

# Plán genderové rovnosti Masarykovy univerzity na léta 2025 - 2028

Gender Equality Plan MU – GEP MU



Spolufinancováno  
Evropskou unií

GEP schválen Vedením MU, 3. prosince 2024

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 kvality 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	Zaměstnanci Studenti Veřejnost Grantové agentury	12/2024	Zveřejněn GEP MU	RMU/ OPŘ
	Každoroční zveřejnění zprávy o naplňování cílů GEP MU dle určených indikátorů v rámci stávajících výročních zpráv MU		Každoročně	Zveřejněny informace o naplňování cílů GEP MU pro daný rok	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	Zaměstnanci Studenti	Od 01/2025+	Počet přednášek a workshopů obsahujících téma genderu a počet zúčastněných zaměstnanců a studentů	CERPEK a HS
	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 Veřejnost		Počet osvětových akcí a výstupů na sociálních sítích a jiných interních komunikačních kanálech MU	RMU/OK a všechny ostatní odbory a pracoviště HS

<p><b>1.4</b> 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><b>1.5</b> Transparentnost 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><b>1.6</b> Modernizovat průběh a výstupy hodnotícího 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
<p><b>2.1</b> Vytvářet podmínky pro větší genderovou rovnováhu ve vedoucích funkcích a poradních orgánech</p>	<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>	<p>Zaměstnanci Studenti</p>	<p>01/2025+</p>	<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>	<p>Všechna HS</p>
<p><b>2.2</b> Zlepšení genderové rovnováhy ve vedení a rozhodování</p>	<p>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</p>	<p>Zaměstnanci Studenti</p>	<p>12/2025+</p>	<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>	<p>Všechna HS</p>

### 3. Sladování pracovního a osobního života

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



#### 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  Od 2026+	Realizována analýza bariér pro čerpání sabbatical leave a jejich odstraňování na součástech MU  Míra čerpání sabbatical leave	RMU/OPŘ HS  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 kariérního postupu apod. prostřednictvím univerzitních informačních kanálů	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

<b>4.5</b> Implementace offboardingového procesu	Využívat offboardingového procesu a analyzovat statistiky odchodovosti	Zaměstnanci	2025+	Zdokumentování offboardingového procesu včetně výstupního rozhovoru a jejich technické nastavení	RMU/OPŘ, HS
	Vytvořit vzor výstupního dotazníku			Výstupní dotazník a míra jeho využití	RMU/OPŘ, HS
				Monitoring důvodů odchodu a ukončení pracovního poměru	

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

Cíl	Opatření/popis akce	Cílová skupina	Termín/ Období	Indikátory	Stakeholders
<b>5.1</b> Pokračování a posílení institucionálního řešení incidentů	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)	Zaměstnanci Studenti	2025 a dále	Služby nezávislého odborného poradce dostupné zaměstnancům i studentům	RMU/kvestor
	Nadále podporovat síť kontaktních osob určených primárně pro přijímání oznámení v oblasti sexuálního obtěžování			Kontaktní osoby dostupné zaměstnancům i studentům	RMU/ PCOP HS
	Prošetřovat výskyt a dopady nevhodného chování včetně genderově podmíněného násilí			Realizované šetření v rámci MU	RMU/PCOP, OS, OQ
<b>5.2</b> Pokračování preventivní osvětové činnosti zaměřené	Posilovat osvětu ve formě přednášek, seminářů, workshopů, školení, videí, příspěvků na sociálních sítích, vhodné infografiky pro řešení problematických situací	Zaměstnanci Studenti Veřejnost	12/2028	Počet realizovaných přednášek, workshopů, seminářů a školení	PCOP Poradenské centrum CERPEK

na témata sexuálního obtěžování a dalších forem genderově podmíněného násilí	Vytvořit propagační materiály  Vytvořit doporučující stanoviska ochránkyně práv na aktuální témata (např. blízké konsensuální vztahy, střet zájmů aj.)			Propagační materiály k osvětové činnosti v oblasti sociálního bezpečí  Stanoviska ochránce práv	PCOP a RMU/OK  PCOP
<b>5.3</b> 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
<b>6.1</b> 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 dále integrovat průběžně do jednotlivých aktivit	Počet realizovaných akcí  Počet a struktura proškolených osob  Zveřejněné metodiky	RMU/OV HS

<b>6.2</b> 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

<b>Cíl</b>	<b>Opatření/popis akce</b>	<b>Cílová skupina</b>	<b>Termín/ Období</b>	<b>Indikátory</b>	<b>Stakeholders</b>
<b>7.1</b> Rozšiřovat existující systém sběru a pravidelného vyhodnocování dat v oblasti genderové rovnosti	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  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)	Zaměstnanci příslušných odborů a součástí MU	Definice nových indikátorů do 12/2025, sledování od 2025  12/2025+	Aktualizovaná metodika MU  Existence a využívání IT a jiných nástrojů pro sběr a analýzu genderově rozlišených dat	RMU/OPŘ – garant a další odbory RMU OV/OS/OK/OQ/SO HS  RMU/OPŘ/OS/SO HS
<b>7.2</b> 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
<b>8.1</b> Podpora práce se zpětnou vazbou studentů v oblasti identifikovaného 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
<b>8.2</b> Zvyšování povědomí o oblasti genderové rovnosti	Intenzivněji využívat sociální sítě 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	RMU/OK  PCOP
<b>8.3</b> Podpora vyučujících a studentů v potenciálně problematických situacích	Včlenit témata týkající se duševního zdraví studentů a jejich řešení do školení ke kompetenčnímu rámci vyučujících	Vyučující	1Q/2027 a dále	Témata včleněna do školení ke kompetenčnímu rámci vyučujících	RMU/OK Poradenské centrum MU
	Realizovat informační kampaň k duševnímu zdraví studentů	Studenti	4Q/2025 a dále	Realizované informační kampaně	CERPEK, Teiresiás
<b>8.4</b> 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 zachování přístupů požádat	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

<b>8.5</b> 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 realizovaných akcí Počet a struktura proškolených osob	RMU/OV, SO, OK HS CERPEK
--------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	-----------------------	-----------------------------------------------------------------	--------------------------------

## 9. Alokace lidských a finančních zdrojů

Cíl	Opatření/popis akce	Cílová skupina	Termín/ Období	Indikátory	Stakeholders
<b>9.1</b> 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, součástmi 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

***Originál tohoto dokumentu byl elektronicky podepsán dne 18. 12. 2024 o 21: 04 CET Ing. Monikou Jandovou, Ph.D.,  
prorektorkou pro personální politiku, celoživotní vzdělávání a udržitelnost Masarykovy univerzity.***