

Plán genderové rovnosti Škoda Auto Vysoká škola na léta 2026–2030

(Gender Equality Plan ŠAVŠ)

Úvod

Škoda Auto Vysoká škola z.ú. (dále jen ŠAVŠ) vychází v přístupu ke genderové rovnosti z nejnovějších strategických dokumentů Evropské unie, zejména z nově přijaté Gender Equality Strategy 2026–2030, kterou Evropská komise představila dne 5. března 2026. Tato strategie zásadně rozšiřuje evropský rámec genderové rovnosti a navazuje na Roadmap for Women’s Rights schválenou členskými státy v roce 2025. Zaměřuje se na posílení rovnosti žen a mužů napříč všemi oblastmi života – ve vzdělávání, práci, výzkumu, veřejném prostoru i online prostředí – a reaguje na nové společenské výzvy, jako je kybernásilí, genderové dopady digitálních technologií, rizika spojená s AI či zdravotní nerovnosti žen.

Plán rovněž vychází z metodických dokumentů *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*, které stanovují povinné prvky pro institucionální Gender Equality Plan v rámci programu Horizont Evropa, a dále ze *Standardu genderového auditu*, jenž poskytuje rámec pro systematické vyhodnocování stavu rovných příležitostí v českém prostředí. Přijatý přístup umožňuje spojit požadavky evropské politiky genderové rovnosti s národními standardy a specifiky fungování vysokých škol.

Plán genderové rovnosti ŠAVŠ (GEP) je klíčovým nástrojem pro podporu institucionálních změn v oblasti rovnosti žen a mužů. Slouží k systematickému rozvoji personální politiky, kvalitního pracovního prostředí a férových podmínek pro zaměstnané i studující. Pro období **2026–2030** navazuje na předchozí GEP a reflektuje nové potřeby školy, aktuální legislativní rámec a priority Evropské komise, včetně posílení ochrany před genderově podmíněným násilím, redukce genderových stereotypů, podpory žen ve vědě, výzkumu a inovacích, a současně podpory mužů v sektorech se zastoupením převážně žen.

Plán vychází z kvalitativních i kvantitativních dat rozlišených podle genderu a dalších relevantních charakteristik. Opírá se o analýzu interních procesů, dokumentů a pracovního prostředí ŠAVŠ, včetně výročních zpráv, směrnic, kolektivní smlouvy a etického kodexu, stejně jako o šetření mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci. Dokument zohledňuje různé osy nerovnosti (gender, věk, národnost, pečovatelské povinnosti aj.) a identifikuje bariéry, které mohou bránit rovnosti příležitostí u zaměstnanců, uchazečů o studium i studujících.

Na vypracování GEP se podílela pracovní skupina složená ze zaměstnanců a zaměstnankyň ŠAVŠ, která hodnotila současný stav a navrhla klíčová opatření v jednotlivých tematických oblastech. Součástí byl také plánovaný genderový audit, jehož cílem bylo dále

posílit systém rovného zacházení na škole. Výstupy a doporučení auditních aktivit tvoří důležitý zdroj pro aktualizaci opatření na období 2026–2030.

Tento plán poskytuje prostor pro rozvoj témat spojených s rovností žen a mužů a zaměřuje se na dlouhodobé, udržitelné změny v institucionální kultuře ŠAVŠ.

GEP ŠAVŠ je zaměřen na tyto oblasti:

1. Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování
2. Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
3. Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu
4. Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání
5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování
6. Sběr a monitoring genderově rozlišených dat

Implementace a odpovědnost

Plán genderové rovnosti ŠAVŠ bude průběžně vyhodnocován a případně aktualizován dle aktuálních potřeb školy a vývoje genderové problematiky a v návaznosti na naplňování vymezených opatření. ŠAVŠ se zavazuje v rámci ročních rozpočtů vytvářet adekvátní zdroje pro implementaci opatření pro podporu genderové rovnosti.

Opatření a akce plánu genderové rovnosti ŠAVŠ

1. Genderová rovnováha ve vedení a rozhodování

Cíl	Opatření/popis	Cílová skupina	Výstup	Termín	Odpovědnost	Zdroje
Zlepšení genderové rovnováhy ve vedení a rozhodování	<ul style="list-style-type: none"> • Roční monitoring zastoupení žen a mužů ve vedení a komisích • Návrh opatření k eliminaci vertikální segregace • Školení vedoucích k předsudkům a spravedlivému rozhodování 	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ Studentky a studenti ŠAVŠ	<ul style="list-style-type: none"> • % žen ve vedení (vedení školy, katedry, rady, komise) • Trendový vývoj zastoupení (meziroční graf) • Počet proškolených vedoucích pracovníků 	Průběžně (po celé sledované období)	Personální oddělení Studijní oddělení	Interní zdroje ŠAVŠ
Vytvářet podmínky pro větší genderovou rovnováhu ve vedoucích funkcích a poradních orgánech a komunikace tématu rovných příležitostí	<ul style="list-style-type: none"> • Individuální podpora žen v případě potřeby (mentoring) • Zviditelňování úspěšných žen (interní komunikace) • Workshopy k překonávání stereotypů 	Zaměstnankyně ŠAVŠ Studentky ŠAVŠ	<ul style="list-style-type: none"> • Počet mentorek/mentee ročně • Počet workshopů a účastníků • Evidence počtu žen usilujících o docenturu/profesuru 	Průběžně	Vedení ŠAVŠ Personální oddělení Oddělení marketingové komunikace	Interní zdroje ŠAVŠ Projektové zdroje ŠAVŠ

2. Sledování osobního a pracovního života a organizační kultura

Cíl	Opatření/popis	Cílová skupina	Výstup	Termín	Odpovědnost	Zdroje
Zlepšit dostupnost využívání nástrojů WLB	<ul style="list-style-type: none"> Sběr dat o využívání WLB podle genderu Komunikační kampaň o možnostech WLB 	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	<ul style="list-style-type: none"> % zaměstnanců využívajících WLB nástroje Spokojenost v dotazníku (index) Počet komunikačních výstupů (newsletter, intranet) 	průběžně	Personální oddělení Oddělení Marketingové komunikace	Interní zdroje ŠAVŠ
Podpořit návrat z rodičovské/mateřské dovolené	<ul style="list-style-type: none"> Adaptační plán po návratu (onboarding, konzultace) Školení vedoucích k návratu z RD/MD 	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	<ul style="list-style-type: none"> Počet vytvořených adaptačních plánů vs. návraty z MD/RD Zpětná vazba vracejících se Počet proškolených vedoucích 	12/2030	Personální oddělení Vedoucí pracovišť ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ
Posilování zdraví a wellbeing	<ul style="list-style-type: none"> Realizace Dne zdraví za přítomnosti různých specialistů (dermatologie, nutriční poradna apod.) Vzdělávací workshopy 	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	<ul style="list-style-type: none"> Počet účastnic/účastníků Dne zdraví Počet odborných spolupracujících lékařů a partnerů. 	1x za dva roky	Vedení ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ

3. Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu

Cíl	Opatření/popis	Cílová skupina	Výstup	Termín	Odpovědnost	Zdroje
Řízení náborového procesu – s ohledem na rovné příležitosti na ŠAVŠ	<ul style="list-style-type: none"> • Revize náborové dokumentace a inzerce • Povinné školení výběrových komisí (diskriminace) • Monitoring obsazování pozic dle genderu 	Uchazečky a uchazeči o zaměstnání na ŠAVŠ	<ul style="list-style-type: none"> • % komisí proškolených ročně • % inzerátů v genderově neutrální podobě • Rozdíl v úspěšnosti kandidátek/kandidátů 	12/2030 Průběžně	Personální oddělení Zaměstnanci/zaměstnankyně ŠAVŠ zapojení do náboru a výběru (členové/členky výběrových komisí) Vedení ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ
Úprava systému hodnocení akademických a neakademických pracovníků s ohledem na rovné příležitosti	<ul style="list-style-type: none"> • Revize stávajících přístupů k hodnocení zaměstnanců ŠAVŠ s ohledem na vyhodnocení rovných příležitostí, vytvoření systematického přístupu. 	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	<ul style="list-style-type: none"> • Zavedení systému ve vazbě na využívaný OK base na ŠAVŠ a implementace kritérií nediskriminace a rovných příležitostí. • Revize pravidel hodnocení tak, aby zohledňovala kariérní přestávku – MD/RD (vliv na publikační výkon a projekty, vliv na zapracování, seberozvoj). 	12/2030	Personální oddělení Vedení ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ
Pravidelný monitoring kariérního růstu	<ul style="list-style-type: none"> • Systematický sběr a vyhodnocování dat o kariérním růstu s ohledem na gender na všech úrovních (Ph.D., doc. Prof.). 	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	<ul style="list-style-type: none"> • Přehledy počtů a vývoje kariérního růstu zaměstnanců/zaměstnankyň ŠAVŠ dle genderu, monitoring bariér kariérního růstu. 	1x ročně po celé sledované období	Personální oddělení Vedoucí ŠAVŠ Vedoucí pracovišť ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ
Podpořit rovný kariérní růst a odměňování	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvoření a implementace Kariérního řádu ŠAVŠ. • Identifikace bariér kariérního růstu a nápravná opatření 	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	<ul style="list-style-type: none"> • Počet kariérních postupů podle genderu. • Publikační ukazatele/PPV podle genderu (u VVČ). • Vytvořit a implementovat Kariérní řád ŠAVŠ. 	průběžně	Personální oddělení Vedení ŠAVŠ Výzkumná a tvůrčí činnost	Interní zdroje ŠAVŠ

			<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořit prostředí a systematizovat podporu pro zvyšování kariérního růstu s důrazem na genderové hledisko a rovné příležitosti – nastavit konkrétní nástroje a pravidla jejich používání (hmotná a nehmotná podpora). 			
Pravidelný monitoring názoru odcházejících zaměstnanců s důrazem na téma rovných příležitostí	<ul style="list-style-type: none"> • Zpětná vazba od odcházejících zaměstnanců. 	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	<ul style="list-style-type: none"> • Systematické sledování zpětné vazby odchodu zaměstnanců/zaměstnankyň s důrazem na rovné příležitosti. • Monitoring a evidence příčin, identifikace rizik, implementace opatření. 	průběžně	Personální oddělení Vedoucí pracovišť ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ

4. Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání

Cíl	Opatření/popis	Cílová skupina	Výstup	Termín	Odpovědnost	Zdroje
Podpora dimenze genderové rovnosti ve výzkumu	<ul style="list-style-type: none"> Sledování excelentních výsledků ve vědě a výzkumu ŠAVŠ s ohledem na gender. Důraz na genderově vyrovnané výzkumné aktivity. 	Akademičtí pracovníci a pracovníce ŠAVŠ	<ul style="list-style-type: none"> Systematický monitoring a evidence dat o výzkumu s ohledem na rovné příležitosti a gender. 	průběžně	Vedení ŠAVŠ Oddělení pro výzkumnou a tvůrčí činnost Vedoucí pracovišť ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ
Vzdělávat akademické pracovníky a relevantní provozní pracovníky v gender dimenzi výzkumu	<ul style="list-style-type: none"> Každoroční workshop/e-learning kurz pro akademické pracovníky a relevantní provozní pracovníky s tématem integrace gender dimenze do výzkumu 	Akademičtí pracovníci a pracovníce ŠAVŠ Oddělení pro výzkumnou a tvůrčí činnost Vedení ŠAVŠ Personální oddělení	<ul style="list-style-type: none"> Počet proškolených ročně 	1x ročně od 2026 (včetně)	Personální oddělení Oddělení pro výzkumnou a tvůrčí činnost	Interní zdroje ŠAVŠ
Zajistit integraci genderové dimenze do obsahu výzkumu	<ul style="list-style-type: none"> Povinná reflexe gender aspektů při tvorbě návrhů projektů 	Akademičtí pracovníci a pracovníce ŠAVŠ	<ul style="list-style-type: none"> Vytvoření informační stránky pro výzkumníky a výzkumnice s návodem, jak a kdy zohledňovat gender v obsahu výzkumu Aktualizace karty projektu – přidání pole „Genderová dimenze v projektu“ 	Q1 2027, příp. dříve	Oddělení pro výzkumnou a tvůrčí činnost Vedení ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ
Zajistit ochranu výzkumné kariéry při rodičovské dovolené	<ul style="list-style-type: none"> Zohledňování kariérní přestávky z důvodu MD/RD 	Akademičtí pracovníci a pracovníce ŠAVŠ	<ul style="list-style-type: none"> Aktivní informování akademických pracovníků a pracovníc o možnosti přerušení 	Politika ochrany kariéry akademických pracovníků na MD/RD: 6/2027	Oddělení pro výzkumnou a tvůrčí činnost Vedení ŠAVŠ Vedoucí kateder	Interní zdroje ŠAVŠ

			projektů z důvodu MD/RD	Monitoring: průběžně		
--	--	--	----------------------------	-------------------------	--	--

5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Cíl	Opatření/popis	Cílová skupina	Výstup	Termín	Odpovědnost	Zdroje
Posílit prevenci násilí a obtěžování, včetně kybernásilí	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualizace směrnice o obtěžování o kapitulu kybernásilí a deepfake • Pravidelná osvěta a školení studujících a zaměstnaných • Spolupráce s IT na prevenci digitálních rizik 	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ Studentky a studenti ŠAVŠ	<ul style="list-style-type: none"> • Počet standardizovaně řešených incidentů • Počet proškolených osob • Zavedení interního mechanismu anonymního hlášení 	9/2027+	Oddělení IT Personální oddělení	Interní zdroje ŠAVŠ
Zajistit funkční podporu a procesy řešení incidentů	<ul style="list-style-type: none"> • Školení kontaktních osob • Pravidelná komunikace postupů • Koordinace Etické komise a kontaktních osob 	zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ, studentky a studenti ŠAVŠ	<ul style="list-style-type: none"> • % incidentů vyřešených dle postupů • Počet školení kontaktních osob 	9/2027+	Personální oddělení Etická komise ŠAVŠ Vedoucí pracovišť ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ

6. Sběr a monitoring genderově rozlišených dat

Cíl	Opatření/popis	Cílová skupina	Výstup	Termín	Odpovědnost	Zdroje
Posílit systematickou analytiku a reporting	<ul style="list-style-type: none"> reporting v rámci výroční zprávy (všechny oblasti) Centralizovaný datový systém (nábor, fluktuace, odměny, studium) Sledování dat k digitálním dopadům a online incidentům 	Uchazečky a uchazeči o studium ŠAVŠ Studentky a studenti ŠAVŠ	<ul style="list-style-type: none"> Zveřejněná výroční zpráva Počet dostupných indikátorů (meziroční nárůst) Počet rozhodnutí založených na datech (zápisy z vedení) 	průběžně	Personální oddělení Vedení ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ

Schváleno rektorem dne 05.03.2026

prof. Ing. Ondřej Krejcar, Ph.D., MPA, ředitel/rektor