

# Plán genderové rovnosti ČHMÚ

pro období 2023–2025

GEP ČHMÚ

Praha, září 2023

# Obsah

|    |                                                     |   |
|----|-----------------------------------------------------|---|
| 1. | Principy genderové politiky .....                   | 1 |
| 2. | Základní informace o ČHMÚ .....                     | 2 |
| 3. | Požadavky na plán genderové rovnosti.....           | 5 |
| 4. | Způsoby naplňování cílů genderové rovnosti.....     | 6 |
| 5. | Klíčové oblasti genderové rovnosti .....            | 7 |
| 6. | Zdroje pro realizaci Plánu genderové rovnosti ..... | 8 |
| 7. | Monitorování a vyhodnocování .....                  | 8 |
| 8. | Plánované aktivity a opatření.....                  | 9 |

# 1. Principy genderové politiky

## 1.1 Základní pojmy k problematice genderu

- **Gender:**  
*tento pojem je definován jako kategorie odkazující na sociálně a kulturně podmíněné a konstruované rozdíly a charakteristiky, které společnost přisuzuje ženám, mužům, dívkám a chlapcům dle jejich pohlaví. Genderové role jsou naučené a jsou historicky a místně podmíněné. Tyto role se výrazně proměňují v čase a liší se napříč rozdílnými lidskými společnostmi.*
- **Genderová rovnost (rovnost žen a mužů):**  
*jedná se o koncept, který je postavený na principu, že všichni lidé mají svobodu rozvíjet svoje osobní schopnosti bez omezení, tj. bez „zatížení“ genderového stereotypu a genderových rolí. Aspirace, rozdílné chování a potřeby žen a mužů mají být považovány za rovné a mají být výsledkem autonomní volby každého jedince. Také znamená stejnou viditelnost, rovné postavení a účast žen a mužů ve všech sférách veřejného a soukromého života na všech úrovních vč. rozhodovacích procesů a na vedoucích pozicích. Tento pojem je opakem genderové nerovnosti a má za cíl plnou podporu na účasti a využití potenciálu žen a mužů ve společnosti.*
- **Gender-mainstreaming**  
*termín označuje systematické začleňování hlediska genderu do všech fází s cílem prosazovat rovnost žen a mužů a zamezovat diskriminaci (tzn. začleňování této problematiky do přípravy, provádění, sledování a hodnocení politik, regulačních opatření a programů vynakládání prostředků z rozpočtu).*
- **Genderové stereotypy:**  
*jedná se o zjednodušující a zaujaté představy týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů v zaměstnání, rodině a společnosti. Toto může vést při zevšeobecňování ke znevýhodnění těch, kdo vybočují svým chováním z daného stereotypu (např. jestliže má muž zájem o tzv. „ženské aktivity“).*
- **Identifikované oblasti:**  
*situace, ve kterých standardně dochází ke zvýšenému riziku diskriminace rovnosti žen a mužů.*
- **Mateřská a rodičovská dovolená:**  
*je období předcházející a následující narození dítěte. Mateřská dovolená trvá dle současné právní úpravy celkem 28 týdnů, ale v případě vícečetného porodu 37 týdnů. Začíná 6–8 týdnů před dnem očekávaného porodu. Standardně na ni navazuje rodičovská dovolená do tří let věku dítěte (max. do čtyř let věku dítěte).*
- **Negativní jevy na pracovišti:**  
*takové chování a jednání na pracovišti, které popírá hodnoty a zásady lidské důstojnosti, svobody, spravedlnosti, rovnosti, práva, zákonnosti a nestrannosti (např. šikana, nežádoucí nátlak, sexuální obtěžování, diskriminace, korupční jednání, atd.).*
- **Sexuální obtěžování:**  
*jednání a chování sexuální povahy, které může být jak verbální, tak neverbální, které osoba, již se toto chování dotýká, považuje za nežádoucí. Při tomto jednání dochází k narušení důstojnosti, psychické pohody a snižování statusu dotčené osoby, na kterou je toto jednání směřováno.*

## 1.2 Genderová politika ČHMÚ a hlavní cíle GEP

Plán genderové rovnosti ČHMÚ je praktickým nástrojem pro posouzení a systematickou podporu rovných příležitostí žen a mužů. Problematika rovných příležitostí je tématem, které ČHMÚ dlouhodobě považuje za nedílnou součást politik ústavu, avšak doposud chyběla ucelená koncepce k této problematice. Genderová politika ČHMÚ je aplikována v souladu se Strategií Evropské komise pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025, která stanovuje vize, politické cíle a opatření pro dosažení konkrétního pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů v Evropě.

Hlavní cíle GEP jsou:

- systematické odstraňování bariér genderové rovnosti v organizaci;
- zvýšení důvěryhodnosti ČHMÚ jako „férového“ zaměstnavatele;
- integrovat genderovou dimenzi do výzkumu, vývoje a inovací;
- zvýšení šance výzkumných pracovníků ČHMÚ na získání grantové podpory projektů.

## 1.3 Strategické dokumenty

Dalšími strategickými dokumenty o, které se ČHMÚ v této problematice opírá, jsou: Evropská charta pro výzkumné pracovníky, Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků a na národní úrovni vládní Strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2021–2030.

## 1.4 Program Horizont Evropa

ČHMÚ respektuje a podporuje požadavky stanovené v programu Horizont Evropa, který je klíčovým programem EU sloužícím k financování výzkumu, vývoje a inovací. Zavazuje se k naplňování cílů zejména v oblasti rovnosti žen a mužů. Genderovou politiku bude ČHMÚ financovat z vlastních a případně projektových zdrojů. Vedení ČHMÚ bude usilovat o získání dalších finančních prostředků na jeho zdárnou implementaci a rozvoj. Alokované zdroje budou aktuálně převážně z pohledu lidských zdrojů tj. úvazků (tzn. včlenění do pracovní náplně konkrétních zaměstnanců).

# 2. Základní informace o ČHMÚ

## 2.1 Základní údaje o organizaci

Vládním nařízením Československé republiky č. 96/1953 Sb. s účinností od 1. 1. 1954 vznikl dnešní Hydrometeorologický ústav, a to spojením meteorologického ústavu s hydrologií. Český hydrometeorologický ústav je právním nástupcem původního subjektu - Hydrometeorologický ústav, který byl zřízen v roce 1953. V souvislosti s růstem významu ochrany životního prostředí byl v roce 1967 do struktury Hydrometeorologický ústav začleněn třetí obor a to ochrana čistoty ovzduší. ČHMÚ od roku 1955 postupně vytvořila pracoviště s náplní aerologickou, hydroprognozní, publikační, knihovnickou, radioaktivity ovzduší, klimatologickou a technickou. Vznikl i hydrologický odbor pro povodí Moravy a laboratoř ochrany ovzduší.

Na základě rozhodnutí nadřízeného ministerstva byla v roce 1963 zahájena výstavba hydrologických středisek v Brně, Ostravě, Ústí n. Labem, Praze, Hradci Králové, Českých Budějovicích a Plzni, která vytvořila základ dnešních sedmi oborově komplexních poboček ústavu.

V roce 1969 došlo v rámci federativního uspořádání státu k vytvoření Českého a Slovenského hydrometeorologického ústavu se sídlem v Praze a v Bratislavě.

Rozvoj Českého hydrometeorologického ústavu (ČHMÚ) kontinuálně pokračoval. Činnost zahájila observatoř v Praze-Libuši, která je součástí mezinárodní radiosondážní a radiolokační sítě. Za přítomnosti generálního sekretáře Světové meteorologické organizace bylo uvedeno do provozu Regionální telekomunikační centrum v Praze. Byla vybudována nákladná síť automatizovaného imisního monitoringu. V roce 1996 byl do provozu uveden meteorologický radar v lokalitě Skalky na Moravě a na vrcholu Praha v Brdech v roce 2000.

Základním účelem příspěvkové organizace ČHMÚ je vykonávat funkci ústředního státního ústavu České republiky pro obory čistota ovzduší, hydrologie, jakosti vody, klimatologie a meteorologie, jako objektivní odborné služby poskytované přednostně pro státní správu. Tato definice činností je zakotvena ve zřizovací listině Českého hydrometeorologického ústavu, které se provádí Opatřením č. 2/20 Ministerstva životního prostředí (MŽP) o vydání úplného znění zřizovací listiny státní organizace Český hydrometeorologický ústav.

#### **Současné předměty činnosti ČHMÚ:**

- racionálně, věcně a ekonomicky integrovat výkon státní služby;
- zřizovat a provozovat měřicí stanice a sítě s využíváním telekomunikačních sítí (státní pozorovací sítě pro sledování kvalitativního a kvantitativního stavu atmosféry a hydrosféry a příčin vedoucích k jejich znečišťování nebo poškozování);
- odborně zpracovávat výsledky pozorování, měření a monitorování;
- vytvářet a spravovat databáze;
- poskytovat předpovědi a výstrahy;
- provádět a koordinovat vědeckou a výzkumnou činnost.

#### **ČHMÚ na základě zvláštního pověření:**

- Ministerstva kultury ČR vydává a rozšiřuje neperiodické publikace z oblasti odborné literatury; současně vydává a rozšiřuje odborný časopis a další periodika s odborným zaměřením;
- vykonává řadu speciálních funkcí jak vnitrostátních, tak se vztahem k zahraničí;
- je oprávněn provozovat hospodářskou činnost ve vymezených oblastech.

#### **Věda a výzkum na ČHMÚ**

Rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, jako věcně příslušného správního orgánu podle § 33a odst. 1 zákona č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů, ze dne 31. 10. 2017, č. j. MSMT-28920/2017-4 je Český hydrometeorologický ústav zapsán do seznamu výzkumných organizací s právem provádět nezávisle základní výzkum, průmyslový výzkum a experimentální vývoj a veřejně šířit výsledky těchto činností publikováním a transferem znalostí.

ČHMÚ se již dlouhodobě podílí i na řešení řady výzkumných projektů v rámci národních agentur např. Technologické agentury České republiky, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstva zemědělství, Ministerstva vnitra a dalších. Kromě českých výzkumných grantů se ČHMÚ zapojuje i do mezinárodních výzkumných projektů, např. Horizont 2020, projekty Evropské agentury pro životní prostředí, projekty Evropské přeshraniční spolupráce a další.

Od roku 2018 získává ČHMÚ každoročně institucionální podporu od Ministerstva životního prostředí (MŽP) na základě Dlouhodobé koncepce rozvoje výzkumné organizace (DKRVO). V tomto roce byla v souladu s Metodikou 17+ vypracována Metodika hodnocení výzkumných organizací pro poskytování institucionální podpory ze státního rozpočtu ČR na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumným organizacím zřízených MŽP, která specifikuje hodnocení výzkumných organizací v daném resortu. DKRVO ČHMÚ na roky 2018–2022 a 2023–2027 byly připraveny v souladu s Koncepcí výzkumu, vývoje a inovací MŽP na léta 2016 až 2035 s výhledem do roku 2050. DKRVO představuje obecný rámec činnosti výzkumné organizace ČHMÚ na léta 2018–2022 a 2023–2027, kdy na začátku roku je sestavována detailnější Specifikace DKRVO, resp. aktualizace na daný rok, a v závěru každého roku řešení je zpracováno Hodnocení plnění DKRVO za uplynulý rok.

## 2.2 Statistické údaje ČHMÚ s akcentem na genderovou rovnost v rámci lidských zdrojů

### 2.2.1 ČHMÚ obecně

Za posledních šest roků je z dlouhodobého pohledu zastoupení mužů a žen na ČHMÚ poměrně stabilní. Podle statistických údajů se poměry zastoupení mužů a žen pohybují v rozmezí od 40 % do 41 % u žen a od 59 % do 60 % u mužů (Tab. 1).

Tab. 1 Rozložení zastoupení mužů a žen v pracovním kolektivu ČHMÚ

| Personální údaje o zaměstnancích | Rok   |       |       |       |       |       |
|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  |
| Celkový počet zaměstnanců        | 722   | 721   | 749   | 729   | 731   | 726   |
| Ženy                             | 294   | 293   | 305   | 293   | 294   | 295   |
| Muži                             | 428   | 428   | 444   | 436   | 437   | 431   |
| Procentuální zastoupení žen/mužů | 41/59 | 41/59 | 41/59 | 40/60 | 40/60 | 41/59 |

### 2.2.2 DKRVO

I v oblasti dlouhodobé koncepce rozvoje organizace jsou poměry mezi muži a ženami poměrně stabilní. Pohybují se od 32 % do 35 % u žen. Nejnižší procentuální zastoupení žen bylo v prvním roce řešení, a to 32 %. Procentuální zastoupení mužů v rámci DKRVO se pohybuje od 65 % do 68 % (Tab. 2). Zastoupení žen v DKRVO je procentuálně nižší než při porovnání celkového zastoupení žen v organizaci. Z jedenácti výzkumných oblastí v rámci DKRVO tři oblasti koordinují ženy.

Tab. 2 Rozložení zastoupení mužů a žen podílejících se na dlouhodobé koncepci rozvoje výzkumné organizace

| Personální údaje o zaměstnancích             | Rok   |       |       |       |       |
|----------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                              | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  |
| Celkový počet zaměstnanců podílejících DKRVO | 126   | 163   | 160   | 176   | 175   |
| Ženy                                         | 40    | 57    | 56    | 59    | 61    |
| Muži                                         | 86    | 106   | 104   | 117   | 114   |
| Procentuální zastoupení žen/mužů             | 32/68 | 35/65 | 35/65 | 34/66 | 35/65 |

### 2.2.3 Shrnutí statistických údajů ČHMÚ s celostátním průměrem

Ze studie Sociologického ústavu Akademie věd ČR<sup>1</sup> vychází, že každoročně stoupá zastoupení mužů ve všech profesích výzkumu a vývoje. Zastoupení mužů v této oblasti je ve výrazné převaze. Procentuální zastoupení žen mezi výzkumníky bylo v roce 2020 27,6 %, mezi techniky 29,2 % a mezi ostatními

---

<sup>1</sup> Postavení žen v české vědě: Monitorovací zpráva za rok 2020 [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2022 [cit. 2023-07-11]. Dostupné z: [https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2023/01/Monitorovaci-zprava-o-postaveni-zen-ve-vede-za-rok-2020\\_CZ\\_web.pdf](https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2023/01/Monitorovaci-zprava-o-postaveni-zen-ve-vede-za-rok-2020_CZ_web.pdf)

profesemi tvořily ženy 45,8 %. Při porovnání celostátních údajů a údajů ČHMÚ je zastoupení žen ve výzkumu ČHMÚ o několik procentních bodů vyšší nežli je aktuální celostátní průměr.

## 3. Požadavky na plán genderové rovnosti

Gender Equality Plan, tzv. GEP neboli Plán genderové rovnosti, je systematickým nástrojem pro řešení genderové rovnosti v ČHMÚ.

### 3.1 Základní požadavky

GEP musí plnit tyto základní požadavky:

- **Zveřejnění:** GEP ČHMÚ je formální dokument, který je zveřejněný a volně dostupný na webových stránkách organizace včetně podpisu ředitele.
- **Vyčlenění zdrojů:** vyčlenění vlastních zdrojů a odborných znalostí v oblasti genderové rovnosti na realizaci GEP v ČHMÚ.
- **Shromažďování, monitorování údajů a analýza:** evidence statistických údajů o zaměstnaných osobách rozdělených podle genderu a roční vyhodnocení dat, na základě kterých vznikne report o realizaci GEPu v ČHMÚ v daném roce.
- **Školení a vyšší informovanost o problematice genderu:** zvyšování informovanosti a povědomí zaměstnanců o genderové rovnosti, dokumentu genderové rovnosti obecně.

### 3.2 Doporučené oblasti

GEP ČHMÚ by se měl zabývat těmito doporučenými oblastmi:

- rovnováha a vyváženost mezi pracovním, soukromým životem zaměstnanců a organizační kulturou,
- genderová vyváženost ve vedení a rozhodovacích procesech,
- při výběrových řízeních a přijímání nových pracovníků zajištění rovnosti žen a mužů,
- zajištění rovnosti žen a mužů při kariérním růstu a postupu,
- začlenění genderové problematiky do výzkumu,
- opatření proti násilí, které by mohlo vzniknout na základě pohlaví vč. sexuálního obtěžování.

### 3.3 Doporučené fáze

Na diagramu (Obr. 1) níže je názorně představen životní cyklus plánu genderové rovnosti v ČHMÚ. Životní cyklus tohoto dokumentu má celkem čtyři stěžejní fáze: **analýzu stávající situace, vytvoření plánu genderové rovnosti, implementace tohoto plánu do organizace a celkové vyhodnocení zavedeného procesu**. V rámci jednotlivých fází bude probíhat sběr dat a statistik ČHMÚ k problematice genderové rovnosti, analýza procesů a postupů, včetně detekce oblastí, které mohou být dotčeny genderovou diskriminací či znevýhodňováním vybraných skupin pracovníků. Výsledky zjištění budou dále implementovány do chodu organizace, kdy bude docházet i k přehodnocení nastavených systémů a zhodnocení celého procesu zavedení GEP na ČHMÚ v daném intervalu. Výsledkem zhodnocení daného procesu bude i tvorba nového aktualizovaného plánu genderové rovnosti na další pětiletý cyklus.



Obr. 1 Životní cyklus GEP v ČHMÚ

## 4. Způsoby naplňování cílů genderové rovnosti

Vyhodnocení probíhajícího procesu uplatňování GEP bude probíhat v ročním kroku na konci daného roku. Bude probíhat analýza a syntéza informací, jakým způsobem jsou dodržovány zásady a cíle rovných příležitostí. Kontrola a vyhodnocení cílů bude probíhat na základě zprávy za daný rok a výsledky budou projednány na poradě vedení ČHMÚ.

Posouzení genderově strukturovaných dat bude sloužit k identifikaci potencionálně znevýhodněných nebo diskriminovaných jedinců na základě genderu. Toto posouzení bude probíhat na základě níže uvedených indikátorů:

- poměr mužů a žen v organizaci,
- poměr mužů a žen na vedoucích pozicích ČHMÚ na jednotlivých úrovních dle organizační struktury (úseků, oddělení, atd.),
- poměr mužů a žen mezi řešiteli projektů,
- poměr mužů a žen na pozici výzkumného pracovníka,
- srovnání tarifních mezd mezi muži a ženami v odpovídajících kategoriích,
- srovnání příjmů mezi muži a ženami v odpovídajících kategoriích.

V průběhu daného roku mohou probíhat operativní ad-hoc šetření, která budou prováděna na základě zjevně překročených poměrů pohlaví ve sledovaných indikátorech nebo na základě opodstatněného podnětu zaměstnanců či dalších zainteresovaných osob.

Na základě vyhodnocení budou přijímána případná opatření s cílem zabránit diskriminaci na základě genderu.

Jestliže bude zjištěno diskriminační chování na ČHMÚ, daná osoba má právo se domáhat, aby bylo od tohoto jednání upuštěno a byly odstraněny jeho následky. Toto diskriminační genderově podmíněné chování může dotčená osoba oznámit svému nadřízenému, případně vedoucímu pracovníkovi na vyšším

stupni řízení nebo pověřené osobě, která bude zaštiťovat problematiku genderové rovnosti. Vedoucí pracovníci a pověřené osoby problematikou genderové rovnosti mají povinnost se danými podněty od dotčených osob zabývat, informovat vedení ČHMÚ a navrhnout opatření k odstranění nedostatků.

## **5. Klíčové oblasti genderové rovnosti**

### **5.1 Rovnováha a vyváženost mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců**

Je již standardem, který je dán i vnitřními předpisy ČHMÚ, týden dovolené navíc oproti minimálnímu zákonnému rozsahu (tj. celkem pět týdnů dovolené). Toto může přispět a být nápomocné k lepší vyváženosti rodinného a pracovního života zaměstnanců. Dále mají zaměstnanci k dispozici pět dnů zdravotního (indispozičního) volna, které může být částečně také považováno jako benefit pro lepší rovnováhu a vyváženost soukromého a pracovního života. ČHMÚ také nabízí pružnou pracovní dobu nebo možnost udělení neplaceného volna. Již mnoholetou praxí na ČHMÚ je i možnost zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek. Možnost zkrácených úvazků je i vhodnou variantou pro zaměstnance a zaměstnankyně, kteří se vrací zpět do pracovního procesu po rodičovské dovolené. ČHMÚ dále poskytuje příspěvek na dětskou rekreaci.

### **5.2 Genderová vyváženost ve vedení a rozhodovacích procesech**

V interních předpisech ČHMÚ je deklarován zákaz jakékoli diskriminace zahrnující nejen rovnost mezi muži a ženami, ale i jinými potencionálně znevýhodněnými skupinami zaměstnanců. Management ČHMÚ při výběru vedení nebere v úvahu genderové charakteristiky zaměstnance, ale zaměřuje se na kvalifikaci, schopnosti, dovednosti, celkovou otevřenost a další kvalitativní ukazatele.

### **5.3 Genderová vyváženost při výběrových řízeních a přijímání nových pracovníků**

Zaměstnanci, kteří jsou přijímáni v rámci výběrových řízení, jsou vybíráni na základě jejich kvalifikace a odbornosti bez ohledu na jejich věk, pohlaví, národnost či barvu pleti. Dalšími důležitými parametry pro výběr zaměstnanců jsou jejich „měkké“ dovednosti, jako je komunikativnost, schopnost spolupráce v týmu a další.

### **5.4 Zajištění rovnosti žen a mužů při kariérním růstu a postupu**

V rámci kariérního postupu jednotlivých zaměstnanců není brán zřetel na jakákoliv genderová kritéria. Rozhodujícími parametry jsou kvalifikace, odbornost, znalost dané problematiky, schopnosti, dovednost, spolehlivost, schopnost spolupráce v týmu, komunikativnost, organizační schopnosti, atd.

### **5.5 Začlenění genderové problematiky do výzkumu**

Při výzkumné činnosti a tvorbě výzkumných týmů není brán zřetel na genderovou dimenzi. Tvorba výzkumných a projektových týmů a skupin je postavena zásadně na kritériích odborných, dovedností, schopností a pracovní vytíženosti zaměstnanců.

## 5.6 Opatření proti násilí, které by mohlo vzniknout na základě pohlaví vč. sexuálního obtěžování

Vedoucí pracovníci a zainteresované osoby v genderové problematice mají povinnost reagovat na případná zjištěná diskriminační jednání. Mají oprávnění se domáhat, aby bylo od takového jednání upuštěno, neopakovalo se a došlo i k odstranění následků.

## 6. Zdroje pro realizaci Plánu genderové rovnosti

Gesci problematiky genderové rovnosti a plánu genderové rovnosti bude mít pod záštitou Úsek ředitele ČHMÚ – manažer kvality.

Pokud ČHMÚ nezíská jiné finanční zdroje pro realizaci a tvorbu GEP, budou pro uvedené účely použity finanční prostředky z vlastních zdrojů organizace.

## 7. Monitorování a vyhodnocování

Jednou z klíčových fází v rámci životního cyklu tohoto dokumentu je pravidelné monitorování a vyhodnocování implementace dokumentu GEP. Každoročně probíhá hodnocení realizace, tzn. plnění plánu aktivit a opatření, které má ve výsledku vliv na pokrok v genderové problematice ČHMÚ ve vztahu ke stanoveným cílům.

Kontrola a vyhodnocení za daný rok probíhají na konci daného roku. Výsledkem je roční hodnotící zpráva, která definuje závěry z daného procesu monitorování a vyhodnocování. Výstupy z tohoto procesu jsou projednány na poradě vedení.

Cílem vyhodnocení je poskytnutí informací o tom, jakého pokroku bylo dosaženo po implementaci tohoto dokumentu. Celý komplexně nastavený životní cyklus tohoto plánu může ukázat: v jakých oblastech je vhodné zvýšit úsilí či stanovit nové priority, zda je potřeba provést změny plánu v důsledku nepředvídaných nebo neočekávaných změn podmínek, atd. Celý dokument včetně případných změn bude zveřejňován na webových stránkách ČHMÚ.

Plán genderové rovnosti byl schválen statutárním orgánem, tj. ředitelem a je volně přístupný na internetových stránkách ČHMÚ:

Datum: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Mgr. Mark Rieder  
ředitel

## 8. Plánované aktivity a opatření

V tabulce 3 je uveden přehled plánovaných aktivit a opatření, které mají přispět ke genderové rovnosti v ČHMÚ.

Tab. 3 Plánové aktivity a opatření v rámci plánu genderové rovnosti

| Cíl                                                                    | Aktivita/opatření                                                                                                            | Časový rámec | Zodpovědný útvar                    | Realizační útvar                           | Indikátor dosažení cíle                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Zveřejnění plánu genderové rovnosti                                    | Uveřejnění GEP na webu ČHMÚ                                                                                                  | Q3-4/ 2023   | Úsek ředitele ČHMÚ: Manažer kvality | Úsek IT, ŘAS Brno (příprava dokumentu)     | Zveřejnění na webových stránkách                                                                 |
| Zvýšení informovanosti o genderové problematice                        | Uvádění informací o GEPu do interních dokumentů                                                                              | 2023/2024    | Úsek ředitele ČHMÚ: Manažer kvality | Manažer kvality, ŘAS Brno                  | Zveřejnění informací o dokumentu GEP v zápisech z porady, newsletteru VaV a dalších materiálech. |
| Školení zaměřené na genderovou problematiku                            | Monitoring a identifikace dostupných možností školení a forem k problematice genderu.                                        | Q1/2024      | Úsek ředitele ČHMÚ: Manažer kvality | ŘAS Brno                                   | Začlenění do plánu školení.                                                                      |
| Institucionální řešení incidentů                                       | Ustanovení pověřené osoby na ČHMÚ, která bude danou oblast incidentů zajišťovat.                                             | Q4/2023      | Úsek ředitele ČHMÚ: Manažer kvality | Vedení organizace na návrh manažer kvality | Stanovení pověřené osoby.                                                                        |
| Zkvalitnění průběhu procesu hodnocení a výběru zaměstnanců             | Školit vedoucí pracovníky a pracovníce ve vedení hodnotících rozhovorů, managementu lidských zdrojů a tvorba osobních plánů. | Q2/2024      | Úsek ředitele ČHMÚ: Manažer kvality | Všichni manažeři jako součást vedení lidí  | Realizace školení a rozhovorů vedoucích se zaměstnanci. Tvorba osobních plánů.                   |
| Reporting                                                              | Příprava zprávy poskytující statistický přehled o stavu zastoupení mužů a žen ve vybraných kategoriích.                      | Q3/2024      | Úsek ředitele ČHMÚ: Manažer kvality | ŘAS Brno, PAM                              | Dokument s analýzou genderových údajů ČHMÚ.                                                      |
| Zpráva o plnění GEP, pravidelné zhodnocení a jeho případná aktualizace | RPV provede posouzení aktuálnosti dokumentu, navrhne a odsouhlasí případné změny.                                            | Q4/2024      | Úsek ředitele ČHMÚ: Manažer kvality | ŘAS Brno                                   | Projednání v rámci RPV a případné vydání aktualizace dokumentu.                                  |