



EVALUACE 2025/ REPORT 2025

PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI VUT 2025-2028 GENDER EQUALITY PLAN (GEP) VUT 2025-2028

Datum zpracování / Date of preparation 30. 12. 2025

Zpracovalo: Oddělení personálního rozvoje (Personální odbor RE) / Personnel Development Department (Human Resources Department RE)

Report je připraven česko anglicky. The report is available in Czech and English.

Struktura dokumentu / Structure of the document

- 1. Shrnutí/Executive Summary (CZ/EN) 2025**
- 2. Tabulková evaluace všech 6 oblastí GEP 2025–2028 / Table-based evaluation of all six GEP areas 2025–2028**
 - **Řízení a řízení změny / Governance and Change Management**
 - **Výzkum a výzkumné prostředí / Research and Research Environment**
 - **HR procesy a kariérní rozvoj / HR Processes and Career Development**
 - **Vzdělávání a rozvoj kompetencí / Education and Skills Development**
 - **Komunikace a kultura / Communication and Culture**
 - **Bezpečné a respektující prostředí / Safe and Respectful Environment**
- 3. Zásadní oblasti období – tři zásadní 2025 / Specific section – three major focus areas in 2025**
 - **Personální procesy / HR Processes**
 - **Sladování / Work-life balance**
 - **Sociální bezpečí / Social safety**
- 4. Závěr / Conclusion**

1. Shrnutí (CZ)

Evaluace plnění Plánu genderové rovnosti VUT za rok 2025 potvrzuje významný posun v oblasti personálních procesů, sociálního bezpečí a budování rovného a inkluzivního pracovního prostředí.

Pozitivně lze hodnotit zejména systematizaci procesů spojených s HRS4R “HR Excellence in Research”, rozvoj nástrojů pro nábor, a také rozšíření benefitů a podpůrných služeb.

Velkou přidanou hodnotu přineslo zavedení e-kurzů (*Principy a pravidla náboru a výběru zaměstnanců a zaměstnankyň; Společenská odpovědnost - Sociální bezpečí, etické principy a rovné příležitosti*). Do dalšího období zůstává prioritou systematická práce s genderově segregovanými daty, mentoring a podpora a rozvoj vedoucích pracovníků a pracovních, včetně upevnění kultury respektu a rovnosti.

Příspěvek na děti do 6 let byl v roce 2025 poskytnut 781 dětem.

Institut Etické komise VUT, kde jsou k 31. 12. 2025 zastoupeny všechny F, včetně 2 studujících ž/m a zastupující koordinátorky pro sociální bezpečí na VUT.

Webové stránky [Podpora a rozvoj](#).

1. Executive Summary (EN)

The evaluation of the implementation of the Brno University of Technology Gender Equality Plan (GEP) for 2025 confirms significant progress in the areas of human resources processes, social safety, and the development of an equal and inclusive working environment.

Particularly positive developments include the systematisation of processes related to HRS4R “*HR Excellence in Research*”, the development of recruitment tools, as well as the expansion of employee benefits and support services.

A major added value was the introduction of e-learning courses (*Principles and Rules of Recruitment and Selection of Employees; Social Responsibility – Social Safety, Ethical Principles and Equal Opportunities*).

For the next period, key priorities remain systematic work with gender-disaggregated data, mentoring and support, and the development of managers and staff, including the further strengthening of a culture of respect and equality.

In 2025, the childcare allowance for children up to 6 years of age was provided to 781 children.

The Ethics Committee of Brno University of Technology, in which, as of 31 December 2025, all faculties are represented, including two student representatives (women/men) and the Deputy Coordinator for Social Safety at BUT.

Website [Support and Development](#).

Tabulka č. 1 / Table No. 1

OKRUH	Fyzické počty (F) / Headcount (HC) TOTAL	Z TOHO:	(F/HC) ženy/women	MimoEvidenční / employees on parental or other care-related leave (F/HC)	(F/HC) zkr. úvazek / part-time	(F/HC) zkr. úvazek / part-time; ženy/women	(F/HC) postižení / employees with disabilities	(F/HC) postižení / employees with disabilities; ženy/women	(F/HC) důch.věk / statutory retirement age	(F/HC) důch.věk / statutory retirement age; ženy/women
prof.	171		18	0	57	6	0	0	83	9
doc.	353		46	1	90	10	2	1	60	7
odborný as.	662		181	15	184	67	5	0	32	14
asistent	188		58	4	95	32	2	0	6	4
lektor	21		11	0	13	8	0	0	4	1
AP VVP	47		10	2	18	5	0	0	1	0
VVP	928		201	8	551	131	2	1	20	2
THP	1177		749	35	297	159	26	19	86	44
DP	286		172	1	54	38	16	9	47	24
Celkový součet	3833		1446	66	1359	456	53	30	339	105

Tabulka č. 1 (strana 4) přehledně zachycuje fyzické počty zaměstnaných (headcount, HC) na VUT členěné podle pracovních okruhů (OKRUH) a vybraných sledovaných charakteristik k danému období.

Základním ukazatelem je celkový fyzický počet zaměstnaných (TOTAL) v jednotlivých pracovních okruzích. Z tohoto počtu je dále uveden počet žen, což umožňuje sledovat genderové zastoupení napříč kategoriemi zaměstnání.

Tabulka dále obsahuje údaje o mimoevidenčním počtu zaměstnaných, tedy zaměstnaných čerpajících mateřskou, rodičovskou nebo jinou péči související nepřítomnost. Tento údaj slouží k lepšímu porozumění skutečné dostupnosti pracovní síly a dopadům pečujících rolí.

Samostatná část tabulky je věnována zkráceným úvazkům (part-time), a to jak v celkovém počtu, tak se zvláštním vyčleněním žen na zkráceném úvazku, což umožňuje sledovat souvislosti mezi flexibilními formami práce a genderem.

Další sledovanou oblastí je zaměstnávání osob se zdravotním postižením, opět s rozlišením celkového počtu a počtu žen, což podporuje monitoring rovnosti příležitostí a inkluze.

Poslední sledovaný ukazatel se týká zaměstnaných v důchodovém věku, rovněž s rozlišením podle pohlaví. Tento údaj poskytuje důležité informace pro plánování generační obměny, znalostního transferu a personální udržitelnosti.

Řádek Celkový součet shrnuje hodnoty za všechny pracovní okruhy a umožňuje celkový pohled na strukturu zaměstnanosti na VUT z hlediska genderu, péče, flexibility práce, postižení a věkové struktury.

The Table No. 1 (Page 4) provides a clear overview of the headcount (HC) of employees at Brno University of Technology, broken down by employment categories (OKRUH) and selected monitored characteristics for the given reference period.

The primary indicator is the total headcount (TOTAL) in each employment category. Within this total, the number of women is specified, enabling the monitoring of gender representation across employment categories.

The table further includes data on the off-record number of employees, i.e. employees on maternity, parental, or other care-related leave. This indicator supports a better understanding of the actual availability of the workforce and the impact of caregiving responsibilities.

A separate section of the table focuses on part-time employment, presenting both the total number of part-time employees and the number of women in part-time positions, which allows for analysing the relationship between flexible forms of work and gender.

Another monitored area is the employment of persons with disabilities, again disaggregated by total numbers and the number of women, supporting the monitoring of equal opportunities and inclusion.

The final monitored indicator relates to employees at or above statutory retirement age, also disaggregated by gender. This information provides important input for workforce planning, knowledge transfer, and long-term personnel sustainability.

The Total row aggregates values across all employment categories and offers an overall view of the employment structure at BUT in terms of gender, caregiving responsibilities, work flexibility, disability, and age structure.

2. Evaluace opatření / Measures Evaluation (CZ–EN)

Oblast / Area	Opatření 2025 / Measure 2025	Stav / Status	Hodnocení / Evaluation	Doporučení 2026 / Recommendation 2026
Řízení a řízení změny / Governance and Change Management	Integrace genderové rovnosti do strategických a ročních plánů VUT. Integration of gender equality into the strategic and annual plans of Brno University of Technology.	Splněno / Completed	GEP je součástí strategických cílů VUT 2025–2030. The GEP is embedded in the strategic objectives of Brno University of Technology for 2025–2030.	Udržet vazbu na strategické řízení a monitorovat plnění na úrovni fakult. Maintain alignment with strategic governance and monitor implementation at faculty level.
Výzkum a výzkumné prostředí / Research and Research Environment	Podpora rovných příležitostí ve výzkumu a přístup k grantům. Promotion of equal opportunities in research and access to grant funding	Probíhá / In progress	Zavedeno genderově neutrální hodnocení v projektech. Gender-neutral evaluation has been introduced in research projects.	Rozšířit mentoring pro mladé vědce a vědkyně (R1-R2). Expand mentoring support for early-career researchers (R1-R2).
HR procesy a kariérní rozvoj / HR Processes and Career Development	Standardizace náboru, onboardingu a offboardingu. Standardisation of recruitment, onboarding and offboarding processes	Pokračuje / Ongoing	Zaveden e-learning pro komise, pilot digitalizace onboardingu. An e-learning course for committee members has been implemented and onboarding digitalisation piloted.	Plná automatizace onboardingu a rozšíření na všechny součásti. Full automation of onboarding and extension to all units.

Oblast / Area	Opatření 2025 / Measure 2025	Stav / Status	Hodnocení / Evaluation	Doporučení 2026 / Recommendation 2026
Vzdělávání a rozvoj kompetencí / Education and Skills Development	Posílení kompetencí vedoucích pracovníků v oblasti inkluzivity. Strengthening the competencies of managers in the area of inclusivity	Probíhá / In progress	Kurz „Společenská odpovědnost“ součástí standardu rozvoje. The course “Social Responsibility” has been integrated into the standard staff development framework.	Zařadit téma leadership a gender awareness do vzdělávání F/S. Include leadership and gender awareness topics in faculty/units training programmes.
Komunikace a kultura / Communication and Culture	Podpora rovnosti a respektu v interní komunikaci. Promotion of equality and respect in internal communication	Pokračuje / Ongoing	Pravidelná interní kampaň v souvislosti s HR Award „HR Excellence in Research“. Regular internal communication campaigns linked to the HR Award „HR Excellence in Research“ have been implemented. Strengthen awareness-raising activities and internal dialogue.	Posílit osvětové aktivity a interní dialog. Strengthen awareness-raising activities and internal dialogue.
Bezpečné a respektující prostředí / Safe and Respectful Environment	Spuštění e-kurzu Společenská odpovědnost - Sociální bezpečí, etické principy a rovné příležitosti. Implementation of the course on Social Responsibility - Social Safety, Ethical Principles and Equal Opportunities.	Dokončeno / Completed	Kurz v CZ i EN, součást vzdělávání. The course is available in Czech and English and forms part of training.	Zajistit každoroční aktualizace a povinné proškolení. Ensure annual updates and compulsory training.

3. Zásadní oblasti období – tři zásadní 2025 - 2026 / Specific section – three major focus areas in 2025 – 2026

Klíčová oblast / Key Area	Cíl / Goal	Stav 2025 / Status 2025	Dopad / Impact	Doporučení 2026 / Recommendation 2026
<p>Personální procesy / HR Processes</p>	<p>Digitalizace a modernizace nábory - adaptace: onboarding.</p> <p>Digitalisation and modernisation of recruitment – onboarding adaptation</p>	<p>Standardizace pravidel nábory napříč VUT.</p> <p>Příručka pro nábor, výběrová a přijímací řízení.</p> <p>Zavedení e-kurzu: Principy a pravidla nábory a výběru zaměstnanců a zaměstnankyň.</p> <p>Standardisation of recruitment rules across BUT.</p> <p>Guidelines for Recruitment and Selection Procedures</p> <p>E-learning course: Principles and rules of recruitment and selection</p>	<p>Lepší přístup k informacím, transparentnější a srozumitelnější HR procesy.</p> <p>Vyšší pocit bezpečí, důvěry a férového zacházení.</p> <p>Vyšší transparentnost a rovné příležitosti při nábory a kariérním postupu.</p> <p>Podpora nábory a udržení talentů.</p> <p>Better access to information, more transparent and understandable HR processes.</p> <p>A greater sense of safety, trust, and fair treatment.</p> <p>Greater transparency and equal opportunities in recruitment and career advancement.</p> <p>Support for recruiting and retaining talents.</p>	<p>Pilotní digitalizace onboarding (rektorát + součásti spadající pod rektorát)</p> <p>Pilot digitization of onboarding (Rectorate + Parts falling under the Rectorate)</p>

Klíčová oblast / Key Area	Cíl / Goal	Stav 2025 / Status 2025	Dopad / Impact	Doporučení 2026 / Recommendation 2026
Sladování / Work-life Balance	<p>Flexibilní formy práce a podpora všech skupin pečujících osob.</p> <p>Flexible forms of work and support for all groups of carers</p>	<p>Systematičtější podpora návratu po rodičovské nebo pečovatelské pauze.</p> <p>Propojení work-life balance opatření s mentoringem a poradenstvím.</p> <p>More systematic support for return to work after parental or caregiving leave.</p> <p>Work-life balance measures supported by mentoring and counselling</p>	<p>Lepší sladování pracovního a osobního života, zejména u pečujících osob.</p> <p>Better work-life balance, especially for caregiving employees.</p>	<p>Začlenit mentoring a psychosociální poradenství v rámci nabídky CVP.</p> <p>Udržení podpory pro rodiče s dětmi do 6 let, vracející se zaměstnané a pečující osoby.</p> <p>Incorporate mentoring and psychosocial counseling into the ECC offering.</p> <p>Maintain support for parents with children under 6 years of age, returning employees, and caregivers.</p>
Sociální bezpečí a rovné příležitosti / Social Safety and Equal Opportunities	<p>Posílení prevence a řešení nežádoucího jednání a podpora rovných příležitostí.</p> <p>Strengthening the prevention of and response to inappropriate behavior and promoting equal opportunities</p>	<p>E-kurz Společenská odpovědnost - Sociální bezpečí, etické principy a rovné příležitosti - pro AP; VVP; Ostatní zam., včetně studujících je v CZ i EN.</p> <p>E-learning course Social Responsibility - Social Safety, Ethical Principles and Equal Opportunities for academics, researchers, other staff and students, Available in both Czech and English.</p>	<p>Posílení kultury respektu, rovnosti a otevřené komunikace.</p> <p>Zvýšení povědomí o prevenci nevhodného jednání a dostupných mechanismech řešení.</p> <p>Strengthening a culture of respect, equality, and open communication.</p> <p>Increased awareness of the prevention of inappropriate</p>	<p>Pokračující podpora kontinuálního vzdělávání kontaktních a spolupracujících osob pro oblast Sociálního bezpečí a rovných příležitostí.</p> <p>Pravidelná aktualizace vzdělávacích materiálů.</p> <p>Monitoring efektivity preventivních opatření.</p> <p>Další posilování kultury respektu a bezpečí.</p> <p>Ongoing support for the continuous education of contact and cooperation persons in the area of social safety and equal opportunities.</p> <p>Regular updating of educational materials.</p>

Klíčová oblast / Key Area	Cíl / Goal	Stav 2025 / Status 2025	Dopad / Impact	Doporučení 2026 / Recommendation 2026
			<p>behavior and available resolution mechanisms.</p> <p>Greater trust in institutional resources (Ethics Committee, contact persons).</p> <p>Strengthening an inclusive and safe work environment.</p> <p>Větší důvěra v institucionální nástroje (Etická komise, kontaktní osoby).</p> <p>Posílení inkluzivního a bezpečného pracovního prostředí.</p>	<p>Monitoring the effectiveness of preventive measures.</p> <p>Further strengthening the culture of respect and safety.</p>

4. Závěr (CZ)

Plnění cílů Plánu genderové rovnosti VUT v roce 2025 potvrzuje systematický a konzistentní posun v oblasti řízení genderové rovnosti, profesionalizace personálních procesů a posilování kultury respektu, bezpečí a inkluze napříč univerzitou. Realizovaná opatření přispěla ke zlepšení transparentnosti nábora a kariérního rozvoje, rozšíření podpůrných a benefitních nástrojů a k posílení sociálního bezpečí zaměstnaných i studujících.

Významným přínosem bylo zejména propojení GEP s principy HRS4R – *HR Excellence in Research*, rozvoj vzdělávacích nástrojů v podobě e-learningových kurzů a posílení institucionálních mechanismů, včetně fungování Etické komise VUT. Implementace opatření v roce 2025 zároveň vytvořila pevný základ pro další rozvoj v následujícím období.

Do dalších let zůstává prioritou zejména systematická práce s genderově segregovanými daty, rozvoj mentoringu, cílená podpora a vzdělávání vedoucích pracovníků a pracovníků a další upevňování otevřené kultury rovnosti, respektu a odpovědnosti. Tyto kroky budou klíčové pro dlouhodobou udržitelnost GEP a pro naplňování strategických cílů VUT v oblasti lidských zdrojů a společenské odpovědnosti.

Implementovaná opatření povedou ke kvalitnějším HR procesům, vyšší spokojenosti zaměstnaných, bezpečnějším a inkluzivnějším pracovnímu prostředí a posílení reputace VUT jako moderní a odpovědné univerzity.

4. Conclusion (EN)

The implementation of the Brno University of Technology Gender Equality Plan (GEP) in 2025 demonstrates a systematic and consistent advancement in the governance of gender equality, the professionalisation of human resources processes, and the strengthening of a culture of respect, safety, and inclusion across the university. The measures implemented contributed to improved transparency in recruitment and career development, the expansion of support and benefit schemes, and enhanced social safety for both staff and students.

A key added value was the strong alignment of the GEP with HRS4R – *HR Excellence in Research*, the development of educational tools through e-learning courses, and the reinforcement of institutional mechanisms, including the functioning of the BUT Ethics Committee. The actions carried out in 2025 have established a solid foundation for further progress in the coming years.

Key priorities for the next period include systematic work with gender-disaggregated data, the further development of mentoring schemes, targeted support and training for managers and staff, and the continued strengthening of an open culture of equality, respect, and accountability. These steps will be essential to ensure the long-term sustainability of the GEP and to support the strategic objectives of Brno University of Technology in the areas of human resources and social responsibility.

The implemented measures will lead to higher-quality HR processes, increased staff satisfaction, a safer and more inclusive working environment, and a strengthened reputation of Brno University of Technology as a modern and responsible university.