



Plán genderové
rovnosti
Masarykovy
univerzity

2

0

2

5



2

0

2

8

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI MASARYKOVY UNIVERZITY NA LÉTA 2025–2028

(Gender Equality Plan MU – GEP MU)

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. Sledování 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 dále 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 dále 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.

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 2025–2028v 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 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 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 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/OdbKom a všechny ostatní odbory a pracoviště HS
1.4 Zavedení metodiky pro výpočet gender pay gap dle mezinárodních a národních standardů	Implementovat jednotnou univerzitní metodiku výpočtu pay gap tak, aby data z jednotlivých součástí univerzity byla porovnatelná pro účely auditu genderové rovnosti	Osoby realizující genderový audit	4Q/2026	Metodika na MU schválena a implementována	RMU/OPŘ
	Realizovat proškolení osob realizujících gender audit			Proškoleny pověřené osoby	

Cíl	Opatření/ popis akce	Cílová skupina	Termín/ období	Indikátory	Stakeholders
1.5 Transparentnost odměňování na MU	Realizovat aktivity vedoucí k zveřejňování gender pay gap podle příslušné národní legislativy implementující Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970	Zaměstnanci	4Q/2027	Zveřejnění výsledků gender pay gap na základě národní legislativy implementující Směrnici 2023/970	RMU/OPŘ HS
	Aktualizovat Vnitřní mzdový předpis (v případě potřeby vyplývající z analýzy gender pay gap)			Aktualizovaný Vnitřní mzdový předpis MU	RMU/OPŘ/HS
1.6 Modernizovat průběh a výstupy hodnoticího procesu u akademických a neakademických zaměstnanců	Vytvořit integrovaný systém hodnocení akademických a neakademických zaměstnanců	Zaměstnanci	Do 12/2028	Existence online integrovaného systému hodnocení na MU	RRMU/OPŘ/ OdbV/OQ HS
	V hodnocení akademické a vědecké práce zohlednit přerušení kariéry z důvodu mateřství a rodičovství, dlouhodobou péči o závislé osoby a další relevantní genderové aspekty			Metodická příručka k procesu hodnocení a vedení hodnoticích procesů a pohovorů zohledňující pečující povinnosti a kariérní přestávky	
	Vytvořit metodickou příručku pro vedení hodnoticích a motivačních pohovorů a školicího e-kurzu			Existence školení ve formě e-kurzu a počet proškolených osob	

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	Provést formální postupy přihlašování, kandidatur a výběrů členů z pohledu podpory zájmu žen o účast v těchto pozicích	Zaměstnanci Studenti	01/2025+	Provéření formálních postupů při kandidaturách a výběrech do vedoucích a rozhodovacích pozic a poradních orgánů (a formulace případných doporučení)	HS
	Podpora mentoringu a školení směřujících k vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů ve vedoucích či rozhodovacích pozicích			Počet mužů a žen účastnících se osvětových akcí a školicích programů	
	Předem daný jasný termín i časový rámec u pravidelných schůzek orgánů a komisí na MU. Umožnění hybridního vedení těchto schůzek.			Doporučení předáno organizátorům schůzek orgánů a komisí na MU	
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+	Monitoring vyváženého zastoupení ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a rozhodovacích orgánech Podíl žen a mužů ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a poradních orgánech	HS

3. Sladování pracovního a osobního života

Cíl	Opatření/ popis akce	Cílová skupina	Termín/ období	Indikátory	Stakeholders
3.1 Podporovat možnosti práce z domova	Využívat všechny zákonné možnosti v rámci celouniverzitní směrnice upravující podmínky práce z domova	Zaměstnanci	2025+	Počet/podíl zaměstnanců využívajících ustanovení směrnice upravující podmínky práce z domova Monitoring vnímání dostupnosti práce z domova	RMU/OPŘ HS
	Vytvořit na HS „katalog“ upravující možnosti využívání jednotlivých interních forem flexibility			Na HS je vytvořen katalog flexibility pracovních podmínek	HS
3.2 Institucionální podpora pro pečující osoby	Podporovat stávající dětské skupiny a podporovat spolupráci s hlídacími koutky	Zaměstnanci s malými dětmi	2025+ a průběžně dále	Podpora stávajících zařízení péče o malé děti Realizované úpravy	RMU/OPŘ HS RMU/InvO HS
	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 v roli pečující osoby	12/2025 a dále	Rozsah a obsah realizovaných opatření podpory pro pečující osoby	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 vracející se do práce po přerušení kariéry ve výzkumu	2025+	Počet udělených návratových grantů Objem přidělených finančních prostředků na návratové granty	RMU/OdbV 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/OdbV a CERPEK HS
4.3 Posílit kulturu pozitivního přístupu k čerpání sabbatical leave	Analýza bariér pro čerpání sabbatical leave a jejich odstraňování	Zaměstnanci	Do konce roku 2025	Realizována analýza bariér pro čerpání sabbatical leave a jejich odstraňování na součástech MU	RMU/OPŘ HS
	Odstraňování bariér pro čerpání sabbatical leave		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	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/OdbV/ OdbKom HS
4.5 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 Monitoring důvodů odchodu a ukončení pracovního poměru	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	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
5.2 Pokračování preventivní osvětové činnosti zaměřené na témata sexuálního obtěžování a dalších forem genderově podmíněného násilí	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	RMU/ PorCentr a CERPEK
	Vytvořit propagační materiály			Propagační materiály k osvětové činnosti v oblasti sociálního bezpečí	RMU/PCOP/ OdbKom
	Vytvořit doporučující stanoviska ochránkyně práv na aktuální témata (např. blízké konsensuální vztahy, střet zájmů aj.)			Stanoviska ochránce práv	RMU/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	Studenti	12/2028	Počet uspořádaných vzdělávacích akcí	CZS CERPEK
	Proškolovat akademické i neakademické zaměstnance v tématu interkulturních rozdílů a v prevenci vzniku konfliktů	Zaměstnanci			CERPEK

6. Oblast výzkumu a inovací

Cíl	Opatření/ popis akce	Cílová skupina	Termín/ období	Indikátory	Stakeholders
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/OdbV 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/OdbV 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	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 intersektionality	Zaměstnanci příslušných odborů a součástí MU	Definice nových indikátorů do 12/2025, sledování od 2025	Aktualizovaná metodika MU	RMU/OPŘ – garant a další odbory RMU OdbV/ OS/OdbKom/ OQ/StudO
	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)		12/2025+	Existence a využívání IT a jiných nástrojů pro sběr a analýzu genderově rozlišených dat	RMU/OPŘ/ StudO/SO HS
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 a ÚVT 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 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/ OdbKom a 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	RMU/OdbKom RMU/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/OQ a CERPEK
8.4 Podpora studentů Ph.D. studia během kariérní/studijní přestávky z důvodu péče	Revidovat možnosti zachování přístupu k e-zdrojům pro rodiče na MD/RD a během přerušení Ph.D. studia a vytvořit jejich přehled a návod, jak si o zachování přístupu 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/OdbV/ StudO HS
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 realizovaných akcí Počet a struktura proškolených osob	RMU/OdbV/ StudO/ OdbKom a CERPEK HS

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

Seznam zkratk

CERPEK	Centrum rozvoje kompetencí
CZS	Centrum zahraniční spolupráce
GEP	Plán genderové rovnosti
HS	Hospodářské středisko
InvO	Investiční odbor
IS	Informační systém
MU	Masarykova univerzita
OdbKom	Odbor komunikace
OdbV	Odbor výzkumu
OPŘ	Odbor pro personální řízení
OQ	Odbor pro kvalitu
OS	Odbor pro strategii
PCOP	Pracoviště celouniverzitní ochrany práv
PorCentr	Poradenské centrum
RMU	Rektorát
StudO	Studijní odbor
Teiresiás	Středisko pro pomoc studentům se specifickými nároky
ÚVT	Ústav výpočetní techniky

UP JE
NEŽ
TECHNOLOGIE
M
ČÍSTOST I
RUKO
PÁROVÉN...
TESTUJE NAŠE
KÚSTOVÉ
MYŠLENÍ
ISTUJE ASI
MILION
MODELŮ!
IVNÍ!
INŽENSTVÍ VŠEM
IVAT
Y I KDTŽ
MEJSÍ IT!
STV OD
REALIZACI...





Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Plán genderové rovnosti Masarykovy univerzity na léta 2025–2028
Vydala: Masarykova univerzita, Žerotínovo nám. 617/9, 601 77 Brno
Editor: Monika Jandová, Barbora Šolcová, Jana Nová,
Veronika Ocásková, Dita Pešková
Redakce: Monika Jandová, Barbora Šolcová, Jana Nová, Veronika Ocásková
Grafický návrh a DTP: Milan Katovský
Korektury: Zdeněk Švehla, Simon Hooper
Fotografie: David Taranza, Radek Miča, Archiv MU
1. elektronické vydání, 2025

Dokument byl vytvořen v rámci realizace
projektu: KompasMUNI, reg. č:
CZ.02.02XX/00/023_022/0008922

GEP schválen Vedením MU, 3. prosince 2024.
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.

Kvalifikovaný elektronický podpis:
Ing. Monika Jandová Ph.D.

2024.12.18 07:21:04 CET

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](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode))



**MASARYKOVA
UNIVERZITA**

www.muni.cz