



Národní akreditační úřad  
pro terciární vzdělávání

## **PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI NA OBDOBÍ 2026-2030**

**Gender Equality Plan (GAP)**



## Obsah

|                                                                                    |   |
|------------------------------------------------------------------------------------|---|
| O Národním akreditačním úřadu pro terciární vzdělávání .....                       | 2 |
| Strategický kontext .....                                                          | 2 |
| Analýza stávajícího stavu a východiska GEP .....                                   | 3 |
| <i>Aktivity zaměřené na podporu genderové rovnosti v Kanceláři NAÚTV</i> .....     | 4 |
| <i>Genderová vyváženost mezi hodnotiteli a hodnotitelkami</i> .....                | 4 |
| <i>Personální zajištění implementace plánu genderové rovnosti</i> .....            | 4 |
| Monitoring a evaluace.....                                                         | 5 |
| Přílohy.....                                                                       | 6 |
| <i>Akční plán 2026-2030</i> .....                                                  | 6 |
| 1. Organizační kultura.....                                                        | 6 |
| 2. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu.....                           | 7 |
| 3. Sladování pracovního a osobního života .....                                    | 7 |
| 4. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování ..... | 8 |



## **O Národním akreditačním úřadu pro terciární vzdělávání**

Národní akreditační úřad pro vysoké školství vznikl k 1. červenci 2025 na základě novely vysokoškolského zákona (zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů) provedené zákonem č. 52/2025 Sb.

Národní akreditační úřad pro terciární vzdělávání (dále NAÚTV) je právnickou osobou veřejného práva, jehož hlavním posláním je zajišťovat kvalitu vysokoškolského vzdělávání v České republice prostřednictvím komplexních akreditačních procesů a systematického hodnocení vzdělávacích činností v rámci vysokoškolských institucí. Sehrává klíčovou roli v podpoře vysokoškolského vzdělávání, které je inovativní, přístupné a vybavuje studující znalostmi a dovednostmi nezbytnými pro úspěch v dynamickém globálním prostředí. Podporuje vysoké školy v jejich úsilí o neustálé zlepšování kvality vzdělávání, čímž zajišťuje jejich konkurenceschopnost na mezinárodní úrovni.

Činnost NAÚTV je postavena na principech nezávislosti, objektivity a transparentnosti, přičemž postupuje v souladu se zákonem o vysokých školách, standardy a metodikami pro zabezpečování kvality v Evropském prostoru vysokoškolského vzdělávání (ESG), správním řádem a dalšími právními předpisy. Standardy pro akreditace, které NAÚTV uplatňuje, jsou plně v souladu s relevantními evropskými principy pro zajišťování kvality.

## **Strategický kontext**

Genderová rovnost a intersekcionalní přístup jsou jednou z priorit demokratické společnosti, dlouhodobou prioritou Evropské unie<sup>1</sup> a deklarovanou prioritou Vlády České republiky<sup>2</sup>. Tyto principy se zároveň propisují do kvality vzdělávání na vysokých školách. NAÚTV si klade za cíl rozvíjet inkluzivní a rozmanité pracovní prostředí a vytvářet tak vzor společensky odpovědného chování. Prostřednictvím cílených aktivit usiluje o vytváření respektujícího prostředí nejen uvnitř úřadu, ale chce se podílet na rozvoji principů genderové rovnosti ve společnosti.

Pro dosažení uvedeného cíle bude NAÚTV vytvářet adekvátní institucionální nástroje, realizovat aktivity uvedené v tomto Plánu genderové rovnosti a finančně je podporovat.

---

<sup>1</sup> Více například [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

<sup>2</sup> Viz Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030, dostupné na: [https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf)



## **Analýza stávajícího stavu a východiska GEP**

Opatření definovaná v Akčním plánu 2026-2030 vychází z výsledků vstupního šetření<sup>3</sup>, které bylo realizováno od 1.12. 2025 do 31.1. 2026. Zjištění vycházející ze vstupního šetření byla dále podpořena obsahovou analýzou interních dokumentů a se zohledněním dostupných statistických dat.

Uvedená opatření se týkají následujících oblastí:

- Vnitřní kultura organizace
- Genderová rovnost v náboru nových zaměstnanců a zaměstnankyň a kariérním růstu
- Sladování pracovního a osobního života
- Preventivní opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Analýza interních dokumentů<sup>4</sup> a procesů z hlediska genderové rovnosti pomohla stanovit bariéry a navrhnout opatření k jejich odstranění. NAÚTV si klade za cíl dosáhnout genderově inkluzivního způsobu komunikace, avšak je třeba brát v úvahu o jaké typy dokumentů se jedná. V případě vnitřních předpisů či řídicích aktů vycházejících z právních předpisů bylo v textech použito generické maskulinum s ohledem na zachování jasnosti, jednoduchosti a přesnosti dokumentu, avšak bude doplněno, že dané se vztahuje na ženy i muže. Do již existující dokumentace je třeba doplnit detailnější informace<sup>5</sup>, jejichž cílem je podpora rovných příležitostí na pracovišti. NAÚTV považuje za důležité doplnit chybějící dokumenty<sup>6</sup> nezbytné k prosazování genderové rovnosti. Konkrétní aktivity vedoucí k naplnění stanovených cílů jsou specifikovány v Akčním 2026-2030, který je přílohou Plánu genderové rovnosti 2026-2030.

---

<sup>3</sup> Součástí vstupního šetření bylo dotazníkové šetření obsahující otázky na genderovou rovnost, sladování osobního a pracovního života, organizační kulturu, kariérní postup a genderově podmíněné násilí. Realizovány byly také tři fokusní skupiny zaměřené na témata rovného odměňování žen a mužů, genderově podmíněného násilí a náboru nových zaměstnanců\*kyň.

<sup>4</sup> Analyzovány byly tyto interní dokumenty NAÚTV: Etický kodex, Pracovní řád, Vnitřní mzdový předpis, Organizační řád, Statut NAÚTV, Jednací řád Rady NAÚTV, Jednací řád AK VOV, Jednací řád HK a Jednací řád Přezkumné komise NAÚTV. Pozornost byla věnována také webovým stránkám NAÚTV, které však byly po dobu vstupního šetření v rekonstrukci.

<sup>5</sup> Např. management mateřské či rodičovské dovolené do Pracovního řádu.

<sup>6</sup> Např. antidiskriminační směrnice.



### *Aktivity zaměřené na podporu genderové rovnosti v Kanceláři NAÚTV*

Co se týče aktivit zaměřených dovnitř úřadu<sup>7</sup>, NAÚTV sleduje problematiku genderových rozdílů v odměňování. Vedení si klade za cíl, aby nedocházelo k systematickému nerovnému odměňování žen a mužů. NAÚTV plánuje v monitorování případných rozdílů v odměňování pokračovat, v případě identifikovaných nedostatků budou přijata opatření pro zajištění férovosti v odměňování.

Zaměstnanci a zaměstnankyně NAÚTV byli rovněž seznámeni s pravidly genderově senzitivního jazyka v komunikaci (*Jak na senzitivní komunikaci v institucích*<sup>8</sup>), které mohou uplatnit jak v interní, tak externí komunikaci.

V rámci zvýšení povědomí o genderové rovnosti a související problematice budou pro zaměstnance a zaměstnankyně úřadu připraveny cílené semináře.

### *Genderová vyváženost mezi hodnotiteli a hodnotitelkami*

NAÚTV považuje genderovou vyváženost mezi hodnotiteli a hodnotitelkami za významnou. NAÚTV bude situaci podrobně statisticky<sup>9</sup> mapovat, a prostřednictvím cílených kampaní udržovat vyrovnaný poměr mezi muži a ženami.

### *Personální zajištění implementace plánu genderové rovnosti*

Vedení NAÚTV určilo garantku pro genderovou rovnost, tedy osobu odpovědnou za genderovou agendu a naplňování cílů Plánu genderové rovnosti. Garantka bude spolupracovat s dalšími zaměstnanci a zaměstnankyněmi na realizaci dílčích aktivit, a o dosažených výsledcích v plnění Genderového plánu rovnosti bude informovat vedení NAÚTV.

Informace o naplňování jednotlivých cílů a aktivit budou rovněž zahrnuty do výročních zpráv NAÚTV, budou tedy dostupné nejen vedení a zaměstnancům a zaměstnankyním NAÚTV, ale i široké veřejnosti.

---

<sup>7</sup> V Kanceláři NAÚTV je ke dni 9.2. 2026 zaměstnáno na hlavní pracovní poměr 15 osob vykonávající odbornou činnost. Z toho je 9 žen a 6 mužů.

<sup>8</sup> Volně dostupná zde: <https://genderaveda.cz/nova-prirucka-vam-pomuze-se-zavedenim-genderove-senzitivniho-jazyka/>

<sup>9</sup> Počet hodnotitelů a hodnotitelek je ke dni 9.2. 2026 v Seznamu hodnotitelů NAÚTV 1612. Z toho nelze určit přesný poměr žen a mužů z důvodu, že uchazeči a uchazečky nejsou povinni uvádět při zařazování do seznamu své pohlaví.



## **Monitoring a evaluace**

Plán genderové rovnosti se vztahuje na roky 2026–2030. Během implementačního procesu bude probíhat kontrola plnění Akčního plánu a dílčí průzkumy spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň Kanceláře NAÚTV. Hodnocením plnění Plánu genderové rovnosti a jeho průběžným monitoringem bude pověřena garantka pro genderovou rovnost, která bude pravidelně předávat zprávy o plnění Akčního plánu vedení NAÚTV, a dvakrát do roka zaměstnancům a zaměstnankyním NAÚTV na určených poradách.

V závěru stanoveného období bude zpracována závěrečná zpráva, která bude sloužit jako podklad pro přípravu Plánu genderové rovnosti na další čtyřleté období.

Průběžný monitoring bude zaměřen na:

- Opatření, jejichž cílem je zvýšit povědomí o problematice genderové rovnosti.
- Opatření zaměřená na rovnost a nediskriminaci při náboru a kariérním postupu.
- Opatření podporující rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.
- Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování.
- Plnění všech navržených aktivit Akčního plánu podle stanoveného harmonogramu.



## Přílohy

### Akční plán 2026-2030

Cílem NAÚTV je podpořit genderovou rovnost, a proto do svého Akčního plánu zahrnul rozmanitá opatření jako součást strategického závazku pro naplňování principů transparentnosti, rovnosti a zodpovědnosti.

Předložený Akční plán vychází ze závěrů a informací získaných v úvodním šetření. Obsahuje opatření a konkrétní aktivity vedoucí k dosažení stanovených cílů. NAÚTV má připraveny vlastní finanční prostředky, které budou k realizaci jednotlivých aktivit využity. Na dodržování plnění stanoveného harmonogramu budou dohlížet odpovědné osoby.

#### 1. Organizační kultura

NAÚTV bude podporovat organizační kulturu a pracovní prostředí, které bude inkluzivní, motivující a podporující rovné příležitosti pro všechny zaměstnance\*kyně.

| Vnitřní kultura organizace                          |                                                                      |                                                                                                   |                                                                         |                             |                |              |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------|--------------|
| Cíl                                                 | Opatření                                                             | Aktivita                                                                                          | Indikátor                                                               | Odpovědnost                 | Zdroje         | Termín       |
| Rozvíjet politiku genderové rovnosti                | Pravidelné zveřejňování GEP                                          | Příprava GEP 2026-2030                                                                            | Zveřejnění GEP na webu                                                  | Garantka genderové rovnosti | Vlastní zdroje | 1x za 4 roky |
| Zvýšit povědomí o problematice genderové rovnosti   | Doplnění stávajících aktivit rozvoje a vzdělávání o genderová témata | Realizace přednášek či workshopů pro zaměstnance*kyně                                             | Realizovaná přednáška či workshop obsahujících téma genderu             | Garantka genderové rovnosti | Vlastní zdroje | 1x za 4 roky |
| Veřejně se přihlásit k podpoře rovných příležitostí | Deklarace podpory rovných příležitostí v dokumentech a na webu       | Implementace podpory rovných příležitostí a vymezení se proti diskriminaci do klíčových dokumentů | Aktualizované klíčové dokumenty                                         | Vedení úřadu                | Vlastní zdroje | 8/2026       |
| Transparentnost odměňování                          | Mapování genderové nerovnosti v odměňování                           | Realizovat analýzu odměňování z pohledu genderové rovnosti (pro interní potřeby)                  | Interní zpráva, v případě zjištění nerovnosti nastavit koncepční řešení | Vedení úřadu                | Vlastní zdroje | 12/2026      |
| Zlepšení kultury úřadu                              | Monitoring spokojenosti zaměstnanců*kyně NAÚTV                       | Zavedení pravidelného monitorování spokojenosti                                                   | Dotazníkové šetření + prezentace výsledků                               | Personalistka               | Vlastní zdroje | 1x ročně     |



## 2. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

NAÚTV bude realizovat otevřený a transparentní nábor a výběr na základě kvalit a kompetencí. V rámci funkčního postupu bude usilovat o vyrovnané příležitosti v rozvoji a udržení genderově rozmanité pracovní síly.

| Nábor, výběr, funkční postup                                         |                                                               |                                                                                                                                                |                                                                                                                                     |               |                |        |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|--------|
| Cíl                                                                  | Opatření                                                      | Aktivita                                                                                                                                       | Indikátor                                                                                                                           | Odpovědnost   | Zdroje         | Termín |
| Rovný a nediskriminační přístup v rámci výběru nových pracovních sil | Podpora transparentního procesu výběru nových zaměstnanců*kyň | V pracovním řádu bude rozpracován systém výběru a přijímání nových zaměstnanců*kyň<br><br>Na webu NAÚTV bude zřízena sekce Kariéra/volná místa | V příslušné dokumentaci bude popsán systém výběru a přijímání zaměstnanců*kyň<br><br>Uveřejnění aktuálních pracovních pozic na webu | Personalistka | Vlastní zdroje | 8/2026 |
| Monitoring důvodů ukončení pracovního procesu                        | Implementace offboardingového procesu                         | Analyzovat statistiky odchodovosti                                                                                                             | Připravený výstupní dotazník + parametry offboardingového procesu                                                                   | Personalistka | Vlastní zdroje | 8/2026 |

## 3. Sladování pracovního a osobního života

NAÚTV bude nadále podporovat flexibilní formy práce a také vytvářet podmínky pro efektivní sladování pracovního a osobního života.

| Sladování pracovního a osobního života                 |                                           |                                                                           |                                                                                                                                 |               |                |              |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|--------------|
| Cíl                                                    | Opatření                                  | Aktivita                                                                  | Indikátor                                                                                                                       | Odpovědnost   | Zdroje         | Termín       |
| Podpora oblasti sladování pracovního a osobního života | Vzdělávání zaměstnanců*kyň                | Seminář či workshop na téma stress či time management, psychohygieny atp. | Realizovaný workshop/seminář                                                                                                    | Vedení úřadu  | Vlastní zdroje | 1x za 4 roky |
| Podpora návratu z mateřské či rodičovské dovolené      | Management mateřské a rodičovské dovolené | Ukotvení systému M/R dovolené do příslušné dokumentace                    | Text k managementu M/R dovolené (proces odchodu na M/R dovolenou; návrat z M/R dovolené; zohledňovat i perspektivu otců na RD). | Personalistka | Vlastní zdroje | 8/2026       |



4. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

NAÚTV bude rozvíjet systém ochrany práv založený na oznámeních a stížnostech a definuje způsob podávání a řešení stížností za účelem spravedlivého řešení vzniklých případů.

| <b>Genderově podmíněné násilí, sexuální obtěžování</b>                                       |                                                                                              |                                                                                                                                                                                             |                                     |                             |                |               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|----------------|---------------|
| <b>Cíl</b>                                                                                   | <b>Opatření</b>                                                                              | <b>Aktivita</b>                                                                                                                                                                             | <b>Indikátor</b>                    | <b>Odpovědnost</b>          | <b>Zdroje</b>  | <b>Termín</b> |
| Pravidelné monitorování pracovního prostředí s cílem získat zpětnou vazbu od zaměstnanců*kyň | Nastavit monitoring prostředí                                                                | Součást pravidelného monitorování spokojenosti                                                                                                                                              | Dotazníkové šetření                 | Garantka genderové rovnosti | Vlastní zdroje | 1x ročně      |
| Prevence genderově podmíněného násilí, včetně sexuálního násilí                              | Posílení informovanosti zaměstnanců*kyň v případě řešení negativních jevů na pracovišti      | Připravit písemný výstup upravující způsoby podávání a řešení podnětů na nevhodné chování. Určit osobu, která se bude problematikou zabývat, přezkoumávat stížnosti a nabízet možná řešení. | Písemný výstup, určená osoba        | Garantka genderové rovnosti | Vlastní zdroje | 12/2026       |
| Vzdělávání na téma rovné příležitosti, diskriminace                                          | Zajistit vzdělávání zaměstnanců*kyň na téma rovné příležitosti, diskriminace a jak se bránit | Uspořádat seminář na téma diskriminace na pracovišti, připravit antidiskriminační směrnici                                                                                                  | Seminář, antidiskriminační směrnice | Garantka genderové rovnosti | Vlastní zdroje | 1x za 4 roky  |

Zpracovala: Mgr. et Mgr. Iveta D. Ptáčnicková, členka Genderové expertní komory České republiky

.....  
**prof. Mgr. Jaroslav Miller, M.A., Ph.D.**  
 předseda Národního akreditačního úřadu  
 pro terciární vzdělávání