

2026  
30

**PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI  
NA OBDOBÍ 2026–2030**

Gender Equality Plan

26  
30

**PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI  
NA OBDOBÍ 2026-2030**

Gender Equality Plan

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ostrava 2026

# OBSAH

01	ZÁKLADNÍ INFORMACE A STRATEGICKÝ KONTEXT	7	05	AKČNÍ PLÁN NA OBDOBÍ 2026–2030	16
02	ANALÝZA STÁVAJÍCÍHO STAVU A VÝCHODISKA PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI	10	5.1.	ORGANIZAČNÍ KULTURA	16
03	SYSTÉM PLÁNOVÁNÍ OPATŘENÍ A AKTIVIT V GEPU	13	5.2.	GENDEROVÁ VYVÁŽENOST VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ	22
04	IMPLEMENTACE GEP, HODNOCENÍ A PRŮBĚŽNÝ MONITORING	15	5.3.	GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU	23
			5.4.	SLAĐOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO/OSOBNÍHO ŽIVOTA	28
			5.5.	ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ	29
			5.6.	OPATŘENÍ PROTI GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉMU NÁSILÍ VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ	34



# 01

## ZÁKLADNÍ INFORMACE A STRATEGICKÝ KONTEXT

Rovné příležitosti, rovné zacházení a respekt k rozmanitosti patří mezi základní principy demokratické společnosti a dlouhodobě představují také jednu z priorit veřejných politik na národní i evropské úrovni. **Genderová rovnost a diverzita jsou současně zakotveny mezi klíčovými hodnotami Evropské unie a tvoří průřezovou prioritu evropského výzkumného prostoru European Research Area (ERA), kde jsou vnímány jako důležitý předpoklad kvalitního, odpovědného a otevřeného akademického a výzkumného prostředí.**

V současném univerzitním prostředí nejsou principy rovnosti, genderu a diverzity chápány pouze jako otázka etiky či formálního naplňování legislativních požadavků, ale stále více jako součást kvality institucionálního řízení, rozvoje lidských zdrojů, podpory talentu, inovací a excelence ve vzdělávání i výzkumu. Akademické prostředí by mělo vytvářet podmínky, ve kterých se mohou schopnosti, odborný potenciál a profesní růst rozvíjet bez ohledu na pohlaví, věk, rodinnou situaci, zdravotní stav nebo jiné individuální charakteristiky.

**Gender Equality Plan VŠB-TUO pro období 2026–2030 (dále jen GEP VŠB-TUO 2026–2030) představuje dlouhodobý koncepční dokument, jehož cílem je systematicky podporovat rovné příležitosti, genderovou rovnost a diverzitu napříč hlavními oblastmi fungování univerzity.** Dokument vychází z principů rovného zacházení, institucionální odpovědnosti a respektu k rozmanitosti a současně reflektuje aktuální evropské i národní priority v oblasti genderové rovnosti, vzdělávání, vědy, výzkumu a moderního řízení lidských zdrojů.

GEP VŠB-TUO 2026–2030 navazuje na první implementační období GEP realizované v letech 2022–2026, během něhož byly na univerzitě postupně vytvořeny základní procesy, nástroje a institucionální opatření v oblasti genderové rovnosti.

Přijetím navazujícího GEP VŠB-TUO potvrzuje svůj závazek dále systematicky rozvíjet rovné příležitosti jako přirozenou součást moderního řízení univerzity a jako součást odpovědného přístupu k lidským zdrojům, vzdělávání, výzkumu i celkové institucionální kultuře.

Mužský gramatický rod použitý v dokumentu označuje osobu jakéhokoliv genderu.

### VŠB-TUO se tímto hlásí zejména k těmto principům

- » systematická podpora rovných příležitostí žen a mužů a nediskriminačního přístupu,
- » vytváření bezpečného, respektujícího a otevřeného pracovního a studijního prostředí,
- » podpora transparentních personálních procesů a rovného přístupu v oblasti kariérního rozvoje,
- » rozvoj podmínek pro sladování pracovního, rodinného a osobního života,
- » podpora sociálního bezpečí a prevence nevhodného chování,
- » postupné posilování genderové dimenze ve vzdělávání, vědě a výzkumu,
- » průběžné vyhodnocování realizovaných opatření a jejich návaznost na další strategický rozvoj univerzity.

GEP VŠB-TUO současně reflektuje evropské strategické priority v oblasti gender equality, zejména požadavky Evropské komise a programu Horizon Europe, v jehož rámci je existence GEP jedním z předpokladů institucionální připravenosti výzkumných organizací.

Univerzita se zároveň hlásí k principům evropské strategie rovnosti žen a mužů, k národnímu rámci podpory rovnosti žen a mužů a k principům moderního institucionálního řízení založeného na otevřenosti, transparentnosti a odpovědnosti.

Významným rámcem pro rozvoj této oblasti je také skutečnost, že VŠB-TUO je držitelem ocenění HR Excellence in Research Award a dlouhodobě realizuje opatření vyplývající ze strategie HRS4R, která podporuje kvalitní personální politiku, transparentní nábor, otevřené pracovní prostředí a rozvoj lidských zdrojů ve výzkumu.

Principy genderové rovnosti jsou současně propojeny s dalšími klíčovými strategickými dokumenty univerzity, zejména se *Strategickým záměrem VŠB-TUO 2021–2027*, strategií rozvoje

lidských zdrojů, *principy OTM-R politiky*, nově vytvořenou *Strategií rozvoje a vzdělávání zaměstnanců VŠB TUO pro období 2026–2028*, *Koncepcí sladování pracovního a osobního života a oblastí sociálního bezpečí*.

Významným institucionálním krokem je také přijetí dokumentu *Závazek společenské odpovědnosti a udržitelnosti*, kterým VŠB-TUO deklaruje podporu etického jednání, transparentnosti, bezpečného a respektujícího prostředí, nediskriminace, rovného zacházení a odpovědného přístupu ke všem skupinám zaměstnanců i studujících.

Navazující Gender Equality Plan VŠB-TUO pro období 2026–2030 současně přirozeně navazuje na zkušenosti získané v průběhu prvního implementačního období a zohledňuje poznatky vyplývající z průběžného vyhodnocování realizovaných opatření i z celkového institucionálního vývoje univerzity v oblasti rovných příležitostí.

VŠB-TUO se zavazuje tento plán aktivně naplňovat, průběžně vyhodnocovat a veřejně komunikovat jako součást své dlouhodobé strategie kvality, otevřenosti a společenské odpovědnosti.

V Ostravě, dne 13. 4. 2026

prof. Ing. Igor Ivan, Ph.D., v.r.  
rektor VŠB-TUO



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## 02

# ANALÝZA STÁVAJÍCÍHO STAVU A VÝCHODISKA PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

VŠB – Technická univerzita Ostrava již v současnosti přistupuje k oblasti rovných příležitostí, rovného zacházení a genderové rovnosti jako k důležité součásti institucionálního rozvoje a odpovědného řízení univerzity. Téma rovných příležitostí je univerzitou dlouhodobě otevřeně podporováno jak směrem dovnitř, vůči zaměstnancům a studujícím, tak směrem navenek, vůči uchazečům o studium či zaměstnání, partnerům univerzity i širší veřejnosti.

**Podpora rovného zacházení a vymezení se proti diskriminaci je na VŠB-TUO deklarována jak v interních pravidlech a klíčových dokumentech univerzity, tak v jejích veřejně komunikovaných principech.** Významnou roli zde sehrává i aktivní podpora vedení univerzity, které oblast rovných příležitostí postupně začleňuje do širších personálních, rozvojových a strategických procesů.

Získání ocenění HR Excellence in Research Award dokládá, že VŠB-TUO naplňuje standardy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a představuje závazek pokračovat v rozvoji kvalitního personálního prostředí, transparentním náborovém procesu, podpoře profesního růstu a moderním přístupu k řízení lidských zdrojů ve výzkumném prostředí. V současnosti univerzita realizuje opatření v rámci strategie HRS4R a navazujících akčních plánů rozvoje lidských zdrojů.

**Principy rovnosti a nediskriminace jsou současně ukotveny v řadě interních dokumentů univerzity,** zejména v pracovněprávních a personálních předpisech, v etických pravidlech univerzity, v oblasti hodnocení zaměstnanců i v dalších interních mechanismech řízení. Téma rovného zacházení se promítá také do oblasti transparentního náboru, kariérního rozvoje a nastavování pracovních podmínek.

Významnou součástí současného institucionálního rámce je rovněž podpora sladování pracovního, rodinného a osobního života. VŠB-TUO dlouhodobě nabízí flexibilní formy práce, podporuje zkrácené pracovní úvazky, provozuje univerzitní mateřskou školu a rozvíjí nástroje podpory pečujících osob. Tato oblast je univerzitou aktivně komunikována nejen interně, ale také směrem k uchazečům o zaměstnání, například prostřednictvím zveřejňovaných pracovních příležitostí na webových stránkách univerzity.

Důležitým analytickým východiskem pro další rozvoj se stal genderový audit realizovaný na konci roku 2021, který komplexně hodnotil klíčové oblasti personální politiky, pracovního prostředí, rovného zacházení a institucionálních procesů univerzity. Závěry auditu potvrdily, že VŠB-TUO uplatňuje principy rovnosti a přistupuje k oblasti rovných příležitostí systematicky a odpovědně, současně však identifikovaly témata vhodná pro další rozvoj a metodické ukotvení.

Dalším zásadním východiskem pro tvorbu navazujícího Gender Equality Planu je Evaluační zpráva plnění GEP VŠB-TUO za období 2022–2026, která souhrnně zhodnotila první implementační období tohoto institucionálního rámce. Evaluační zpráva potvrdila, že univerzita v uplynulých letech významně pokročila v systematickém rozvoji oblasti genderové rovnosti, rovných příležitostí a podpory kvalitního pracovního a studijního prostředí.

Hodnocení ukázalo, že v řadě tematických oblastí se podařilo nejen naplnit původně plánovaná opatření, ale současně vytvořit stabilní institucionální rámec, který je dnes již přirozenou součástí fungování univerzity. Za významný posun lze považovat zejména propojení GEPu s dalšími rozvojovými rámci univerzity, jako jsou strategie HRS4R, oblast sociálního bezpečí, rozvoj wellbeingu, transparentní personální procesy, podpora sladování pracovního a osobního života či nově přijatá *Strategie rozvoje a vzdělávání zaměstnanců VŠB-TUO pro období 2026–2028*.

Zkušenosti z prvního implementačního období současně ukazují, že univerzita již v řadě oblastí vytvořila funkční a dlouhodobě udržitelné procesy, zatímco v dalších tématech se otevírá prostor pro jejich další rozvoj, hlubší metodické ukotvení a širší informovanost zaměstnanců i studujících.

**Navazující GEP VŠB-TUO 2026–2030** proto vychází jak z již dosaženého institucionálního pokroku, tak z potřeb dalšího systematického rozvoje, který bude reflektovat aktuální priority univerzity, zkušenosti z předchozího období i nové strategické výzvy.



## 03

# SYSTÉM PLÁNOVÁNÍ OPATŘENÍ A AKTIVIT V GEPU

GEP VŠB-TUO 2026–2030 vychází ze shrnutí priorit v oblasti rovných příležitostí, genderové rovnosti a institucionálního rozvoje univerzity v této oblasti. Jeho cílem je dále systematicky rozvíjet kvalitní personální politiku, podporovat rovné zacházení, bezpečné pracovní a studijní prostředí a vytvářet podmínky pro dlouhodobě udržitelný rozvoj univerzitního prostředí v souladu s principy moderního řízení lidských zdrojů.

Navržený systém opatření navazuje na zkušenosti z prvního implementačního období GEP, na závěry evaluační zprávy za období 2022–2026 i na další strategické dokumenty univerzity. Současně respektuje požadavky evropského institucionálního rámce v oblasti gender equality a kvalitního výzkumného prostředí.

### GEP VŠB-TUO je strukturován do šesti prioritních oblastí

- » Organizační kultura
- » Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
- » Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
- » Sladování pracovního a rodinného/osobního života
- » Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání
- » Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

VŠB-TUO již v řadě prioritních oblastí realizuje konkrétní opatření, na která navazují další plánované aktivity pro období 2026–2030. Jednotlivé oblasti jsou v akční části plánu zpracovány jednotnou strukturou, která shrnuje význam dané oblasti, stávající opatření univerzity a navrhované rozvojové aktivity pro další období.



## 04

# IMPLEMENTACE GEP, HODNOCENÍ A PRŮBĚŽNÝ MONITORING

GEP VŠB-TUO 2026–2030 byl připraven ve spolupráci pracovní skupiny pro rovné příležitosti a externí nezávislé genderové konzultantky, která do procesu přinesla odborný a metodický nezávislý pohled. Dokument současně navazuje na zkušenosti z předchozího implementačního období a na závěry evaluační zprávy plnění GEP za období 2022–2026.

**Za průběžné sledování naplňování plánu odpovídá pracovní skupina pro rovné příležitosti** ve spolupráci s vedením univerzity a odpovědnými osobami v jednotlivých tematických oblastech. **Institucionálním garantem plnění GEP je vedení univerzity**, přičemž koordinace jednotlivých opatření bude probíhat v návaznosti na kompetence příslušných útvarů a odpovědných osob.

V rámci jednotlivých prioritních oblastí jsou u navržených opatření vždy stanoveny základní implementační parametry, zejména opatření a aktivity, indikátor či výstup, cílová skupina, odpovědnost, zdroje a předpokládaný termín realizace.

**GEP je koncipován jako střednědobý rozvojový dokument pro období 2026–2030.** Naplňování jednotlivých aktivit bude průběžně monitorováno a vyhodnocováno v pravidelné roční periodicitě. Součástí tohoto procesu bude každoroční interní vyhodnocení postupu realizace jednotlivých opatření, které umožní sledovat dosažený pokrok, identifikovat případné posuny v realizaci a v odůvodněných případech reagovat na nové institucionální potřeby.

Průběžný monitoring bude vycházet zejména z realizace konkrétních aktivit, aktualizace interních dokumentů, vzdělávacích a informačních opatření, monitorovacích šetření a dalších nástrojů, které umožní sledovat rozvoj jednotlivých oblastí GEP v praxi.

**Průběžné výstupy monitoringu budou současně využívány jako podklad pro další rozvoj opatření v oblasti rovných příležitostí.**

# 05

## AKČNÍ PLÁN NA OBDOBÍ 2026–2030

### 5.1. Organizační kultura

#### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Organizační kultura představuje soubor hodnot, principů, pravidel a způsobů jednání, které významně ovlivňují každodenní fungování univerzity, pracovní vztahy i kvalitu pracovního a studijního prostředí. V prostředí vysoké školy je důležitým předpokladem otevřené, respektující a bezpečné institucionální prostředí, které podporuje důvěru, transparentnost, srozumitelnou komunikaci a rovné zacházení.

Podpora zdravé organizační kultury je současně úzce propojena s principy rovnosti příležitostí, sociálního bezpečí, odpovědného řízení lidských zdrojů a institucionální otevřenosti. Organizační kultura proto vytváří základní rámec pro naplňování dalších priorit Gender Equality Planu.

#### Současný stav

VŠB-TUO dlouhodobě deklaruje podporu rovných příležitostí, rovného zacházení a nediskriminačního přístupu jako součást svých institucionálních hodnot. Tyto principy jsou postupně promítány do klíčových interních dokumentů univerzity, personálních procesů, komunikačních nástrojů i strategických dokumentů.

V uplynulém období byly dále rozvíjeny zejména oblasti genderových statistik, pravidelného monitoringu spokojenosti zaměstnanců, podpory sociálního bezpečí, činnosti ombudsova a postupného propojování principů rovnosti s dalšími strategickými rámci univerzity, zejména s principy HRS4R a souvisejícím oceněním HR Award, společenskou odpovědností a strategií rozvoje zaměstnanců. Univerzita současně vnímá rovné příležitosti v širším kontextu diverzity, která zahrnuje nejen gender, ale také věk, životní situaci či profesní zkušenosti. Podpora diverzity napříč věkovými skupinami přispívá k mezigenerační spolupráci, sdílení zkušeností a celkové kvalitě pracovního prostředí.

## 5.1. Plán aktivit

Opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup			Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
1. Rozvoj genderových statistik v personální oblasti.	Pokračovat v pravidelném sledování genderových statistik u zaměstnanců a rozšířit jejich vyhodnocení o meziroční porovnání, sledování vývoje na jednotlivých pracovištích.	Pravidelně zpracované přehledy genderových statistik a informace ve <i>Výroční zprávě o činnosti VŠB-TUO</i> .	»	»	Zaměstnanci Veřejnost	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace
2. Rozvoj genderových statistik ve studijní oblasti.	Pokračovat v pravidelném sledování genderových statistik u studujících a rozvíjet jejich vyhodnocování podle fakult, studijních programů a vývoje v čase.	Pravidelně zpracované přehledy genderových statistik a informace ve <i>Výroční zprávě o činnosti VŠB-TUO</i> .			Studující Zaměstnanci Veřejnost	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace
3. Monitoring pracovního prostředí.	Pokračovat v pravidelném mapování spokojenosti a potřeb zaměstnanců, včetně sledování témat rovných příležitostí, pracovního klimatu a sociálního bezpečí.	Realizované dotazníkové šetření, vyhodnocení výsledků a jejich prezentace zaměstnancům.			Zaměstnanci	Prorektor pro strategii a legislativu Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace
4. Monitoring studijního prostředí.	Pokračovat v pravidelném mapování spokojenosti a potřeb studujících včetně sledování témat souvisejících s rovným zacházením, studijním klimatem a bezpečným prostředím.	Realizované dotazníkové šetření, vyhodnocení výsledků a jejich prezentace studujícím.			Studující	Prorektor pro strategii a legislativu Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace

## 5.1. Plán aktivit

Opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup			Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
5. Sledování genderových aspektů v oblasti odměňování.	Průběžně sledovat genderové souvislosti v oblasti odměňování zaměstnanců, realizovat analýzu odměňování.	Interně dostupná zpráva, shrnující interní vyhodnocení odměňování podle genderu.	»	»	Zaměstnanci Vedení VŠB-TUO bude se zprávou seznámeno.	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace
6. Průběžná aktualizace institucionálního rámce.	Průběžně vyhodnocovat potřebu aktualizace interních dokumentů v oblasti rovného zacházení, diverzity a souvisejících personálních procesů.	Aktualizované dokumenty dle potřeb VŠB-TUO.			Zaměstnanci	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	Průběžně
7. Rozvoj manažerských kompetencí vedoucích zaměstnanců.	Podpora vzdělávání vedoucích zaměstnanců v oblasti rovného zacházení, leadershipu, hodnocení zaměstnanců, motivace a poskytování zpětné vazby.	Realizované vzdělávací aktivity v rámci chystané Manažerské akademie.			Vedoucí zaměstnanci	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní a externí zdroje	3.Q 2026
8. Posílení a podpora institucionální informovanosti a kultury v oblasti rovných příležitostí a společenské odpovědnosti.	Realizovat informační nebo vzdělávací aktivitu, zaměřenou na principy GEP, rovné příležitosti, HRS4R, společenskou odpovědnost a související strategické dokumenty.  Průběžně rozvíjet interní komunikaci a osvětu k tématu rovných příležitostí, respektujícího pracovního/studijního prostředí a hodnot.	Workshop/seminář  Interní informační marketingový materiál, propojující tato témata.  Na webu, v sekci Rovné příležitosti budou průběžně dodávány další aktualizované informace k tématu.			Zaměstnanci Studující	Vedení univerzity	Interní zdroje	3.Q 2026
					Zaměstnanci Studující Veřejnost	Vedení univerzity	Interní zdroje	Průběžně

## 5.2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Genderová vyváženost ve vedení a rozhodovacích procesech představuje důležitou součást moderního institucionálního řízení a kvalitní personální politiky. Diverzita ve vedení přináší širší spektrum zkušeností, pohledů a rozhodovacích přístupů, což může pozitivně ovlivňovat kvalitu řízení, otevřenost institucionální kultury i schopnost reagovat na různorodé potřeby univerzitního prostředí. Současně je významná také diverzita z hlediska věku, která přispívá k mezigenerační spolupráci, sdílení zkušeností a vyváženému rozhodování v různých fázích profesního i životního cyklu.

Vyvážené zastoupení žen a mužů na vedoucích a rozhodovacích pozicích zároveň podporuje transparentnost, rovný přístup k profesním příležitostem a posiluje důvěru v institucionální procesy. Akademické prostředí, které vytváří podmínky pro rozvoj talentu bez ohledu na gender, lépe využívá odborný potenciál všech skupin zaměstnanců.

### Současný stav

VŠB-TUO dlouhodobě sleduje zastoupení žen a mužů ve vedoucích strukturách univerzity a podporuje principy transparentního profesního rozvoje v souladu s platnými interními pravidly a personálními procesy. Genderová struktura vedení univerzity již dnes ukazuje, že v institucionálním prostředí existuje prostor pro zapojení žen i mužů do rozhodovacích pozic. Současně univerzita vnímá význam diverzity i z hlediska věku a podporuje prostředí, které umožňuje uplatnění zaměstnanců napříč různými profesními i životními etapami.

Současně univerzita rozvíjí personální nástroje, které podporují otevřený přístup ke kariéernímu růstu, transparentní podmínky profesního postupu a rovné příležitosti v oblasti vedení a rozhodování. V navazujícím období bude VŠB-TUO pokračovat v podpoře vyváženého zastoupení žen a mužů na různých úrovních řízení a dále posilovat prostředí, které umožňuje profesní rozvoj na základě odbornosti, zkušeností a individuálního potenciálu.

## 5.3. Genderová rovnost při náboru a kariéerním postupu

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Oblast náboru, výběru a kariéerního postupu představuje jednu z klíčových součástí rovného zacházení a kvalitního řízení lidských zdrojů v institucionálním prostředí univerzity. Transparentní a předvídatelné personální procesy přispívají k důvěře v organizaci, podporují rovný přístup k profesním příležitostem a současně napomáhají efektivnímu využití odborného potenciálu zaměstnanců.

V kontextu genderové rovnosti je důležité, aby procesy náboru a výběru zaměstnanců byly vedeny transparentně, bez diskriminačních bariér a s důrazem na srozumitelnou komunikaci, otevřenost a rovné podmínky pro všechny uchazeče. Významnou roli zde hraje také způsob formulace pracovních inzerátů, nastavení výběrových kritérií, práce výběrových komisí i celková kultura personálních procesů. Stejně důležitou součástí této oblasti je kariéerní rozvoj zaměstnanců, který by měl být založen na předem definovaných pravidlech, odborných kritériích a transparentních možnostech profesního postupu. Jasně nastavený systém kariéerního růstu přispívá k předvídatelnosti pracovního prostředí, motivaci zaměstnanců a dlouhodobé stabilitě akademického a výzkumného prostředí.

### Současný stav

VŠB-TUO v této oblasti dlouhodobě rozvíjí transparentní a nediskriminační personální procesy a veřejně se hlásí k principům Evropské charty pro výzkumné pracovníky. Tyto principy jsou současně promítány do institucionálního rámce strategie HRS4R a souvisejících opatření v oblasti řízení lidských zdrojů.

Univerzita využívá standardizované personální postupy při obsazování pracovních pozic a rozvíjí otevřený přístup k náboru zaměstnanců. Součástí institucionálního rámce je rovněž Kariéerní řád, který stanovuje pravidla profesního rozvoje a kariéerního postupu na základě předem definovaných kritérií a individuálního kariéerního plánování. V navazujícím období bude VŠB-TUO pokračovat v rozvoji transparentních personálních procesů, podpoře rovného přístupu při náboru a dalším posilování předvídatelného kariéerního prostředí pro zaměstnance univerzity.

## 5.2. Plán aktivit

Opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup			Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
9. Sledování genderového zastoupení ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a analytická práce s údaji o zastoupení žen a mužů ve vedení.	Pokračovat v pravidelném sledování genderového zastoupení žen a mužů ve vedoucích a rozhodovacích pozicích.	Pravidelně zpracované přehledy genderových statistik ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a informace ve <i>Výroční zprávě o činnosti VŠB-TUO</i> .	»	»	Zaměstnanci Veřejnost	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace
	Využívat získaná data jako podklad pro sledování vývoje zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních VŠB-TUO.	Interní souhrnné přehledy.			Vedení VŠB-TUO Vedoucí zaměstnanci	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace
10. Podpora viditelnosti žen v akademickém a manažerském prostředí.	Pokračovat v aktivitách, podporujících sdílení zkušeností, mentoringové formy podpory a prezentaci profesních vzorů žen.	Realizovaná osvětová aktivita „ <i>Ženy pro vědu, věda pro ženy.</i> “  Mentoringový program pro ženy (možno jako součást Manažerské akademie).			Zaměstnanci Studující Veřejnost	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace  1.Q 2027+
11. Podpora profesní motivace žen k zapojování do vedoucích rolí.	Vytvářet příležitosti pro inspirační setkání a diskuzi o profesním růstu žen ve vedoucích rolích.	Realizovaný „ <i>Kulatý stůl pro ženy</i> “, v rámci Evropského týdne udržitelného rozvoje.			Vedoucí zaměstnankyně Zaměstnankyně Studující	Vedení univerzity Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace

### 5.3. Plán aktivit

Opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup			Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
12. Rozvoj transparentního systému náboru zaměstnanců.	Pokračovat v realizaci transparentního a otevřeného systému náboru v souladu s principy OTM-R, včetně využívání jednotných postupů, elektronizace a genderově korektní komunikace při zveřejňování pracovních pozic.	Průběžně využívané jednotné náborové postupy.  Funkční Elektronický nábor v genderově korektním jazyce.	»	»	Uchazeči o zaměstnání  Zaměstnanci	Vedoucí zaměstnanci Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	Průběžně
13. Podpora transparentního kariérního rozvoje a rovného přístupu při profesním rozvoji zaměstnanců.	Podporovat transparentní informovanost o možnostech profesního rozvoje a kariérního postupu v návaznosti na interní rozvojové nástroje univerzity.  Zvyšovat rozvoj odborných kompetencí akademických i neakademických zaměstnanců.	Realizovaná informační a rozvojová aktivita: nová Webová platforma s aktuální nabídkou vzdělávacích programů, Manažerské akademie, PhD akademie aj.  Manažerská akademie PhD akademie Vzdělávací programy			Zaměstnanci Studující Veřejnost  Vedoucí zaměstnanci Studující Zaměstnanci	Vedení univerzity	Interní zdroje OP JAK projekt <i>Rozvoj pracovníků a podpora studentů VŠB-TUO</i>	3.Q 2027+  2.Q 2026 + průběžně
14. Podpora kariérního rozvoje studujících.	Pokračovat v rozvoji aktivit Poradenského a kariérního centra VŠB-TUO a PhD Akademie zaměřených na nábor, profesní orientaci, rozvoj kompetencí a kariérní uplatnění.	Posílení náboru a zájmu o studium pro zájemce v rámci <i>Kariérních dnů</i> .  Udržování a průběžné zkvalitňování poradenství pro studující.			Studující	Prorektor pro spolupráci a zahraniční vztahy Prorektor pro vědu, výzkum a doktorská studia Prorektor pro studium Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje OP JAK projekt <i>Rozvoj pracovníků a podpora studentů VŠB-TUO</i>	3.Q 2026 + opakovaně v roční periodicitě  3.Q 2026 + průběžně

## 5.4. Sladování pracovního a rodinného/osobního života

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Možnost sladování pracovního a rodinného, případně osobního života představuje jednu z důležitých podmínek kvalitního pracovního prostředí a moderní personální politiky. Podpora flexibility a respekt k různým životním situacím zaměstnanců přispívají ke stabilitě pracovních vztahů, vyšší motivaci, loajalitě i dlouhodobé udržitelnosti pracovního výkonu. Současně je důležité reflektovat také věkovou strukturu zaměstnanců a různé potřeby vyplývající z jednotlivých životních a profesních etap. V akademickém prostředí má tato oblast zvláštní význam, protože pracovní a profesní dráha zaměstnanců často probíhá souběžně s péčí o děti, rodinu nebo s jinými osobními závazky. Schopnost instituce vytvářet podmínky pro sladění těchto oblastí proto významně ovlivňuje nejen pracovní spokojenost, ale také možnosti profesního rozvoje a kontinuitu kariéry.

Součástí této oblasti je rovněž podpora osob vracejících se po kariérní přestávce, zejména po mateřské a rodičovské dovolené, ale i po dalších typech přerušení profesní činnosti. Vytváření podmínek pro plynulý návrat a opětovné zapojení do pracovního prostředí představuje důležitý prvek rovného přístupu a odpovědného řízení lidských zdrojů.

### Současný stav

VŠB-TUO v této oblasti dlouhodobě podporuje principy sladování pracovního a osobního života a rozvíjí opatření, která umožňují flexibilnější organizaci práce s ohledem na charakter jednotlivých pracovních pozic a provozní možnosti univerzity. Součástí současného institucionálního rámce jsou zejména flexibilní formy práce, podpora komunikace se zaměstnanci v různých životních situacích a postupné posilování opatření zaměřených na podporu návratů po kariérní přestávce. Tato oblast je současně propojena s dalšími rozvojovými dokumenty univerzity, zejména se Strategií rozvoje a vzdělávání zaměstnanců VŠB-TUO a principy odpovědného řízení lidských zdrojů v rámci HRS4R.

V navazujícím období bude univerzita dále rozvíjet opatření podporující kontinuitu profesní dráhy zaměstnanců, dostupnost informací, flexibilitu pracovního prostředí a podporu návratů po mateřské, rodičovské i jiné kariérní přestávce.

## 5.5. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Začleňování genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání představuje v současném evropském kontextu důležitou součást kvalitního výzkumného a vzdělávacího prostředí. Genderová dimenze ve výzkumu je vnímána jako jeden z faktorů, který může přispívat k přesnějšímu uchopení výzkumných témat, širší interpretaci výsledků a lepšímu zohlednění různých potřeb cílových skupin, kterých se výsledky výzkumu týkají.

Zohlednění genderové perspektivy je významné zejména v případech, kdy výzkum pracuje s daty o lidech, biologickým materiálem, lidským chováním nebo když výsledky výzkumu a inovací mohou mít přímý dopad na různé skupiny uživatelů. V těchto situacích může vhodné zohlednění genderových aspektů přispět ke kvalitě výzkumného designu, využitelnosti výsledků i jejich společenskému přínosu.

Tato oblast současně navazuje na priority Evropského výzkumného prostoru a požadavky evropských výzkumných programů, zejména programu Horizon Europe, kde je genderová dimenze v relevantních oblastech považována za součást kvalitně připraveného výzkumného návrhu.

### Současný stav

VŠB-TUO v této oblasti postupně rozvíjí osvětu a základní institucionální podporu tématu genderové dimenze ve výzkumu a vzdělávání. Součástí současného přístupu je zejména zpřístupňování informačních materiálů, odkazů na externí metodické zdroje a podpora základní orientace zaměstnanců i studujících v tom, kdy a jak je vhodné genderovou perspektivu ve výzkumné a vzdělávací činnosti zohledňovat. Univerzita současně podporuje princip rovného přístupu ve vědeckém prostředí a postupně rozvíjí aktivity, které přispívají k posilování postavení žen ve vědě a výzkumu, včetně odborných setkání, popularizačních aktivit a podpory profesní motivace ve výzkumné kariéře. V navazujícím období bude VŠB TUO dále rozvíjet osvětové a vzdělávací aktivity v této oblasti a posilovat metodickou podporu.

## 5.4. Plán aktivit

Opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup			Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
15. Podpora zaměstnanců pečujících o děti nebo osoby blízké.	Pokračovat v aktualizaci a ucelení dostupných informací, všech podpůrných nástrojů a interní komunikace pro zaměstnance pečující o děti nebo osoby blízké.	Zveřejnění Koncepce sladování pracovního a osobního života na VŠB-TUO, která bude na webu i INnetu.  Osvětový článek v časopise Akademik s cílem představit Koncepti sladování.	»	»	Zaměstnanci Uchazeči	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	2.Q 2026
					Zaměstnanci pečující o děti nebo osoby blízké	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	3.-4.Q 2026
16. Podpora návratu po mateřské, rodičovské nebo jiné kariérní přestávce.	Rozvíjet systematickou podporu osob vracejících se po kariérní přestávce prostřednictvím nastavení aktivního managementu M/R dovolené (= průběžná komunikace, adaptační podpora, možnost postupného návratu a návaznosti na profesní rozvoj).	Brožura Management M/R dovolené, která bude obsahovat všechny informace pro cílovou skupinu.			Zaměstnanci vracející se po M/R dovolené nebo jiné kariérní přestávce.	Prorektor pro vědu, výzkum a doktorská studia Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje Zdroje z projektu <i>Návraty</i>	3.-4.Q 2026
17. Rozvoj wellbeing aktivit a podpora pracovního a studijního prostředí.	Pokračovat v rozvoji wellbeing aktivit, vzdělávání a poradenských služeb podporujících psychohygienu, prevenci přetížení a dlouhodobou udržitelnost pracovního prostředí.	Realizovaná akce „Den zdraví a prevence“, semináře např. <i>stres a time management</i> , <i>protistresové techniky</i> .  Online program „Duševní zdraví v akademickém prostředí“.			Zaměstnanci Studující	Prorektor pro studium Prorektor pro strategii a legislativu Institut tělesné výchovy a sportu Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje OP JAK projekt <i>Rozvoj pracovníků a podpora studentů VŠB-TUO</i>	2.Q 2026 + opakovaně
					Zaměstnanci Studující			3.Q 2026

## 5.5. Plán aktivit

Opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup			Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
18. Rozvoj osvětových a vzdělávacích aktivit v oblasti genderové dimenze ve výzkumu a vzdělávání a podpora v relevantních výzkumných aktivitách.	Pokračovat v realizaci osvětových a vzdělávacích aktivit zaměřených na genderovou dimenzi ve výzkumu a výuce, zejména formou seminářů, workshopů nebo metodické podpory.	Realizované workshopy/ webináře na téma: Genderová dimenze v obsahu výzkumu.	»	»	Zaměstnanci Studující PhD studující	Prorektor pro vědu, výzkum a doktorská studia Prorektor pro studium Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	1.Q 2027
	Systematické proškolení zaměstnanců z oddělení pro vědu, výzkum a metodickou podporu, kteří pak budou poskytovat poradenství a konzultace relevance genderové dimenze pro navrhované projekty.	Proškolení zaměstnanci z oddělení pro vědu, výzkum a metodickou podporu. Nabídka interního poradenství a konzultací ze strany oddělení pro vědu, výzkum a metodickou podporu na webu VŠB-TUO.			Zaměstnanci z oddělení pro vědu, výzkum a metodickou podporu.	Prorektor pro vědu, výzkum a doktorská studia Prorektor pro studium Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	1.Q 2027
19. Podpora kontinuity akademické a výzkumné kariéry.	Podporovat rovné podmínky ve výzkumné práci včetně podpory osob vracejících se po kariérní přestávce a opatření podporujících kontinuitu akademické a výzkumné kariéry.	Podpora návratových grantů (např. ve formě představení této aktivity v newsletteru, případně v časopise Akademik).			Akademičtí a VaV zaměstnanci PhD studující	Prorektor pro vědu, výzkum a doktorská studia Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní a externí zdroje	2.Q 2026 + opakovaně v roční periodicitě

## 5.6. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Vytváření bezpečného, respektujícího a důstojného pracovního i studijního prostředí představuje jednu ze základních podmínek kvalitní institucionální kultury univerzity. Prevence genderově podmíněného násilí, diskriminace, sexuálního obtěžování a dalších forem nevhodného chování je nedílnou součástí odpovědného přístupu k řízení lidských zdrojů a ochraně osobní důstojnosti všech členů akademické obce.

V prostředí vysoké školy je důležité vytvářet takové podmínky, ve kterých jsou jasně definovány principy rovného zacházení, dostupné mechanismy pomoci a transparentní postupy pro řešení podnětů či stížností. Významnou roli zde hraje nejen existence interních pravidel a kontaktních míst, ale také průběžná osvěta, vzdělávání a schopnost včas rozpoznat rizikové situace. Součástí této oblasti je rovněž podpora informovanosti zaměstnanců i studujících o tom, jaké formy nevhodného chování mohou v pracovním či studijním prostředí nastat, jakým způsobem je možné je řešit a na koho se v případě potřeby obracet, včetně situací souvisejících s diskriminací na základě genderu, věku, zdravotního stavu či dalších osobních charakteristik.

### Současný stav

VŠB-TUO dlouhodobě deklaruje podporu rovného zacházení, respektu a nediskriminačního prostředí jako součást svých základních institucionálních hodnot. Tyto principy jsou promítány do interních pravidel univerzity, komunikačních aktivit i konkrétních nástrojů podpory sociálního bezpečí.

Součástí současného institucionálního rámce je aktualizovaný Etický kodex, který vymezuje základní principy etického jednání, ochrany důstojnosti a respektující komunikace v univerzitním prostředí. Univerzita současně disponuje interními směrnici upravující vyřizování stížností, podnětů, oznámení a dalších podání.

Významným prvkem institucionální podpory je také působení Etické komise a dvou ombudsosob, které jsou k dispozici zaměstnancům i studujícím jako důvěryhodný kontaktní mechanismus

při řešení citlivých situací. Ombudsosoby současně přispívají k prevenci, poradenství a podpoře otevřené komunikace v oblasti sociálního bezpečí.

VŠB-TUO současně rozvíjí vzdělávací a osvětové aktivity zaměřené na prevenci nevhodného chování, diskriminace a sexuálního obtěžování, včetně dostupného e-learningu zaměřeného na sociální bezpečí.

## 5.6. Plán aktivit

Opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup			Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
20. Rozvoj specializované prevence a informovanosti v oblasti sociálního bezpečí.	Rozvíjet specializované informační a vzdělávací aktivity zaměřené na prevenci nevhodného chování, sexuálního obtěžování a dostupné mechanismy ochrany.	Realizovaná interní osvětová kampaň, obsahující připomenutí role ombudsošob.  Cílené vzdělávací aktivity zaměřené na specifické formy nevhodného chování a diskriminaci, prevenci apod. (propojení s Healthy Campusem a duševním zdravím).	»	»	Zaměstnanci Studující	Vedení univerzity	Interní zdroje	Průběžně
					Zaměstnanci Studující	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	3.Q 2026
21. Rozvoj informovanosti o dostupných mechanismech pomoci.	Posilovat komunikaci o možnostech podávání podnětů a rolích ombudsošob.	Článek v Akademiku Informace v Průvodci zaměstnance jako součást adaptační podpory pro nové zaměstnance.			Zaměstnanci Studující	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	3.Q 2026
	Využívat akce, které VŠB TUO v této oblasti plánuje.	Cílené přednášky a realizované poradenství na akci Dny duševního zdraví.			Zaměstnanci Studující	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	3.Q 2026
22. Vyhodnocování institucionálního klimatu v oblasti sociálního bezpečí.	Využívat výstupy z monitoringu pro identifikaci témat vyžadujících podporu.	Interní vyhodnocení výsledků a seznámení vedení univerzity s jeho výsledky.			Zaměstnanci Studující	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	Pravidelná roční periodicitu
23. Propojování sociálního bezpečí se strategickými dokumenty VŠB-TUO.	Rozvíjet vazbu na HRS4R, etické řízení a společenskou odpovědnost.	Téma sociálního bezpečí se bude dále promítat i do strategických dokumentů – při jejich aktualizaci, dále při realizaci aktivit na podporu společenské odpovědnosti a udržitelnosti apod.			Zaměstnanci	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	Průběžně

26  
30

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI NA OBDOBÍ 2026–2030

Gender Equality Plan

Plán genderové rovnosti na období 2026–2030

byl schválen vedením VŠB-TUO a elektronicky podepsán  
rektorem VŠB-TUO prof. Ing. Igorem Ivanem, Ph.D. dne 13. 4. 2026.

© 2026 VŠB – Technická univerzita Ostrava



VŠB – Technická univerzita Ostrava

17. listopadu 2172/15  
708 00 Ostrava-Poruba

+420 596 991 111

[univerzita@vsb.cz](mailto:univerzita@vsb.cz)

[www.vsb.cz](http://www.vsb.cz)