



# Plán genderové rovnosti

## Mendelovy univerzity v Brně

### pro období 2022 až 2024



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Mendelova  
univerzita  
v Brně

Plán genderové rovnosti Mendelovy univerzity v Brně (MENDELU) je praktickým nástrojem pro prosazení a systematickou podporu rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu, vývoji a řízení lidských zdrojů na univerzitě v souladu se současnou evropskou Strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025<sup>1</sup> a požadavky Horizontu Evropa<sup>2</sup>.

### Hlavní cíle Plánu genderové rovnosti MENDELU jsou:

1. Systematicky odstraňovat bariéry prosazování genderové rovnosti na univerzitě.
2. Zvýšit atraktivitu a důvěryhodnost MENDELU jako férového a prestižního zaměstnavatele pro nejkvalitnější a nejkvalifikovanější pracovní sílu v českém i mezinárodním prostředí.
3. Zabránit plýtvání lidskými zdroji a omezit ztráty investic do ženské pracovní síly způsobené zejména odlivem žen z vědy po dokončení doktorského studia či po mateřské a rodičovské dovolené.
4. Integrovat genderovou dimenzi do obsahu výzkumu a vývoje, čímž se zároveň zvýší kvalita a inovativnost výsledků i šance vědců a vědkyň MENDELU na získání grantové podpory.

Navrhované dílčí cíle pro období 2022 až 2024 vychází především ze zjištění a doporučení genderového auditu, který byl na MENDELU proveden Genderovým informačním centrem NORA<sup>3</sup> v průběhu měsíců červen až říjen 2021 podle Standardu genderového auditu Úřady vlády ČR<sup>4</sup>. Kromě analýzy interních dokumentů a dalších podkladových materiálů MENDELU proběhlo celouniverzitní kvantitativní dotazníkové šetření, kterého se zúčastnilo 651 zaměstnanců (z toho 58 % žen a 42 % mužů). V rámci kvalitativního šetření bylo zrealizováno 5 skupinových diskuzí a celkem 27 individuálních hloubkových rozhovorů.

### Genderový audit pokrýval tyto oblasti:

1. Cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti
2. Personální politika
3. Mzdová politika
4. Sladování osobního a pracovního života
5. Kultura organizace a vztahy na pracovišti

### Na základě identifikovaných nedostatků v jednotlivých oblastech byly definovány tyto dílčí cíle a navržena následující opatření:

1. Systematicky monitorovat a podporovat rovné příležitosti na úrovni univerzity.
  - Pravidelně realizovat genderový reaudit.
  - Vytvořit controlling rovných příležitostí.
  - Pověřit osobu/y, která/é bude/ou na úrovni univerzity primárně zodpovědná/é za naplňování agendy genderové rovnosti a jasně definovat její/ích agendu (tzv. Gender Focal Point).
2. Nastavit užívání genderově citlivého jazyka a genderově citlivou komunikaci uvnitř i vně univerzity.
  - Vytvořit dokument k genderově citlivé komunikaci.
3. Zvyšovat na univerzitě povědomí o genderové rovnosti a nevědomých předsudcích.
  - Pořádat akce podporující ženy ve vědě.
  - Pořádat školení k rozpoznávání nevědomých genderových předsudků.
4. Integrovat genderovou dimenzi do obsahu výzkumu.
  - Školit akademické a vědecko-výzkumné pracovníky/ice na téma „Genderová dimenze ve výzkumu“.

1 Dostupné z [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_cs](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs)

2 srov. European Commission 2021. Horizon Europe guidance on gender equality plans. Dostupné z <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>.

3 [www.gendernora.cz](http://www.gendernora.cz)

4 Dostupné z [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Standard-genderoveho-audit-u\\_V2\\_brezen-2016.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Standard-genderoveho-audit-u_V2_brezen-2016.pdf)

5. Podporovat rovnost odměňování žen a mužů.
  - Pravidelně realizovat šetření a vyhodnocovat data prostřednictvím nástroje LOGIB<sup>5</sup> a provádět případná nápravná opatření.
6. Dále zkvalitňovat průběh výběrových řízení.
  - Nadále podporovat a zajišťovat přítomnost zástupce/kyně Odboru řízení lidských zdrojů ve výběrových řízeních.
  - Monitorovat, zda je u výběrových řízení zajišťováno genderově vyvážené složení výběrových komisí.
7. Podpořit v procesu adaptace nově příchozí zaměstnanec/kyně a ty, kteří/ré se vrací na pracoviště po delší nepřítomnosti.
  - Vytvořit předpis k nastavení adaptačních procesů na univerzitě.
  - Připravit univerzální vzor adaptačního plánu pro nově příchozí zaměstnanec/kyně a formulář pro vyhodnocení adaptačního procesu.
  - Novým zaměstnancům/kyním nebo těm, kteří/ré se na pracoviště vrací po dlouhé nepřítomnosti, přidělit osobu, která jim bude v procesu adaptace k dispozici.
  - Realizovat školení a/nebo vytvořit další podporu pro zaměstnanec/kyně, kteří/ré nastupují na vedoucí pozici.
8. Zkvalitnit průběh procesu hodnocení zaměstnanců/kyň.
  - Školit vedoucí pracovníky/ice ve vedení hodnotících rozhovorů a tvorbě osobních plánů.
9. Podporovat stabilizaci zaměstnanecké populace na univerzitě.
  - Monitorovat odchody zaměstnanců/kyň, zohlednit genderové hledisko a zjišťovat důvody těchto odchodů.
10. Podporovat sladování práce a osobního života.
  - Zjistit možnosti zajištění péče o děti zaměstnanců/kyň a studentů/tek mladší 3 let.
  - Zjistit zájem zaměstnanců/kyň Zahradnické fakulty o zajištění péče o děti předškolního věku, nárazové hlídání či tábory pro děti.
  - Řešit možnosti online formy výuky pro kombinovanou formu studia v pátek a sobotu.
11. Podporovat spolupráci s osobami na mateřské a rodičovské dovolené (MD/RD).
  - Zaměřit pozornost na cílené oslovování rodičů odcházejících na MD/RD, aktuálně na MD/RD či vracících se z MD/RD.
12. Bránit vzniku šikany a sexuálního obtěžování.
  - Na univerzitní úrovni realizovat preventivní osvětovou kampaň v tématech šikany a sexuálního obtěžování.
  - Vytvořit kodex slušného a preferovaného chování v prostředí MENDELU nebo rozšířit o uvedená témata stávající Etický kodex.
  - Ustanovit osobu nebo instituci, která by monitorovala případy šikany a sexuálního obtěžování a na niž by se oběti nebo svědci/kyně tohoto typu jednání (jak studující, tak zaměstnanci/kyně) mohli/y obracet.
  - Formalizovat postup řešení situací nežádoucího jednání.

5 Dostupné z <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/logib/>

## Plán genderové rovnosti 2022–2024

Oblast	Cíl	Opatření/akce	Časový rámec	Indikátor/y	Odpovědnost	Zdroj financování
Organizační kultura	Systematicky monitorovat a podporovat rovné příležitosti na úrovni univerzity.	Pravidelně realizovat genderový reaudit.	Q3/2024	Závěrečná zpráva z genderového reaudit.	OŘLZ*/Gender Focal Point	Program na podporu strategického řízení
		Vytvořit controlling rovných příležitostí.	Q4/2022	Existují analýzy rovných příležitostí na univerzitě na základě reálných dat; včetně sledování podílu žen na vedoucích pozicích.	OŘLZ, Ředitel controllingu	Program na podporu strategického řízení
		Pověřit osobu/y, která/é bude/ou na úrovni univerzity primárně zodpovědná/é za naplňování agendy genderové rovnosti a jasně definovat její/jejich agendu (tzv. Gender Focal Point).	Q1/2022	Na MENDELU působí osoba/y odpovědná/é za uvedenou agendu.	Prorektor/ka pro řízení kvality a lidských zdrojů	Hlavní zdroj (1101)
	Nastavit užívání genderově citlivého jazyka a genderově citlivou komunikaci uvnitř i vně univerzity.	Vytvořit dokument k genderově citlivé komunikaci.	Q4/2022	Dokument, příručka nebo doporučení k genderově citlivé komunikaci existuje.	OŘLZ/Gender Focal Point, Oddělení komunikace a marketingu	Hlavní zdroj (1101)
	Zvyšovat na univerzitě povědomí o genderové rovnosti a nevědomých předsudcích.	Pořádat akce podporující ženy ve vědě.	Q4/2022	Je realizována alespoň jedna akce ročně.	OŘLZ/Gender Focal Point, Oddělení komunikace a marketingu	Program na podporu strategického řízení
		Pořádat školení k rozpoznávání nevědomých genderových předsudků.	Q4/2023	Je realizováno alespoň jedno školení ročně.	OŘLZ/Gender Focal Point, ICV**	Program na podporu strategického řízení
	Integrovat genderovou dimenzi do obsahu výzkumu.	Školit akademické a vědecko-výzkumné pracovníky/ice na téma „Genderová dimenze ve výzkumu“.	Q4/2023	Je realizováno alespoň jedno školení ročně.	OŘLZ/Gender Focal Point, Odbor pro podporu tvůrčí činnosti	Hlavní zdroj (1101)
Mzdová politika	Podporovat rovnost odměňování žen a mužů.	Pravidelně realizovat šetření a vyhodnocovat data prostřednictvím nástroje LOGIB a provádět případná nápravná opatření.	Q4/2023	Pravidelně jednou za dva roky je vedení univerzity předložen výsledek analýzy LOGIB, příp. dochází k nastavení nápravných opatření v oblasti odměňování.	OŘLZ/Gender Focal Point, Ředitel controllingu	Program na podporu strategického řízení

## Plán genderové rovnosti 2022–2024

Oblast	Cíl	Opatření/akce	Časový rámec	Indikátor/y	Odpovědnost	Zdroj financování
Personální procesy / Nábor a výběr zaměstnanců/kynů	Dále zkvalitňovat průběh výběrových řízení.	Nadále podporovat a zajišťovat přítomnost zástupce/kyně OŘLZ ve výběrových řízeních.	Q1/2022	Zápisy z výběrových řízení potvrzující účast OŘLZ.	OŘLZ/Gender Focal Point	Hlavní zdroj (1101)
		Monitorovat, zda je u výběrových řízení zajišťováno genderově vyvážené složení výběrových komisí.	Q1/2022	Záznamy z jednání výběrových komisí. Ke konci každého kalendářního roku jsou sesbírána genderově segregovaná data o složení výběrových komisí.	OŘLZ/Gender Focal Point	Hlavní zdroj (1101)
	Podpořit v procesu adaptace nově příchozí zaměstnance/kyně a ty, kteří/ré se vrací na pracoviště po delší nepřítomnosti.	Vytvořit předpis k nastavení adaptačních procesů na univerzitě.	Q3/2022	Systém adaptačního procesu je konkretizován ve formě předpisu MENDELU.	OŘLZ/Gender Focal Point	Program na podporu strategického řízení
		Připravit univerzální vzor adaptačního plánu pro nově příchozí zaměstnance/kyně a formulář pro vyhodnocení adaptačního procesu.	Q3/2022	Existuje univerzální vzor adaptačního plánu a formulář pro vyhodnocení adaptačního procesu.	OŘLZ/Gender Focal Point	Program na podporu strategického řízení
		Novým zaměstnancům/kyním nebo těm, kteří/ré se na pracoviště vrací po dlouhé nepřítomnosti přidělit osobu, která jim bude v procesu adaptace k dispozici.	Q3/2022	Pro nové zaměstnance/kyně nebo pro ty, kteří se na pracoviště vrací po dlouhé nepřítomnosti, je ustanovena osoba v roli "buddyho".	OŘLZ/Gender Focal Point	Program na podporu strategického řízení
Realizovat školení a/nebo vytvořit další podporu pro zaměstnance/kyně, kteří/ré nastupují na vedoucí pozici.	Q2/2023	Jsou realizována školení a/nebo jiná podpora pro zaměstnance/kyně, kteří/ré nastupují na vedoucí pozici.	OŘLZ, ICV	Program na podporu strategického řízení		
Personální procesy / Hodnocení	Zkvalitnit průběh procesu hodnocení zaměstnanců/kynů.	Školit vedoucí pracovníky/ice ve vedení hodnotících rozhovorů a tvorbě osobních plánů.	Q1 2022,	Jsou realizována školení vedoucích pracovníků/ic na téma vedení hodnotících rozhovorů a tvorby osobních plánů.	OŘLZ/Gender Focal Point	Program na podporu strategického řízení
Personální procesy / Exit management	Podporovat stabilizaci zaměstnanecké populace na univerzitě.	Monitorovat odchody zaměstnanců/kynů, zohlednit genderové hledisko a zjišťovat důvody těchto odchodů.	Q4/2022	Ke konci každého kalendářního roku jsou sesbírána data o odchodech zaměstnanců/kynů. Jsou zjišťovány a analyzovány důvody odchodů.	OŘLZ/Gender Focal Point	Hlavní zdroj (1101)
Kombinace práce a rodičovství / osobního života	Podporovat sladování práce a osobního života.	Zjistit možnosti zajištění péče o děti zaměstnanců/kynů a studentů/tek mladší 3 let.	Q3/2022	Je provedena analýza možností v oblasti rozšíření péče o děti.	OŘLZ/Gender Focal Point	Program na podporu strategického řízení
		Zjistit zájem zaměstnanců/kynů Zahradnické fakulty o zajištění péče o děti předškolního věku, nárazové hlídání či tábory pro děti.	Q2/2022	Průzkum zájmu je realizován a vyhodnocen.	OŘLZ/Gender Focal Point	Program na podporu strategického řízení
		Řešit možnosti online formy výuky pro kombinovanou formu studia v pátek a sobotu.	Q4/2022	Na úrovni vedení univerzity je přijato rozhodnutí ohledně možnosti využívat online formu výuky u kombinovaného studia v pátek a sobotu.	Prorektor/ka pro vzdělávací činnost	Hlavní zdroj (1101)
	Podporovat spolupráci s osobami na mateřské a rodičovské dovolené (MD/RD).	Zaměřit pozornost na cílené oslovení rodičů odcházejících na MD/RD, aktuálně na MD/RD či vracějících se z MD/RD.	Q1/2022	Je vytvořena databáze kontaktů a jsou zasílány relevantní informace.	OŘLZ/Gender Focal Point	Program na podporu strategického řízení
			Q1/2022	Příručky pro rodiče jsou pravidelně aktualizovány.	OŘLZ/Gender Focal Point	Program na podporu strategického řízení

## Plán genderové rovnosti 2022–2024

Oblast	Cíl	Opatření/akce	Časový rámec	Indikátor/y	Odpovědnost	Zdroj financování
Nežádoucí chování na pracovišti	Bránit vzniku šikany a sexuálního obtěžování.	Na univerzitní úrovni realizovat preventivní osvětovou kampaň v tématech šikany a sexuálního obtěžování.	Q3/2022	Je realizována osvětová kampaň.	OŘLZ/Gender Focal Point	Centralizovaný rozvojový program nebo Program na podporu strategického řízení
		Vytvořit kodex slušného a preferovaného chování v prostředí MENDELU nebo rozšířit o uvedené témata stávající Etický kodex.	Q1/2022	Kodex slušného a preferovaného chování v prostředí MENDELU existuje nebo je rozšířen stávající Etický kodex.	OŘLZ/Gender Focal Point	Centralizovaný rozvojový program nebo Program na podporu strategického řízení
		Ustanovit osobu nebo instituci, která by monitorovala případy šikany a sexuálního obtěžování a na niž by se oběti nebo svědci/kyně tohoto typu jednání (jak studující, tak zaměstnanci/kyně) mohli/y obracet.	Q3/2022	Na MENDELU existuje tato osoba/instituce.	Prorektor/ka pro řízení kvality a lidských zdrojů	Centralizovaný rozvojový program nebo Program na podporu strategického řízení
		Formalizovat postup řešení situací nežádoucího jednání.	Q4/2022	Formální uchopení postupu řešení negativního pracovního jednání existuje.	OŘLZ/Gender Focal Point	Centralizovaný rozvojový program nebo Program na podporu strategického řízení

\*OŘLZ – Odbor řízení lidských zdrojů

\*\*ICV – Institut celoživotního vzdělávání

V Brně dne

prof. Ing. Danuše Nerudová, Ph.D.  
rektorka Mendelovy univerzity v Brně

Plán genderové rovnosti MENDELU vznikl za podpory projektu  
„Rozvoj kapacit pro oblast výzkumu a vývoje na Mendelově univerzitě v Brně CZ.02.2.69/0.0/0.0/16\_028/0006175“.



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

**MŠMT**  
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY