

MUNI

**Plán
genderové rovnosti
Masarykovy univerzity
na léta 2022–2024**

Plán genderové rovnosti Masarykovy univerzity na léta 2022–2024

(Gender Equality Plan MU – GEP MU)

PREAMBULE

Vedení Masarykovy univerzity následuje cíle Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů na léta 2020–2025 (Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025) a Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021–2024. MU bude pro podporu genderové rovnosti realizovat rozmanitá opatření jako součást strategického závazku univerzity vzhledem k principům transparentnosti, rovnosti a zodpovědnosti a současně vzhledem ke sladění pracovního a osobního života všech svých zaměstnanců a studentů. Uvedený závazek bude univerzita naplňovat na úrovni svých součástí a také prostřednictvím aktivit univerzity jako celku. Na realizaci budou s fakultami spolupracovat jednotlivé odborné útvary Rektorátu MU. Vše bude probíhat na základě Plánu genderové rovnosti MU (Gender Equality Plan) na období 2022–2024. Plán poskytuje rámec pro rozvoj a realizaci účinných opatření pro dosažení cílů v prioritních oblastech genderové rovnosti na MU a v rámci součástí MU.

STRATEGICKÝ KONTEXT

MU uznává, že jejím nejcennějším přínosem jsou lidé a dosažení jejího poslání závisí na výkonu, obětavosti, profesionalitě a schopnostech zaměstnanců a studentů. I když MU již dosáhla značného pokroku při vytváření spravedlivého, flexibilního a genderově vyváženého pracovního prostředí, bude i nadále pěstovat organizační kulturu, v níž budou zaměstnanci a studenti mít stejné příležitosti ve všech oblastech. Pro dosažení tohoto strategického cíle bude univerzita vytvářet adekvátní institucionální nástroje, realizovat a finančně podporovat aktivity uvedené v tomto Plánu genderové rovnosti MU (Gender Equality Plan) pro léta 2022–2024, které jsou v souladu s vizí a cíli Strategického záměru Masarykovy univerzity na léta 2021–2028.

VÝCHODISKA PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

Opatření v oblastech Plánu genderové rovnosti jsou navržena na základě výsledků a doporučení genderových auditů realizovaných součástmi MU v období 03–07/2021, které se týkaly následujících oblastí: proměna organizační kultury; kombinace práce a rodičovství; nábor a výběr; funkční postup; vyrovnané příležitosti žen a mužů ve vedoucích pozicích; opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám násilí; zahrnutí genderové dimenze do výzkumu a inovací; studium a studentská populace; sběr a monitoring genderově rozlišených dat; alokace lidských a finančních zdrojů pro řešení problematiky genderové rovnosti. Zjištění uvedená v závěrečných zprávách z genderových auditů v jednotlivých tematických oblastech jsou podpořena obsahovou analýzou dokumentů, analýzou statistických dat, výsledky z dotazníkových šetření, skupinových diskusí s vybranými skupinami osob, z individuálních a skupinových rozhovorů. Výsledky jednotlivých genderových auditů jsou východiskem pro tento Plán genderové rovnosti MU (dále jen GEP MU).

IMPLEMENTACE A ODPOVĚDNOST

Na úrovni vedení MU je určen garant pro genderovou rovnost, který bude při naplňování aktivit GEP MU spolupracovat s ostatními prorektory a zejména se součástmi MU a zástupci relevantních odborů z Rektorátu MU. Garantem je prorektor pro personální a akademické záležitosti, ve spolupráci zejména s prorektorkou pro záležitosti studentů a absolventů. O své činnosti a dosažených výsledcích v plnění GEP MU bude garant pravidelně informovat vedení MU, zásadně pak formou výroční zprávy z této oblasti, včetně návrhů opatření na další období pro naplňování cílů a aktivit GEP MU. Výroční zpráva bude přístupná i vedení jednotlivých součástí MU a také všem zaměstnancům a studentům univerzity.

OBLASTI PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

1. PROMĚNA VNITŘNÍ KULTURY ORGANIZACE

Univerzita a její součásti budou podporovat organizační kulturu a pracovní a studijní prostředí, které zahrnují tyto oblasti: vize a cíle organizace a genderová rovnost, genderově vyvážená propagace a marketing, genderová perspektiva, pokud jde o pracovní podmínky a zvažování odchodů z akademické sféry, systém hodnocení vědecké a pedagogické práce, zahraniční mobilitu, oblast vytváření vnitřních předpisů, interní a externí komunikaci MU a jejích součástí.

2. GENDEROVÁ ROVNOVÁHA VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ

Univerzita a její součásti budou podporovat zlepšení příležitostí ke genderové rovnováze ve vedení a rozhodování.

3. KOMBINACE PRÁCE A RODIČOVSTVÍ

Univerzita a její součásti budou usnadňovat a dále podporovat flexibilní formy práce a také vytváření podmínek pro zabezpečení péče o děti a rodinné příslušníky, které zaměstnancům umožní sladit pracovní a rodinné povinnosti.

4. NÁBOR, VÝBĚR A FUNKČNÍ POSTUP

Univerzita a její součásti budou realizovat nábor a výběr bez genderových předsudků na základě principů OTM – R (Open – Transparent – Merit Based Recruitment, tj. Otevřený a transparentní nábor a výběr na základě kvalit a kompetencí – dále jen OTMR). V rámci funkčního postupu budou usilovat o rozvoj a udržení genderově rozmanité pracovní síly vytvořením systému talent managementu, systému kariérní podpory a mentoringu zvláště pro začínající vědkyně.

5. OPATŘENÍ PROTI SEXUÁLNÍMU OBTĚŽOVÁNÍ A DALŠÍM FORMÁM GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉHO NÁSILÍ

Univerzita a její součásti budou rozvíjet preventivní opatření proti vzniku šikany či sexuálního obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí alepší proces podávání stížností, doplněný o možnost mediace a poradenských a konzultačních služeb pro spravedlivé řešení vzniklých případů.

6. INTEGRACE GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A INOVACÍ

Univerzita a její součásti budou usilovat o propagaci a integraci genderové dimenze ve výzkumu a inovacích a výuce prostřednictvím podpory genderově vyvážených výzkumných týmů; budou popularizovat výzkumné výsledky dosažené ženami a výzkumy zohledňující genderová témata.

7. SBĚR A MONITORING GENDEROVĚ ROZLIŠENÝCH DAT

Univerzita a její součásti vytvoří systém sběru a pravidelného vyhodnocování genderově rozlišených dat v oblastech GEP MU.

8. ALOKACE LIDSKÝCH A FINANČNÍCH ZDROJŮ PRO ŘEŠENÍ PROBLEMATIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI

Univerzita a její součásti budou v rámci svých ročních rozpočtů vytvářet adekvátní zdroje pro implementaci navržených opatření pro podporu genderové rovnosti ve všech oblastech GEP MU.

Plán genderové rovnosti MU (GEP MU) pro léta 2022–2024 – opatření a akce

1. Proměna organizační kultury

(garant – prorektor pro personální a akademické záležitosti ve spolupráci s příslušnými prorektory a odbory RMU)

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín / období	Indikátory
Zavést politiku genderové rovnosti MU	Vytvoření a zveřejnění Plánu genderové rovnosti (GEP MU) na léta 2022–2024 v podobě formálního dokumentu Každoroční zveřejnění zprávy o naplňování cílů GEP MU dle určených indikátorů	Zaměstnanci Studenti Veřejnost Grantové agentury	12/2021 Každoročně	Zveřejněn GEP MU Zveřejněna zpráva o naplňování cílů GEP MU pro daný rok
Zpracovat ustanovení reflektující genderovou rovnost do vnitřních předpisů a institucionálních norem	Zahrnutí genderové dimenze do relevantních vnitřních norem MU, jakož i směrnic, příkazů a opatření v rámci jejich tvorby a aktualizací	Zaměstnanci Studenti Veřejnost	2022–2024 Průběžně, dle potřeby	Relevantní vnitřní předpisy MU a jiné institucionální normy reflektují principy genderové rovnosti
Zvýšit osvětu a povědomí o problematice genderové rovnosti	Vhodné doplnění stávajících aktivit rozvoje a vzdělávání zaměstnanců o genderová témata, realizace přednášek a workshopů na genderová témata zaměřená na zvýšení vnímavosti této problematiky	Zaměstnanci Vyučující Vedoucí zaměstnanci Studenti	Od 01/2023+	Počet přednášek a workshopů obsahujících téma genderu a počet zúčastněných zaměstnanců a studentů
Identifikovat a řešit případnou genderovou nerovnost v odměňování	Realizace analýzy odměňování z pohledu genderové rovnosti pomocí vhodného analytického nástroje Na základě analýzy odměňování z pohledu genderové rovnosti v případě potřeby aktualizovat Vnitřní mzdový předpis	Zaměstnanci	12/2023 12/2024	Výsledky analýzy Vnitřní mzdový předpis MU – případná aktualizace

Modernizovat průběh a výstupy hodnotícího procesu u akademických a neakademických zaměstnanců	Provéřít stávající systém hodnocení akademických a neakademických zaměstnanců V hodnocení akademické práce zohlednit přerušení kariéry z důvodu mateřství a rodičovství a jiné relevantní genderové aspekty	Zaměstnanci	Do 12/2023	Revize systému hodnocení zaměstnanců MU (v případě potřeby, na základě analýzy) Upravený online nástroj EVAK
---	--	-------------	------------	---

2. Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování

(garant – prorektor pro personální a akademické záležitosti ve spolupráci s příslušnými prorektory a odbory RMU)

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín/ Období	Indikátory
Vytvářet podmínky pro větší genderovou rovnováhu ve vedoucích funkcích a poradních orgánech	Kde je relevantní (většina rozhodovacích orgánů MU je volená, tudíž kontrolovaná), prověřit formální postupy přihlášení, kandidatur a výběrů členů z pohledu podpory zájmu žen o účast v těchto pozicích Předem daný jasný termín i časový rámec u pravidelných schůzek orgánů a komisí na MU v rámci pracovní doby	Zaměstnanci Studenti	06/2023+	Budou prověřeny formální postupy při kandidaturách a výběrech do vedoucích a rozhodovacích rolí jako i poradních orgánů a doplněny o případná doporučení Doporučení předáno organizátorům schůzek orgánů a komisí na MU
Zlepšení genderové rovnováhy ve vedení a rozhodování	Rozvíjet a posílit principy vyrovnaného přístupu k zastoupení žen a mužů ve vedoucích či rozhodovacích pozicích a poradních orgánech v klíčových dokumentech univerzity a součástí při respektu k možnostem součástí MU	Zaměstnankyně Studentky	12/2023+	Sledovat podíl žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a poradních orgánech

3. Kombinace práce a rodičovství

(garant – prorektor pro personální a akademické záležitosti ve spolupráci s příslušnými prorektory, kvestorkou a odbory RMU)

Cíl	Opatření / popis akce		Cílová skupina	Termín/ Období	Indikátory
Zavedení managementu mateřské/rodičovské dovolené a podpory sladění práce a rodiny	Definování všech opatření na podporu sladění práce a rodiny, nabízených ze strany univerzity v jednom vnitřním dokumentu		Zaměstnanci v situacích odchodu na mateřskou a rodičovskou dovolenou a návratu z ní	12/2023	Vytvořen dokument o možnostech podpory práce a rodičovství

	Aktualizace příručky MU „Mateřská dovolená, otcovská poporodní péče a rodičovská dovolená v kostce“			12/2022	Aktualizovaná příručka pro zaměstnance
Zohledňovat možnosti práce z domova pro zlepšení sladění pracovního a osobního života	Využívat všechny zákonné možnosti v rámci celouniverzitní směrnice upravující podmínky práce z domova, které zaměstnancům umožní sladit pracovní a rodinné (osobní) povinnosti		Zaměstnanci	2022+	Počet /podíl zaměstnanců využívajících ustanovení směrnice upravující podmínky práce z domova
Rozšířit možnosti péče o malé děti	Podporovat stávající dětské skupiny a zřídit minimálně jedno další zařízení pro hlídání malých dětí (dětskou skupinu) pro součásti v širším centru Brna		Zaměstnanci s malými dětmi	12/2022 a průběžně dále	Stávající zařízení podporováno a jedno nové zařízení vybudováno v brněnském centru
Zjišťovat pravidelně potřeby zaměstnanců pečujících o závislé osoby	Organizace diskusí zaměřených na zjištění potřeb zaměstnanců pečujících o závislé osoby (např. stárnoucí rodiče) včetně potřeby psychologického poradenství		Zaměstnanci pečující o závislé osoby	06/2023+ každý další rok	Realizována diskuse a zjištěny potřeby v daném roce
Institucionální podpora pro pečující osoby	Na základě analýzy potřeb vytvořit programy podpory pro pečující osoby		Zaměstnanci v roli pečující osoby	12/2023 a dále	Rozsah a obsah realizovaných opatření podpory pro pečující osoby

4. Nábor, výběr a funkční postup

(garant – prorektor pro personální a akademické záležitosti ve spolupráci s příslušnými prorektory a se součástmi MU)

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín/Období	Indikátory
Rozvíjet genderově korektní postup při náboru a výběru	Doplnění doporučení pro genderově korektní postup během náboru a výběru v připravovaných univerzitních předpisech (Řád výběrového řízení – ŘVŘ) a následných metodikách pro nábor a výběr v součástech MU	Zaměstnanci zapojení do náboru a výběru	09/2022	Řád výběrového řízení (ŘVŘ) na úrovni MU a prováděcí předpisy na úrovni součástí obsahují všechny principy řešení v rámci HR Award, pravidel OTM-R, která se týkají náboru a výběru
Usilovat o genderově vyvážené složení komisí ve výběrovém řízení	V Řádu výběrových řízení MU nastavit explicitně požadavek na vyvážené složení výběrových komisí odpovídající oboru a povaze pracovišť	Zaměstnanci zapojení do náboru a výběru	09/2022	Řád výběrových řízení MU – aktualizace Odkaz na web
Podporovat vyrovnaný kariérní růst a postup žen a mužů	Vytvořit a zavést Kariérní řád na univerzitní úrovni Rozšířit služby Kariérního centra pro zaměstnance MU Poskytovat specifickou podporu zaměstnancům – semináře pro psaní grantových žádostí, podpora v	Zaměstnanci	Q4/2023 Od roku 2023+ Od roku 2023+	Kariérní řád MU – nový dokument Odkaz na web Rozsah a obsah poskytovaných služeb Kariérního centra pro zaměstnance Počet realizovaných aktivit a školení

	<p>roli hlavních řešitelů/řešitelek, podpora při osvojování vůdčích schopností, mentoringové programy, semináře zaměřené na problematiku genderové dimenze v obsahu výzkumu apod.</p> <p>Definovat konkrétní opatření pro aktivní podporu rodičů vracějících se z RD/MD a za účelem restartu vědecké kariéry</p>		12/2022	<p>Počet proškolených osob</p> <p>Vytvořený dokument Odkaz na web</p>
Rozšířit grantové schéma GAMU Career Restart	Zachovat rozpočet grantu a zajistit tím jeho dosažitelnost pro stálý okruh vědců/vědkyň, kteří/ktelé přerušili/y svou kariéru ve výzkumu, a usnadnit tak jejich návrat k vědecké kariéře	Vědci/vědkyně vracějící se do práce po přerušení kariéry ve výzkumu	Od rozpočtu na rok 2022+	Počet udělených grantů Objem přidělených finančních prostředků pro schéma GAMU Career Restart
Podporovat ženy vědkyně v jejich funkčním postupu	Na úrovni součástí a univerzity podporovat mentoringové programy specificky pro ženy vědkyně	Zaměstnankyně / akademické pracovnice	Do konce roku 2023+	Na jednotlivých pracovištích součástí podporovány osoby v roli mentora
Podporovat ženy vědkyně v jejich funkčním postupu	Na univerzitní úrovni pořádat konference podporující ženy ve vědě a konference o ženách ve vědě	Zaměstnankyně / akademické pracovnice	Od roku 2022+ průběžně	Rozsah a obsah konferencí a jiných akcí na téma ženy ve vědě
Podpora kariérního rozvoje	Upravit webové stránky MU a součástí, které by obsahovaly informace o možnostech kariérního růstu a postupu pro zaměstnance	Zaměstnanci	Do konce roku 2023	Webové stránky zaměřené na kariéru na MU

5. Opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí

(garant – prorektor pro personální a akademické záležitosti ve spolupráci s prorektorkou pro záležitosti studentů a absolventů a příslušnými odbory RMU)

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín/ Období	Indikátory
Získat expertní podporu pro návrh a realizaci opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí	<p>Zapojení nezávislých expertů do zpracování studie a návrhu opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí včetně sdílení mezinárodní dobré praxe v této oblasti</p> <p>Sběr informací o výskytu a dopadech sexuálního obtěžování v rámci univerzity</p> <p>Šetření výskytu a dopadů sexuálního obtěžování a dalších forem genderově podmíněného násilí pravidelně opakovat</p>	Zaměstnanci Studenti Veřejnost	<p>01/2023</p> <p>Do 06/2023</p> <p>Od roku 2023+</p>	<p>Zpracovaná expertní studie zaměřená na opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí</p> <p>Realizované šetření v rámci MU (vhodnou formou)</p> <p>Pravidelně se opakující šetření</p>

Institucionální řešení incidentů	Vytvoření jasného postupu pro oběti, pachatele a pachatelky, svědky a svědkyně sexuálního obtěžování včetně popisu dopadů a postihů a jejich zakotvení v příslušných univerzitních předpisech a nástrojích (Panel pro rovné příležitosti, Etická komise MU)	Zaměstnanci Studenti	12/2022	Vytvořen předpis upravující institucionální řešení incidentů a postihů + aktualizace relevantních univerzitních předpisů
Zlepšit proces informovanosti o podávání stížností	Zlepšení informovanosti zaměstnanců a studentů o stávajících postupech při podávání stížností Upravit příslušné webové stránky MU	Zaměstnanci Studenti	12/2022+	Realizována informační kampaň Upraveny příslušné webové stránky
Preventivní osvětová kampaň zaměřená na témata sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí	Osvěta ve formě přednášek, seminářů, workshopů Vytvoření informačního letáku	Zaměstnanci Studenti	Od roku 2023	Realizovaná informační kampaň Počet vzdělávacích akcí Počet účastníků Web, leták
Poskytovat podporu zaměstnancům při řešení obtížných pracovních situací	Podpořit možnost využívat psychologické poradenství pro všechny zaměstnance MU	Zaměstnanci	Od konce roku 2022+	Psychologické poradenství je k dispozici i zaměstnancům
Institucionální řešení incidentů	Promyšlení institutu nezávislého odborného poradce na úrovni univerzity, na kterého by se mohli obracet zaměstnanci a studenti, kteří pojmou podezření, že se stali obětí šikany, sexuálního obtěžování nebo jiných forem genderově podmíněného násilí (provázáno s dalšími nástroji MU)	Zaměstnanci Studenti	Od roku 2023+	Služby nezávislého odborného poradce jsou k dispozici zaměstnancům i studentům
Zamezení vzniku konfliktů	Obohacení adaptačního kurzu Orientation week, organizovaného Centrem zahraniční spolupráce, o školení pro zahraniční studenty zaměřené na téma interkulturních rozdílů	Studenti	Od roku 2023+	Počet realizovaných akcí a počet účastníků
Zamezení vzniku konfliktů	Proškolení akademických i neakademických zaměstnanců v tématu interkulturních rozdílů	Zaměstnanci	Od roku 2023+	Počet realizovaných školení a počet účastníků

6. Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací

(garant – prorektor pro personální a akademické záležitosti ve spolupráci s prorektorkou pro výzkum a doktorské studium, prorektorem pro vzdělávání a kvalitu a příslušnými odbory RMU)

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín/ Období	Indikátory
Osvěta o genderové dimenzi ve výzkumu a výuce	Doplnění, případně inovace stávajících platform podpory vědců a vědkyň, jako jsou Freshers, Freshers workshops, Letní škola pro doktorandy, školení ke grantovým programům, školení	Zaměstnanci Studenti	Od roku 2023 integrovat průběžně do jednotlivých aktivit	Počet realizovaných akcí Počet a struktura proškolených osob Vytvořena metodika genderové dimenze ve výzkumu

	k celouniverzitním projektům; metodika akcí doplněna o genderová témata ve vědě, výuce a výzkumu (zohlednění genderu ve výzkumném záměru a designu výzkumu a složení řešitelských týmů apod.)			
Podpora integrace genderového rozměru do vzdělávacích aktivit	Snaha o doplnění stávajících aktivit, školení a dalších akcí o genderovou dimenzi	Zaměstnanci	Průběžně od roku 2022	Počet realizovaných akcí Počet a struktura proškolených osob
Zajištění rovných podmínek při hodnocení projektů ve vědě a výzkumu	Genderová vyrovnanost v hodnoticích komisích interních projektů s přihlédnutím k možnostem a při zachování hlavního kritéria odbornosti	Zaměstnanci Studenti	Od roku 2023	Interní metodika Sběr dat o složení hodnoticích komisí a řešitelských týmů

7. Sběr a monitoring genderově rozlišených dat

(garant – prorektor pro personální a akademické záležitosti ve spolupráci s příslušnými prorektory a odbory RMU)

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín/ Období	Indikátory
Vytvořit systém sběru a pravidelného vyhodnocování dat v oblasti genderové rovnosti	Definovat sady indikátorů, jejich popis a zdroje, pro metodiku sběru genderově rozlišených dat tak, aby probíhala ve všech součástech srovnatelným způsobem a při respektu k principu intersektionality Poskytnout a rozvíjet nástroje pro sběr a analýzu genderově rozlišených dat (rozvoj aplikací v IS MUNI a využívání mezinárodního nástroje pro genderový audit a monitoring dat, za účelem porovnání praxe MU s mezinárodním prostředím)	Zaměstnanci příslušných odborů a součástí MU	Definice do 12/2022, sledování od 2023 12/2022+	Vytvořený dokument / vytvořená metodika MU Existují a jsou využívány IT a jiné nástroje pro sběr a analýzu genderově rozlišených dat
Zavést roční sledování genderově rozlišených dat	Roční sledování genderově rozlišených dat a jejich zveřejňování	Zaměstnanci Studenti Veřejnost	Od roku 2023	Existuje ucelený soubor genderově rozlišených statistik ve všech oblastech GEP MU

8. Alokace lidských a finančních zdrojů pro řešení problematiky genderové rovnosti

(garant – prorektor pro personální a akademické záležitosti ve spolupráci se součástmi univerzity, příslušnými prorektory, kvestorkou a příslušnými odbory RMU)

Cíl	Opatření / popis akce	Cílová skupina	Termín/ Období	Indikátory
Institucionální zabezpečení agendy genderové rovnosti	Na úrovni vedení MU je určen garant pro genderovou rovnost, tedy prorektor pro personální a akademické záležitosti, který bude při naplňování aktivit GEP MU spolupracovat s ostatními členy vedení MU, se součástmi MU a zástupci relevantních odborů z RMU, na Odboru pro personální řízení bude vytvořena dostatečná kapacita pro podporu této nové agendy	Zaměstnanci Studenti Veřejnost	V průběhu roku 2022	Na RMU a součástech univerzity působí garanti agendy genderové rovnosti
Vytvořit zdroje pro implementaci GEP MU	Zajistit finanční zdroje pro realizaci opatření v oblastech GEP MU	Zaměstnanci Studenti Veřejnost	Rozpočet rok 2022+	Zajištěný rozpočet pro financování aktivit GEP MU na léta 2022–2024