

***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 SHRUTÍ.....	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	ŠLAĐOVÁNÍ 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.	SHRUTÍ 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 ombudsošob 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:

<b>Stav plnění</b>	<b>Charakteristika</b>
<b>Splněno</b>	Aktivita byla realizována v plném rozsahu
<b>Částečně splněno</b>	Aktivita byla částečně splněna, část realizace bude posunuta do dalšího období
<b>Nesplněno</b>	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 systematictějšímu 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 kariéerního 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, diversity 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 2022-2/2026

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

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

### 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 2022-2/2026

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 <i>Výroční zprávě VŠB-TUO</i> .	<b>SPLNĚNO</b> a dále průběžně plněno	Genderové statistiky u pozic vedoucích zaměstnanců realizovány v roční periodicitě a jsou zveřejňovány v rámci <i>Výročních zpráv VŠB-TUO</i> .
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	<b>SPLNĚNO</b> a dále průběžně plněno	Pravidelně realizovaná akce „ <i>Ženy pro vědu, věda pro ženy</i> “ (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: „ <i>Leadership v kontextu</i> “	<b>NESPLNĚNO</b> realizace bude posunuta	V roce 2025 VŠB-TUO pracovala na <i>Strategii rozvoje a vzdělávání zaměstnanců VŠB-TUO 2026-2028</i> , v rámci

	<i>rovného zacházení a vedení týmu od A do Z“.</i>	do dalšího období	kteř 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 systematictější 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;
- systematictěji 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 kariéerní 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 součástí plánovaných aktivit představovalo rovněž posilování podpory kariérního růstu prostřednictvím aktivit PhD akademie a rozvoj činnosti Poradenského a kariérního centra<sup>1</sup>, 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.

---

<sup>1</sup> 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 2022-2/2026**

Opatření	Plánovaná Aktivita	Stav plnění	Komentář
<b>Podpora transparentního procesu výběru a přijímání pracovních sil a deklarace rovného a nediskriminačního přístupu.</b>	<p>VŠB-TUO se bude i nadále hlásit k principům <i>Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání VaV</i>.</p> <p>VŠB-TUO se bude i nadále řídit interními dokumenty, které transparentně ukotvují proces výběru i nástupu nových zaměstnaných osob-(<i>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</i>).</p>	<p><b>SPLNĚNO</b> a dále průběžně plněno</p> <p><b>SPLNĚNO</b> a dále průběžně plněno</p>	<p>VŠB-TUO se řídí principy <i>Evropské charty</i> pro výzkumné pracovníky. Řídí se <i>OTM-R politikou VŠB-TUO</i><sup>2</sup>, která je souborem principů a doporučení Evropské komise pro nábor vědeckých a akademických pracovníků a která je zároveň klíčovou součástí strategie HRS4R.</p> <p>Plánuje se aktualizace ŘVŘ a aktualizace procesu.</p>
<b>Podpora studujících v jejich kariérním postupu.</b>	Realizace workshopů v rámci PhD Akademie, a to také na téma komunikace, (sebe)prezentace aj.	<b>SPLNĚNO</b> 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 sebmotivace apod.
<b>Implementace podpory rovného zacházení a genderové korektnosti v oblasti náboru.</b>	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.	<b>SPLNĚNO</b> 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.

<sup>2</sup> 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.

<b>Podpora vyrovnaného kariérního růstu u mužů a u žen (zaměstnanců i studujících).</b>	Kariérní poradna pro studující VŠB-TUO	<b>SPLNĚNO</b> 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.	<b>SPLNĚNO</b> 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 Sladování pracovního a rodinného/osobního života

Oblast sladování 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 sladování 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 Sladování pracovního a rodinného/osobního života za období 2022-2/2026

Opatření	Plánovaná Aktivita	Stav plnění	Komentář
<b>Podpora flexibilních forem práce.</b>	VŠB-TUO se bude i nadále řídit interně nastavenými pravidly pro flexibilní dobu, i nadále bude nabízet možnost zkrácených úvazků.	<b>SPLNĚNO</b> a dále průběžně plněno	VŠB-TUO dále prezentuje možnosti flexibilní formy práce také v inzercích a na webu, v rámci sekce rovných příležitostí.
<b>Poskytování péče o děti předškolního věku.</b>	Zajištění provozu univerzitní mateřské školy pro děti zaměstnanců a studujících	<b>SPLNĚNO</b> a dále průběžně plněno	VŠB-TUO nabízí mateřskou školu pro děti zaměstnanců i pro studující – kompletní informace přehledně na webu.
<b>Podpora oblasti sladování pracovního a rodinného/osobního života (edukace a osvěta).</b>	Realizace vzdělávání workshopu na téma: „Sladování a efektivní time management“	<b>SPLNĚNO</b> 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 psychologem a koučem, přes workshopy až po relaxační aktivity.
<b>Podpora zaměstnanců, kteří potřebují pečovat (o malé děti či osobu blízkou)</b>	Vytvořit nabídku možné podpory a pomoci pečujícím zaměstnancům. Vytvoření kapitoly na toto téma v sekci <i>Rovné příležitosti</i> .	<b>SPLNĚNO</b> a dále průběžně plněno	V rámci sekce <i>Rovné příležitosti</i> byla vytvořena záložka <i>Podpora rovných příležitostí</i> , kde jsou souhrnně uvedeny všechny nástroje, které mohou využít pečující zaměstnanci.
<b>Aktivní využívání Managementu mateřské a rodičovské dovolené (podpora rodičů na a vracející se z M/R dovolené).</b>	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.	<b>ČÁSTEČNĚ SPLNĚNO</b> a dále průběžně plněno	Na webu sekce <i>Podpora rovných příležitostí</i> připraven dokument <i>Koncepce sladování pracovního a osobního života na VŠB-TUO</i> . Dále v záložce <i>Podpora rovných příležitostí</i> jsou prezentovány všechny nástroje, které mohou využít pečující zaměstnanci.

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

V oblasti sladování 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 sladování 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.**

Positivním 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 sladování 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 sladování 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 vracějících 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 2022-2/2026

Opatření	Plánovaná Aktivita	Stav plnění	Komentář
<b>Podpora integrace genderového rozměru do vzdělávacích aktivit.</b>	Realizace vzdělávání na téma „Gender ve vědě a výzkumu“. V rámci sekce <i>Rovné příležitosti</i> budou dávány odkazy	<b>ČÁSTEČNĚ SPLNĚNO</b> 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+.
<b>Zajištění rovných podmínek při projektech ve vědě a výzkumu a při jejím hodnocení.</b>	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.	<b>ČÁSTEČNĚ SPLNĚNO</b> 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 <i>Návraty</i> , 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 součástí 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 2022-2/2026

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

			který je dostupný na webu VŠB-TUO.
<b>Osvěta na téma diskriminace a její prvky.</b>	Realizace osvěty na toto téma v univerzitním časopise <i>Akademik</i> . V rámci osvěty představeny i mechanismy ze strany VŠB-TUO, jak se bránit proti případné diskriminaci a sexuálnímu obtěžování.	<b>SPLNĚNO</b> a dále průběžně plněno	V časopise <i>Akademik</i> (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.
<b>Monitoring prostředí VŠB-TUO u zaměstnanců i studujících.</b>	Obnovení monitoringu/mapování spokojenosti a potřeb a začlenění otázek na případné setkání se s diskriminací či sexuálním obtěžováním.	<b>SPLNĚNO</b> 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.
<b>Začlenění tématu rovného zacházení a antidiskriminace do některého ze stávajících interních dokumentů.</b>	Téma antidiskriminace bude začleněno do směrnice <i>Vyřizování stížností, podnětů, oznámení a petic, ostatních stížností</i> .	<b>SPLNĚNO</b>	Je aktualizována směrnice <i>Vyřizování stížností, podnětů, oznámení a petic, ostatních stížností</i> .  Je aktualizován <i>Etický kodex</i> .  Od 3/2026 je platný dokument <i>Závazek společenské odpovědnosti a udržitelnosti, který deklaruje etické jednání, akademickou poctivost a transparentnost, bezpečné, respektující a nediskriminační jednání</i> .
<b>Vytvoření funkce ombudsmana.</b>	Vytvoření funkce ombudsmana, který bude poskytovat služby v této oblasti a který bude fungovat po celé sledované období.	<b>SPLNĚNO</b> a dále průběžně plněno	Na VŠB-TUO působí dvě ombudsovosoby, 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 ombudsovb, 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 ombudsošob 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 diversity;
- 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 systematictější 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;
- systematictěji 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 kariéerní růst a rovné příležitosti žen a mužů při zapojování do rozhodovacích procesů.

## Genderová rovnost při náboru a kariéerním 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 kariéerní 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.

### **Sladřování pracovního a rodinného/osobního řivota – doporučení**

*Pro navazující období se doporučuje:*

- zachovat a dále rozvíjet flexibilní pracovní podmínky podporující sladřování pracovního a osobního řivota, zejména v oblasti pruřné 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 napřič 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 přetřžení, 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 ombudsoch 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 ombudsovo**, 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.