

ZODPOVĚDNÁ OSOBA ZA  
AUDITORSKÝ TÝM

MgA. Bc. Eva Lukešová  
Eva.lukesova@gendernora.cz



# ZPRÁVA Z GENDEROVÉHO AUDITU FAKULTA INFORMATIKY MASARYKOVY UNIVERZITY

GENDEROVÉ INFORMAČNÍ CENTRUM NORA, O.P.S.

2024

Jsem pro rovnost.

# Nora

# Obsah zprávy genderového auditu

## Obsah

A. ÚVODNÍ INFORMACE.....	3
Auditorský tým .....	3
Využitá metodika .....	3
Stručné informace o organizaci realizující genderový audit.....	3
Stručné informace o auditované organizaci .....	4
B. SHRNUTÍ PRŮBĚHU GENDEROVÉHO AUDITU .....	5
Popis využitých metod sběru a analýzy dat.....	5
Výčet oblastí zahrnutých do genderového auditu.....	6
C. KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ GENDEROVÉHO AUDITU (SOUHRN ZJIŠTĚNÍ).....	7
D. ANALYTICKÁ ZPRÁVA (neveřejná část dokumentu) .....	8
E. SHRNUTÍ DOPORUČENÍ.....	9
PROMĚNA ORGANIZAČNÍ KULTURY.....	9
KOMBINACE PRÁCE A RODIČOVSTVÍ/ OSOBNÍHO ŽIVOTA.....	10
NÁBOR A VÝBĚR A FUNKČNÍ POSTUP.....	11
VYROVNANÉ ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ VE VEDOUCÍCH POZICÍCH .....	11
OPATŘENÍ PROTI SEXUÁLNÍM OBTĚŽOVÁNÍ A DALŠÍM FORMÁM GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉHO NÁSILÍ.....	11
GENDEROVÁ DIMENZE VE VÝZKUMU .....	12
STUDIUM A STUDENTSKÁ POPULACE .....	12
F. PŘÍLOHY .....	13
Příloha 1: Charakteristiky a struktura vzorku.....	13
Popis vzorku dotazníkového šetření .....	13
Popis vzorku skupinových diskusí.....	15
Popis vzorku individuálních rozhovorů .....	16
Příloha 2: Popis analyzovaných materiálů .....	16
Seznam analyzovaných materiálů a webových portálů:.....	16
Příloha 3: Další podpůrná literatura a internetové zdroje .....	18
Seznam podpůrných materiálů a webových portálů: .....	18
G. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE.....	20

## A. ÚVODNÍ INFORMACE

### Auditorský tým

Vedoucí auditorského týmu byla MgA. Bc. Eva Lukešová, ředitelka a genderová expertka Genderového informačního centra NORA (dále GIC NORA). Coby vedoucí auditorského týmu zodpovídala Eva Lukešová za kvalitní průběh realizace auditu, za komunikaci jeho průběhu auditované organizaci a také za koordinaci činnosti auditorského týmu. Realizaci genderového auditu (tedy sběr a analýzu dat a tvorbu závěrečné zprávy) na Fakultě informatiky Masarykovy univerzity zajišťovali také PhDr. Arnošt Svoboda, Ph.D., Mgr. Dagmar Matulíková, Mgr. Tomáš Paul, Ph.D. a Mgr. et Mgr. Tamara Jačisko Nasri.

### Využitá metodika

Standard genderového auditu (Úřad vlády České republiky, březen 2016).

### Stručné informace o organizaci realizující genderový audit

GIC NORA existuje od roku 2004. Původním podnětem pro vznik centra bylo přání zakladatelek (tedy vyučujících a studentek z Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity) přiblížit genderovou problematiku širší veřejnosti a vystoupit z omezeného prostoru akademické půdy.

Kromě spolupráce se zaměstnavatelskými subjekty, zejména ve formě provádění genderových auditů, se organizace věnuje posilování různých skupin žen, ať už se jedná o samoživitelky, romské ženy, ženy bez domova či ženy v médiích. V rámci těchto aktivit GIC NORA vydává metodické příručky pro práci se zranitelnými skupinami žen.

V posledním období se organizace skrze projektovou činnost zaměřuje na národní i mezinárodní úrovni na prevenci genderově podmíněného násilí, a to především na půdě akademických a veřejných výzkumných institucí, nebo na rozvoj genderově citlivého vzdělávání. V minulosti se GIC NORA společně s Kanceláří veřejného

ochránce práv podílela na celorepublikové osvětové kampani v tématu rovného odměňování žen a mužů.

### Stručné informace o auditované organizaci

Fakulta informatiky (dále „FI“) je součástí Masarykovy univerzity (dále „univerzita“ či „MU“). Fakulta informatiky byla založena roku 1994 jako první infromatická fakulta v ČR. Dnes, při stále rostoucím zájmu o studium, poskytuje infromatické vzdělání na všech stupních VŠ studia dvěma tisícům studentů a studentek v češtině a angličtině. Kromě kvalitní výuky je v téměř dvaceti laboratořích prováděn špičkový výzkum, často ve spolupráci s průmyslovými partnery fakulty či firmami sídlícími ve vědecko-technickém parku přímo v areálu FI.

Základní organizační jednotkou fakulty zodpovědnou za organizaci výuky a poskytování zázemí pro další činnosti fakulty jsou katedry:

- Katedra teorie programování
- Katedra počítačových systémů a komunikací
- Katedra vizuální informatiky
- Katedra strojového učení a zpracování dat.<sup>1</sup>

Celkový počet zaměstnanců a zaměstnankyň Fakulty informatiky je 325 ke dni 10.5.2024. Celkový počet studujících je ke stejnému dni 1948.

---

<sup>1</sup> Statut Fakulty Informatiky Masarykovy univerzity.

## B. SHRNU TÍ PRŮBĚHU GENDEROVÉHO AUDITU

### Popis využitých metod sběru a analýzy dat

Při realizaci auditu byly využity čtyři metody sběru a analýzy dat:

- Analýza interních a veřejných dokumentů
  - Předání interních dokumentů a statistických dat proběhlo dne 9.4.2024. Obsahové analýze byly podrobeny také veřejně přístupné informace na webových stránkách a sociálních sítích. Seznam analyzovaných materiálů je součástí Přílohy č. 2.
- Dotazníkové šetření
  - Ve spolupráci se zástupkyní fakulty byl připraven online dotazník. Sběr kvantitativních dat proběhl v instituci od 22. 4. 2024 do 5. 5. 2024.
- Skupinové diskuze
  - Celkem se uskutečnily 4 skupinové diskuze. První skupinová diskuse proběhla 21. 5. 2024 v 9:30 a sestávala ze 7 dotazovaných zastupujících osoby pečující o dítě nebo o jinou osobu blízkou (5 žen, 2 muži). Druhá skupinová diskuse proběhla 29. 5. 2024 v 9:00 a sestávala z 9 dotazovaných zastupujících administrativní pracovníky/ice a THP (7 žen, 2 muži). Třetí skupinová diskuse proběhla tentýž den v 13:00 a sestávala z 6 dotazovaných zastupujících vedoucí akademických a neakademických pracovišť (4 muži, 2 ženy). Čtvrtá skupinová diskuse proběhla 12. 6. 2024 ve 12:30 v anglickém jazyce a sestávala z 5 dotazovaných zastupujících zahraniční zaměstnance/kyně (2 muži, 3 ženy). Skupinové diskuse probíhaly v prezenční formě a při jejich realizaci byly dodržovány etické zásady a jejich účastnicím/íkům byla zaručena anonymita.
- Individuální rozhovory
  - Individuální rozhovory probíhaly jak online, tak osobně. V průběhu května a června 2024 proběhlo celkem 8 individuálních rozhovorů (5 žen, 3 muži), z nichž 3 proběhly online formou. Při realizaci

individuálních rozhovorů byly rovněž dodržovány etické zásady a jejich účastnicím/íkům byla zaručena anonymita.

Cílem kvalitativní části genderového auditu bylo získat hlubší informace o klíčových tematických oblastech genderového auditu. Pro realizaci individuálních rozhovorů a skupinových diskusí byly předem vytvořeny polostrukturované scénáře.

### Výčet oblastí zahrnutých do genderového auditu

- Cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti
- Personální politika
- Mzdová politika
- Slad'ování osobního a pracovního života
- Kultura organizace a vztahy na pracovišti
- Genderová dimenze ve výzkumu
- Wellbeing

## C. KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ GENDEROVÉHO AUDITU (SOUHRN ZJIŠTĚNÍ)

V této části zprávy uvádíme klíčová zjištění, která nejlépe charakterizují auditovanou organizaci, tedy Fakultu informatiky MU, a která jsou nezbytná pro formulaci konkrétních doporučení.

- FI MU systematicky pracuje na tématu genderové rovnosti. Nicméně, toto téma není zahrnuto ve vizích a cílech dlouhodobého plánu FI na léta 2024 a následující.
- Co se týče zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, je nutné ocenit, že se k nim FI vztahuje hned v několika zásadních dokumentech na úrovni univerzity: Plán genderové rovnosti Masarykovy univerzity na léta 2022–2024, Strategický záměr Masarykovy univerzity na léta 2021–2028, Etický kodex MU, Jednací řád Etické komise MU, Směrnice Masarykovy univerzity č. 1/2023 Ochrana práv, Pracovní řád MU a ze strategických dokumentů na úrovni samotné fakulty: Dlouhodobý záměr Fakulty informatiky Masarykovy univerzity do roku 2020 a Etický kodex cvičících na Fakultě informatiky MU.
- Integrace genderové dimenze do výzkumu je prioritou Plánu genderové rovnosti MU 2022–2024. I když existují aktivity podporující ženy ve vědě, je třeba více zaměřit výzkum na genderové aspekty.
- FI je velkou zaměstnavatelskou organizací, která k roku 2024 zaměstnávala 325 osob, z nichž je 36 % žen a 64 % mužů. Instituce se potýká s úbytkem žen napříč hierarchickou strukturou fakulty.
- FI nabízí širokou škálu podpory pro pečující zaměstnance a zaměstnankyně, čímž pomáhá sladovat pracovní a osobní život. Tyto možnosti jsou formalizovány a využívány. Zlepšení je možné především ve zvýšení informovanosti o nabízených možnostech a v navýšení počtu dnů práce z domova pro neakademické pracovníky a pracovnice.
- MU disponuje vnitřním mzdovým předpisem, nicméně vzhledem ke vnímanému nedostatku dostatečné transparentnosti mezi zaměstnaneckou populací doporučujeme na úrovni FI zvýšit informovanost o kritériích a

způsobech přiznávání a navrhování odměn, která jsou obsahem Vnitřního mzdového předpisu MU.

- Je nutné zvýšit informovanost o antidiskriminačním zákoně při obsazování pozic do projektových týmů.
- FI zatím nemá Kariérní řád, ale jeho zavedení je plánováno.
- FI zaměstnává zahraniční zaměstnance a zaměstnankyně, přičemž je zde prostor pro zlepšení v zajištění, aby veškerá relevantní komunikace byla vždy poskytována i v anglickém jazyce.
- FI MU aktivně podporuje genderovou rovnost a diverzitu, zejména prostřednictvím webové stránky „Ženy v IT“ a Koncepce vnějších vztahů a marketingu. Nicméně, vizuální a textové materiály fakulty stále podreprezentují ženy, zejména v kategorii významných osobností, a často používají generické maskulinum. Doporučuje se zvýšit zastoupení žen ve vizuální složce a využívat genderově citlivý jazyk v textových materiálech.
- Masarykova univerzita zavedla konkrétní opatření k ochraně před sexuálními obtěžováními, která doplňují obecný Etický kodex, včetně Směrnice č. 1/2023 Ochrana práv a metodiky k řešení těchto případů. Tyto kroky poskytují strukturovaný rámec pro řešení stížností a podporu obětí, včetně možnosti podání podnětu anonymně. Nicméně dochází k častým případům, kdy se lidé obracejí na ombudsmanku i s problémy, které by měly být řešeny jinými orgány nebo na nižších úrovních. Doporučujeme proto jasně informovat zaměstnance/kyně a studující o dalších orgánech a odpovědných místech, které jsou určeny k řešení specifických či odlišných typů problémů.
- Na úrovni FI existuje Etický kodex cvičících, který však nezahrnuje bod z Etického kodexu MU, jenž přímo popisuje situace romantických a/nebo sexuálních vztahů mezi studujícími a vyučujícími. Doporučujeme implementovat tento bod, aby byla jasně vyjádřena pozice fakulty k tomuto tématu.

## **D. ANALYTICKÁ ZPRÁVA (neveřejná část dokumentu)**

## E. SHRnutí DOPORUČENí

### PROMĚNA ORGANIZAČNí KULTURY

- Zahrnout explicitní vyjádření, které bude reflektovat vize a cíle v tématu genderové rovnosti do dlouhodobého plánu na léta 2024 a následující.
- Doplnit popis funkce a postupu podání podnětu na webové podstránce Etika a ochrana práv.
- Pravidelně realizovat genderový reaudit.
- Na úrovni FI vytvořit kritéria a způsob přiznávání osobního ohodnocení a navrhování odměn, která budou obsahovat detailnější popis včetně finanční škály.
- Doplnění marketingových materiálů o informace, jak vhodně oslovovat dívky, aby nedocházelo k reprodukci genderových stereotypů.
- Revidovat Koncepti vnějších vztahů a marketingu FI MU s cílem doplnit cílovou skupinu „ženy“.
- Školit PR a marketingové oddělení o genderové rovnosti v psané a vizuální komunikaci.
- Zvýšit zastoupení žen/dívek ve vizuální a jazykové složce propagačních materiálů FI MU, aby se zvýšila jejich viditelnost a reprezentace.
- Zajistit, aby veškerá e-mailová komunikace relevantní pro zahraniční zaměstnance a zaměstnankyně byla vždy poskytována i v anglickém jazyce.
- Vytvořit program podpory pro zaměstnance/kyně, kteří/které se blíží důchodovému věku.
- Revidovat stávající interní dokumenty FI s ohledem na použití genderově citlivého jazyka.
- Zvýšit informovanost o existenci a funkci Panelu pro rovné příležitosti.
- Zvýšit informovanost o antidiskriminačním zákoně při obsazování pozic do projektového týmu.
- Sbírat genderově segregovaná data v oblasti odměňování a pravidelně je vyhodnocovat. V rámci genderového auditu je důležité zaměřit se na očištěný gender pay gap (GPG), což je rozdíl v platech mužů a žen po vyloučení vlivů

ostatních proměnných, jako jsou množství a typ úvazků, individuální odměny, délka praxe, vzdělání, věk, akademické úspěchy a další faktory. Inspiraci, jak takovou matici vytvořit a jak případně provést vícerozměrnou lineární regresní analýzu, lze čerpat z manuálu k volně dostupnému nástroji LOGIB, který naleznete na [logib.admin.ch](http://logib.admin.ch) nebo na [rovnaodmena.cz](http://rovnaodmena.cz).

- Zveřejňovat průměrné mzdy ve vztahu ke kategorii pohlaví (genderu) a k pracovním kategoriím, do nichž jsou zařazeny osoby vykonávající stejnou nebo rovnocennou práci.
- Zvýšit informovanost o fungování systému odměňování pro zahraniční zaměstnance/kyně či uchazeče/ky o zaměstnání.
- Zvýšit informovanost o nabídce benefitů.
- Zvážit změnu nabídky benefitů a věnovat pozornost jejich možnosti využití pro skupinu zaměstnaných osob v různých životních fázích.
- Vytvořit koncepční přístup k hodnocení technicko-hospodářských pracovníků a pracovníc, tak osob na vedoucích pozicích.

## KOMBINACE PRÁCE A RODIČOVSTVÍ/ OSOBNÍHO ŽIVOTA

- Zvýšit informovanost o nabídce podpory pro pečující zaměstnance/kyně, včetně např. návratových grantů.
- Zvážit navýšení dní možných pro využívání práce z domova, zejména pro neakademické pracovníky a pracovnice.
- Zaměřit se na rozpoznání pracovního přetížení, jeho příznaky a nástroje, jak mu předcházet, včetně prevence syndromu vyhoření.
- Zavést pro zaměstnankyně/ce plán návratu po MD/RD.

## NÁBOR A VÝBĚR A FUNKČNÍ POSTUP

- Zvážit periodická obnovovací školení, například každé tři roky, aby členové a členky výběrové komise byli vždy informováni o nejnovějších postupech a pravidlech.
- Vytvoření Kariérního řádu na FI, který zahrnuje technicko-hospodářské i akademické pracovníky a pracovnice.
- Zvážit formalizaci scénáře otázek pro rozhovor s odcházejícími zaměstnanci/zaměstnankyněmi.
- Rozšířit vzdělávací možnosti pro neakademické pracovníky a pracovnice, zahrnout kurzy měkkých dovedností a zvýšit jejich četnost.
- Zavést pracovní pozici či úvazek pro podporu adaptace zahraničních zaměstnanců/kyň.
- Přeložit všechny interní směrnice, systémy a předpisy do anglického jazyka.

## VYROVNANÉ ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ VE VEDOUCÍCH POZICÍCH

- Aktivně identifikovat a povzbuzovat kvalifikované ženy, aby kandidovaly do akademického senátu. Poskytnout jim informace a podporu potřebnou k úspěšné kandidatuře.
- Vytvořit mentoringové programy, které podporují kariérní růst žen.
- Stanovit cíle (klíčové indikátory úspěchu) pro zvýšení počtu žen ve vedoucích pozicích.

## OPATŘENÍ PROTI SEXUÁLNÍM OBTĚŽOVÁNÍ A DALŠÍM FORMÁM GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉHO NÁSILÍ

- Zahrnout jasný bod z Etického kodexu MU, který přímo popisuje situaci romantických a/nebo sexuálních vztahů mezi studujícími a vyučujícími do Etického kodexu cvičících na FI.

- Revidovat webovou stránku Etika a ochrana práv tak, aby byla informace o problematice sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí lépe viditelná a snáze dohledatelná.
- Pravidelně školit zaměstnance/kyně FI MU v tématech spojených s komunikací, genderově podmíněným násilím a genderově citlivým jazykem.
- Monitorovat stížnosti směřující na FI MU. Statistické informace by měly zahrnovat kategorii pohlaví/genderu, postavení zúčastněných, typ chování, o jaké se v jednotlivých případech jednalo (mobbing, bossing, sexuální obtěžování atd.) a v neposlední řadě výsledek stížnosti.
- Informovat zaměstnance a studující o specifických orgánech, na které se mohou obracet v různých situacích. Každý by měl být obeznámen s tím, které orgány a oddělení jsou zodpovědné za jednotlivé typy podnětů a řešení konkrétních problémů na příslušné úrovni.

## GENDEROVÁ DIMENZE VE VÝZKUMU

- Školit relevantní zaměstnance/kyně na téma „Genderová dimenze ve výzkumných tématech“ např. za spolupráce s Národním kontaktním centrem – gender a věda.

## STUDIUM A STUDENTSKÁ POPULACE

- FI při uzavírání smluv o spolupráci s externími firmami zahrne klauzuli o deklaraci odmítnutí negativního pracovního jednání ze strany firmy a jasně uvede důsledky pro případ, že by tento bod nebyl dodržen.

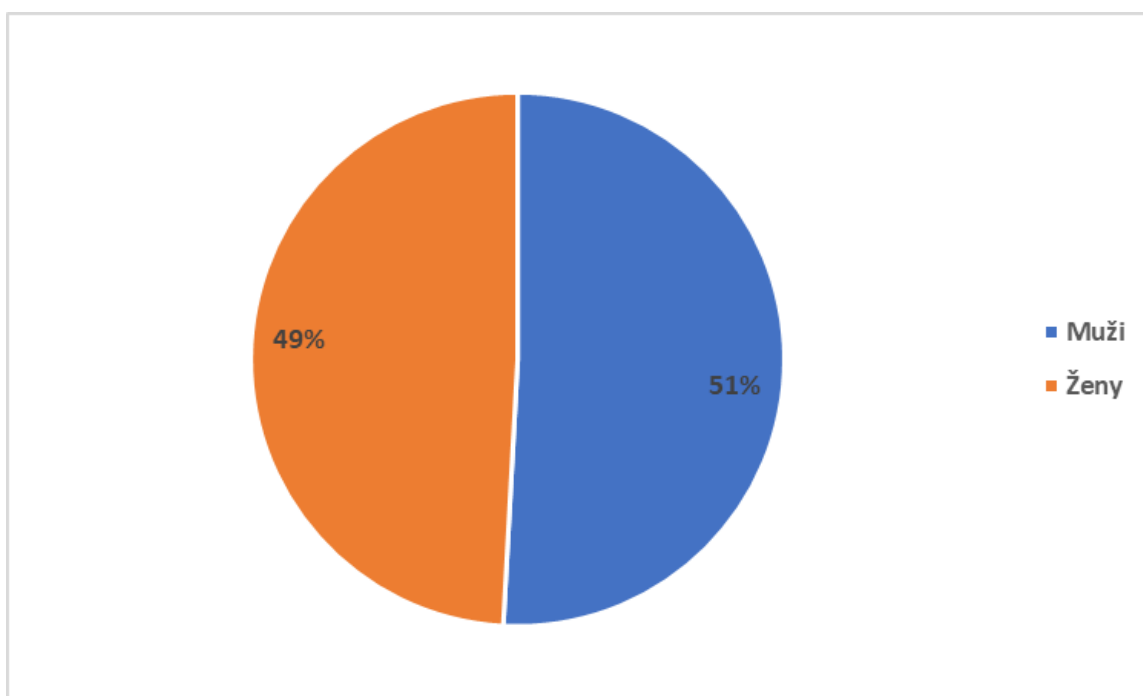
## F. PŘÍLOHY

### Příloha 1: Charakteristiky a struktura vzorku

#### Popis vzorku dotazníkového šetření

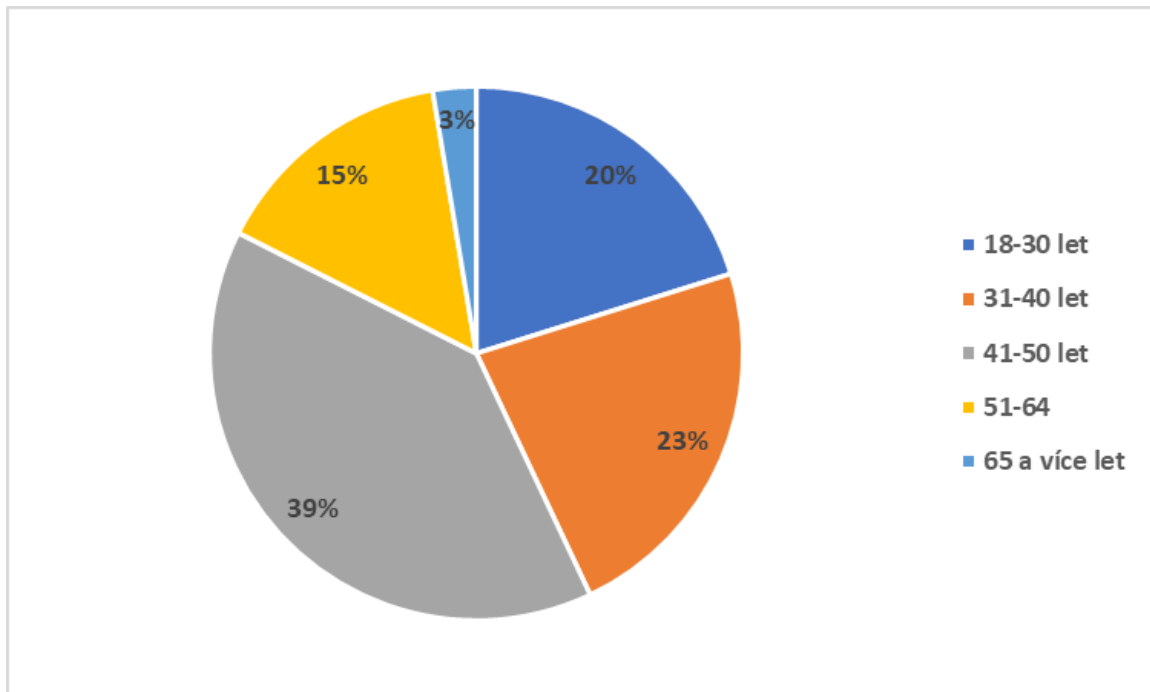
Počet respondentů/ek, jejichž data byla zařazena do analýzy, je 120. Z tohoto počtu tvořili 51 % muži a 49 % ženy (Graf F.1).

Graf F.1 Rozložení respondentů/ek dle pohlaví (%).



Z hlediska věku byly ve vzorku poměrně rovnoměrně zastoupeny kategorie 18 až 30 let (20 %) a 31 až 40 (23 %). Nejpočetnější kategorií tvořili odpovídající ve věku 41 až 50 let (39 %). Relativně méně početné potom byly věkové kategorie 51 až 64 a 65 a více (15 %, resp. 3 %; Graf F.2).

Graf F.2 Rozložení respondentů/ek dle věku (%)

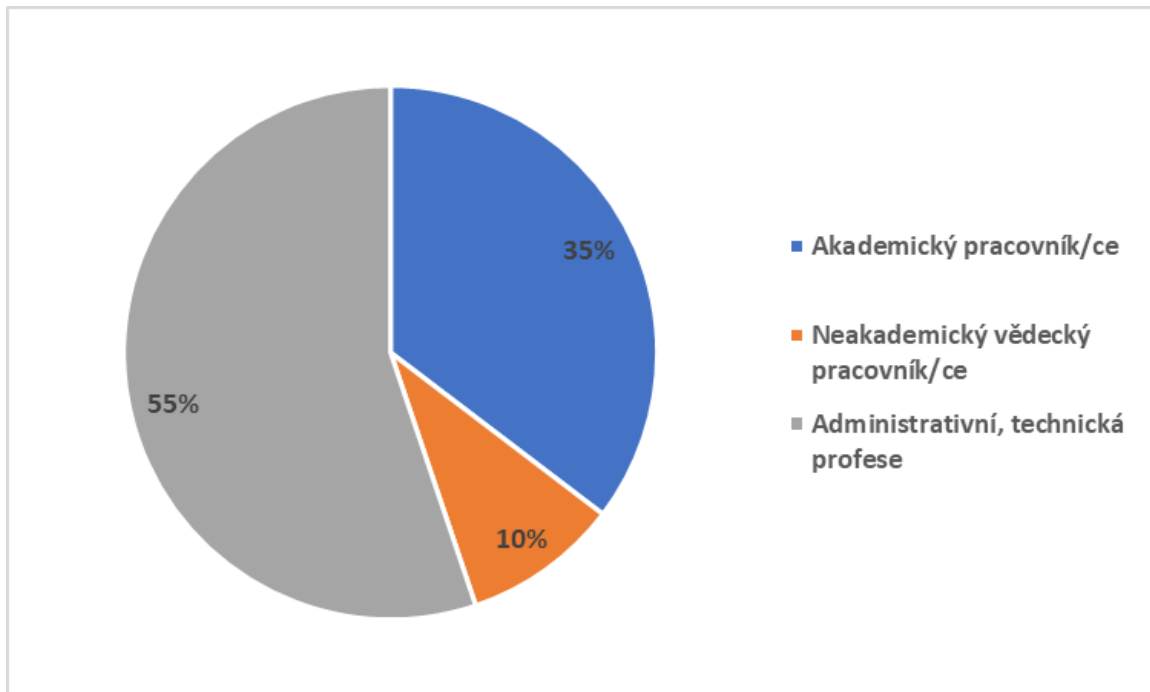


S ohledem na délku praxe na FI je sledovaný vzorek zaměstnanců a zaměstnankyň tvořen čtyřmi skupinami; nejpočetněji je zastoupena skupina s nejdelší praxí, tedy 16 let a více (33 %). Následují pracovníci/e se zkušeností na FI v délce 6 až 15 let (25 %) a 1 až 5 let (31 %). Nejméně početná je skupina nových pracovníků/ic s praxí méně než 1 rok (10 %). Většina osob ve výzkumném vzorku je zaměstnána na dobu neurčitou (71 %) oproti 29 % zaměstnaných na dobu určitou. 16 % ze všech odpovídajících vykonává nějakou řídicí funkci.

Naprostá většina odpovídajících má nějakou formu vysokoškolského vzdělání (85 %). Malá část (14 %) má vzdělání středoškolské s maturitou a 1 % (jeden respondent/ka) absolvovalo vyšší odbornou školu.

Z hlediska typu pozice na FI jsou nejvíce zastoupeny administrativní, IT a technické profese (55 %). Výrazně méně odpovídajících bylo mezi akademiky/čkami (35 %). Nejmenší skupinu tvoří neakademičtí vědecktí pracovníci/ce (10 %; viz Graf F.3).

Graf F.3 Rozložení respondentů/ek dle pracovní pozice na FI (%).



### Popis vzorku skupinových diskusí

Celkem se uskutečnily 4 skupinové diskuse. První skupinová diskuse proběhla 21.5.2024 v 9.30 a sestávala z 7 dotazovaných zastupujících osoby pečující o dítě nebo o jinou osobu blízkou (5 žen, 2 muži). Druhá skupinová diskuze proběhla 29.5.2024 v 9:00 sestávala z 9 dotazovaných zastupujících administrativní pracovníky/ice a THP (7 žen, 2 muži). Třetí skupinová diskuse proběhla tentýž den v 13:00 a sestávala z 6 dotazovaných zastupujících vedoucí akademických a neakademických pracovišť (4 muži, 2 ženy). Čtvrtá skupinová diskuze proběhla 12.6.2024 ve 12:30 v anglickém jazyce a sestávala z 5 dotazovaných zastupujících zahraniční zaměstnance/kyně (2 muži, 3 ženy). Skupinové diskuse probíhaly v prezenční formě a při jejich realizaci byly dodržovány etické zásady a jejich účastnícím/íkům byla zaručena anonymita.

## Popis vzorku individuálních rozhovorů

V průběhu května a června 2024 proběhlo celkem 8 individuálních rozhovorů (5 žen, 3 muži), z nichž 3 proběhly online formou. Při realizaci individuálních rozhovorů byly rovněž dodržovány etické zásady a jejich účastnicím/íkům byla zaručena anonymita.

Tabulka F.1 Popis vzorku individuálních rozhovorů

	Online rozhovor		Osobní rozhovor	
	muži	ženy	muži	ženy
Zaměstnanec/kyně	1	2	2	3

## Příloha 2: Popis analyzovaných materiálů

Seznam analyzovaných materiálů a webových portálů:

- Benefit. Dostupné z: <https://www.fi.muni.cz/staff/career/benefits/index.html.cs>
- Dlouhodobý záměr Fakulty informatiky Masarykovy univerzity do roku 2020. Dostupný z: [https://www.muni.cz/media/24925/dz\\_fakulta\\_informatiky\\_2020.pdf](https://www.muni.cz/media/24925/dz_fakulta_informatiky_2020.pdf)
- Etický kodex cvičících na Fakultě informatiky MU. Dostupný z: <https://www.fi.muni.cz/about/code-of-ethics-for-tutors.html.cs>. Dne 13. 5. 2024.
- Etický kodex Masarykovy univerzity.
- Etika a ochrana práv. Dostupné na: <https://www.fi.muni.cz/staff/ethics/index.html.cs>
- Etika a ochrana práv. Dostupné z: <https://www.fi.muni.cz/staff/ethics/>
- Fakulta informatiky Masarykovy univerzity. Facebook. Dostupné z: <https://www.facebook.com/FI.MUNI.cz>
- Fakulta informatiky: Statistika. Dostupné z: <https://www.muni.cz/o-univerzite/fakulty-a-pracoviste/fakulta-informatiky/statistika>

- Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)/HR Award. Dostupné z: <https://www.fi.muni.cz/staff/career/hrs4r-hr-award/index.html.cs>
- Kariéra a její rozvoj. Dostupné z: <https://www.fi.muni.cz/staff/career/career-development/>
- Koncepce vnějších vztahů a marketingu FI MU.
- Metodika řešení případů sexuálního obtěžování na Masarykově univerzitě (platná od 1. prosince 2023).
- MUNI POMÁHÁ. Dostupné z: <https://www.muni.cz/o-univerzite/fakulty-a-pracoviste/rektorat/994200-odbor-vnejsich-vztahu-a-marketingu/muni-pomaha>
- Opatření děkana Fakulty informatiky Masarykovy univerzity č. 3/2023 Pravidla výběrových řízení na fakultě informatiky Masarykovy univerzity.
- Opatření Fakulty informatiky Masarykovy univerzity č. 6/2024 Evaluace akademických a výzkumných pracovníků FI v roce 2024.
- Opatřením děkana Fakulty informatiky Masarykovy univerzity č. 10/2023 Proces nástupu a adaptace zaměstnanců na Fakultě informatiky Masarykovy univerzity.
- Organizační řád Fakulty informatiky.
- Panel pro rovné příležitosti Masarykovy univerzity. Dostupné z: <https://www.muni.cz/o-univerzite/fakulty-a-pracoviste/rady-a-komise/panel-pro-rovne-prilezitosti>
- Plán genderové rovnosti Masarykovy univerzity na léta 2022–2024.
- Podpora diversity. Dostupné z: <https://www.fi.muni.cz/staff/gender-equality/support-of-gender-equality/>
- Pokyn Masarykovy univerzity č. 1/2016 Jednací řád Panelu pro rovné příležitosti Masarykovy univerzity.
- Pokyn Masarykovy univerzity č. 8/2015 Jednací řád Etické komise Masarykovy univerzity.
- Pracovní řád MU. Dostupné z: <https://www.muni.cz/o-univerzite/uredni-deska/pracovni-rad-mu>
- Řád výběrového řízení Masarykovy univerzity.
- Směrnice Fakulty informatiky Masarykovy univerzity č. 2/2023 Rozvržení a evidence pracovní doby na Fakultě informatiky Masarykovy univerzity.
- Směrnice Masarykovy univerzity č. 1/2023 Ochrana práv.
- Směrnice Masarykovy univerzity č. 11/2013 Organizace pracovní doby.
- Směrnice MU č. 8/2014 – Zajištění přístupnosti Masarykovy univerzity pro osoby se zdravotním postižením, Směrnice MU č. 9/2014 – O studiu osob se specifickými nároky na Masarykově univerzitě, Metodický pokyn ředitele Střediska Teiresiás MU č. 1/2019 – Zajišťování tlumočení, přepisu mluvené řeči a obsahového zápisu na Masarykově univerzitě.

- Souhrnná zpráva z genderového auditu na Fakultě informatiky 2021.  
Dostupné z: [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.fi.muni.cz/files/ovv/gender.pdf&ved=2ahUKEwjV3snavpeHAXUUhv0HHbwqAV4QFnoECBQQAQ&usg=AOvVaw0P-mTzjhNTLNYagb-V0b\\_4](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.fi.muni.cz/files/ovv/gender.pdf&ved=2ahUKEwjV3snavpeHAXUUhv0HHbwqAV4QFnoECBQQAQ&usg=AOvVaw0P-mTzjhNTLNYagb-V0b_4)
- Statut Fakulty Informatiky Masarykovy univerzity. Dostupný z: [https://is.muni.cz/do/mu/Uredni\\_deska/Predpisy\\_MU/Fakulta\\_informatiky/Vnitрни\\_predpisy/Statut/Statut\\_FI\\_2020\\_Final.docx](https://is.muni.cz/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Fakulta_informatiky/Vnitрни_predpisy/Statut/Statut_FI_2020_Final.docx)
- Strategický záměr Masarykovy univerzity na léta 2021–2028.
- Volná místa na Fakultě informatiky MU. Dostupné z: <https://www.fi.muni.cz/staff/vacancies/>
- Výběrové řízení. Dostupné z: <https://www.fi.muni.cz/staff/selection-procedure/>
- Vyberova\_rizeni.docx.
- Vnitřní mzdový předpis Masarykovy univerzity.
- Výroční zpráva o činnosti Masarykovy univerzity za rok 2022.
- Výroční zpráva o činnosti Masarykovy univerzity za rok 2023.
- #MUNIsaves. Dostupné z: <https://sustain.muni.cz/aktualne/munisaves>
- Ženy v IT. Dostupné z: <https://www.fi.muni.cz/staff/gender-equality/women-in-it/index.html>

### Příloha 3: Další podpůrná literatura a internetové zdroje

#### Seznam podpůrných materiálů a webových portálů:

- Analýza bariér a strategie podpory genderové rovnosti ve vědě a výzkumu.  
Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/projekt/analyza-barier-strategie-podpory-genderove-rovnosti>.
- Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.
- Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment. Dostupné z: <https://genderedinnovations.stanford.edu/>.
- Genderová rovnost ve vědě. Dostupné z: <https://www.evropskyvyzkum.cz/cs/o-era/temata-era/odpovedny-vyzkum-a-inovace-rri/gender-mainstreaming-ve-vav>
- Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2017/09/MZ-2008.pdf>

- Rada Evropy. Prevence a potírání sexismu. Doporučení Rady výboru ministrů Rady Evropy o prevenci a potírání sexismu z března 2019. Dostupné z: <https://rm.coe.int/doporuceni-vyboru-ministru-rady-evropy-cs/16809537f6>
- Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf)
- VALDROVÁ, Jana. Reprezentace ženství z perspektivy lingvistiky genderových a sexuálních identit. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2018.
- Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf)

## G. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

### Sexuální obtěžování a šikana

#### 1. **Zavedení oficiálního dokumentu / deklarace odmítnutí nepřijatelného chování**

Pro eliminaci sexuálního obtěžování se osvědčuje zavedení oficiálního dokumentu, který vymezuje pojem sexuální obtěžování, popisuje nepřijatelné a rizikové chování, postupy při podávání stížností, postupy při řešení případů, návrh postihů a případně stanovení povinnosti pro studující, vyučující i ostatní pracovníky/ice vysoké školy projít školením o sexuálním obtěžování. Dokument má často podobu opatření rektora/ky či děkana/ky, případně jiného dokumentu s celoškolským dosahem nebo má podobu dílčí kapitoly etického kodexu. Na zahraničních univerzitách obvykle existují oba dokumenty, přičemž etický kodex má obecnější ráz a deklaruje odmítnutí sexuálního obtěžování či šikany, na něj pak navazují opatření, která podrobně specifikují konkrétní mechanismy a postupy.

Lze se inspirovat u:

- Oxford University, jejíž politika zahrnuje téma šikany a sexuálního obtěžování: <https://edu.admin.ox.ac.uk/harassment-advice#/>
- Harvard University: <https://www.fas.harvard.edu/sexual-gender-based-harassment-policyresources>

#### 2. **Zavedení politiky školy k romantickým/sexuálním vztahům mezi vyučující/m a studující/m**

Vhodnou strategií se ukazuje přístup škol, které při již existujícím romantickém či sexuálním vztahu mezi vyučující/m a studující/m požadují odstranění možného konfliktu zájmů (je zakázáno vyučování, hodnocení nebo dohlížení na akademickou práci svého partnera/ky).

Lze se inspirovat u:

- University of Iowa: <https://opsmanual.uiowa.edu/community-policies/consensual-relationships-involving-students>

### 3. Pravidelné školení o problematice sexuálního a genderově motivovaného obtěžování a jejího řešení

Pro studující se osvědčuje zavedení povinného kurzu již v prvním ročníku. Pro ostatní osoby z akademické obce se osvědčuje vytvořit rozvrh školení během akademického roku s termíny a frekvencí opakování školení pro jednotlivé skupiny osob.

Lze využít také volně přístupné **školicí balíčky připravené Genderovým informačním centrem NORA**, které obsahují deset explainer videí doplněných vstupním dotazníkem, deseti ověřovacími dotazníky a závěrečným evaluačním dotazníkem. Tyto školicí balíčky vznikly v rámci projektu „Prevence genderově podmíněného násilí v pracovním prostředí veřejných výzkumných institucí a univerzit v ČR“ a byly pilotovány více než 115 osobami, které pracovaly v období od prosince 2023 do března 2024 v Ústavu fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR a na Univerzitě Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem. Cílem nástroje je zejména proškolení zaměstnaných a nastoupivších osob v tematice genderově podmíněného násilí tak, aby byla zajištěna prevence tohoto negativního chování ve vědeckém či výzkumném pracovním prostředí.

- [Metodický pokyn pro implementaci školicích balíčků.](#)
- [Vyhodnocení úspěšnosti školicích balíčků](#)
- Video lze zhlédnout na následujících odkazech:
  - [Genderové předsudky vůči ženám.](#)
  - [Psychické formy genderově podmíněného násilí.](#)
  - [Sexuální obtěžování ve výzkumném a akademickém prostředí.](#)

- [Jak se zachovat, když se setkáme se sexuálním obtěžováním ve výzkumném a akademickém prostředí?](#)
- [Genderově vyvážené vyjadřování.](#)
- [Předsudky vůči ženám v náborovém procesu v akademickém a výzkumném prostředí.](#)
- [Jakým překážkám čelí ženy v akademickém a výzkumném prostředí?](#)
- [Ekonomické aspekty genderové nerovnosti v akademickém a výzkumném prostředí.](#)
- [Genderová dimenze v obsahu výzkumu.](#)
- [Ekonomické násilí v kontextu sladování pracovního a osobního života v akademickém a výzkumném prostředí.](#)

#### 4. Zavedení neformálního řešení sexuálního obtěžování či šikany

Praxe ukazuje, že lidé chtějí sexuální obtěžování raději řešit neformální cestou. Proto je vhodné zavést mechanismus písemného sdělení adresované osobě, která se obtěžování dopouští. Pověřená a proškolená osoba (př. ombudsman/ka, vyšetřovatel/ka) informuje obtěžovaného/ou o vhodné struktuře dopisu. Pověřená osoba dále zprostředkuje kontakt elektronicky či osobně předá dopis tak, aby byl záznam o jeho předání, a uschová kopii dopisu pro případ následného oficiálního řešení. Tento mechanismus je vhodný i pro řešení šikany na pracovišti.

#### 5. Archivace a zveřejňování případů sexuálního obtěžování či šikany

Praxe ukazuje, že vhodnou prevencí je samotné zveřejňování případů řešených formální cestou. Tímto způsobem vzniká důvěra obtěžovaných osob k instituci a její schopnosti případy řešit. Záznam by měl obsahovat specifikaci pohlaví/genderu, postavení zúčastněných a typ chování, o jaké se

v jednotlivých případech jednalo (mobbing, bossing, sexuální obtěžování atd.). Zároveň je však nutné zachovat anonymitu obou stran.

## Sladování osobního a profesního života

### **1. Návrat vědkyň po mateřské/rodičovské dovolené**

Praxe ukazuje, že vhodným krokem, jak podporovat rovné příležitosti žen i mužů na akademické a vědecké půdě, jsou návratové granty, které se zaměřují na podporu žen i mužů po přerušení kariéry z důvodu péče (a to buď o děti, tedy přicházející po mateřské či rodičovské dovolené, nebo o jiné osoby). Tyto granty podporují jejich hladký návrat a různými způsoby usnadňují jejich reintegraci do pracovního prostředí, podporují je v rozvoji jejich kariéry a také ve sladování osobního a profesního života.

Jako inspirace může sloužit:

- MENDELU návratový grant pro ženy i muže navracející po minimálně roční pauze z mateřské nebo rodičovské dovolené:  
<https://optc.mendelu.cz/wcd/w-rek-ovav/gagjm/gagjm/sr 2-20 gagjm 8410 2020-953 public-doplneni.pdf>
- Návratový grant Marie Skłodowska-Curie actions, Career Restart Panel, který není omezen pouze na osoby, které přerušily svou kariéru z důvodu péče, důvodem přerušení kariéry může být i konflikt na pracovišti, jedinou podmínkou je roční přerušení kariéry:  
[https://knowledge4policy.ec.europa.eu/projects-activities/car-msca-career-restart-car-panel-marie-sk%C5%82odowska-curie-actions-msca\\_en](https://knowledge4policy.ec.europa.eu/projects-activities/car-msca-career-restart-car-panel-marie-sk%C5%82odowska-curie-actions-msca_en)
- Návratová stipendia na Lipské univerzitě (*Universität Leipzig*):  
<https://www.uni-leipzig.de/en/equality/administration-teaching-and-research/professional-and-family-responsibilities>

Další inspirativní příklady dobré praxe lze najít v publikaci [Sexuální obtěžování na vysokých školách: Proč vzniká, jak se projevuje, co lze proti němu dělat. Příručka pro vedení vysokých škol a vyučující](#), která sloužila jako zdroj výše zmíněných příkladů. Příručka vznikla v rámci projektu Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze.