

STRATEGIE GENDEROVÉ ROVNOSTI, DIVERZITY A INKLUZE (GEP) 2026–2029

1 Vize a strategický závazek vedení univerzity

Panevropská univerzita, a.s. (dále jen PEUNI) vnímá genderovou rovnost, diverzitu a inkluzivní prostředí nikoliv jako pouhou administrativní povinnost, ale jako hybnou sílu excelence ve vzdělávání, výzkumu a inovacích.

Zavazujeme se k vytváření psychologicky bezpečného prostoru, kde studující a pracující mohou plně rozvíjet svůj potenciál bez ohledu na pohlaví, genderovou identitu, věk, původ či rodinnou situaci. Tento Plán genderové rovnosti je plně ukotven v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a přímo přispívá k naplňování Cílů udržitelného rozvoje OSN (UN SDGs), konkrétně cíle č. 5 (Genderová rovnost) a cíle č. 8 (Důstojná práce a ekonomický růst).

Strategie PEUNI je postavena na principu intersekcionality. Uvědomujeme si, že bariéry v akademické kariéře se často sčítají (např. souběh genderu, péče o malé děti a rané fáze vědecké kariéry). Naše opatření proto cílí na celistvou podporu osobnosti.

2 Institucionální ukotvení a alokace zdrojů

Přechod od deklarací k reálnému dopadu vyžaduje silnou institucionální oporu. PEUNI proto garantuje:

Tým pro genderovou rovnost a diverzitu (TyGR)	mezioborový expertní tým napříč všemi fakultami a pracovišti (akademická sféra i administrativní sféra), který řídí a vyhodnocuje implementaci GEP
Nezávislý institut Ombudsmanky	důvěrná a nezávislá instituce s přímým reportem rektorovi, která garantuje bezpečné řešení podnětů a ochranu oznamovatelů (whistleblowing)
Dedikovaný rozpočet	vyčlenění specifické rozpočtové kapitoly pro realizaci genderových auditů, pravidelných dotazníkových šetření klimatu, vzdělávání vedení a provoz podpůrných programů (jako např. mentoring a mastermind skupiny)

3 Výchozí stav

Naše strategie vychází z dat z výročních zpráv a hloubkových dotazníkových šetření pracoviště. Identifikovali jsme tři klíčové výzvy:

zúžené hrdlo akademické dráhy	zatímco na úrovni asistentstva panuje rovnováha (45 % žen), na pozicích profesorstva a docentstva je zastoupení žen kriticky nízké (25-27 %)
diverzita ve strategickém rozhodování a výzkumu	přetrvává maskulinní dominance v klíčových orgánech (Vědecká rada a Oborová rada) a v řešitelských týmech prestižních národních projektů (TAČR, OP TAK)
kultura sladování práce a soukromí	dotazníková šetření ukázala potřebu hlubší systémové podpory při návratech z rodičovské dovolené a silnější prevenci syndromu vyhoření

4 Akční plán a klíčové ukazatele výkonnosti (KPIs) 2026-2029

Plán je strukturován do pěti strategických os. Úspěšnost měříme jak metrikami, tak měkkými daty (vnímání zaměstnanců skrze pravidelná dotazníková šetření klimatu na PEUNI).

CÍLE A AKCE GEP

1 Kultura wellbeingu a work-life balance		
Cíl	Opatření	KPI
vytvořit flexibilní pečující prostředí, které předchází vyhoření a podporuje rodičovství	<ul style="list-style-type: none">formalizace politiky „práva na odpojení“ a flexibilních úvazkůvytvoření reintegračních plánů pro osoby vracející se z rodičovské dovolenérozšíření facilitovaných mastermind skupin pro podporu psychohygieny	<ul style="list-style-type: none">zvýšení podílu zaměstnaných osob, které v dotazníku hodnotí PEUNI jako prostředí podporující WLB o 15 % do roku 2028
2 Rovnost v rozhodovacích pozicích a odstranění skleněného stropu		
Cíl	Opatření	KPI
prolomit vertikální segregaci a zajistit diverzitu perspektiv ve strategickém řízení	<ul style="list-style-type: none">zavedení politiky cíleného vyhledávání a oslovování kandidátek při nominacích do Vědecké rady, Oborových rad a vedení kateder	<ul style="list-style-type: none">dosažení minimálně 30% prahové hranice v zastoupení méně zastoupeného pohlaví ve všech klíčových kolektivních orgánech do konce roku 2028
3 Transparentní nábor, odměňování a kariérní rozvoj		
Cíl	Opatření	KPI
garantovat férovost procesů bez vlivu nevědomých předsudků	<ul style="list-style-type: none">revize směrnice o odměňování a pravidelný audit mzdových rozdílůimplementace inkluzivního jazyka do všech kariérních inzerátů a povinnost genderově smíšených výběrových komisízavedení mentoringového programu pro nadějně badatelky	<ul style="list-style-type: none">100 % výběrových komisí ve smíšeném složeníprokazatelné snížení případného neopodstatněného pay-gap na stejných pozicích
4 Integrace genderové dimenze do výzkumu a výuky		
Cíl	Opatření	KPI
zvýšit kvalitu a společenskou relevanci výzkumu i výuky zohledněním genderové diverzity	<ul style="list-style-type: none">povinné začlenění otázky zohlednění pohlaví/genderu do hodnocení grantových soutěžírevize sylabů napříč fakultami (zejména v oborech psychologie, právo, HR) pro posílení témat rovnosti a etiky	<ul style="list-style-type: none">každoroční realizace odborného symposia „Gender a diverzita ve vědě“ a prokazatelný nárůst žen v rolích hlavních řešitelek strategických grantů

5 Bezpečné prostředí a nulová tolerance k násilí		
Cíl	Opatření	KPI
udržovat akademický prostor zcela prostý jakéhokoliv genderově podmíněného násilí, šikany a mikroagresí	<ul style="list-style-type: none"> • implementace důvěrného, snadno dostupného oznamovacího systému spravovaného nezávislou Ombudsmankou • aktualizace Etického kodexu s přesnými definicemi nepřijatelného chování ve fyzickém či kybernetickém prostoru 	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % studujících i pracujících prokazatelně seznámeno s Etickým kodexem a mechanismy nahlášení v rámci celouniverzitní osvětové kampaně

5 Implementační a evaluační mechanismus

GEP je živý dokument. Jeho úspěšnost bude podrobována průběžnému auditu každoročně k 31.12., kdy tým TyGR předkládá Vedení univerzity Výroční zprávu o genderové rovnosti a wellbeingu. Dále pak bianuální hloubkové evaluaci formou realizovaného celouniverzitního dotazníkového šetření klimatu pro sběr zpětné vazby od zaměstnanců a studujících. GEP bude v návaznosti na výsledky v roce 2028 strategicky revidován.

Tento strategický dokument představuje závazek vedení PEUNI k budování moderní, férové a excelentní evropské univerzity. Vstupuje v platnost dnem podpisu.

Schválil:

prof. Ing. Aleksandr Ključnikov, Ph.D., v. r.
Rektor PEUNI

Ověřil:

prof. RNDr. Vladimír Krajčák, Ph.D., v. r.
prorektor pro strategický rozvoj a kvalitu