

Plán genderové rovnosti Fakulty informatiky Masarykovy univerzity (GEP FI MU) (9/2024-2028)

1. PROMĚNA ORGANIZAČNÍ KULTURY							
Č.	Cíl	Opatření/akce-popis	Priorita	Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Úroveň (Institucionální/strukturální; kulturní/symbolická; individuální)
1.	Systematicky podporovat rovné příležitosti	Zahrnout explicitní vyjádření, které bude reflektovat vize a cíle v tématu genderové rovnosti do dlouhodobého plánu na léta 2024 a následující.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2024	Vize a cíle v oblasti genderové rovnosti jsou definovány.	Kulturní/symbolická
2.	Systematicky podporovat rovné příležitosti	Pravidelně realizovat genderový reaudit	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2029	Závěrečná zpráva z genderového re-auditů	Kulturní/symbolická
3.	Systematicky používat genderově citlivý jazyk v dokumentech a materiálech	Revidovat stávající interní dokumenty FI s ohledem na použití genderově citlivého jazyka.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2028	Revidované interní dokumenty	Kulturní/symbolická
4.	Systematicky používat genderově citlivou komunikaci v dokumentech a materiálech	Doplnění marketingových materiálů o informace, jak vhodně oslovovat dívky, aby nedocházelo k reprodukci genderových stereotypů.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do poloviny roku 2025	Revidované interní dokumenty	Kulturní/symbolická
5.	Systematicky používat genderově citlivý jazyk v dokumentech a materiálech	Revidovat Konceptci vnějších vztahů a marketingu FI MU s cílem doplnit cílovou skupinu "ženy".	Vysoká	Zaměstnanci/kyně, veřejnost	Do poloviny roku 2025	Revidované interní dokumenty	Kulturní/symbolická
6.	Podpořit rovné zacházení v prostředí FI MU	Školit PR a marketingové oddělení o genderové rovnosti v psané a vizuální komunikaci.	Střední	Veřejnost	Průběžné	Realizované školení, prezenční listiny	Kulturní/symbolická
7.	Podpořit vyváženou reprezentaci žen a mužů v oboru IT	Zvýšit zastoupení žen/dívek ve vizuální a jazykové složce propagačních materiálů FI MU, aby se zvýšila jejich viditelnost a reprezentace.	Vysoká	Veřejnost, uchazeči/ky o studium	Průběžné	Nově vzniklé propagační materiály prezentují vyvážené zastoupení žen a mužů	Kulturní/symbolická
8.	Podpořit důvěru v řešení případů nerovného zacházení a diskriminace na pracovišti	Zvýšit informovanost o existenci a funkci Panelu pro rovné příležitosti.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2024	Zpěná vazba zaměstnanců/kyň	Institucionální

9.	<b>Podpořit rovné zacházení v prostředí FI MU</b>	Doplnit popis funkce a postupu podání podnětu na webovou podstránku Etika a ochrana práv.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2024	Webová podstránka Etika a ochrana práv je revidována	Institucionální
10.	<b>Podpora rovných příležitostí</b>	Zajistit, aby veškerá e-mailová komunikace relevantní pro zahraniční zaměstnance a zaměstnankyně byla vždy poskytována i v anglickém jazyce.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	E-maily jsou psány i v anglickém jazyce.	Institucionální
11.	<b>Podporovat rovnost odměňování žen a mužů na FI MU</b>	Sbírat genderově segregovaná data v oblasti odměňování a pravidelně je vyhodnocovat, v této souvislosti se zaměřit na očištěný gender pay gap (GPG).	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Personální oddělení pravidelně ke konci každého kalendářního roku předkládá vedení fakulty genderově segregovaná data v oblasti odměňování.	Institucionální
12.	<b>Podporovat rovnost a transparentnost odměňování na FI MU</b>	Zvýšit informovanost o fungování systému odměňování pro zaměstnance/kyně a uchazeče/ky o zaměstnání.	Střední	Zaměstnanci	Průběžně	Zaměstnanci/kyně jsou informováni o fungování systému odměňování.	Institucionální
13.	<b>Zvýšit spokojenost a motivaci zaměstnanců/zaměstnankyní FI MU</b>	Zvýšit informovanost o nabídce benefitů.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Zpětná vazba od zaměstnanců/kyň o informovanosti ve vztahu k benefitům.	Institucionální

## 2. KOMBINACE PRÁCE A RODIČOVSTVÍ A OSOBNÍHO ŽIVOTA

Č.	Cíl	Opatření/akce-popis	Priorita	Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Úroveň (Institucionální/strukturální; kulturní/symbolická; individuální)
14.	<b>Podporovat sladování práce a osobního života</b>	Zvýšit informovanost o nabídce podpory pro pečující zaměstnance/kyně, včetně např. návratových grantů.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Zpětná vazba od zaměstnanců/kyň o informovanosti ve vztahu k nabídce podpory pro pečující zaměstnance/kyně.	Institucionální
15.	<b>Podporovat sladování práce a osobního života</b>	Zvážit navýšení dní možných pro využívání práce z domova, zejména pro neakademické pracovníky a pracovnice.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2025	Analýza možností navýšení práce z domova pro neakademické pracovníky/ice	Institucionální

16.	Podporovat sladování práce a osobního života	Zaměřit se na rozpoznání pracovního přetížení, jeho příznaky a nástroje, jak mu předcházet, včetně prevence syndromu vyhoření.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Realizace školení, infografik	Kulturní/symbolická
17.	Podporovat sladování práce a osobního života	Zavést adaptační plán pro zaměstnankyně/ce po návratu po dlouhodobé nepřítomnosti (MD/RD, nemoc, (zahr.) pobyt mimo MU apod.)	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2024	Adaptační plán po dlouhodobé nepřítomnosti	Institucionální

### 3. NÁBOR A VÝBĚR A FUNKČNÍ POSTUP

Č.	Cíl	Opatření/akce-popis	Priorita	Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Úroveň (Institucionální/strukturální; kulturní/symbolická; individuální)
18.	Podpora rovných příležitostí	Vytvoření Kariérního řádu na FI, který zahrnuje technicko-hospodářské i akademické pracovníky a pracovnice.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2025 Do konce roku 2026	Kariérní řád na FI je vytvořen	Institucionální
19.	Podpora rovných příležitostí	Rozšířit vzdělávací možnosti pro neakademické pracovníky a pracovnice, zahrnout kurzy měkkých dovedností a zvýšit jejich četnost.	Nízká	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2026	Realizované vzdělávací kurzy	Institucionální
20.	Podpora rovného zacházení při výběrovém řízení	Zvážit periodická obnovovací školení, například každé tři roky, aby členové a členky výběrové komise byli vždy informováni o nejnovějších postupech a pravidlech.	Střední	Výběrová komise	Průběžně	Realizované školení, prezenční listiny	Individuální
21.	Podpora rovných příležitostí	Zvážit formalizaci scénáře otázek pro rozhovor s odcházejícími zaměstnanci/zaměstnankyněmi.	Nízká	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2025	Formalizovaný scénář otázek je vytvořen	Institucionální
22.	Podpora rovných příležitostí	Zavést pracovní pozici či úvazek pro podporu adaptace zahraničních zaměstnanců/kyň	Nízká	Zaměstnanci/kyně	Do poloviny roku 2025	Pracovní pozice je zavedena	Institucionální

23.	<b>Podpora rovných příležitostí</b>	Přeložit všechny interní směrnice, systémy a předpisy do anglického jazyka.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2025- Průběžně	Interní dokumenty jsou přeloženy do anglického jazyka	Institucionální
-----	-------------------------------------	---	---------	------------------	---------------------------------	---	-----------------

#### 4. VYROVNANÉ ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ VE VEDOUČÍCH POZICÍCH

Č.	Cíl	Opatření/akce-popis	Priorita	Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Úroveň (Institucionální/strukturální; kulturní/symbolická; individuální)
24.	<b>Podporovat ženy - vědkyně v jejich funkčním postupu</b>	Aktivně identifikovat a povzbuzovat kvalifikované ženy, aby kandidovaly do akademického senátu. Poskytnout jim informace a podporu potřebnou k úspěšné kandidatuře. Stanovit cíle (klíčové indikátory úspěchu) pro zvýšení počtu žen ve vedoucích pozicích.	Vysoká	Zaměstnankyně	Průběžně	Cíle jsou stanoveny	Individuální
25.	<b>Podporovat ženy - vědkyně v jejich funkčním postupu</b>	Realizovat mentoring na podporu kariéřního růstu žen	Střední	Zaměstnankyně	Do konce roku 2026	Mentoring je realizován	Individuální

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

Č.	Cíl	Opatření/akce-popis	Priorita	Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Úroveň (Institucionální/strukturální; kulturní/symbolická; individuální)
26.	<b>Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí FI MU</b>	Zahrnout bod z Etického kodexu MU, který přímo popisuje situaci romantických a/nebo sexuálních vztahů mezi studujícími a vyučujícími do Etického kodexu cvičících na FI.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně, studující	Do poloviny roku 2025	Revize Etického kodexu cvičících na FI	Institucionální
27.	<b>Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí FI MU</b>	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.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně, studující	Do poloviny roku 2025	Zveřejněný postup při řešení různých typů podnětů	Institucionální
28.	<b>Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí FI MU</b>	Pravidelně školit zaměstnance/kyně FI MU v tématech spojených s komunikací, genderově podmíněným násilím a genderově citlivým jazykem.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Realizované školení, prezenční listiny	Individuální

29.	<b>Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí FI MU</b>	Revidovat webovou stránku Etika a ochrana práv tak, aby byla informace o problematice sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí lépe viditelná a snáze dohledatelná.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně, studující	Do poloviny roku 2025	Revidovaná webová stránka Etika a ochrana práv	Institucionální
30.	<b>Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí FI MU</b>	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.	Střední	Zaměstnanci/kyně, studující	Průběžně	Statistika podaných podnětů zahrnující kategorii genderu, postavení zúčastněných, typ chování, o jaké se v jednotlivých případech jednalo a výsledek stížnosti.	Institucionální

#### 6. GENDEROVÁ DIMENZE VE VÝZKUMU A INOVACÍCH

Č.	Cíl	Opatření/akce-popis	Priorita	Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Úroveň (Institucionální/strukturální; kulturní/symbolická; individuální)
31.	<b>Podpora genderové dimenze výzkumu</b>	Školit relevantní zaměstnance/kyně na téma „Genderová dimenze ve výzkumných tématech“.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Školení jsou pořádána. Prezenční listiny ze školení.	Institucionální

#### 7. STUDIUM A STUDENTSKÁ POPULACE

Č.	Cíl	Opatření/akce-popis	Priorita	Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Úroveň (Institucionální/strukturální; kulturní/symbolická; individuální)
32.	<b>Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí externích firem</b>	Zahrnout z pozice FI při uzavírání smluv o spolupráci s externími firmami klauzuli o deklaraci odmítnutí negativního pracovního jednání ze strany firmy a jasně uvedla důsledky pro případ, že by tento bod nebyl dodržen.	Vysoká	Studující	Do poloviny roku 2025	Upravený vzor uzavíraných smluv	Individuální