

Akční Plán rovných příležitostí pro rok 2025

Česká zemědělská univerzita
v Praze

Leden 2025



Česká zemědělská
univerzita v Praze

Univerzita plná života

Schváleno: Vedením České zemědělské univerzity v Praze dne 16. prosince 2024

Česká zemědělská univerzita v Praze

Kamýcká 129, 165 00 Praha-Suchbøl

Praha 2024 © ČZU v Praze www.czu.cz

Obsah

Úvodní slovo	4
1 Návrh konkrétních aktivit a opatření	5
5 Předpokládané zdroje pro realizaci plánu	12

Úvodní slovo

Česká zemědělská univerzita v Praze (ČZU) se v roce 2025 ocitá na významném milníku v oblasti podpory rovných příležitostí. K prosinci 2024 dokončila ČZU implementaci svého prvního Plánu genderové rovnosti (GEP 1.0), jehož zhodnocení je k dispozici v příslušné zprávě projednané kolegiem rektora v březnu 2025* (ODKAZ). Nyní již v návaznosti na tuto klíčovou etapu (ale během implementace GEP 1.0 i jako její součást) se ČZU aktivně podílí na společném řešení mezinárodního projektu Horizon Europe AGRIGEP (Assessment and implementation of Agriculture and Life Science Universities' first Gender Equality Plans in widening countries, No: 101094158; <https://agrigep.eu/>), jehož jedním z hlavních výstupů bude do konce roku 2025 připravení nového GEPu reflektujícího specifika ČZU jako univerzity zaměřené na zemědělství a živé vědy. Pro zajištění kontinuity a plynulého přechodu mezi stávajícím GEPem končícím v roce 2024 a plánovaným strategickým dokumentem byl na rok 2025 vytvořen tento Akční plán rovných příležitostí. Tento plán slouží jako doplněk ke stávajícímu GEPu a současně připravuje východiska pro realizaci dlouhodobějších cílů definovaných v rámci projektu AGRIGEP. Akční plán byl rozšířen o opatření zaměřená na prevenci diskriminace a genderově podmíněného násilí, která nebyla explicitně zahrnuta v GEP 1.0, přestože již byly realizovány některé související aktivity. Cílem tohoto Akčního plánu GEP 2025 je posílit závazek ČZU k dosažení genderové rovnosti a podpoře rovných příležitostí a pokračovat v rozvoji iniciativ, které přispívají k akademickému prostředí příznivému pro všechny. Akční plán nabývá platnosti od 1.1. 2025. Akční plán GEP pro rok 2025 byl projednán Kolegiem rektora ČZU dne 3.2.2025 a Akademickým senátem ČZU dne 20.2.2025.

*Pozn: do doby projednání je odkaz nefunkční (důvodem projednání v březnu je nutný čas na vyhodnocení prvního GEP, který skončil dnem 31.12.2024)

1 Návrh konkrétních aktivit a opatření

Návrh konkrétních aktivit a opatření

Akce/Opatření	Aktivita	Cílová skupina	Dokončení	Indikátory	Odpovědné orgány	Finanční zajištění
Rozvoj a posílení institucionalizace politiky genderové rovnosti ČZU	Tvorba a schválení Plánu genderové rovnosti na období 2026–2029 (ČZU GEP 2.0).	Zaměstnané osoby Studující Veřejnost Grantové agentury a donoři Spolupracující organizace v ČR i zahraničí	12/2025	ČZU GEP 2.0 zveřejněn na webových stránkách ČZU 2 realizované workshopy s dvěma cílovými skupinami managementem ČZU a PS GEP Písemný podklad preferovaných strategických oblastech GEP 2.0	Pracovní skupina GEP AGRIGEP tým Rada pro udržitelnost	Aktivita je hrazena z prostředků na provoz spojených s řízením ČZU AGRIGEP zdroje
	Vytvoření zprávy o naplnění Akčního plánu genderové rovnosti za rok 2025 dle indikátorů jako součásti výroční zprávy ČZU 2025.	Zaměstnané osoby Studující Veřejnost Grantové agentury a donoři Spolupracující organizace v ČR i zahraničí vč. ratingových agentur	2/2026	Zveřejněna zpráva o naplnění Akčního plánu genderové rovnosti za rok 2025	Pracovní skupina GEP AGRIGEP tým	Aktivita je hrazena z prostředků na provoz spojených s řízením ČZU
	Monitoring plnění Akčního plánu GE a kapacit pro implementaci dle metodik AGRIGEP.	Vyšší a střední management ČZU	12/2025	Vyplněné monitorovací nástroje vyvinuté v rámci projektu AGRIGEP: GEP Self-monitoring Tool a GEP Capacity Assessment Tool	AGRIGEP tým Pracovní skupina GEP	AGRIGEP zdroje

Provedení výzkumu na ČZU zaměřeného na genderovou problematiku v jejím širším kontextu	Aplikace tzv. Q metody k typologizaci zaměstnaných osob v manažerských pozicích ve vztahu ke genderovým záležitostem.	Osoby v pozicích středního (příp. i vyššího) managementu na ČZU	11/2025	Výsledky šetření publikované na informačních kanálech ČZU a sloužící jako jeden z podkladů pro ČZU GEP 2.0	AGRIGEP tým ve spolupráci s katedrou humanitních věd PEF ČZU	50 000 Kč jako stipendia pro studující, kteří se budou podílet na zajištění sběru dat a technické podpoře výzkumu
Genderově senzitivní institucionalizace, práce se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, studentkami a studenty podporující genderovou rovnost a genderově rovné příležitosti	Vytvoření koncepce partnerského mentorského programu pro mladé či začínající vědecké a akademické pracovníce a pracovníky.	Osoby v pozici začínajících vědců/vědkyň	10/25	Koncepce mentorství zveřejněna na webové stránce věnované genderové problematice na ČZU	Tým projektu BETTER Life ve spolupráci s AGRIGEP týmem	Zdroje jsou součástí rozpočtu projektu BETTER Life (cca 50 000 Kč) AGRIGEP zdroje
	Vytváření/rozšiřování služeb péče o děti.	Osoby s malými dětmi pobývající na ČZU	12/2025	Dětské koutky na jednotlivých fakultách ČZU	Rada pro udržitelnost	200 000 Kč
	Poskytování péče o děti během školních prázdnin nebo poskytování přístupu k externím možnostem péče.	Zaměstnané osoby s potřebou péče o děti během prázdnin	8/2025	Realizované 3 běhy tábora Sluneční zátoka pro děti osob zaměstnaných na ČZU (nabízeno i mimo ČZU): https://slunecnizatoka.czu.cz/ 2 kurzy Suchdolského sportovního léta pro děti osob zaměstnaných na ČZU a ostatní děti	proděkanka TF (Mgr. Hnátková) – Sluneční zátoka Katedra tělesné výchovy ČZU (Mgr. Lucie Janíková)	Sponzorské dary, cena 9600 Kč/dítě, příspěvek odborů ČZU Sportovní léto 3200-3400/kurz/dítě
	Vytvoření metodické instruktáže pro work-life balance jako	Zaměstnané osoby	11/25	Metodický pokyn umístěný na https://czuvpraze.sharepoint.com/sites/Pro-zamestnance/SitePages/Komunikace-	Pracovní skupina pro WELL- BEING	70 000 Kč

	součást zvyšování tzv. well-beingu zaměstnaných osob.			rovn%C3%BDch-p%C5%99%C3%ADle%C5%BEitost%C3%AD.aspx		
	Podporovat ženy ve zvládnutí dvojí kariéry, tj. role matky a role vědkyně identifikací vhodných pracovních příležitostí např. na zkrácený úvazek.	Zaměstnané osoby v rodičovské roli, s důrazem na ženy	12/2025	Realizováno 1 osvětové školení na možnosti vhodných pracovních příležitostí a na to, jak zvládat propojení různých rolí (např. role vědecká a role pečující)	HR a pracovní skupina pro WELL- BEING	50 000 Kč na školení
Podpora přípravy, prezentace a využití genderově zaměřených údajů o fungování ČZU	Monitorování genderové zastoupení v každé fázi náborového procesu a pro každé inzerované volné místo.	Osoby ucházející se o pracovní pozice na ČZU	12/2025	Zpráva o náborovém procesu na ČZU za rok 2025 (dostupná v březnu 2026)	HR oddělení	Aktivita je hrazena z prostředků na provoz spojených s řízením ČZU
	Při hodnocení aktivit na ČZU (zprávy o pedagogické činnosti, vědě a výzkumu, o mezinárodních vztazích, personálních záležitostech atd) usilovat o poskytování dat v genderově rozčleněné formě (genderově sensitivní data). Poskytovat tyto informace	Zaměstnané osoby Studující	12/2025	Prezentace genderově dis-agregovaných dat v jednotlivých aktivitách ČZU akademické obci. Datové zprávy projednávány grémií ČZU v genderově dis-agregované podobě	Prorektori a prorektorka	Aktivita je hrazena z prostředků na provoz spojených s řízením ČZU

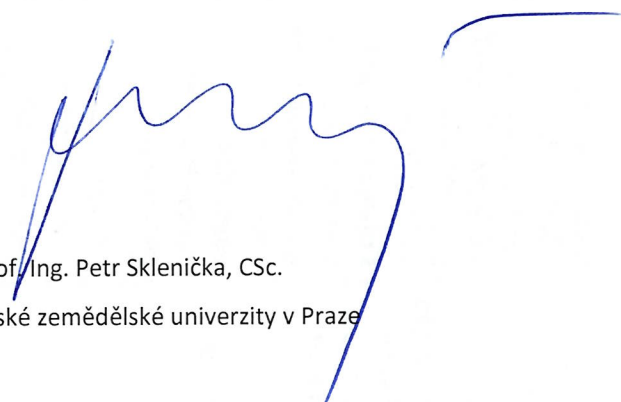
	příslušným orgánům ČZU.					
	Identifikace genderově potřebných indikátorů, které mají být pravidelně sbírány a vyhodnocovány.	Zaměstnané osoby Studující	12/2025	Sezam indikátorů spojených s problematikou genderu potřebný pro sběr a vyhodnocování aktivit ČZU (např. pro mezinárodní žebříčky univerzit nebo udržitelnosti)	Pracovní skupina GEP	Aktivita je hrazena z prostředků na provoz spojených s řízením ČZU
	Organizace školení na téma zvyšování povědomí o genderové předpojatosti, např. školení na nevědomé předsudky a genderové stereotypy, na integraci genderových aspektů do vědy a výzkumu a pedagogické činnosti a dalších aktivit.	Zaměstnané osoby Studující	12/2025	Realizováno min. 5 školení (v českém či anglickém jazyce) GE téma integrováno do školení o bezpečnosti pro vedoucí pracovníky a pracovnice	Pracovní skupina GEP AGRIGEP tým Odbor bezpečnosti Pracovní skupina WELL-BEING	100 000 Kč
	Pravidelná aktualizace intranetových stránek pro zaměstnané osoby týkající se genderové problematiky a vytvoření sekce týkající se genderové problematiky na studentském intranetu, tak aby	Zaměstnané osoby Studentstvo	12/2025	Pravidelně aktualizovaná sekce gender na intranetu ČZU pro zaměstnané osoby a nově vytvořená sekce gender na studentském intranetu. Sekce představují i příklady dobré praxe	Pracovní skupina GEP PR	50 000 Kč

	byly reflektovány příklady dobré praxe.					
	Zpracování materiálů a realizace dalších aktivit zahrnujících genderové PR (např. plakáty, představující ženy úspěšné ve vědě, brožury, zpravodaj Živá univerzita, filmové festivaly) s cílem představit prostředí, které bude více zahrnovat rozmanitost.	Zaměstnané osoby Studující	12/2025	Kampaň či ocenění propagující ženy ve vědě 2 články s GE tematikou ve zpravodaji Živá univerzita 6 postů v sociálních médiích pod hlavičkou ČZU s tematikou GE	Oddělení marketingu ve spolupráci se skupinou GEP	50 000 Kč
Využití zahraničních zkušeností při řešení otázek genderové rovnosti a genderového mainstreamingu	Identifikovat národní/mezinárodní skupiny se zkušenostmi s genderovým výzkumem v oblasti vědy a výzkumu.	Zaměstnané osoby Studující	12/2025	Vytvořená databáze kontaktů	Pracovní skupina GEP AGRIGEP tým	10 000 Kč
	Organizování návštěv a pracovních seminářů pro osoby působící v akademickém sektoru s cílem seznámit se s praktickou implementací genderového aspektu v jejich	Zaměstnané osoby Studující	12/2025	Alespoň 2 pracovní semináře se zahraniční zkušeností Konference AGRIGEP Konference a Triple E Awards ceremony	Pracovní skupina GEP AGRIGEP tým	200 000 Kč

	oblastech působení (výzkum, vzdělávání, třetí role univerzity).					
Podpora genderově senzitivního jazyka ve vnitřní i vnější komunikaci ČZU a podpora obecné komunikace spojené s problematikou gender	Nadále pokračovat v aktivitách vedoucích ke zohlednění principů genderové rovnosti v komunikaci s různými cílovými skupinami (genderově sensitivní jazyk, jazyk odpovídající multikulturnímu prostředí).	Zaměstnané osoby (především ty, které zveřejňují sdělení na informačních kanálech ČZU) Studující (především ty osoby, které ze studujících zveřejňují informace na informačních kanálech ČZU)	12/2025	Další zvýšení jazykově genderově sensitivních informací vycházejících z prostředí ČZU (především se jedná o informace aktuálního – urgentního charakteru – např. vztažené k bezpečnosti)	PR Skupina GEP Odbor bezpečnosti	Aktivita je hrazena z prostředků na provoz spojených s řízením ČZU
Opatření proti diskriminace a genderově podmíněnému násilí	Pokračování v prevenci a osvětě.	Zaměstnané osoby Studující	12/2025	Realizována min. 2 školení pro zaměstnané osoby a 2 školení pro studující 1 osvětová kampaň vč. infografiky	Skupina GEP Pracovní skupina WELL-BEING	100 000 Kč
	Posílení institucionalizace řešení incidentů.	Zaměstnané osoby Studující	12/2025	Existence dostupných kontaktních osob Služby Poradenského centra ČZU	Poradenské centrum ČZU Pracovní skupina WELL BEING	200 000 Kč

2 Předpokládané zdroje pro realizaci plánu

Pro realizaci navrhovaných aktivit a opatření ČZU předpokládá využití vícezdrojového financování, které bude využívat možnosti Centralizovaných rozvojových programů, Programu na podporu strategického řízení ČZU do roku 2025, projekty financované z Evropských strukturálních a investičních fondů prostřednictvím příslušných operačních programů a další zdroje.



prof. Ing. Petr Sklenička, CSc.
rektor České zemědělské univerzity v Praze