

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA AUDITU ROVNÝCH  
PŘÍLEŽITOSTÍ  
(GENDER AUDIT)

NÁVRH OPATŘENÍ  
(GENDER EQUALITY PLAN)

FAKULTA SPORTOVNÍCH STUDIÍ  
MASARYKOVY UNIVERZITY

Autorský kolektiv:

Mgr. Lenka Goldmannová, MPA, tajemnice fakulty

Mgr. Veronika Vencúrik Pituková, Ph.D., manažerka HR Award

Ing. Zuzana Sajdlová, Ph.D., proděkanka pro vědu a výzkum

Mgr. Bc. Oldřich Racek, Ph.D., proděkan pro strategii a rozvoj

doc. PhDr. Vladimír Jůva, CSc., vedoucí Katedry pedagogiky sportu

Mgr. Ivana Klášková, vedoucí Personálního oddělení

Mgr. Roman Drga, vedoucí Oddělení vědy, výzkumu a projektové podpory

Ing. Eliška Handlířová, externí metodická supervize

## 1. Obsah

2. Úvod – základní informace o auditované součásti, cíle auditu .....	3
3. Popis zajištění auditu.....	5
4. Přehled zjištění dle analyzovaných oblastí.....	6
4.1. Organizační kultura a rovnováha pracovního a soukromého života (organisational culture and work-life balance) .....	6
4.2. Vyváženost pohlaví ve vedení a rozhodování (gender balance in leadership and decision-making) .....	7
4.3. Rovnost pohlaví v náboru a kariérním postupu (gender equality in recruitment and career progression) .....	7
4.4. Integrace genderové dimenze do výzkumu a výuky (integration of the gender dimension into research and teaching content) .....	10
4.5. Genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování (measures against gender-based violence including sexual harassment) .....	10
4.6. Jiné (nezařazené) oblasti .....	10
5. Navržená opatření .....	11
6. Shrnutí .....	15
7. Analyzované dokumenty a zdroje dat .....	16

## 2. Úvod – základní informace o auditované součásti, cíle auditu

Fakulta sportovní studií Masarykovy univerzity (dále také jen fakulta nebo FSpS MU) je nejmladší a druhou nejmenší fakultou Masarykovy univerzity (dále také jen univerzita nebo MU). Fakulta má celkem 7 kateder, Centrum univerzitního sportu a Inkubátor kinantropologického výzkumu. Administrativa je členěna na 7 oddělení děkanátu, dále na fakultě působí účelová zařízení – Centrum celoživotního vzdělávání a Laboratoře sportovní diagnostiky. Katedry zajišťují výuku v akreditovaných studijních programech fakulty pro cca 1350 studentů\*tek, Centrum univerzitního sportu zajišťuje výuku tělesné výchovy pro studující všech fakult univerzity (cca 5000 studujících/rok). Strukturu zaměstnanců\*kyň vyjadřuje následující tabulka:

2020		celkem	z toho muži		z toho ženy	
Akademičtí pracovníci*ce	evidenční stav	85	51	60 %	34	40 %
	přepočtené FTE	68,71	41,52	85,24 %	27,19	14,76 %
Neakademičtí pracovníci*ce	evidenční stav	41	10	24,39 %	31	75,61 %
	přepočtené FTE	39,21	9,49	24,20 %	29,72	75,80 %
Zaměstnanci celkem	evidenční stav	126	61	48,41 %	65	51,59 %
	přepočtené FTE	107,92	51,01	47,27 %	56,91	52,73 %

Tab. 1 – Stav zaměstnanců FSpS za rok 2020

Důvodem realizace auditu je strategické rozhodnutí fakulty k získání a následnému udržení certifikace HR Award, jejíž nedílnou součástí je i oblast rovných příležitostí. Audit bude jedním z podkladů pro Gender Equality Plan Masarykovy univerzity. V organizaci dosud nebyl genderový audit realizován.

Účelem auditu rovných příležitostí (GA) je vyhodnocení podpory rovných příležitostí na pracovišti FSpS MU a navržení nástrojů a postupů ke zlepšení v identifikovaných oblastech.

V souladu s doporučením Evropské komise bude v rámci implementace plánu rovných příležitostí použit tzv. intersekcionalní přístup, tzn. při analýze stavu, vyhodnocení a návrhu konkrétních nástrojů, budou zohledněny všechny tzv. osy nerovnosti, jako je pohlaví/gender, věk, národnost, pečovatelské povinnosti, aj.

Závěry auditu budou rovněž zpracovány do strategie rozvoje lidských zdrojů realizované v rámci projektu Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R/HR Award (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>), jehož cílem je k vytváření kvalitních a nediskriminačních pracovních podmínek a zefektivnění systému řízení lidských zdrojů. Podrobněji <https://www.fsps.muni.cz/veda-a-vyzkum/hrs4r-hr-award>

Výsledky auditu budou použity ke specifikaci dalších opatření a klíčových aktivit, zejména informačních zdrojů, školení a úprav vnitřní legislativy.

Audit je podkladem pro naplňování **Strategického záměru FSpS MU pro období 2021-2028** (v prioritní oblasti 4 *Personální řízení a rozvoj zaměstnanců*, *Strategické cíle*:

4.1 *Být prestižní fakultou, která vytváří pro své zaměstnance otevřené a spravedlivé pracovní prostředí.*

4.2 *Vytvářet motivační prostředí oceňováním kvalitních a výjimečných pracovních výsledků poskytováním rovných příležitostí a podmínek pro individuální rozvoj, kariérní růst a sladování osobního a profesního života zaměstnanců.*

4.3 *Být fakultou s mezinárodními heterogenními pracovními týmy a funkčním mezinárodním propojením.*



### 3. Popis zajištění auditu

Audit byl zpracován interním týmem za metodického vedení a supervize ze strany externí expertky (autorský kolektiv – viz úvodní strana). Harmonogram zpracování auditu vychází z požadavku rektorátu MU. Audit byl připravován v době pandemie související s onemocněním COVID-19 a jeho zpracování bylo tímto faktorem dotčeno (vše bylo nutno realizovat on-line formou). Hlavním východiskem byly dva dotazníky:

1. *40 principů HR Award pohledem dotazníkového šetření* realizovaný jako podklad pro Gap analýzu HR Award a přípravu Akčního plánu HR Award. Cílovou skupinou dotazníku byli akademičtí pracovníci\*ce fakulty, návratnost činila 69 %, vyhodnocení dotazníku a interpretace dat provedla Mgr. Marcela Leugnerová, Ph.D. (FSS MU) v březnu 2021.
2. *Vstupní dotazník k auditu rovných příležitostí*, zodpovězený vedením fakulty a odpovědnými vedoucími pracovníky a pracovníci. Struktura dotazníku zahrnovala tyto sledované oblasti: a) STRATEGY LEVEL, DECISION-MAKING, MONITORING, b) RECRUITMENT, c) CAREER DEVELOPMENT, d) WORKING CONDITIONS, WORK-LIFE BALANCE (WLB), OTHER, celkem se jednalo o sadu 54 otázek. Následovaly fokusní skupiny (Focus Groups), analýzy dokumentů a vyhodnocení kvantitativních dat.

Struktura auditu reflektuje strukturu navrženou rektorátem MU se zohledněním fakultních specifík a možností.

**Období přípravy:** březen–červenec 2021

**Místo realizace:** Fakulta sportovních studií Masarykovy univerzity, Kamenice 5, Brno

#### **Auditované oblasti:**

- Rovnováha pracovního a soukromého života a organizační struktura (work-life balance and organisational culture)
- Vyváženost pohlaví ve vedení a rozhodování (gender balance in leadership and decision-making)
- Rovnost pohlaví v náboru a kariéřním postupu (gender equality in recruitment and career progression)
- Integrace genderové dimenze do výzkumu a výuky (integration of the gender dimension into research and teaching content)
- Genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování (measures against gender-based violence including sexual harassment)
- Jiné (nezařazené) oblasti

#### **Použité metody:**

- Obsahová analýza dokumentů
- Analýza kvantitativních dat
- Dotazníkové šetření
- Focus Groups

#### **Analyzované dokumenty:**

- viz kapitola 7 – Analyzované dokumenty a zdroje dat

## 4. Přehled zjištění dle analyzovaných oblastí

### 4.1. Organizační kultura a rovnováha pracovního a soukromého života (organisational culture and work-life balance)

Fakulta sportovních studií Masarykovy univerzity je charakterem svých činností, jejichž jádrem je sport a pohyb, prakticky orientovanou fakultou. Tato převažující praktická orientace neznamena pouze sepětí výuky a výzkumu s praxí a s aplikační sférou, ale rovněž definuje do značné míry vnitřní organizační kulturu. Způsob neverbální i verbální komunikace a vzájemné interakce, pracovní metody, výběr aktivit a jejich formy – to a mnohé další je ovlivněno skutečností, že většina zaměstnaných a studujících fakulty jsou aktivními sportujícími. Tento fakultní „narativ“ generuje specifika, mezi kterými lze ve vztahu ke sledované oblasti auditu zmínit preferenci přímého jednání/komunikace face to face, nedůvěru vůči formalizaci a byrokracii, preferenci rychlých a přehledných řešení vedoucích k cíli, prakticky orientované rozhodování, senzitivitu pro FairPlay/ ANTI FairPlay jednání.

Specifika se projevila rovněž při vstupním dotazníkovém šetření auditu. Řada auditem sledovaných oblastí je na fakultě v praxi uspokojivě nastavena, nicméně fungují na základě neformálních, dlouhodobě zažitých pravidel. Jako příklad lze uvést přístup k zaměstnaným při přerušení kariéry z důvodu rodičovské fáze a v návratové fázi – těmto zaměstnaným, resp. zejména zaměstnankyním jsou vytvářeny vstřícné podmínky pro sladování rodinného a profesního života, které reflektují jejich odůvodněné potřeby (zejména v organizaci pracovní doby, možnosti zkrácených úvazků atd.). Tato pravidla ale nejsou nijak formalizovaná, fakulta v této oblasti nemá definovanou personální politiku. V případě např. změny osoby vedoucí/ho pracoviště by tato dobrá praxe byla potenciálně ohrožena. Jedním z cílů auditu je tedy rovněž identifikovat oblasti, které vyžadují formulaci personálních strategií pro zajištění jejich dlouhodobé udržitelnosti.

#### **V rámci této auditované oblasti byly identifikovány následující nedostatky:**

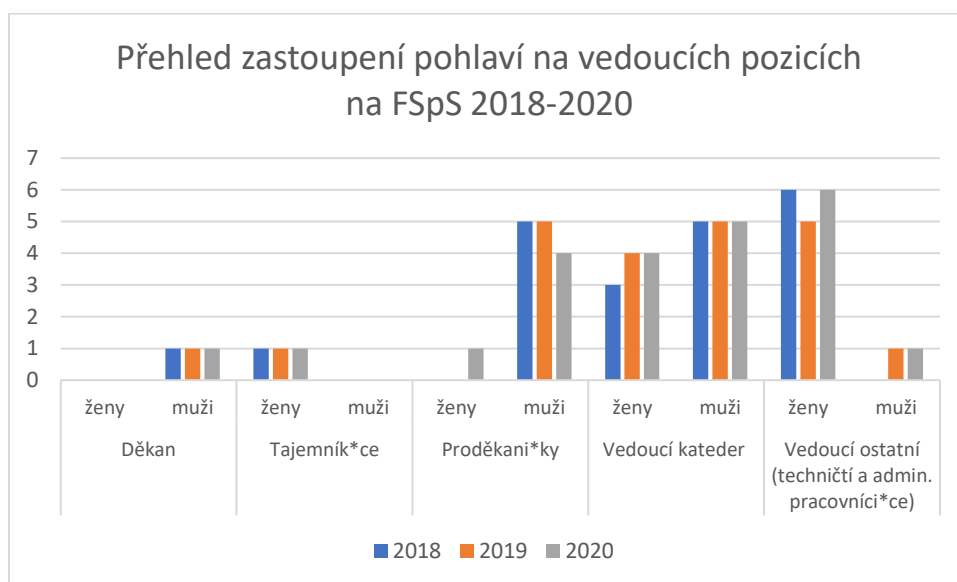
- 1/A Podpora rovných příležitostí není dostatečně deklarovaná ze strany fakulty (webové stránky, strategické dokumenty).
- 1/B HR Award akční plán nyní neobsahuje agendu rovných příležitostí v dostatečném rozsahu. Genderový mainstreaming není na fakultě standardní součástí vyhodnocování platných politik, pravidel.
- 1/C V současné době neexistuje osoba/fórum/skupina, která by se věnovala oblasti rovných příležitostí a nediskriminace, včetně potřebných znalostních kapacit.
- 1/D V rámci fakulty existuje řada dílčích nástrojů podpory work-life balance, chybí ovšem jejich systematické uchopení a nastavení jednotných a transparentních pravidel pro jejich využívání ze strany zaměstnanců a zaměstnankyň (WLB policy).
- 1/E Chybí zázemí pro rodiče s dětmi (např. možnost přebalení, nakojení apod.).
- 1/F Odchod na a návrat z mateřské/rodičovské dovolené není systémově uchopen. Neexistuje standardizovaný postup, informační servis, či podpora pro zaměstnance (vč. specifické podpory pro vedoucí pracovišť).
- 1/G Pravidla pro využívání home-office nejsou jednotná a transparentně komunikovaná (na základě čeho se posuzuje, kdo o tom rozhoduje, v jakém rozsahu).
- 1/H Chybí zaměstnanecký průzkum pro neakademické pracovníky – neexistuje systém pravidelného sběru zaměstnanecké zpětné vazby a její vyhodnocení.
- 1/I Fakulta nedisponuje analýzou gender pay gap.

1/J Informační servis pro zaměstnance v oblasti pracovních podmínek, WLB nástrojů, MD/RD, atd. není nastavený.

Návrh opatření, reflektující zjištěné nedostatky, je uveden v části 5.

## 4.2. Vyváženost pohlaví ve vedení a rozhodování (gender balance in leadership and decision-making)

Z provedeného šetření lze dovodit, že podíl na vedení a rozhodování na vedoucích pozicích v období 2019-2020 na FSpS z hlediska genderové vyváženosti není sice symetrický, ale nelze jej označit za zásadně nevyvážený. V oblasti akademického managementu převažují ve vedoucích pozicích muži (na pozici proděkan\*ka pouze 20 % žen, resp. 1 žena). V oblasti neakademického managementu, tj. administrativy a správy, převažují ve vedoucích pozicích ženy. Přehled zastoupení žen a mužů zobrazuje následující graf:



Graf č. 1 Přehled zastoupení pohlaví na vedoucích pozicích na FSpS 2018-2020 (zdroj: Magion, PE580)

**V rámci této auditované oblasti byly identifikovány následující nedostatky:**

2/A Nízké zastoupení žen na úrovni proděkan\*ka a vedoucích akademických pracovišť.

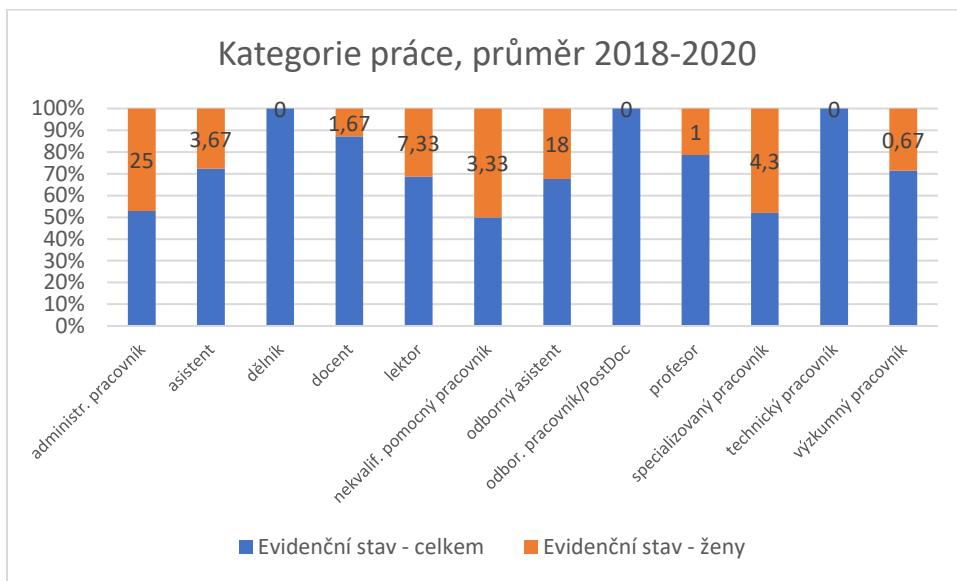
2/B Na úrovni vedení fakulty neexistuje pověřená osoba pro oblast rovných příležitostí.

Návrh opatření, reflektující zjištěné nedostatky, je uveden v části 5.

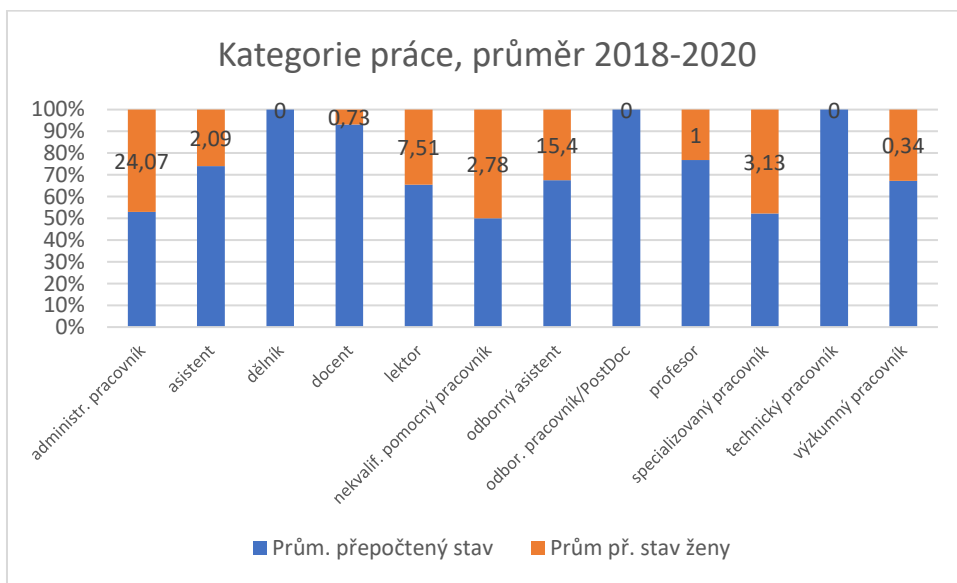
## 4.3. Rovnost pohlaví v náboru a kariérním postupu (gender equality in recruitment and career progression)

Šetření týkající se zastoupení pohlaví ve vazbě na kariérní postup a náborový proces bylo provedeno na základě výsledků dotazníkových šetření a analýzy dat ze systému Magion. Zastoupení pohlaví na jednotlivých pozicích dle kategorií práce v letech 2018-2020 (v rozlišení evidenční a přepočtený stav) zachycují grafy níže. Data ukazují klesající zastoupení žen v rámci standardního kariérního postupu na akademických pozicích: *odborný asistent – docent – profesor*. Kategorie s minimálním evidenčním

počtem pracovníků (např. kategorie *odbor. pracovník/PostDoc* – zastoupení 1 osoba), nejsou hodnotitelné.

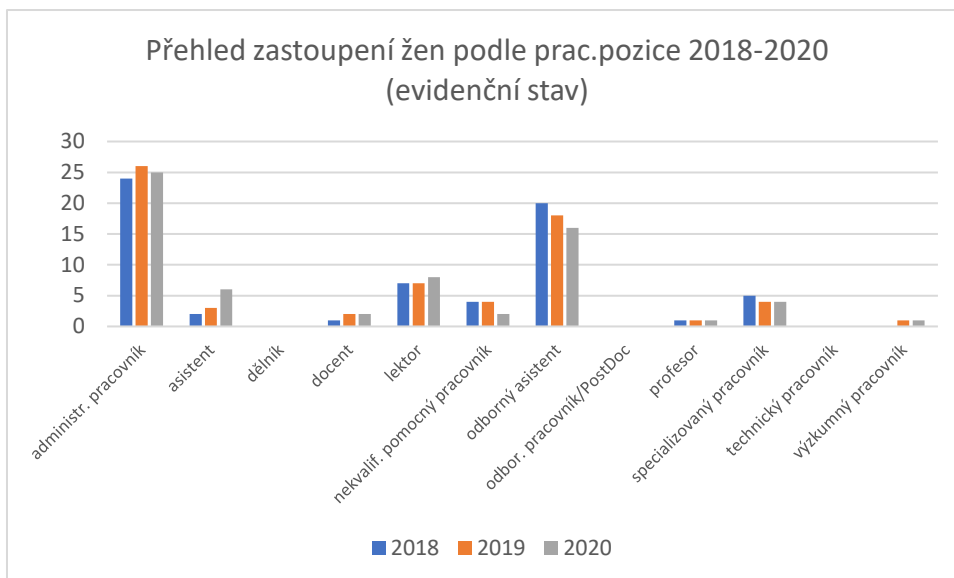


Graf č. 2 Přehled zastoupení pohlaví dle kategorií práce 2018-2020 – Evidenční stav (zdroj: Magion, PE450)

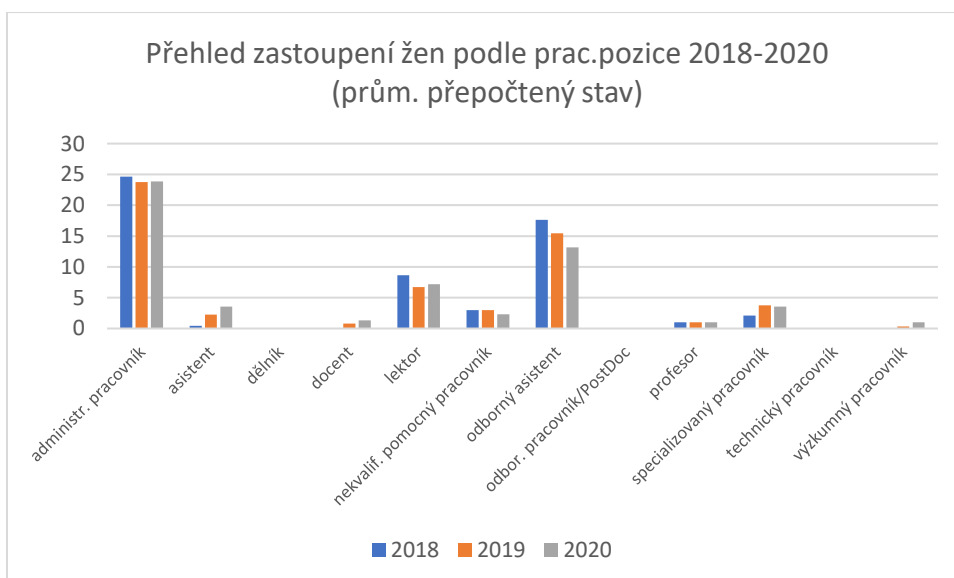


Graf č. 3 Přehled zastoupení pohlaví dle kategorií práce 2018-2020 – Prům. přepočtený stav (zdroj: Magion, PE450)





Graf č.4 Přehled zastoupení žen podle pracovní pozice 2018-2020 – Evidenční stav (zdroj: Magion, PE450)



Graf č.5 Přehled zastoupení žen podle pracovní pozice 2018-2020 – Prům. přepočtený stav (zdroj: Magion, PE450)

**V rámci této auditované oblasti byly identifikovány následující nedostatky:**

- 3/A Členové výběrových komisí nejsou proškoleni v oblasti dobré praxe výběru nových zaměstnanců (vč. role nevědomých předsudků) a zákonných povinností.
- 3/B Chybí systém hodnocení neakademických pracovníků.
- 3/C Hodnocení zaměstnanců nezohledňuje období na MD/RD.
- 3/D Chybí zpětná vazba od odcházejících zaměstnanců (není sbírána ani vyhodnocována).
- 3/E Nízké zastoupení žen na pozicích docent\*ka a profesor\*ka.

Návrh opatření, reflektující zjištěné nedostatky, je uveden v části 5.

#### **4.4. Integrace genderové dimenze do výzkumu a výuky (integration of the gender dimension into research and teaching content)**

Téma genderové dimenze ve výzkumu a vzdělávání není na FSpS doposud institucionálně řešeno.

**V rámci této auditované oblasti byly identifikovány následující nedostatky:**

4/A Chybí povědomí pracovníků o principech definovaných etickým kodexem. Chybí školení a materiály pro studenty i akademiky na téma "sex/gender dimension in research".

Návrh opatření, reflektující zjištěné nedostatky, je uveden v části 5.

#### **4.5. Genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování (measures against gender-based violence including sexual harassment)**

Téma genderově podmíněného násilí, včetně sexuálního obtěžování, není na FSpS doposud institucionálně řešeno.

**V rámci této auditované oblasti byly identifikovány následující nedostatky:**

5/A Není nastaven systém prevence. Chybí školení pro celou fakultu "gender-based violence."

5/B Aktuálně platný formální proces pro podávání stížností je obecný a nereflktuje specifika sexuálně podmíněného násilí. V rámci fakulty neexistuje orgán/osoba, která by toto měla na starosti (souvisí s nedostatky výše).

Návrh opatření, reflektující zjištěné nedostatky, je uveden v části 5.

#### **4.6. Jiné (nezařazené) oblasti**

**Nad rámec výše uvedených auditovaných oblastí byly identifikovány následující nedostatky:**

6/A V současné chvíli nejsou data monitorována a reportována systematicky v členění dle pohlaví. Chybí vyhodnocování dat dle pohlaví.

6/B Genderově senzitivní komunikace/jazyk a vizualizace napříč fakultou není standardem.

Návrh opatření, reflektující zjištěné nedostatky, je uveden v části 5.

## 5. Navržená opatření

1. Organizační kultura a rovnováha pracovního a soukromého života (organisational culture and work-life balance)					
Č.	GAP/nedostatek	Navržená opatření	Priorita 1-3 (1=nejvyšší)	Odpovědnost (pozice)	Harmonogram (rok)
1/A	Podpora rovných příležitostí není dostatečně deklarovaná ze strany fakulty (webové stránky, strategické dokumenty).	Na webových stránkách fakulty bude vytvořena vhodná sekce, v rámci, které se fakulta přihlásí k principům rovných příležitostí a genderové rovnosti.	1	manažerka HR Award + OVVM	2021
1/B	HR Award akční plán nyní neobsahuje agendu rovných příležitostí v dostatečném rozsahu. Genderový mainstreaming není na fakultě standardní součástí vyhodnocování platných politik, pravidel.	GEP bude interní součástí celkového (aktualizovaného) HR Award akčního plánu. Veškeré aktivity budou vyhodnoceny z hlediska možných odlišných dopadů na různé skupiny zaměstnanců (např. dle pohlaví, dle pečovatelských povinností, dle věku).	1	manažerka HR Award	2021
1/C	V současné době neexistuje osoba/fórum/skupina, která by se věnovala oblasti rovných příležitostí a nediskriminace, včetně potřebných znalostních kapacit.	V rámci vedení bude určena jedna osoba, která se bude této agendě věnovat. Zároveň vznikne orgán jmenovaný děkanem, který se bude věnovat tématům rovných příležitostí, nediskriminace, vč. agendy sexuálního obtěžování a dalších forem nevhodného pracovních chování a genderově podmíněného násilí. Nově etablované agendy a aktivity budou formálně svěřeny do působnosti vybraného pracoviště (např. HR oddělení). Koordinátorka implementace GEP se bude účastnit školení (plán školení a témat bude připraven a ročně aktualizován).	1	tajemnice + proděkanka pro VaV	2021
1/D	V rámci fakulty existuje řada dílčích nástrojů podpory work-life balance, chybí ovšem jejich systematické uchopení a nastavení jednotných a transparentních pravidel pro jejich využívání ze strany zaměstnanců*kyň (WLB policy).	Fakulta formuluje WLB Policy a nastaví k jednotlivým nástrojům pravidla. WLB policy bude zároveň komunikována všem zaměstnancům a zveřejněna.	2	vedoucí Pers. Oddělení + manažerka HR Award	2022
1/E	Chybí zázemí pro rodiče s dětmi (např. možnost přebalení, nakojení apod.).	Vytvořit zázemí pro rodiče s malými dětmi.	2	tajemnice + vedoucí TPO	2021-2022

1/F	Odchod na a návrat z mateřské/rodičovské dovolené není systémově uchopen. Neexistuje standardizovaný postup, informační servis, podpora zaměstnanců*kyň, ani vedoucích pracovníků*vnic.	Doplnit vnitřní metodiku – vytvořit metodický list, seznámit zaměstnance a proškolit vedoucí pracovníky.	3	vedoucí Pers. oddělení	2022
1/G	Pravidla pro využívání home-office nejsou jednotná a transparentně komunikovaná (na základě čeho se posuzuje, kdo o tom rozhoduje, v jakém rozsahu).	Doplnit vnitřní metodiku – vytvořit metodický list, seznámit zaměstnance a proškolit vedoucí pracovníky.	2	tajemnice + vedoucí Pers. oddělení	2021-2022
1/H	Chybí zaměstnanecký průzkum pro neakademické pracovníky – neexistuje systém pravidelného sběru zpětné vazby od zaměstnanců a jejich vyhodnocení.	Navrhnout způsob získávání zpětné vazby a vyhodnocení od nAP.	3	vedoucí Pers. oddělení	2022
1/I	Fakulta nedisponuje analýzou gender pay gap	Realizace gender pay gap analýzy a následné rozhodnutí, zda a co je potřeba realizovat ve vazbě na její výsledky.	3	tajemnice + vedoucí Pers. oddělení	2022
1/J	Informační servis pro zaměstnance v oblasti pracovních podmínek, WLB nástrojů, MD/RD atd. není nastavený.	Identifikace oblastí, u kterých je vhodné připravit informační brožury pro zaměstnance, a jejich vznik. Posílení informovanosti zaměstnanců, na koho se mohou, s čím obracet.	2	vedoucí Pers. Oddělení + manažerka HR Award	2022

## 2. Vyvážení pohlaví ve vedení a rozhodování (gender balance in leadership and decision-making)

Č.	GAP/nedostatek	Navržená opatření	Priorita 1-3 (1=nejvyšší)	Odpovědnost (pozice)	Harmonogram (rok)
2/A	Nízké zastoupení žen na úrovni proděkan*ka a vedoucích akademických pracovišť.	Zastoupení žen a mužů v rámci rozhodovacích a poradních orgánů fakulty bude monitorováno a reportováno na vedení fakulty, min. 1krát ročně. Při zjištění přetrvávající nerovnováhy bude navrženo a přijato opatření/soubor opatření.	3	vedoucí Pers. oddělení	2021 a dále
2/B	Na úrovni vedení fakulty neexistuje pověřená osoba pro oblast rovných příležitostí.	Opatření viz výše 1/C (pověření člena vedení fakulty děkanem a doplnění odpovědnosti do Organizačního řádu fakulty).	2	tajemnice	2021

3. Rovnost pohlaví v náboru a kariérním postupu (gender equality in recruitment and career progression)					
Č.	GAP/nedostatek	Navržená opatření	Priorita 1-3 (1=nejvyšší)	Odpovědnost (pozice)	Harmonogram (rok)
3/A	Členové výběrových komisí nejsou proškoleni v oblasti dobré praxe výběru nových zaměstnanců (vč. role nevědomých předsudků) a zákonných povinností.	Zajištění školení pro členy výběrových komisí s důrazem na téma nediskriminace, nevědomých předsudků, hodnocení kandidátů, zákonných požadavků.	2	vedoucí Pers. oddělení	2022
3/B	Chybí systém hodnocení neakademických pracovníků.	Zavést systém (ročního) hodnocení neakademických pracovníků s využitím metodiky RMU, implementace otázek diskriminace a rovných příležitostí.	2	tajemnice + vedoucí Pers. oddělení	2022
3/C	Hodnocení zaměstnanců nezohledňuje období na MD/RD.	Pravidla hodnocení zaměstnanců budou revidována a upravena tak, aby zohledňovala skutečnost, že daná osoba se např. nedávno vrátila z MD/RD (vliv na publikační výkon a projekty, vliv na zapracování atd.).	3	proděkan pro strategii a rozvoj + vedoucí Pers. oddělení	2021
3/D	Chybí zpětná vazba od odcházejících zaměstnanců (není sbírána ani vyhodnocována).	Bude vytvořen systém sběru zpětné vazby od odcházejících zaměstnanců a jejich vyhodnocování. Takto získaná data budou použita pro formulaci nových, či změnu stávajících opatření. Bude sledováno, zda mezi důvody k odchodu neexistují také témata diskriminace, nevhodného pracovního chování, nemožnosti kariérního rozvoje na základě pohlaví apod.	2	vedoucí Pers. oddělení	2022
3/E	Nízké zastoupení žen na pozicích docent a profesor.	Nedostatek bude předložen vedení fakulty jako prioritní téma. Bude vytvořena expertní pracovní skupina pro podporu kariérního růstu (se zřetelem na vyváženost pohlaví) k definici opatření/souboru opatření.	1	proděkanka pro VaV	2021

4. Integrace genderové dimenze do výzkumu a výuky (integration of the gender dimension into research and teaching content)					
Č.	GAP/nedostatek	Navržená opatření	Priorita 1-3 (1=nejvyšší)	Odpovědnost (pozice)	Harmonogram (rok)
4/A	Chybí povědomí pracovníků o principech definovaných etickým kodexem. Chybí školení a materiály pro studenty i akademiky na téma "sex/gender dimension in research."	Posílení informovanosti a osvěty v rámci fakulty, zajištění školení.	2	proděkanka pro VaV + manažerka HR Award	od 2022

5. Genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování (measures against gender-based violence including sexual harassment)					
Č.	GAP/nedostatek	Navržená opatření	Priorita 1-3 (1=nejvyšší)	Odpovědnost (pozice)	Harmonogram (rok)
5/A	Není nastaven systém prevence. Chybí školení pro celou fakultu "gender-based violence."	Prevence: Zaměstnanci budou proškoleni na téma (ne)vhodného pracovního chování, včetně tématu sexuálního harašení, bullying. Příprava brožury a její distribuce.	2	vedoucí Pers. Oddělení + manažerka HR Award	2022 a dále
5/B	Aktuálně platný formální proces pro podávání stížností je obecný a nereflktuje specifika sexuálně podmíněného násilí. V rámci fakulty neexistuje orgán/osoba, která by toto měla na starosti (souvisí s nedostatky výše).	Vznikne poradní orgán děkana pro rovné příležitosti (se zapojení externího nezávislého odborníka), bude definován rozsah působnosti a pravidla jednání. Budou definována pravidla pro podání a řešení podnětu.	1	tajemnice	2021

6. Jiné (nezařazené) oblasti					
Č.	GAP/nedostatek	Navržená opatření	Priorita 1-3 (1=nejvyšší)	Odpovědnost (pozice)	Harmonogram (rok)
6/A	V současné chvíli nejsou data monitorována a reportována systematicky v členění dle pohlaví. Chybí vyhodnocování dat dle pohlaví.	Bude vytvořen set indikátorů, které budou na roční bázi reportovány vedení fakulty, včetně vyhodnocení.	3	vedoucí Pers. Oddělení + manažerka HR Award	2021
6/B	Genderově senzitivní komunikace/jazyk a vizualizace napříč fakultou není standardem.	Zajištění školení pracovníků (definovat cílové skupiny – pracovníci*ce OVVM, vedoucí pracovníci*ce, sekretariáty...)	2	vedoucí Pers. Oddělení + manažerka HR Award	2022 a dále

## 6. Shrnutí

Realizovaný audit rovných příležitostí přinesl cenné poznatky a podněty pro další rozvoj FSpS a její interní kultury a prostředí. Lze konstatovat, že nebyly zjištěny žádné nedostatky s vysokou závažností (např. prokazatelná detekce masivního výskytu diskriminace apod.). Identifikované nedostatky a návrhy opatření byly prioritizovány. Byly definovány osoby odpovědné za realizaci opatření a rovněž harmonogram.

Realizace opatření přispěje k naplňování principů ocenění *HR Award*, jehož je fakulta aktuálně čerstvě držitelem, naplňování *Strategického záměru FSpS MU na léta 2021-2028* a celkově k naplňování společenské odpovědnosti FSpS MU.

Hlavní prioritou v nejbližší době bude etablování, pozitivní přijetí a institucionalizace tématu rovných příležitostí, dále pak budování interních kapacit. Pro realizaci opatření je nutné zajistit zejména personální kapacity a zajistit finanční zdroje – na úrovni fakulty bude po skončení projektu *HR Award* alokován úvazek cca 0,1-0,2 FTE pro činnosti spojené s problematikou rovných příležitostí a *HR Award*. Každoročně bude alokován rozpočet účetní zakázky pro zajištění souvisejících aktivit (školení apod.).

Výsledky auditu budou předány na PersO RMU a rovněž bude zajištěno informování vedení FSpS a fakultní veřejnosti.

### Hlavní doporučení pro MU:

- Zajištění školky/dětské skupiny s trvalým zázemím v areálu UKB.
- Ustanovení pozice ombudsman\*ka pro zaměstnance i studenty MU.
- Vytvoření systému prevence (i řešení) všech forem diskriminace vč. sexuálního obtěžování a násilí, zvýšení povědomí o této problematice, spolupráce s externími odborníky v této oblasti, zamezení sekundární viktimizace.

## 7. Analyzované dokumenty a zdroje dat

### 7.1. Dokumenty FSpS

*40 principů HR Award pohledem dotazníkového šetření*, Fakulta sportovních studií MU, interpretace získaných dat, Mgr. Marcela Leugnerová, Ph.D. (Fakulta sociálních studií, Katedra psychologie)

*Vstupní dotazník k Auditu Rovných Příležitostí*, sestaven odbornicí Ing. Eliška Handlířová, CEITEC MU

*Směrnice Fakulty sportovních studií č. 2/2019 - Motivační systém na podporu pedagogické, tvůrčí a další činnosti akademických pracovníků na Fakultě sportovních studií MU*

[https://is.muni.cz/do/mu/Uredni\\_deska/Predpisy\\_MU/Fakulta\\_sportovnich\\_studii/Smernice/SD2019-02/2019-02\\_Motivacni\\_system\\_akad\\_pracovniku\\_01\\_12\\_2020.pdf](https://is.muni.cz/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Fakulta_sportovnich_studii/Smernice/SD2019-02/2019-02_Motivacni_system_akad_pracovniku_01_12_2020.pdf)

*Pokyn děkana č. 1/2018 Úprava podmínek vnitřního mzdového předpisu pro FSpS MU.*

[https://is.muni.cz/do/fsp/osr/hr\\_award\\_prilohy/21\\_-2018-01\\_Uprava\\_podminek\\_vnitriho\\_mzdoveho\\_predpisu.pdf](https://is.muni.cz/do/fsp/osr/hr_award_prilohy/21_-2018-01_Uprava_podminek_vnitriho_mzdoveho_predpisu.pdf)

*Strategický záměr Fakulty sportovních studií Masarykovy univerzity na období 2021-2028*

[https://www.muni.cz/media/3355924/strategicky\\_zamer\\_fsp\\_mu\\_2021-8.pdf](https://www.muni.cz/media/3355924/strategicky_zamer_fsp_mu_2021-8.pdf)

### 7.2. Dokumenty MUNI

Jana Nová, HR Award Manager, OPŘ RMU, 03/2021, *Zdroje dat pro oblasti GEP*

Jana Nová, HR Award Manager, OPŘ RMU, 03/2021, *Metodický materiál – Závěrečná zpráva GA + návrhy opatření/ akcí pro GEP*

Národní kontaktní centrum – Gender a věda. 27/04/2021. Školení *Plán genderové rovnosti - MUNI*

*Počty a podíly žen v tabulkách – Výroční zprávy o činnosti MU za roky 2018-2020*, Odbor pro strategii, Rektorát MU (tabulkové přílohy)

*Etický kodex akademických a odborných pracovníků MU*

<https://www.muni.cz/o-univerzite/uredni-deska/eticky-kodex-akademickych-a-odbornych-pracovniku-mu>

*Pracovní řád MU*

<https://www.muni.cz/o-univerzite/uredni-deska/pracovni-rad-mu>

*Pokyn MU č. 1/2016 Jednací řád Panelu pro rovné příležitosti MU* (s účinností od 1.4.2016).

[https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni\\_deska/Predpisy\\_MU/Masarykova\\_univerzita/Pokyny\\_MU/PO01-16/Pokyn\\_MU\\_1\\_2016\\_-\\_Jednaci\\_rad\\_panelu\\_pro\\_rovne\\_prilezitosti\\_MU.pdf](https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Pokyny_MU/PO01-16/Pokyn_MU_1_2016_-_Jednaci_rad_panelu_pro_rovne_prilezitosti_MU.pdf)

*Směrnice MU č. 5/2017 Hodnocení zaměstnanců* (s účinností od 1.7.2017).

[https://is.muni.cz/do/mu/Uredni\\_deska/Predpisy\\_MU/Masarykova\\_univerzita/Smernice\\_MU/SM05-17/Smernice\\_MU\\_c.5\\_2017\\_-\\_Hodnoceni\\_zamestnancu.pdf?so=nx](https://is.muni.cz/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Smernice_MU/SM05-17/Smernice_MU_c.5_2017_-_Hodnoceni_zamestnancu.pdf?so=nx)

*Vnitřní mzdový předpis Masarykovy univerzity*

<https://www.muni.cz/o-univerzite/uredni-deska/vnitri-mzdovy-predpis-mu>



### 7.3. Dokumenty EU/ČR legislativa

SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ *Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025*

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>

MŠMT, *Kodex sportovní etiky*

<https://www.msmt.cz/sport/kodex-sportovni-etiky>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 4

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 16 až § 17

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (*“Antidiskriminační zákon”*)

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

Usnesení č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky – celkový smysl Ústavy

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-1>

### 7.4. Další příslušné dokumenty

Víznerová, H. 2017. *Genderová rovnost ve vaší výzkumné instituci: Jak na to*. Praha: Sociologický ústav AVČR

[https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2017/10/metodika\\_Jak\\_na\\_gender\\_v\\_organizaci.pdf](https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2017/10/metodika_Jak_na_gender_v_organizaci.pdf)

Národní kontaktní centrum – Gender a věda. 2021. *Jak na změnu: Genderová rovnost ve výzkumné instituci*

[https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2021/02/NKC\\_Jak-na-zmenu-A5\\_2021\\_FINAL.pdf](https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2021/02/NKC_Jak-na-zmenu-A5_2021_FINAL.pdf)

Národní kontaktní centrum – Gender a věda. 2018. *Genderová rovnost ve vědě a na vysokých školách: příklady praxe*

[https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018\\_zahranicni\\_prikklady\\_praxe.pdf](https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_zahranicni_prikklady_praxe.pdf)

European Institute for Gender Equality. 2016. *Gender Equality in Academia and Research-GEARtool*. Luxembourg: Publications Office of the European Union: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

European Institute for Gender Equality. 2016. *Institutional Transformation: Gender Mainstreaming Toolkit*

<https://eige.europa.eu/publications/institutional-transformation-gender-mainstreaming-toolkit>

European Institute for Gender Equality. 2017. *Gender in Sport*

<https://eige.europa.eu/publications/gender-sport>

European Commission. 2020. *Gendered Innovations 2: How inclusive analysis contributes to research and Innovation*

[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research\\_and\\_innovation/strategy\\_on\\_research\\_and\\_innovation/documents/ki0320108enn\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ki0320108enn_final.pdf)

European Commission. *The Commission's gender equality strategy.*

[https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-citizens-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-citizens-rights/gender-equality-research-and-innovation_en)

Technická agentura ČR. *Prolamování bariér ve výzkumu a inovacích*

<https://www.tacr.cz/o-nas/poslani-a-priority/prolamovani-barier/>

Dimitrios Papadimoulis, Evropský parlament. 2018. *GENDROVĚ-NEUTRÁLNÍ JAZYK v Evropském parlamentu*

[https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187090/GNL\\_Guidelines\\_CS-original.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187090/GNL_Guidelines_CS-original.pdf)

Monika Bartosiewicz-Niziolek, Sławomir Nałęcz, projekt YOUTH IMPACT. Varšava 2020. *Příručka pro evaluaci zaměstnávání mladých lidí – Vaše cesta k lepším projektům na zaměstnávání mladých lidí*

[https://www.youth-impact.eu/wp-content/uploads/2021/01/CZ\\_EMPLOYMENT\\_TOOLKIT\\_web.pdf](https://www.youth-impact.eu/wp-content/uploads/2021/01/CZ_EMPLOYMENT_TOOLKIT_web.pdf)

*She figures 2018* <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>

## 7.5. Zdroje dat

*Kvantitativní tabulky – Přehled zastoupení pohlaví na různých pracovních pozicích na FSpS 2018-2020* (zdroj: Magion, PE450)

Kategorie práce 2020	Evidenční stav – celkem	Evidenční stav – ženy	Prům. přepočtený stav	Prům. přepočtený stav – ženy
Administr. Pracovníci*ce	28	25	27,23	23,84
Asistent*ka	12	6	8,06	3,53
Dělník*ce	1	0	1,5	0
Docent*ka	13	2	10,76	1,3
Lektor*ka	17	8	15	7,2
Nekvalif. pomoc. pracovník*ce	2	2	2,33	2,33
Odborný asistent*ka	38	16	30,28	13,16
Odbor. Pracovník*ce/PostDoc	1	0	1	0
Profesor*ka	3	1	3,03	1
Specializ. pracovník*ce	5	4	3,93	3,55
Technický pracovník*ce	4	0	3,23	0
Výzkumný pracovník*ce	2	1	1,58	1
<b>Celkový součet</b>	<b>126</b>	<b>65</b>	<b>107,92</b>	<b>56,91</b>

Kategorie práce 2019	Evidenční stav – celkem	Evidenční stav – ženy	Prům. přepočtený stav	Prům. přepočtený stav – ženy
Administr. Pracovníci*ce	29	26	26,74	23,74

Asistent*ka	10	3	6,32	2,28
Dělník*ce	2	0	2,04	0
Docent*ka	11	2	9,4	0,8
Lektor*ka	17	7	12,86	6,7
Nekvalif. pomoc. pracovník*ce	4	4	3	3
Odborný asistent*ka	37	18	32,1	15,43
Odbor. Pracovník*ce/PostDoc	1	0	0,78	0
Profesor*ka	4	1	3,1	1
Specializ. pracovník*ce	4	4	3,75	3,75
Technický pracovník*ce	3	0	2,9	0
Výzkumný pracovník*ce	3	1	0,52	0,33
<b>Celkový součet</b>	<b>125</b>	<b>66</b>	<b>103,51</b>	<b>57,04</b>

Kategorie práce 2018	Evidenční stav – celkem	Evidenční stav – ženy	Prům. přepočtený stav	Prům. přepočtený stav – ženy
Administr. Pracovníci*ce	27	24	27,19	24,63
Asistent*ka	7	2	3,21	0,45
Dělník*ce	2	0	2	0
Docent*ka	10	1	9,73	0,09
Lektor*ka	14	7	14,86	8,64
Nekvalif. pomoc. pracovník*ce	4	4	3	3
Odborný asistent*ka	38	20	33,41	17,61
Odbor. Pracovník*ce/PostDoc	0	0	0,5	0
Profesor*ka	4	1	3,77	1
Specializ. pracovník*ce	5	5	2,58	2,08
Technický pracovník*ce	3	0	1,95	0
Výzkumný pracovník*ce	0	0	0	0
<b>Celkový součet</b>	<b>114</b>	<b>64</b>	<b>102,51</b>	<b>57,5</b>

*Kvantitativní tabulky – Přehled zastoupení pohlaví na vedoucích pozicích na FSpS 2018-2020 (zdroj: Magion, PE580)*

Pozice		2018	2019	2020
Děkan*ka	ženy	0	0	0
	muži	1	1	1
Tajemník*ce	ženy	1	1	1
	muži	0	0	0
Proděkani	ženy	0	0	1
	muži	5	5	4
Vedoucí kateder	ženy	3	4	4
	muži	5	5	5
Vedoucí ostatní	ženy	6	5	6
	muži	0	1	1

Kvantitativní tabulky – Přehled zastoupení pohlaví – výše úvazků na FSpS 2018-2020 (stav k 11.4.2021, zdroj: Magion)

Úvazek - hodin/týden	Pohlaví		Celkem
	M	Ž	
2		1	1
4	1	1	2
8	1	1	2
12	3	2	5
16	1	3	4
20	6	9	15
24	1		1
25		1	1
28	1	1	2
32		2	2
36		1	1
38,75		1	1
40	45	46	91
<b>Celkový součet</b>	<b>59</b>	<b>69</b>	<b>128</b>

Kvantitativní tabulky – Přehled zastoupení pohlaví – návrhy projektů a řešení projektů na FSpS 2018-2020 (zdroj: Grantové odd. RMU)

2018-2020	celkem	z toho muži	z toho ženy	N/A
FSpS # návrhů projektů	210	107	91	12
FSpS # řešených projektů	101	54	42	5