



# **Plán genderové rovnosti žen a mužů pro období 2024 – 2026**

**Praha**

***leden 2024***

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Pavel' or a similar name.

## Úvod

Rovnost žen a mužů se řadí mezi základní hodnoty současné společnosti. Genderové otázky jsou stále častěji řešené v rámci české legislativy. Na základě strategie Evropské komise pro rovnost žen a mužů byla přijata vládní strategie pro rovnost žen a mužů, která definuje rámcová opatření a konkrétní cíle.

Je definováno osm hlavních strategických oblastí:

- institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů,
- vyrovnaná zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích,
- rovnost žen a mužů na trhu práce,
- sladování pracovního, soukromého a rodinného života,
- vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti,
- důstojnost a integrita žen a mužů,
- rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích,
- všední život a životní styl.

Rovnost žen a mužů neboli „genderová rovnost“ je vnímaná jako rovné postavení a účast žen a mužů ve všech sférách veřejného a soukromého života na všech úrovních, včetně rozhodovacích procesů a vedoucích pozic. Má za cíl podporovat plnou účast a využití potenciálu žen a mužů ve společnosti bez zjednodušujících a zaujatých představ týkajících se rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodinném životě.

Rovnost mužů a žen je jednou ze základních hodnot České republiky specifikovaných v Listině základních práv a svobod a v zákoníku práce. Gender mainstreaming nabízí mezinárodně etablované nástroje jako závazný princip pro všechny členské státy Evropské unie, které napomáhají uvádění rovnosti žen a mužů do praxe.

Plán genderové rovnosti, dále jen „GEP“ (Gender equality plan) VŠFS je uspořádaný do čtyř základních témat, které si klade za cíl analyzovat a dle výsledků zefektivňovat:

- nábor, kariérní postup, odměňování,
- firemní kultura a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem,
- začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do výuky a výzkumu,
- prevence a potírání genderové diskriminace, násilí, psychického a sexuálního obtěžování.

GEP bude zveřejněný na webových stránkách VŠFS kde bude v nadcházejícím období uvedený rovněž odkaz pro informace z oblasti naplňování rovnosti žen a mužů.

## **Analýza současného stavu**

### *Z hlediska zaměstnávající instituce*

Na VŠFS působí k 31. 12. 2022 143 zaměstnanců a zaměstnankyň, z toho je 78 akademických pracovníků a pracovnic (v poměru 48 mužů / 30 žen) a 65 THP zaměstnanců (v poměru 54 žen / 11 mužů). V podpůrném sektoru tedy pracuje výrazně více žen než mužů.

Ve vedoucích pozicích pracuje 23 zaměstnankyň a zaměstnanců, z toho je 14 mužů a 9 žen, přičemž ve vrcholových pozicích – rektorka a kvestorka – jsou ženy. Detailněji je ukazatel počtu mužů a žen pravidelně zveřejňovaný ve výroční zprávě a dále čtvrtletně poskytovaný Ministerstvu školství v rámci statistických šetření.

VŠFS důsledně dodržuje zachovávání rovnosti mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, a to nejen na základě genderu, zejména pokud jde o mzdy, zaměstnanecké benefity, vzdělávání, možnosti kariérního růstu a podporu výzkumných aktivit.

Protože si je vedení VŠFS vědomé toho, že je nutné podpořit rovnováhu v pracovním a rodinném životě, tzv. work-life balance, konkrétními kroky zavedlo v předchozích letech řadu benefitů, zejména pokud jde o zavedení pružné pracovní doby pro ženy a muže z podpůrného administrativního aparátu, přičemž akademictí pracovníci a pracovnice mají nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, započtení zákonné přestávky na jídlo do pracovní doby, rektorské dny pro všechny, pracovní volno ze zdravotních důvodů a podporu zdraví v rámci příspěvku na Multisport kartu a masáže na pracovišti.

Vedení VŠFS podporuje zaměstnávání na zkrácené pracovní úvazky zejména u zaměstnankyň a zaměstnanců vracejících se po rodičovské dovolené nebo pečující o děti do 15 let věku. Ke 31. 12. 2022 univerzita eviduje 33 zaměstnankyň a zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek, z toho 18 do 45 let věku. Přestože na základě dostupných analýz bývá problém u zkrácených úvazků u manažerek, respektive tato proměnná nebývá častá, VŠFS eviduje i manažerku na zkrácený pracovní úvazek.

Pro správné fungování GEP byla analýza, implementace, vývoj, plnění, průběžné monitorování, evaluace včetně dopadů zasazeno do systému procesního řízení VŠFS včetně odpovědnosti za jednotlivé subprocesy.

### *Z hlediska vzdělávacího*

Celkový počet studujících ke 31. 12. 2022 v bakalářském a navazujícím magisterském studiu je 2434, z toho je 53,1 % žen. V doktorském studiu je ke stejnemu datu 48 studujících a ženy jsou zastoupeny 18,8 %.

## 1. Nábor, kariérní postup, odměňování

cíl/akce	opatření / popis akce	cílové skupiny	termín	indikátory a metody evaluace	odpovědné týmy / pracovní pozice
upevnit náborové postupy s cílem podpořit systematické, genderově vyvážené, transparentní zveřejňování nabídek práce	metodika náboru	potenciální kandidáti a kandidátky pro obsazení pracovních míst	7/2024	zpracovaná metodika náboru, včetně digitálních zdrojů	kvestorka
	používání genderově senzitivního jazyka náborových inzerátů		od 12/2023	genderově vyvážený slovník	personální oddělení
				digitální přístupnost	zaměstnanci *kyně zveřejňující pracovní inzeráty
zajistit genderově vyváženou výběrovou komisi	ustanovení do metodiky náboru	kandidátky a kandidáti výběrových řízení	od 8/2024	v každém výběrovém řízení zabezpečit v náborové komisi přítomnost žen i mužů dle možnosti	rektorka
					kvestorka
zajistit informovanost mezi zaměstnanci*kyněmi o vypsaných výběrových řízeních	inzerce na webových stránkách školy	zaměstnanci*kyně veřejnost	od 3/2024	počet přihlášených interních zaměstnanců*kyně do výběrových řízení	zaměstnanci *kyně zapojení do VŘ
					personální oddělení
identifikace a řešení připadné genderové nerovnosti v odměňování	analýza mzdových podmínek	zaměstnanci*kyně	8/2024	výstupní analýza	kvestorka
				návrh mzdových úprav	personální oddělení
genderový audit	analýza/audit vnitřních organizačních procesů z genderové perspektivy	zaměstnanci*kyně	12/2024	výstupní analýza	kvestorka
				návrh úprav řízení lidských zdrojů, firemních dokumentů a kultury organizace	externí agentura

## 2. Firemní kultura a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

cíl/akce	opatření / popis akce	cílové skupiny	termín	indikátory a metody evaluace	zodpovědné týmy / pracovní pozice
osvěta zaměřená na téma genderové rovnosti	semináře, školení, on-line informace, letáky	zaměstnanci *kyně	10/2024	počet účastnic a účastníků	kvestorka
				počet akcí	personální oddělení
				zajištění informačních letáků	externí agentura
osvěta zaměřená na téma genderové rovnosti prostřednictvím webových stránek	vznik informační stránky na webu VŠFS	veřejnost	5/2024	vznik stránky	oddělení prodeje
		zaměstnanci *kyně		průběžné doplňování informací	určený zaměstnanec *kyně
		studující			
analýza benefitního systému a systému odměnování	rozbor stávajících benefitů	zaměstnanci *kyně	9/2024	vyhodnocení analýzy v souvislosti s dosavadním systémem zaměstnaneckých benefitů a odměnování	kvestorka
	průzkum trhu				personální oddělení
zvýšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem	aktualizace směrnice čerpání zaměstnaneckých výhod	zaměstnanci *kyně	1/2025	úprava nebo zavedení nových benefitů	předsedkyně představenstva
					kvestorka
genderový audit	analýza/audit vnitřních organizačních procesů z genderové perspektivy	zaměstnanci *kyně	10/2024	výstupní analýza	kvestorka
				návrh úprav řízení lidských zdrojů, firemních dokumentů a kultury organizace	personální oddělení

### 3. Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do výuky a výzkumu

cíl/akce	opatření / popis akce	cílové skupiny	termín	indikátory a metody evaluace	zodpovědné týmy / pracovní pozice
osvěta o genderové dimenzi ve výzkumu a vývoji	školení, workshopy	zaměstnanci*ky ně	od 4/2024	počet a struktura proškolených osob	prorektor pro výzkum a vývoj proděkan pro výzkum a vývoj
zřízení podpůrného programu pro vědkyně	vytvoření metodiky podpory	zaměstnankyně studentky	9/2024	počet žen zapojených do VaV na VŠFS	prorektor pro výzkum a vývoj proděkan pro výzkum a vývoj
osvěta zaměřená na téma genderové rovnosti	semináře, školení	studující akademičtí*cké pracovníci*e	10/2024	počet akcí	děkani externí agentura
návrh nových předmětů, souvisejících s akreditovanými studijními	výuka	studující	5/2025	počet předmětů	prorektor pro legislativu a studijní programy děkani
motivování k výzkumným činnostem souvisejícím s genderovou tematikou	výzkum	akademičtí*cké pracovníci*e studující	12/2025	počet projektů přihlášených do IGA či jinam	proděkan pro výzkum a vývoj akademičtí*cké pracovníci*e

#### 4. Prevence a potírání genderové diskriminace, násilí, psychického a sexuálního obtěžování a projevů sexismu

cíl/akce	opatření/ popis akce	cílové skupiny	termín	indikátory a metody evaluace	zodpovědné týmy / pracovní pozice
informovanost členů a členek etické komise o problematice psychického a sexuálního obtěžování a sexismu	zajištění školení k tématu psychického a sexuálního obtěžování a sexismu	etická komise	6/2024	realizovaná školení	prorektor pro legislativu a studijní programy
preventivní osvěta zaměřená na téma genderové diskriminace, sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí	školení, semináře, workshopy	studující	od 4/2024	počet akcí	prorektor pro legislativu a studijní programy
		zaměstnanci* kyně		hodnocení účastníky	kvestorka
navázání spolupráce s externí odbornou organizací zabývající se problematikou genderové diskriminace, násilím, psychickým a sexuálním obtěžováním	navázání konkrétní spolupráce na základě předem vytyčených podmínek	studující	9/2024	vyhodnocení spolupráce na základě analýzy řešených případů a hodin podpůrné spolupráce	předseda*kyně etické komise
		zaměstnanci* kyně			kvestorka
					prorektor pro legislativu a studijní programy
schránka důvěry	zajištění možnosti anonymního projednání před podáním konkrétní stížnosti etické komisi	studující	9/2024	zřízení fyzické nebo elektronické schránky pro možnost anonymního podání stížnosti	kvestorka
		zaměstnanci* kyně			výkonný ředitel obchodně-právní
funkce ombudsmana*ky	zřízení funkce včetně zanesení do formální základny předpisů VŠFS	studující	9/2025	faktické zřízení pozice činnosti ombudsmana*ky	prorektor pro legislativu a studijní programy
		zaměstnanci* kyně			předsedkyně představenstva

## **Obecné ustanovení k naplnění plánu GEP VŠFS**

Uplatňování jednotlivých oblastí genderové politiky je realizováno na všech úrovních řízení všemi zaměstnanci a v případě účelnosti je problematika GEP zakotvena v interních předpisech VŠFS.

Jedním z nejdůležitějších strategických cílů genderové politiky v rámci GEP VŠFS je zaměřit se na prohloubení a rozšíření povědomí o tématu rovného zacházení, genderové problematiky a na odstraňování oblastí a bariér, které by mohly působit překážky v dosažení rovných příležitostí žen a mužů.

Prohloubením a rozšířením povědomí o tématu rovného zacházení, genderové problematiky a uváděním zásad genderové politiky do každodenního života jsou pověřeni všichni zaměstnanci VŠFS v rámci vytváření rovného pracovního prostředí.

V Praze dne 15. 12. 2023



Bohuslava Šenkýřová  
předsedkyně představenstva