

# PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI na období 2022-2026 Gender Equality Plan (GEP)

**Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava**



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



## Obsah

1. Základní informace a Strategický kontext .....	3
2. Analýza stávajícího stavu a východiska Plánu genderové rovnosti.....	4
3. Systém plánování opatření a aktivit v GEPu.....	6
4. Implementace GEP, hodnocení a průběžný monitoring .....	7
5. Akční plán na období 2022-2026.....	8
5.1 Organizační kultura .....	8
5.2 Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování.....	11
5.3 Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu .....	13
5.4 Sladění pracovního a rodinného/osobního života .....	16
5.5 Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání.....	18
5.6 Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování .....	20

## 1. Základní informace a Strategický kontext

Rovné příležitosti jsou jednou z priorit demokratické společnosti, dlouhodobou prioritou EU a deklarovanou prioritou Vlády ČR. VŠB-TUO následuje cíle Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů na léta 2020-2025 a Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021-2024.

VŠB-TUO si uvědomuje, že nejdůležitějším prvkem organizace jsou její zaměstnanci/kyně, bez jejichž pomoci nelze uspět v konkurenčním prostředí. Chce tedy pokračovat v podpoře rozvoje zaměstnanců/kyň v oblasti vzdělávání, zvyšování efektivity práce a proaktivity k posílení vnitřního souznění a zlepšení interní univerzitní kultury.

Svým Etickým kodexem se VŠB-TUO hlásí k morálním hodnotám vyplývajícím z evropského kulturního prostředí. Od června 2021 je VŠB-TUO držitelem titulu „HR Excellence in research award“. Toto prestižní ocenění bylo univerzitě uděleno Evropskou komisí za excelenci v péči o lidské zdroje ve vědeckém prostředí.

Univerzita chce být vzorem odpovědného chování a pozitivně tak ovlivňovat společnost a svět kolem nás. Má zájem podporovat a rozvíjet prostředí, ve kterém mají zaměstnanci/kyně i studenti a studentky stejné příležitosti ve všech oblastech.

Akce a aktivity, plánované v tomto Plánu genderové rovnosti VŠB-TUO pro období 2022-2026 jsou zároveň v souladu se Strategickým záměrem VŠB-TUO 2021-2027, kdy VŠB-TUO vnímá prosazování rovných příležitostí jako součást své společenské odpovědnosti a deklaruje podporu rozmanitostí týmů, týmovou spolupráci a sounáležitost, založenou na vzájemném respektu a otevřenosti.

## 2. Analýza stávajícího stavu a východiska Plánu genderové rovnosti

VŠB-TUO přistupuje k oblasti rovných příležitostí již nyní zodpovědně a aktivně. Rozhodla se přistoupit ke čtyřiceti principům Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. VŠB-TUO se řídí veřejně dostupným *Etickým kodexem VŠB-TUO*, kterým se VŠB-TUO hlásí k morálním hodnotám a usiluje také o vysoký standard etického jednání nad rámec obligatorních norem.

VŠB-TUO prošla **v období září – prosinec 2021 genderovým auditem** (auditem rovných příležitostí), který zahrnoval:

- Analýzu procesů a dokumentů, týkající se oblasti personální politiky optikou RP, hodnocení, odměňování, benefitů, oblasti sladování práce a rodiny, oblasti kultury organizace, komunikace a pracovního prostředí
- Individuální a skupinové rozhovory zaměstnanců/kyň (v součtu 61 osob)
- Dotazníkové šetření, mapující klíčové oblasti personální politiky a také případné setkání se s diskriminací či sexuálním obtěžováním (návratnost 830 ks = 32 %)

**V rámci Genderového auditu byly sledovány tyto klíčové oblasti:**

- Personální politika (zaměření na: personální strukturu, systém naboru, výběrového řízení, přijímání zaměstnanců/kyň, vzdělávání a kariérní růst, age management, systém propuštění/odchodu zaměstnanců/kyň).
- Hodnocení a odměňování, benefity (zaměření na: systém hodnocení a motivace, odměňování a na strukturu a přístup k benefitům).
- Sladování pracovního a rodinného/osobního života (zaměření na: flexibilní formy práce, aktivity usnadňující sladování pracovního a rodinného života, management mateřské/rodičovské dovolené).
- Kultura organizace (zaměření na: přístup k rovným příležitostem, komunikace, genderově korektní jazyk, pracovní prostředí – včetně mapování setkání se s diskriminací a sexuálním obtěžováním).

Zjištění z genderového auditu potvrdilo, že VŠB-TUO dodržuje zásady rovnosti, přistupuje k politice rovných příležitostí zodpovědně a otevřeně podporuje rovné zacházení, nediskriminační přístup a také oblast sladování pracovního a rodinného/osobního života. Svým

zaměstnancům/kyním poskytuje vhodné pracovní podmínky a bezpečné pracovní prostředí. VŠB-TUO realizuje mapování spokojenosti zaměstnanců/kyň VŠB-TUO, a to v pravidelné roční periodicitě.

Vedle Závěrečné zprávy genderového auditu je dalším možným zdrojem pro Plán genderové rovnosti také Akční plán HR Award. V roce 2020 proběhlo dotazníkové šetření v rámci přípravy HR Award, z něhož vzešla podobná zjištění, jako z genderového auditu, a sice že VŠB-TUO poskytuje svým zaměstnancům/kyním vhodné pracovní podmínky, nabízí řadu benefitů, podporuje genderovou vyváženost a nediskriminační prostředí.

Obecně lze konstatovat, že se VŠB-TUO ve stanoveném období zaměří na rozšíření povědomí o tématu rovného zacházení, genderové problematiky, zkvalitnění péče o zaměstnance/kyně a také na ostraňování bariér, které by mohly působit překážky v dosažení rovných příležitostí uchazečů a uchazeček o zaměstnání, studentů a studentek, vědeckovýzkumných pracovníků a pracovnic a také ostatních zaměstnanců a zaměstnankyň.

### 3. Systém plánování opatření a aktivit v GEPu

Výsledkem shrnutí priorit v oblasti rovných příležitostí a genderové problematiky je Plán genderové rovnosti (GEP) pro období 2022-2026, který si klade za cíl podpořit rozvoj kvalitní personální politiky a péče o zaměstnance/kyně v kontextu rovných příležitostí.

**GEP VŠB-TUO se týká těchto prioritních oblastí.**

1. Organizační kultura
2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
4. Sladování pracovního a rodinného/osobního života
5. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání
6. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

VŠB-TUO je již nyní, ve velké části prioritních oblastí, proaktivní a téma rovných příležitostí podporuje.

Jednotlivá prioritní oblast bude vždy obsahovat následující strukturu s obsahem těchto informací:

- PROČ je daná priorita důležitá
- CO vše již v této oblasti VŠB-TUO realizuje
- Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)
- Plán nových opatření a aktivit

## 4. Implementace GEP, hodnocení a průběžný monitoring

Plán genderových aktivit (GEP) byl zpracován nezávislou genderovou konzultantkou ve spolupráci s pracovní skupinou VŠB-TUO pro rovné příležitosti. Tato pracovní skupina bude pověřena sledováním kroků popsaných tímto akčním plánem. Postup implementace bude sledován dle časového harmonogramu a jednotlivých aktivit. Garantem je kvestorka VŠB-TUO, ve spolupráci s týmem, který byl pro GEP vytvořen. V rámci jednotlivých prioritních oblastí budou zmíněna vždy: opatření, aktivity, indikátor/výstup, cílová skupina, odpovědnost, zdroje a termín realizace.

GEP je koncepčně plánován na období 2022-2026. Postupy v naplňování jednotlivých aktivit budou monitorovány, kontrolovány pověřenými osobami, odpovědnými za plnění GEP ve spolupráci se zodpovědnými osobami za splnění jednotlivých cílů.

Systém hodnocení a průběžný monitoring bude nastaven v pravidelné roční periodicitě, kdy vždy na začátku nového kalendářního roku bude realizován monitoring průběžného naplňování plánu za předchozí kalendářní rok, a to formou roční Zprávy z naplňování GEP. Pokud nebude možné některé aktivity realizovat, případně dojde k časovému posunu, bude nutné doplnit vysvětlení, z jakého důvodu tomu tak je.

Jako obecné zásadní identifikátory, nutné pro naplňování GEP je možné uvést:

- Vydání nových předpisů/norem, případně jejich úprava a aktualizace
- Realizace konkrétních vzdělávacích aktivit pro jednotlivé cílové skupiny
- Tvorba e-learningu
- Zajištění a realizace konkrétních akcí (případně soutěží)
- Realizace monitoringu (on-line dotazníkového šetření)

## 5. Akční plán na období 2022-2026

### 5.1 Organizační kultura

#### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Kultura organizace znamená označení společenských přístupů, hodnot, představ a norem sdílených v organizaci. Organizační kultura je základem pro vzájemný přístup zaměstnanců a zaměstnankyň k sobě navzájem, k jejich nadřízeným a podřízeným. V rámci této prioritní oblasti je důležitá kvalita komunikace a vztahů, transparentnost a srozumitelnost: Důležitá je také deklarace podpory rovných příležitostí, a to jak v klíčových interních dokumentech, tak také na webu VŠB-TUO.

VŠB-TUO usiluje dlouhodobě o zdravou univerzitní kulturu, podporuje rovné zacházení a vymezuje se proti diskriminaci. Mezi její hodnoty patří také respekt a vzájemná spolupráce. V rámci této prioritní oblasti bude VŠB-TUO pokračovat v podpoře zdravé organizační kultury a pracovního/studijního prostředí. Bude i nadále podporovat politiku rovných příležitostí zodpovědně a otevřeně, a to jak v interních klíčových dokumentech, tak také na webu organizace a ve svých veřejných materiálech.

#### Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)

Aktuální opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
Vedení genderových statistik u zaměstnanců/kyně VŠB-TUO	Pokračování v mapování a vedení genderových statistik.	Informace ve Výroční zprávě o činnosti VŠB-TUO/Interní sledování	Zaměstnanci/kyně veřejnost	Personální útvar a pracovní skupina pro rovné příležitosti (dále „RP“)	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace
Vedení genderových statistik u studentů/tek VŠB-TUO	Pokračování v mapování a vedení genderových statistik.	Informace ve Výroční zprávě o činnosti VŠB-TUO/Interní sledování	Studenti/studentky Zaměstnanci/kyně Veřejnost	Studijní odd., personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace
Monitoring spokojenosti a potřeb u	Obnovení a pokračování pravidelného mapování spokojenosti a potřeb.	On-line dotazníkové šetření	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky	Prorektor pro kvalitu a investice, Personální	Interní zdroje	Pravidelná roční



zaměstnanců/kyň a studentů/tek		Prezentace zjištění z dotazníkového šetření zaměstnancům/kyním.		útvár a pracovní skupina pro RP		periodizace
--------------------------------	--	---	--	---------------------------------	--	-------------

### Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
Deklarace podpory rovných příležitostí v klíčových dokumentech a na webu VŠB-TUO s cílem veřejně se přihlásit k tématu rovných příležitostí a také zvýšit osvětu a povědomí o problematice genderové rovnosti.	Implementace podpory rovných příležitostí a vymezení se proti diskriminaci do klíčových dokumentů: Pracovní řád, Vnitřní mzdový předpis, Etický kodex, Kolektivní smlouva.	Aktualizované klíčové dokumenty, obsahující v úvodu deklarovanou podporu rovných příležitostí a garanci genderové korektnosti u pojmů/pozic.	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	1/2023
	Deklarace podpory rovných příležitostí na webu VŠB-TUO, vytvořením sekce Rovné příležitosti (v rámci InNETu).	V rámci sekce Rovné příležitosti zde budou umístovány např. články/osvěta o tématu rovných příležitostí, GEP aj.	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky Veřejnost	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	3/2022
Aktualizace systému hodnocení s cílem nastavit všechny relevantní faktory transparentně tak, aby byl systém srozumitelný, jasný a motivační.	Spuštění systému hodnocení zaměstnanců/kyň.	Systém hodnocení zaměstnanců	Zaměstnanci/kyně	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje,	03/2022
	Aktualizace Vnitřního mzdového předpisu (zařazování zaměstnanců/kyň do mzdových tříd).	Aktualizovaný Vnitřní mzdový předpis.	Zaměstnanci/kyně	Personální útvar, Mzdová komise	zdroje z projektu	12/2022

	Školení k hodnocení zaměstnanců/kyň pro vedoucí zaměstnance.	Realizované školení, manuál pro vedoucí.	Vedoucí zaměstnanci/kyně	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje, zdroje z projektu	6/2022
Mapování genderové (ne)rovnosti v odměňování, s cílem zjistit, zda jsou muži a ženy na srovnatelných pozicích odměňováni stejně.	Realizovat analýzu odměňování (pro interní potřeby) z pohledu genderové rovnosti pomocí vhodného analytického nástroje.	Interně dostupná zpráva z genderové analýzy odměňování. V případě zjištění případné nerovnosti na srovnatelných pozicích nastavit koncepční řešení.	Zaměstnanci/kyně  Vedení VŠB-TUO bude se zprávou seznámeno.	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	4/2022  následně vždy v roční periodicitě
Podpora personálního útvaru a pracovní skupiny pro RP v oblasti rovných příležitostí, genderu a diverzity.	Realizace vzdělávacího workshopu na téma „Rovné příležitosti a gender v kostce – jak efektivně implementovat RP do praxe organizace?“	Realizovaný workshop, obsahující příklady dobré praxe a poskytnutí prezentace.	Personální útvar a pracovní skupina pro RP.	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Zdroje z projektu	3/2022
Podpora rozšíření znalostí v oblastech rovných příležitostí, genderu a diverzity, měření spokojenosti	Realizace vzdělávacího workshopu na téma „Rovné příležitosti, Gender, GEP, příklady dobré praxe, měření spokojenosti zaměstnanců (sociorating)“	Realizovaný workshop, obsahující příklady dobré praxe a poskytnutí prezentace, video záznam.	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky doktorského studia	Personální útvar a pracovní skupina pro RP  Prorektorka pro VaV a PR	Z PPSŘ, interní zdroje	5/2022
Podpora v oblasti sociální bezpečnosti na VŠB-TUO s cílem realizace osvěty v této oblasti.	Provedení interního auditu v oblasti sociální bezpečnosti na VŠB-TUO. Sdílení informací v této oblasti s ostatními VŠ formou on-line jednání.	Zpráva o přístupu univerzity k zajištění sociální bezpečnosti, včetně akčního plánu.  Sdílení příkladů dobré praxe se zástupci/kyněmi partnerských VŠ.	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky  Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky	Personální útvar a pracovní skupina pro RP  Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje, zdroje z projektu  Interní zdroje,	12/2022  12/2022

	Osvěta v oblasti sociální bezpečnosti.	Článek v univerzitním časopisu Akademik k dané problematice	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky Veřejnost	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	zdroje z projektu Interní zdroje	1/2023
--	--	---	---	--	-------------------------------------	--------

## 5.2 Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Trendem moderní personální práce je diverzita ve smyslu pracovních mixů zejména s ohledem na zastoupení pohlaví/věku. Osoby z různých skupin, s rozdílnými zkušenostmi, s různorodou optikou se vzájemně obohacují a doplňují. Organizace, které podporují diverzitu v praxi, využívají mnohem lépe lidský potenciál všech skupin zaměstnanců/kyň. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování je důležitá, protože tehdy jsou rozhodovací procesy vyvážené a zahrnují názory a zkušenosti nejen mužů, ale i žen. Pokud je vedení organizace různorodé, funguje moderně, bez předsudků a hledá členy a členky týmu na základě skutečných kvalit a odbornosti. Opakovaně se ukazuje, že diverzita z hlediska genderu na vedoucích pozicích je prospěšná pro celkovou vnitřní kulturu dané organizace, zvyšuje různorodost v rozhodování, přispívá k efektivitě a podněcuje inovace a kreativitu.

VŠB-TUO bude chtít udržet a zachovat vyvážené vedení, kdy v čele univerzity stojí rektor (muž), který s podporou dvou prorektorů a dvou prorektorek určuje její směr. VŠB-TUO se bude i nadále řídit platnými interními dokumenty, které ukotvují srozumitelně a transparentně proces, na základě kterého může zaměstnanec/kyně při splnění definovaných kritérií postupovat ve svém profesním rozvoji.

VŠB-TUO bude dále podporovat zlepšení příležitostí ke genderové rovnováze ve vedení a rozhodování na všech úrovních řízení a bude tak dále rozvíjet a posilovat principy vyrovnaného přístupu k zastoupení žen a mužů ve vedoucích či rozhodovacích pozicích.

### Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)

Aktuální opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
Vedení genderových statistik u pozic vedoucích zaměstnanců/kyň VŠB-TUO	Pokračování v mapování a vedení genderových statistik na vedoucích pozicích.	Informace ve Výroční zprávě o činnosti VŠB-TUO./Interní sledování	Zaměstnanci/kyně veřejnost	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace

### Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
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.	Článek v univerzitním časopise Akademik, v rámci kterého by byl prezentován také GEP, by obsahoval také nástroje, kterými se VŠB-TUO snaží podpořit ženy do vedoucích pozic.	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	6/2022
	Mentoring ze strany vedoucích zaměstnankyň.	Semináře a diskuze s ženami na vedoucích pozicích (sdílení dobré praxe, úspěchů, zkušeností).	Zaměstnanci/kyně Studenti/tky PhD Akademie.	Personální útvar a pracovní skupina pro RP, prorektorka pro VaV	Interní zdroje	1/2023
Podpora vedoucích zaměstnanců/kyň v oblasti rovných	Realizace vzdělávacího workshopu na téma: „Leadership v kontextu	Realizovaný workshop, případně vytvořený a interně zveřejněný e-	Všichni vedoucí zaměstnanci/kyně	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	3/2023

příležitostí s cílem zefektivnění manažerských dovedností ve vedení lidí v kontextu rovných příležitostí.	rovného zacházení a vedení týmu od A do Z.“	learning tohoto workshopu.				
---	---	----------------------------	--	--	--	--

### 5.3 Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

#### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Nábor, výběr a také přijímání zaměstnanců/kyň by měl být transparentní a v kontextu rovných příležitostí také genderově korektní. V této souvislosti by měly být tyto procesy náležitě zdokumentovány a archivovány. Proces oslovení pracovních sil je „startovní čarou“ pro proces přijímání při dodržování zásad rovných příležitostí, kdy je důležitý genderově korektní proces oslovení potenciálních nových zaměstnanců/kyň. Z hlediska procesu oslovení je klíčový zejména způsob, jakým je volné místo avizováno (jazyk, požadavky). Kritéria výběru by měla být formulována genderově korektním jazykem. Uveřejňovaná inzerce by měla být vedena v duchu genderově korektního jazyka, aby bylo zřejmé na první pohled, že jsou na danou pozici vítáni muži i ženy. Lidé, zodpovědní za nábor, by měli být proškoleni v problematice rovných příležitostí a tuto znalost pak používat i v praxi, při kontaktu s uchazeči/kami. Důležitý je také systém Adaptačního procesu a zaškolování, kdy zde se jedná o důležitou a užitečnou aktivitu pro hladké zapracování nového kolegy/ně do týmu a pracovního prostředí. V rámci této prioritní oblasti je významný také systém kariérního postupu.

VŠB-TUO bude pokračovat, v oblasti náboru, v transparentním a nediskriminačním přístupu pro všechny uchazeče a uchazečky, kdy se hlásí veřejně k principům *Evropské charty pro výzkumné pracovníky* a *Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků*. VŠB-TUO se bude i nadále řídit, v oblasti kariérního postupu, *Kariérním řádem*, který ukotvuje zaměstnancům/kyním postupovat ve svém profesním rozvoji při splnění definovaných kritérií, kdy podmínky a cíle kariérního růstu jsou zpracovány v kariérním plánu zaměstnance/kyně.

**Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)**

<b>Aktuální opatření</b>	<b>Aktivita /popis akce</b>	<b>Indikátor/výstup</b>	<b>Cílová skupina</b>	<b>Odpovědnost</b>	<b>Zdroje</b>	<b>Termín</b>
Podpora transparentního procesu výběru a přijímání pracovních sil a deklaráce rovného a nediskriminačního přístupu.	VŠB-TUO se bude i nadále hlásit k principům Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání VaV.	Veřejně deklarovaná podpora v interní formě i na webových stránkách VŠB-TUO.	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky Veřejnost	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	2022+
	VŠB-TUO se bude i nadále řídit interními dokumenty, které transparentně ukotvují proces výběru i nástupu nových zaměstnaných osob, a to dokumentem <i>Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků a určených ostatních zaměstnanců VŠB-TUO</i> , dále pak dokumenty Z2.1 <i>Výběr nového zaměstnance</i> a Z2.2 <i>Nástup nového zaměstnance</i> .	Všechny zmíněné dokumenty budou nadále v platnosti.	Zaměstnanci/kyně Studenti/ky	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	2022+

Podpora studentů/studentek v jejich kariérním postupu.	Realizace workshopů v rámci PhD. Akademie, a to také na téma komunikace, (sebe)prezentace aj.	Realizované workshopy, které jsou zaměřeny na uvedená témata.	Studenti/tky PhD akademie	Prorektorka pro VaV a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	2022+
--	---	---	---------------------------	---	----------------	-------

### Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
Implementace podpory rovného zacházení a genderové korektnosti v oblasti nábory s cílem podořit diverzitu z hlediska genderu.	Sjednotit inzerci všech inzerovaných pracovních pozic na všech pracovištích. (vizuální styl i obsah)  Provést úpravy v šablonách. V rámci všech inzerovaných pozic pak využívat genderově korektní jazyk.	Změny v šablonách.  Zveřejňované pracovní pozice budou inzerovány v genderově korektním jazyce.	Studenti/studentky Uchazeči/čky o zaměstnání	Personální útvar, pracovní skupina pro RP, zaměstnanci/kyně zodpovědní za inzerci na fakultách/VÚ	Interní zdroje	2/2022
Podpora vyrovnaného kariérního růstu u mužů i u žen, s cílem poskytovat specifickou podporu studentům a studentkám.	Kariérní poradna pro studenty/studentky VŠB-TUO  Aktualizace webu Kariérního centra v souladu s požadavky genderové rovnosti	Individuální kariérní poradenství v rámci aktivit Kariérního centra  Prezentace Kariérního centra v rámci PhD. Akademie, v rámci studentského veletrhu i v rámci InNETu.	Studenti/studentky  Studenti/studentky	Kariérní centrum  Kariérní centrum	Interní zdroje  Interní zdroje	1/2023  12/2023

## 5.4 Sladování pracovního a rodinného/osobního života

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Aktivity, podporující sladování pracovního a rodinného/osobního života, jsou zaměstnanci/kyněmi často vnímány jako klíčový benefit a silný motivační faktor. U zaměstnavatelů, kteří se již věnují oblasti sladování práce a rodiny aktivně, lze toto téma považovat za součást organizační kultury. Tyto organizace se snaží rozvíjet své zaměstnance a zaměstnankyně a zároveň se jim snaží zajistit takové podmínky, aby z organizace neodcházeli. Péče o zaměstnané osoby je pro tento typ zaměstnavatelů zdůrazňovanou perspektivou a jistým benefitem. Pod pojmem sladování práce a rodiny si lze představit širokou škálu aktivit, jež jsou ideální pro kombinace pracovního a rodinného života. Patří zde například flexibilní formy práce, benefity podporující oblast sladování práce a rodiny a také způsob, jakým se organizace staví k procesům odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou, jakým způsobem udržuje komunikaci se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří na mateřské či rodičovské dovolené jsou, a jak probíhá následný návrat do pracovního procesu.

VŠB-TUO je velmi proaktivní v otázce podpory sladování pracovního a rodinného/osobního života, kdy v této souvislosti lze jistě zmínit oficiálně ukotvenou pružnou pracovní dobu a možnost práce na zkrácené pracovní úvazky, práce mimo kancelář (po domluvě s vedoucí/m ve specifických případech). Mezi další aktivity, podporující oblast sladování, lze zařadit 6 týdnů dovolené (u AP 8 týdnů ze zákona), vlastní rekreační středisko se zvýhodněnými cenami, možnost využívat sportoviště, prorodinné akce pro zaměstnance/kyně a jejich rodinné příslušníky, relaxační prostory, univerzitní mateřskou školu apod.

### Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)

Aktuální opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
Podpora flexibilních forem práce s cílem i nadále podporovat oblast sladování u svých zaměstnanců/kyň.	VŠB-TUO se bude i nadále řídit interně nastavenými pravidly pro flexibilní pracovní dobu, i nadále bude	Aktuálně nastavený interní dokument <i>Pružná pracovní doba a pravidla evidence</i>	Zaměstnanci/kyně	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	Po celé sledované období 2022+



	nabízet možnost zkrácených úvazků.	<i>odpracované doby na pracovištích VŠB-TUO.</i>				
Poskytování péče o děti předškolního věku zaměstnanců/kyň.	Univerzitní mateřská škola, která vzdělává a vychovává především děti zaměstnanců/kyň a studentů/tek VŠB-TUO.	Zajištění provozu Univerzitní mateřské školy.	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky	Vedení VŠB-TUO	Interní zdroje Zdroje ESF	Po celé sledované období 2022+

### Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
Podpora oblasti sladování pracovního a rodinného/osobního života, s cílem poskytnout edukaci a osvětu všem cílovým skupinám VŠB-TUO.	Realizovat vzdělávání pro zaměstnance/kyně na téma Sladování pracovního a rodinného/osobního života. Do workshopu zahrnout také téma time/stress management, prevence proti syndromu vyhoření, praktická cvičení na psychohygienu.	Realizovaný workshop na téma „Sladování a efektivní time management“ a poskytnutá prezentace k tomuto tématu.	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	12/2023
Podpora zaměstnanců/kyň, kteří potřebují pečovat (o malé děti, či osobu blízkou)	Vytvořit Scénář životních situací, který by obsahoval nabídku možné podpory a pomoci pečujícím zaměstnancům/kyním ze strany zaměstnavatele.	Vytvoření kapitoly na toto téma v <i>sekci Rovné příležitosti</i>	Zaměstnanci/kyně	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	1/2023

<b>Aktivní využívání Managementu mateřské a rodičovské dovolené</b> s cílem podpořit rodiče na a vracející se z M/R dovolené zpět, udržovat s nimi kontakt v průběhu M/R dovolené a usnadnit jim návrat do pracovního procesu.	Ve shrnující formě prezentovat všechny informace, týkající se komunikace se zaměstnanci/kyněmi na M/R dovolené: možnosti zapojení se do pracovního procesu v průběhu M/R dovolené.	Vytvoření Kapitoly Management mateřské/rodičovské dovolené v <i>sekci Rovné příležitosti</i>  Informace vedoucích zaměstnanců/kyň v rámci vstupního školení.	Zaměstnanci/kyně na M/R dovolené  Vedoucí zaměstnanci/kyně	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	3/2023
---	--	--	--	--	----------------	--------

## 5.5 Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Podpora začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu je součástí strategie Evropské komise pro genderovou rovnost ve výzkumu a inovacích a spadá pod jednu ze šesti priorit Evropského výzkumného prostoru. Posouzení relevance pohlavní a genderové dimenze je standardní součástí návrhů projektů v programu Horizont Evropa. Genderovou dimenzi v obsahu výzkumu je třeba zohlednit vždy, když je předmětem výzkumu člověk, když jsou zpracovávána data o lidech nebo biologický materiál, a nebo když má být výsledek výzkumu využíván lidmi či na ně mít jakýkoliv dopad. Reflexe možných fyzických odlišností (pohlaví) nebo možných odlišností ve zkušenostech, perspektivách a potřebách žen a mužů (gender) má smysl vždy, jsou-li lidé objekty výzkumu nebo uživateli výsledků výzkumu či inovací nebo mají-li výsledky na jejich život nějaký dopad. Zohlednění genderové dimenze je jak otázkou kvality výzkumu, tak maximalizace využití jeho výsledků a jejich sociálních přínosů.

VŠB-TUO bude integrovat genderovou dimenzi do obsahu výzkumu a inovací. O propagaci a začleňování genderové dimenze bude usilovat prostřednictvím genderově vyvážených výzkumných týmů. VŠB-TUO bude podporovat a rozvíjet osvětu o genderové dimenzi ve výzkumu a výuce a bude popularizovat výzkumné výsledky dosažené jak ženami, tak muži a bude podporovat výzkumy, zohledňující genderová témata.

## Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
Podpora integrace genderového rozměru do vzdělávacích aktivit, s cílem popularizovat toto téma.	Podporovat informovanost akademických pracovníků/ic v oblasti genderové korektnosti při výuce.	V rámci sekce Rovné příležitosti odkazy na dokumenty MŠMT, EK apod., které se zabývají touto problematikou.	Zaměstnanci/kyně personálního útvaru  Akademičtí pracovníci/ice  Studenti/studentky	Prorektorka pro VaV a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	2023+
Zajištění rovných podmínek v rámci výzkumných aktivit, při projektech ve vědě a výzkumu a při jejich hodnocení	Podporovat informovanost akademických a VaV pracovníků/ic v oblasti genderové korektnosti při výzkumu.  Začlenění sledování genderové dimenze do pravidel interních grantových soutěží s ohledem na relevanci výzkumných témat.	V rámci sekce Rovné příležitosti aktivace stránky s odkazem na vzdělávací workshopy v oblasti Gender ve vědě a výzkumu. Vytvoření interní metodiky, která by zahrnovala pravidla začlenění genderové dimenze.	Zaměstnanci/kyně odd. vědy a výzkumu  Studenti/studentky  Zaměstnanci/kyně	Prorektorka pro VaV a pracovní skupina pro RP  Oddělení prorektorky pro VaV.	Interní zdroje	2023+

## 5.6 Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Z hlediska politiky rovných příležitostí je důležité udržovat úroveň důstojnosti u zaměstnavatele, která přispívá k tvorbě inkluzivního prostředí, ve kterém nevzniká prostor pro šikanující či diskriminační chování. Podle zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, pokud jde o jejich pracovní podmínky, v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Vhodné je vytvoření antidiskriminačních opatření, kdy v rámci interního předpisu je vysvětlen pojem diskriminačního chování a jsou zde obsažena pravidla pro podávání a vyřizování stížností a sankce za nepřijatelné chování. Vhodné je také určit osobu, na kterou se mohou zaměstnanci a zaměstnankyně obracet se stížnostmi na diskriminační chování či sexuální obtěžování apod. V této oblasti je také důležitá osvěta a edukace vedoucích i řadových zaměstnanců/kyň. Vedoucí zaměstnanci/kyně by měli být v tématu obtěžování a diskriminace proškoleni tak, aby se znalost problému obtěžování a šikany a jeho řešení stala součástí jejich manažerských kompetencí. Aby uměli aplikovat rovný přístup v každodenní praxi, dovedli rozpoznat i jemnější formy diskriminace (tzv. mikrodiskriminace) a sami se jí nedopouštěli.

VŠB-TUO již nyní otevřeně deklaruje podporu rovnému zacházení a vymezuje se proti diskriminaci. Veřejně prezentuje své hodnoty, mezi které patří také respekt a otevřenost. Řídí se Etickým kodexem a usiluje o vysoký standard etického jednání. VŠB-TUO disponuje směrnicí *Vyřizování stížností, podnětů, oznámení a petic, ostatních stížností*, se kterou jsou všichni zaměstnanci/kyně seznámeni.

### Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
Vzdělávání na téma <b>diskriminace a její prvky</b> , s cílem zvýšit povědomí o této oblasti, představit a vysvětlit diskriminační praktiky, jak se různé formy projevují, jak je rozpoznat a jak se jim bránit.	Semináře a diskuze na téma: Diskriminace a antidiskriminace, sexuální obtěžování, mobbing a bossing.	Workshopy/semináře na toto téma začlenit do nabídky kurzů a realizovat je v praxi formou e-learningu.  Vytvořený e-learning na toto téma.	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	2023+  2023+

Osvěta na téma diskriminace a její prvky, s cílem představit toto téma veřejně, deklarovat rovné zacházení a vymezit se proti diskriminaci.	Realizovat osvětu na toto téma v univerzitním časopise Akademik. V rámci této osvěty by byly představeny také mechanismy ze strany VŠB-TUO, jak se bránit případné diskriminaci a sexuálnímu obtěžování.	Realizovaný článek v časopise Akademik.	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky	Personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	3/2023
Monitoring prostředí VŠB-TUO, s cílem průběžně mapovat pracovní prostředí a získávat zpětnou vazbu od zaměstnanců/kyň a studentů/tek.	Obnovit Monitoring/mapování spokojenosti a potřeb zaměstnanců/kyň a začlenit do něj také otázky na případné setkání se s diskriminací či sexuálním obtěžováním.	Realizovaný monitoring, který by se formou on-line dotazníkového šetření opakoval pravidelně.	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky	Prorektor pro kvalitu a investice, personální útvar a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	2023+
Začlenění tématu rovného zacházení a antidiskriminace do některého ze stávajících interních dokumentů, s cílem poskytnutí osvěty k tomuto tématu a poskytnutí návodu, jak postupovat v případě setkání se s diskriminací či sex. obtěžováním.	Téma antidiskriminace bude začleněno do směrnice <i>Vyřizování stížností, podnětů, oznámení a petic, ostatních stížností.</i>	Aktualizovaná směrnice.	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky	Garant dokumentu a pracovní skupina pro RP	Interní zdroje	6/2022
Vytvoření funkce ombudsmana, s cílem zaštitit oblast rovných příležitostí, diskriminace a nevhodného chování.	Vytvořit funkci ombudsmana, který by byl externí, nezávislou osobou a poskytoval by služby v této oblasti.	Zřízení funkce ombudsmana, který by fungoval po celé sledované období.	Zaměstnanci/kyně Studenti/tky	Vedení VŠB-TUO ve spolupráci s odbory	Interní zdroje	5/2022+

**PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI  
na období 2022-2026  
Gender Equality Plan (GEP)**

**Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava**



**25. 2. 2022**