EVALUAČNÍ ZPRÁVA

PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI
za období 2022-2026

Gender Equality Plan (GEP)

Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava

Vypracovala: Mgr. Kateřina Kaňoková CSR/gender konzultantka
Období: Březen 2026

Obsah

1. ÚVOD 3
2. MANAŽERSKÉ SHRNUTÍ 4
3. METODIKA A INSTITUCIONÁLNÍ RÁMEC EVALUACE 5
4. HODNOCENÍ REALIZACE GEP VŠB-TUO 2022-2026 7
   - 4.1. ORGANIZAČNÍ KULTURA 7
   - 4.2 GENDEROVÁ VYVÁŽENOST VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ 12
   - 4.3 GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU 15
   - 4.4 SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO/OSOBNÍHO ŽIVOTA 19
   - 4.5 ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ 23
   - 4.6 OPATŘENÍ PROTI GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉMU NÁSILÍ VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ 26
5. SHRNUTÍ VŠECH DOPORUČENÍ PRO NAVAZUJÍCÍ GEP 2026-2030 30
6. ZÁVĚR 34

1. Úvod

Gender Equality Plan Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava pro období 2022-2026 představoval první systematicky koncipovaný institucionální rámec zaměřený na podporu genderové rovnosti, rovného zacházení a vytváření inkluzivního pracovního a studijního prostředí na univerzitě. Jeho vznik reagoval jak na evropské strategické priority v oblasti gender equality, zejména v návaznosti na požadavky Evropské komise a programu Horizon Europe, tak současně na potřebu postupně integrovat principy rovnosti žen a mužů do klíčových oblastí řízení univerzity, personální práce, pracovních podmínek, výzkumného prostředí i institucionální kultury.

Gender Equality Plan (dále GEP) byl koncipován v návaznosti na širší strategické dokumenty univerzity a opíral se o tehdejší analytické poznatky, interní data, institucionální potřeby i evropské metodické rámce pro podporu genderové rovnosti ve vysokoškolském prostředí. Současně navazoval na principy rozvoje lidských zdrojů, transparentního řízení a modernizace pracovního prostředí, které se v průběhu sledovaného období dále promítaly také do dalších strategických dokumentů univerzity.

Evaluační zpráva navazuje na toto první implementační období a představuje souhrnné zhodnocení průběhu realizace jednotlivých opatření, aktivit a institucionálních změn, které byly v rámci GEPu postupně rozvíjeny. Jejím účelem je zmapovat dosažený vývoj v jednotlivých tematických oblastech, shrnout stav naplnění stanovených opatření, identifikovat oblasti, ve kterých došlo k významnému posunu, i témata, která vyžadují další systematický rozvoj.

Cílem evaluační zprávy je souhrnně zhodnotit průběh implementace GEPu v uplynulém období, vyhodnotit stav naplnění plánovaných opatření, posoudit jejich institucionální dopad a formulovat doporučení pro navazující období 2026-2030. Hodnocení je zaměřeno nejen na míru realizace jednotlivých aktivit, ale také na jejich udržitelnost, propojení s dalšími strategickými procesy univerzity a možnosti dalšího rozvoje.

Evaluační zpráva současně slouží jako odborný podklad pro přípravu navazujícího GEPu VŠB-TUO pro období 2026-2030, který bude reflektovat zkušenosti z prvního implementačního období, aktuální potřeby univerzity i nové strategické priority v oblasti personálního rozvoje, rovného zacházení a kvality pracovního a studijního prostředí.

V tomto smyslu představuje evaluační zpráva důležitý spojovací rámec mezi dosavadní realizací genderové politiky univerzity a novým plánovacím obdobím. Nejenže shrnuje předchozí zkušenosti, ale současně vytváří podklad pro formulaci realistických a institucionálně ukotvených opatření, která lze dále rozvíjet v navazujícím období.

Zpráva vychází z principu, že genderová rovnost nepředstavuje jednorázové opatření, ale dlouhodobý proces institucionálního rozvoje, který vyžaduje průběžné vyhodnocování, adaptaci opatření a aktivní zapojení různých úrovní univerzitního řízení.

Mužský gramatický rod použitý v dokumentu označuje osobu jakéhokoliv genderu.

2. Manažerské shrnutí

Evaluační zpráva k plnění GEPu VŠB-TUO za období 2022-2026 ukazuje, že univerzita v průběhu prvního implementačního období významně pokročila v systematickém rozvoji oblasti genderové rovnosti, rovných příležitostí a podpory kvalitního pracovního i studijního prostředí. Ve většině tematických oblastí se **podařilo naplnit plánovaná opatření a současně upevnit stabilní institucionální rámec**, který se postupně stal součástí běžného fungování univerzity.

Významným posunem bylo zejména postupné promítnutí principů genderové rovnosti do interních dokumentů, personálních procesů, komunikačních nástrojů i širších strategických aktivit univerzity. Oblast rovných příležitostí se přirozeně propojila s dalšími rozvojovými procesy, zejména s implementací strategie HRS4R, podporou transparentního řízení lidských zdrojů, rozvojem sociálního bezpečí, wellbeingem i nově připravenou *Strategií rozvoje a vzdělávání zaměstnanců VŠB-TUO* pro období 2026-2028.

Pozitivně lze hodnotit také skutečnost, že řada opatření byla nastavena jako dlouhodobě udržitelné procesy. Patří sem například obnovený pravidelný monitoring spokojenosti a potřeb zaměstnanců a studujících, práce s genderovými statistikami, podpora flexibilních forem práce, rozvoj otevřenějších personálních procesů, činnost ombudsosob či podpora zaměstnanců v různých životních situacích.

První implementační období současně vytvořilo důležitý základ pro další systematický rozvoj. V některých oblastech již univerzita dosáhla stabilního institucionálního ukotvení, v jiných se otevírá prostor pro další rozvoj, zejména v oblasti širší informovanosti zaměstnanců a podpory návratů po kariérních přestávkách, rozvoje genderové dimenze ve výzkumu a pokračujícího vzdělávání v oblasti rovných příležitostí.

Doporučení formulovaná v evaluační zprávě proto navazují na již dosažený pokrok a představují odborný podklad pro přípravu navazujícího GEPu VŠB-TUO pro období 2026-2030, v jehož rámci budou dále rozpracována do konkrétních opatření odpovídajících aktuálním potřebám univerzity a jejím strategickým prioritám.

3. Metodika a institucionální rámec evaluace

Evaluační zpráva vychází z interních dokumentů univerzity, výstupů jednotlivých aktivit realizovaných v období 2022-2026, relevantních strategických dokumentů, webových podkladů a průběžného institucionálního monitoringu. Hodnocení bylo provedeno formou tematického mapování jednotlivých prioritních oblastí GEP, se zaměřením na stav plnění aktivit, jejich institucionální dopad a návaznost na další rozvojové procesy univerzity.

Evaluační zpráva byla zpracována jako souhrnné kvalitativní zhodnocení implementace opatření obsažených v GEPu VŠB-TUO pro období 2022-2026. Hodnocení se opírá o kombinaci dokumentové analýzy, posouzení realizovaných aktivit a reflexe zkušeností relevantních aktérů zapojených do procesu implementace.

Podkladem pro zpracování evaluační zprávy byla především analýza strategických a metodických dokumentů univerzity, interních směrnic, personálních materiálů, výstupů souvisejících s realizací jednotlivých opatření a dalších dokumentů vztahujících se k implementaci plánu genderové rovnosti v uplynulém období.

Významným zdrojem informací byly také rozhovory se zástupci univerzity, zejména s kvestorkou univerzity, a dále se zaměstnanci zapojenými do realizace vybraných opatření. Zjištění z těchto rozhovorů umožnila doplnit dokumentovou analýzu o institucionální kontext a praktické poznatky z implementace jednotlivých aktivit.

Mezi analyzované podklady patřily zejména:

- Gender Equality Plan VŠB-TUO 2022-2026,
- relevantní strategické dokumenty univerzity,
- interní personální a metodické dokumenty,
- dokumenty související s implementací strategie HRS4R,
- evidence realizovaných aktivit v jednotlivých oblastech GEP.

Hodnocení bylo provedeno podle tematických oblastí původního GEPu tak, aby byla zachována kontinuita mezi plánovanými opatřeními a jejich reálnou implementací.

Pro potřeby evaluace byly jednotlivé aktivity posuzovány podle kategorií stavu plnění:

Stav plnění	Charakteristika
Splněno	Aktivita byla realizována v plném rozsahu
Částečně splněno	Aktivita byla částečně splněna, část realizace bude posunuta do dalšího období
Nesplněno	Aktivita nebyla realizována, realizace bude posunuta do dalšího období

Vedle samotného stavu plnění je součástí hodnocení také posouzení přínosu jednotlivých opatření a identifikace oblastí, které vyžadují další systematický rozvoj.

Implementace prvního GEPu současně představovala významný krok směrem k systematičtějšímu začlenění principů genderové rovnosti do strategického řízení univerzity. V průběhu období 2022-2026 docházelo postupně k rozvoji institucionálních mechanismů umožňujících realizaci plánovaných opatření a k propojování témat genderové rovnosti s dalšími oblastmi institucionálního rozvoje, zejména v oblasti personální politiky, pracovních podmínek, komunikace a kvality pracovního prostředí.

Významným podpůrným institucionálním rámcem byla v tomto období rovněž implementace strategie **HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers)** a získání ocenění European Commission **HR Award**. Tento proces přispěl k systematickému posilování kvality péče o lidské zdroje, transparentnosti personálních procesů a profesionalizaci pracovního prostředí v oblasti výzkumu.

Implementace strategie HRS4R přinesla univerzitě posílení kvality řízení lidských zdrojů, podporu profesního rozvoje výzkumných pracovníků, větší transparentnost výběrových řízení, zvýšení institucionální prestiže i posílení mezinárodní atraktivity univerzity. V kontextu implementace GEPu představovala tato strategie významný podpůrný rámec zejména v oblastech rovného přístupu při náboru, transparentnosti kariérního postupu a kvality pracovních podmínek.

Zkušenosti z prvního implementačního období současně ukazují, že některé aktivity již získaly stabilní místo v institucionální praxi, zatímco jiné oblasti vyžadují další systematické rozpracování v navazujícím období.

4. Hodnocení realizace GEP VŠB-TUO 2022-2026

Následující kapitola přináší souhrnné hodnocení realizace GEPu VŠB-TUO podle jednotlivých tematických oblastí, které byly v rámci plánu pro období 2022-2026 definovány jako klíčové pro rozvoj genderové rovnosti na univerzitě.

U každé oblasti je nejprve stručně připomenut její původní záměr a institucionální význam v rámci GEP, následně je uveden přehled hlavních realizovaných aktivit a jejich stav plnění v hodnoceném období. Součástí každé kapitoly je rovněž shrnující komentář, který hodnotí dosažený posun, identifikuje významné institucionální souvislosti a upozorňuje na oblasti vhodné pro další rozvoj.

Hodnocení vychází z analýzy dostupných interních dokumentů, realizovaných aktivit, relevantních výstupů univerzity a z informací získaných v průběhu rozhovorů s odpovědnými osobami. Cílem této části je nejen zhodnotit míru naplnění plánovaných opatření, ale současně vytvořit věcný základ pro formulaci doporučení pro navazující GEP na období 2026-2030.

4.1. Organizační kultura

Oblast organizační kultury představovala v rámci GEP VŠB-TUO pro období 2022-2026 jednu ze základních oblastí institucionálního rozvoje, neboť vytváření otevřeného, respektujícího a inkluzivního pracovního a studijního prostředí je předpokladem pro dlouhodobé uplatňování principů genderové rovnosti v dalších personálních i akademických procesech univerzity.

Cílem této oblasti bylo zejména posilovat institucionální kulturu založenou na principech rovného zacházení, transparentní komunikace, vzájemného respektu a prevenci diskriminačních či nerovných mechanismů v pracovním a studijním prostředí.

Plánovaná opatření byla zaměřena především na systematické sledování vybraných genderových ukazatelů, podporu transparentnosti personálních procesů, pravidelné mapování spokojenosti zaměstnanců a studujících, posilování institucionální komunikace tématu rovných příležitostí a rozvoj vzdělávacích aktivit v oblasti genderové rovnosti, diverzity a sociální bezpečnosti.

Součástí plánovaných aktivit bylo také ukotvení principů rovných příležitostí v klíčových interních dokumentech univerzity, rozvoj podpůrných personálních nástrojů a vytváření institucionálních podmínek pro dlouhodobé začleňování principů rovnosti do každodenní praxe univerzity.

Oblast organizační kultury byla současně koncipována jako průřezová priorita s návazností na širší personální a strategické procesy univerzity, včetně rozvoje kvalitního pracovního prostředí, transparentního řízení a podpory bezpečné a respektující institucionální kultury.

Plánovaná opatření v této oblasti současně přirozeně navazovala na další strategické dokumenty univerzity, zejména na akční plán strategie HRS4R a Strategický záměr univerzity, v nichž jsou obdobně akcentovány principy kvalitního pracovního prostředí, rozvoje lidských zdrojů, transparentnosti a podpory inkluzivní institucionální kultury.

Stav plnění hlavních aktivit v oblasti Organizační kultury za období 2022-3/2026

Opatření	Plánovaná Aktivita	Stav plnění	Komentář
Vedení genderových statistik u zaměstnanců VŠB-TUO.	Pravidelné mapování a vedení gender statistik a informace ve *Výroční zprávě VŠB-TUO.*	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	Genderové statistiky byly/jsou realizovány v roční periodicitě a jsou zveřejňovány v rámci *Výročních zpráv VŠB-TUO.*
Vedení genderových statistik u studujících VŠB-TUO.	Pravidelné mapování a vedení gender statistik a informace ve Výroční zprávě VŠB-TUO.	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	Genderové statistiky byly/jsou realizovány v roční periodicitě a jsou zveřejňovány v rámci *Výročních zpráv VŠB-TUO.*
Monitoring spokojenosti a potřeb u zaměstnanců a studujících.	Obnovení/pokračování v pravidelném mapování spokojenosti a potřeb.	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	Pravidelný monitoring spokojenosti a potřeb probíhal v roční periodicitě, prezentace výsledků monitoringu byla zasílána na zaměstnance i studující. V monitoringu se plánuje pokračovat i nadále.
Deklarace podpory rovných příležitostí v klíčových dokumentech a na webu VŠB-TUO.	Implementace podpory rovných příležitostí a vymezení se proti diskriminaci do klíčových dokumentů: *Pracovní řád, Vnitřní mzdový předpis, Etický kodex, Kolektivní smlouva.* Deklarace podpory rovných příležitostí na webu VŠB-TUO vytvořením sekce *Rovné příležitosti.*	**SPLNĚNO** **SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	Podpora rovných příležitostí byla implementována do všech klíčových dokumentů. Byla vytvořena sekce Rovné příležitosti v rámci oblasti *Strategie a společenská odpovědnost*, kde jsou komunikovány klíč. dokumenty, týkající se tématu.
Aktualizace systému hodnocení s cílem nastavení transparentnosti.	Spuštění systému hodnocení zaměstnanců. Aktualizace mzdového předpisu (zařazování zaměstnanců do mzdových tříd). Školení k hodnocení zaměstnanců pro vedoucí zaměstnance.	**SPLNĚNO** **SPLNĚNO** **SPLNĚNO** a dále	Byl spuštěn systém hodnocení zaměstnanců. Byl aktualizován *Vnitřní mzdový předpis.* Proběhlo školení vedoucích zaměstnanců k oblasti hodnocení.

		průběžně plněno	Školení a podpora ŘLZ bude probíhat dále.
Mapování genderové (ne)rovnosti v odměňování.	Realizace analýzy odměňování (pro interní potřeby) z pohledu genderové rovnosti.	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	Pravidelně realizováno a ukotveno jako pravidelný bod programu vedení.
Podpora personálního útvaru a pracovní skupiny pro RP v oblasti rovných příležitostí, genderu a diverzity.	Realizace vzdělávacího workshopu na téma *„Rovné příležitosti a gender v kostce – jak efektivně implementovat RP do praxe organizace?“*	**SPLNĚNO**	Workshop byl realizován pro PS pro rovné příležitosti a byla poskytnuta prezentace.
Podpora rozšíření znalostí v oblastech rovných příležitostí, genderu a diverzity, měření spokojenosti.	Realizace vzdělávacího workshopu na téma „Rovné příležitosti, Gender, GEP, příklady dobré praxe, měření spokojenosti zaměstnanců (sociorating)“.	**SPLNĚNO**	Byla realizována akce *WUNI (Women at UNIversity*), v rámci které proběhla série přednášek na téma rovné příležitosti mužů a žen, ženy ve vědě a spokojenost zaměstnanců).
Podpora v oblasti sociální bezpečnosti na VŠB-TUO.	Provedení interního auditu v oblasti sociální bezpečnosti na VŠB-TUO.	**SPLNĚNO**	V období duben-květen 2022 proběhl interní audit *„Sociální bezpečí na univerzitě*“.
	Sdílení informací v této oblasti s ostatními VŠ formou jednání.	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	V roce 2022 byl ve spolupráci s 25 VŠ v ČR realizován projekt *Sociální bezpečí.* Výstupem byl souhrn doporučení pro univerzity.
	Osvěta v oblasti sociální bezpečnosti.	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	Osvěta na webu VŠB-TUO, článek v časopise *Akademik.*

Souhrnné vyhodnocení oblasti Organizační kultury za období 2022-2026

V oblasti organizační kultury bylo v průběhu implementace GEPu VŠB-TUO dosaženo výrazného institucionálního posunu, a to jak v oblasti systematického ukotvení principů rovných příležitostí do vnitřního fungování univerzity, tak také směrem ven, k veřejnosti i studujícím. **Všechny plánované aktivity byly v hodnoceném období realizovány a v řadě případů byly nastaveny jako součást pravidelně probíhajících procesů**.

Stabilně se vedou **genderové statistiky jak u zaměstnanců, tak u studujících, včetně jejich každoročního zveřejňování ve *Výročních zprávách* univerzity**. Pravidelný monitoring přispívá k vytvoření základní datové opory pro další rozhodování v oblasti rovných příležitostí a umožňuje průběžně sledovat vývoj v jednotlivých oblastech institucionálního fungování.

Významným krokem bylo rovněž pokračující **mapování spokojenosti a potřeb zaměstnanců i studujících,** které bylo v hodnoceném období realizováno pravidelně a jehož výsledky byly komunikovány směrem k univerzitní komunitě. Tím byl posílen princip otevřené zpětné vazby a vytváření podkladů pro další rozvoj pracovního a studijního prostředí.

V institucionální rovině došlo k důležitému **ukotvení podpory rovných příležitostí v klíčových interních dokumentech univerzity**, zejména v pracovněprávních a etických předpisech. Současně byla **vytvořena samostatná sekce *Rovné příležitosti* na webových stránkách univerzity**, která přispívá k větší transparentnosti a viditelnosti tématu.

Pozitivně lze hodnotit také realizaci systémových opatření v oblasti transparentnosti personálních procesů, zejména **spuštění systému hodnocení zaměstnanců**, aktualizaci vnitřního mzdového předpisu a související podporu vedoucích pracovníků prostřednictvím školení. Tato opatření **přispěla ke kultivaci personálního řízení a posílení transparentního přístupu** v oblasti hodnocení a odměňování.

Za významný posun lze považovat i **pravidelné mapování genderové rovnosti v odměňování**, které bylo ukotveno jako součást interních analytických procesů univerzity.

Důležitou součástí rozvoje organizační kultury byla rovněž **realizace vzdělávacích a osvětových aktivit zaměřených na rovné příležitosti, gender a diverzitu**, včetně podpory pracovní skupiny pro rovné příležitosti a realizace aktivit typu WUNI (Women at UNIversity), které přispěly ke zvýšení povědomí o tématu v univerzitním prostředí.

Významné institucionální ukotvení získala také **oblast sociální bezpečnosti,** kde byl v roce 2022 realizován interní audit s názvem Sociální bezpečí, navazující spolupráce s ostatními vysokými školami a průběžná osvětová činnost.

Celkově lze konstatovat, že oblast organizační kultury se v prvním implementačním období stala systémově rozvinutou oblastí GEPu, přičemž řada opatření již přešla do režimu pravidelně udržovaných institucionálních procesů.

Doporučení pro navazující GEP 2026-2030

Pro další období se doporučuje navázat na již vytvořené institucionální základy a zaměřit se především na prohlubování kvality a systematizaci již zavedených opatření.

Pro navazující období se doporučuje:

- nadále pokračovat v pravidelném vedení genderových statistik a jejich využívání při strategickém rozhodování;
- rozvíjet analytickou práci s výsledky monitoringu spokojenosti zaměstnanců a studujících tak, aby byly ještě více využívány pro cílené nastavování opatření;

- průběžně aktualizovat interní dokumenty v návaznosti na vývoj legislativy, institucionálních potřeb a nových témat v oblasti rovnosti a diverzity;
- dále posilovat vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti rovného zacházení, leadershipu a inkluzivního řízení;
- dále rozvíjet a posilovat vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti hodnocení – motivace a zpětné vazby;
- pokračovat v pravidelném sledování genderových aspektů v oblasti odměňování a personálních procesů;
- dále rozvíjet oblast sociální bezpečnosti a systematickou komunikaci tématu směrem k celé univerzitní komunitě;
- podporovat viditelnost tématu rovných příležitostí prostřednictvím interní komunikace, sdílení dobré praxe a cílených osvětových aktivit;
- pro navazující období bude současně vhodné více propojit oblast organizační kultury s dalšími strategickými procesy univerzity, zejména s personální politikou, rozvojem leadershipu a institucionální podporou wellbeingu.

4.2 Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Oblast genderové vyváženosti ve vedení a rozhodování představovala v rámci GEPu VŠB-TUO pro období 2022-2026 jednu z dalších prioritních oblastí. Vycházela z předpokladu, že vyváženější zastoupení žen a mužů ve vedení přispívá ke kvalitnějším rozhodovacím procesům, širší perspektivě při řízení organizace a posilování moderní institucionální kultury založené na respektu, odbornosti a rovnosti příležitostí.

Cílem této oblasti bylo podporovat vyrovnaný přístup k zastoupení žen a mužů ve vedoucích a rozhodovacích funkcích na různých úrovních řízení univerzity a současně vytvářet podmínky, které umožňují transparentní profesní růst zaměstnanců na základě jasně definovaných pravidel a kritérií.

Plánovaná opatření byla zaměřena zejména na pokračující sledování genderového zastoupení ve vedoucích pozicích, podporu motivace žen k výkonu vedoucích funkcí, rozvoj mentoringových a osvětových aktivit a posilování manažerských kompetencí vedoucích pracovníků v oblasti leadershipu, rovného zacházení a vedení týmů. Součástí plánovaných aktivit bylo také sdílení dobré praxe prostřednictvím prezentace zkušeností žen ve vedoucích funkcích, podpora interní komunikace tématu diverzity ve vedení a vytváření prostoru pro další rozvoj institucionálního prostředí podporujícího genderově vyvážené rozhodování.

Oblast genderové vyváženosti ve vedení a rozhodování byla současně koncipována v návaznosti na širší personální a strategické procesy univerzity a přirozeně se propojovala také s implementací akčního plánu HR Award, který v oblasti pracovních podmínek, kariérního rozvoje a institucionální kultury podporuje principy rovného zacházení, transparentnosti a rovných příležitostí.

Stav plnění hlavních aktivit v oblasti Genderové vyváženosti ve vedení a rozhodování za období 2022-3/2026

Opatření	Plánovaná Aktivita	Stav plnění	Komentář
Vedení genderových statistik u pozic vedoucích zaměstnanců VŠB-TUO.	Pravidelné mapování a vedení gender statistik na vedoucích pozicích a informace ve *Výroční zprávě VŠB-TUO*.	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	Genderové statistiky u pozic vedoucích zaměstnanců realizovány v roční periodicitě a jsou zveřejňovány v rámci *Výročních zpráv VŠB-TUO.*
Motivace žen pro vykonávání vedoucích pozic na všech pracovištích.	Osvěta o prospěšnosti diverzity a o podpoře žen do vedoucích pozic s prezentací možné podpory ze strany VŠB-TUO. Mentoring ze strany vedoucích zaměstnankyň	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	Pravidelně realizovaná akce *„Ženy pro vědu, věda pro ženy“* (moderovaná diskuze s ženami na vedoucích pozicích, které fungují v diskuzním panelu také jako mentorky).
Podpora vedoucích zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí.	Realizace vzdělávacího workshopu na téma: *„Leadership v kontextu*	**NESPLNĚNO** realizace bude posunuta	V roce 2025 VŠB-TUO pracovala na *Strategii rozvoje a vzdělávání zaměstnanců VŠB-TUO 2026-2028,* v rámci

	rovného zacházení a vedení týmu od A do Z".	do dalšího období	které je plánovaná také podpora rozvoje kompetencí u vedoucích pracovníků, např. v oblasti komunikace, vedení týmu, diverzity apod.

Souhrnné vyhodnocení oblasti Genderové vyváženosti ve vedení a rozhodování za období 2022-2026

V oblasti **genderové vyváženosti ve vedení a rozhodování se v období 2022-2026 pravidelně sledovalo a mapovalo genderové zastoupení ve vedoucích pozicích a tato oblast je součástí průběžného institucionálního monitoringu**. Genderové statistiky byly v roční periodicitě pravidelně zpracovávány a zveřejňovány v rámci *Výročních zpráv VŠB-TUO*, čímž byl zachován základní analytický rámec pro další sledování vývoje zastoupení žen a mužů ve vedoucích a rozhodovacích strukturách univerzity.

Významným posunem v této oblasti byla **realizace aktivit zaměřených na podporu motivace žen k profesnímu rozvoji a vedoucím rolím, zejména prostřednictvím pravidelně realizované akce *Ženy pro vědu, věda pro ženy*.** Tato platforma vytvořila prostor pro sdílení zkušeností žen působících ve vedoucích, odborných a akademických pozicích a současně posílila mentoringový a inspirační rozměr podpory žen v univerzitním prostředí. Diskusní formát těchto setkání přispěl k otevření tématu profesního růstu žen v akademickém a výzkumném prostředí a **podpořil viditelnost ženských profesních vzorů**.

V průběhu hodnoceného období se současně ukázalo, že oblast genderově vyváženého vedení je úzce propojena s širším systémem rozvoje leadershipu, kariérního růstu a personální práce. Přestože plánovaný workshop zaměřený na leadership v kontextu rovného zacházení nebyl v daném období realizován, jeho obsahová potřeba zůstává nadále aktuální a byla nově promítnuta do přípravy dokumentu **Strategie rozvoje a vzdělávání zaměstnanců VŠB-TUO 2026-2028, která již počítá s rozvojem kompetencí vedoucích pracovníků** v oblastech komunikace, vedení týmů, diverzity a moderního leadershipu.

Z hlediska institucionálního rozvoje lze tuto oblast hodnotit jako stabilně nastavenou, avšak s potenciálem dalšího systematického posilování. Pro navazující období bude vhodné více propojit podporu genderové vyváženosti ve vedení s rozvojovými programy pro vedoucí zaměstnance, mentoringovými aktivitami, vzděláváním a cílenou podporou profesního růstu žen v akademickém, výzkumném i manažerském prostředí.

Současně se potvrzuje, že **oblast genderové vyváženosti ve vedení přirozeně navazuje na širší strategické dokumenty univerzity, zejména akční plán strategie HRS4R a Strategický záměr univerzity**, které obdobně akcentují principy rozvoje lidských zdrojů, transparentního kariérního postupu, diverzity a kvalitního institucionálního řízení.

Doporučení pro GEP VŠB-TUO na období 2026-2030

Pro další období se doporučuje navázat na již vytvořené institucionální základy a zaměřit se na práci s využíváním získaných dat (z genderových statistik) a na systematičtější propojení tématu genderové vyváženosti ve vedení a rozhodování s rozvojovými programy.

Pro navazující období se doporučuje:

- zachovat pravidelné sledování genderového zastoupení ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a pokračovat v ročním vyhodnocování dat jako součásti institucionálního monitoringu;
- pracovat se získanými údaji nejen jako s přehledem aktuálního stavu, ale také jako s podkladem pro průběžné sledování vývoje zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních řízení univerzity;
- identifikovat oblasti, ve kterých je zastoupení žen a mužů méně vyvážené, sledovat vývoj tam, kde dochází k pozitivnímu posunu, i tam, kde situace zůstává stabilní, a na základě těchto poznatků cíleně podporovat další rozvoj rovných příležitostí;
- pokračovat v aktivitách podporujících viditelnost žen v akademickém, výzkumném a manažerském prostředí univerzity, zejména prostřednictvím sdílení zkušeností, mentoringových forem podpory a prezentace ženských profesních vzorů;
- dále rozvíjet diskusní a inspirační formáty, které podporují motivaci žen k profesnímu růstu a vedoucím rolím;
- systematičtěji propojit téma genderově vyváženého vedení s rozvojovými programy pro vedoucí zaměstnance, zejména v oblastech leadershipu, komunikace, vedení týmů a práce s diverzitou;
- využít připravovanou *Strategii rozvoje a vzdělávání zaměstnanců VŠB-TUO 2026-2028* jako vhodný rámec pro začlenění principů inkluzivního leadershipu a rovného zacházení do systému profesního vzdělávání;
- pokračovat v posilování institucionální kultury, která podporuje transparentní kariérní růst a rovné příležitosti žen a mužů při zapojování do rozhodovacích procesů.

4.3 Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Oblast genderové rovnosti při náboru a kariérním postupu se v rámci GEPu VŠB-TUO pro období 2022-2026 zaměřovala se na podporu transparentních, nediskriminačních a rovně nastavených personálních procesů univerzity. Vycházela z předpokladu, že způsob náboru nových zaměstnanců, podmínky profesního růstu i nastavení kariérního postupu významně ovlivňují kvalitu pracovního prostředí a možnosti rovného uplatnění všech skupin zaměstnanců.

Cílem této oblasti bylo podporovat transparentní a genderově korektní procesy při obsazování pracovních pozic, zajistit rovný přístup uchazečů k pracovním příležitostem a současně posilovat podmínky pro spravedlivý kariérní rozvoj zaměstnanců v akademickém i neakademickém prostředí univerzity.

Plánovaná opatření byla zaměřena zejména na podporu transparentního výběrového řízení, využívání genderově korektního jazyka při formulaci pracovních inzerátů, sjednocování postupů při náboru nových pracovníků a na udržení interních pravidel, která upravují proces výběru, nástupu a profesního postupu zaměstnanců. Součástí této oblasti byla také podpora kariérního rozvoje studujících prostřednictvím vzdělávacích a poradenských aktivit.

Významnou součást plánovaných aktivit představovalo rovněž posilování podpory kariérního růstu prostřednictvím aktivit PhD akademie a rozvoj činnosti Poradenského a kariérního centra[1], jehož cílem bylo zpřístupnit studujícím informace, poradenství a podporu při profesním směřování.

Oblast genderové rovnosti při náboru a kariérním postupu byla současně koncipována v návaznosti na širší personální a strategické procesy univerzity a přirozeně se propojovala také s implementací akčního plánu strategie HRS4R, který v oblasti pracovních podmínek, transparentního náboru a kariérního rozvoje podporuje principy rovného zacházení, otevřenosti a kvalitního institucionálního prostředí.

[1] Od 1. 9. 2025 došlo ke změně názvu, kdy Kariérní centrum je nově Poradenské a kariérní centrum.

Stav plnění hlavních aktivit v oblasti Genderové rovnosti při náboru a kariérním postupu za období 2022-3/2026

Opatření	Plánovaná Aktivita	Stav plnění	Komentář
Podpora transparentního procesu výběru a přijímání pracovních sil a deklarace rovného a nediskriminačního přístupu.	VŠB-TUO se bude i nadále hlásit k principům *Evropské charty pro výzkumné pracovníky* a *Kodexu chování pro přijímání VaV*.	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	VŠB-TUO se řídí principy *Evropské charty* pro výzkumné pracovníky. Řídí se *OTM-R politikou VŠB-TUO*[2], která je souborem principů a doporučení Evropské komise pro nábor vědeckých a akademických pracovníků a která je zároveň klíčovou součástí strategie HRS4R.
	VŠB-TUO se bude i nadále řídit interními dokumenty, které transparentně ukotvují proces výběru i nástupu nových zaměstnaných osob-(*Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků a určených ostatních zaměstnanců VŠB-TUO*, dokumenty *Z2.1 Výběr nového zaměstnance*, *Z2.2 Nástup nového zaměstnance).*	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	Plánuje se aktualizace ŘVŘ a aktualizace procesu.
Podpora studujících v jejich kariérním postupu.	Realizace workshopů v rámci PhD Akademie, a to také na téma komunikace, (sebe)prezentace aj.	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	Pravidelně realizovány workshopy/ kurzy a akce v PhD Akademii na různá témata, např. komunikace, prezentační kompetence a budování osobní značky, sebekoučink a sebemotivace apod.
Implementace podpory rovného zacházení a genderové korektnosti v oblasti náboru.	Sjednocení inzerce všech inzerovaných pracovních pozic na všech pracovištích (vizuální styl i obsah). Provedení úpravy v šablonách. V rámci všech inzerce využití genderově korektního jazyka.	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	Byla vytvořena a používá se jednotná šablona pro inzerované pozice na webu univerzity, je kontrolována formální správnost inzerce vč. Genderově korektních názvů pozic.

[2] OTM-R politika je soubor principů a doporučení Evropské komise pro nábor vědeckých a akademických pracovníků, který klade důraz na otevřenost, transparentnost a zásadu založenou na zásluhách. Tato politika je klíčovou součástí strategie HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers), jejímž cílem je vytvořit atraktivní, podpůrné a profesionální pracovní prostředí pro výzkumníky. VŠB-TUO se při výběru a náboru nových zaměstnanců řídí základními principy OTM-R.

Podpora vyrovnaného kariérního růstu u mužů a u žen (zaměstnanců i studujících).	Kariérní poradna pro studující VŠB-TUO	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	Poradenské a kariérní centrum nabízí komplexní poradenství, individuální koučink i konzultace. VŠB-TUO podporuje ženy v technických a vědeckých oborech, na Dnech otevřených dveří a dalších náborových akcích.
	Aktualizace webu Kariérního centra v souladu s požadavky genderové rovnosti.	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	Poradenské a kariérní centrum VŠB-TUO nabízí studujícím kompletní balíček poradenství, pomoci, prevence i psychohygieny, a to ve formě široké nabídky akcí, workshopů, webinářů, konzultací, rozvojových programů i aktivit v oblasti wellbeingu.

Souhrnné vyhodnocení oblasti Genderové rovnosti při náboru a kariérním postupu za období 2022-2026

V oblasti genderové rovnosti při náboru a kariérním postupu bylo v období 2022-2026 **zachováno stabilní institucionální nastavení transparentního a nediskriminačního přístupu při přijímání nových zaměstnanců**. VŠB-TUO se i nadále hlásí k principům **Evropské charty pro výzkumné pracovníky** a pokračuje v naplňování principů otevřenosti, transparentnosti a rovného zacházení **v souladu se strategií HRS4R.**

Významným posunem bylo další ukotvení principů OTM-R, které byly promítnuty do personální praxe univerzity a nově **podpořeny také elektronizací náboru nových zaměstnanců.** Současně byly rozvíjeny interní personální dokumenty upravující proces výběru a nástupu nových zaměstnanců a **sjednocena forma pracovních inzerátů včetně využívání genderově korektního jazyka.**

V oblasti kariérního rozvoje **pokračovala univerzita v podpoře studujících prostřednictvím vzdělávacích aktivit realizovaných v rámci PhD Akademie** a prostřednictvím činnosti **Poradenského a kariérního centra VŠB-TUO**, které nabízí poradenství, individuální konzultace a rozvojové aktivity podporující profesní uplatnění.

Pozitivně lze hodnotit také podporu žen při vstupu do technických a přírodovědných oborů. V rámci dnů otevřených dveří a dalších náborových aktivit **univerzita cíleně představuje ženské profesní vzory a podporuje uchazečky v odbourávání stereotypního vnímání technických oborů a jiných vědních oborů**. Současně se potvrzuje rostoucí zájem žen o studium technicky zaměřených programů.

Významným strategickým krokem pro další období bylo vytvoření *Strategie rozvoje a vzdělávání zaměstnanců VŠB-TUO 2026-2028*, která nově systematicky rozvíjí oblast profesního vzdělávání zaměstnanců, leadershipu, soft skills, digitálních kompetencí a podpory kariérního růstu.

Z hlediska institucionálního rozvoje **lze tuto oblast hodnotit jako stabilně nastavenou a dále rozvíjenou,** v přímé návaznosti na personální strategii univerzity, implementaci strategie HRS4R, Strategický záměr univerzity a principy moderní personální práce.

Doporučení pro GEP VŠB-TUO na období 2026-2030

Pro navazující období se doporučuje:

- zachovat a dále rozvíjet transparentní a otevřený systém náboru zaměstnanců v souladu s principy OTM-R, včetně průběžného využívání elektronizace náboru, jednotných postupů a genderově korektní komunikace při zveřejňování pracovních pozic;
- nadále podporovat profesní a kariérní rozvoj zaměstnanců v návaznosti na Strategii rozvoje a vzdělávání zaměstnanců VŠB-TUO 2026-2028, zejména v oblastech odborného vzdělávání, leadershipu, soft skills a manažerských kompetencí;
- pokračovat v podpoře studujících prostřednictvím aktivit Poradenského a kariérního centra VŠB-TUO a PhD Akademie, se zaměřením na profesní orientaci, rozvoj kompetencí a podporu kariérního uplatnění;
- dále rozvíjet aktivity podporující ženy při vstupu do technických a přírodovědných oborů a posilovat prezentaci ženských profesních vzorů v akademickém, výzkumném a technickém prostředí.

4.4 Slaďování pracovního a rodinného/osobního života

Oblast slaďování pracovního a rodinného/osobního života představovala v rámci GEPu VŠB-TUO pro období 2022-2026 významnou součást podpory kvalitního pracovního prostředí, neboť vytváření podmínek pro rovnováhu mezi pracovním a osobním životem patří mezi důležité předpoklady dlouhodobé stability zaměstnanců, jejich pracovní spokojenosti i udržitelného profesního rozvoje.

Cílem této oblasti bylo podporovat takové pracovní podmínky, které zaměstnancům umožní lépe reagovat na různé životní situace, zejména v obdobích péče o děti, blízké osoby nebo při návratu do pracovního procesu po rodičovské či mateřské dovolené. Součástí plánovaných aktivit bylo zachování flexibility pracovních podmínek, podpora dostupných forem péče o děti, rozvoj interní komunikace směrem k pečujícím zaměstnancům a vytváření podmínek pro jejich snadnější pracovní kontinuitu.

V této oblasti byly současně plánovány aktivity zaměřené na podporu zaměstnanců v oblasti prevence přetížení, time managementu, psychohygieny a celkové podpory wellbeingu, a to jak prostřednictvím vzdělávacích aktivit, tak prostřednictvím interních informací a dostupných podpůrných opatření.

Významnou součástí této oblasti byla také podpora komunikace se zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené, včetně snahy o udržení kontaktu s univerzitou, informovanosti o možnostech zapojení do pracovního života a podpory při návratu do zaměstnání.

Oblast slaďování pracovního a osobního života současně přirozeně navazovala na širší personální a strategické procesy univerzity, zejména na rozvoj pracovních podmínek, wellbeing zaměstnanců a podporu rovného přístupu v rámci personální politiky univerzity.

Stav plnění hlavních aktivit v oblasti Slaďování pracovního a rodinného/osobního života za období 2022-3/2026

Opatření	Plánovaná Aktivita	Stav plnění	Komentář
Podpora flexibilních forem práce.	VŠB-TUO se bude i nadále řídit interně nastavenými pravidly pro flexibilní dobu, i nadále bude nabízet možnost zkrácených úvazků.	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	VŠB-TUO dále prezentuje možnosti flexibilní formy práce také v inzercích a na webu, v rámci sekce rovných příležitostí.
Poskytování péče o děti předškolního věku.	Zajištění provozu univerzitní mateřské školy pro děti zaměstnanců a studujících	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	VŠB-TUO nabízí mateřskou školu pro děti zaměstnanců i pro studující – kompletní informace přehledně na webu.
Podpora oblasti slaďování pracovního a rodinného/osobního života (edukace a osvěta).	Realizace vzdělávání workshopu na téma: *„Slaďování a efektivní time management“*	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	V roce 2024 proběhl workshop na dané téma. V rámci Poradenského a kariérního centra je

			nabízena podpora wellbeingu od poradenství s psychology a kouči, přes workshopy až po relaxační aktivity.
Podpora zaměstnanců, kteří potřebují pečovat (o malé děti či osobu blízkou)	Vytvořit nabídku možné podpory a pomoci pečujícím zaměstnancům. Vytvoření kapitoly na toto téma v sekci *Rovné příležitosti.*	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	V rámci sekce *Rovné příležitosti* byla vytvořena záložka *Podpora rovných příležitostí*, kde jsou souhrnně uvedeny všechny nástroje, které mohou využít pečující zaměstnanci.
Aktivní využívání Managementu mateřské a rodičovské dovolené (podpora rodičů na a vracející se z M/R dovolené).	Ve shrnující formě prezentovat všechny informace, týkající se komunikace se zaměstnanci na M/R dovolené; možnosti zapojení se do pracovního procesu v průběhu M/R dovolené.	**ČÁSTEČNĚ SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	Na webu sekce *Podpora rovných příležitostí* připraven dokument *Koncepce slaďování pracovního a osobního života na VŠB-TUO.* Dále v záložce *Podpora rovných příležitostí* jsou prezentovány všechny nástroje, které mohou využít pečující zaměstnanci.

Souhrnné vyhodnocení oblasti Slaďování pracovního a rodinného/osobního života za období 2022-2026

V oblasti slaďování pracovního a rodinného/osobního života bylo v období 2022-2026 zachováno stabilní institucionální nastavení podpory zaměstnanců při kombinaci pracovních a osobních rolí. VŠB-TUO pokračovala v uplatňování flexibilních forem práce, zejména prostřednictvím pružné pracovní doby, možnosti zkrácených úvazků a individuálně dohodnutých forem organizace práce, přičemž tyto možnosti jsou současně aktivně komunikovány i směrem k uchazečům o zaměstnání.

Univerzita systematicky podporuje wellbeing zaměstnanců s důrazem na duševní i fyzické zdraví. V oblasti duševního zdraví jsou realizovány semináře a workshopy zaměřené **na psychohygienu a osobní rozvoj**, doplněné o **možnost využívání tichých zón** pro soustředění a regeneraci v průběhu pracovního dne.

Podpora fyzického zdraví je zajišťována širokou nabídkou pohybových aktivit, přístupem ke sportovištím v areálu univerzity, organizací skupinových seminářů s prvky kompenzačních a relaxačních technik (např. zdravá záda, oční jóga), sportovních akcí a možností využití benefitů, jako je karta MultiSport či zvýhodněné vstupy do fitness center. **Součástí podpory je také prevence zdravotních obtíží** prostřednictvím vzdělávacích aktivit zaměřených na ergonomii práce a zdravý životní styl.

Významným stabilním opatřením v této oblasti zůstává také **provoz univerzitní mateřské školy**, která **představuje důležitý nástroj podpory zaměstnanců i studujících** při zajištění péče o děti

předškolního věku a přispívá k vytváření podmínek pro lepší sladění pracovního, studijního a rodinného života.

V hodnoceném období byla dále **rozvíjena oblast edukace a podpory wellbeingu**, například prostřednictvím workshopu zaměřeného na slaďování pracovního a osobního života a efektivní time management. Současně univerzita rozšiřovala podpůrné **aktivity realizované v rámci Poradenského a kariérního centra VŠB-TUO, které nabízí poradenství, konzultace s psychology a kouči, rozvojové programy i wellbeing aktivity pro studující.**

Pozitivním posunem bylo také **systematičtější zpřístupnění informací pro pečující zaměstnance na webu, prostřednictvím sekce Podpora rovných příležitostí**, kde byly souhrnně zpřehledněny dostupné nástroje podpory a informace k různým životním situacím souvisejícím s péčí o děti nebo osoby blízké.

V oblasti podpory zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené bylo částečně rozvinuto institucionální ukotvení této problematiky prostřednictvím dokumentu ***Koncepce slaďování pracovního a osobního života na VŠB-TUO***, který vytváří základní rámec pro komunikaci, informovanost a podporu návratu do pracovního procesu. Tato oblast současně navazuje i na další rozvoj personální politiky univerzity a na projekty podporující návraty akademických pracovníků po kariérní přestávce, zejména v souvislosti s rozvojem pracovních podmínek, udržitelností akademických kariér a principy HRS4R.

Z hlediska institucionálního rozvoje **lze tuto oblast hodnotit jako stabilně rozvíjenou, s přímou vazbou na strategické dokumenty univerzity**, zejména ***Strategii rozvoje a vzdělávání zaměstnanců VŠB-TUO 2026-2028***, akční plán HRS4R a další interní opatření podporující kvalitní pracovní prostředí, wellbeing a rovné příležitosti.

Doporučení pro GEP VŠB-TUO na období 2026-2030

Pro navazující období se doporučuje:

• zachovat a dále rozvíjet flexibilní pracovní podmínky podporující slaďování pracovního a osobního života, zejména v oblasti pružné pracovní doby, zkrácených úvazků a dalších forem individuální organizace práce;

• pokračovat v rozvoji podpory zaměstnanců pečujících o děti nebo osoby blízké, včetně průběžné aktualizace dostupných informací, podpůrných nástrojů a interní komunikace v této oblasti;

• systematicky posilovat podporu osob vracejících se po mateřské, rodičovské nebo jiné kariérní přestávce, a to napříč všemi kategoriemi zaměstnanců, zejména prostřednictvím včasné komunikace, adaptační podpory, možnosti postupného návratu a návaznosti na profesní rozvoj; současně tuto oblast dále rozvíjet v návaznosti na *Strategii rozvoje a vzdělávání zaměstnanců*

VŠB-TUO, která vytváří prostor pro podporu odborného růstu, doplnění kompetencí a snazší opětovné zapojení zaměstnanců do pracovního procesu po návratu.

• dále rozvíjet wellbeing aktivity, vzdělávání a poradenské služby podporující prevenci přetížení, psychohygienu a dlouhodobou udržitelnost pracovního prostředí, a to jak u zaměstnanců, tak také u studujících.

4.5 Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání

Oblast začleňování genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání představovala v rámci GEPu VŠB-TUO pro období 2022-2026 důležitou součást institucionálního rozvoje v oblasti kvality výzkumného a vzdělávacího prostředí. Genderová dimenze ve výzkumu je v současném evropském kontextu vnímána jako součást kvalitního výzkumného designu, neboť přispívá k přesnějšímu uchopení výzkumných témat, širší interpretaci výsledků a zohlednění různých potřeb uživatelů výsledků výzkumu.

Genderová rovnost ve vzdělávání zahrnuje zejména aktivní odstraňování bariér, podporu inkluze a vytváření rovných podmínek pro ženy, muže i osoby s jinou genderovou identitou.
Důraz je kladen na podporu žen v STEM, rovný přístup k praxím, mobilitám, projektové i laboratorní výuce. Genderová rovnost je nejen otázkou etiky a sociální spravedlnosti, ale také strategická investice do kvality vzdělávání.

Cílem této oblasti bylo podporovat základní orientaci zaměstnanců i studujících v tom, kdy a jak je vhodné genderovou dimenzi do výzkumné a vzdělávací činnosti zahrnovat, a současně postupně posilovat povědomí o významu této problematiky v rámci akademického a výzkumného prostředí univerzity.

Součástí plánovaných aktivit byla zejména osvěta a vzdělávání v oblasti genderu ve vědě a výzkumu, popularizace tématu genderové dimenze ve výzkumném designu a vytváření dostupných informačních podkladů, které mohou zaměstnancům i studujícím pomoci při přípravě výzkumných záměrů, projektů a odborných aktivit.

V této oblasti bylo současně plánováno postupné posilování reflexe genderové dimenze při interních grantových a projektových procesech, zejména s důrazem na to, aby v relevantních případech bylo možné tuto perspektivu zohledňovat již při přípravě, realizaci i hodnocení výzkumných aktivit.

Oblast přirozeně navazovala na širší evropské požadavky v oblasti výzkumu a inovací, zejména na principy programu Horizon Europe a na institucionální rozvoj kvality výzkumného prostředí, který je součástí širší strategie univerzity v oblasti rozvoje vědy, výzkumu a lidských zdrojů. Genderová dimenze výzkumu byla diskutována a zvažována i u všech typů projektů na národní úrovni.

Stav plnění hlavních aktivit v oblasti Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání za období 2022-3/2026

Opatření	Plánovaná Aktivita	Stav plnění	Komentář
Podpora integrace genderového rozměru do vzdělávacích aktivit.	Realizace vzdělávání na téma *„Gender ve vědě a výzkumu“*. V rámci sekce *Rovné příležitosti* budou dávány odkazy	**ČÁSTEČNĚ SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	VŠB-TUO nabízí osvětu a edukaci formou odkazů na externí materiály, v plánu má pak více popularizovat toto téma i formou cíleného školení. Bude

	na vzdělávací workshopy v této oblasti.		přesahovat do dalšího období GEPu 2026+.
Zajištění rovných podmínek při projektech ve vědě a výzkumu a při jejím hodnocení.	Začlenění sledování genderové dimenze do pravidel interních grantových soutěží s ohledem na relevanci výzkumných témat – vytvoření interní metodiky, která by zahrnovala pravidla začlenění genderové dimenze.	**ČÁSTEČNĚ SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	VŠB-TUO toto téma podporuje především ve formě osvěty, a to přes odkazy na organizace, věnující se podpoře genderu ve vědě a výzkumu. U VaV aktivit je zohledňováno transparentní hodnocení s ohledem na respektování rovných příležitostí. V plánu má pak VŠB-TUO více popularizovat toto téma. Od roku 2026 realizuje VŠB-TUO projekt *Návraty*, který podporuje akademické výzkumníky vracející se po kariérní přestávce.

Souhrnné vyhodnocení oblasti Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání za období 2022–2026

V oblasti začleňování genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání bylo v období 2022-2026 postupně **otevřeno téma relevance genderové perspektivy ve výzkumné a vzdělávací činnosti** a byly **vytvořeny základní podmínky pro jeho další rozvoj v institucionálním prostředí univerzity**. VŠB-TUO v této oblasti zaměřila pozornost především na osvětovou a informační podporu, zejména prostřednictvím **sekce Rovné příležitosti**, kde jsou souhrnně dostupné odkazy na **externí metodické a vzdělávací materiály věnované genderové dimenzi ve vědě a výzkumu.**

Pozitivním krokem bylo zpřístupnění relevantních podkladů a doporučení externích institucí, zejména materiálů Grantové agentury České republiky (GA ČR), Technologické agentury České republiky (TA ČR) a Národního kontaktního centra (NKC) – gender a věda, které zaměstnancům i studujícím poskytují základní orientaci v možnostech začleňování genderové dimenze do výzkumného designu a projektové přípravy.

Univerzita vytváří otevřenější prostředí, které přispívá k odbourávání stereotypního vnímání technických oborů jako převážně mužské domény. Tento trend **podporují také náborové a popularizační aktivity univerzity**, zejména prezentace studentek a absolventek technických oborů během dnů otevřených dveří a dalších akcí zaměřených na uchazečky o studium.

V oblasti vzdělávání a popularizace tématu byla tato priorita zatím rozvíjena spíše v omezené míře a **zůstává pro další období otevřeným rozvojovým tématem**. Současně se ukázalo, že genderová dimenze ve výzkumu má potenciál být více systematicky promítána do interní metodické podpory a do diskuse o kvalitě výzkumných projektů, zejména tam, kde je zohlednění genderové perspektivy věcně relevantní.

Pozitivní návaznost do dalšího období představuje také **připravovaný rozvoj této oblasti v souvislosti s projektem návratů po kariérní přestávce**, který VŠB-TUO od roku 2026 realizuje a který podporuje VaV pracovníky při návratu do výzkumné činnosti po přerušení kariéry.

Z hlediska institucionálního rozvoje lze tuto oblast hodnotit jako postupně otevíranou, s přímou vazbou na evropské požadavky programu Horizon Europe, principy kvalitního výzkumného prostředí a další rozvoj podpory vědy, výzkumu a lidských zdrojů na univerzitě.

Doporučení pro GEP VŠB-TUO na období 2026-2030

Pro navazující období se doporučuje:

- dále rozvíjet osvětové a vzdělávací aktivity zaměřené na genderovou dimenzi ve výzkumu a výuce, zejména prostřednictvím cílených seminářů, workshopů a metodické podpory pro zaměstnance a studující;
- postupně posilovat praktické využití genderové perspektivy v relevantních výzkumných a projektových aktivitách, zejména tam, kde může přispět ke kvalitě výzkumného designu, interpretaci výsledků a společenskému dopadu výzkumu;
- v návaznosti na rozvoj vědeckého prostředí univerzity dále podporovat rovné podmínky ve výzkumné práci, včetně podpory osob vracejících se po kariérní přestávce a rozvoje opatření, která napomáhají kontinuitě akademické a výzkumné kariéry.

4.6 Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Oblast prevence genderově podmíněného násilí, diskriminace a sexuálního obtěžování představovala v rámci GEPu VŠB-TUO pro období 2022-2026 důležitou součást podpory bezpečného, respektujícího a důstojného pracovního i studijního prostředí. Vytváření podmínek, ve kterých je zajištěn rovný přístup, ochrana osobní důstojnosti a jasně definované mechanismy řešení nevhodného chování, patří mezi základní předpoklady kvalitní institucionální kultury univerzity.

Cílem této oblasti bylo posilovat informovanost zaměstnanců i studujících o principech rovného zacházení, možnostech obrany při nevhodném či diskriminačním jednání a o interních postupech, které univerzita v této oblasti nastavuje. Současně bylo důležité postupně rozvíjet preventivní přístup, který podporuje včasné rozpoznání rizikových situací a otevřenou komunikaci o tématech diskriminace, obtěžování a nevhodného chování.

Součástí plánovaných aktivit byla zejména osvěta a vzdělávání v oblasti diskriminace a sexuálního obtěžování, začlenění této problematiky do interních dokumentů a pravidel univerzity, průběžné monitorování pracovního a studijního prostředí a vytváření podmínek pro bezpečné podávání podnětů a řešení případných stížností.

V této oblasti byla současně plánována i institucionální opatření směřující k posílení nezávislých mechanismů podpory a důvěryhodných kontaktních míst pro zaměstnance a studující, která by napomáhala řešení citlivých situací v souladu s principy ochrany osobní důstojnosti a rovného zacházení.

Oblast přirozeně navazovala na širší personální a etické rámce univerzity, zejména na interní předpisy upravující vyřizování stížností, etické standardy a rozvoj bezpečného institucionálního prostředí jako součásti odpovědného řízení univerzity.

Stav plnění hlavních aktivit v oblasti Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování za období 2022-3/2026

Opatření	Plánovaná Aktivita	Stav plnění	Komentář
Vzdělávání na téma diskriminace a její prvky.	Workshopy/semináře na téma: *Diskriminace/antidiskriminace, sexuální obtěžování, mobbing a bossing.*	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	Byla proškolena pracovní skupina pro rovné příležitosti. Na podzim 2023 proběhla série školení na téma sexuální obtěžování a šikana pro akademické i neakademické pracovníky.
	Vytvořit e-learning na toto téma.	**SPLNĚNO**	Byl vytvořen e-learning na téma *Sociální bezpečí*,

			který je dostupný na webu VŠB-TUO.
Osvěta na téma diskriminace a její prvky.	Realizace osvěty na toto téma v univerzitním časopise *Akademik*. V rámci osvěty představeny i mechanismy ze strany VŠB-TUO, jak se bránit proti případné diskriminaci a sexuálnímu obtěžování.	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	V časopise *Akademik* (č.2/2023) uveřejněn článek na téma Sociální bezpečí, kde byly rozhovory s ombudsmankou, předsedkyní Etické komise VŠB-TUO a školitelem v oblasti sexuálního obtěžování a šikany.
Monitoring prostředí VŠB-TUO u zaměstnanců i studujících.	Obnovení monitoringu/mapování spokojenosti a potřeb a začlenění otázek na případné setkání se s diskriminací či sexuálním obtěžováním.	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	VŠB-TUO realizuje v pravidelné roční periodicitě Monitoring spokojenosti a potřeb. Dotazníkové šetření obsahuje také otázky, týkající se rovných příležitostí a nevhodného chování.
Začlenění tématu rovného zacházení a antidiskriminace do některého ze stávajících interních dokumentů.	Téma antidiskriminace bude začleněno do směrnice *Vyřizování stížností, podnětů, oznámení a petic, ostatních stížností.*	**SPLNĚNO**	Je aktualizována směrnice *Vyřizování stížností, podnětů, oznámení a petic, ostatních stížností.* Je aktualizován *Etický kodex*. Od 3/2026 je platný dokument *Závazek společenské odpovědnosti a udržitelnosti, který deklaruje etické jednání, akademickou poctivost a transparentnost, bezpečné, respektující a nediskriminační jednání.*
Vytvoření funkce ombudsmana.	Vytvoření funkce ombudsmana, který bude poskytovat služby v této oblasti a který bude fungovat po celé sledované období.	**SPLNĚNO** a dále průběžně plněno	Na VŠB-TUO působí dvě ombudsosoby, které jsou k dispozici zaměstnancům a studujícím. Fungují jako poradci, mediátoři a preventisté. VŠB-TUO velmi silně podporuje sociální bezpečí na univerzitě, klade důraz na rovné zacházení a vymezuje se proti diskriminaci a nevhodným formám chování.

Souhrnné vyhodnocení oblasti Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování za období 2022–2026

V oblasti prevence genderově podmíněného násilí, diskriminace a sexuálního obtěžování **došlo v období 2022–2026 k výraznému institucionálnímu posílení preventivních i podpůrných mechanismů**. VŠB-TUO v této oblasti rozvíjela jak vzdělávací a osvětové aktivity, tak i konkrétní interní nástroje podporující **bezpečné a respektující pracovní a studijní prostředí**.

Významným krokem bylo **uskutečnění cílených školení zaměřených na problematiku sexuálního obtěžování, šikany, diskriminace, mobbingu a bossingu**, která byla realizována pro akademické i neakademické pracovníky. Současně byl vytvořen e-learning **Sociální bezpečí**, který představuje trvale dostupný vzdělávací nástroj pro zaměstnance i studující a přispívá k dlouhodobému **posilování povědomí o této oblasti**.

Pozitivně lze hodnotit také systematickou osvětovou činnost, například prostřednictvím univerzitního časopisu *Akademik*, kde bylo téma sociálního bezpečí a ochrany před nevhodným chováním veřejně komunikováno včetně představení dostupných podpůrných mechanismů a rolí klíčových aktérů univerzity.

V hodnoceném období bylo současně zachováno **pravidelné monitorování pracovního a studijního prostředí prostřednictvím dotazníkového šetření spokojenosti a potřeb, které zahrnuje i otázky týkající se rovných příležitostí a případných zkušeností s nevhodným chováním**. Tím univerzita vytváří průběžný analytický základ pro sledování institucionálního klimatu.

Významným institucionálním posunem bylo také posílení interní normativní základny – aktualizace směrnice pro vyřizování stížností, aktualizace etického kodexu a nově přijatý dokument ***Závazek společenské odpovědnosti a udržitelnosti***, který od roku 2026 explicitně deklaruje principy bezpečného, respektujícího a nediskriminačního prostředí.

Za zásadní stabilizační prvek této oblasti lze považovat působení Etické komise a činnost dvou ombudsosob, jejichž služby jsou dostupné zaměstnancům i studujícím a plní roli poradní, mediační i preventivní. Tím se oblast ochrany před diskriminací a nevhodným chováním stala **pevnou součástí institucionální podpory sociálního bezpečí na univerzitě.**

Z hlediska institucionálního rozvoje lze tuto oblast hodnotit jako velmi výrazně posílenou, s přímou vazbou na rozvoj etického prostředí, principy společenské odpovědnosti univerzity a širší strategické směřování v oblasti kvality pracovního a studijního prostředí.

Doporučení pro GEP VŠB-TUO na období 2026-2030

Pro navazující období se doporučuje:

- pokračovat v pravidelném vzdělávání zaměstnanců i studujících v oblasti prevence diskriminace, sexuálního obtěžování a nevhodného chování, včetně průběžné aktualizace e-learningových a vzdělávacích nástrojů;
- nadále rozvíjet osvětové aktivity a posilovat srozumitelnou komunikaci o dostupných mechanismech pomoci, možnostech podávání podnětů a rolích Etické komise a ombudsosob v institucionálním prostředí univerzity;
- zachovat pravidelný monitoring pracovního a studijního prostředí a využívat získaná data pro průběžné vyhodnocování sociálního bezpečí a identifikaci oblastí vyžadujících další podporu;
- posilovat propojení této oblasti s interními strategickými dokumenty univerzity, zejména s principy společenské odpovědnosti, etického řízení a rozvoje bezpečného pracovního a studijního prostředí;
- rozvíjet informovanost zaměstnanců o principech genderové rovnosti, Gender Equality Planu a rovných příležitostí, a to prostřednictvím vzdělávací nebo informační aktivity, která současně představí jejich vazbu na strategii HRS4R, společenskou odpovědnost a další strategické dokumenty univerzity podporující kvalitní pracovní prostředí a moderní řízení lidských zdrojů.

5. Shrnutí všech doporučení pro navazující GEP 2026-2030

Na základě vyhodnocení realizace GEPu VŠB-TUO za období 2022-2026 byla v jednotlivých tematických oblastech formulována doporučení, která reflektují dosažený vývoj, identifikované potřeby dalšího rozvoje i zkušenosti získané během prvního implementačního období.

Tato doporučení představují odborný podklad pro přípravu navazujícího GEPu VŠB-TUO pro období 2026-2030. Nejsou však chápána jako přímý soupis budoucích jednotlivých aktivit, ale jako širší rámec témat a rozvojových směrů, které budou v navazujícím období dále rozpracovány do konkrétních opatření s ohledem na institucionální priority, provázanost jednotlivých oblastí a reálné možnosti jejich implementace.

Současně platí, že některá doporučení se přirozeně prolínají napříč více tematickými oblastmi a v navazujícím období mohou být rozvíjena prostřednictvím společných nebo vzájemně provázaných aktivit. Navrhovaná opatření proto budou dále metodicky konkretizována tak, aby vytvářela funkční, realistický a strategicky ukotvený celek odpovídající aktuálním potřebám univerzity.

Organizační kultura – doporučení

Pro další období se doporučuje navázat na již vytvořené institucionální základy a zaměřit se především na prohlubování kvality a systematizaci již zavedených opatření.

Pro navazující období se doporučuje:

- nadále pokračovat v pravidelném vedení genderových statistik a jejich využívání při strategickém rozhodování;
- rozvíjet analytickou práci s výsledky monitoringu spokojenosti zaměstnanců a studujících tak, aby byly ještě více využívány pro cílené nastavování opatření;
- průběžně aktualizovat interní dokumenty v návaznosti na vývoj legislativy, institucionálních potřeb a nových témat v oblasti rovnosti a diverzity;
- dále posilovat vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti rovného zacházení, leadershipu a inkluzivního řízení;
- dále rozvíjet a posilovat vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti hodnocení – motivace a zpětné vazby;
- pokračovat v pravidelném sledování genderových aspektů v oblasti odměňování a personálních procesů;
- dále rozvíjet oblast sociální bezpečnosti a systematickou komunikaci tématu směrem k celé univerzitní komunitě;
- podporovat viditelnost tématu rovných příležitostí prostřednictvím interní komunikace, sdílení dobré praxe a cílených osvětových aktivit;
- pro navazující období bude současně vhodné více propojit oblast organizační kultury s dalšími strategickými procesy univerzity, zejména s personální politikou, rozvojem leadershipu a institucionální podporou wellbeing.

Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování – doporučení

Pro další období se doporučuje navázat na již vytvořené institucionální základy a zaměřit se na práci s využíváním získaných dat (z genderových statistik) a na systematičtější propojení tématu genderové vyváženosti ve vedení a rozhodování s rozvojovými programy.

Pro navazující období se doporučuje:

- zachovat pravidelné sledování genderového zastoupení ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a pokračovat v ročním vyhodnocování dat jako součásti institucionálního monitoringu;
- pracovat se získanými údaji nejen jako s přehledem aktuálního stavu, ale také jako s podkladem pro průběžné sledování vývoje zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních řízení univerzity;
- identifikovat oblasti, ve kterých je zastoupení žen a mužů méně vyvážené, sledovat vývoj tam, kde dochází k pozitivnímu posunu, i tam, kde situace zůstává stabilní, a na základě těchto poznatků cíleně podporovat další rozvoj rovných příležitostí;
- pokračovat v aktivitách podporujících viditelnost žen v akademickém, výzkumném a manažerském prostředí univerzity, zejména prostřednictvím sdílení zkušeností, mentoringových forem podpory a prezentace ženských profesních vzorů;
- dále rozvíjet diskusní a inspirační formáty, které podporují motivaci žen k profesnímu růstu a vedoucím rolím;
- systematičtěji propojit téma genderově vyváženého vedení s rozvojovými programy pro vedoucí zaměstnance, zejména v oblastech leadershipu, komunikace, vedení týmů a práce s diverzitou;
- využít připravovanou *Strategii rozvoje a vzdělávání zaměstnanců VŠB-TUO 2026-2028* jako vhodný rámec pro začlenění principů inkluzivního leadershipu a rovného zacházení do systému profesního vzdělávání;
- pokračovat v posilování institucionální kultury, která podporuje transparentní kariérní růst a rovné příležitosti žen a mužů při zapojování do rozhodovacích procesů.

Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu – doporučení

Pro navazující období se doporučuje:

- zachovat a dále rozvíjet transparentní a otevřený systém náboru zaměstnanců v souladu s principy OTM-R, včetně průběžného využívání elektronizace náboru, jednotných postupů a genderově korektní komunikace při zveřejňování pracovních pozic;
- nadále podporovat profesní a kariérní rozvoj zaměstnanců v návaznosti na *Strategii rozvoje a vzdělávání zaměstnanců VŠB-TUO 2026-2028*, zejména v oblastech odborného vzdělávání, leadershipu, soft skills a manažerských kompetencí;

- pokračovat v podpoře studujících prostřednictvím aktivit Poradenského a kariérního centra VŠB-TUO a PhD Akademie, se zaměřením na profesní orientaci, rozvoj kompetencí a podporu kariérního uplatnění;
- dále rozvíjet aktivity podporující ženy při vstupu do technických a přírodovědných oborů a posilovat prezentaci ženských profesních vzorů v akademickém, výzkumném a technickém prostředí.

Slaďování pracovního a rodinného/osobního života – doporučení

Pro navazující období se doporučuje:

- zachovat a dále rozvíjet flexibilní pracovní podmínky podporující slaďování pracovního a osobního života, zejména v oblasti pružné pracovní doby, zkrácených úvazků a dalších forem individuální organizace práce;
- pokračovat v rozvoji podpory zaměstnanců pečujících o děti nebo osoby blízké, včetně průběžné aktualizace dostupných informací, podpůrných nástrojů a interní komunikace v této oblasti;
- systematicky posilovat podporu osob vracejících se po mateřské, rodičovské nebo jiné kariérní přestávce, a to napříč všemi kategoriemi zaměstnanců, zejména prostřednictvím včasné komunikace, adaptační podpory, možnosti postupného návratu a návaznosti na profesní rozvoj; současně tuto oblast dále rozvíjet v návaznosti na *Strategii rozvoje a vzdělávání zaměstnanců VŠB-TUO*, která vytváří prostor pro podporu odborného růstu, doplnění kompetencí a snazší opětovné zapojení zaměstnanců do pracovního procesu po návratu.
- dále rozvíjet wellbeing aktivity, vzdělávání a poradenské služby podporující prevenci přetížení, psychohygienu a dlouhodobou udržitelnost pracovního prostředí, a to jak u zaměstnanců, tak i u studujících.

Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání – doporučení

Pro navazující období se doporučuje:

- dále rozvíjet osvětové a vzdělávací aktivity zaměřené na genderovou dimenzi ve výzkumu a výuce, zejména prostřednictvím cílených seminářů, workshopů a metodické podpory pro zaměstnance a studující;
- postupně posilovat praktické využití genderové perspektivy v relevantních výzkumných a projektových aktivitách, zejména tam, kde může přispět ke kvalitě výzkumného designu, interpretaci výsledků a společenskému dopadu výzkumu;
- v návaznosti na rozvoj vědeckého prostředí univerzity dále podporovat rovné podmínky ve výzkumné práci, včetně podpory osob vracejících se po kariérní přestávce a rozvoje opatření, která napomáhají kontinuitě akademické a výzkumné kariéry.

Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování – doporučení

Pro navazující období se doporučuje:

- pokračovat v pravidelném vzdělávání zaměstnanců i studujících v oblasti prevence diskriminace, sexuálního obtěžování a nevhodného chování, včetně průběžné aktualizace e-learningových a vzdělávacích nástrojů;
- nadále rozvíjet osvětové aktivity a posilovat srozumitelnou komunikaci o dostupných mechanismech pomoci, možnostech podávání podnětů a rolích ombudsosob v institucionálním prostředí univerzity;
- zachovat pravidelný monitoring pracovního a studijního prostředí a využívat získaná data pro průběžné vyhodnocování sociálního bezpečí a identifikaci oblastí vyžadujících další podporu;
- posilovat propojení této oblasti s interními strategickými dokumenty univerzity, zejména s principy společenské odpovědnosti, etického řízení a rozvoje bezpečného pracovního a studijního prostředí;
- rozvíjet informovanost zaměstnanců o principech genderové rovnosti, Gender Equality Planu a rovných příležitostí, a to prostřednictvím vzdělávací nebo informační aktivity, která současně představí jejich vazbu na strategii HRS4R, společenskou odpovědnost a další strategické dokumenty univerzity podporující kvalitní pracovní prostředí a moderní řízení lidských zdrojů.

6. Závěr

Evaluační zpráva k plnění GEPu VŠB-TUO za období 2022-2026 potvrzuje, že univerzita v průběhu prvního implementačního období významně pokročila v systematickém rozvoji oblasti genderové rovnosti, **rovných příležitostí** a podpory kvalitního pracovního i studijního prostředí. V řadě tematických oblastí se podařilo nejen naplnit původně plánovaná opatření, ale současně vytvořit stabilní institucionální rámec, který je již dnes přirozenou součástí fungování univerzity.

Pozitivně lze hodnotit zejména skutečnost, že oblast rovných příležitostí a principy genderové rovnosti byly v uplynulém období postupně promítnuty do klíčových interních dokumentů, personálních procesů, komunikačních nástrojů i strategických aktivit univerzity. Významným přínosem bylo propojení GEP s dalšími rozvojovými rámci univerzity, zejména s implementací *strategie HRS4R*, principy transparentního řízení lidských zdrojů, rozvojem sociálního bezpečí, podporou wellbeingu a nově také se *Strategií rozvoje a vzdělávání zaměstnanců VŠB-TUO pro období 2026-2028*.

Silnou stránkou realizace GEPu bylo rovněž to, že řada opatření nezůstala pouze na úrovni jednorázových aktivit, ale byla nastavena jako dlouhodobě udržitelné procesy – například pravidelný monitoring spokojenosti, práce s genderovými statistikami, **rozvoj podpory sociálního bezpečí, činnost ombudsosob**, podpora flexibilních forem práce, otevřenější personální procesy či rozvoj podpory zaměstnanců v různých životních situacích.

Zároveň se ukazuje, že **první období implementace položilo důležitý základ pro další systematický rozvoj**. V některých oblastech již univerzita dosáhla vysoké míry institucionální stability, v jiných se otevírá prostor pro další prohloubení, zejména v oblasti širší informovanosti zaměstnanců, většího metodického ukotvení některých procesů, další podpory návratů po kariérních přestávkách, rozvoje genderové dimenze ve výzkumu a posilování průběžného vzdělávání v oblasti rovných příležitostí.

Doporučení formulovaná v jednotlivých kapitolách této evaluační zprávy proto nepředstavují reakci na nedostatky, ale především přirozené navázání na již dosažený pokrok. Právě z těchto doporučení budou v navazujícím období formulovány konkrétní aktivity nového GEPu VŠB-TUO pro období 2026-2030, který bude dále rozvíjet již nastavené procesy a reflektovat aktuální potřeby univerzity i nové strategické priority.

Celkově lze první implementační období GEPu hodnotit jako úspěšné, stabilizační a rozvojové. VŠB-TUO v tomto období prokázala schopnost převádět principy genderové rovnosti do konkrétní institucionální praxe a současně vytvořila pevný základ pro další etapu systematického rozvoje této oblasti v následujících letech.