



# 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 k genderové rovnosti z dokumentů Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů na období 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 závisí 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, dokumentů ŠAVŠ (výroční zprávy, kolektivní smlouva, interní směrnice, Etický kodex ŠAVŠ) a průzkumu mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi (polostrukturované rozhovory s vybranými zaměstnanci a zaměstnankyněmi). 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 a pracovníc 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. V roce 2023 naše škola úspěšně získala dotaci na projekt Bez rozdílů, který z větší části pokrývá několik cílů současného GEP. Z toho důvodu byly některé klíčové aktivity posunuty na rok 2024, kdy bude probíhat implementační fáze projektu.

**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
<b>Zlepšení genderové rovnováhy ve vedení a rozhodování</b>	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 a zaměstnankyněmi).	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ Studentky a studenti ŠAVŠ	<b>Pravidelný interní přehled podílů žen a mužů dle různých hledisek</b> (katedry, vedení školy, orgány ŠAVŠ, komise), <b>meziroční srovnání a vyhodnocení trendu v podílu žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a v poradních orgánech ŠAVŠ.</b>	Průběžně (po celé sledované období)	Personální oddělení Studijní oddělení	Interní zdroje ŠAVŠ
<b>Vytvářet podmínky pro větší genderovou rovnováhu ve vedoucích funkcích a poradních orgánech a komunikace tématu rovných příležitostí</b>	Podpoření motivace žen pro vykonávání vedoucích pozic a pozic v orgánech ŠAVŠ, akademický růst.	Zaměstnankyně ŠAVŠ. Studentky ŠAVŠ	<b>Organizace kurzů a diskusních skupin na téma odbourávání genderových stereotypů</b> , sledování příkladů dobré praxe u ostatních organizací. <b>Představení úspěšných žen</b> (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
<b>Systematické nastavení nástrojů pro work-life balance a sledování jejich uplatnění</b>	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, <b>interní sběr dat o vývoji využívání nástrojů a spokojenosti s těmito nástroji</b> (data z personálního oddělení, průzkum mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi).	12/2024	Personální oddělení	Interní zdroje ŠAVŠ
<b>Podpora při návratu z mateřské/rodičovské dovolené</b>	Nastavení systému adaptace při návratu z MD/RD – zmapování současné situace – dotazník (rozhovory).	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	Vytvořit <b>metodický postup (směrnici) a proškolit vedoucí pracovníky a pracovnice</b> . Pravidelně zjišťovat zpětnou vazbu o podpoře od zaměstnankyň a zaměstnanců vracejících se z MD/RD.	12/2024	Personální oddělení Vedoucí pracovišť ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ
<b>Komunikační strategie ohledně používaných nástrojů a systém vzdělávání pro slad'ování osobního a pracovního života</b>	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. <b>Workshopy zaměřené na téma slad'ování osobního a pracovního života.</b>	Průběžně	Oddělení marketingové komunikace Personální oddělení Odborní/odborné pracovníci/pracovnice ŠAVŠ ČŽV	Interní zdroje ŠAVŠ Projektové zdroje ŠAVŠ



### 3. Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu

Cíl	Opatření/popis	Cílová skupina	Výstup	Termín	Odpovědnost	Zdroje
<b>Řízení náborového procesu – s ohledem na rovné příležitosti na ŠAVŠ</b>	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 <b>interní legislativy, postupů</b> 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/zapojené do náboru a výběru (členové/členky výběrových komisí) Vedení ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ
<b>Úprava systému hodnocení akademických a neakademických pracovníků a pracovníc s ohledem na rovné příležitosti</b>	Revize stávajících přístupů k hodnocení zaměstnanců/zaměstnankyň 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
<b>Pravidelný monitoring kariérního růstu</b>	Systematický sběr a vyhodnocování dat o kariérním růstu s ohledem na gender na všech úrovních (Ph.D., doc. Prof.).	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	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



### 3. Genderová rovnost v náboru a kariérním 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
<b>Podpora vyrovnaného přístupu pro kariérní růst a postup žen a mužů</b>	Systematicky popsat kroky potřebné pro kariérní růst včetně nástrojů pro jeho podporu i na úrovni pracoviště.	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	Vytvořit a implementovat <b>Kariérní řád ŠAVŠ</b> . 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). <b>Směrnice pro prohlubování a zvyšování kvalifikace.</b>	12/2024+	Personální oddělení Vedení ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ
<b>Pravidelný monitoring názoru odcházejících zaměstnanců a zaměstnankyň s důrazem na téma rovných příležitostí</b>	Zpětná vazba od odcházejících zaměstnanců a zaměstnankyň.	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
<b>Podpora genderové dimenze ve výzkumu</b>	Sledování excelentních výsledků ve vědě a výzkumu ŠAVŠ s ohledem na gender. Důraz na genderově vyrovnané výzkumné aktivity.	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ	Systematický monitoring a evidence dat o výzkumu a vzdělávání s ohledem na rovné příležitosti a gender.	Průběžně.	Vedení ŠAVŠ Oddělení pro výzkumnou a tvůrčí činnost Vedoucí pracovišť ŠAVŠ	Interní zdroje ŠAVŠ
<b>Vytvoření personální strategie s důrazem na rovné příležitosti v oblastech výzkumu a vzdělávání</b>	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
<b>Informování o možnostech řešení genderově motivovaného násilí/sexuálního obtěžování na ŠAVŠ</b>	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 a zaměstnankyněmi 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
<b>Nastavení a udržení funkčního mechanismu řešení otázek genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování</b>	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
<b>Zlepšení genderové rovnováhy ve vedení a rozhodování</b>	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 a zaměstnankyněmi).	Zaměstnankyně a zaměstnanci ŠAVŠ Studentky a studenti ŠAVŠ	<b>Pravidelný interní přehled podílů žen dle různých hledisek</b> (katedry, vedení ŠAVŠ, orgány ŠAVŠ, komise), <b>meziroční srovnání</b> a vyhodnocení trendu v podílu žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a v poradních orgánech ŠAVŠ.	12/2024	Personální oddělení Vedení ŠAVŠ Studijní oddělení	Interní zdroje ŠAVŠ
<b>Systematická podpora genderově vyrovnaných příležitostí ve studiu na ŠAVŠ</b>	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