



**Univerzita
obraný**

**Plán genderové rovnosti
Univerzity obrany
na období 2022–2030**

Brno 2022

Plán genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022–2030 (Gender Equality Plan, dále jen „GEP UO“) je strategický dokument, který vyjadřuje explicitní závazek Univerzity obrany (dále jen „UO“ nebo „univerzita“) věnovat se podpoře genderové rovnosti. Předpokladem pro naplnění principu genderové rovnosti v praxi je rozvoj takové univerzity, ve které příslušnost k určitému pohlaví nepředurčuje člověka k omezeným rolím, a naopak umožňuje všem lidem svobodně rozvíjet své schopnosti, činit rozhodnutí a využívat příležitosti. Rozdílné chování, aspirace a potřeby žen a mužů jsou přitom považovány za rovnocenné, jsou stejně hodnoceny i podporovány.

GEP UO byl vytvořen v souladu s dokumenty rezortu Ministerstva obrany, které upravují rovné příležitosti pro ženy a muže¹ a v souladu se současnou evropskou Strategií pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025². Potřeba vypracovat a řídit se nastaveným GEP UO vyplývá také z nově nastavených podmínek v soutěži o finance rámcového programu podpory výzkumu Horizont Evropa³, kde je jeho existence u žadatelů nutným předpokladem pro výzvy realizované v roce 2022 a dále. Obdobná opatření přijímají i místní poskytovatelé jako je GA ČR, TA ČR či MŠMT, jejichž plnění se předpokládá od roku 2023 nebo jsou již nyní aplikována.

Univerzita má vytvořen systém sběru a pravidelného vyhodnocování genderově rozlišených dat a bude v něm nadále pokračovat. Systém bude dle potřeby doplňován o aktuální ukazatele. Kromě těchto dat bylo k vytvoření GEP UO a stanovení jednotlivých opatření využito zjištění získaných z interních šetření realizovaných v období červen až srpen 2022. GEP UO bude každoročně vyhodnocován a podle potřeby aktualizován.

Vzhledem k tomu, že univerzita je financována z rozpočtu kapitoly Ministerstva obrany, jsou adekvátní zdroje pro implementaci stanovených opatření pro podporu genderové rovnosti ve všech oblastech, které GEP UO pokrývá, každoročně alokovány v rámci jeho rozpočtu.

¹ Těmito dokumenty je zejména rozkaz ministra obrany č. 29/2002 Věstníku MO „Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany“, k němuž byla vydána služební pomůcka Pers-51-1 „Rovné zacházení s muži a ženami“. Dále se jedná o Priority a postupy rezortu MO při prosazování rovnosti mužů a žen 2021+ a Statut a jednací řád pracovní skupiny k řešení problematiky rovného zacházení s muži a ženami v rezortu Ministerstva obrany.

² Viz https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs

³ Viz https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_cs

Prioritní oblasti

GEP UO poskytuje rámec pro rozvoj a realizaci účinných opatření pro dosažení cílů v prioritních oblastech genderové rovnosti na univerzitě. **Prioritními oblastmi** jsou:

1. Kultura v instituci
2. Harmonizace osobního a pracovního života
3. Genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích
4. Genderová rovnost ve výběru a kariérním růstu
5. Integrace genderové dimenze do tvůrčí a vzdělávací činnosti
6. Opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí

1. Kultura v instituci

Univerzita podporuje organizační kulturu, pracovní a studijní prostředí zohledňující princip genderové rovnosti, prosazuje genderově vyváženou propagaci, kultivuje pracovní podmínky všech zaměstnanců⁴, podporuje používání genderově senzitivního jazyka a zvyšuje povědomí o nevědomých předsudcích.

2. Harmonizace osobního a pracovního života

Univerzita vytváří podmínky pro sladění pracovních a rodinných povinností, především pro zajištění péče zaměstnanců o děti a další rodinné příslušníky. Univerzita dokončí realizaci předškolního zařízení a bude průběžně aktualizovat informace o zájmu všech zaměstnanců o umístění dětí v tomto zařízení.

3. Genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích

Univerzita dbá na vyvážené zastoupení žen a mužů ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a v poradních orgánech na základě jejich reálných předpokladů, dosaženého vzdělání, schopností a dovedností. Univerzita podporuje motivaci žen v ucházení se o vedoucí pozice prostřednictvím mentoringových aktivit.

⁴ V celém dokumentu je na místech, kde lze užít současně mužský a ženský rod, používáno generické maskulinum.

4. Genderová rovnost ve výběru a kariérním růstu

Univerzita nepodmiňuje výběr zaměstnanců genderovými požadavky. Univerzita zajistí genderově vyvážené složení výběrových komisí a bude podporovat nově příchozí zaměstnance a zaměstnance po kariérní pauze prostřednictvím adaptačních programů v jejich profesním rozvoji.

5. Integrace genderové dimenze do tvůrčí a vzdělávací činnosti

Univerzita bude zohledňovat genderovou problematiku jak z hlediska tvorby podmínek pro tvůrčí činnost, tak z hlediska předmětu a výstupů tvůrčí činnosti. Univerzita dále zakomponuje genderovou problematiku do vzdělávací a tvůrčí činnosti prostřednictvím stávajících, případně dalších volitelných kurzů. Univerzita bude podporovat školicí aktivity akademických, vědeckých a výzkumných pracovníků, jak zařazovat dimenzi genderové rovnosti do výuky a tvůrčí činnosti.

6. Opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí

Univerzita bude realizovat preventivní osvětové kampaně na téma šikana na pracovišti a sexuální obtěžování. Univerzita uplatňuje systém oznamování stížností spolu s nabídkou následných poradenských a konzultačních služeb.

K jednotlivým prioritním oblastem GEP UO jsou v příloze stanoveny cíle a opatření.

Brno, 1. listopadu 2022



brigádní generálka prof. RNDr. Zuzana Kročová, Ph.D.
rektorka-velitelka

Příloha

Prioritní oblast 1: Kultura v instituci

Cíl	Opatření	Indikátor plnění	Termín / období	Odpovědnost
Zajistit implementaci principu genderové rovnosti	Zpracovat a schválit GEP UO Pravidelně vyhodnocovat a dle potřeby aktualizovat GEP UO Spolupracovat v této oblasti se SST MO - Koordinátorkou oblasti rovnosti žen a mužů	Veřejně přístupný dokument GEP UO	11/22 1x ročně průběžně	PVŘK PVŘK, součinnost dle stanovených odpovědností u jednotlivých opatření PVŘK, pověření zaměstnanci UO
Respektovat princip genderové rovnosti v aktech řízení UO a jejich součástí	Revidovat stávající akty řízení UO a jejich součástí, doplnit je o ustanovení zohledňující zásadu rovného přístupu k ženám a mužům, stejně tak ji zachovat při jejich tvorbě a aktualizaci	Aktualizované akty řízení UO a jejich součástí	průběžně	PVŘK, součinnost gestovníků aktů řízení na úrovni UO, vedoucí součástí
Sledovat sociální strukturu univerzity dle genderu	Zpracovat kvantitativní genderovou analýzu	Kvantitativní genderová analýza formou samostatného dokumentu	1x ročně	VodPers
Zvyšovat povědomí o genderové problematice a odstraňování stereotypů, dbát na používání genderově senzitivního jazyka	Organizovat osvětové, vzdělávací aktivity, semináře, workshopy, školení, zaměřit se na vyvracení mýtů týkajících se genderu	Počet realizovaných aktivit Počet zúčastněných osob	průběžně	PVZS
Zprostředkovat zaměstnancům a studentům aktuální informace k problematice genderu	Připravit a spravovat na Intranetu UO úložiště dokumentů a zveřejňovat aktuality k problematice genderu	Úložiště informací – s názvem „Rovné příležitosti“ Zveřejňování aktualit	průběžně průběžně	PVŘK, součinnost KVE vedoucí zaměstnanci UO, součástí a dalších pracovišť, součinnost kancléř

Cíl	Opatření	Indikátor plnění	Termín / období	Odpovědnost
Zjišťovat povědomí, názory, náměty a zkušenosti zaměstnanců a studentů	Začlenit genderově orientované otázky do pravidelných průzkumů	Závěrečná zpráva z realizovaného průzkumu	průběžně	VSkPSPV

Prioritní oblast 2: Harmonizace osobního a pracovního života

Cíl	Opatření	Indikátor plnění	Termín / období	Odpovědnost
Podporovat sladění osobního a pracovního života zaměstnanců	Úprava pracovní doby zaměstnancům pečujícím o děti nebo o osobu závislou	Počet zaměstnanců pečujících o děti nebo o osobu závislou s úpravou pracovní doby	průběžně	VOdPers
	Umožnění zkrácených úvazků zaměstnancům pečujícím o děti nebo o osobu závislou	Počet zaměstnanců pečujících o děti nebo o osobu závislou se zkráceným úvazkem	průběžně	VOdPers
	Prodloužení smlouvy na dobu určitou o čas strávený na mateřské a rodičovské dovolené	Počet zaměstnanců s prodlouženou smlouvou	průběžně	VOdPers
	Dbát na stanovování termínů a časového rámce u pravidelných zasedání orgánů a komisí v ročním plánu	Roční plán UO a součástí	průběžně	ZRVČ, vedoucí součástí
Podpořit zaměstnance při návratu do pracovního procesu po karierní přestávce	Vytvořit prostor pro činnost dětské skupiny	Zřízeno předškolní zařízení	do 31. 8. 2023	KVE
	Zřízení dětské skupiny	Počet dětí ve skupině		
	Pomoc s administrativně-organizačními záležitostmi spojenými s návratem zaměstnance	Počet podpořených osob	průběžně	vedoucí zaměstnanci

Prioritní oblast 3: Genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích

Cíl	Opatření	Indikátor plnění	Termín / období	Odpovědnost
Sledovat zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích a v orgánech univerzity	Zpracovat statistické přehledy s ohledem na zastoupení žen a mužů	Statistické přehledy, součást kvantitativní genderové analýzy	1x ročně	VOdPers
Podporovat a motivovat ženy ucházet se o vedoucí pozice	Organizovat aktivity zaměřené na mentoring, koučink, osvojování vůdčích schopností s důrazem na genderový aspekt	Počet realizovaných aktivit Počet zúčastněných osob	průběžně	PVZS a vedoucí součástí

Prioritní oblast 4: Genderová rovnost ve výběru a kariérním růstu

Cíl	Opatření	Indikátor plnění	Termín / období	Odpovědnost
Usilovat o genderově vyvážené složení výběrových komisí	Při sestavování výběrových komisí dbát na zásady genderové rovnosti	Podíl žen a mužů ve výběrových komisích	průběžně	VOdPers
	Zpracovat požadavek na vyvážené složení výběrových komisí odpovídajících oboru a povaze pracovišť do příslušného opatření rektora	Aktualizace opatření rektora	do 31. 12. 2023	PVŘK
Podporovat zaměstnance v adaptačním období	Vytvořit adaptační program pro zaměstnance (odrážející specifika různých skupin zaměstnanců – např. nově příchozí, po návratu z mateřské a rodičovské dovolené, ženy-vědkyně)	Počet realizovaných aktivit Počet podpořených zaměstnanců	průběžně	vedoucí zaměstnanci
Podporovat kariérní rozvoj zaměstnanců pečujících o závislou osobu	Při sestavování a vyhodnocování Plánů kariérního rozvoje/úkolů ročního hodnocení brát v úvahu specifické postavení zaměstnanců pečujících o závislou osobu	Plány kariérního rozvoje (u akademických pracovníků) Roční hodnocení zaměstnance	Plněno/ neplněno	vedoucí zaměstnanci

Prioritní oblast 5: Integrace genderové dimenze do tvůrčí a vzdělávací činnosti

Cíl	Opatření	Indikátor plnění	Termín / období	Odpovědnost
Zohledňovat genderové hledisko v předmětu a výstupech tvůrčí činnosti	V přihláškách (návrzích, zadávací dokumentaci...) projektů VVal ověřit, zda obsahují vyhodnocení genderové dimenze	Podíl projektů VVal obsahujících vyhodnocení genderové dimenze	průběžně	PVEČ, vedoucí součástí, odpovědní řešitelé projektů
Podporovat rovné příležitosti vědeckých a výzkumných pracovníků	Zohledňovat při vytváření výzkumných týmů princip genderové rovnosti Podporovat tvorbu otevřeného a podpůrného prostředí tvůrčí činnosti zohledňujícího genderové hledisko	Podíl žen a mužů ve výzkumných týmech Diskuse a debaty akademických, vědeckých a výzkumných pracovníků a studentů DSP s proškolenými respektovanými osobami (mentory) v oblasti praktické implementace genderového aspektu do tvůrčí činnosti a v oblasti přípravy grantových žádostí, kde je součástí přihlášky i genderový rozměr výzkumu	průběžně průběžně	PVEČ, vedoucí součástí, odpovědní řešitelé projektů PVEČ, vedoucí součástí, odpovědní řešitelé projektů
Popularizovat výsledky tvůrčí činnosti dosažené ženami	Publikovat články o výsledcích tvůrčí činnosti žen-vědkyň, podporovat účast na konferencích o ženách ve vědě	Počet článků a konferencí	průběžně	PVEČ
Organizovat vzdělávací aktivity pro studenty zaměřené na genderovou problematiku	Zařazovat tematiku genderové rovnosti do vzdělávání studentů v rámci primární prevence rizikového chování Zařazovat i nadále problematiku rovných příležitostí do studijních programů	Počet vzdělávacích aktivit Studijní programy	průběžně průběžně	ZRVČ PVZS
Organizovat vzdělávací aktivity pro zaměstnance zaměřené na genderovou problematiku	Zařazovat tematiku genderové rovnosti do vzdělávání zaměstnanců v rámci primární prevence rizikového chování	Počet vzdělávacích aktivit	průběžně	ZRVČ

Prioritní oblast 6: Opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí

Cíl	Opatření	Indikátor plnění	Termín / období	Odpovědnost
Uskutečňovat osvětu v oblasti genderově podmíněného násilí	Organizovat osvětové, vzdělávací aktivity, semináře, workshopy, školení	Počet realizovaných aktivit Počet zúčastněných osob	průběžně	PVZS
	Zprostředkovat informace k problematice sexuálního obtěžování prostřednictvím úložiště informací na Intranetu UO	Informační materiály v oblasti genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování	průběžně	VSkPSPV
	Vytvořit informační materiál pro zaměstnance a studenty popisující postup řešení sexuálního obtěžování, dalšího nežádoucího chování včetně popisů dopadů, postihů pro pachatele na základě již existujících rezortních dokumentů upravujících tuto oblast (Pomůcka PERS-51-1, RMO č. 29/2002)	Informační materiál	31. 12. 2023	VSkPS
Zmapovat zkušenosti s genderově podmíněným násilím v prostředí univerzity	Zjistit projevy nežádoucího chování – sexuální obtěžování, problematiku zahrnout jako součást šetření realizovaných UO	Závěrečná zpráva z realizovaného šetření	průběžně	VSkPSPV

Seznam zkratek

DSP	Doktorský studijní program
GA ČR	Grantová agentura České republiky
KVE	Kvestor
PVEČ	Prorektor pro vědeckou a expertní činnost
PVŘK	Prorektor pro vnitřní řízení a kvalitu
PVVI	Prorektor pro vnější vztahy a internacionalizaci
PVZS	Prorektor pro vzdělávání a záležitosti studentů
SST MO	Sekce státního tajemníka Ministerstva obrany
TA ČR	Technologická agentura České republiky
VOdPers	Vedoucí oddělení personálního
VSkPS	Vedoucí skupiny právní služby
VSkPSPV	Vedoucí skupiny poradenských služeb a péče o veterány
VVal	Výzkum, vývoj a inovace
ZRVČ	Zástupce rektora pro vojenskou činnost