



Moravská vysoká škola Olomouc, o.p.s.

## Plán rovných příležitostí MVŠO (GEP 2026–2028)

Struktura odpovídá doporučeným tematickým osám Evropské komise a navazuje na provedenou Genderovou analýzu, ve které jsou uvedeny údaje o personálním složení a situaci na Moravské vysoké škole Olomouc, o.p.s. (dále jen „MVŠO“).

## **Monitoring a vyhodnocování GEP**

Implementaci Plánu rovných příležitostí koordinuje a monitoruje oddělení Personálně provozně – ekonomické ve spolupráci s vybranými úseky, kterými jsou: vedení školy, prorektor pro vědu, výzkum a inovace, Centrum akademických kariér a Etická komise.

Plnění jednotlivých opatření je vyhodnocováno jedenkrát ročně na základě stanovených indikátorů. Získaná data jsou vyhodnocovány s cílem identifikovat případné nerovnosti a přijímat cílená opatření. S výsledky vyhodnocení je seznámeno vedení školy a následně všichni zaměstnanci v rámci celofiremních porad. Průběžně jsou informace aktualizovány i na webových stránkách školy.

Realizace jednotlivých opatření je zajišťována v rámci personálních a organizačních kapacit MVŠO. Aktivity jsou implementovány do běžného chodu příslušných úseků. V případě potřeby budou zajištěny externími dodavateli.

MVŠO systematicky podporuje vzdělávání zaměstnanců v oblastech rovných příležitostí a souvisejících témat. Ty jsou následně implementována do adaptačního procesu nových zaměstnanců i do dalšího profesního rozvoje nových i stávajících zaměstnanců. Jedná se zejména o témata související se zvyšováním povědomí o principech rovnosti a nediskriminace, podporu inkluzivního pracovního prostředí nebo rozvoj manažerských kompetencí vedoucích pracovníků v oblastech diverzity a leadershipu.

MVŠO vnímá rovné příležitosti v širším kontextu diverzity. Vedle genderové rovnosti zohledňuje i další faktory, kterými jsou: věk, národnost, rodičovství, zdravotní stav nebo pracovní zkušenosti. Cílem je vytvářet inkluzivní prostředí, které podporuje rovné zacházení a umožňuje rozvoj všech zaměstnanců bez ohledu na jejich individuální charakteristiky.

Principy rovnosti a inkluze jsou aktivně komunikovány napříč celou organizací. MVŠO podporuje otevřenou a respektující pracovní kulturu založenou na spolupráci, transparentnosti a férovém přístupu. Zaměstnanci jsou informováni prostřednictvím celofiremních porad a pořádaných workshopů.

MVŠO si je vědoma možných omezení při implementaci plánu, zejména v souvislosti s velikostí školy a omezenými personálními kapacitami. Tato rizika jsou průběžně sledována a zohledňována při nastavování opatření tak, aby byla realistická, efektivní a dlouhodobě udržitelná.

## 1) Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu

Cíl: posílit transparentnost, férovost a nediskriminační přístup v náboru, kariérním postupu a odměňování zaměstnanců MVŠO.

Cíl	Opatření/popis akce	Cílová skupina	Termín	Indikátor	Odpovědnost
Úprava procesů výběrového řízení	<b>OTM-R Politika</b> Implementace principů otevřeného a transparentního náboru (Open-Transparent and Merit-based Recruitment). Zveřejňování mzdového rozpětí v inzerátech na pracovní pozice.	Uchazeči/uchazečky o zaměstnání	4Q/2026	Aktualizace směrnice Vznik a ukončení pracovního poměru. Upravené inzeráty o mzdové rozpětí.	Personalista
	<b>Transparentní výběrová řízení</b> Formalizace procesů pro obsazování vedoucích funkcí. Povinnost genderově smíšených výběrových komisí, kde je to možné a jejich zveřejnění před zahájením výběrového řízení.	Uchazeči/uchazečky o zaměstnání	3Q/2026	Aktualizace směrnice Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků	Personalista
Vytvoření metodiky adaptace	<b>Nastavení formálního a inkluzivního adaptačního procesu</b> pro nové zaměstnance/zaměstnankyně, který zahrnuje seznámení s politikou genderové rovnosti, etikou a možnostmi flexibility (Work-life balance).	Noví zaměstnanci/nové zaměstnankyně	2Q/2026	Protokol o absolvovaných aktivitách během Adaptačního období	Personalista
	<b>Návratová politika</b> Informace pro zaměstnance/zaměstnankyně odcházející/vracející se z MD/RD. Udržení kontaktu během MD/RD.	Zaměstnanci/zaměstnankyně odcházející/vracející se z MD/RD	4Q/2026	Úprava pracovního řádu o informace pro odcházející/vracející se z MD/RD.	Personalista
Revize Kariérního řádu	<b>Podpora talentů</b> Identifikace potenciálních vedoucích pracovníků/pracovnic a podpora jejich rozvoje.	Zaměstnanci/zaměstnankyně MVŠO	1Q/2027	Počet podpořených osob	Personálně ekonomická ředitelka
	<b>Plánování kariéry</b> Zavedení systematického plánování kariéry pro všechny pracovníky s ohledem na genderové bariéry.	Zaměstnanci/zaměstnankyně MVŠO	1Q/2027	Formální kariérní plány v systému EVAK	Personálně ekonomická ředitelka

<b>Zkvalitnit hodnocení zaměstnanců</b>	Během hodnocení zaměstnanců je eliminována nevědomá genderová předpojatost (např. při hodnocení asertivity, týmové práce nebo výkonu během péče o rodinu).	Zaměstnanci/zaměstnankyně MVŠO	Ročně před každým hodnocením	Školení hodnotitelů (Manažeři ústavů, prorektori)	Personalista
<b>Analýza rovného odměňování a benefitního systému</b>	Audit odměňování (Pay Gap) Analýza mezd na stejných pozicích dle pohlaví. Zavedení metodiky pro výpočet Pay Gap.	Zaměstnanci/zaměstnankyně MVŠO	1Q/2027	Zpráva o mzdovém auditu	Personálně ekonomická ředitelka

## 2) Organizační kultura a Work-life balance

Cíl: Umožnit efektivní skloubení kariéry a rodiny, což je klíčové pro udržení talentů.

Cíl	Opatření/popis akce	Cílová skupina	Termín	Indikátor	Odpovědnost
<b>Podpora politiky sladování osobního a pracovního života</b>	Přijetí oficiální „Deklarace podpory politiky sladování soukromého a pracovního života“. Cíle z této deklarace budou následně zapracovány do strategických dokumentů a aktivně komunikovány se zaměstnanci.	Zaměstnanci/zaměstnankyně MVŠO	4Q/2027	Přijatá Deklarace / aktualizace interních dokumentů	Personálně ekonomická ředitelka
<b>Flexibilní formy práce</b>	Revize Pracovního řádu v oblasti pro home office a flexibilní pracovní dobu. Jasná pravidla pro všechny.	Zaměstnanci/zaměstnankyně MVŠO	4Q/2027	Upravená směrnice Pracovní řád Počet zaměstnanců využívajících HO	Personálně ekonomická ředitelka

3) *Strategické posílení genderové rovnosti na vedoucích a rozhodovacích pozicích.*

Cíl: Strategicky zvýšit a udržet vyvážené zastoupení obou pohlaví ve vedoucích a akademických řídicích orgánech MVŠO.

Cíl	Opatření/popis akce	Cílová skupina	Termín	Indikátor	Odpovědnost
Proaktivní identifikace talentů	Vytvoření interní databáze kvalifikovaných žen a mužů s potenciálem pro vedoucí pozice pro aktivní nominace těchto osob do interních a externích orgánů školy	Zaměstnanci/zaměstnankyně MVŠO	3Q/2026	Seznam kvalifikovaných talentů	Personálně ekonomická ředitelka
Školení o nevědomé předpojatosti (Unconscious Bias)	Povinné školení pro všechny členy jmenovacích orgánů, vedoucí pracovníky a členy akademického senátu, zaměřené na rozpoznání a eliminaci genderové a jiné nevědomé předpojatosti při jmenování a povyšování.	Manažeři ústavů, prorektori	1Q/2027	Počet proškolených vedoucích pracovníků	Personálně ekonomická ředitelka

4) *Integrace genderové dimenze do výuky a výzkumu*Cíl: Reflektovat genderové aspekty v odborných ekonomických a manažerských tématech a **zvýšit úspěšnost v grantových soutěžích.**

Cíl	Opatření/popis akce	Cílová skupina	Termín	Indikátor	Odpovědnost
Gender ve výuce	<b>Inovace předmětů</b> Zařazení témat jako „Diversity management“, „Gender Pay Gap“ do relevantních předmětů.	Studenti MVŠO	3Q/2026	Počet inovovaných sylabů	Garanti předmětů
Gender ve výzkumných projektech	Metodická podpora a školení pro výzkumníky zaměřené na integraci genderové dimenze do obsahu výzkumu (Research Design). Příprava na požadavky grantových agentur (např. Horizont Evropa, TAČR), jak zohlednit gender jako proměnnou (např. testování nebo marketingový výzkum).	Akademičtí/vědečtí pracovníci MVŠO	Průběžně 2026 2027 2028	Počet realizovaných školení	Prorektor pro vědu, výzkum a inovace

5) *Prevence nevhodného chování a genderově podmíněného násilí*

Cíl: Nulová tolerance k šikaně a obtěžování, zajištění bezpečného prostředí pro studenty i zaměstnance.

Cíl	Opatření/popis akce	Cílová skupina	Termín	Indikátor	Odpovědnost
Aktualizace Plánu rovných příležitostí	<b>Pravidelný sběr dat</b> Zavedení ročního reportingu genderových statistik ve výroční zprávě.	MVŠO, OK ČR	3Q/2027	Zveřejněná data ve výroční zprávě	Personálně ekonomická ředitelka
	<b>Genderově vyvážená komunikace</b> Revize marketingových materiálů na webu MVŠO. Zajistit, aby vizuály neodrazovaly ženy od ekonomických oborů a muže od HR oborů.	Budoucí studenti, studenti, zaměstnanci	3Q/2027	Propagační materiály Webové stránky školy	Personálně ekonomická ředitelka
	<b>Institucionální zakotvení</b> Jmenování osoby odpovědné za GEP	Jmenovaná osoba	2Q/2026	Jmenovací dekret	Statutární ředitel
Zavedení politiky nulové tolerance genderově podmíněného násilí	Vytvoření anonymního kanálu (např. schránka důvěry – fyzicky nebo on-line) pro podněty studentů i zaměstnanců.	Zaměstnanci, studenti	2Q/2026	Funkční oznamovací systém	Etická komise
	<b>Systém oznamování</b> Zřízení role důvěrníka/ ombudsmana pro řešení podnětů (může být i externista).	Zaměstnanci, studenti	2Q/2026	Jmenovaná osoba	Etická komise
	<b>Osvěta a prevence</b> Školení pro zaměstnance a informační kampaň pro studenty (v rámci Adaptačních dní o tom, co je nevhodné chování).	Zaměstnanci, studenti	3Q/2026	Počet proškolených osob	Etická komise