



Spolufinancováno  
Evropskou unií



# STRATEGIE GENDEROVÉ ROVNOSTI

a

## AKČNÍ PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

na období 2026 – 2030

**Ostravská univerzita**



OSTRAVSKÁ  
UNIVERZITA



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Plán genderové rovnosti (GEP) Ostravské univerzity byl vytvořen v prosinci 2025, na základě doporučení vzešlých z Genderového auditu, který byl v organizaci realizován v období září – listopad 2025 a jenž se řídil platným Standardem Genderového auditu, vydaným Úřadem vlády České republiky v březnu 2016 (revize 2024). GEP OU byl realizován z podpory operačního programu *Jan Amos Komenský*, v rámci projektu „*Výzkum, inovace, vývoj a transfer na OU*“, registrační číslo projektu CZ.02.01.01/00/23\_026/0011432, poskytovatel dotace MŠMT.

## Obsah

<b>1. ZÁKLADNÍ INFORMACE A STRATEGICKÝ KONTEXT .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ANALÝZA STÁVAJÍCÍHO STAVU A VÝCHODISKA PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI .....</b>	<b>7</b>
<b>3. SYSTÉM PLÁNOVÁNÍ OPATŘENÍ A AKTIVIT V GEPU .....</b>	<b>9</b>
<b>4. IMPLEMENTACE GEP, HODNOCENÍ A PRŮBĚŽNÝ MONITORING.....</b>	<b>11</b>
<b>5. AKČNÍ PLÁN NA OBDOBÍ 2026-2030 .....</b>	<b>12</b>
<b>5.1. ORGANIZAČNÍ KULTURA.....</b>	<b>12</b>
<b>5.2. GENDEROVÁ VYVÁŽENOST VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ .....</b>	<b>16</b>
<b>5.3. GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU .....</b>	<b>18</b>
<b>5.4. SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO/OSOBNÍHO ŽIVOTA .....</b>	<b>21</b>
<b>5.5. ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO VĚDY A VÝZKUMU .....</b>	<b>24</b>
<b>5.6. OPATŘENÍ PROTI GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉMU NÁSILÍ VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ .....</b>	<b>26</b>

### Seznam zkratk:

AS – Akademický senát

CŘLZ – Centrum pro řízení lidských zdrojů

CSR – Corporate Social Responsibility (společenská odpovědnost organizace)

ERA – European Research Area (Evropský výzkumný prostor)

EU – Evropská unie

GEP – Gender Equality Plan (Plán genderové rovnosti)

GEP OU – Plán genderové rovnosti Ostravské univerzity

HRA / HR Award – HR Excellence in Research Award

M/R dovolená – mateřská / rodičovská dovolená

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

OP JAK – Operační program Jan Amos Komenský

OU – Ostravská univerzita

PřF – Přírodovědecká fakulta

RP – rovné příležitosti

SZ – Strategický záměr

VaV – výzkum a vývoj

WLB – Work-Life Balance

## 1. Základní informace a strategický kontext

Rovné příležitosti jsou jednou z priorit demokratické společnosti a deklarovanou prioritou Vlády ČR. Genderová rovnost a diverzita jsou zároveň **základními hodnotami Evropské unie** a představují **průřezovou prioritu Evropského výzkumného prostoru (European Research Area – ERA)**.

Rovnost, gender a diverzita nejsou pouze etickými principy, ale **základními předpoklady kvality, inovace a excelence** ve vzdělávání i výzkumu. Akademické prostředí má být prostorem, kde se **talent a schopnosti rozvíjejí bez ohledu na pohlaví, věk, původ, zdravotní stav či životní situaci**.

**Strategie genderové rovnosti Ostravské univerzity (dále jen „Strategie“)** představuje dlouhodobý koncepční dokument, jehož cílem je **systematicky podporovat rovné příležitosti, genderovou rovnost a diverzitu ve všech oblastech činnosti Ostravské univerzity (dále jen „OU“)**. Strategie vychází z hodnot demokratické společnosti, principů rovného zacházení a respektu k rozmanitosti a reflektuje současné evropské i národní politiky v oblasti genderové rovnosti, vzdělávání, výzkumu a řízení lidských zdrojů.

Strategie genderové rovnosti OU vymezuje dlouhodobou vizi, hlavní cíle a základní principy, jimiž se OU zavazuje řídit při vytváření férového, bezpečného a inkluzivního akademického prostředí. **Zároveň vytváří rámec pro konkrétní opatření a aktivity, které jsou rozpracovány v navazujícím Akčním plánu genderové rovnosti na období 2026–2030.**

**Genderová rovnost není v této Strategii chápána pouze jako otázka spravedlnosti či etiky, ale jako strategický předpoklad kvality, excelence a udržitelného rozvoje univerzity.** Rovné příležitosti žen a mužů, respekt k různým životním situacím, podpora diverzity a prevence diskriminace přispívají ke zvyšování kvality vzdělávání, výzkumu i řízení organizace a posilují konkurenceschopnost univerzity v národním i mezinárodním kontextu.

### Strategický kontext a východiska

Strategie genderové rovnosti OU navazuje na:

- priority Evropské unie v oblasti genderové rovnosti a diverzity,

- cíle Evropského výzkumného prostoru (ERA),
- požadavky programu Horizont Evropa,
- národní politiku rovnosti žen a mužů,
- dlouhodobé strategické dokumenty OU.

**Zohledňuje rovněž závěry a doporučení vzešlé z Genderového auditu realizovaného na OU v roce 2025 a opírá se o participativní přístup, do něhož byli zapojeni zaměstnanci, zaměstnankyně i studující univerzity.**

**Strategie vychází z přesvědčení, že změna v oblasti genderové rovnosti je proces dlouhodobý, který vyžaduje:**

- jasné strategické ukotvení,
- podporu vedení univerzity,
- systematické plánování,
- pravidelné vyhodnocování a průběžný monitoring.

### **Vztah Strategie a Akčního plánu**

Tento dokument je strukturován do dvou vzájemně provázaných částí:

- **Strategie genderové rovnosti OU**  
vymezuje dlouhodobé směřování, hodnoty, cíle a prioritní oblasti, v nichž se OU zavazuje podporovat genderovou rovnost a rovné příležitosti.
- **Akční plán genderové rovnosti OU na období 2026–2030**  
představuje realizační nástroj Strategie a obsahuje konkrétní opatření, aktivity, odpovědnosti, zdroje, indikátory a časový harmonogram jejich naplňování.

**Strategie poskytuje stabilní rámec a kontinuitu, zatímco Akční plán umožňuje praktickou implementaci, vyhodnocování dopadů a flexibilní reakci na měnící se potřeby organizace.**

## **Závazek Ostravské univerzity**

**Přijetím Strategie genderové rovnosti a Akčního plánu genderové rovnosti se Ostravská univerzita hlásí k odpovědnému a transparentnímu přístupu k řízení lidských zdrojů, vzdělávání a výzkumu. OU se zavazuje:**

- systematicky podporovat rovné příležitosti a genderovou rovnost,
- vytvářet bezpečné a respektující prostředí bez diskriminace a obtěžování,
- zohledňovat genderovou dimenzi ve vzdělávání, vědě a výzkumu,
- pravidelně hodnotit naplňování stanovených cílů a opatření.

**Strategie genderové rovnosti OU je tak nedílnou součástí dlouhodobého rozvoje univerzity a nástrojem, který přispívá k její kvalitě, otevřenosti a společenské odpovědnosti.**

**Plán genderové rovnosti Ostravské univerzity**, z anglického Gender Equality Plan (GEP OU), je **praktickým nástrojem pro prosazení a podporu cílů, mechanismů a opatření vedoucích ke zlepšení rovných příležitostí žen a mužů v organizaci** (jejích procesech, vývoji a řízení lidských zdrojů), který reflektuje priority evropské strategie v této oblasti a požadavky programu Horizont Evropa.

Přijetím GEP se OU hlásí k principům cílů Evropské unie v oblasti genderové rovnosti (*Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025*) a k *Plánu pro práva žen* (2025), kde Komise znovu potvrzuje svůj závazek posílit postavení žen a kde poskytuje pokyny pro budoucí opatření v příští strategii pro rovnost žen a mužů. Přijetím GEPu se OU hlásí také k záměrům národní politiky (vládní dokument *Strategie rovnosti žen a mužů 2021–2030*). **Podpora rovnosti žen a mužů je tak prostřednictvím plánu jako důležitá hodnota zakotvena do organizační kultury organizace.**

OU se **dlouhodobě a otevřeně hlásí k podpoře rovných příležitostí, rovného zacházení a genderové rovnosti**. Téma vnímá jako nedílnou součást své kultury, hodnot a každodenní praxe.

OU aktivně podporuje **společenskou odpovědnost, diverzitu v celé její šíři, inkluzi, flexibilitu, otevřenost, transparentnost i oblast sociálního bezpečí**.

OU je od roku 2019 **držitelem prestižního ocenění HR Excellence in Research Award**, udělovaného Evropskou komisí za kvalitní práci s lidskými zdroji ve výzkumu.

V rámci **Akčního plánu HRA 2021–2025** univerzita systematicky realizuje opatření zaměřená na rozvoj personální politiky, kvalitní pracovní podmínky i podporu výzkumného prostředí.

Tyto principy jsou pevně ukotveny ve strategických dokumentech univerzity, především ve **Strategickém záměru OU pro období 2021–2025 a nově připravovaném Strategickém záměru OU na období 2026+**, který navazuje na **Evropskou chartu pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro nábor výzkumných pracovníků**, jejímiž principy se OU řídí.

Akce a aktivity, plánované v tomto GEPu OU pro období 2026-2030, jsou tedy v souladu se strategickými dokumenty organizace.

Cílem tohoto plánu je, vedle veřejně deklarované podpory rovných příležitostí žen a mužů (nejen v rámci dokumentů, ale také v rámci konkrétních opatření a aktivit), také podpora diverzity (z hlediska genderu, věku, rodičovství a zdravotního stavu).

Zavazujeme se ke zveřejnění tohoto plánu na svých webových stránkách.

V Ostravě, dne 20.12. 2025

.....

doc. Mgr. Petr Kopecký, Ph.D., v. r.  
rektor Ostravské univerzity

## 2. Analýza stávajícího stavu a východiska Plánu genderové rovnosti

**OU již nyní přistupuje k oblasti rovných příležitostí velmi zodpovědně.** Otevřeně a aktivně toto **téma podporuje**, a to jak směrem dovnitř, ke svým zaměstnancům/kyním a studujícím, tak směrem ven, ke svým partnerům, uchazečům a uchazečkám i k široké veřejnosti. OU deklaruje podporu rovného zacházení a vymezení se proti diskriminaci, a to na webu OU, v jejich klíčových dokumentech a také lze vyzdvihnout podporu rovných příležitostí ze strany vedení.

**OU se oficiálně přihlásila k principům Evropské charty a kodexu výzkumných pracovníků, v roce 2019 pak OU získala certifikát HR Award (Logo HR Excellence in Research).** Získáním certifikátu kvality personálních procesů se OU zavázala pokračovat ve vytváření přátelských pracovních podmínek, podpoře profesního rozvoje a transparentních postupů při přijímání výzkumných pracovníků a pracovníc. Univerzita se aktuálně řídí akčním plánem HRS4R 2024 - 2027.

**Ve svých klíčových dokumentech OU otevřeně podporuje téma rovných příležitostí a rovného zacházení a vymezuje se proti diskriminaci** (např. v *Pracovním řádu, Kariérním řádu, Etickém kodexu, Vnitřním mzdovém předpisu, Hodnocení zaměstnanců/kyň*).

**OU je aktivní v podpoře sladování pracovního a rodinného/osobního života a toto téma otevřeně prezentuje a podporuje** jak směrem dovnitř, ke svým zaměstnancům/kyním, tak také směrem ven, k uchazečům a uchazečkám o zaměstnání v rubrice Kariéra na webových stránkách OU.

OU prošla **v období září – listopad 2025 genderovým auditem** (auditem rovných příležitostí), který zahrnoval:

- Analýzu procesů a dokumentů, týkající se oblasti personální politiky optikou RP, hodnocení, odměňování, benefitů, oblasti sladování práce a rodiny, oblasti kultury organizace, komunikace a pracovního prostředí
- Individuální a skupinové rozhovory zaměstnanců/kyň (v součtu 37 osob)
- Dotazníkové šetření, mapující klíčové oblasti personální politiky a také případné setkání se s diskriminací či sexuálním obtěžováním

**Audit byl realizován dle vládní metodiky Standardu genderového auditu a zároveň zohledňoval, dle metodiky „Guidance on gender equality plans“, tyto oblasti:**

- Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
- Genderová vyváženost v odměňování, vedení a rozhodování
- Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
- Začlenění genderové dimenze do vědy a výzkumu
- Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Doporučení z genderového auditu byla vedena ve smyslu: zefektivnění personálních procesů, prostřednictvím tvorby (či aktualizace) nových klíčových dokumentů, v kontextu rovných příležitostí, zaměření se na osvětu v oblasti rovných příležitostí, podporu vzdělávání a rozvoje vedoucích zaměstnanců/kyň.

### **Implementace a odpovědnost**

Garantem/garantkou pro oblast rovných příležitostí a genderovou rovnost je Vedoucí centra pro řízení lidských zdrojů, která bude při naplňování aktivit GEP OU spolupracovat s jednotlivými součástmi a pracovišti OU. O dosažených výsledcích bude garant/garantka informovat rektora OU a vedení jednotlivých součástí.

### 3. Systém plánování opatření a aktivit v GEPu

Výsledkem shrnutí priorit v oblasti rovných příležitostí a genderové problematiky je **Plán genderové rovnosti (GEP) OU pro období 2026-2030**, který si klade za cíl podporovat rovné příležitosti a genderovou rovnost jak **u svých zaměstnanců/kyň, tak také u svých studujících**. GEP je nástrojem pro řešení genderové rovnosti **ve všech oblastech činnosti OU** – tedy i ve studijním prostředí.

Pro OU představuje GEP závazek věnovat se podpoře rovných příležitostí a genderové rovnosti, kdy GEP je součástí strategie rozvoje a jejího řízení.

**Jako povinné části GEP<sup>1</sup> lze uvést:**

- **zveřejnění:** formální dokument zveřejněný na internetových stránkách instituce a podepsaný nejvyšším vedením;
- **vyčleněné zdroje:** vyčlenění zdrojů a odborných znalostí v oblasti genderové rovnosti na realizaci plánu;
- **shromažďování a monitorování údajů:** údaje o zaměstnaných osobách (a studujících) rozdělené podle genderu;
- **školení:** zvyšování povědomí/školení o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnané osoby a osoby s rozhodovací pravomocí.

---

<sup>1</sup> Požadavky na plán pro splnění požadavků Horizontu Evropa - aby daný dokument bylo možné považovat za plán genderové rovnosti (GEP – gender equality plan) je nutné z pohledu Evropské komise splnit minimální požadavky (tzv. minimal requirements, building blocks). Zároveň Grantová agentura České republiky (GA ČR), největší poskytovatel finanční podpory základního výzkumu, ukládá od roku 2023 povinnost vykázat plán genderové rovnosti jako jedno z hodnotících kritérií účasti v soutěži pro všechny typy projektů s jedinou výjimkou - z této povinnosti jsou vyňaty Mezinárodní grantové projekty hodnocené na principu Lead Agency, v nichž GA ČR vystupuje v roli partnerské agentury (LA granty).

**GEP OU obsahuje následující prioritní oblasti:**

1. Organizační kultura
2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
4. Sladění pracovního a rodinného/osobního života
5. Začlenění genderové dimenze do vědy a výzkumu
6. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

**Jednotlivá prioritní oblast bude vždy obsahovat následující strukturu s obsahem těchto informací:**

- PROČ je daná prioritní oblast důležitá
- CO vše již v této oblasti OU realizuje
- Plán aktivit, které (a pokud) jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)
- Plán nových opatření a aktivit

## 4. Implementace GEP, hodnocení a průběžný monitoring

Plán genderové rovnosti byl zpracován nezávislou genderovou konzultantkou ve spolupráci s vedoucí Centra pro řízení lidských zdrojů. Garantem/garantkou pro oblast rovných příležitostí a genderovou rovnost je Vedoucí centra pro řízení lidských zdrojů. V rámci jednotlivých prioritních oblastí budou zmíněna vždy: opatření, aktivity, indikátory/výstupy, cílová skupina, odpovědnost, zdroje a termín realizace.

GEP je *konceptně plánován na období 2026-2030*. Postupy v naplňování jednotlivých aktivit budou monitorovány, kontrolovány pověřenými osobami, odpovědnými za plnění GEP, ve spolupráci se zodpovědnými osobami za splnění jednotlivých cílů.

Systém hodnocení a průběžný monitoring bude nastaven v pravidelné roční periodicitě, kdy vždy na začátku nového kalendářního roku bude realizován monitoring průběžného naplňování plánu za předchozí kalendářní rok. Pokud nebude možné některé aktivity realizovat, případně dojde k časovému posunu, bude nutné doplnit vysvětlení, z jakého důvodu tomu tak je.

Jako obecné zásadní ukazatele, nutné pro naplňování GEP, je možné uvést:

- Vydání nových dokumentů, předpisů/norem, případně jejich úprava a aktualizace
- Realizace konkrétních vzdělávacích aktivit pro jednotlivé cílové skupiny
- Tvorba e-learningu
- Zajištění a realizace konkrétních akcí/aktivit
- Realizace monitoringu (gender statistik a on-line dotazníkového šetření)

## 5. Akční plán na období 2026-2030

### 5.1. Organizační kultura

#### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Kultura organizace znamená **označení společenských přístupů, hodnot, představ a norem sdílených v organizaci**. V rámci této prioritní oblasti je důležitá **kvalita komunikace a vztahů, transparentnost a srozumitelnost**: Důležitá je také **deklarace podpory rovných příležitostí**, a to jak v klíčových interních dokumentech, tak také na webu OU. Důležitý je pravidelný monitoring spokojenosti a potřeb zaměstnanců/kyň a práce se zjištěními. Zdravá, respektující organizační kultura vytváří prostředí, kde se zaměstnanci/kyně i studující cítí bezpečně, slyšeni a bráni vážně.

**Pro zaměstnance/kyně to znamená lepší spolupráci, menší stres a větší loajalitu k instituci; pro studující je to signál, že univerzita je místo, kde mohou růst, ptát se a rozvíjet se bez obav** z ponižování či stereotypů. Kultura nastavená na rovné příležitosti a respekt přitahuje i kvalitní lidi zvenčí.

#### Přístup OU

**OU má zájem i nadále posilovat zdravou organizační kulturu** a chce podporovat i nadále rovné zacházení, sociální bezpečí a vymezovat se proti diskriminaci. **Ve svých klíčových dokumentech OU již nyní otevřeně podporuje téma rovných příležitostí a rovného zacházení a vymezuje se proti diskriminaci** (např. v *Pracovním řádu, Kariérním řádu, Etickém kodexu, Vnitřním mzdovém předpisu, Hodnocení zaměstnanců/kyň*).

**V rámci přístupu k politice rovných příležitostí lze velmi ocenit aktivity OU, jež realizuje směrem ke svým studujícím**, kterým deklaruje rovný přístup. Na webu jsou pro studující prezentovány srozumitelné a užitečné informace. **Velmi pozitivně lze hodnotit Poradenské a kariérní centrum**, které nabízí studijní, psychologické a kariérní poradenství, koučink, zajímavé workshopy i možnosti konzultací. Součástí Poradenského a kariérního centra je od roku 2020 **Centrum Pyramida, které nabízí pomoc, podporu a poradenství studujícím se specifickými potřebami**.

### Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)

Aktuální opatření	Aktivita/Popis akce	Indikátor/Výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>1. Vedení genderových statistik</b> u zaměstnanců/kyň OU	Pokračování v mapování a vedení genderových statistik.	Interní sledování.	Vedoucí zaměstnanci/kyně	CŘLZ	Interní zdroje	Každoročně 4.Q 2026 4.Q 2027 4.Q 2028 4.Q 2029 4.Q 2030

### Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>2. Deklarace podpory rovných příležitostí</b> na webu OU s cílem veřejně se přihlásit k tématu a zviditelnit agendu rovných příležitostí a také zvýšit osvětu a povědomí o problematice genderové rovnosti.	Deklarace podpory rovných příležitostí na webu OU, vytvořením sekce „Společenská odpovědnost“.  Propagace aktivit v oblasti rovných příležitostí na OU směrem k veřejnosti	Tvorba sekce Kariéra se zaměřením na společenskou odpovědnost (či rovné příležitosti) na webu OU.  V rámci této sekce zde budou umístovány např. pozvánky na různé akce, články/osvěta o tématu rovných příležitostí, CSR, GEP.	Zaměstnanci/kyně Studující Veřejnost Partneři organizace Uchazeči a uchazečky	CŘLZ	Interní zdroje	2.Q 2026

<p><b>3. Podpora a rozvoj kompetencí u vedoucích zaměstnanců/kyň</b> s cílem posílit roli vedoucích jako nositelů organizační kultury.</p>	<p>Zavedení pravidelných školení pro vedoucí zaměstnance/kyně na témata rovných příležitostí a rovného zacházení, sociálního bezpečí, prevence diskriminace a vedení týmů.</p>	<p>Počet realizovaných školení (přednášek, workshopů).</p>	<p>Vedoucí zaměstnanci/kyně</p>	<p>CŘLZ</p>	<p>Interní zdroje granty</p>	<p>2027 2029</p>
<p><b>4. Monitoring mezi zaměstnanci/kyněmi</b> a pravidelné mapování klimatu, spokojenosti a potřeb zaměstnanců/kyň s cílem získaná data využívat k dalšímu rozvoji prostředí a k cíleným opatřením, která posilují důvěru, bezpečí a férovost.</p>	<p>Realizovat dotazníkové šetření, které bude zahrnovat mapování oblastí, týkajících se organizační kultury (komunikace, prostředí, mapování potřeb, podnětů apod.)</p>	<p>Realizace dotazníkového šetření v pravidelné periodicitě.  Seznámení všech zaměstnanců/kyň s výsledky dotazníkového šetření.</p>	<p>Zaměstnanci/kyně</p>	<p>CŘLZ</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>Každé dva roky 4.Q 2027 4.Q.2029</p>
<p><b>5. Zefektivnit stávající systém hodnocení s cílem</b> podávat pravidelnou zpětnou vazbu všem zaměstnancům/kyním také v osobní rovině.</p>	<p>Proškolení vedoucí zaměstnance/kyně na téma: Hodnocení/ motivace, kdy školení by obsahovalo také osvětu o tom, proč je hodnocení v osobní rovině důležité, návod, JAK postupovat při přípravě a jak vést hodnotící/motivační rozhovor.</p>	<p>Proškolení všech vedoucích zaměstnanců/kyň na OU, fakultách a ostatních pracovištích.</p>	<p>Vedoucí zaměstnanci/kyně</p>	<p>Vedení organizace CŘLZ</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>4.Q 2026</p>

<p><b>6. Mapování genderové (ne)rovnosti v odměňování,</b> s cílem zjistit, zda jsou muži a ženy na srovnatelných pozicích odměňováni stejně.</p>	<p>Realizovat analýzu odměňování (pro interní potřeby) z pohledu genderové rovnosti pomocí vhodného analytického nástroje.</p>	<p>Zpráva z genderové analýzy odměňování dostupná pro vedení OU. V případě zjištění případné nerovnosti na srov. pozicích nastavit koncepční řešení.</p>	<p>Vedení OU bude se zprávou seznámeno</p>	<p>CŘLZ</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>Každé dva roky 4.Q 2027 4.Q 2029</p>
<p><b>7. Podpora centra pro řízení lidských zdrojů v oblasti rovných příležitostí, genderu a diversity.</b></p>	<p>Realizace vzdělávacího workshopu na vybrané téma, například „Rovné příležitosti v praxi“, „Diskriminace a její formy“, Gender v praxi organizace.</p>	<p>Realizované workshopy, obsahující příklady dobré praxe a poskytnutí prezentace.</p>	<p>CŘLZ</p>	<p>CŘLZ</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>2.Q 2026</p>

## 5.2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

**Trendem moderní personální práce je diverzita ve smyslu pracovních mixů**, zejména s ohledem na zastoupení pohlaví a věku. Osoby z různých skupin, **s rozdílnými zkušenostmi, s různorodou optikou, se vzájemně obohacují a doplňují**. Organizace, které podporují diverzitu v praxi, využívají mnohem lépe lidský potenciál všech skupin zaměstnanců/kyň. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování je důležitá, protože tehdy jsou rozhodovací procesy vyvážené a zahrnují názory a zkušenosti mužů i žen, zaměstnanců/kyň profesně mladších i těch zkušenějších. Pokud je vedení organizace různorodé, funguje moderně, bez předsudků a hledá členy a členky týmu na základě skutečných kvalit a odbornosti.

**Genderově vyvážené vedení ve vědě a výzkumu zvyšuje kvalitu rozhodování, protože do hry vstupuje víc různých zkušeností, úhlů pohledu a způsobů uvažování. Vyváženost mužů a žen pomáhá předcházet „slepým místům“ ve výzkumu** – zvyšuje šanci, že témata, metody i výsledky budou relevantní pro různé skupiny společnosti. Zastoupení žen ve vedení zároveň funguje jako důležitý vzor pro mladší vědkyně i vědce a podporuje férové kariérní příležitosti. Férové a transparentní náborové a kariérní procesy chrání zaměstnance/kyně před diskriminací a znevýhodněním (např. kvůli rodičovství, věku či pohlaví). **Pro zaměstnance/kyně to znamená, že jejich růst závisí na kompetencích a výsledcích**, ne na stereotypech. **Pro studující je to důležité proto, že vidí férové podmínky v praxi** – a zároveň sami často vstupují do pracovního poměru v rámci stáží, doktorátu či prvních pozic v instituci.

### Přístup OU

OU **deklaruje podporu rovného zacházení se všemi zaměstnanci/kyněmi, a to jak v Pracovním řádu, tak v Kariérním řádu**. OU se na svých webových stránkách hlásí veřejně k principům *Evropské charty pro výzkumné pracovníky/ce* a *Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků/ic*. *Řád výběrového řízení* ukotvuje proces výběru nového zaměstnance/kyně a také rozhodnutí o způsobu výběru. OU bude i nadále podporovat zlepšení příležitostí ke genderové rovnováze ve vedení a rozhodování na všech úrovních řízení a bude tak dále rozvíjet a posilovat principy vyrovnaného přístupu k zastoupení žen a mužů ve vedoucích či rozhodovacích pozicích, a to také v rámci plánovaných opatření.

## Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>8. Zavedení systematického monitoringu a reportingu zastoupení vedoucích zaměstnanců/kyň na OU s ohledem na gender a rovné příležitosti</b> s cílem zavedení pravidelného přehledu o genderové vyváženosti na OU - všech fakultách a ostatních pracovištích OU.	Zavést pravidelný a metodicky sjednocený sběr dat, vyhodnocování a zveřejňování genderových statistik na vedoucích a rozhodovacích pozicích a rozhodovacích orgánech.	Každoroční zveřejnění monitoringu vedení OU.	Vedoucí součástí	Vedení OU CŘLZ Vedení fakult a vedení ostatních pracovišť	Interní zdroje	Každoročně 4.Q 2026 4.Q 2027 4.Q 2028 4.Q 2029 4.Q 2030
<b>9. Podpora vedoucích zaměstnanců/kyň v oblasti rovných příležitostí</b> s cílem zefektivnění manažerských dovedností ve vedení lidí v kontextu rovných příležitostí.	E-learning na téma „Diversity management a vedení lidí v kontextu rovných příležitostí“.	Realizovaný e-learning	Vedoucí zaměstnanci/kyně	CŘLZ	Interní zdroje	4.Q 2026
<b>10. Podpora žen do vedení formou mentoringu a podpory aktivit, které zviditelňují ženy ve vedení</b> s cílem realizovat osvětu a ukazovat příklady dobré praxe.	Mentoring ze strany vedoucích zaměstnankyň (akademických i neakademických profesí).	Semináře, diskuzní panely s ženami na vedoucích pozicích (sdílení dobré praxe, úspěchů, zkušeností)	Zaměstnanci/kyně Vedoucí zaměstnanci/kyně Studující	CŘLZ	Interní zdroje granty	1.Q 2027

### 5.3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

#### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

**Nábor, výběr a také přijímání zaměstnanců/kyň by měl být transparentní a v kontextu rovných příležitostí také genderově korektní.** V této souvislosti by měly být tyto procesy náležitě zdokumentovány a archivovány. **Proces oslovení pracovních sil je „startovní čarou“ pro proces přijímání při dodržování zásad rovných příležitostí**, kdy je důležitý genderově korektní proces oslovení potenciálních nových zaměstnanců/kyň. Z hlediska procesu oslovení je klíčový zejména způsob, jakým je volné místo avizováno (jazyk, požadavky). **Kritéria výběru by měla být formulována genderově korektním jazykem.** Uveřejňovaná inzerce by měla být vedena tak, aby bylo zřejmé na první pohled, že jsou **na danou pozici vítáni muži a ženy**. Lidé, zodpovědní za nábor, by měli být proškolení v problematice rovných příležitostí a tuto znalost pak používat i v praxi, při kontaktu s uchazeči a uchazečkami. **Důležitý je také systém Adaptačního procesu a zaškolování**, kdy se jedná o důležitou a užitečnou aktivitu pro plynulé zapracování nového/nové kolegy/ně do týmu a pracovního prostředí.

Férové a transparentní náborové a kariérní procesy chrání zaměstnance/kyně před diskriminací a znevýhodněním (např. kvůli rodičovství, věku či pohlaví). **Pro zaměstnance/kyně to znamená, že jejich růst závisí na kompetencích a výsledcích, ne na stereotypech. Pro studující je to důležité proto, že vidí férové podmínky v praxi** – a zároveň sami často vstupují do pracovního poměru v rámci stáží, doktorského studia či prvních pozic v instituci.

#### Přístup OU

OU bude pokračovat, v oblasti náboru, v transparentním a nediskriminačním přístupu. Univerzita je hrdým nositelem ocenění *HR Excellence in Research Award* a v procesu výběru zaměstnanců/kyň postupuje v souladu s principy *Evropské charty a Kodexu pro výzkumné pracovníky*. OU bude i nadále poskytovat uchazečům a uchazečkám o zaměstnání transparentní informace, které jsou přehledně shrnuty na webu OU, a to včetně důrazu na sociální bezpečí a vysokou kulturu organizace.

**Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)**

<b>Aktuální opatření</b>	<b>Aktivita/Popis akce</b>	<b>Indikátor/Výstup</b>	<b>Cílová skupina</b>	<b>Odpovědnost</b>	<b>Zdroje</b>	<b>Termín</b>
<b>11. Podpora transparentního procesu výběru a přijímání pracovních sil a deklarace rovného a nediskriminačního přístupu.</b>	<p>OU se bude i nadále hlásit k principům Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro VaV.</p> <p>OU se bude i nadále řídit transparentním <i>Řádem výběrového řízení OU</i>, v rámci kterého je také kladen důraz na genderově a diverzitně vyváženou výběrovou komisi.</p> <p>OU se bude nadále řídit opatřením rektora <i>Vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců/kyň</i>.</p>	<p>Veřejně deklarovaná podpora v interní formě i na webových stránkách OU.</p> <p>Zmíněné dokumenty budou i nadále v platnosti.</p>	<p>Zaměstnanci/kyně Studující Veřejnost Uchazeči a uchazečky</p>	CŘLZ	Interní zdroje	<p>Každoročně 4.Q 2026 4.Q 2027 4.Q 2028 4.Q 2029 4.Q 2030</p>
<b>12. Podpora studujících v jejich kariérním postupu v rámci Poradenského a kariérního centra a Centra Pyramida.</b>	<p>OU bude i nadále poskytovat bezplatně studijní, kariérní a psychologické poradenství a koučink.</p> <p>I nadále bude také pořádat akce, workshopy, Kariérní festival a provozovat Kariérní portál Job Teaser.</p>	<p>Poradenské a kariérní centrum a Centrum Pyramida, jejich realizované služby, aktivity a poradenství.</p>	<p>Studující Zájemci/kyně o studium</p>	<p>CŘLZ Poradenské a kariérní centrum</p>	Interní zdroje	<p>V průběhu období let 2026, 2027, 2028, 2029, 2030</p>

<b>13. Genderově korektní inzerce, podporující rovný přístup a diverzitu.</b>	Všechny inzerované pozice budou uváděny i nadále v genderově korektním jazyce.	Genderově korektní pracovní pozice, inzerované na webu OU a všech fakult a ostatních pracovištích, na pracovních portálech.	Uchazeči a uchazečky	CŘLZ Vedení fakult a ostatních pracovišť.	Interní zdroje	Od roku 2026
---	--	---	----------------------	--	----------------	--------------

### Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>14. Rozvoj adaptačního procesu</b> s cílem zefektivnit jej a doplnit o seznámení s kulturou organizace.	Vedle adaptačního plánu bude zavedena i vstupní prezentace, obsahující seznámení se s kulturou organizace, hodnotami, vizí a etickými zásadami. Tato prezentace by pak byla prezentována v osobní formě všem novým zaměstnancům/kyním.	Vytvořená Vstupní prezentace představení pracovišť.  Umístění prezentace na web (rubrika Kariéra)	Vedoucí zaměstnanci/kyně  Mentori/mentorky  Zaměstnanci/kyně	CŘLZ	Interní zdroje/  zdroje z projektu	4.Q 2026
<b>15. Proškolení zaměstnanců/kyň, zodpovědných za nábor a kariérní rozvoj/postup</b>	Osoby, zodpovědné za nábor a kariérní rozvoj, budou proškoleny na téma „Genderová rovnost a rovné příležitosti při náboru a kariérním rozvoji“	Realizace workshopů na toto téma.	Vedoucí zaměstnanci/kyně  Zaměstnanci/kyně z CŘLZ.	CŘLZ	Interní zdroje/ Zdroje z projektu	4.Q 2026

## 5.4. Sladování pracovního a rodinného/osobního života

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

**Aktivity, podporující sladování pracovního a rodinného/osobního života**, jsou zaměstnanci/kyněmi často vnímány jako **klíčový benefit** a silný **motivační faktor**. U zaměstnavatelů, kteří se již věnují oblasti sladování práce a rodiny aktivně, lze toto téma považovat za **součást organizační kultury**. Tyto organizace mají snahu rozvíjet své zaměstnance a zaměstnankyně a zároveň se jim snaží zajistit takové podmínky, aby z organizace neodcházeli. Péče o zaměstnané osoby je pro tento typ zaměstnavatelů zdůrazňovanou perspektivou a jistým benefitem. Pod pojmem sladování práce a rodiny si lze představit širokou škálu aktivit, jež jsou ideální pro kombinace pracovního a rodinného života. Patří sem například flexibilní formy práce, benefity, podporující oblast sladování práce a rodiny a také způsob, jakým se organizace staví k procesům odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou, jakým způsobem udržuje komunikaci se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří na mateřské či rodičovské dovolené jsou, a jak probíhá jejich následný návrat do pracovního procesu.

**Podpora sladování pomáhá zaměstnancům/kyním, aby dlouhodobě zvládali práci i péči o rodinu či jiné závazky** bez vyčerpání a pocitu viny. Pro zaměstnance/kyně to znamená **menší riziko vyhoření, větší stabilitu** a ochotu v instituci zůstat. **Pro studující, kteří často kombinují studium s prací nebo péčí, je flexibilita a pochopení v této oblasti klíčová** pro to, aby mohli studium úspěšně dokončit.

### Přístup OU

**OU je velmi aktivní v oblasti podpory sladování pracovního a rodinného života**, kdy svým zaměstnancům/kyním nabízí, v rámci flexibilních forem práce, **pružnou pracovní dobu, možnost práce na zkrácený úvazek i home office (výkon práce na dálku)**. Zároveň OU jako zaměstnavatel poskytuje benefity, podporující oblast sladování pracovního a rodinného života, např.: **příspěvek na penzijní pojištění, kartu Multisport, 50% slevu na školkovném ve školce Elánek** apod. V rámci nových aktivit bude naplánováno například nastavení systému managementu mateřské/rodičovské dovolené, rozšíření poradenství o zaměstnance/kyně v sendvičové generaci (45+) aj.

## Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)

Aktuální opatření	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>16. Podpora flexibilních forem práce</b> , s cílem reagovat na potřeby zaměstnanců/kyň a podporovat oblast sladování u svých zaměstnanců/kyň.	OU se bude i nadále řídit interně nastavenými pravidly, nabízet pružnou pracovní dobu, možnost zkrácených úvazků i práci na dálku.	Aktuálně nastavený interní dokument/opatření rektora <i>Pravidla evidence odpracované doby na Ostravské univerzitě</i> .	Zaměstnanci/kyně na OU, současně OU a ostatních pracovištích.	CŘLZ	Interní zdroje	Po celé sledované období 2026+
<b>17. Podpora oblasti sladování pracovního a rodinného/osobního života</b> , s cílem poskytnout edukaci a osvětu všem cílovým skupinám OU.	OU realizovala v listopadu 2025 přednášku na téma Work life balance. Tato přednáška byla nahrána na video pro možnost opakovaného použití (a nástroj prevence pro well-being) a zacílení na všechny skupiny zaměstnanců/kyň i studentech.	Umístění videa na intranet/share point, případně na web do rubriky Kariéra.	Zaměstnanci/kyně na OU, současně OU a ostatních pracovištích.	CŘLZ	Interní zdroje	Po celé sledované období 2026+

## Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>18. Nastavení systému managementu mateřské a rodičovské dovolené</b> , s cílem podpořit rodiče na a vracející se z M/R dovolené zpět,	Tvorba dokumentu/systému managementu M/R dovolené, který bude jasně popisovat komunikaci, podporu a adaptační proces zaměstnanců/kyň	Dokument/Management M/R dovolené	Zaměstnanci/kyně (potenciální rodiče)	CŘLZ	Zdroje z projektu	1.Q 2027

<p>udržovat s nimi kontakt v průběhu M/R dovolené a usnadnit jim návrat do pracovního procesu.</p>	<p>při odchodu na i návratu z M/R dovolené.</p> <p>Propojení s aktivitami v rámci projektu <i>Zpátky za vědOU</i>, který je zaměřený na návrat vědeckých a akademických pracovníků/kyň po kariéřní přestávce.</p> <p>Realizace návratových grantů v rámci projektu <i>Zpátky za vědOU</i>.</p>	<p>Aktivity, naplánované a realizované v rámci projektu <i>Zpátky za vědOU</i>.</p>	<p>Zaměstnanci/kyně – rodiče na M/R dovolené a vracející se z M/R dovolené.</p> <p>Zaměstnanci/kyně, vracející se po kariéřní přestávce.</p>			
<p><b>19. Dopracování Manuálu pro sladování práce a rodiny</b>, s cílem nabídnout praktické návody a možnosti podpory pro různé životní situace zaměstnanců/kyň (např. rodiče, pečující osoby, osoby v předdůchodové, věku apod.)</p>	<p>Dopracování a vytvoření Manuálu, který by měl cílenou podporu pro konkrétní životní situace a postupy shrnovat dostupné formy flexibilní práce, benefity a procesy (např. žádost o zkrácený úvazek, home office, návrat po mateřské/rodičovské, možnost využít různých typů poradenství apod).</p>	<p>Manuál pro sladování práce a rodiny dostupný/zveřejněný na portále OU.</p> <p>Prezentace vybraných kapitol na intranetu OU.</p>	<p>Zaměstnanci/kyně</p>	<p>ČŘLZ</p>	<p>Zdroje z projektu</p>	<p>1.Q 2026</p>

## 5.5. Začlenění genderové dimenze do vědy a výzkumu

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

**Podpora začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu** a procesu organizace je součástí strategie Evropské komise pro genderovou rovnost ve výzkumu a inovacích a spadá pod jednu ze šesti **priorit Evropského výzkumného prostoru**. Posouzení genderové dimenze je standardní součástí návrhů projektů v programu Horizont Evropa. Genderovou dimenzi v obsahu výzkumu a procesu organizace je třeba zohlednit vždy, když má být výsledek výzkumu/gender mainstreamingu využíván lidmi či na ně mít jakýkoliv dopad. V současných evropských politikách (ERA, Horizon Europe) je začlenění genderové dimenze v obsahu výzkumu vnímáno jako **standard kvality**, nikoli jako nadstavba: v mnoha oblastech je posuzováno v rámci kritéria excelence. **Pro zaměstnance/kyně výzkumníky/ výzkumnice** to znamená **vyšší kvalitu projektů, lepší pozici v grantových soutěžích a mezinárodní srovnatelnost**. **Pro studující je to příležitost** učit se a **podílet se na výzkumu, který reflektuje rozmanitost reality** a učí kriticky pracovat se stereotypy.

### Přístup OU

**OU chápe začlenění genderové dimenze do vědy a výzkumu jako nezbytnou součást kvality výzkumu**, protože se jedná o současný evropský standard kvality, zajišťuje, že služby a doporučení jsou použitelné pro všechny a zároveň **posiluje důvěryhodnost instituce**. V rámci plánovaných opatření bude poskytovat osvětu a edukaci svým zaměstnancům/kyním i studujícím v této oblasti a zároveň poskytne návod, jak vhodně reflektovat genderovou dimenzi do projektu výzkumu, vývoje a inovací.

### Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita/Popis akce	Indikátor/Výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>20. Osvěta a edukace v oblasti genderové dimenze ve vědě a výzkumu</b> s cílem zvýšit gramotnost v této oblasti.	Poskytnout vzdělávací materiál na téma zohledňování genderové dimenze ve vědě a výzkumu a podpořit gramotnost	Zveřejnění Příručky MŠMT „ <i>Jak zohledňovat genderovou dimenzi v obsahu výzkumu, vývoje a</i>	Zaměstnanci/kyně	CŘLZ	Interní zdroje	1.Q 2026

	<p>v oblasti rovných příležitostí a podpory genderové dimenze v oblasti vědy a výzkumu.</p> <p>Proškolit zaměstnance/kyně na téma integrace genderové dimenze do vědy a výzkumu (s příklady dobré praxe) např. Národní kontaktní centrum – gender a věda.</p>	<p><i>inovací</i>“, a to na webu OU v rubrice „Společenská odpovědnost“  <a href="https://msmt.gov.cz/file/59796/">https://msmt.gov.cz/file/59796/</a></p> <p>Realizované školení a prezentace s příklady dobré praxe.</p>	<p>Akademičtí a VaV zaměstnanci/kyně</p>	<p>CŘLZ</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>4.Q 2026</p>
--	---	--	--	-------------	-----------------------	-----------------

## 5.6. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Z hlediska politiky rovných příležitostí je důležité **udržovat úroveň důstojnosti u zaměstnavatele, která přispívá k tvorbě respektujícího prostředí, ve kterém nevzniká prostor pro šikanující či diskriminační chování.** Podle zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, pokud jde o jejich pracovní podmínky, v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. **Vhodné je vytvoření antidiskriminačních opatření, kdy v rámci interního předpisu je vysvětlen pojem diskriminačního chování a jsou zde obsažena pravidla pro podávání a vyřizování stížností a sankce za nepřijatelné chování.** Vhodné je také určit osobu, na kterou se mohou zaměstnanci a zaměstnankyně obracet se stížnostmi na diskriminační chování či sexuální obtěžování apod.

V této oblasti je také **důležitá osvěta a edukace vedoucích i řadových zaměstnanců/kyň.** Vedoucí zaměstnanci/kyně by měli být v tématu obtěžování a diskriminace proškoleni tak, aby se znalost problému obtěžování a šikany a jeho řešení stala součástí jejich manažerských kompetencí. Aby uměli aplikovat rovný přístup v každodenní praxi, dovedli rozpoznat i jemnější formy diskriminace (tzv. mikrodiskriminace) a sami se jí nedopouštěli. Důležitý je také **pravidelný monitoring pracovního prostředí s mapováním případného setkání se s potenciální diskriminací či nevhodným chováním na pracovišti.**

### Přístup OU

OU přistupuje k tématu velice zodpovědně, klade důraz na oblast sociálního bezpečí a opatřeními rektora č. 22/2023 upravuje pravidla pro zabezpečenou komunikaci prostřednictvím elektronického systému. **Téma sociálního bezpečí podporuje OU na svém webu, je zde kontakt na externí ombudsmanku,** která na univerzitě působí od roku léta 2023 a poskytuje poradenství jak zaměstnancům/kyním, tak studujícím. Jsou zde kontakty také na ombudssosoby jednotlivých fakult a pracovišť.

**Vytvořen je také praktický průvodce sociálním bezpečím na univerzitě,** který je k dispozici na webu i v tištěné formě a jenž obsahuje základní orientaci v problémech sociálního bezpečí na vysokých školách, představuje nejčastější formy diskriminace a její formy a poskytuje návod na to, co dělat, když už problém vznikne a kam se obrátit. Na webu OU jsou také edukativní videa, která se věnují sociálnímu bezpečí.

**Jasná podpora sociálního bezpečí a vymezování se proti nevhodnému chování a diskriminaci**, jasně komunikované hodnoty, deklarovaná podpora rovných příležitostí a jasná pravidla **znamenají pro zaměstnance/kyně ochranu jejich důstojnosti, jistotu, že se mohou ozvat** a že instituce problém nezametá pod koberec. **Pro studující je to klíčové pro to, aby se mohli soustředit na studium bez strachu** z ponižování, nátlaku či zneužití moci – a aby věděli, kam se mohou obrátit, pokud se něco stane.

**Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)**

Aktuální opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>21. Pokračování a posílení institucionálního řešení incidentů</b> , s cílem zachovat a nadále podporovat oblast sociálního bezpečí a rovných příležitostí/rovného zacházení.	<p>OU bude nadále finančně i personálně podporovat a posilovat pozici ombudsmanky.</p> <p>OU bude nadále podporovat síť kontaktních ombudsoseb, určených primárně pro přijímání oznámení v oblasti nevhodného chování, diskriminace a sexuálního obtěžování.</p> <p>OU bude nadále prošetřovat výskyt a dopady nevhodného chování včetně genderově podmíněného násilí.</p>	<p>Služby ombudsmanky dostupné všem zaměstnancům/kyním a všem studujícím.</p> <p>Kontaktní ombudsosoby na jednotlivých pracovištích dostupné všem zaměstnancům/kyním a všem studujícím.</p> <p>Realizované šetření a řešení v rámci OU.</p>	<p>Zaměstnanci/kyně na OU, současně OU a ostatních pracovištích.</p> <p>Studující na všech fakultách OU.</p>	CŘLZ	Interní zdroje	Po celé sledované období 2026+

## Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
<b>22. Vzdělávání na téma diskriminace a její prvky</b> , s cílem zvýšit povědomí o této oblasti, představit a vysvětlit diskriminační praktiky, jak se různé formy projevují, jak je rozpoznat a jak se jim bránit.	Workshop na téma Rovné příležitosti, diskriminace a její prvky.	Počet realizovaných workshopů.	Vedoucí zaměstnanci/kyně Zaměstnanci/kyně	CŘLZ	Interní zdroje	Jednou za 2 roky 4.Q 2026 4.Q 2028
<b>23. Monitoring prostředí OU</b> , s cílem průběžně mapovat pracovní prostředí a získávat zpětnou vazbu od zaměstnanců/kyň.	Nastavit Monitoring/mapování spokojenosti a potřeb zaměstnanců/kyň a začlenit do něj také otázky na případné setkání se s diskriminací či sexuálním obtěžováním.	Realizovaný monitoring, který by se formou on-line dotazníkového šetření opakoval pravidelně.  Výsledky monitoringu budou zpracovány a prezentovány všem zaměstnancům/kyním osobně či on-line.	Všichni zaměstnanci/kyně	CŘLZ PS WLB	Interní zdroje	Jednou za dva roky 4.Q 2027 4.Q 2029

# STRATEGIE GENDEROVÉ ROVNOSTI

a

## AKČNÍ PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

na období 2026 – 2030

**Ostravská univerzita**



Plán genderové rovnosti (GEP) Ostravské univerzity byl vytvořen v prosinci 2025, na základě doporučení vzešlých z Genderového auditu, který byl v organizaci realizován v období září – listopad 2025 a jenž se řídil platným Standardem Genderového auditu, vydaným Úřadem vlády České republiky v březnu 2016 (revize 2024). GEP OU byl realizován z podpory operačního programu *Jan Amos Komenský*, v rámci projektu „*Výzkum, inovace, vývoj a transfer na OU*“, registrační číslo projektu CZ.02.01.01/00/23\_026/0011432, poskytovatel dotace MŠMT.