

**Centrum dopravního výzkumu, v. v. i.**

---

**Plán genderové rovnosti CDV 2026-2028**

Datum zpracování: 23. 3. 2026

## Obsah

Obsah.....	2
1. Úvod.....	3
2. Shrnutí evaluační fáze.....	3
3. Procesní požadavky plánu genderové rovnosti .....	3
4. Plánované aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů.....	4
5. Monitoring a hodnocení .....	4
6. Závěr .....	4
Příloha č. 1 – Akční plán k Plánu genderové rovnosti CDV 2026-2028 .....	5

## 1. Úvod

**Plán genderové rovnosti CDV 2026-2028** je druhým plánem genderové rovnosti (dále také jen „plán GEP“) Centra dopravního výzkumu, v. v. i. (dále také jen „CDV“) a navazuje na *Plán genderové rovnosti Centra dopravního výzkumu, v. v. i. na roky 2022-2025*. Nový plán GEP vymezuje další kroky směřující k systematickému uplatňování genderové perspektivy napříč všemi oblastmi činnosti instituce. Východiskem pro jeho přípravu byly výsledky genderového auditu uskutečněného na konci roku 2025 ve spolupráci Genderovým informačním centrem NORA, o. p. s.

## 2. Shrnutí evaluační fáze

Díky *Plánu genderové rovnosti Centra dopravního výzkumu, v. v. i. na roky 2022-2025* se dále rozvíjelo vstřícné pracovní prostředí CDV. Podařilo se např.:

- zřídit a formálně ustanovit pozici koordinátora/ky genderové rovnosti,
- aktualizovat a v interním dokumentu ukotvit pravidla pro práci na dálku,
- dále rozšířit podporu pečujících osob, včetně zřízení zázemí pro děti,
- posílit transparentní nábor,
- realizovat analýzu rovného odměňování, přičemž zjištěný očištěný gender pay gap byl pod hranicí 5 %,
- projít externím genderovým auditem bez zjištění zásadních pochybení.

Podrobné zhodnocení 1. etapy GEP je popsáno v závěrečné zprávě k *Plánu genderové rovnosti Centra dopravního výzkumu, v. v. i. na roky 2022-2025*.

V rámci provedeného genderového auditu bylo provedeno plošné dotazníkové šetření, do něž se zapojilo cca 75 % zaměstnaných. Dále byly realizovány skupinové a individuální rozhovory a analyzovány interní dokumenty. Audit tak zhodnotil aktuální situaci v instituci a identifikoval oblasti hodné pozornosti a příležitosti ke zlepšení, např.:

- pravidelně opakovat vyhodnocení rovného odměňování, například v ročních intervalech,
- zvážit adekvátní řešení přesčasových hodin, které vzniknou na konci kalendářního měsíce,
- zvýšit povědomí o procesech nahlásování při podezření na sexuální obtěžování, šikanu či jinou formu nevhodného chování, a v této oblasti školit vedení instituce a personální oddělení,
- rozšířit hlouběji praxi používání genderově citlivého jazyka v interní i externí komunikaci – interní dokumenty, sociální sítě apod.

## 3. Procesní požadavky plánu genderové rovnosti

Stejně jako předchozí plán GEP i **Plán genderové rovnosti CDV 2026-2028** splňuje povinné minimální požadavky Evropské komise<sup>1</sup>:

1. **Zveřejnění:** Plán genderové rovnosti CDV 2026-2028 je formální dokument podepsaný ředitelem instituce a zveřejněný na internetových stránkách instituce.
2. **Vyčleněné zdroje:** Na realizaci a implementaci plánu genderové rovnosti budou vyčleněny finanční i lidské zdroje a bude zajištěno prohlubování znalostí v oblasti rovných příležitostí.

---

<sup>1</sup> [Plány genderové rovnosti | NKC - gender a věda \(genderaveda.cz\)](#)

3. **Shromažďování a monitorování údajů:** Instituce shromažďuje údaje o zaměstnaných osobách rozdělené podle pohlaví (příp. genderu) a zveřejňuje je ve svých výročních zprávách a průběžných monitorovacích zprávách k plánu GEP.
4. **Školení:** Instituce zvyšuje povědomí o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnané osoby a osoby s rozhodovací pravomocí, a to mj. formou školení.

## 4. Plánované aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů

Plán genderové rovnosti CDV 2026-2028 se, stejně jako předchozí plán, řídí doporučením Evropské komise a sleduje následujících pět oblastí:

1. Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura;
2. genderová vyváženost ve vedení a rozhodování;
3. genderová rovnost při náboru a kariérním postupu;
4. začlenění genderové dimenze do obsahu vědy a výzkumu;
5. opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování.

Jednotlivé cíle a opatření vedoucí k jejich naplnění jsou pak definovány v Akčním plánu GEP, který je Přílohou č. 1 tohoto dokumentu.

## 5. Monitoring a hodnocení

Naplňování jednotlivých cílů Plánu genderové rovnosti CDV 2026-2028 bude průběžně monitorováno a kontrolováno pověřenými osobami (pracovní skupinou), odpovědnými za plnění tohoto plánu. Jednou ročně, a to v 1. čtvrtletí následujícího kalendářního roku, bude průběžné naplňování plánu vyhodnoceno formou Průběžné monitorovací zprávy o naplňování Plánu genderové rovnosti. Pokud nebude možné některé aktivity realizovat ve stanoveném časovém horizontu, bude nutné tuto skutečnost vysvětlit a stanovit nový časový rámec pro danou aktivitu. Na základě hodnocení jednotlivých cílů bude instituce rovněž schopna pružně reagovat a v případě zásadních změn i původní návrh plánu optimalizovat.

Celkové hodnocení Plánu genderové rovnosti CDV 2026-2028 je plánováno do konce března 2029.

## 6. Závěr

Plán genderové rovnosti CDV 2026-2028 byl projednán a schválen vedením instituce.

V Brně dne .....

.....  
Ing. Jindřich Frič, Ph.D., MBA  
ředitel instituce

Příloha č. 1 – Akční plán k Plánu genderové rovnosti CDV 2026-2028

ORGANIZAČNÍ KULTURA A SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA					
Oblast	Cíle	Opatření/akce	Odpovědnost	Termín	Indikátory
Organizační kultura	<b>Institucionální zabezpečení agendy genderové rovnosti.</b>	Vzdělávání koordinátora/ky genderové rovnosti (KGR) v oblasti rovných příležitostí.	Personální oddělení (PEO)	průběžně	Koordinátor/ka genderové rovnosti se účastní min. 1x ročně školení/workshopu.
	<b>Monitoring a podpora rovných příležitostí v rámci CDV.</b>	Sběr segregovaných dat a monitoring naplňování plánu genderové rovnosti.	KGR, PEO	průběžně; 1Q/2027+	Zveřejnění průběžné monitorovací zprávy plánu genderové rovnosti.
		Realizovat genderový reaudit za účelem kontroly rovných příležitostí a identifikaci případných nedostatků k dalšímu nastavení plánu genderové rovnosti.	KGR	12/2028	Závěrečná zpráva z genderového auditu.
	<b>Nastavení užívání genderově citlivého jazyka a genderově citlivou komunikaci uvnitř i vně instituce.</b>	Zajistit užití genderově sensitivního jazyka v interních dokumentech.	KGR, PEO, právní oddělení (PRO)	12/2027	Aktualizované dokumenty jsou zveřejněny v intranetu (IIS).
		Zvýšit povědomí o používání genderově citlivého jazyka při komunikaci uvnitř i vně instituce, vč. sociálních sítích, a to i na vizuální a symbolické úrovni formou školení, příručky nebo zařazení tématu do Manuálu jednotného vizuálního stylu CDV.	PEO, KGR	průběžně	Osoby, zveřejňující obsah za CDV, jsou min. 1x proškoleny na používání genderově citlivého jazyka.
			KGR, Oddělení marketingu	12/2026	Příručka/aktualizovaný „manuál“ je zveřejněn/a v IIS.
<b>Zvýšení povědomí o významu genderové rovnosti u zaměstnaných osob.</b>	Školení pro zaměstnané osoby problematice genderové rovnosti a o nevědomých předsudcích a stereotypch.	KGR	průběžně	Nově zaměstnané osoby jsou proškoleny pře IIS, školení pro všechny je opakováno 1x za 2 roky.	
Podpora sladování	<b>Management mateřské a rodičovské dovolené,</b>	Tvorba a rozvoj Rodičovského informačního portálu se základními informacemi k MD/RD, dokumenty, informacemi k dění v CDV, nabídky	PEO	12/2026 – spuštění	Rodičovský portál je spuštěn a pravidelně aktualizován.

<b>v souladu s Konceptí Keep in Touch<sup>2</sup></b>	vzdělávacích a dalších aktivit a možné spolupráce.		průběžně	
	Vytvoření článku nebo příručky pro zaměstnané s postupy vztahujícími se k MD/RD – povinnosti a práva před odchodem, během kariérní přestávky a při návratu do zaměstnání.	PEO	12/2026	Článek zveřejněn v Interním zpravodaji a na Rodičovském portálu / Příručka zveřejněna v IIS
	Vytvoření příručky pro vedoucí s informacemi o pracovních podmínkách a právech těhotných zaměstnankyň a osob na kariérní přestávce, postupech při odchodu na MD/RD a návratu do zaměstnání.	PEO	12/2026	Příručka zveřejněna v IIS
	Pořádání každoročních rozhovorů s osobami na kariérní přestávce k dalšímu profesnímu nasměrování a také k získání zpětné vazby od zaměstnance/kyně.	PEO	1x ročně do 31. 1.	Zápis z rozhovoru uložený v osobní složce zaměstnance/kyně
	Podpora vzdělávání osob na kariérní přestávce – nabídka rozvojových aktivit 1x ročně.	PEO	průběžně	Počet proškolených osob.
<b>Sjednocení podmínek pro práci z domova tam, kde náplň práce tento druh práce umožňuje.</b>	Analýza možnosti zavést jednotná a transparentní pravidla pro možnost práce z domova s přihlédnutím k charakteru práce, platná napříč všemi org.jednotkami, a jejich případná implementace do interních předpisů.	PEO	12/2027	Zveřejnění aktualizovaného Pracovního řádu/Pracovního pokynu v intranetu.
<b>Vyřešit přesčasové hodiny, které vzniknou na konci měsíce.</b>	Analýza možnosti čerpání náhradního volna z přesčasových hodin v následujícím období, případně ukotvení pravidel v interním dokumentu.	PEO	12/2026	Zveřejnění aktualizovaného Pracovního řádu v intranetu.

<sup>2</sup> V rámci projektu NOVA - Návrátové granty CDV (reg. č. CZ.02.01.01/00/24\_037/0013790)

### GENDEROVÁ VYVÁŽENOST VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ

Oblast	Cíle	Opatření/akce	Odpovědnost	Termín	Indikátory
Podpora žen ve vedení a orgánech instituce	Vytváření podmínek pro větší genderovou rovnováhu ve vedoucích a rozhodovacích funkcích a poradních orgánech.	Podporovat ženy ke kandidatuře na členství ve vedoucích a rozhodovacích funkcích a poradních orgánech (vč. rady instituce apod.).	PEO / Vedení instituce	průběžně	Šíření informací o volných pozicích a příležitostech s důrazem na rovné příležitosti.
		Monitorovat formální postupy přihlášení, kandidatur a výběru členů/členek z pohledu podpory zájmu žen o účast v těchto pozicích.	PEO / Vedení instituce	průběžně	Formální postupy jsou monitorovány.

### GENDEROVÁ ROVNOST V NÁBORU A KARIÉRNÍM RŮSTU

Oblast	Cíle	Opatření/akce	Odpovědnost	Termín	Indikátory
Genderová rovnost v náboru	Zkvalitňování průběhu výběrových řízení z hlediska rovných příležitostí.	Monitoring průběhu výběrových řízení z hlediska rovných příležitostí – zváni jsou uchazeči/ky ze všech genderových skupin (nebude-li to na úkor kvalifikace) <sup>3</sup>	PEO	průběžně	Zápis o výběrovém řízení je pořízen a uložen na PEO.
		Zajistit genderově vyvážené složení výběrových komisí, proškolených na zásady OTM-R politiky.	PEO	průběžně	Členové/ky komise jsou uvedeni v zápisu o výběrovém řízení.

<sup>3</sup> Důvody pro přípustnost rozdílného zacházení stanoví § 6 a §7 Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

Rovné odměňování a monitoring kariérního růstu	Zajistit spravedlivé a transparentní odměňování a podmínky pro kariérní růst v souladu se směrnicí EU o transparentním odměňování.	Pravidelné analýzy rovného odměňování prostřednictvím nástroje LOGIB (1x ročně).	PEO	1x ročně do 31. 1.	Závěrečná zpráva z analýzy.
		Aktualizace interního mzdového předpisu a zpřesnění podmínek pro dosažení definovaných kariérních stupňů.	PEO / Vedení instituce	31. 12. 2026 <sup>4</sup>	Aktualizovaný Mzdový řád je zveřejněn v IIS.

#### INTEGRACE GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU

Oblast	Cíle	Opatření/akce	Odpovědnost	Termín	Indikátory
Integrace genderové dimenze do výzkumu	Zvýšení povědomí výzkumníků/ic o významu, smyslu a způsobu začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání.	Školení a informace pro výzkumníky/ice k tématu integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu.	PEO	průběžně	Všechny nově zaměstnané osoby jsou seznámeny se školením a příručkou v IIS, pro stávající zaměstnané je školení opakováno 1x za dva roky.

<sup>4</sup> Případně v termínu adekvátně účinnosti zákonné úpravy – implementace do české legislativy.

## OPATŘENÍ PROTI GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉMU NÁSILÍ VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ

Oblast	Cíle	Opatření/akce	Odpovědnost	Termín	Indikátory
Opatření proti podmíněnému násilí a obtěžování	<b>Prevence nevhodného chování na pracovišti – šikany, genderové podmíněného násilí, sexuálního obtěžování a dalšího nevhodného chování a zajištění bezpečného pracoviště. Aktivní řešení nežádoucího chování na pracovišti.</b>	Vytvoření interního dokumentu k nevhodnému chování na pracovišti, vč. genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování, vč. postupu řešení takového chování.	PEO	31. 12. 2026	Směrnice/příručka je a zveřejněna v IIS.
		Školení pro vedoucí, vedení instituce i personální oddělení k postupu při podezření na sexuální obtěžování, šikanu či jinou formu nevhodného chování, a to i v oblasti prevence.	PEO	průběžně	Alespoň 1 školení pro dotčené osoby.