

**Plán genderové rovnosti Pedagogické fakulty Masarykovy**

1. Organizační kultura		
Cíl	Opatření/akce-popis	Priorita
<b>V interních dokumentech PdF MU bude systematicky používán genderově citlivý jazyk</b>	Revidovat stávající interní dokumenty PdF MU s ohledem na použití genderově citlivého jazyka	Střední
<b>Podpořit důvěru v řešení případů nerovného zacházení a diskriminace na pracovišti</b>	Vložit informace o Panelu pro rovné příležitosti a jeho jednací řád na webovou stránku Bezpečné a otevřené prostředí a zvýšit informovanost o existenci a funkci tohoto panelu.	Vysoká
<b>Podpora genderové rovnosti a diverzity v komunikaci a prezentaci fakulty</b>	Začlenit genderovou problematiku do všech relevantních částí Koncepce rozvoje agendy vnějších vztahů a marketingu na Pedagogické fakultě Masarykovy univerzity z roku 2023.	Vysoká
<b>Zajistit rovnost odměňování žen a mužů na PdF MU</b>	Sbírat genderově segregovaná data v oblasti odměňování a pravidelně je vyhodnocovat, v této souvislosti se zaměřit na očištěný gender pay gap (GPG).	Vysoká
<b>Zvýšení spokojenosti a motivace zaměstnanců/kyň</b>	Zvýšit informovanost o nabídce benefitů a zvážit jejich změnu tak, aby lépe reflektovaly potřeby zaměstnanců v různých životních fázích.	Nízká
<b>Transparentnost odměňování na PdF MU</b>	Zveřejňovat průměrné mzdy ve vztahu ke kategorii pohlaví (genderu) a k pracovním kategoriím, do nichž jsou zařazeny osoby vykonávající stejnou nebo rovnocennou práci.	Vysoká
<b>Systematicky podporovat rovné příležitosti na úrovni fakulty</b>	Na fakultě realizovat pravidelně genderový reaudit	Střední
<b>Zdravá komunikace, která předchází pracovnímu přetížení</b>	Vytvořit komunikační kodex s doporučeními pro zdravou komunikaci s cílem předcházet vyhoření.	Střední

<b>Zajistit hladký přechod pro zaměstnance/kyně, kteří/které se blíží důchodovému věku, a podpořit jejich integraci do</b>	Nastavit tzv. politiku odchodu včetně vytvoření programu podpory pro zaměstnance/kyně, kteří/které se blíží důchodovému věku.	Střední
<b>Přehled o mobilitě pracovníků a pracovníc, na základě těchto dat lze identifikovat případné nerovnosti</b>	Zavést systematický sběr dat týkajících se počtu služebních cest zaměstnanců a zaměstnankyň.	Střední

<b>2. Kombinace práce a rodičovství/osobního života</b>		
<b>Cíl</b>	<b>Opatření/akce-popis</b>	<b>Priorita</b>
<b>Podporovat sladování práce a rodiny</b>	Umožnit větší flexibilitu při využívání práce na dálku, včetně možnosti výuky online.	Střední
<b>Podpora kultury sladování práce a rodiny</b>	Podpora pozitivního přístupu na pracovišti a zvýšení povědomí o důležitosti rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, aby péče o děti nebo starší rodiče nebyla vnímána jako nadstandardní nebo snaha o úlevy.	Vysoká
<b>Zajistit, aby tvůrčí volno bylo vnímáno jako příležitost pro profesní rozvoj a osobní růst zaměstnanců a zaměstnankyň, což</b>	Posílit kulturu pozitivního přístupu k čerpání tvůrčího volna tak, aby bylo vnímáno jako příležitost pro profesní rozvoj a osobní růst zaměstnanců/kyň.	Střední
<b>Proces návratu pro osoby vracející se z MD/RD</b>	Zvýšit informovanost o antidiskriminačním zákoně při obsazování pozic po návratu z mateřské/rodičovské dovolené a zároveň sestavovat s vědkyněmi (popř. vědci) plán návratu, aby byl tento proces hladký a spravedlivý.	Vysoká
<b>Pracovní prostředí bez genderových stereotypů ohledně péče a rodiny</b>	Poskytovat školení zaměstnancům a zaměstnankyním v oblasti genderové rovnosti a souvisejících stereotypů.	Vysoká

<b>3. Nábor, výběr a funkční postup zaměstnanců/kyň</b>		
<b>Cíl</b>	<b>Opatření/akce-popis</b>	<b>Priorita</b>
<b>Podpora žen ve vědě</b>	Doplnit genderové hledisko do Koncepce podpory začínajících výzkumníků a výzkumnic Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity.	Vysoká
<b>Rozvoj zaměstnanců/kyň</b>	Vytvoření Kariérního řádu na MU, který zahrnuje technicko-hospodářské i akademické pracovníky a pracovnice.	Střední
<b>Systematizace offboardingového procesu</b>	Zavedení offboardingového procesu v interní aplikaci systému Inet	Střední

<b>4. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích</b>		
<b>Cíl</b>	<b>Opatření/akce-popis</b>	<b>Priorita</b>
<b>Motivovat ženy k vyššímu zájmu o dosahování vedoucích pozic</b>	Vytvořit mentoringové programy podporující kariérní růst žen a stanovit cíle (klíčové indikátory úspěchu) pro zvýšení počtu žen ve vedoucích pozicích.	Vysoká

<b>5. Opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí</b>		
<b>Cíl</b>	<b>Opatření/akce-popis</b>	<b>Priorita</b>

<b>Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí PdF MU</b>	Na fakultní úrovni průběžně realizovat preventivní osvětovou kampaň v tématech šikany a sexuálního obtěžování.	Vysoká
<b>Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí PdF MU</b>	Odstranit neaktuální Opatření děkana č. 3/2013 K zajištění vyřizování a evidence stížností, podnětů a peticí na Pedagogické fakultě Masarykovy univerzity ze dne 1. 3. 2013 z webových stránek	Střední
<b>Sjednotit postoj k romantickým a sexuálním vztahům mezi studujícími a vyučujícími na PdF</b>	Vypracovat a představit řešení, jak sjednotit postoj PdF k mnohočetným romantickým vztahům (studující-vyučující) se zásadami Etického kodexu MU, případně aktivně řešit tento nesoulad.	Vysoká
<b>Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí PdF MU</b>	Na webové stránce PdF zřídit stránku, která bude sloužit primárně k nahlašování podnětů pro zaměstnaneckou obec tak, jak to nyní mají k dispozici studující PdF MU a to na stránce Řešení nevhodného chování a sexuálního obtěžování.	Vysoká
<b>Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí PdF MU</b>	Realizovat pravidelná školení na téma genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování pro všechny zaměstnané osoby PdF.	Vysoká

<b>5. Genderová dimenze ve výzkumu</b>		
<b>Cíl</b>	<b>Opatření/akce-popis</b>	<b>Priorita</b>
<b>Výzkum z ohledem na genderovou dimenzi</b>	Proškolit akademické a výzkumné pracovníky/ice na téma „Genderová dimenze ve výzkumných tématech“.	Střední
<b>Mapování generové dimenze v publikacích a výzkumu na PdF</b>	Důkladně zaznamenávat, jakým způsobem je genderová dimenze ve výzkumu pečlivě zvažována a integrována.	Vysoká

Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/i mplementace (fakulta/jiná součást)
Zaměstnanci/kyně , veřejnost	Do konce roku 2028	Revidované interní dokumenty	PdF MU
Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2024	Upravené webové stránky	PdF MU
Uchazeči/ky, veřejnost	Do konce roku 2025	Revidovaná Koncepce rozvoje agendy vnějších vztahů a marketingu na Pedagogické fakultě	PdF MU
Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Personální oddělení ke konci každého kalendářního roku předkládá vedení fakulty genderově segregovaná data	PdF MU
Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2025	Zpětná vazba od zaměstnanecké populace ohledně nabídky benefitů	PdF MU
Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2026	Zveřejňovat průměrné mzdy ve vztahu ke kategorii pohlaví (genderu) a k pracovním kategoriím.	PdF MU/RMU
Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2029	Závěrečná zpráva z genderového re-auditu	PdF MU
Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2026	Strategický fakultní dokument v oblasti zdravé komunikace	PdF MU

Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2026	Ukotvená tzv. politiky odchodu	PdF MU/RMU
Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2027	Genderově segregovaná data v oblasti služebních cest	PdF MU

Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/i implementace (fakulta/jiná součást)
Zaměstnanci/kyně	Do poloviny roku 2028	Analýza možností zavedení větší flexibility v rámci práce z domova.	PdF MU
Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2025	Analýza spokojenosti s pracovní atmosférou	PdF MU
Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2026	Analýza spokojenosti s pracovní atmosférou	PdF MU/RMU
Osoby plánující MD/RD a vedoucí, personalista/ka	Do konce roku 2024 a průběžně	Realizované školení, prezenční listiny	PdF MU
Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Realizovat školení	PdF MU/RMU

---

Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/i mplementace (fakulta/jiná součást)
Ženy ve vědě	Do konce roku 2025	Dokumnet obsahuje genderové hledisko	PdF MU
Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2025	Kariérní řád	PdF MU/RMU
Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2025	System offboardingového procesu v INET MU	PdF MU

---

Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/i mplementace (univerzita/jiná součást)
Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Realizace mentoringových programů a sestavit klíčové identifikátory úspěchu	PdF MU

---

Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/i mplementace (fakulta/jiná součást)
----------------	---------------------	-------------	---

Zaměstnanci/kyně , studující, veřejnost	Do poloviny roku 2025	Osvětová kampaň	PdF MU
Zaměstnanci/kyně	Do poloviny roku 2024	Odstraněné neaktuální Opatření děkana č. 3/2013	PdF MU
Zaměstnanci/kyně , studující	Do poloviny roku 2027	Existuje jednotný postoj k romantickým/sexuálním vztahům mezi studujícími a vyučujícími.	PdF MU
Zaměstnanci/kyně	Do poloviny roku 2025	Na webové stránce PdF existuje stránka, která slouží primárně k nahlašování podnětů.	PdF MU
Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Realizovaná školení, prezenční listiny	PdF MU/RMU

---

Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/i mplementace (fakulta/jiná součást)
Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Realizovaná školení, prezenční listiny	PdF MU
Zaměstnanci/kyně	Do poloviny roku 2025	Vytvořený systém záznamu	PdF MU



--

--

Úroveň (Institucionální/strukturální; kulturní/symbolická; individuální)
---

Kulturní/symbolická
---------------------

Institucionální
-----------------

Institucionální
-----------------

Institucionální
-----------------

Institucionální
-----------------

Institucionální
-----------------

Kulturní/symbolická
---------------------

Kulturní/symbolická
---------------------

Institucionální

Institucionální

Úroveň (Institucionální/strukturální;  
kulturní/symbolická; individuální)

Institucionální

Kulturní/symbolická

Kulturní/symbolická

Institucionální

Kulturní/symbolická

Úroveň (Institucionální/strukturální;  
kulturní/symbolická; individuální)

Institucionální

Institucionální

Institucionální

Úroveň (Institucionální/strukturální;  
kulturní/symbolická; individuální)

Institucionální

Úroveň (Institucionální/strukturální;  
kulturní/symbolická; individuální)

Kulturní/symbolická
Kulturní/symbolická
Kulturní/symbolická
Institucionální
Institucionální

Úroveň (Institucionální/strukturální; kulturní/symbolická; individuální)
Institucionální
Institucionální