

Plán genderové rovnosti Masarykovy univerzity na léta 2025 - 2028

Gender Equality Plan MU – GEP MU

GEP schválen Vedením MU, 3. prosince 2024



Spolufinancováno
Evropskou unií

Dokument byl vytvořen v rámci realizace projektu:

KompassMUNI, reg. č: CZ.02.02XX/00/23_022/0008922



Toto dílo je šířeno pod licencí

CC BY-SA 4.0 Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>)

Vedení Masarykovy univerzity následuje cíle Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů na léta 2020–2025 (Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025) a Aktualizované Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021-2030-aktualizace-rijen-2024.pdf>. MU bude pro podporu genderové rovnosti realizovat rozmanitá opatření jako součást strategického závazku univerzity vzhledem k principům transparentnosti, rovnosti a zodpovědnosti a současně vzhledem ke sladování pracovního a osobního života všech svých zaměstnanců a studentů. Uvedený závazek bude univerzita naplňovat na úrovni svých součástí a také prostřednictvím aktivit univerzity jako celku. Na realizaci budou s fakultami a dalšími součástmi spolupracovat jednotlivé odborné útvary Rektorátu MU. Vše bude probíhat na základě Plánu genderové rovnosti MU (Gender Equality Plan) na období 2025–2028. Plán poskytuje rámec pro rozvoj a realizaci účinných opatření pro dosažení cílů v prioritních oblastech genderové rovnosti na MU a v rámci součástí MU.

STRATEGICKÝ KONTEXT

MU uznává, že jejím nejcennějším přínosem jsou lidé a dosažení jejího poslání závisí na výkonu, obětavosti, profesionalitě a schopnostech zaměstnanců a studentů. I když MU již dosáhla značného pokroku při vytváření spravedlivého, flexibilního a genderově vyváženého pracovního a studijního prostředí, bude i nadále pěstovat organizační kulturu, v níž budou zaměstnanci a studenti mít stejné příležitosti ve všech oblastech. Pro dosažení tohoto strategického cíle bude univerzita vytvářet adekvátní institucionální nástroje, realizovat a finančně podporovat aktivity uvedené v tomto Plánu genderové rovnosti MU (Gender Equality Plan) pro léta 2025–2028, které jsou v souladu s vizí a cíli Strategického záměru Masarykovy univerzity na léta 2021–2028.

VÝCHODISKA PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

Opatření v oblastech Plánu genderové rovnosti jsou navržena na základě výsledků a doporučení genderových auditů realizovaných součástmi MU v období 04–09/2024, které se týkaly následujících oblastí: proměna organizační kultury; sladování osobního a pracovního života; nábor a výběr; funkční postup; vyrovnané příležitosti žen a mužů ve vedoucích pozicích; opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí; oblast výzkumu a inovací; oblast studia; sběr a monitoring genderově rozlišených dat; alokace lidských a finančních zdrojů pro řešení problematiky genderové rovnosti. Zjištění uvedená v závěrečných zprávách z genderových auditů v jednotlivých tematických oblastech jsou podpořena obsahovou analýzou dokumentů, analýzou statistických dat, výsledky z dotazníkových šetření, skupinových diskuzí s vybranými skupinami osob, z individuálních a skupinových rozhovorů. Výsledky jednotlivých genderových auditů jsou východiskem pro tento Plán genderové rovnosti MU (dále jen GEP MU).

IMPLEMENTACE A ODPOVĚDNOST

Na úrovni vedení MU je určen garant pro genderovou rovnost, který bude při naplňování aktivit GEP MU spolupracovat s ostatními prorektory a zejména se součástmi MU a zástupci relevantních odborů z Rektorátu MU. Garantem je zástupce, jemuž je problematika svěřena prostřednictvím Organizačního řádu MU. O dosažených výsledcích v plnění GEP MU bude garant informovat vedení MU. Dále pak budou informace o naplňování cílů a aktivit GEP MU zahrnuty do existujících výročních zpráv, a budou tedy dostupné nejen vedení jednotlivých součástí MU, ale i všem zaměstnancům a studentům univerzity.

OBLASTI PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

1. PROMĚNA VNITŘNÍ KULTURY ORGANIZACE

Univerzita a její součásti budou podporovat organizační kulturu a pracovní a studijní prostředí, které bude inkluzivní, motivující a podporující rovné příležitosti pro všechny zaměstnance a studenty.

2. GENDEROVÁ ROVNOVÁHA VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ

Univerzita a její součásti budou podporovat zlepšení příležitostí ke genderové rovnováze ve vedení a rozhodování směrem k vyváženému zastoupení mužů a žen.

3. SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Univerzita a její součásti budou usnadňovat a dále podporovat flexibilní formy práce a také vytváření podmínek pro zabezpečení péče o děti a rodinné příslušníky, které zaměstnancům umožní sladit pracovní a rodinné povinnosti.

4. NÁBOR, VÝBĚR A FUNKČNÍ POSTUP

Univerzita a její součásti budou dál realizovat otevřený a transparentní nábor a výběr na základě kvalit a kompetencí. V rámci funkčního postupu budou usilovat o vyrovnané příležitosti v rozvoji a udržení genderově rozmanité pracovní síly vytvořením systému talent managementu, systému kariérní podpory a mentoringu zvláště pro začínající vědkyně.

5. OPATŘENÍ PROTI SEXUÁLNÍMU OBTĚŽOVÁNÍ A DALŠÍM FORMÁM GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉHO NÁSILÍ

Univerzita a její součásti budou dál rozvíjet systém ochrany práv založený na oznámeních a stížnostech doplněný o možnost poradenských a konzultačních služeb pro spravedlivé řešení vzniklých případů.

6. OBLAST VÝZKUMU A INOVACÍ

Univerzita a její součásti budou usilovat o propagaci a integraci principů genderové rovnosti ve výzkumu a inovacích a budou popularizovat výzkumné výsledky dosažené ženami a výzkumy zohledňující genderová témata.

7. SBĚR A MONITORING GENDEROVĚ ROZLIŠENÝCH DAT

Univerzita a její součásti vytvoří systém sběru a pravidelného vyhodnocování genderově rozlišených dat v oblastech GEP MU, které budou také zveřejněné v podobě agregovaných statistik ve výročních zprávách.

8. OBLAST STUDIA

Univerzita a její součásti budou usilovat o propagaci a integraci principů genderové rovnosti a ve výuce včetně rovných příležitostí ke studiu, zejména na úrovni Ph.D. studia.

9. ALOKACE LIDSKÝCH A FINANČNÍCH ZDROJŮ

Univerzita a její součásti budou v rámci svých ročních rozpočtů vytvářet adekvátní zdroje pro implementaci navržených opatření pro podporu genderové rovnosti ve všech oblastech GEP.

Plán genderové rovnosti MU (GEP MU) pro léta 2025–2028

1. Proměna vnitřní kultury organizace

| Cíl | Opatření/popis akce | Cílová skupina | Termín/období | Indikátory | Stakeholders |
|--|--|---|------------------------------------|--|--|
| 1.1 Rozvíjet politiku genderové rovnosti MU | Zveřejnění Plánu genderové rovnosti (GEP MU) na léta 2025–2028 v podobě formálního dokumentu Každoroční zveřejnění zprávy o naplňování cílů GEP MU dle určených indikátorů v rámci stávajících výročních zpráv MU | Zaměstnanci Studenti Veřejnost Grantové agentury | 12/2024 Každoročně | Zveřejněn GEP MU Zveřejněny informace o naplňování cílů GEP MU pro daný rok | RMU/OPŘ RMU/OPŘ a HS |
| 1.2 Průběžně a systematicky pokračovat v zohledňování principů genderové rovnosti v komunikaci | Zohlednění principů genderové rovnosti v komunikaci (vůči různým cílovým skupinám) | Zaměstnanci Studenti Veřejnost | 2025–2028 Průběžně, dle potřeby | Stanovené postupy pro zohledňování principů genderové rovnosti ve vnitřní i vnější komunikaci vůči různým cílovým skupinám | RMU/všechny odbory a pracoviště a HS |
| 1.3 Zvýšit osvětu a povědomí o problematice genderové rovnosti | Vhodné doplnění stávajících aktivit rozvoje a vzdělávání zaměstnanců o genderová témata, realizace přednášek a workshopů zaměřených na zvýšení vnímavosti této problematiky Využívání nástroje interní komunikace – informační kampaně směrem k zaměstnancům a studentům, formou článků v magazínu M, příspěvků na sociálních sítích, článků do Newsletterů | Zaměstnanci Studenti Zaměstnanci Studenti Veřejnost | Od 01/2025+ | Počet přednášek a workshopů obsahujících téma genderu a počet zúčastněných zaměstnanců a studentů Počet osvětových akcí a výstupů na sociálních sítích a jiných interních komunikačních kanálech MU | CERPEK a HS RMU/OK a všechny ostatní odbory a pracoviště HS |

| | | | | | |
|---|--|--|-------------------|---|---------------------------------------|
| <p>1.4 Zavedení metodiky pro výpočet gender pay gap dle mezinárodních a národních standardů</p> | <p>Implementovat jednotnou univerzitní metodiku výpočtu pay gap tak, aby data z jednotlivých součástí univerzity byla porovnatelná pro účely auditu genderové rovnosti</p> <p>Realizovat proškolení osob realizujících gender audit</p> | <p>Osoby realizující genderový audit</p> | <p>4Q/2026</p> | <p>Metodika na MU schválena a implementována</p> <p>Proškoleny pověřené osoby</p> | <p>RMU/OPŘ</p> |
| <p>1.5 Transparenčnost odměňování na MU</p> | <p>Realizovat aktivity vedoucí k zveřejnění gender pay gap podle příslušné národní legislativy implementující Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970</p> <p>Aktualizovat Vnitřní mzdový předpis (v případě potřeby vyplývající z analýzy gender pay gap)</p> | <p>Zaměstnanci</p> | <p>4Q/2027</p> | <p>Zveřejněn výsledek gender pay gap na základě národní legislativy implementující Směrnici 2023/970</p> <p>Aktualizovaný Vnitřní mzdový předpis MU</p> | <p>RMU/OPŘ a HS</p> <p>RMU/OPŘ/HS</p> |
| <p>1.6 Modernizovat průběh a výstupy hodnoticího procesu u akademických a neakademických zaměstnanců</p> | <p>Vytvořit integrovaný systém hodnocení akademických a neakademických zaměstnanců</p> <p>V hodnocení akademické a vědecké práce zohlednit přerušení kariéry z důvodu mateřství a rodičovství, dlouhodobou péči o závislé osoby a další relevantní genderové aspekty</p> <p>Vytvořit metodickou příručku pro vedení hodnotících a motivačních pohovorů a školicího e-kurzu</p> | <p>Zaměstnanci</p> | <p>Do 12/2028</p> | <p>Existence online integrovaného systému hodnocení na MU</p> <p>Metodická příručka k procesu hodnocení a vedení hodnotících procesů a pohovorů zohledňující pečující povinnosti a kariérní přestávky</p> <p>Existence školení ve formě e-kurzu a počet proškolených osob</p> | <p>RMU/OPŘ, OV a OQ HS</p> |

2. Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování

| Cíl | Opatření/popis akce | Cílová skupina | Termín/Období | Indikátory | Stakeholders |
|---|--|-------------------------|---------------|--|--------------|
| 2.1 Vytvářet podmínky pro větší genderovou rovnováhu ve vedoucích funkcích a poradních orgánech | <p>Prověřit formální postupy přihlašování, kandidatur a výběrů členů z pohledu podpory zájmu žen o účast v těchto pozicích</p> <p>Podpora mentoringu a školení směřujících k vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů ve vedoucích či rozhodovacích pozicích</p> <p>Předem daný jasný termín i časový rámec u pravidelných schůzek orgánů a komisí na MU. Umožnění hybridního vedení těchto schůzek.</p> | Zaměstnanci Studenti | 01/2025+ | <p>Prověření formálních postupů při kandidaturách a výběrech do vedoucích a rozhodovacích pozic a poradních orgánů (a formulace případných doporučení)</p> <p>Počet mužů a žen účastnících se osvětových akcí a školicích programů</p> <p>Doporučení předáno organizátorům schůzek orgánů a komisí na MU</p> | Všechna HS |
| 2.2 Zlepšení genderové rovnováhy ve vedení a rozhodování | Rozvíjet a posílit principy vyrovnaného přístupu k zastoupení žen a mužů ve vedoucích či rozhodovacích pozicích a poradních orgánech s ohledem na možnosti součástí MU | Zaměstnanci Studenti | 12/2025+ | <p>Monitoring vyváženého zastoupení ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a rozhodovacích orgánech</p> <p>Podíl žen a mužů ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a poradních orgánech</p> | Všechna HS |

3. Sladování pracovního a osobního života

| Cíl | Opatření/popis akce | Cílová skupina | Termín/Období | Indikátory | Stakeholders |
|---|---|--|--|---|--|
| 3.1 Podporovat možnosti práce z domova | <p>Využívat všechny zákonné možnosti v rámci celouniverzitní směrnice upravující podmínky práce z domova</p> <p>Vytvořit na HS „katalog“ upravující možnosti využívání jednotlivých interních forem flexibility</p> | Zaměstnanci | 2025+ | <p>Počet/podíl zaměstnanců využívajících ustanovení směrnice upravující podmínky práce z domova</p> <p>Monitoring vnímání dostupnosti práce z domova</p> <p>Na HS je vytvořen katalog flexibility pracovních podmínek</p> | <p>RMU/OPŘ HS</p> <p>HS</p> |
| 3.2 Institucionální podpora pro pečující osoby | <p>Podporovat stávající dětské skupiny a podporovat spolupráci s hlídačmi koutky</p> <p>Navrhnout úpravy vhodných prostor v prostorách univerzity tak, aby vyhovovaly potřebám rodičů s malými dětmi</p> <p>Na základě diskuze na HS vytvořit systém a pravidla umožňující sladění práce s péčí</p> | <p>Zaměstnanci s malými dětmi</p> <p>Zaměstnanci v roli pečující osoby</p> | <p>2025+ a průběžně dále</p> <p>12/2025 a dále</p> | <p>Podpora stávajících zařízení péče o malé děti</p> <p>Realizované úpravy</p> <p>Rozsah a obsah realizovaných opatření podpory pro pečující osoby</p> | <p>RMU/OPŘ HS</p> <p>RMU/IO HS</p> <p>HS</p> |

4. Nábor, výběr a funkční postup

| Cíl | Opatření/popis akce | Cílová skupina | Termín/Období | Indikátory | Stakeholders |
|---|---|---|------------------------|---|----------------------|
| 4.1 Rozšířit návratové granty | Rozšířit návratové granty o možnosti, které budou poskytovat grantová schémata a podporovat jejich dosažitelnost pro okruh vědců, kteří přerušili svou kariéru ve výzkumu, a usnadnit tak jejich návrat k vědecké kariéře | Vědci vracující se do práce po přerušení kariéry ve výzkumu | 2025+ | Počet udělených návratových grantů Objem přidělených finančních prostředků na návratové granty | RMU/OV HS |
| 4.2 Podporovat ženy vědkyně v jejich funkčním postupu | Na úrovni součástí a univerzity podporovat mentoringové programy specificky pro ženy vědkyně | Zaměstnankyně / akademické pracovnice | Od roku 2025+ | Počet vytvořených pilotních mentoringových programů Na jednotlivých pracovištích součástí podporovány osoby v roli mentora | RMU/OV HS, CERPEK |
| 4.3 Posílit kulturu pozitivního přístupu k čerpání sabbatical leave | Analýza bariér pro čerpání sabbatical leave a jejich odstraňování Odstraňování bariér pro čerpání sabbatical leave | Zaměstnanci | Do konce roku 2025 | Realizována analýza bariér pro čerpání sabbatical leave a jejich odstraňování na součástech MU | RMU/OPŘ HS |
| | | | Od 2026+ | Míra čerpání sabbatical leave | RMU/OPŘ HS |
| 4.4 Propagace žen působících ve vědě na MU | Na univerzitní úrovni pořádat konference podporující ženy ve vědě a konference o ženách ve vědě Propagovat ženy ve vědě, uvádět příklady dobré praxe/role models, cest | Zaměstnankyně / akademické pracovnice | Od roku 2025+ průběžně | Rozsah a obsah konferencí a jiných akcí na téma ženy ve vědě Výstupy propagující ženy ve vědě Zavedeno kolegiální sdílení na téma úspěšné vědecké kariéry žen | RMU/OV/OK HS |

| | | | | | |
|---|--|-------------|-------|---|--------------------------------|
| | kariérního postupu apod. prostřednictvím univerzitních informačních kanálů | | | | |
| 4.5 Implementace offboardingového procesu | Využívat offboardingového procesu a analyzovat statistiky odchodovosti Vytvořit vzor výstupního dotazníku | Zaměstnanci | 2025+ | Zdokumentování offboardingového procesu včetně výstupního rozhovoru a jejich technické nastavení Výstupní dotazník a míra jeho využití Monitoring důvodů odchodu a ukončení pracovního poměru | RMU/OPŘ, HS RMU/OPŘ, HS |

5. Opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí

| Cíl | Opatření/popis akce | Cílová skupina | Termín/Období | Indikátory | Stakeholders |
|---|--|--------------------------------------|---------------|--|---|
| 5.1 Pokračování a posílení institucionálního řešení incidentů | <p>Nadále finančně i personálně posilovat a podporovat pozici ochránce práv jako nezávislého subjektu působícího na univerzitě a zároveň působícího na Pracovišti celouniverzitní ochrany práv (PCOP)</p> <p>Nadále podporovat síť kontaktních osob určených primárně pro přijímání oznámení v oblasti sexuálního obtěžování</p> <p>Prošetřovat výskyt a dopady nevhodného chování včetně genderově podmíněného násilí</p> | Zaměstnanci Studenti | 2025 a dále | <p>Služby nezávislého odborného poradce dostupné zaměstnancům i studentům</p> <p>Kontaktní osoby dostupné zaměstnancům i studentům</p> <p>Realizované šetření v rámci MU</p> | <p>RMU/kvestor</p> <p>RMU/ PCOP HS</p> <p>RMU/PCOP, OS, OQ</p> |
| 5.2 Pokračování preventivní osvětové činnosti zaměřené na témata sexuálního obtěžování a dalších forem genderově podmíněného násilí | <p>Posilovat osvětu ve formě přednášek, seminářů, workshopů, školení, videí, příspěvků na sociálních sítích, vhodné infografiky pro řešení problematických situací</p> <p>Vytvořit propagační materiály</p> | Zaměstnanci Studenti Veřejnost | 12/2028 | <p>Počet realizovaných přednášek, workshopů, seminářů a školení</p> <p>Propagační materiály k osvětové činnosti v oblasti sociálního bezpečí</p> | <p>PCOP Poradenské centrum CERPEK</p> <p>PCOP a RMU/ OK</p> |

| | | | | | |
|---|--|-----------------------------|---------|--------------------------------------|-----------------------------|
| | Vytvořit doporučující stanoviska ochránkyně práv na aktuální témata (např. blízké konsensuální vztahy, střet zájmů aj.) | | | Stanoviska ochránce práv | PCOP |
| 5.3 Pokračování v prevenci vzniku konfliktů | Realizovat adaptační kurz organizovaný Centrem zahraniční spolupráce, obohacený o školení pro zahraniční studenty zaměřené na téma interkulturních rozdílů Proškolovat akademické i neakademické zaměstnance v tématu interkulturních rozdílů a v prevenci vzniku konfliktů | Studenti Zaměstnanci | 12/2028 | Počet uspořádaných vzdělávacích akcí | CZS CERPEK CERPEK |

6. Oblast výzkumu a inovací

| Cíl | Opatření/popis akce | Cílová skupina | Termín/Období | Indikátory | Stakeholder |
|--|---|-------------------------|--|--|-------------------------------------|
| 6.1 Osvěta o genderové rovnosti ve výzkumu a výuce | Doplnit a inovovat stávající platformy podpory vědců: v předmětu pro doktorandy FRESHERS: Skills for Research Career a v rámci aktivity MUNI PhD Career Days, školení ke grantovým programům, školení k celouniverzitním projektům; metodika akcí doplněna o genderová témata ve vědě, výuce a výzkumu (zohlednění genderu ve výzkumném záměru a designu výzkumu) | Zaměstnanci Studenti | Od roku 2025 dál integrovat průběžně do jednotlivých aktivit | Počet realizovaných akcí Počet a struktura proškolených osob Zveřejněné metodiky | RMU/OV HS |
| 6.2 Zajištění rovných podmínek při hodnocení projektů ve vědě a výzkumu | Zajistit genderovou rovnost v hodnoticích komisích interních projektů s přihlédnutím k možnostem a při zachování hlavního kritéria odbornosti | Zaměstnanci Studenti | Od roku 2025 a dále | Sběr dat o složení hodnoticích komisí a řešitelských týmů | RMU/OV HS ÚVT – datové sklady |

7. Sběr a monitoring genderově rozlišených dat

| Cíl | Opatření/popis akce | Cílová skupina | Termín/Období | Indikátory | Stakeholders |
|--|--|--|---|---|--|
| 7.1 Rozšiřovat existující systém sběru a pravidelného vyhodnocování dat v oblasti genderové rovnosti | <p>Dále aktualizovat sady indikátorů, jejich popis a zdroje, pro metodiku sběru genderově rozlišených dat tak, aby probíhala na všech součástech srovnatelným způsobem a při respektu k principu intersekcionality</p> <p>Implementovat a rozvíjet nástroje pro sběr a analýzu genderově rozlišených dat (rozvoj aplikací v IS MUNI a využívání mezinárodního nástroje pro genderový audit a monitoring dat, za účelem porovnání praxe MU s mezinárodním prostředím)</p> | Zaměstnanci příslušných odborů a součástí MU | <p>Definice nových indikátorů do 12/2025, sledování od 2025</p> <p>12/2025+</p> | <p>Aktualizovaná metodika MU</p> <p>Existence a využívání IT a jiných nástrojů pro sběr a analýzu genderově rozlišených dat</p> | <p>RMU/OPŘ – garant a další odbory RMU OV/OS/OK/OQ/SO HS</p> <p>RMU/OPŘ/OS/SO HS</p> |
| 7.2 Zavést roční sledování genderově rozlišených dat prostřednictvím datových skladů | Roční sledování genderově rozlišených dat ve všech oblastech GEP a jejich zveřejňování | Zaměstnanci Studenti Veřejnost | Dále od roku 2025 | Existence ucelené databáze genderově rozlišených statistik ve všech oblastech GEP MU | RMU/OPŘ – garant + všechny věcně příslušné odbory RMU UVT HS |

8. Oblast studia

| Cíl | Opatření/popis akce | Cílová skupina | Termín/Období | Indikátory | Stakeholders |
|--|--|---|--------------------------------------|---|---|
| 8.1 Podpora práce se zpětnou vazbou studentů v oblasti identifikovaného o nerespektujícího a nevhodného chování | Analyzovat možnosti a vytvořit metodiku a IT podporu pro automatizaci vyhodnocování výsledků studentské ankety dle klíčových slov | Studenti | 2025 a dále | Interní metodika a IT podpora vytvořena | RMU/OS/OK IS |
| 8.2 Zvyšování povědomí o oblasti genderové rovnosti | Intenzivněji využívat sociální síť univerzity pro informace z oblasti aktivit pro podporu genderové rovnosti | Studenti Uchazeči o studium | 2Q/2025 a dále | Informační kampaň k plánu genderové rovnosti Informační kampaň k metodice řešení případů sexuálního obtěžování | OK PCOP |
| 8.3 Podpora vyučujících a studentů v potenciálně problematických situacích | Včlenit témata týkající se duševního zdraví studentů a jejich řešení do školení ke kompetenčnímu rámci vyučujících Realizovat informační kampaň k duševnímu zdraví studentů | Vyučující Studenti | 1Q/2027 a dále 4Q/2025 a dále | Témata včleněna do školení ke kompetenčnímu rámci vyučujících Realizované informační kampaně | RMU/OK Poradenské centrum MU CERPEK, Teiresiás |
| 8.4 Podpora studentů Ph.D. studia během kariérní/studijní přestávky z důvodu péče | Revidovat možnosti zachování přístupů k e-zdrojům pro rodiče na MD/RD a během přerušení Ph.D. studia a vytvořit jejich přehled a návod, jak si o | Studenti Ph.D. studia na MD/RD a během přerušení studia | 2Q/2025 | Příručka pro rodiče vytvořena a zařazena do informačních materiálů pro zaměstnance a studenty na MD/RD | RMU/OV/SO HS |

| | | | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------------|--|-----------------------------------|
| | zachování přístupů požádat | | | | |
| 8.5 Podpora integrace genderového rozměru do vzdělávacích aktivit | Doplňovat stávající aktivity, školení a další akce o problematiku genderové rovnosti | Zaměstnanci Studenti | Průběžně od roku 2025 | Počet realizovaný ch akcí Počet a struktura proškolený ch osob | RMU/OV, SO, OK HS CERPEK |

9. Alokace lidských a finančních zdrojů

| Cíl | Opatření/popis akce | Cílová skupina | Termín/Období | Indikátory | Stakeholders |
|---|--|--------------------------------------|--------------------------|--|-------------------|
| 9.1 Institucionální zabezpečení agendy genderové rovnosti | Určit na úrovni MU garanta pro genderovou rovnost, který bude při naplňování aktivit GEP MU spolupracovat s ostatními členy vedení MU, součástí MU a zástupci relevantních odborů z RMU a vytvořit na RMU a součástech MU dostatečná kapacita pro podporu genderové agendy | Zaměstnanci Studenti Veřejnost | V průběhu roku 2025–2028 | Na RMU a součástech univerzity působí garant agendy genderové rovnosti Na HS působí koordinátoři genderové agendy | RMU/OPŘ HS |