



Plán genderové rovnosti ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA na léta 2022–2024

(Gender Equality Plan ŠAVŠ)

Úvod

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) vychází v přístupu ke genderové rovnosti z dokumentů Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů na léta 2020 - 2025 ([Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025](#)) a dalších zdrojů, např. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, [Standard genderového auditu](#). Výsledkem shrnutí dílčích cílů v oblasti genderové problematiky ŠAVŠ je **Plán genderové rovnosti ŠAVŠ**. Tento plán slouží k systematické podpoře rozvoje personální politiky a naplňování plánované personální strategie v období 2022–2026. Plán navazuje na Strategický záměr ŠAVŠ pro období 2021–2025. Plán poskytuje prostor pro rozvoj a naplňování témat problematiky genderové rovnosti.

Strategický kontext

ŠAVŠ si uvědomuje, že lidé na ŠAVŠ jsou jejím nejcennějším aktivem, na kterém záleží úspěch a výsledky celé organizace. Téma rovnosti a rovných příležitostí je pro ŠAVŠ hodnotou, která je systematicky podporována na strategické i operativní úrovni, a to formálními i neformálními postupy. Cílem GEP na ŠAVŠ je zaměřit se na rozšíření povědomí o tématu genderové problematiky a implementovat konkrétní kroky k naplnění tohoto plánu v níže vymezených oblastech. Cílem je podpora a zlepšení péče o zaměstnankyně a zaměstnance ŠAVŠ a podpora rovných příležitostí. Opatření v oblastech Plánu genderové rovnosti ŠAVŠ vycházejí z kvalitativních i kvantitativních dat zkoumaných dle pohlaví a dalších důležitých charakteristik, analýzy vybraných procesů, postupů a dokumentů ŠAVŠ (výroční zprávy, kolektivní smlouva, interní směrnice, etický kodex a průzkumu mezi zaměstnanci (polostrukturované rozhovory s vybranými zaměstnanci). V plánu jsou zohledněny všechny tzv. osy nerovnosti, tedy nejen pohlaví/gender, ale i věk, národnost, pečovatelské povinnosti, aj. Konkrétní opatření jsou navržena na základě výsledků této analýzy a identifikovaných zjištění. Cílem je systematické odstraňování bariér, které by mohly působit překážky v dosažení rovných příležitostí u všech cílových skupin (zaměstnankyň a zaměstnanců, uchazeček a uchazečů o studium, studentek a studentů, absolventek a absolventů).

Zdrojem vypracování GEP bylo sestavení pracovní skupiny složené z interních pracovníků ŠAVŠ, kteří zmapovali silné a slabé stránky genderové rovnosti na ŠAVŠ s cílem sestavit detailní body GEP a opatření vedoucí k jednotlivým cílům genderové rovnosti. Zároveň je naplánován genderový audit, jehož účelem je vyhodnocení podpory rovných příležitostí nad rámec zjištění interní skupiny.

**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	Rozvíjet a posílit principy vyrovnaného přístupu k zastoupení žen a mužů ve vedoucích či rozhodovacích pozicích a poradních orgánech ŠAVŠ (Akademický senát, Akademická rada, RVV, Správní rada, Dozorčí rada, v komisích, vedení kateder), rozšíření genderově citlivé kultury napříč ŠAVŠ. Zmapovat současnou situaci (vnímání tématu zaměstnanci).	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ Studentky a studenti ŠAVŠ	Pravidelný interní přehled podílů žen a mužů dle různých hledisek (katedry, vedení univerzity, orgány ŠAVŠ, komise), meziroční srovnání a vyhodnocení trendu v podílu žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a v poradních orgánech ŠAVŠ.	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	Podpoření motivace žen pro vykonávání vedoucích pozic a pozic v orgánech ŠAVŠ, akademický růst.	Zaměstnankyně ŠAVŠ Studentky ŠAVŠ	Organizace kurzů a diskusních skupin na téma odbourávání genderových stereotypů , sledování příkladů dobré praxe u ostatních organizací. Představení úspěšných žen (ve vedoucích pozicích ŠAVŠ).	Průběžně	Vedení ŠAVŠ Personální oddělení Oddělení marketingové komunikace CŽV	Interní zdroje ŠAVŠ Projektové zdroje ŠAVŠ



2. Slad'ování osobního a pracovního života a organizační kultura

Cíl	Opatření/popis	Cílová skupina	Výstup	Termín	Odpovědnost	Zdroje
Systematické nastavení nástrojů pro work-life balance a sledování jejich uplatnění	Nastavení transparentních pravidel pro užívání nástrojů work-life balance, zjišťování zpětné vazby jejich implementace.	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	Aktualizace směrnice, monitoring využití s ohledem na gender, s ohledem na MD/RD. Zapracování do interních dokumentů ŠAVŠ, interní sběr dat o vývoji využívání nástrojů a spokojenosti s těmito nástroji (data z personálního oddělení, průzkum mezi zaměstnanci).	12/2023+	Personální oddělení	Interní zdroje ŠAVŠ
Podpora při návratu z mateřské/rodičovské dovolené	Nastavení systému adaptace při návratu z MD/RD – zmapování současné situace – dotazník (rozhovory).	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	Vytvořit metodický postup (směrnici) a proškolit vedoucí pracovníky . Pravidelné zjišťovat zpětnou vazbu o podpoře od zaměstnankyň a zaměstnanců vracejících se z MD/RD.	12/2023+	Personální oddělení Vedoucí pracovišť ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ
Komunikační strategie ohledně používaných nástrojů a systém vzdělávání pro slad'ování osobního a pracovního života	Nastavení komunikační strategie s ohledem na slad'ování soukromého a osobního života a rovné příležitosti. Genderově senzitivní komunikace/jazyk a vizualizace napříč ŠAVŠ jako standard	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	Systematická komunikace, Intranet, newsletter. Workshopy zaměřené na téma slad'ování osobního a pracovního života.	Průběžně	Oddělení marketingové komunikace Personální oddělení Odborní/odborné pracovníci/pracovnice ŠAVŠ CŽV	Interní zdroje ŠAVŠ Projektové 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	Revize stávajícího náborového procesu s ohledem na rovné příležitosti. Doporučení pro genderově korektní postup a komunikaci během náboru a výběru v předpisech ŠAVŠ.	Uchazečky a uchazeči o zaměstnání na ŠAVŠ	Úprava interní legislativy, postupů a formulářů pro výběrová řízení (znění inzerátů pro volná místa, kariérní webové stránky, proces výběru) • Proškolení členů/členek výběrových komisí - s důrazem na téma nediskriminace, nevědomých předsudků, hodnocení kandidátů, zákonných požadavků – vytvoření manuálu. Vytvoření směrnice Náborového procesu.	12/2022 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	Revize stávajících přístupů k hodnocení zaměstnanců ŠAVŠ s ohledem na vyhodnocení rovných příležitostí, vytvoření systematického přístupu.	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	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).	12/2024+	Personální oddělení Vedení ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ
Pravidelný monitoring kariérního růstu	Systematický sběr a vyhodnocování dat o kariérním růstu s ohledem na gender na	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	Přehledy počtů a vývoje kariérního růstu zaměstnanců/zaměstnankyň ŠAVŠ dle genderu,	1x ročně po celé sledované období	Personální oddělení Vedoucí ŠAVŠ Vedoucí pracovišť ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ



	všech úrovních (Ph.D., doc. Prof.).		monitoring bariér kariérního růstu.			
Pravidelný monitoring rovného odměňování	Systematický sběr a vyhodnocování dat s ohledem na rovné příležitosti (gender pay gap).	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	Přehledy vývoje odměňování s ohledem na gender a pracovní pozice.	průběžně	Personální oddělení Vedení ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ
Podpora vyrovnaného přístupu pro kariérní růst a postup žen a mužů	Systematicky popsat kroky potřebné pro kariérní růst včetně nástrojů pro jeho podporu i na úrovni pracoviště.	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	Vytvořit a implementovat Kariérní řád ŠAVŠ . 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). Směrnice pro prohlubování a zvyšování kvalifikace.	12/2024+	Personální oddělení Vedení ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ
Pravidelný monitoring názoru odcházejících zaměstnanců s důrazem na téma rovných příležitostí	Zpětná vazba od odcházejících zaměstnanců.	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	Nastavení systematického sledování zpětné vazby odchodu zaměstnanců/zaměstnankyň s důrazem na rovné příležitosti. Monitoring a evidence příčin, identifikace rizik, implementace opatření.	12/2022+	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 genderové dimenze ve výzkumu	Sledování excelentních výsledků ve vědě a	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	Systematický monitoring a evidence dat o	průběžně	Vedení ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ



	výzkumu ŠAVŠ s ohledem na gender. Důraz na genderově vyrovnané výzkumné aktivity.		výzkumu a vzdělávání s ohledem na rovné příležitosti a gender.		Oddělení pro výzkumnou a tvůrčí činnost Vedoucí pracovišť ŠAVŠ	
Vytvoření personální strategie s důrazem na rovné příležitosti v oblastech výzkumu a vzdělávání	Na základě dlouhodobých strategických cílů ŠAVŠ připravit strategii zaměřenou na oblast výzkumu a vzdělávání.	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	Personální strategie	10/2023+	Personální oddělení Vedení ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ

5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Cíl	Opatření/popis	Cílová skupina	Výstup	Termín	Odpovědnost	Zdroje
Informování o možnostech řešení genderově motivovaného sexuálního obtěžování/násilí na ŠAVŠ	Pravidelná osvěta a komunikace na téma genderově motivované násilí a sexuálního obtěžování, zvyšování povědomí o tom, že ŠAVŠ témata řeší a má nastavený účinný mechanismus, potírání obav z řešení problému.	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ Studentky a studenti ŠAVŠ	Semináře a diskuse na téma sexuální obtěžování/ bossing/ mobbing/diskriminace mezi zaměstnanci na ŠAVŠ a mezi studujícími, dodržování etického kodexu e-learning spolu s BOZP pro nové zaměstnance/zaměstnankyně.	2/2023+ průběžně 1x ročně	Personální oddělení Etická komise ŠAVŠ Vedení ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ
Nastavení a udržení funkčního mechanismu řešení otázek genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování	Revize stávajících postupů možnosti řešení případů násilí a sexuálního obtěžování. Vymezení projevů, možností obrany, systematická podpora a nástroje při řešení na ŠAVŠ.	zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ, studentky a studenti ŠAVŠ	Zajištění transparentního prostředí a efektivních nástrojů, stanovení systému odborné podpory, zajištění kontinuity komunikace podpory dle etického kodexu a součinnosti Etické komise a personálního oddělení.	5/2023+	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
Zlepšení genderové rovnováhy ve vedení a rozhodování	Rozvíjet a posílit principy vyrovnaného přístupu k zastoupení žen a mužů ve vedoucích či rozhodovacích pozicích a poradních orgánech ŠAVŠ (Akademický senát, Akademická rada, Správní rada, dozorčí rada, vedení kateder), rozšíření genderově citlivé kultury napříč ŠAVŠ. Zmapovat současnou situaci (vnímání tématu zaměstnanci).	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ Studentky a studenti ŠAVŠ	Pravidelný interní přehled podílů žen dle různých hledisek (katedry, vedení ŠAVŠ, orgány ŠAVŠ, komise), meziroční srovnání a vyhodnocení trendu v podílu žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a v poradních orgánech ŠAVŠ.	12/2022+	Personální oddělení Vedení ŠAVŠ Studijní oddělení	Interní zdroje ŠAVŠ
Systematická podpora genderově vyrovnaných příležitostí ve studiu na ŠAVŠ	Podpora genderové problematiky a vyváženosti u přijatých studentů. Vhodné marketingové a komunikační nástroje, PR.	Uchazečky a uchazeči o studium ŠAVŠ Studentky a studenti ŠAVŠ	Pravidelný monitoring zájmu o studium a zařazení do studia dle pohlaví.	průběžně	Studijní oddělení Vedení ŠAVŠ Oddělení marketingové komunikace	Interní zdroje ŠAVŠ