

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)	Implementace opatření (stav k 31.12.2025)	Plnění aktivity*
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	Principy rovnosti byly zahrnuty do Strategického záměru FI, <a href="https://is.muni.cz/auth/do/ti/uredni_deska/predpisy/ostatni_dokumenty/Strategicky_zamer_FI_MU_24_28.pdf">https://is.muni.cz/auth/do/ti/uredni_deska/predpisy/ostatni_dokumenty/Strategicky_zamer_FI_MU_24_28.pdf</a>	✓✓
2.	Systematicky podporovat rovné příležitosti	Pravidelně realizovat genderový reaudit	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2029	Závěrečná zpráva z genderového re-auditů	Kulturní/symbolická	V roce 2025 nerelevantní.	
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	Probíhá průběžně.	✓
4.	Systematicky používat genderově citlivou komunikaci v dokumentech a materiálech	Doplnění marketingových materiálů o informace, jak vhodně oslovnout dívky, aby nedocházelo k reprodukci genderových stereotypů.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Do poloviny roku 2025	Revidované interní dokumenty	Kulturní/symbolická	Podoba marketingových materiálů byla diskutována s oddělením vnějších vztahů, texty a videa jsou zpracovávána tak, aby nedocházelo k reprodukci genderových stereotypů; není používán pojem "dívky".	✓✓
5.	Systematicky používat genderově citlivý jazyk v dokumentech a materiálech	Revidovat Koncepci 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	Původní Koncepce marketingu FI MU se již nepoužívá. Mezi cílové skupiny byly zahrnuty "ženy", nepoužívá se cílová skupina/oslovení "dívky". V propagačních materiálech a videích je používán genderově citlivý jazyk.	✓✓
6.	Podpořit rovné zacházení v prostředí FI MU	Školit PR a marketingové oddělení o genderové rovnosti v psané a vizuální komunikaci.	Střední	Veřejnost	Průběžně	Realizované školení, prezenční listiny	Kulturní/symbolická	Pracovnice oddělení vnějších vztahů absolvovaly 10.4.2025 školení Genderově senzitivní komunikace od Gabriely Langhammerové, využívají volně dostupné příručky/metodiky zabývající se genderově senzitivní komunikací v prostředí vysoké školy. Byl vytvořen e-kurz FI "Prevence genderové podminěného násilí" <a href="https://is.muni.cz/auth/do/ti/informace_pro_zamestnance/skoleni_pro_zamestnance/prevence-genderove-podmineneho-nasilni.qwarp">https://is.muni.cz/auth/do/ti/informace_pro_zamestnance/skoleni_pro_zamestnance/prevence-genderove-podmineneho-nasilni.qwarp</a> , obsahuje kapitolu Genderově vyvážené vyjadřování v akademickém a výzkumném prostředí, kurz je dostupný pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně.	✓
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	Průběžně	Nové vzniklé propagační materiály prezentují vyvážené zastoupení žen a mužů	Kulturní/symbolická	Dlouhodobě je usilováno o zvýšení zastoupení žen ve vizuální a jazykové složce propagačních materiálů FI.	✓
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	Webová stránka FI "Etika a ochrana práv" <a href="https://www.fi.muni.cz/staff/career/ethics/">https://www.fi.muni.cz/staff/career/ethics/</a> byla doplněna o informace o Panelu pro rovné příležitosti včetně odkazů na relevantní stránky MU. Informace o Panelu byly také zpracovány do obsahu personálního oddělení FI na Portálu pro zaměstnance, sekce Etika a ochrana práv <a href="https://portal.muni.cz/fi/personnel-office/ethics-and-protection-of-rights">https://portal.muni.cz/fi/personnel-office/ethics-and-protection-of-rights</a> .	✓✓
9.	Podpořit rovné zacházení v prostředí FI MU	Doplnit popis funkce a postupu podání podnětu na webovou stránku Etika a ochrana práv.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2024	Webová podstránka Etika a ochrana práv je revidována	Institucionální	Na webovou stránku FI "Etika a ochrana práv" <a href="https://www.fi.muni.cz/staff/career/ethics/">https://www.fi.muni.cz/staff/career/ethics/</a> doplněno grafické zpracování mechanismu nahlašování problematického chování na MU zpracované Pracovištěm celouniverzitní ochrany práv. Stejně tak to bylo doplněno do obsahu personálního oddělení FI na Portálu pro zaměstnance, sekce Etika a ochrana práv <a href="https://portal.muni.cz/fi/personnel-office/ethics-and-protection-of-rights">https://portal.muni.cz/fi/personnel-office/ethics-and-protection-of-rights</a> .	✓✓
10.	Podpora rovných příležitostí	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	Průběžně realizováno, e-mailová komunikace relevantní pro zahraniční zaměstnance a zaměstnankyně je poskytována i v anglickém jazyce.	✓
11.	Podporovat rovnost odměňování žen a mužů na FI MU	Sbírat genderově segregovaná data v oblasti odměňování a pravidelně je vyhodnocovat, v této souvislosti se zaměřit na očistěný 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	Data budou poskytována vedení fakulty za celý uplynulý rok, tj. do konce 1. čtvrtletí následujícího kal. roku (za rok 2025 prezentováno na poradě vedení 9.3.2026).	✓

12.	Podporovat rovnost a transparentnost odměňování na FI MU	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	Byla vydána směrnice děkana FI č. 1/2025 Mzda a její složky a Opatření děkana č. 1/2025 Výše pohyblivých složek mzdy a hodinových sazeb na DPP/DPČ. Oblast odměňování byla zahrnuta do onboardingového e-kurzu, sekce Orientace pod Personálním oddělením FI na Portále pro zaměstnance, pro uchazeče a uchazečky je informace o odměňování uvedena na fakultní webové stránce Průvodce výběrovým řízením <a href="https://www.fi.muni.cz/staff/career/selection-procedure/">https://www.fi.muni.cz/staff/career/selection-procedure/</a> .	✓
13.	Zvýšit spokojenost a motivaci zaměstnanců/zaměstnankyní FI MU	Zvýšit informovanost o nabídce benefitů.	Střední	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Zpětná vazba od zaměstnanců/kyň o infomovanosti ve vztahu k benefitům.	Institucionální	Průběžně realizováno - zprávy na vývěsce pers.odd., příp. emaily pers. odd., onboardingový a návratový e-kurz pro zaměstnance a zaměstnankyně, informace o benefitech na Portále pro zaměstnance.	✓

## 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)	Implementace opatření (stav k 31.12.2025)	Plnění aktivity*
14.	Podporovat sladování práce a osobního života	Zvýšit informovanost o nabídce podpory pro pečující zaměstnance/kyně, včetně např. návratových grantů.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Průběžně	Zpětná vazba od zaměstnanců/kyň o infomovanosti ve vztahu k nabídce podpory pro pečující zaměstnance/kyně.	Institucionální	Zaměstnanci/zaměstnankyně jsou o benefitech (školkovné), spolupráce se školkou Elánek a Loučka, hliďacím koutkou a návratových grantech průběžně informováni v onboardingovém/info kurzu, na vývěsce pers. oddělení, v newsletteru projektového oddělení, na fakultním webu a Portálu pro zaměstnance.	✓
15.	Podporovat sladování práce a osobního života	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	Směrnice Rozvržení a evidence pracovní doby na FI MU byla revidována. Rozsah výkonu práce na dálku byl zvýšen na 4 pracovní směny v kalendářním měsíci. V odůvodněných případech může nadřazený zaměstnanec schválit vyšší rozsah práce na dálku.	✓✓
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	V roce 2025 probíhaly workshopy CERPEK týkající se syndromu vyhoření, psychohygieny, zvládnání náročných situací apod., které byly nabízeny zaměstnancům a zaměstnankyním FI. Vzdělávací potřeby v této oblasti byly zjišťovány v online dotazníku pro fakultní strategii udržitelnosti a online dotazníku k HR Excellence in Research. Dne 12.12.2025 proběhla ranní jóga v knihovně (účast 9 zaměstnanců/zaměstnankyní a studujících). Na rok 2026 jsou naplánována fakultní školení k psychohygieně a mindfulness. Další školení zaměřená na psychohygienu a prevenci vyhoření jsou nabízena Odborem pro personální řízení MU. Zaměstnanci a zaměstnankyně mohou využít zaměstnanecký benefit - bezplatné psychologické poradenství.	✓
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	E-kurz pro zaměstnance po návratu po dlouhodobé nepřítomnosti byl vytvořen v 9/2024 a byl implementován.	✓✓

## 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)	Implementace opatření (stav k 31.12.2025)	Plnění aktivity*
18.	Podpora rovných příležitostí	Vytvoření Kariérního řádu na FI, který zahrnuje technicko-hospodářské i akademické pracovníky a pracovnice.	Vysoká	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2026	Kariérní řád na FI je vytvořen	Institucionální	K 1.1.2026 bude účinný nový Katalog pracovních pozic MU. Nový Kariérní řád MU by měl být dokončen a účinný v průběhu roku 2026. Kariérní řád FI bude zpracován následně. Realizace opatření je prodloužena.	
19.	Podpora rovných příležitostí	Rozšířit vzdělávací možnosti pro neakademické pracovníky a pracovnice, zahrnout kurzy měkkých dovedností a zvýšit jejich četnost.	Nizká	Zaměstnanci/kyně	Do konce roku 2026	Realizované vzdělávací kurzy	Institucionální	Vzdělávací možnosti pro neakademické pracovníky byly rozšířeny. Osobnostní a manažerské workshopy byly přesunuty z agendy CERPEK do agendy Odboru pro personální řízení Rektorátu MU, nabídka těchto workshopů byla od podzimu 2025 obnovena. Workshopů v oblasti měkkých kompetencí se v roce 2025 zúčastnilo 30 neakademických zaměstnanců/zaměstnankyní. V roce 2025 bylo zrealizováno také fakultní bezpečnostní školení (24.4.2025, 40 zaměstnanců/zaměstnankyní), školení k využití AI v každodenním životě (22.10.2025, 25 zaměstnanců/zaměstnankyní). Na rok 2026 jsou naplánována fakultní školení k psychohygieně a mindfulness.	✓✓

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	E-kurz Řád výběrového řízení je celouniverzitně nastaven bez nutnosti opakování. Personální oddělení informuje členy a členky komisí nových výběrových řízení, kteří již byli proškoleni, o možnosti absolvovat e-kurz opakovaně.	✓
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	Byl vytvořen e-kurz k offboardingu zaměstnanců a zaměstnankyní FI, od 9/2024 je používán, do kurzu je zapojen každý odcházející zaměstnanec/zaměstnankyně. Byl vytvořen online anonymní dotazník pro odcházející zaměstnance a zaměstnankyně, byl spuštěn od 1/2025. Data jsou průběžně vyhodnocována. Odcházejícím zaměstnancům a zaměstnankyním je rovněž nabízen rozhovor na personálním oddělení.	✓✓
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	Na podporu adaptace nastupujících všech zaměstnanců a zaměstnankyní byl zaveden workshop s personalistkou a školení se specialistkou ICT k Informačnímu systému MU. Tyto akce jsou nabízeny každému nastupujícímu zaměstnanci/zaměstnankyni, jsou dobrovolné.	✓✓
23.	Podpora rovných příležitostí	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	Dřívější předpisy jsou přeloženy do anglického jazyka, nové předpisy jsou vydávány CZ + EN. Aktivita je upravena jako průběžná.	✓

#### 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)	Implementace opatření (stav k 31.12.2025)	Plnění aktivity*
24.	Podporovat ženy - vědkyně v jejich funkčním postupu	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	V roce 2025 akce neprobíhaly - neprobíhaly volby do Akademického senátu, ani výběrová řízení na vedoucí kateder. Na pozicích vedoucích kateder jsou 2 ženy a 2 muži. Na pozicích předkateder je 1 žena a 3 muži.	
25.	Podporovat ženy - vědkyně v jejich funkčním postupu	Realizovat mentoring na podporu kariéřního růstu žen	Střední	Zaměstnankyně	Do konce roku 2025	Mentoring je realizován	Individuální	Mentoring je realizován jako neformální aktivita, není formálně zpracován ve vnitřních předpisech fakulty.	✓

#### 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)	Implementace opatření (stav k 31.12.2025)	Plnění aktivity*
26.	Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí FI MU	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	Etický kodex cvičících FI navazuje na Etický kodex MU a etické zásady dále rozpracovává. Není konzistentní jeden z požadavků Etického kodexu MU zopakovat. Opatření je považováno za ukončené.	✓✓
27.	Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí FI MU	Informovat zaměstnance a studující o specifických orgánech, na které se mohou obracet v různých situacích. Každý by měl být obeznán 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	Na webovou stránku FI "Etika a ochrana práv" <a href="https://www.fi.muni.cz/staff/career/ethics/">https://www.fi.muni.cz/staff/career/ethics/</a> doplněno grafické zpracování mechanismu nahlašování problematického chování na MU zpracované Pracovištěm celouniverzitní ochrany práv. Stejně tak to bylo doplněno do obsahu personálního oddělení FI na Portálu pro zaměstnance, sekce Etika a ochrana práv <a href="https://portal.muni.cz/fi/personnel-office/ethics-and-protection-of-rights">https://portal.muni.cz/fi/personnel-office/ethics-and-protection-of-rights</a> .	✓✓
28.	Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí FI MU	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	Byl vytvořen e-kurz FI "Prevence genderově podmíněného násilí" <a href="https://is.muni.cz/auth/do/fi/informace_pro_zamestnance/skoleni_pro_zamestnance/prevence-genderove-podmineneho-nasilni_qwarp">https://is.muni.cz/auth/do/fi/informace_pro_zamestnance/skoleni_pro_zamestnance/prevence-genderove-podmineneho-nasilni_qwarp</a> , obsahuje kapitolu Genderově vyvážené vyjadřování v akademickém a výzkumném prostředí, kurz je dostupný pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně. Kurz je zařazen do onboardingového e-kurzu, uveden na fakulturním webové stránce Podpora genderové rovnosti <a href="https://www.fi.muni.cz/staff/career/gender-equality/support-of-gender-equality/">https://www.fi.muni.cz/staff/career/gender-equality/support-of-gender-equality/</a> , je také zařazen do sekce Etika a ochrana práv pod Personálním oddělení FI na Portálu pro zaměstnance.	✓

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	Původní fakultní webová stránka Etika a ochrana práv je věnována jen etickým tématům. Byly vytvořeny a průběžně jsou rozvíjeny 2 samostatné webové fakultní stránky Podpora genderové rovnosti <a href="https://www.fi.muni.cz/staff/career/gender-equality/support-of-gender-equality/">https://www.fi.muni.cz/staff/career/gender-equality/support-of-gender-equality/</a> a Sexuální obtěžování <a href="https://www.fi.muni.cz/staff/career/harassment/">https://www.fi.muni.cz/staff/career/harassment/</a> .	✓✓
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	Je nastaven systém pro monitorování podnětů, je zpracovávána statistika. Informace o podání stížnosti je zveřejněna na fakultní webové stránce Etika a ochrana práv <a href="https://www.fi.muni.cz/staff/career/ethics/">https://www.fi.muni.cz/staff/career/ethics/</a> a v sekci Etika a ochrana práv pod Personálním oddělením na Portále zaměstnance.	✓

#### 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)	Implementace opatření (stav k 31.12.2025)	Plnění aktivity*
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	Byl vytvořen e-kurz FI "Prevence genderově podmíněného násilí" <a href="https://is.muni.cz/auth/do/fi/informace_pro_zamestnance/skoleni_pro_zamestnance/prevence-genderove-podmineneho-nasilii.qwarp">https://is.muni.cz/auth/do/fi/informace_pro_zamestnance/skoleni_pro_zamestnance/prevence-genderove-podmineneho-nasilii.qwarp</a> , kurz je dostupný pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně. Kurz je zařazen do onboardingového e-kurzu, uveden na fakultním webové stránce Podpora genderové rovnosti <a href="https://www.fi.muni.cz/staff/career/gender-equality/support-of-gender-equality/">https://www.fi.muni.cz/staff/career/gender-equality/support-of-gender-equality/</a> , je také zařazen do sekce Etika a ochrana práv pod Personálním oddělení FI na Portálu pro zaměstnance.	✓

#### 7. STUDIUM A STUDENTSKÁ POPULACE

Č.	Cíl	Opatření/akce-popis	Priorita	Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Úroveň (Institucionální/strukturální; kulturní/symbolická; individuální)	Implementace opatření (stav k 31.12.2025)	Plnění aktivity*
32.	<b>Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí externích firem</b>	Zahnout 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	Navrhovaná úprava byla zapracována do protokolu o přijetí studujících na stáž.	✓✓

\* Poznámka k sloupci Plnění aktivity: prázdná buňka - opatření/akce nebylo realizováno; ✓ - jedná se o průběžnou akci, průběžně plnění proběhlo; ✓✓ - jedná se o terminovanou akci, byla dokončena.