



PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI VUT v Brně

2025-2028

ÚVOD

Kontext vzniku dokumentu

Plán genderové rovnosti VUT na období 2025-2028 (tzv. *GENDER EQUALITY PLAN – GEP*) navazuje na historicky první [Plán genderové rovnosti VUT 2022-2024](#), jehož úspěšnost byla vyhodnocena v rámci evaluačního šetření, které proběhlo ve 3.Q a 4.Q/2024. Evaluace potvrdila významný pokrok zejména v oblasti personálních procesů, sociálního bezpečí a podpory diverzity. Současně identifikovala oblasti vyžadující další systematickou pozornost, především integraci genderové perspektivy do výzkumu i vzdělávání a také podporu kariérního rozvoje.

Následující **Plán genderové rovnosti VUT na období 2025-2028** (tzv. *GEP*) staví na dosažených výsledcích a stanovuje nové cíle v těchto klíčových oblastech:

- Systematizace sběru a analýzy genderově segregovaných dat.
- Posilování rovných příležitostí v akademické kariéře.
- Rozvoj podmínek pro sladování osobního a pracovního života.
- Integrace genderové dimenze do výzkumu a výuky.
- Prevence a řešení nevhodného chování včetně obtěžování.

2. Shrnutí evaluačních zjištění

Evaluace Plánu genderové rovnosti VUT na období 2025-2028 (tzv. *GEP*) identifikovala tyto klíčové posuny a výzvy:

Dosažené úspěchy:

- Systematizace personálních procesů včetně jejich dostupnosti v angličtině.
- Posílení informovanosti o možnostech sladování práce a osobního života.
- Rozšíření systému benefitů včetně podpory rodičů s dětmi.
- Významný pokrok v oblasti sociálního bezpečí.
- Vytvoření sítě kontaktních osob na fakultách i součástech.

Přetrvávající výzvy:

- Nedostatečné analytické zpracování a interpretace genderově segregovaných dat.
- Vertikální a horizontální genderová segregace v akademických pozicích.
- Omezená integrace genderové perspektivy do výzkumu a vzdělávání.
- Nerovnoměrná dostupnost flexibilních forem práce mezi pracovišti.
- Nedostatečné kapacity zařízení péče o děti.
- Potřeba systematického mentoringu pro začínající/vracející se akademické pracovníky a pracovnice.

3. Struktura Plánu genderové rovnosti VUT na období 2025-2028

Plán genderové rovnosti VUT na období 2025-2028 (tzv. GEP) je strukturován do dvou úrovní – horizontální (průřezová) témata a vertikální (tematické) osy.

Horizontální (průřezová) témata:

1. Systematický monitoring a analýza genderově segregovaných dat.
2. Vzdělávání v oblasti genderové rovnosti a sociálního bezpečí.
3. Networking a sdílení dobré praxe mezi pracovišti.

Tematické osy (stejně jako u Plánu genderové rovnosti VUT 2022-2024):

1. Genderová politika a rovnost zastoupení.
2. Genderová rovnost v získávání příležitostí ke kariéernímu růstu a kariéerním růstu zaměstnanců/zaměstnankyň.
3. Sladování osobního a pracovního života.
4. Genderová dimenze ve výzkumu.
5. Prevence nevhodného chování včetně obtěžování.

Nový Plán genderové rovnosti VUT 2024 – 2028 (tzv. GEP) integruje klíčová zjištění z evaluace předchozího období. Reaguje zejména na potřebu systematického sběru a analýzy dat, která umožní sledovat vývoj v jednotlivých oblastech a vyhodnocovat efektivitu přijatých opatření. Důraz je kladen také na sdílení dobré praxe mezi fakultami a součástmi, včetně systematického vzdělávání všech zaměstnaných a Ph.D. studujících v oblasti podpory rovných příležitostí, eliminace stereotypů, upevnění etických zásad a zajištění sociálního bezpečí na VUT.

Struktura jednotlivých opatření bude obdobná s předchozím Plánem genderové rovnosti VUT 2022-2024 (tzv. GEP):

- OBLAST GEP/OBLAST
- CÍLE
- ZODPOVĚDNOST
- INDIKÁTORY
- CÍLOVÁ SKUPINA
- FINANČNÍ ZDROJE
- LEGISLATIVA/STRATEGIE
- ČASOVÉ OBDOBÍ

Plán genderové rovnosti VUT 2025-2028 i Závěrečná zpráva z evaluace Plánu genderové rovnosti VUT 2022-2024 byly představeny vedení univerzity, kolegiu rektora, koordinační skupině HR Award/GEP/Sociální bezpečí. Finalizace Plánu genderové rovnosti VUT 2025-2028 byla konzultována s Oddělením internacionalizace a Centrem vzdělávání a poradenství. Oba dokumenty jsou vystaveny ve veřejné části webových stránek VUT: [O UNIVERZITĚ/PODPORA A ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ A STUDUJÍCÍCH](#).

4. Monitoring a evaluace

VUT bude vyhodnocovat naplňování Plán genderové rovnosti VUT 2024 – 2028 (tzv. GEP) těmito způsoby:

1. **Vytvořená samostaná shrnující zpráva VUT k jednotlivým oblastem Plánu genderové rovnosti VUT 2025-2028, vždy do 28. 2. následujícího roku. V případě r. 2028 bude zpracování této shrnující zprávy k 30. 6. 2028.**
 - Součástí zprávy VUT bude:
 - Vyhodnocení plnění stanovených indikátorů.
 - Analýzu genderově segregovaných dat.
 - Přehled realizovaných aktivit.
 - Doporučení pro následující období.
2. **Průběžné sledování**
 - Pravidelné reportování na jednáních koordinační skupiny.
 - Sdílení výstupů s relevantními zástupci a zástupkyněmi VUT.
3. **Evaluace v závěru období**
 - Externí evaluační šetření v roce 2028 / 3.Q.
 - Podklad pro přípravu následujícího Plánu genderové rovnosti VUT.

5. Závěrečná ustanovení

Vysoké učení technické v Brně, zastoupené rektorem, se zavazuje k následujícímu:

1. **Plnění Plánu genderové rovnosti VUT 2025-2028** a všech opatření v něm obsažených.
2. **Vyhrazení finančních a lidských zdrojů** k zajištění jeho implementace tak, jak je obsaženo níže u jednotlivých opatření. Vedení univerzity bude současně usilovat o získání dalších finančních prostředků na jeho zdárnou implementaci a rozvoj, včetně podpory řešených oblastí.
3. **Zvyšování povědomí** o problematice genderové rovnosti, eliminaci stereotypů a sociálního bezpečí na univerzitě, zejména prostřednictvím kontinuálního vzdělávání a dalších aktivit specifikovaných níže v rámci jednotlivých opatření.
4. **Zveřejnění Plánu genderové rovnosti VUT 2025-2028** na webových stránkách univerzity, včetně každoročních zpráv o jeho plnění a agregovaných statistických dat.

V Brně 17. 12. 2024

doc. Ing. Ladislav Janíček, Ph.D., MBA, LL.M.
rektor VUT

OPATŘENÍ PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI VUT v Brně období 2025 – 2028 (GEP – Gender Equality Plan)

	OBLAST GEP	OBLAST	CÍLE	ZODPOVĚDNOST	INDIKÁTORY	CÍLOVÁ SKUPINA	FINANČNÍ ZDROJE	LEGISLATIVA/ STRATEGIE	ČASOVÉ OBDOBÍ
1.	Průřezové opatření	SLEDOVÁNÍ, ANALÝZA A VYHODNOCOVÁNÍ STATISTICKÝCH DAT.	Systematizace sběru a analýzy genderově segregovaných dat jako podklad pro strategické rozhodování a hodnocení dopadu opatření.	Personální odbor	Roční přehled personálních dat v členění dle pohlaví (zastoupení ve vedoucích pozicích, dle dosažené akademické úrovně) a srovnání s předchozím rokem jako součást Výroční zprávy VUT.	Zaměstnanci/za městnankyně, vedení VUT, zainteresované osoby	VUT	HRS4R - HR Award na VUT Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030	Průběžně
2.	Genderová politika a rovnost zastoupení	VČLEŇOVÁNÍ TÉMATU ELIMINACE GENDEROVÝCH STEREOTYPŮ DO VZDĚLÁVÁNÍ, INTEGRACE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ A GENDEROVÉ PERSPEKTIVY DO KAŽDODENNÍHO CHODU VUT.	<p>Osvěta tématu rovných příležitostí a eliminace stereotypů jako součást vzdělávání.</p> <p>Spolupracující osoby napříč VUT jako proaktivní „ambasadoři/ambasadorky“.</p> <p>(vzdělávací akce, součást seminářů/webinářů, relevantní články ke sdílení dobré praxe, akce studujících)</p>	Centrum vzdělávání a poradenství ve spolupráci s Personálním odborem a Odborem internacionalizace a marketingu	<p>Přehled vzdělávacích a dalších akcí k podpoře snížení stereotypizace.</p> <p>(doložení: termín, anotace, rozsah, okruh, počet)</p>	Zaměstnanci/za městnankyně, studující	VUT / MŠMT	HRS4R - HR Award na VUT Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030	Průběžně

3.	Genderová politika a rovnost zastoupení	POSILOVÁNÍ PROSAZOVÁNÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI A ROVNOSTI PŘÍLEŽITOSTÍ NA VŠECH ÚROVNÍCH VUT.	Podpora rovného (proporcionálního) zastoupení v radách, komisích, vedeních, kde je to s ohledem genderového počtu dané F/VÚ/S a odbornosti možné.	Vedení F/VÚ/S s podporou vedení VUT	<p>Otevřené a transparentní šíření informací o volných pozicích a příležitostech (komise, rady, náborový proces apod.).</p> <p>Zvyšování povědomí o vhodnosti a doporučení k genderově vyrovnanému složení.</p>	Zaměstnanci/za městnankyně, studující, uchazeči a uchazečky o zaměstnání	VUT	HRS4R - HR Award na VUT Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030	Průběžně
4.	Genderová politika a rovnost zastoupení	PODPORA PH.D. STUDUJÍCÍCH. (ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, SLAĎOVÁNÍ - STUDIUM/PŘERUŠENÍ AKADEMICKÉ ČI VĚDECKÉ KARIÉRY VE VAZBĚ NA SLAĎOVÁNÍ RODINNÝCH A ŽIVOTNÍCH PODMÍNEK, VÝZKUM – PROJEKTY - PODMÍNKY)	Podpora Ph.D. studujících ve všech fázích studia. Ph.D. day, definované podmínky a pravidla vyplývající z norem VUT i státu pro Ph.D. studující. Podpora v CZ i EN formě.	Vedení F/VÚ/S s podporou vedení VUT a SKAS	<p>Sdílení dobré praxe a podpory VUT pro Ph.D. studující.</p> <p>Ph.D. day VUT.</p>	Studující doktorského studia	VUT / MŠMT / projekty EU	HRS4R - HR Award na VUT Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030	Průběžně / 1x za rok setkání Ph.D. studujících

5.	<p>Genderová rovnost v získávání příležitostí ke kariérenímu růstu a kariérením růstu zaměstnanců/za městnankyň</p>	<p>POSILOVÁNÍ ROVNOSTI PŘÍLEŽITOSTÍ V OBLASTI MEZINÁRODNÍ MOBILITY A VÝZKUMU.</p>	<p>V rámci webu k oblasti Internacionalizace (web Internacionalizace) bude součástí zvyšování informovanosti o možnostech zahraničních stáží (včetně možností pro pečující osoby s dětmi, zejména pokud jde o zaměstnankyně a zaměstnance VUT a nejen studující. Tuzemské osoby vyjíždějící do zahraničí i zahraniční přijíždějící na pracoviště VUT).</p>	<p>Prorektork/a pro internacionalizaci</p>	<p>1) V rámci webové stránky Internacionalizace, součástí Informační část obsahující požadované informace („rozcestník“) a jeho průběžná aktualizace.</p> <p>2) Revize informací na webu VUT tak, aby byly více „family friendly“ a obsahovaly příslušné informace a kontakty.</p> <p>3) Oddělené informace o mobilitách vhodných pro zaměstnance a zaměstnankyně.</p>	<p>Zaměstnanci/za městnankyně</p>	<p>VUT</p>	<p>HRS4R - HR Award na VUT</p> <p>Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030</p> <p>PLÁN REALIZACE STRATEGICKÉHO ZÁMĚRU vzdělávací a tvůrčí činnosti Vysokého učení technického v Brně pro rok 2025</p>	<p>Bod 1) - 3) do 31. 12. 2025</p>
6.	<p>Genderová rovnost v získávání příležitostí ke kariérenímu růstu a kariérením růstu zaměstnanců/za městnankyň</p>	<p>POSILOVÁNÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ.</p>	<p>Analýza odměňování z hlediska rovnosti příležitostí na všech F/VÚ/S VUT.</p>	<p>Rektor</p>	<p>1) Výstupní analytický dokument z provedeného šetření nástrojem Logib.</p> <p>2) Návrh podpory k případné eliminaci rozdílů v závislosti na úpravě interních legislativ vztahujících se k této oblasti.</p>	<p>Zaměstnanci/za městnankyně v pracovním poměru</p>	<p>VUT</p>	<p>Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030</p>	<p>1) do 30. 4. 2025 2) do 31. 12. 2025</p>

7.	Sladování osobního a pracovního života	ZLEPŠENÍ PODPORY RODIČŮ S DĚTMI PŘEDŠKOLNÍHO VĚKU.	Rozšiřovat na základě dostupných finančních prostředků institucionální kapacity pro děti zaměstnaných/studujících VUT v rámci nově vzniklých míst pro zajištění péče o děti předškolního věku.	Vedení F/VÚ/S s podporou vedení VUT	Navýšení kapacity míst pro zajištění péče o děti předškolního věku v rámci VUT.	Zaměstnanci/za městnankyně, studenti/studentky s rodičovskými povinnostmi	VUT/MŠMT	HRS4R - HR Award na VUT Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030	Průběžně
8.	Sladování osobního a pracovního života	ZLEPŠENÍ PODPORY PRO VŠECHNY SKUPINY PEČUJÍCÍCH ZAMĚSTNANÝCH.	Podpora návratů do pracovního procesu po přerušení kariéry. Možnosti podpory v rámci projektových výzev k podpoře návratů.	Vedení F/VÚ/S s podporou vedení VUT	Sdílení dobré praxe v rámci aktualit, článků, podcastů, výstupů k případné projektové podpoře apod.	Zaměstnanci/za městnankyně	VUT/MŠMT	HRS4R - HR Award na VUT Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030	Průběžně
9.	Sladování osobního a pracovního života	ZLEPŠENÍ PODPORY PRO VŠECHNY SKUPINY ZAMĚSTNANÝCH.	Podpora nastavení sladování pracovního a osobního života a tzv. work-life balance pro všechny na VUT bez rozdílů.	Vedení F/VÚ/S s podporou vedení VUT	Zvyšování povědomí v mezigeneračních potřebách a odlošnostech vedoucích o možnostech sladování osobního a pracovního života zaměstnanců a zaměstnankyň. Vzdělávací podpora s přesahem do vzdělávání. E-opora.	Zaměstnanci/za městnankyně	VUT/MŠMT	HRS4R - HR Award na VUT Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030	Průběžně

10.	Genderová dimenze ve výzkumu a ve vzdělávacích obsazích	GENDEROVÁ PERSPEKTIVA VE VÝZKUMNÝCH AKTIVITÁCH.	Podpora tématu genderu v obsahu vědy a výzkumu (VV) formou e-materiálů/e-úložiště v CZ/EN (pravidla výzev, požadavky na obsah dokumentů – relevantní z celouniverzitního pohledu).	Prorektor pro výzkum a transfer znalostí ve spolupráci s Personálním odborem a jednotlivými projektovými odd. F/VÚ	Zajistit relevantní podporu (školení, e-materiály) u projektových žádostí či závěrečných zpráv vyžadujících genderový rozměr výzkumu, genderové principy vyplývající z institucionálních podpor.	Zaměstnanci/ zaměstnankyně (primárně AP, VVP, Ph.D. a projektová odd.)	VUT/ MŠMT, projekty EU	HRS4R - HR Award na VUT Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030	Průběžně
11.	Prevence nevhodného chování vč. obtěžování	POSÍLENÍ PREVENCE A ŘEŠENÍ NEGATIVNÍCH JEVŮ NA VUT.	V návaznosti na revizi „Směrnice k zajištění sociálního bezpečí na VUT“, novely Zákoníku práce, revize Disciplinárního řádu pro studenty VUT postupně informování vedoucích F/VÚ/S, členů/členek Etické komise VUT a Disciplinárních komisí, AS VUT, AS fakult (obsah: sociální bezpečí, etické zásady, pracovně-právní vzhled, řešení postihů).	Personální odbor	Proškolení: 100 % vedení VUT 100 % vedení F/VÚ/S 100 % členů a členek Etické komise VUT 50 % členů a členek Disciplinárních komisí fakult 50 % vedoucích pracovišť F/VÚ/S, zástupců a zástupkyň AS fakult a AS VUT (doložení: termíny školení, obsah - prezentace, rozsah, počet zúčastněných, prezenční listiny nebo jinak dokladovaná účast).	Vedoucí zaměstnanci/za městnankyně, členové/členky Etické komise VUT a Disciplinárních komisí fakult, AS VUT, AS fakult	VUT / MŠMT	HRS4R - HR Award na VUT Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030	Průběžně 2025/2026

12.	Prevence nevhodného chování vč. obtěžování	POSÍLENÍ PREVENCE A ŘEŠENÍ NEGATIVNÍCH JEVŮ NA VUT.	Připravit a realizovat školení/setkávání/ intervize na posílení komunikačních dovedností v oblasti řešení podnětů na negativní jevy (základy krizové intervence, aktivního naslouchání, vedení rozhovoru aj.).	Personální odbor	Pravidelné setkávání všech osob podílejících se na řešení podnětů z oblasti zajištění sociálního bezpečí a rovných příležitostí na VUT (doložení: termíny školení, obsah, rozsah, počet zúčastněných, prezenční listiny nebo jinak dokladovaná účast)	Primárně kontaktní a spolupracující osoby pro sociální bezpečí na VUT	VUT / MŠMT	HRS4R - HR Award na VUT Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030	Průběžně
13.	Prevence nevhodného chování vč. obtěžování	POSÍLENÍ PREVENCE A ŘEŠENÍ NEGATIVNÍCH JEVŮ NA VUT.	Vytvoření e-kurzu sociálního bezpečí, rovných příležitostí vč. etických zásad, obsahujících definice a druhy negativních forem jednání, prevenci, opatření, normy institucionální/státní, formy podpory, pracovně-právní a disciplinární prostředky k řešení.	Personální odbor	Vytvořena a mezi akademickou/neakademickou obec komunikovaná existence a doporučení pro absolvování e-kurzu pro: a) Akademické pracovníky a pracovnice + Vědecko, výzkumné a vývojové pracovníky a pracovnice. b) Studující všech forem i stupně studia. c) Ostatní zaměstnance a zaměstnankyně. E-kurz v CZ i EN verzi. (doložení: stručný obsah, počet účastníků e-kurzu)	Zaměstnanci/za městnankyně, studující všech forem studia a stupně studia, včetně zahraničních	VUT / MŠMT	HRS4R - HR Award na VUT Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030	Kurzy v CZ a EN vytvořeny a otestovány k 30. 4. 2025. Existence kurzů a doporučení pro jejich absolvování interními kanály (newsletter), porady, spolky, kolegium, vedení – do 30. 6. 2025) + vždy na počátku ZS/LS.