



**Spolufinancováno
Evropskou unií**



**PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI
na období 2026–2028
Gender Equality Plan (GEP)**

Český hydrometeorologický ústav

Plán genderové rovnosti (GEP) ČHMÚ byl vytvořen v prosinci 2025, na základě doporučení vzešlých z Genderového auditu, který byl v organizaci realizován v období září–listopad 2025 a jenž se řídil platným Standardem Genderového auditu, vydaným Úřadem vlády České republiky v březnu 2016 (revize 2024).

Tento materiál vznikl v rámci projektu Inovace strategického řízení Českého hydrometeorologického ústavu (registrační číslo CZ.02.01.01/00/23_026/0011461). GEP byl realizován z podpory operačního programu Jan Amos Komenský, poskytovatel dotace MŠMT.

Obsah

1. ZÁKLADNÍ INFORMACE A STRATEGICKÝ KONTEXT	4
2. ANALÝZA STÁVAJÍCÍHO STAVU A VÝCHODISKA PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI.....	5
3. SYSTÉM PLÁNOVÁNÍ OPATŘENÍ A AKTIVIT V GEPU.....	8
4. IMPLEMENTACE GEP, HODNOCENÍ A PRŮBĚŽNÝ MONITORING.....	9
5. AKČNÍ PLÁN NA OBDOBÍ 2026-2028.....	10
5.1 PRŮŘEZOVÉ AKTIVITY.....	10
5.2 ORGANIZAČNÍ KULTURA.....	.11
5.3 GENDEROVÁ VYVÁŽENOST VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ.....	.12
5.4 GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU.....	.13
5.5 SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO/OSOBNÍHO ŽIVOTA14
5.6 ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO VĚDY A VÝZKUMU.....	.15
5.7 OPATŘENÍ PROTI GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉMU NÁSILÍ VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ.....	.16

Seznam zkratek:

GEP	Plán genderové rovnosti
ČHMÚ	Český hydrometeorologický ústav
GRP	Garant rovných příležitostí (součást ŘLZ týmu) *
Tým ŘLZ	Pracovní skupina pro řízení lidských zdrojů
PaM	Oddělení práce a mzdý
SŘLZ	Strategie řízení lidských zdrojů
PV	Porada vedení
RPV	Rozšířená porada vedení
DKRVO	Dlouhodobý koncept rozvoje výzkumné organizace
ERA	Evropský výzkumný prostor (European Research Area)

1. Základní informace a strategický kontext

Rovné příležitosti jsou jednou z priorit demokratické společnosti a deklarovanou prioritou Vlády ČR. Genderová rovnost a diverzita jsou zároveň **základními hodnotami Evropské unie** a představují **průřezovou prioritu Evropského výzkumného prostoru (European Research Area – ERA)**.

Plán genderové rovnosti Českého hydrometeorologického ústavu z anglického Gender Equality Plan (GEP ČHMÚ), je **praktickým nástrojem pro prosazení a podporu cílů, mechanismů a opatření vedoucích ke zlepšení rovných příležitostí žen a mužů v organizaci** (jejich procesech, vývoji a řízení lidských zdrojů), který reflektuje priority evropské strategie v této oblasti a požadavky programu Horizont Evropa. Přijetím GEP se ČHMÚ hlásí k principům cílů Evropské unie v oblasti genderové rovnosti (Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2026–2028) a záměrům národní politiky (vládní dokument Strategie rovnosti žen a mužů 2021–2030). **Podpora rovnosti žen a mužů je tak prostřednictvím plánu jako důležitá hodnota zakotvena do organizační kultury organizace.**

ČHMÚ je organizací, která si klade za cíl být společensky odpovědným zaměstnavatelem. **ČHMÚ podporuje etiku v pracovním prostředí**, kdy se řídí Etickým kodexem. **Mezi klíčové hodnoty organizace patří kvalitní mezilidské vztahy a spolupráce**. ČHMÚ chce být mimo jiné místem, kde lidé rádi uplatňují svůj potenciál a kreativitu a kde má každý zaměstnanec/kyně pocitovat **porozumění, respekt a ocenění** svého přínosu pro tým a ČHMÚ, což **otevřeně deklaruje ve své Strategii pro období 2021–2030**. V rámci Dlouhodobé koncepce rozvoje výzkumné organizace (**DKRVO**) na období 2023–2027 **deklaruje ČHMÚ podporu genderové rovnosti**.

Akce a aktivity, plánované v tomto GEP ČHMÚ pro období 2026–2028, jsou tedy v souladu se strategickými dokumenty organizace.

Cílem tohoto plánu je, vedle veřejně deklarované podpory rovných příležitostí žen a mužů (nejen v rámci dokumentů, ale také v rámci konkrétních opatření a aktivit), také podpora diverzity (z hlediska genderu, věku, rodičovství a zdravotního stavu).

Zavazujeme se ke zveřejnění tohoto plánu na svých webových stránkách, včetně každoročních evaluačních zpráv o jeho plnění.

V Praze, dne 20.12. 2025

Mgr. Mark Rieder, ředitel ČHMÚ

2. Analýza stávajícího stavu a východiska Plánu genderové rovnosti

ČHMÚ se již nyní snaží přistupovat k oblasti rovných příležitostí zodpovědně, a to v rámci Dlouhodobé koncepce rozvoje výzkumné organizace (DKRVO), kde deklaruje podporu genderové rovnosti. ČHMÚ podporuje etiku v pracovním prostředí a řídí se Etickým kodexem. Do oblasti rovných příležitostí patří také téma sladování pracovního a rodinného/osobního života, kdy zde ČHMÚ tuto oblast podporuje ve formě jasně nastavené pružné pracovní doby.

ČHMÚ prošel **v období září–listopad 2025 genderovým auditem** (auditem rovných příležitostí), který zahrnoval:

- Analýzu procesů a dokumentů, týkající se oblasti personální politiky optikou RP, hodnocení, odměňování, benefitů, oblasti sladování práce a rodiny, oblasti kultury organizace, komunikace a pracovního prostředí.
- Individuální a skupinové rozhovory zaměstnanců/kyň (v součtu 29 osob).
- Dotazníkové šetření, mapující klíčové oblasti personální politiky a také případné setkání se s diskriminací či sexuálním obtěžováním (návratnost 205 ks = 28 % z celkového počtu 740 zaměstnanců/kyň).

Audit byl realizován dle vládní metodiky Standardu genderového auditu a zároveň zohledňoval, dle metodiky „Guidance on gender equality plans“, tyto oblasti:

- Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
- Genderová vyváženosť v odměňování, vedení a rozhodování
- Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
- Začlenění genderové dimenze do vědy a výzkumu
- Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Doporučení z genderového auditu byla vedena ve smyslu: zefektivnění personálních procesů, prostřednictvím tvorby (či aktualizace) nových klíčových dokumentů, v kontextu rovných příležitostí, zaměření se na osvětu v oblasti rovných příležitostí, podporu vzdělávání a rozvoje vedoucích zaměstnanců/kyň.

Výsledky genderového auditu

Český hydrometeorologický ústav (ČHMÚ) úspěšně absolvoval **genderový audit** podle Standardu genderového auditu schváleného Vládou ČR. Cílem bylo zmapovat oblasti personální politiky, pracovního prostředí a kultury organizace z pohledu rovnosti žen a mužů a férového zacházení.

Audit potvrdil, že v ČHMÚ **nebyly zjištěny žádné výrazné nerovnosti**, a že organizace v mnoha oblastech představuje příklad dobré praxe. Zaměstnanci a zaměstnankyně oceňují přátelskou atmosféru, vstřícnost vedení i možnost flexibilní práce. Téma **sladování pracovního a osobního života** patří mezi silné stránky ústavu, který dlouhodobě podporuje rovné příležitosti, otevřenou komunikaci a férové pracovní podmínky.

Audit zároveň upozornil i na několik oblastí, které mohou být do budoucna dále rozvíjeny a kde je jistý prostor pro zlepšení.

Jedná se například o **nastavení systému náboru a oslovování nových uchazečů a uchazeček**, aby byla komunikace více jednotná a genderově vyvážená.

Dalším z doporučení je také **posílení systému managementu mateřské a rodičovské dovolené**, včetně jasného a citlivého nastavení komunikace s rodiči po dobu jejich nepřítomnosti i při návratu do práce.

Tato doporučení budou, vedle jiných, sloužit jako cenný podklad pro plánovaná zlepšení.

Férovost a respekt jako součást kultury organizace

Výsledky auditu potvrdily, že v ČHMÚ **nejsou přítomny žádné výrazné nerovnosti** či diskriminační projevy.

Organizace dlouhodobě podporuje **principy rovného zacházení, diverzity a inkluze**, a to nejen formálně, ale i v praxi.

Zaměstnanci a zaměstnankyně oceňují především **přátelskou atmosféru, otevřenou komunikaci a vstřícné vedení**, stejně jako možnost využívat **pružnou pracovní dobu, zkrácené úvazky či benefity z FKSP**.

Téma sladování pracovního a rodinného života patří mezi **silné stránky ústavu**, který umožňuje různé formy flexibility a peče o dobré pracovní prostředí napříč všemi pracovišti.

Analýza všech klíčových oblastí

Genderový audit přinesl ČHMÚ detailní analýzu **všech oblastí personální politiky a řízení lidských zdrojů** – od náboru, adaptace a vzdělávání přes hodnocení a odměňování až po pracovní kulturu a interní komunikaci. Získané poznatky umožní organizaci lépe porozumět svým silným stránkám i oblastem, které mohou být dále rozvíjeny.

Příprava Strategie řízení lidských zdrojů

V rámci ČHMÚ působí od roku 2024 **pracovní skupina pro řízení lidských zdrojů**, která již nyní aktivně pracuje na tvorbě nové **Strategie řízení lidských zdrojů**. Zjištění a doporučení z tohoto genderového auditu by měly být při tvorbě Strategie brány v potaz.

Cílem této strategie je **sjednotit personální procesy napříč všemi pobočkami**, posílit koncepční přístup k vedení lidí a promítnout do praxe také **doporučení a příklady dobré praxe** ze závěrů auditu.

Nová strategie bude zahrnovat oblasti jako nábor, vzdělávání, kariérní rozvoj, age management, komunikaci i odchod zaměstnanců a zaměstnankyň, a stane se tak základem pro dlouhodobě udržitelné řízení lidských zdrojů v celé organizaci.

Otevřenost, rozvoj a společenská odpovědnost

ČHMÚ tímto krokem potvrzuje, že **rovné příležitosti, transparentnost a respekt** nejsou pouze formální zásadou, ale skutečnou součástí organizační kultury.

Ústav chce být i nadále **důvěryhodným, odborným a odpovědným zaměstnavatelem**, který podporuje své lidi, rozvíjí jejich potenciál a zároveň vytváří prostředí, kde se dobře pracuje i spolupracuje.

Co říct závěrem?

Genderový audit přinesl ČHMÚ nejen cennou reflexi stávajících procesů, ale i konkrétní inspiraci pro další kroky v oblasti řízení lidí a kultury organizace.

Tímto krokem ústav potvrzuje svou roli **moderní, otevřené a odpovědné veřejné instituce**, která sleduje nejen kvalitu odborné práce, ale i **rovnost, lidskost a férovost** ve všech svých podobách.

3. Systém plánování opatření a aktivit v GEPu

Výsledkem shrnutí priorit v oblasti rovných příležitostí a genderové problematiky je **Plán genderové rovnosti (GEP) pro období 2026-2028**, který si klade za cíl podpořit rozvoj strategie řízení, kvalitní personální politiky a péče o zaměstnance/kyně v kontextu rovných příležitostí.

GEP ČHMÚ obsahuje následující prioritní oblasti:

1. Organizační kultura
2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
4. Sladování pracovního a rodinného/osobního života
5. Začlenění genderové dimenze do vědy a výzkumu
6. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Naplnění povinných části GEP je řešeno v průrezových aktivitách:

- zveřejnění na webu organizace
- vyčlenění zdrojů a odborných znalostí v oblasti genderové rovnosti
- sběr dat, monitoring a vyhodnocování
- školení – zvyšování povědomí o genderové tematice pro zaměstnané osoby a osoby ve vedení

Jednotlivá prioritní oblast bude vždy obsahovat následující strukturu s obsahem těchto informací:

- PROČ je daná priorita důležitá
- CO vše již v této oblasti ČHMÚ realizuje
- Plán opatření a aktivit

4. Implementace GEP, hodnocení a průběžný monitoring

Plán genderové rovnosti byl zpracován nezávislou genderovou konzultantkou ve spolupráci s pracovní skupinou pro řízení lidských zdrojů ČHMÚ. Garantem plnění GEPu je manažerka pro řízení lidských zdrojů a vedoucí oddělení PaM ve spolupráci s garantem pro rovné příležitosti. V rámci jednotlivých prioritních oblastí budou zmíněna vždy: opatření, aktivity, indikátor/výstup, cílová skupina, odpovědnost, zdroje a termín realizace.

GEP je koncepčně plánován na období 2026-2028. Postupy v naplňování jednotlivých aktivit budou monitorovány, kontrolovány pověřenými osobami, odpovědnými za plnění GEP, ve spolupráci se zodpovědnými osobami za splnění jednotlivých cílů.

Systém hodnocení a průběžný monitoring bude nastaven v pravidelné roční periodicitě, kdy vždy na začátku nového kalendářního roku bude realizován monitoring průběžného naplňování plánu za předchozí kalendářní rok, a to formou roční *Zprávy z naplňování GEP*. Pokud nebude možné některé aktivity realizovat, případně dojde k časovému posunu, bude nutné doplnit vysvětlení, z jakého důvodu tomu tak je.

Jako obecné zásadní ukazatele, nutné pro naplňování GEP, je možné uvést:

- Vydání nových dokumentů, předpisů/norem, případně jejich úprava a aktualizace
- Realizace konkrétních vzdělávacích aktivit pro jednotlivé cílové skupiny
- Zajištění a realizace konkrétních akcí/aktivit
- Realizace monitoringu

5. Akční plán na období 2026-2028

5.1 Průrezové aktivity

Průrezové aktivity směřují především k naplnění povinných součástí GEP a podpoře všech prioritních oblastí 5.2 až 5.7 uvedených níže.

Plán opatření a aktivit

Aktuální opatření	Aktivita/Popis akce	Indikátor/Výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
1. Vedení genderových statistik u zaměstnanců/kyň ČHMÚ	Pokračování v mapování a vedení genderových statistik v oblasti zapojení do vědy a výzkumu, vedení a rozhodování, školení managementu a odměňování.	Informace ve Zprávě z naplňování GEPu. Interní sledování.	Zaměstnanci/kyně Veřejnost	PaM, tým ŘLZ, GRP	Interní zdroje	1.Q 2027 následně vždy v roční periodicitě
2. Zveřejnění GEP	Zveřejnění GEP na webových stránkách ČHMÚ.	GEP dostupný na webu ČHMÚ	Zaměstnanci/kyně Veřejnost Partneři organizace Uchazeči/uchazečky o práci	Skupina web	Interní zdroje	1.Q 2026
3. Ustanovení GRP a podpora Personálního oddělení, Týmu ŘLZ a GRP v oblasti rovných příležitostí, genderu a diverzity.	Vedení podporuje tým ŘLZ v nastavení a ukotvení principů genderové rovnosti v rámci vznikajících dokumentů, příslušné vzdělávání aj.	Ustanoven GRP, Strategie ŘLZ a další související dokumenty, zápis ŘLZ/PV, RPV. Zpráva z naplňování GEP	Tým ŘLZ, PaM, GRP	Vedení ČHMÚ	Interní zdroje	1.Q 2026 1.Q 2027 1.Q 2028

4. Vzdělávání v oblasti rovných příležitostí	Zajištění vzdělávání PaM, členů týmu ŘLZ, vedení organizace v rozsahu identifikovaných potřeb týmem ŘLZ. Zprostředkování osvětových materiálů zaměstnancům.	Zpráva z naplňování GEP	Tým ŘLZ, GRP, PaM, vedení organizace, zaměstnanci/kyně	Tým ŘLZ, GRP, PaM	Interní zdroje	průběžně
---	--	-------------------------	--	-------------------	----------------	----------

5.2 Organizační kultura

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Kultura organizace znamená **označení společenských přístupů, hodnot, představ a norem sdílených v organizaci**. Organizační kultura je základem pro vzájemný přístup zaměstnanců a zaměstnankyň k sobě navzájem, k jejich nadřízeným a podřízeným. V rámci této prioritní oblasti je důležitá **kvalita komunikace a vztahů, transparentnost a srozumitelnost**: Důležitá je také **deklarace podpory rovných příležitostí**, a to jak v klíčových interních dokumentech, tak také na webu ČHMÚ. Důležitý je pravidelný monitoring spokojenosti a potřeb zaměstnanců/kyň a práce se zjištěními.

ČHMÚ má zájem posilovat zdravou organizační kulturu a chce podporovat rovné zacházení a vymezovat se proti diskriminaci. V rámci této prioritní oblasti bude ČHMÚ pokračovat a dále rozvíjet podporu zdravé organizační kultury a pracovního prostředí.

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
5. Začlenění tématu rovných příležitostí a rovného zacházení do klíčových dokumentů ČHMÚ: na základě Strategie ŘLZ.	Ukotvení podpory rovného zacházení a vymezení se proti diskriminaci do strategických dokumentů ČHMÚ.	Aktualizované dokumenty ČHMÚ, doplněné o explicitní podporu rovných příležitostí.	Zaměstnanci/kyně	PaM, tým ŘLZ, GRP	Interní zdroje	2026
6. Monitoring spokojenosti, potřeb a setkání se s nevhodným chováním.	Zavedení pravidelného mapování spokojenosti a potřeb, a to včetně mapování setkání se s případným nevhodným chováním/diskriminací.	Výsledky šetření a jejich prezentace zaměstnancům/kyním.	Zaměstnanci/kyně	GRP Tým ŘLZ	Interní zdroje	Každoročně 1.Q 2027 1.Q 2028 1.Q 2029

5.3 Genderová vyváženosť ve vedení a rozhodování

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Trendem moderní personální práce je diverzita ve smyslu pracovních mixů, zejména s ohledem na zastoupení pohlaví a věku. Osoby z různých skupin, **s rozdílnými zkušenostmi, s různorodou optikou, se vzájemně obohacují a doplňují**. Organizace, které podporují diverzitu v praxi, využívají mnohem lépe lidský potenciál všech skupin zaměstnanců/kyň. Genderová vyváženosť ve vedení a rozhodování je důležitá, protože tehdy jsou rozhodovací procesy vyvážené a zahrnují názory a zkušenosti mužů i žen, zaměstnanců/kyň profesně mladších i těch zkušenějších. Pokud je vedení organizace různorodé, funguje moderně, bez předsudků a hledá členy a členky týmu na základě skutečných kvalit a odbornosti. Opakovaně se ukazuje, že diverzita z hlediska genderu na vedoucích pozicích je prospěšná pro celkovou vnitřní kulturu dané organizace, zvyšuje různorodost v rozhodování, přispívá k efektivitě a podněcuje inovace a kreativitu.

Genderově vyvážené vedení ve vědě a výzkumu zvyšuje kvalitu rozhodování, protože do hry vstupuje víc různých zkušeností, úhlů pohledu a způsobů uvažování. Vyváženost mužů a žen pomáhá předcházet „slepým místům“ ve výzkumu – zvyšuje šanci, že téma, metody i výsledky budou relevantní pro různé skupiny společnosti. Zastoupení žen ve vedení zároveň funguje jako důležitý vzor pro mladší vědkyně i vědce a podporuje férové kariérní příležitosti.

ČHMÚ ve svém dokumentu **DKRVO** na období 2023–2027 **deklaruje podporu genderové rovnosti** již nyní. I nadále bude podporovat zlepšení příležitostí k genderové rovnováze ve vedení a rozhodování na všech úrovních řízení a bude tak dále rozvíjet a posilovat principy vyrovnaného přístupu k zastoupení žen a mužů ve vedoucích či rozhodovacích pozicích, a to také v rámci plánovaných průřezových opatření (5.1).

5.4 Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Nábor, výběr a také přijímání zaměstnanců/kyň by měl být transparentní a v kontextu rovných příležitostí také genderově korektní. V této souvislosti by mely být tyto procesy náležitě zdokumentovány a archivovány. **Proces oslovení pracovních sil je „startovní čárou“ pro proces přijímání při dodržování zásad rovných příležitostí,** kdy je důležitý genderově korektní proces oslovení potenciálních nových zaměstnanců/kyň. Z hlediska procesu oslovení je klíčový zejména způsob, jakým je volné místo avizováno (jazyk, požadavky). **Kritéria výběru by měla být formulována genderově korektním jazykem.** Uveřejňovaná inzerce by měla být vedena tak, aby bylo zřejmé na první pohled, že jsou **na danou pozici vítáni muži a ženy.** Lidé, zodpovědní za nábor, by měli být proškoleni v problematice rovných příležitostí a tuto znalost pak používat i v praxi, při kontaktu s uchazeči a uchazečkami. **Důležitý je také systém Adaptacního procesu a zaskolování,** kdy se jedná o důležitou a užitečnou aktivitu pro hladké zapracování nového kolegy/ně do týmu a pracovního prostředí.

ČHMÚ bude pokračovat, v oblasti náboru, v transparentním a nediskriminačním přístupu pro všechny uchazeče a uchazečky.

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
7. Genderově korektní inzerce, podporující rovný přístup a diverzitu	Všechny inzerované pozice budou uvedeny v genderově korektním jazyce a budou mít sjednocenou formu a obsah, včetně nabídky benefitů.	ČHMÚ bude nabídku nových pracovních míst komunikovat v kontextu rovného přístupu. V rámci rubriky Kariéra/volná místa bude uvedena věta, že ČHMÚ podporuje rovnost, diverzitu a sladování pracovního a rodinného života.	Zaměstnanci/kyně Uchazeči/uchazečky o práci	GRP Tým ŘLZ PaM	Interní zdroje	4.Q 2026

5.5 Sladování pracovního a rodinného/osobního života

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Aktivity, podporující sladování pracovního a rodinného/osobního života, jsou zaměstnanci/kyněmi často vnímány jako **klíčový benefit** a silný **motivační faktor**. U zaměstnavatelů, kteří se již věnují oblasti sladování práce a rodiny aktivně, lze toto téma považovat za **součást organizační kultury**. Tyto organizace mají snahu rozvíjet své zaměstnance a zaměstnankyně a zároveň se jim snaží zajistit takové podmínky, aby z organizace neodcházeli. Péče o zaměstnané osoby je pro tento typ zaměstnavatelů zdůrazňovanou perspektivou a jistým benefitem. Pod pojmem sladování práce a rodiny si lze představit širokou škálu aktivit, jež jsou ideální pro kombinace pracovního a rodinného života. Patří sem například flexibilní formy práce, benefity, podporující oblast sladování práce a rodiny a také způsob, jakým se organizace staví k procesům odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou, jakým způsobem udržuje komunikaci se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří na mateřské či rodičovské dovolené jsou, a jak probíhá jejich následný návrat do pracovního procesu.

ČHMÚ podporuje sladování pracovního a rodinného života, kdy svým zaměstnancům/kyním nabízí, v rámci flexibilních forem práce, **pružnou pracovní dobu a možnost práce na zkrácený úvazek**. Zároveň ČHMÚ jako zaměstnavatel poskytuje benefity, podporující oblast sladování pracovního a rodinného života, např.: **indispoziční volno (sick days), FKSP, příspěvek na penzijní pojištění** apod.

V rámci nově plánovaných aktivit bude, vedle osvěty a podpory wellbeingu, shrnutí všech benefitů, nastavení systému managementu mateřské/rodičovské dovolené aj.

Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)

Aktuální opatření	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
8. Podpora flexibilních forem práce , s cílem reagovat na potřeby zaměstnanců/kyň a podporovat oblast sladování u svých zaměstnanců/kyň.	ČHMÚ bude i nadále nabízet pružnou pracovní dobu a možnost zkrácených úvazků	Sledované genderové/diverzitní statistiky zaměstnanců/kyň, (vč. úvazků) jež budou realizovány pravidelně.	Zaměstnanci/kyně	PaM	Interní zdroje	Každoročně 1.Q 2027 1.Q 2028 1.Q 2029

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
9. Nastavení systému managementu mateřské a rodičovské dovolené , s cílem podpořit rodiče na a vracející se z M/R dovolené zpět, udržovat s nimi kontakt v průběhu M/R dovolené a usnadnit jim návrat do pracovního procesu.	Tvorba dokumentu/systému managementu M/R dovolené, který bude jasně popisovat komunikaci, podporu a adaptační proces zaměstnanců/kyň v průběhu a při M/R dovolené.	Dokument Management M/R dovolené	Zaměstnanci/kyně (potenciální rodiče)	Tým ŘLZ GRP	Interní zdroje	4.Q 2026

5.6 Začlenění genderové dimenze do vědy a výzkumu

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Podpora začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a procesu organizace je součástí strategie Evropské komise pro genderovou rovnost ve výzkumu a inovacích a spadá pod jednu ze šesti **priorit Evropského výzkumného prostoru**. Posouzení genderové

dimenze je standardní součástí návrhů projektů v programu Horizont Evropa. Genderovou dimenzi v obsahu výzkumu a procesu organizace je třeba zohlednit vždy, když má být výsledek výzkumu/gender mainstreamingu využíván lidmi či na ně mít jakýkoliv dopad. V současných evropských politikách (ERA, Horizon Europe) je začlenění genderové dimenze v obsahu výzkumu vnímáno jako **standard kvality**, nikoli jako nadstavba: v mnoha oblastech je posuzováno v rámci kritéria excelence

ČHMÚ chápe začlenění genderové dimenze do vědy a výzkumu jako nezbytnou součást kvality výzkumu, protože se jedná o současný evropský standard kvality, zajišťuje, že služby a doporučení jsou použitelné pro všechny a zároveň **posiluje důvěryhodnost ústavu**. V rámci plánovaných opatření bude poskytovat osvětu a edukaci svým zaměstnancům/kyním v této oblasti a zároveň poskytne návod, jak vhodně reflektovat genderovou dimenzi do projektu výzkumu, vývoje a inovací.

Plán opatření a aktivit

Aktuální opatření	Aktivita/Popis akce	Indikátor/Výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
10. Osvěta a edukace v oblasti genderové dimenze ve vědě a výzkumu	Poskytnout vzdělávací materiál na téma zohledňování genderové dimenze ve vědě a výzkumu a podpořit gramotnost v oblasti rovných příležitostí a podpory genderové dimenze v oblasti vědy a výzkumu.	Zveřejnění odkazu na příručku MŠMT „Jak zohledňovat genderovou dimenzi v obsahu výzkumu, vývoje a inovaci“, na intranetu ČHMÚ.	Zaměstnanci/kyně	GRP	Interní zdroje	1.Q 2026

5.7 Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Z hlediska politiky rovných příležitostí je důležité **udržovat úroveň důstojnosti u zaměstnavatele, která přispívá k tvorbě respektujícího prostředí, ve kterém nevzniká prostor pro šikanující či diskriminační chování**. Podle zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, pokud jde o jejich pracovní podmínky,

v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoli diskriminace. **Vhodné je vytvoření antidiskriminačních opatření, kdy v rámci interního předpisu je vysvětlen pojem diskriminačního chování a jsou zde obsažena pravidla pro podávání a vyřizování stížností a sankce za nepřijatelné chování.** Vhodné je také určit osobu, na kterou se mohou zaměstnanci a zaměstnankyně obracet se stížnostmi na diskriminační chování či sexuální obtěžování apod.

V této oblasti je také **důležitá osvěta a edukace vedoucích i řadových zaměstnanců/kyň.** Vedoucí zaměstnanci/kyně by měli být v tématu obtěžování a diskriminace proškoleni tak, aby se znalost problému obtěžování a šikany a jeho řešení stala součástí jejich manažerských kompetencí. Aby uměli aplikovat rovný přístup v každodenní praxi, dovedli rozpoznat i jemnější formy diskriminace (tzv. mikrodiskriminace) a sami se jí nedopouštěli. Důležitý je také **pravidelný monitoring pracovního prostředí ČHMÚ, s mapováním případného setkání se s potenciální diskriminací či nevhodným chováním na pracovišti.**

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
11. Vytvoření návodu, jak postupovat v případě nevhodného chování a diskriminace s cílem poskytnout zaměstnancům/kyním nástroj pro případ setkání se s diskriminací či sex. obtěžováním.	Vytvoření mechanismu pro postup v případě setkání se s nevhodným chováním a diskriminací	Mechanismus a návod, jak postupovat v případě setkání se s nevhodným chováním či nějakou formou diskriminace.	Všichni zaměstnanci/kyně	GRP Tým ŘLZ	Interní zdroje	4.Q 2026