



**Ústav
experimentální
medicíny AV ČR, v.v.i.**

Plán gendrové rovnosti ÚEM pro roky 2025–2027



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Plán gendrové rovnosti ÚEM pro roky 2025-2027 (IEM Gender Equality Plan)

Motto:

Motto: „Svět se nedělí na ženy a muže, svět se skládá z žen a mužů.“

(Dagmar Zelenková, právnička)

Úvod

Rovnoprávnost mužů a žen je jednou ze základních hodnot moderní evropské demokratické společnosti. Rovnocenný přístup mužů a žen ke vzdělání, zaměstnání a účasti na životě společnosti je obecně považován za záležitost elementární spravedlnosti.

Ústav experimentální medicíny je moderní evropskou výzkumnou institucí, která se řadí nejen mezi uznávaná centra základního výzkumu v oblasti biomedicíny, ale také se zavazuje udržovat pracovní prostředí založené na evropských demokratických principech, konkrétně na dodržování zásady rovných příležitostí, dodržování základních lidských práv a nediskriminačního přístupu ve všech oblastech své činnosti. Kromě úsilí zaměřeného na získání a udržení ocenění HR Excellence in Research Award se věnujeme zlepšování kvality interního prostředí ÚEM různými prostředky, včetně začlenění genderového rozměru prostřednictvím přijetí vhodných opatření v souladu s cíli Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů na období 2020–2025. Na místní úrovni je to potom přijetí zásad stanovených v Plánu podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na období 2021–2024.

ÚEM se zavazuje prosazovat zásady rovnosti žen a mužů ve všech oblastech své činnosti jako nedílnou součást svých závazků vůči zaměstnancům i dalším zúčastněným stranám s cílem naplnit svůj závazek transparentnosti, rovnosti, odpovědnosti, rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem a v dalších relevantních bodech. Rámec pro identifikaci a realizaci opatření v oblasti rovnosti žen a mužů v ÚEM je stanoven v Plánu gendrové rovnosti (Gender Equality Plan (GEP)).

Strategická východiska

ÚEM si je vědom, že díky přijetí Evropské charty pro výzkumné pracovníky, získání statutu Ethnic Friendly Employer a budování své značky na základě opatření přijatých v souvislosti s realizací akčního plánu HR Award, dosáhl značného pokroku při vytváření demokratického, rovného a nediskriminačního prostředí. ÚEM si zároveň uvědomuje, že jeho hlavním aktivem je pracovní síla a lidský kapitál, přičemž spokojenost zaměstnanců, jejich loajalita a vnímání akademické svobody jsou hlavními faktory pro plné využití intelektuálního potenciálu pracovníků a pro dosažení vědeckého pokroku. K dosažení tohoto strategického cíle se ÚEM zavazuje vytvářet co nejlepší pracovní podmínky prostřednictvím různých přístupů, včetně provádění opatření uvedených v GEP.

Analýza rovnosti žen a mužů – obecná hlediska

Plán gendrové rovnosti byl sestaven v souladu s projektem HORIZON 2020 a dalšími výše uvedenými dokumenty. Teoretické aspekty plánu se opírají o Standard genderového auditu doporučeného Odborem pro lidská práva a menšiny Úřadu vlády ČR vydaného v roce 2016. Plán gendrové rovnosti se zaměřuje na následující oblasti:

- Harmonizace soukromého a profesního života a organizační kultury,
- rovnoměrné zastoupení žen a mužů ve vedení společnosti a v rozhodování,
- rovnost žen a mužů při náboru a kariérním postupu,
- začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky,
- opatření proti násilí na základě pohlaví, včetně sexuálního obtěžování.

Cíle auditu zahrnovaly:

- Zjištění, do jaké míry jsou zásady rovnosti mužů a žen implementovány do struktury vedení ÚEM,
- zmapování míry důležitosti, kterou zaměstnanci přikládají otázkám rovnosti žen a mužů, a způsobů, jakými jsou příslušná opatření prováděna v reálném životě, a míry jejich skutečného dopadu na zlepšení rovnosti žen a mužů ve všech oblastech soukromého a pracovního života zaměstnanců ÚEM,
- identifikace překážek souvisejících s rovností mužů a žen, jakož i zbývajících oblastí, na které se dosud přijatá opatření nevztahují,
- shromažďování údajů pro sestavení Plánu gendrové rovnosti a prosazování cílů akčního plánu HR Award s ohledem na splnění požadavků pro účast v evropských programech výzkumu a vývoje, zejména v právě probíhajícím programu HORIZON Europe.

Metodika a výstupy

GEP byl vytvořen na základě mnohostranného genderového auditu provedeného v ÚEM na přelomu let 2021/22. Zjištění uvedená v plánu vycházejí z několika tematických oblastí, které posuzoval garant pro gendrovou rovnost. Součástí procesu byla analýza interních dokumentů ÚEM a empirický průzkumy mezi zaměstnanci doplněný o polostrukturované rozhovory. Celkově se proces opíral o následující zdroje informací:

- Analýza interních směrnic, firemních zásad a interních dokumentů ÚEM a posouzení jejich obsahu z hlediska začlenění zásady rovnosti žen a mužů,
- sestavení a analýza statistických údajů týkajících se rovnosti žen a mužů,
- sekundární analýza výsledků sociologického průzkumu doplněného o problematiku rovnosti žen a mužů, rovných příležitostí, nediskriminačního jednání atd,
- individuální rozhovory se zaměstnanci vybranými napříč spektrem pracovníků,
- skupinové rozhovory vedené formou seminářů a workshopů zaměřených na soft-skills dovednosti.

Příslušné závěry a doporučení byly vypracovány na základě analýzy výše uvedených informačních zdrojů s využitím kvalitativních a kvantitativních metod šetření. Zkoumaná témata zahrnovala vnímání vnitřní kultury v ÚEM, rovnováhu mezi soukromým a pracovním životem, rovné příležitosti v kariérním postupu mužů a žen, opatření zaměřená proti sexuálnímu obtěžování a jiným formám útlaku, ať už jsou jakkoli motivovaná, znalost práv souvisejících se zaměstnáním a způsoby, jak zajistit jejich účinnou

ochranu, existenci a zveřejňování genderově orientovaných statistik, vytváření podmínek pro gender mainstreaming, uplatňování genderových zásad při náboru a další oblasti. Individuální rozhovory byly vedeny napříč spektrem zaměstnanců tak, aby mezi respondenty byl stejný podíl mužů a žen a zároveň se lišili věkem, profesní praxí, délkou zaměstnání v ÚEM, specializací, postavením v organizační hierarchii a dalšími faktory. Skupinové rozhovory a workshopy byly vedeny s náhodně vytvořenými skupinami vědeckých i nevědeckých pracovníků, doktorandů, ředitelů a zástupců ředitelů, pracovníků administrativy a technické podpory a dalších.

Další samostatně hodnocenou oblastí bylo přidělování lidských a finančních zdrojů k otázkám rovnosti žen a mužů.

Přidělení lidských zdrojů

Osobou pověřenou sestavením GEP a následnou realizací procesu byl pověřen garant pro gendrovou rovnost, jehož formální humanitní vzdělání, zkušenosti se zaváděním nediskriminačního řízení lidských zdrojů a zkušenosti z práce ombudsmana odpovědného za ochranu práv zaměstnanců jsou zárukou praktických i teoretických znalostí pro naplnění ambicí ÚEM v oblasti rovnosti žen a mužů. V zájmu maximální efektivity bude pozice HR manažera pro HR Award kombinována s rolí garanta. Při plnění úkolů bude garant spolupracovat s ředitelem ÚEM, a to v případě definování pojmů, s účetním a ekonomickým oddělením, pokud jde o sestavování odměn a dalších statistik, s oddělením podpory projektů a transferu technologií a s vedoucími jednotlivých oddělení. Garant gendrové rovnosti bude na pravidelných schůzkách předkládat vedení ÚEM zprávy o takto provedených opatřeních, o plnění plánu a o dosažených výsledcích. Jednou ročně garant předloží představenstvu ÚEM zprávu o činnostech provedených v předchozím období. Výroční zpráva bude transparentním veřejným dokumentem dostupným na intranetu všem zaměstnancům a dalším zainteresovaným stranám v rámci ÚEM.

Gendrová problematika v ÚEM

Na základě výše uvedených analýz lze dojít k závěru, že zaměstnanci nevnímají genderové otázky jako závažný problém. Toto zjištění je částečně způsobeno tím, že pojem gender je mnohými vnímán způsobem, který hraničí s označením negativním. Bližší pohled na problematiku genderu ukazuje, že zaměstnanci neznají přesný význam pojmu gender a okolnosti, za nichž genderová problematika ovlivňuje jejich život, neboť si tento pojem spojují s feministickým hnutím a přisuzují mu řadu negativních konotací. Teprve během průzkumu, rozhovorů a dalších akcí se zaměstnanci seznámili se skutečným významem pojmu gender a způsoby, jakými gender ovlivňuje jejich každodenní život. Následně připustili, že mnoho otázek souvisejících s genderem není vyřešeno nebo vyžaduje řešení. Obecné názory zohledňující jednotlivé aspekty genderové problematiky byly analyzovány a shrnuty v následujícím textu.

Vnitřní organizační kultura

Genderová problematika je zčásti záměrně a zčásti nepřímo začleněna do řady vnitřních předpisů ÚEM. Vycházejí z ustanovení zákoníku práce, která kromě rovnosti v náboženství, rase, pohlaví a dalších otázkách zaručují rovnost mužů a žen. Ustanovení o rovnosti obsažená v zákoníku práce se odrážejí v dalších klíčových dokumentech ÚEM, včetně kodexu chování, politiky kariérního postupu a pravidel zaměstnávání. V některých dokumentech však ochrana zaměstnanců z hlediska pohlaví chybí, např. atestační politika, kde není definováno genderové složení atestační komise. Doporučuje se proto revidovat všechny interní dokumenty a doplnit je o genderový rozměr. Optimálním řešením by bylo vytvoření samostatné směrnice zaměřené na zajištění rovnosti žen a mužů. Dalším problémem je

nutnost zlepšit informovanost zaměstnanců o výše uvedených dokumentech, protože jejich nadřazení často neinformují zaměstnance o nových nebo revidovaných verzích interních dokumentů, což má za následek špatnou znalost systémových parametrů ochrany pracovníků ze strany mnoha zaměstnanců.

Poměr mužů a žen ve vedoucích pozicích

Bylo zjištěno, že ženy tvoří 70 % a muži 30 % zaměstnanců ÚEM. Během šetření na místě byl tento poměr interpretován jako přirozený důsledek oborových preferencí v oblasti biologie, medicíny a dalších podobných oborů a také jako důsledek rozdílných zájmů a životních rolí mužů a žen. Mnoho žen účastnicích se průzkumu prezentovalo svou roli vědce a výzkumníka jako určitý luxus, který si mohou dovolit díky úspěšné kariéře svého partnera v oboru, který je finančně lépe ohodnocen. Pozoruhodným zjištěním je skutečnost, že čím vyšší je úroveň organizační hierarchie, tím vyrovnanější je poměr mužů a žen, neboť počet mužů a žen v řídicích pozicích je podobný. Z toho vyplývá vyšší podíl žen na vedoucích a nižších vědeckých pozicích. Naopak podíl žen a mužů na pozicích na vyšších úrovních organizační hierarchie je vyrovnanější. Nicméně vyšší statistický podíl žen v řídicích funkcích, jakkoli se může zdát žádoucí, nemusí nutně znamenat, že ženy mají rovný přístup k vyšším pozicím.

Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

Zaměstnanci kladně hodnotí různé způsoby, které jim ÚEM nabízí, aby sladili potřeby svého soukromého a pracovního života, což zahrnuje i rodičovské a různé další osobní záležitosti. ÚEM nabízí pět týdnů dovolené, tj. jeden týden nad rámec zákonných požadavků, pružnou pracovní dobu, částečné úvazky, home office a výhody pro zaměstnance zapsané do studijního programu. V areálu ÚEM se nachází mateřská škola, dvě jídelny a tělocvična. Během průzkumu zaměstnanci spíše vznášeli požadavky na další vybavení pracoviště, protože způsob, jakým je systém nastaven, aby umožnil sladění pracovního a osobního života, považují za dostatečný. Problémem, který někteří zmiňovali, byla možnost pracovat během mateřské/rodičovské dovolené, opětovné začlenění do pracovního procesu po rodičovské dovolené a absence pomoci při hledání nového pracovního místa.

Rovnost žen a mužů při náboru a kariérním postupu

Pozitivním zjištěním je existence směrnice 19/2021, Personální procesy – pravidla a zásady pro obsazování volných pracovních míst, která obsahuje ustanovení zaměřená na vyvážené složení výběrových komisí z hlediska pohlaví a na zajištění objektivního hodnocení výsledků pohovorů a testů. ÚEM nicméně postrádá podrobná pravidla týkající se rovnosti žen a mužů pro následný kariérní postup, jako je existence vhodných ustanovení v zásadách atestace a kariérního postupu. Důvody odchodu zaměstnanců z ÚEM se navíc nezjišťují prostřednictvím výstupního pohovoru.

Genderový rozměr výzkumu a výuky

V současné době se možnosti začlenění genderového rozměru do výzkumu, vědy a případně i do výuky zdají být omezené. Vzhledem k nedostatku odborníků na trhu práce a omezené dostupnosti vědců a výzkumníků, kteří pracují nebo jsou ochotni pracovat ve specifické oblasti působnosti ÚEM, se složení výzkumných týmů jeví jako arbitrární. V důsledku toho nelze obvykle ve větší míře zohlednit genderovou vyváženost, přestože by to bylo žádoucí. Primárním hlediskem je splnění kvalifikačních požadavků a často omezený počet uchazečů, přičemž ochota pracovat na nižších vědeckých pozicích je typická především pro ženy. Zájem mužů je totiž omezen systémovou povahou financování výzkumu a vědy prostřednictvím časově omezených grantů a z toho vyplýjící nejistotou zaměstnání. V tomto ohledu je pozitivním zjištěním skutečnost, že ustanovení týkající se etických aspektů výuky a studia jsou začleněna do Etického kodexu ÚEM, který brání tomu, aby učitelé zneužívali své autority a aby se vztahy rozvíjely nad rámec formální interakce mezi studentem a učitelem. Kodex chování obsahuje

také závazek k afirmativnímu zacházení s osobami, které procházejí změnou sexuální identity. V obou výše uvedených případech však kodex chování obsahuje pouze deklaraci zásad chování, jejichž dodržování ÚEM od svých zaměstnanců vyžaduje. Přestože dotazovaní zaměstnanci vědí, na koho se obrátit v případě porušení zásad chování, jejich odpovědi se do značné míry lišily, protože neexistuje jednotný postup, rámec a pokyny pro řešení případných problémů.

Opatření proti násilí na základě pohlaví, včetně sexuálního obtěžování

Průzkum ukázal, že mnoho zaměstnanců se v minulosti setkalo s nějakou formou nežádoucího chování, ať už ze strany kolegy nebo nadřízeného pracovníka. Často se jednalo o incidenty z dávné minulosti, které nebyly vyšetřeny. Vzhledem k době, která uplynula, a neochotě respondentů o incidentech podrobně hovořit nelze určit objektivitu výpovědí v tomto směru a další relevantní aspekty. Nicméně faktem zůstává, že zaměstnanci jsou často nespokojeni s chováním svých kolegů a nadřízených. Neexistuje však žádná informace či příručka, která by popisovala jednotlivé typy nežádoucího chování a zneužití pravomoci, která by znázorňovala modelové situace takového chování a umožňovala zaměstnancům je jednoznačně identifikovat. Manipulační taktiky jedinců, kteří se dopouštějí agresivního chování, jsou často hraniční, a zaměstnanci proto váhají, zda dané jednání odpovídá zavedené organizační kultuře, nebo je naopak projevem násilí, útlaču či obtěžování. Situaci by mohlo výrazně zlepšit vytvoření příručky, která by zaměstnancům poskytla návod, jak v takových případech postupovat, a jmenování odborně vyškoleného pracovníka, který by byl odpovědný za řešení takových incidentů a měl by k tomu odpovídající pravomoci. Stejně tak by přítomnost ombudsmana chránícího práva zaměstnanců měla preventivní účinek, pokud jde o osoby, které se mohou dopustit agresivního chování.

Přidělení finančních a lidských zdrojů

ÚEM považuje naplňování GEP za jednu ze svých strategických priorit, která přispěje ke kultivaci pracovního prostředí, budování vnitřní kultury a zlepšení vztahů v oblasti vědy a výzkumu v českém i evropském kontextu. ÚEM se zavazuje vyčlenit ze svých rozpočtů adekvátní prostředky na realizaci navržených opatření, financovat akce jmenovaného garanta pro gendrovou rovnost a umožnit naplnění všech opatření zaměřených na podporu rovnosti žen a mužů s ohledem na všechny aspekty činnosti ÚEM.

Vytvoření Plánu gendrové rovnosti

Výše uvedené metody a zjištění byly použity při přípravě plánu rovnosti žen a mužů na roky 2025–2027 s ohledem na všechny sociální interakce mezi zaměstnanci, a tím i na vykonávanou práci. Plán stanovuje jednotlivá přijatá opatření, která reagují na zjištění a doporučení vyplývající z průzkumu, a určuje měřitelné ukazatele, kde je to možné. Dále plán definuje odpovědnost jednotlivých pracovníků a oddělení za realizaci opatření v konkrétních oblastech, odhadovanou hodnotu finančních prostředků vyčleněných na realizovaná opatření a časový rámec, v němž mají být opatření realizována.

Plán gendrové rovnosti byl vypracován v souladu s kritérii způsobilosti plánu pro rovnost žen a mužů v rámci programu HORIZON Europe pro výzkum a inovace na období 2021–2027. Kromě toho jeho obsah podporuje plnění některých bodů akčního plánu HR Award přijatého na léta 2021 - 2023.

Dohled nad plněním plánu

ÚEM se zavazuje plnit GEP prostřednictvím pravidelných konzultací mezi vedením ÚEM a garantem pro gendrovou rovnost. Konzultace budou zaměřeny na plnění jednotlivých cílů plánu, překážky bránící tomuto plnění a způsoby zajištění realizace jednotlivých opatření v požadovaném termínu. Garant bude předkládat roční zprávy popisující míru plnění GEP, dosažený stav, efekt přijatých opatření a oblasti, kde došlo ke zpoždění v plnění plánu nebo plán zůstal nesplněn. Vzhledem k tomu, že GEP byl přijat na období tří let, bude garant pro gendrovou rovnost v případě potřeby předkládat změněný plán na další roky nebo v případě, že se objeví problémy, které nebyly zahrnuty do původního plánu. Výroční zpráva bude obsahovat statistické údaje týkající se rovnosti žen a mužů ze sledovaných oblastí, aby bylo možné provést srovnávací analýzu příslušného vývoje v jednotlivých letech jak v jednotlivých útvarech, tak v rámci ÚEM jako celku.

Prohlášení

Ředitelka se tímto jménem Ústavu experimentální medicíny zavazuje **k plnění Plánu gendrové rovnosti** na léta 2025–2027 a **k vyčlenění finančních a lidských zdrojů** na jeho plnění. ÚEM bude usilovat o další finanční prostředky v rámci operačních programů vztahujících se k dané oblasti. Dále bude ÚEM pokračovat v úsilí o **zlepšení povědomí** o genderové problematice mezi zaměstnanci, studenty a dalšími soukromými a firemními subjekty, s nimiž ÚEM spolupracuje, s cílem podílet se na kultivaci veřejného prostoru prosazováním rovnosti žen a mužů. Stejně tak bude ÚEM **informovat zaměstnance** o účasti v programu HORIZON Europe a zdůrazňovat skutečnost, že GEP je součástí tohoto programu.

Praha, 16.12.2024



Ing. Miroslava Anděrová, CSc.
ředitelka ÚEM

Plán genderové rovnosti ÚEM pro roky 2025–2027

Transformace vnitřní organizační kultury				
Zadání	Opatření/způsob realizace	Odpovědná osoba	Termín	Řešení
Udržení implementace principů rovnosti žen a mužů ve vztahu k účasti v projektu HORIZON	Aktualizace Plánu genderové rovnosti na léta 2025-2027, jehož naplňování bude garantovat vedení ÚEM	Ředitel ÚEM Garant genderové rovnosti	probíhá	Přijetí Plánu genderové rovnosti; zveřejnění Plánu na intranetu ÚEM
Udržení pozice garanta genderové rovnosti	Jmenování garanta genderové rovnosti financovaného v rámci JAK OP nebo s využitím vnitřních zdrojů ÚEM	Ředitel ÚEM	průběžně	Pozice vytvořena, obsazena a začleněna do organizační struktury ÚEM
Informování nových zaměstnanců o přijetí Plánu genderové rovnosti	Příprava informací pro zaměstnance o důvodech přijetí Plánu genderové rovnosti	PR specialista Garant genderové rovnosti Ředitel ÚEM	průběžně	Distribuce informací e-mailem všem zaměstnancům, včetně odkazu Plán genderové rovnosti
Přijetí samostatné směrnice o rovnosti žen a mužů	Vytvoření souboru základních hodnot, principů a pravidel týkajících se zajištění genderové rovnosti pro všechny zaměstnance ÚEM	Garant genderové rovnosti Ředitel ÚEM	Řešení ve vztahu k akčnímu plánu HR Award	Vytvořená, podepsaná a zveřejněná směrnice s příslušným obsahem
Šíření povědomí a změna stereotypního vnímání vědců	Prezentace vědy v prostředí ÚEM jako oboru reprezentovaného ženami i muži	Garant genderové rovnosti PR specialista Vedoucí oddělení	průběžně	Prezentace pořádané na ÚEM, propagace mužů ve vědě na středních, vysokých školách, Noc vědců, vědecké veletrhy atd.
Identifikace a řešení nerovností v odměňování	Analýza statistických údajů o odměňování z hlediska genderové rovnosti	Garant genderové rovnosti Vedoucí technicko-hospodářské správy	12/2026	Výsledek analýzy nebo revize vnitřního mzdového předpisu
Posílení genderově vyvážené komunikace	Zajištění genderově neutrálních vydávaných prohlášení, prezentace vědců i vědkyň a odstranění stereotypů	PR specialista Garant genderové rovnosti	12/2026	Transformace vizuálních materiálů ÚEM, změna v komunikaci

Rovnováha mužů a žen v manažerských rolích

Zadání	Opatření/způsob realizace	Odpovědná osoba	Termín	Řešení
Udržování genderové vyváženosti v manažerských rolích, orgánech, výborech	Rozvoj a upevňování principů spravedlivého přístupu mužů a žen k manažerským rolím odpovídajícím podílu mužů a žen v organizaci a zároveň odmítání kvót	Garant genderové rovnosti Ředitel ÚEM Rada instituce	průběžně	Změna podílu mužů a žen ve vedoucích a manažerských rolích odpovídající celkovému poměru mužů a žen

Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

Zadání	Opatření/způsob realizace	Odpovědná osoba	Termín	Řešení
Začlenění zaměstnanců na rodičovské dovolené do provozu ÚEM	Nabídka pracovních úvazků na částečný úvazek pro zaměstnance na rodičovské dovolené	Vedoucí oddělení Garant genderové rovnosti	12/2025	Začlenění zaměstnanců na rodičovské dovolené do provozu ÚEM, zvýšení počtu spolupracujících osob
Udržovat podporu rodičům s dětmi předškolního věku	Identifikace žádostí o nabídku podpory rodičů s dětmi	Vedoucí Oddělení projektové podpory a transferu technologií	průběžně	Účast na vhodných projektech
Informování zaměstnanců odcházejících na mateřskou/rodičovskou dovolenou o okolnostech, nárocích a možnostech, které mají	Vytvoření informační příručky pro pracovníky v nové životní situaci a vysvětlení možností práce a komunikace v příslušném období	Garant genderové rovnosti Specialista na lidské zdroje	průběžně	Tvorba informační příručky a zaznamenání počtu oslovených zaměstnanců odcházejících na mateřskou/rodičovskou dovolenou
Restart vědecké kariéry po návratu z mateřské/rodičovské dovolené	Přidělení mentora zaměstnancům vracejícím se z mateřské/rodičovské dovolené pro usnadnění opětovného začlenění do výzkumného prostředí	Vedoucí oddělení Specialista na lidské zdroje Garant genderové rovnosti	6/2025	Začlenění role mentora do vnitřních směrnic, počet zaměstnanců vracejících se z mateřské/rodičovské dovolené a počet přidělených mentorů
Pomoc při hledání nové profesní role	Informační a metodická pomoc při hledání nového zaměstnání	Specialista na lidské zdroje	6/2025	Výstupní poradenství pro zaměstnance odcházející z ÚEM, počet zaměstnanců, kterým byla poskytnuta asistence

Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Zadání	Opatření/způsob realizace	Odpovědná osoba	Termín	Řešení
Podpora vyváženého kariérního postupu pro ženy a muže	Revize politiky kariérního postupu, poskytování konkrétní podpory umožňující zaměstnancům povýšení do vyšších odborných a manažerských rolí	Vedoucí oddělení Rada instituce Ředitel ÚEM	6/2026	Upravená politika atestace/kariérního postupu, povýšení zaměstnanců do vyšších odborných a manažerských rolí v souladu s principy genderové rovnosti

Genderová role ve výzkumu a výuce

Zadání	Opatření/způsob realizace	Odpovědná osoba	Termín	Řešení
Zajištění rovného zacházení při hodnocení projektů, činností, vědecké práce apod.	Zajištění genderově vyvážených hodnotících komisí	Rada instituce Ředitel ÚEM Garant genderové rovnosti	12/2026	Inovace interních dokumentů, vyvážené složení hodnotících komisí
Začlenění genderové dimenze do výukové činnosti	Upozorňovat na genderovou dimenzi ve výukové činnosti	Vedoucí kateder a jednotliví lektori	12/2026	Počet inovovaných přednášek a pořádaných vzdělávacích akcí

Opatření proti násilí na základě pohlaví, včetně sexuálního obtěžování

Zadání	Opatření/způsob realizace	Odpovědná osoba	Termín	Řešení
Specializovaná pomoc obětem genderového násilí a jiných forem násilí	Ochrana práv zaměstnanců zavedením úřadu ombudsmana	Garant genderové rovnosti Ředitel ÚEM	Řešení ve vztahu k HR Award Action Plan	Smluvní ujednání se specialistou na řešení zastrašování, genderově podmíněného násilí, útlatku atd.