <ul style="list-style-type: none"> podílu zaměstnanců a zaměstnankyň, studentů a studentek univerzity, výběrových řízeních (složení výběrových komisí, zájem uchazečů a uchazeček o zaměstnání, výsledcích výběrových řízení), kariérním postupu (dle definice ve Směrnici Řízení lidských zdrojů), složení rozhodovacích a poradních orgánů univerzity, zkracování a navyšování úvazků, počtech a důvodech odchodů zaměstnanců a zaměstnankyň z univerzity atd. Zveřejněná roční zpráva o naplňování plánu Informace ve výroční zprávě	Q2 každý rok (zároveň se zpracováním výroční zprávy)	OŘLZ, EO	Program na podporu strategického řízení
Organizační kultura	Budovat organizační kulturu, která podporuje rovnost, diverzitu a vzájemný respekt.	Posílit viditelnost tématu genderové rovnosti mezi studenty a studentkami, zaměstnanci a zaměstnankyněmi i veřejností prostřednictvím kampaní na univerzitě s využitím univerzitního webu a sociálních sítí. Zahrnování tématu genderové rovnosti do adaptačních aktivit při zahájení studia (včetně doktorského) resp. nástupu do zaměstnání.	Vytvořený informační materiál, školení nebo osvětové aktivity vedoucí k odstraňování genderových předsudků, min. jedna akce ročně	2026–2028	OŘLZ	Program na podporu strategického řízení
		Podporovat a implementovat genderově citlivou komunikaci do dalších oblastí univerzity, a to jak v písemné, tak verbální formě.	Výčet dokumentů s celouniverzitní působností, které jsou napsány genderově citlivým jazykem	2028	OŘLZ	Program na podporu strategického řízení
			Min. jedno školení pro zaměstnance a zaměstnankyně na téma používání genderově citlivého jazyka	2026–2028		

Plán genderové rovnosti 2025–2028

Oblast	Cíl	Opatření/akce	Indikátor	Časový rámec	Odpovědnost	Zdroj financování
Organizační kultura	Budovat iorganizační kulturu, která podporuje rovnost, diverzitu a vzájemný respekt.	Realizovat rozvojová školení vedoucích pracovníků a pracovníc zejména v oblasti měkkých dovedností a leadershipu.	Alespoň jedno školení ročně (dle finančních možností), počet školení, počet účastníků a účastnic	každoročně	Fakulty, OŘLZ	Operační program Jan Amos Komenský Program na podporu strategického řízení
		Implementovat připravený proces exit managementu (monitoring odchodů zaměstnanců a zaměstnankyň z univerzity).	Vydaná metodika	Q1 2025	OŘLZ	Hlavní zdroj (1101)
			Počet vyplněných exit dotazníků a realizovaných výstupních rozhovorů	každoročně		
			Každoroční souhrnná zpráva předložená vedení univerzity	každoročně		
Seznámit vedení univerzity a vedoucí pracovníky a pracovnice s principy age managementu a možnostmi jeho aplikace v univerzitním prostředí.	Kulatý stůl pro vedoucí pracovníky a pracovnice, počet účastníků a účastnic	Q2 2026	OŘLZ	Program na podporu strategického řízení		
Skládání osobního a pracovního života	Podporovat rovnováhu mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců a zaměstnankyň univerzity prostřednictvím flexibilních pracovních podmínek, dostupné podpory pro pečující osoby a vytváření přívětivého pracovního prostředí.	Udržet a rozvíjet agendu managementu mateřských a rodičovských dovolených a informačního servisu pro zaměstnané rodiče. Podporovat vedoucí pracovníky a pracovnice v udržování kontaktu se zaměstnankyněmi a zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené a pomáhat s jejich návratem na univerzitu.	Ustanovit nově osobu zodpovědnou za agendu managementu mateřských a rodičovských dovolených	Q4 2025	OŘLZ	Program na podporu strategického řízení
			Revidovat a vytvořit další podpůrné materiály pro vedoucí pracovníky a pracovnice a pro zaměstnance a zaměstnankyně, kterých se tato problematika týká	průběžně		
			Předávat vedoucím tyto materiály vždy, když jejich zaměstnankyně a zaměstnanci odchází na mateřskou a rodičovskou dovolenou	průběžně		
			Na webových stránkách OŘLZ v sekci „zaměstnaní rodiče“ vytvořit informační blok pro podporu otců	Q4 2025		
		Realizovat programy zaměřené na zlepšení duševního zdraví, pracovní pohody a zvládání stresu.	Každoročně pořádat min. jednu akci, např. MindFest	každoročně	Poradenské a profesní centrum ICV	Program na podporu strategického řízení
		Vytvořit návrh work-life balance politiky na MENDELU a odprezentovat jej vedoucím pracovníkům a pracovnícím MENDELU.	Dokument obsahující praktická doporučení pro flexibilní formy práce a časovou organizaci práce na univerzitě	Q3 2025	OŘLZ	Program na podporu strategického řízení

Plán genderové rovnosti 2025–2028

Oblast	Cíl	Opatření/akce	Indikátor	Časový rámec	Odpovědnost	Zdroj financování
Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování	Podporovat genderovou vyváženost ve vedoucích a rozhodovacích pozicích.	Identifikovat a podporovat ženy s potenciálem pro vedoucí pozice.	Zavedený mentoring pro ženy s potenciálem pro vedoucí pozice, počet účastnic	Q4 2027	OŘLZ	Program na podporu strategického řízení
		Vytvořit vzdělávací program zaměřený na podporu kariérního růstu žen, který obsahuje témata jako je strategické vedení, rozhodování, sebedůvěra (imposter syndrom), time-management, work-life balance.	Počet kurzů a počet jejich účastnic	2025–2028	OŘLZ	Program na podporu strategického řízení
Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu	Podporovat rovné příležitosti při náboru a kariérním postupu prostřednictvím transparentních procesů, eliminace genderových předsudků a aktivní podpory diversity v pracovním prostředí.	Zajišťovat genderově vyvážené složení výběrových komisí.	Vyvážené složení výběrových komisí ve statistice zveřejňované jedenkrát ročně	každoročně	OŘLZ	Hlavní zdroj (1101)
		Vytvořit a implementovat proces adaptace nových zaměstnanců a zaměstnankyň včetně těch, kteří se vrací do práce po delší nepřítomnosti (např. po rodičovské dovolené). Vytvořit materiál pro vedoucí pracovníky a pracovníce a pracovníce v roli „buddy“ (osoba, která pomáhá novým zaměstnancům a zaměstnankyním při adaptaci na nové prostředí, procesy nebo kulturu organizace).	Vytvořená metodika a související dokumenty	Q4 2025	OŘLZ	Program na podporu strategického řízení
		Poskytovat návratové granty akademickým a vědecko-výzkumným pracovníkům a pracovnícím, kteří se vrací do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené.	Počet vyhlášených výzev a počet zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří grant čerpali	každoročně	Prorektor/ka pro tvůrčí činnost, prorektor/ka pro personální rozvoj a vnitřní komunikaci	Program na podporu strategického řízení nebo jiný grant
Spravedlivé odměňování	Zajistit spravedlivé a rovné odměňování prostřednictvím transparentních a nediskriminačních odměňovacích procesů, v souladu se směnicí EU o transparentnosti odměňování, a pravidelně monitorovat a vyhodnocovat mzdovou rovnost mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi.	Provádět pravidelné analýzy odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň univerzity k identifikaci případných rozdílů v odměňování mezi muži a ženami.	Provedené analýzy odměňování	každoročně	OŘLZ, EO	Fond vzdělávací politiky na podporu mzdové koheze na veřejných vysokých školách Hlavní zdroj (1101)
		Na základě výsledků analýz provádět nápravná opatření.	Revidovaný mzdový předpis a další související předpisy a dokumenty	v návaznosti na výsledky analýz	OŘLZ, EO	Fond vzdělávací politiky na podporu mzdové koheze na veřejných vysokých školách Hlavní zdroj (1101)
		Revidovat pravidla pro odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň, včetně kritérií pro mzdové zařazení, přiznání odměn a dalších složek mzdy. Zahrnout zaměstnance a zaměstnankyně na mateřské a rodičovské dovolené.	Revidovaný mzdový předpis a další související předpisy a dokumenty	2027	OŘLZ, EO	Fond vzdělávací politiky na podporu mzdové koheze na veřejných vysokých školách Hlavní zdroj (1101)

Plán genderové rovnosti 2025-2028

Oblast	Cíl	Opatření/akce	Indikátor	Časový rámec	Odpovědnost	Zdroj financování
Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky	Integrovat genderovou dimenzi do výuky a výzkumu s cílem zvyšovat kvalitu poznání, podporovat inkluzivitu a přispívat k řešení společenských výzev spojených s genderovou nerovností.	Pořádat školení pro akademické a vědecko-výzkumné pracovníky a pracovnice o tom, jak začlenit genderovou dimenzi do výuky a výzkumu.	Alespoň jedno školení ročně, počet účastníků a účastnic	každoročně	OŘLZ	Program na podporu strategického řízení
		Vytvořit na univerzitním webu sekci Genderová dimenze výzkumu a výuky, která bude obsahovat vysvětlení, návody a odkazy pro akademické a vědecko-výzkumné pracovníky a pracovnice.	Vytvořená webová stránka	Q4 2027	OŘLZ, ÚVIS	Hlavní zdroj (1101)
Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování	Budovat bezpečné, respektující a inkluzivní prostředí prostřednictvím prevence nevhodného chování jako je šikana a genderově podmíněného násilí, efektivního řešení případů nevhodného chování a podpory obětí, s cílem minimalizovat výskyt těchto jevů a posilovat kulturu nulové tolerance vůči násilí.	Rozvíjet platformu Bezpečná MENDELU jako nástroj prevence a řešení nevhodného chování, kterým je šikana a genderově podmíněného násilí. Poskytovat pravidelná školení poradcům a poradkyním pro Bezpečnou MENDELU.	Alespoň jedno školení nebo intervize ročně pro poradce a poradkyně pro Bezpečnou MENDELU	každoročně	OŘLZ	Program na podporu strategického řízení
		Realizovat vzdělávací a osvětové akce s tématem šikany a genderově podmíněného násilí pro studenty a studentky, zaměstnance a zaměstnankyně, vedoucí pracovníky a pracovnice a vedení univerzity.	Spuštěný e-learning pro zaměstnance a zaměstnankyně	Q1 2025	OŘLZ	Program na podporu strategického řízení
			Alespoň jeden další workshop/přednáška nebo kampaň ročně pro univerzitní komunitu	každoročně		
			Alespoň jedno školení pro vedení univerzity	2025-2028		
		Posílit viditelnost platformy Bezpečná MENDELU mezi studenty a studentkami, zaměstnanci a zaměstnankyněmi i veřejností prostřednictvím univerzitního webu, sociálních sítí, mobilní aplikace Moje MENDELU apod. a zahrnování tématu do adaptačních aktivit při zahájení studia (včetně Ph.D.) resp. nástupu do zaměstnání (lze propojit s osvětou a školeními tématu genderové rovnosti obecně a genderově senzitivní komunikace).	Aktualizovaný a propagovaný web Bezpečná MENDELU	průběžně	OŘLZ	Program na podporu strategického řízení
			Počet příspěvků na sociálních sítích	průběžně		
Sekce Bezpečná MENDELU v aplikaci Moje MENDELU	Q4 2025					
Vytvořená prezentace/materiál pro vstupní školení studentů a studentek, zaměstnanců a zaměstnankyň	Q4 2025					
Monitorovat počet nahlášených případů, vyhodnocovat trendy a identifikovat rizikové oblasti. Zveřejňovat pravidelné zprávy o opatřeních a pokrocích v oblasti prevence a řešení násilí.	Počet nahlášených případů, počet zveřejněných zpráv	každoročně	Koordinátor/ka pro Bezpečnou MENDELU	Program na podporu strategického řízení		

Zkratky:

EO: Ekonomický odbor

ICV: Institut celoživotního vzdělávání

MENDELU: Mendelova univerzita v Brně

OŘLZ: Odbor řízení lidských zdrojů

POREK: Projektové oddělení

ÚVIS: Ústav vědecko-pedagogických informací a služeb