



ČZU – PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI 2026+ (GEP 2.0)



Česká zemědělská
univerzita v Praze

Univerzita plná života

Projednáno Kolegiem rektora České zemědělské univerzity v Praze – 6. října 2025
Schváleno Kolegiem rektora České zemědělské univerzity v Praze – 3. listopadu 2025

Projednáno Akademickým senátem České zemědělské univerzity v Praze – 6. listopadu 2025



Univerzita plná života

CZU.CZ



**Funded by
the European Union**

ČZU Plán Genderové rovnosti 2026+ (GEP 2.0) vznikl s podporou projektu AGRIGEP (Assessment and implementation of Agriculture and Life Science Universities' first Gender Equality Plans in widening countries, 2023-2025), který obdržel finanční prostředky z programu Evropské unie HORIZON-WIDERA-2022-ERA-01 na základě grantové dohody č. 101094158.

Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autora (autorů) a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo Evropské výkonné agentury pro výzkum (REA). Evropská unie ani orgán poskytující grant za ně nemohou nést odpovědnost.

Obsah	5
Zkratky	7
Předmluva	9
Shrnutí	10
1 / Úvod	11
2 / Právní a politický rámec ČZU pro Plán genderové rovnosti	13
3 / Kde se nacházíme: přehled výchozí situace v oblasti rovnosti žen a mužů	15
3.1 Výzkum a analýza z hlediska genderové problematiky	15
3.2 Kariérní a náborové procesy z genderového hlediska	16
3.3 Podpora rodiny a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem	16
3.4 Vzdělávání a informovanost	16
3.5 Mezinárodní spolupráce	17
3.6 Nedokončené činnosti a budoucí kroky	17
4 / Cíle a strategické priority ČZU pro Plán genderové rovnosti 2.0	19
4.1 Nábor, kariérní postup a udržení zaměstnaných osob	19
4.2 Vedení a rozhodování	19
4.3 Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a pečovatelské povinnosti	19
4.4 Organizační kultura a informovanost	19
4.5 Prevence a reakce na genderově podmíněné násilí (GBV)	19
4.6 Integrace genderového rozměru do výzkumu a výuky	19
4.7 Institucionalizace a řídicí struktury	20
4.8 Specifické výzvy v oblasti zemědělství a věd o živé přírodě	20
5 / Akční plán pro genderovou rovnost	21



AGRIGEP	Assessment and implementation of Agriculture and Life Science Universities first Gender Equality Plans in widening countries (název projektu)
AI	Artificial Intelligence (umělá inteligence)
ARWU	Academic Ranking of World Universities
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
CRP	Centralizovaný rozvojový projekt
CZK	Česká koruna (měna)
ČZU	Česká zemědělská univerzita
EK	Evropská komise
EU	Evropská unie
FAPPZ	Fakulta agrobiologie, potravinových a přírodních zdrojů (ČZU)
FLD	Fakulta lesnická a dřevařská (ČZU)
FTZ	Fakulta tropického zemědělství (ČZU)
FŽP	Fakulta životního prostředí (ČZU)
GBV	Genderově podmíněné násilí
GE	Genderová rovnost
GEP	Gender Equality Plan (Plán genderové rovnosti)
GiRSN	Gender in Research Support Network (Síť podpory genderových aspektů ve výzkumu na ČZU)
HR	Human Resources (lidské zdroje)
IVP	Institut vzdělávání a poradenství (ČZU)
MATE	Hungarian University of Agriculture and Life Sciences (Maďarsko)
MŠMT	Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
OSN	Organizace spojených národů
QS	Quacquarelli Symonds (žebříček univerzit)
SDG(s)	Sustainable Development Goal(s) – Cíle udržitelného rozvoje OSN
TF	Technická fakulta (CZU)
TFEU	Treaty on the Functioning of the European Union (Smlouva o Evropské unii)
THE	Times Higher Education (žebříček univerzit)
UN	United Nations (Organizace spojených národů)
UP	University of Primorska (Slovinsko)
WLB	Work-Life Balance (rovnováha mezi pracovním a soukromým životem)
WG GEP	Working Group on Gender Equality Plan (Pracovní skupina pro Plán rovných příležitostí)



Vím, že existují lidé (a myslím, že jich není málo), kteří se mohou tázat, jaký je smysl podobných dokumentů, jako je Plán genderové rovnosti. Tato otázka je plně legitimní, a kdyby nezněla, možná by něco bylo špatně. Co tento plán znamená, jaký je jeho význam a k čemu může pomoci naší univerzitě? Protože se pohybujeme v akademickém prostředí, pro které je typická akademická diskuse, jež není založena na domněnkách a výkřicích z internetových fór, ale na jasných a nezpochybnitelných datech, rozhodl jsem se nejprve hledat odpověď na zmíněné otázky prostřednictvím analýzy oficiálních dokumentů typu výročních zpráv o činnosti.

První elektronicky dostupná Výroční zpráva o činnosti na [www stránce ČZU](http://www.czu.cz) je z roku 2001. Když se na ni podíváme genderovou optikou, která sleduje, jak je sociokulturně utvářen obraz muže a ženy, potom se slovo žena nebo ženy ve zprávě z roku 2001 objevuje celkem pětkrát, a to především ve formě statistik. Genderové otázky nejsou v textu zprávy vůbec přiblíženy. Zpráva je příkladem tehdejšího standardního způsobu vykazování bez hlubší reflexe genderové problematiky. I proto ve složení kolegia rektora nebo vědecké rady ČZU nenalezneme jedinou ženu. V akademickém senátu, který měl tehdy 23 členů a členek, bylo šest žen. Mezi osobami s titulem „profesor“ nebyla žádná žena a v docentské pozici bylo na univerzitě 19,5 procenta žen. V roce 2017, tedy ještě před tím, než začaly být akcentovány genderové záležitosti především ve vztahu k výzkumným projektům (např. požadavky na existenci Plánu genderové rovnosti) je již ve výroční zprávě patrný určitý posun. Především výrazně přibýlo genderově rozdělených statistik. Ve vědecké radě ČZU byly 4 členky. V kolegiu rektora byly dvě ženy. V akademickém senátu, který měl v té době 33 členů a členek, bylo až 15 žen (u některých došlo k zániku mandátu, u jiných ke vzniku mandátu, proto mohla být žena v průběhu roku nahrazena mužem nebo obráceně). Žen studujících na ČZU bylo v zmíněném roce (2017) 53 procent (na PEF 55 %, na FAPPZ 75 %, na TF 11 %, na FLD 34 %, na FŽP 54 %, na FTZ 55 % a na IVP 75 %). Ženy v profesorských pozicích představovaly 21 procent a v docentských pozicích 14 procent. Výroční zpráva o činnosti za rok 2024, která vznikla v době naplňování prvního Plánu genderové rovnosti, již obsahuje celou jednu kapitolu o genderové problematice pod názvem Well-being v prostředí ČZU (genderová rovnost a bezpečné prostředí). Tato kapitola pojednává o předcházení sexuálnímu a genderově podmíněnému násilí na ČZU, o naplňování již zmíněného prvního Plánu genderové rovnosti na ČZU i o integraci genderových záležitostí do výuky a výzkumu. Celá

zpráva je již psaná genderově senzitivním jazykem. V kolegiu rektora byly v roce 2024 počtem stále dvě ženy, jejich počet ve vědecké radě se nezměnil. V akademickém senátu bylo deset žen, tj. 30 procent, přičemž v tomto roce nedocházelo k výměnám na postech senátorů či senátorek. Žen studujících na ČZU bylo v roce 2024 celkem 49 procent (PEF 44 %, FAPPZ 75 %, TF 11 %, FLD 35 %, FŽP 53 %, FTZ 55 % a IVP 70 %). Ženy v profesorských pozicích představovaly téměř 20 procent a v docentských pozicích téměř 26 procent.

Co tady data říkají? Především je ve srovnání se začátkem tisíciletí patrný výrazný kvantitativní i kvalitativní posun. Podobný posun, jaký ČZU zaznamenala v mezinárodních žebříčcích hodnotících kvalitu vysokých škol v mezinárodním kontextu. Na počátku tisíciletí v nich ČZU vůbec nefigurovala. Když se začala do agendy vysokých škol dostávat i genderová problematika (2017–2018) objevuje se ČZU také v mezinárodních žebříčcích. V žebříčku Time Higher Education byla za rok 2017 s 19,9 bodu na 801.–1000. místě na světě (na sdíleném 6. místě v ČR společně s dalšími pěti univerzitami z naší země). Ve zmíněném roce bylo hodnoceno 1103 univerzit. V žebříčku publikovaném v roce 2024 je ČZU sice na stejné pozici na světě (801.–1000.), ale hodnoceno bylo 2855 univerzit. Česká zemědělská univerzita dosáhla 371 bodu a v ČR zaujímala třetí místo. V žebříčku QS byla ČZU v roce 2018 se skóre 10,1 bodu na 936. místě na světě a byla osmá mezi univerzitami v ČR (pořadí je ovlivněno odlišnou metodikou u různých žebříčků). V posledním žebříčku QS je ČZU s 23,4 bodu na 761.–770. místě na světě a z českých univerzit je na 7. místě. Americký žebříček U.S. News & World Report's Best Global Universities Rankings přisoudil ČZU v roce 2018 celkové 1051. místo na světě s 22,8 bodu (8. místo v ČR). V tomto posledním zveřejněném žebříčku je ČZU na 747. místě na světě s 46 body (a ČZU je na 4. místě v ČR). V roce 2018 se ČZU poprvé objevila v Academic Ranking of World Universities – ARWU (tzv. Šanghajský žebříček), který hodnotí pouze vědeckou výkonnost univerzit. Tehdy byla na 900.–1000. místě na světě (společně s dalšími dvěma univerzitami z ČR na 5. místě v ČR). V posledním žebříčku je již na 800.–900. místě na světě (společně s jednou další univerzitou z ČR na 5. místě v naší zemi). V předmětné oblasti Agricultural Sciences, která je pro ČZU profilová, je ČZU podle ARWU 24. na světě a pátá nejlepší v Evropě. Takového pořadí v předmětných oblastech svého působení nedosáhla žádná univerzita v ČR. Přitom v roce 2018 zaujímala ČZU 151.–200. místo na světě v této předmětné oblasti. V předmětné oblasti Environmental Sciences and Engineering byla

ČZU v roce 2018 na 401.–500. místě na světě. Dnes je podle ARWU na 201.–300. místě. V předmětné oblasti Agriculture and Forestry je podle žebříčku QS (hodnotí i vzdělávání, ne pouze výzkum) ČZU na 66. místě na světě, když v roce 2022 byla až devadesátá.

Žebříčky tedy dokazují výrazný posun ČZU vzhůru, a to za posledních několik let. Možná mi bude někdo vytýkat falešnou korelaci, ale domnívám se, že za našimi úspěchy, které dokumentují mezinárodní žebříčky, je také (ne pouze) realizace genderově zaměřených opatření na ČZU. Posun v textech výročních zpráv se časově shoduje s posunem ČZU v mezinárodních žebříčcích. Abychom mohli ještě dále postupovat, je potřebné (a vhodné) tento plán aktualizovat tak, aby reflektoval nové skutečnosti a ještě více otevřel okno příležitostí k našim dalším úspěchům. V tom je hlavní smysl a význam tohoto plánu – napomoci naší univerzitě se dále zlepšovat.

prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.
prorektor pro mezinárodní vztahy a první prorektor

Shrnutí

Plán genderové rovnosti 2.0 (GEP 2.0) České zemědělské univerzity v Praze (ČZU) představuje strategický, na důkazech založený plán institucionálních změn v oblasti rovnosti žen a mužů na období 2026–2030. Vychází z výsledků prvního GEP ČZU (2021–2024), Akčního plánu GEP 2025 a z výsledků projektu AGRIGEP Horizon Europe, který umožnil kritickou reflexi, mezinárodní srovnávání a spoluvytváření inovativních přístupů šitých na míru univerzitám v oblasti věd o živé přírodě, jež se nacházejí v geografickém prostředí bývalých socialistických zemí Evropy. GEP 2.0 znamená posun od důrazu na soulad s předpisy k hluboké integraci genderové rovnosti do institucionální kultury, politiky a každodenního provozu ČZU.

Plán je strukturován do osmi vzájemně propojených prioritních oblastí, z nichž každá se zabývá klíčovými institucionálními překážkami zjištěnými na základě rozsáhlého sběru dat, prostřednictvím fokusních skupin, hodnocení a zpětné vazby od zaměstnaných osob a studujících. Těmito oblastmi jsou: (1) nábor, kariérní postup a udržení zaměstnaných osob; (2) vedení lidí a rozhodování v rámci univerzity; (3) rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a zodpovědnost při péči o jiné členy rodiny; (4) organizační kultura a informovanost; (5) prevence a reakce na násilí na základě pohlaví; (6) integrace genderového rozměru do obsahu výzkumu a výuky; (7) institucionální struktury pro rovnost žen a mužů; a (8) specifické výzvy v oblasti zemědělství a přírodních věd. Každá oblast obsahuje konkrétní cíle, opatření, ukazatele, časové harmonogramy a přidělené zdroje.

GEP 2.0 ČZU je v souladu s klíčovými mezinárodními, unijními a národními rámci včetně Strategie pro rovnost žen a mužů 2020–2025 Evropské komise, kritérií způsobilosti vztahených ke GEP v rámci programu Horizon Europe, Cíle 5 udržitelného rozvoje OSN a Strategie rovnosti žen a mužů

ČR 2021–2030. Odráží také vlastní Strategický plán ČZU 2021+, Strategii udržitelného rozvoje ČZU a dlouhodobou vizi stát se přední, inkluzivní a inovativní výzkumnou univerzitou v Evropě.

Mezi úspěchy předchozího cyklu GEP patří začlenění politiky přijímání zaměstnaných osob zohledňující genderové aspekty, zřízení celouniverzitního poradenského centra, rozšíření benefitů pro sladování pracovního a soukromého života, spuštění dvojjazyčné kampaně Řekni to proti genderové podmíněnému násilí a rostoucí viditelnost ČZU v globálních žebříčcích univerzit a v ukazatelích udržitelnosti vázaných na genderovou politiku. Přetrvávají však výzvy, a to zejména v oblasti mentoringu, genderové vyváženosti v rozhodování, integrace genderových aspektů do meziorborového výzkumu a využívání inkluzivních technologií při výuce.

GEP 2.0, jehož metodickou páteří je Matice logického rámce (Logframe), poskytuje jasnou strukturu pro svou implementaci, monitorování a hodnocení. Formalizuje institucionální odpovědnost, zavádí inovativní nástroje (např. virtuální realitu pro inkluzi, komunikační kampaně s podporou umělé inteligence) a podporuje přístup založený na spolupráci napříč fakultami a katedrami.

GEP 2.0 není statickým dokumentem, ale živou strategií, která je pravidelně aktualizována na základě zpětné vazby, údajů z monitorování a vyvíjejících se institucionálních priorit. Odráží závazek ČZU dosahovat excelence prostřednictvím rovnosti a zajistit, aby její akademická komunita byla rozmanitá, inkluzivní a měla možnost přispívat k rozvoji vědy, vzdělávání a společnosti na nejvyšší úrovni.

dem k tomu, že několik členů a členek bylo aktivních jak v panelu, tak v projektu AGRIGEP.

Účelem plánu je zavést opatření, která podpoří další rozvoj politiky rovnosti žen a mužů na ČZU v souladu s jejími širšími strategickými cíli. Zastřešujícím a dlouhodobým cílem je podpořit institucionální kulturu zohledňující rovnost žen a mužů, jež podporuje rovné příležitosti zejména v kontextu věd o živé přírodě, a to včetně zemědělství, lesnictví a akvakultury.

Tento cíl je sledován v osmi tematických dimenzích; každá z nich je odvozena od identifikace překážek (nebo problémů), které brání naplnění rovnosti žen a mužů. Pro každou překážku byly definovány konkrétní cíle, jež specifikují žádoucí změny a činnosti potřebné k jejich dosažení. K nim jsou připojeny časové harmonogramy, ukazatele dosažení cílů a případně přidělené zdroje (finanční i nefinanční). Metodickou páteří GEP 2.0 ČZU je Matice logického rámce (Logframe).



2 / Právní a politický rámec ČZU pro Plán genderové rovnosti

Mezinárodní a unijní politický a právní rámec pro plány genderové rovnosti je spojen s faktem, že rovnost žen a mužů je základní hodnotou zakotvenou v právu a politice Evropské unie (EU). Základem je článek 157 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU), který stanoví zásadu stejné odměny za stejnou práci pro ženy a muže. Tato zásada se uplatňuje prostřednictvím řady právně závazných směrnic včetně směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Uvedená směrnice se zabývá otázkami, jako je rovné odměňování, přístup k zaměstnání, kariérní postup, odborné vzdělávání a pracovní podmínky, a zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci.

Strategie Evropské komise pro rovnost žen a mužů 2020–2025 představuje zastřešující politický rámec pro prosazování rovnosti žen a mužů v celé EU. Podporuje dvoukolejný přístup: cílená opatření k řešení konkrétních genderových nedostatků a genderový mainstreaming s cílem začlenit genderové hledisko do všech politik a činností EU. Strategie rovněž zohledňuje intersekcionální a poukazuje na různorodé formy diskriminace, které mohou postihovat jednotlivce na základě pohlaví v kombinaci s dalšími charakteristikami, jako je rasa, věk nebo zdravotní postižení.

V souvislosti s výzkumem a inovacemi zaujala Evropská komise proaktivní postoj, když stanovila přijetí institucionálních GEP jako povinné kritérium způsobilosti pro účast v programu Horizon Europe. Tento politický požadavek posloužil jako významná pobídka pro organizace provádějící a financující výzkum včetně univerzit, aby formalizovaly a prováděly GEPs, které jsou komplexní, strukturované a pravidelně monitorované.

Kromě EU se do národního závazku k rovnosti žen a mužů promítá i několik mezinárodních rámců, jichž je Česká republika signatářem: CEDAW – Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (OSN, 1979), kterou Česká republika ratifikovala, zavazuje stát k odstranění diskriminace žen ve všech oblastech života a k podpoře rovnosti prostřednictvím právních a politických nástrojů, vzdělávání a osvěty; Agenda 2030 pro udržitelný rozvoj – Cíl 5 (Dosáhnout rovnosti žen a mužů a posílit postavení všech žen a dívek). Tento globální závazek se na národní úrovni naplňuje prostřednictvím Národního akčního plánu České republiky k cílům udržitelného rozvoje, který zahrnuje opatření k odstranění genderových rozdílů, zajištění plné účasti žen na rozhodování a odstranění genderově podmíněného násilí.

Tyto mezinárodní a unijní rámce společně poskytují solidní normativní a politický základ pro vypracování a realizaci Plánu genderové rovnosti 2.0 ČZU. Plán je navržen tak, aby nejen splňoval právní závazky, ale také odrážel osvědčené postupy při prosazování inkluzivního, bezpečného a genderově citlivého akademického a výzkumného prostředí.

V České republice existuje několik klíčových politických a strategických dokumentů, které se zabývají problematikou genderové rovnosti a rovných příležitostí. Tyto dokumenty vycházejí jak z národních priorit, tak z mezinárodních závazků (např. směrnic EU nebo cílů udržitelného rozvoje OSN).

V České republice je rovnost žen a mužů zakotvena v Listině základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku země. Tento základní dokument zaručuje rovná práva všem osobám bez ohledu na pohlaví a slouží jako základní právní pilíř pro prosazování rovnosti žen a mužů ve veřejném i soukromém životě. Klíčovým legislativním nástrojem, který se konkrétně zabývá diskriminací, je zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon). Zákon komplexně zakazuje diskriminaci z více důvodů, včetně pohlaví a genderu, a nařizuje rovné zacházení v oblastech, jako je zaměstnání, vzdělávání, zdravotní péče, sociální zabezpečení, přístup ke zboží a službám a bydlení. Zavádí také mechanismy pro právní nápravu v případech diskriminačního jednání. Tento rámec doplňuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), který obsahuje podrobná ustanovení k zajištění rovnosti v pracovních vztazích. Výslovně zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, posiluje zásadu stejné odměny za stejnou práci a ukládá zaměstnavatelům povinnost vytvářet podmínky, jež zabraňují diskriminaci a sexuálnímu obtěžování na pracovišti.

Závazek k rovnosti žen a mužů je zakotven ve Strategii rovnosti žen a mužů v České republice na léta 2021–2030: Tato strategie poskytuje základní rámec pro státní politiku v oblasti rovnosti žen a mužů. Stanovuje cíle a opatření v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání, zdraví, rozhodovacích pozic a prevence genderově podmíněného násilí. Ve strategii se například uvádí: „Dlouhodobým problémem, který negativně ovlivňuje míru zaměstnanosti žen a rozdíly v odměňování žen a mužů, je nedostatečný počet míst v mateřských školách a zařízeních péče o děti do tří let.“ Česká zemědělská univerzita přispívá k řešení tohoto problému zřizováním dětských skupin a budováním zařízení pro ně.

Další reakcí, která je v souladu s touto strategií, je zahájení kampaně nazvané Řekni to. Vládní strategie výslovně zmiňuje, že „zajímavé poznatky o dalších formách genderově podmíněného násilí přinesl výzkum výskytu sexuálního obtěžování v prostředí českých vysokých škol, který ukázal, že téměř 75 % studentů a studentek se setkalo s chováním, které odpovídá definici sexuálního obtěžování (např. nevíтанé sexuální návrhy, nucené pozvání na schůzku, sexuální vtipy, hanlivé poznámky, komentáře k vzhledu). Na přímou otázku, zda se setkali se sexuálním obtěžováním, však kladně odpověděla pouze 3 % studujících.“ To poukazuje na nízkou úroveň společenského povědomí o tom, co představuje sexuální obtěžování. Strategie dále poukazuje na následující: „43 % mladých lidí, kteří zažili nebo zažívají násilí ve vztahu, trpí dlouhodobou neschopností soustředit se ve škole nebo během studia.“ Z tohoto důvodu došlo k restrukturalizaci poradenského centra na ČZU, neboť studijní neúspěch ve smyslu předčasného ukončení studia (který může být rovněž důsledkem genderově podmíněného násilí) odráží neefektivní využívání veřejných zdrojů.

Klíčovou oblastí GEP 2.0 ČZU v souvislosti s touto strategií bude oblast 8: Znalosti. Z textu strategie jasně vyplývá, že nerovné zastoupení mužů a žen v různých oblastech vědy a vzdělávání ovlivňuje také inovační potenciál, a ve světle Draghiho zprávy tedy i celkovou konkurenceschopnost České republiky (a potažmo Evropy). Strategie uvádí, že 27 procent výzkumných pracovníků tvoří ženy (oproti 36 % na ČZU). Dále udává, že 23 procent členů v rozhodovacích, strategických a dozorcích orgánech výzkumných organizací (včetně univerzit) tvoří ženy (na ČZU přibližně 25 %). Strategie také poukazuje na to, že výzkum často nereflektuje genderové aspekty, což se z pohledu ČZU týká i věd o živé přírodě (např. rozdílné vzorce chování ve vztahu k potravinám a výživě mezi muži a ženami). Oblast 8 bude hnacím motorem pro ČZU GEP 2.0.

Koncepce rodinné politiky ČR: Tento dokument obsahuje opatření týkající se sladování pracovního a rodinného života (work-life balance) a podpory rovných příležitostí. V GEP ČZU 2022–2024 byla tato oblast označena za klíčovou prioritu a z hlediska genderového mainstreamingu na ČZU bude i nadále relevantní pro další směřování GEP 2.0 a jeho širšího přijetí v rámci akademické obce i mezi ostatními osobami působícími na ČZU.

Realizace Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí (2023–2026) dokládá pokračující závazek ČR řešit genderově podmíněné násilí jako klíčovou součást politiky rovnosti žen a mužů. V návaznosti na širší vládní strategii pro rovnost žen a mužů tento plán nastiňuje komplexní opatření pro prevenci, včasnou identifikaci a účinnou reakci na domácí a genderově podmíněné násilí. Klade důraz na meziodvětvovou spolupráci, vzdělávání a budování institucionálních kapacit, zejména v oblasti zdravotnictví, vzdělávání a sociálních služeb. Pro vysokoškolské instituce, jako je ČZU, slouží plán jako důležitý odkaz pro rozvoj institucionálních mechanismů prevence obtěžování a genderově podmíněného násilí na akademické půdě, k zajištění bezpečných systémů hlášení a budování povědomí zaměstnaných osob a studujících prostřednictvím školení a podpůrných služeb.

Ačkoli Akční plán pro vyvážené zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (2016–2018) již není v platnosti, položil nicméně důležité základy pro podporu genderové vyváženosti ve veřejném životě včetně vedení vědeckých a vysokoškolských institucí. Tato témata byla dále rozvíjena na úrovni ministerstev, zejména v rámci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Plán podpory rovnosti žen a mužů na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy na období 2021–2024 zahrnoval cílená opatření na podporu rovnosti žen a mužů ve vysokém školství, výzkumu a vědě se zaměřením na odstraňování genderových stereotypů, zlepšování institucionální kultury a podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

GEP 2.0 ČZU vychází ze strategických a koncepčních dokumentů představených v této kapitole, aby zajistil soulad s cíli národní politiky a realizoval na míru šitá opatření, která podporují inkluzivní vedení, genderově citlivé řízení a udržitelný kariérní rozvoj všech zaměstnaných osob a studujících.

3 / Kde se nacházíme: přehled výchozí situace v oblasti rovnosti žen a mužů

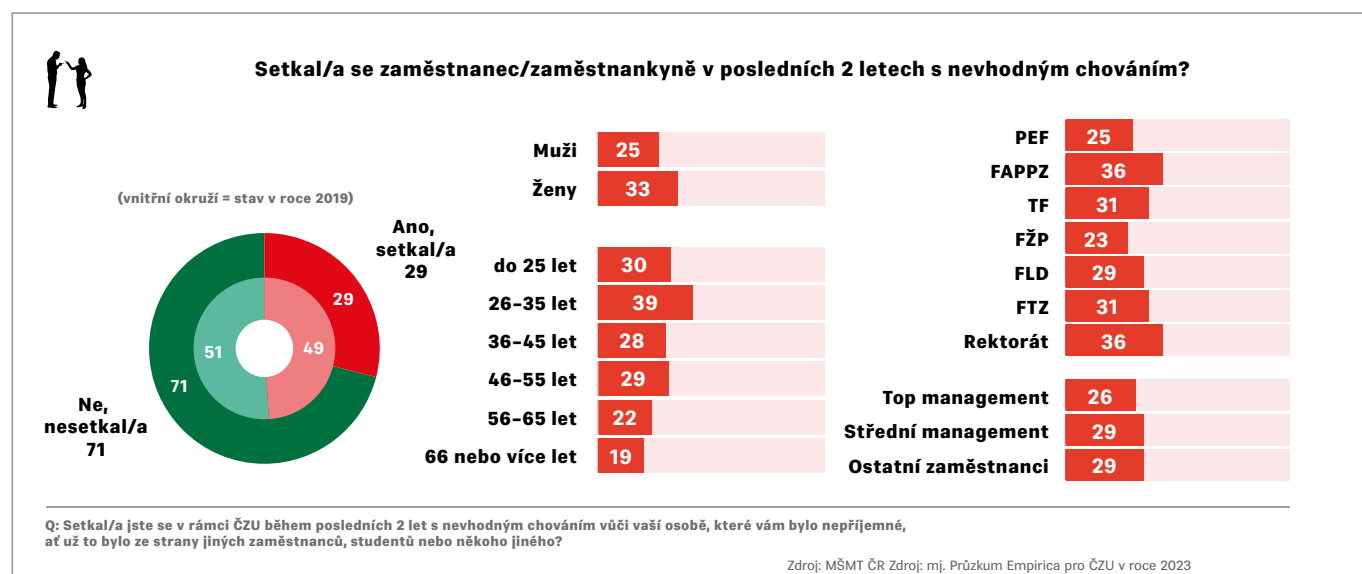
Pro přípravu GEP 2.0 ČZU bylo nutné provést podrobnou analýzu situace na ČZU. K tomuto procesu významně přispěl jak projekt AGRIGEP, tak hodnocení realizace prvního GEP na období 2022–2024. Vyhodnocení realizace GEP 2022–2024 bylo projednáno v příslušných orgánech ČZU, například v kolegiu rektora, a informován byl i akademický senát.

3.1 Výzkum a analýza z hlediska genderové problematiky

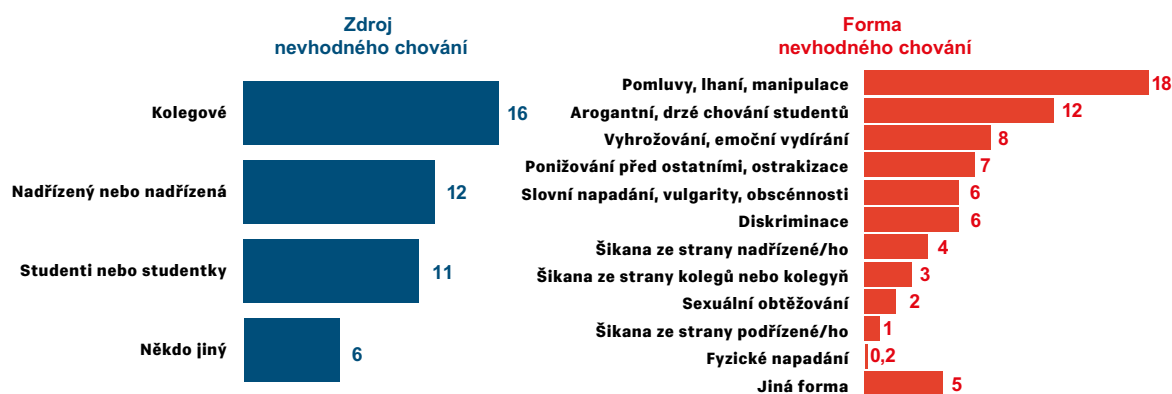
V roce 2022 byl v rámci centralizovaného rozvojového projektu (CRP) Sociální jistoty na vysokých školách (společný projekt, do kterého se zapojilo 17 vysokých škol v České republice) proveden kvantitativní výzkum zaměřený na genderovou problematiku. V roce 2023 se uskutečnil průzkum agenturou Empirica mezi zaměstnanými osobami ČZU. Z posledního průzkumu vyplynulo, že nevhodné chování (včetně sexuálního a genderově předpojatého chování) hlásily častěji ženy než muži (33 % vs. 25 %) a nejčastěji zaměstnanci ve věku 26–35 let, kteří zřejmě představují nejzranitelnější skupinu zaměstnaných osob (jak bude také uvedeno dále). V porovnání s celkovým průměrem uváděly nevhodné chování častěji zaměstnané osoby Fakulty agrobiologie, potravinových a přírodních zdrojů a Rektorátu, zatímco zaměstnané osoby Fakulty životního prostředí a Provozně ekonomické fakulty tak činily méně často (podrobněji viz obr. 1).

nových a přírodních zdrojů a Rektorátu, zatímco zaměstnané osoby Fakulty životního prostředí a Provozně ekonomické fakulty tak činily méně často (podrobněji viz obr. 1).

Nejčastějším zdrojem nevhodného chování byli kolegové či kolegyně, přičemž 16 procent všech zaměstnaných osob na ČZU uvedlo, že od nich zažilo nějakou formu útoku. Každý osmý zaměstnanec či zaměstnankyně (12 %) uvedli nevhodné chování ze strany nadřízeného či nadřízené a každý devátý či devátá (11 %) takové chování uvedli ze strany studentů či studentek. Pokud jde o konkrétní projevy nevhodného chování, nejčastějšími formami bylo nepřímé nebo skryté verbální chování, jako je pomlouvání, lhaní nebo manipulativní jednání, které uvedlo 18 procent zaměstnaných osob. Jakýkoli druh sexuálního obtěžování nebo genderově podmíněného násilí uvedla pouze 2 procenta (viz obr. 2). Pokud jde o fakultu, 4 procenta hlásila Technická fakulta a Rektorát. Tato čísla mohou být vzhledem k jejich citlivé povaze diskutabilní. Diskriminaci na základě pohlaví nahlásila 2 procenta všech zaměstnaných osob. Čtyři z pěti případů se týkaly žen, obvykle ve věku 26–45 let, přičemž nadprůměrně často se jednalo o zaměstnané osoby na Fakultě agrobiologie, potravinových a přírodních zdrojů. Na průzkumy navázal kvalitativní výzkum v podobě fokusních skupin a individuálních rozhovorů, který mimo jiné poukázal na generační rozdíly v postojích



Obrázek 1 – Zkušenosti s nevhodným chováním v letech 2021–2023



Možnosti více odpovědí.

Q: Z jaké strany nebo z jakých stran jste se s takovým nevhodným chováním setkal/a?

Jakou konkrétní formu mělo toto nevhodné chování? Můžete uvést i více možností a do volného pole vepsat i případné další formy nevhodného chování.

Zdroj: Průzkum Empirica pro ČZU v roce 2023

Obrázek 2 – Typy nevhodného chování v letech 2021-2023

zaměstnaných osob ke genderovým otázkám (mladší generace bývají k těmto tématům otevřenější a vstřícnější). Výsledky studií byly zpracovány a publikovány a tvoří základ pro další opatření, zejména v oblasti řízení lidských zdrojů. Ačkoli ČZU nyní disponuje relevantními empirickými údaji o genderových otázkách, je nadále třeba posílit mechanismy jejich využívání a analýzy. Údaje například ukazují, že podíl žen ve vedoucích pozicích se dlouhodobě pohybuje kolem 25 procent, zatímco celkový podíl žen na ČZU přesahuje 33 procent

3.2 Kariérní a náborové procesy z genderového hlediska

Univerzita zavedla zásady genderově citlivého náboru a profesního i osobního rozvoje, které byly zapracovány do Kariérního řádu (konkrétně článek III, odstavec 8, bod 13). Tyto zásady také reflektují potřebu zohlednit rodičovskou dovolenou v hodnocení zaměstnaných osob, zejména pokud jde o požadavky na tvůrčí (tj. výzkumnou) činnost, kde rodičovská dovolená omezuje intenzitu takové práce. Po roce uplatňování těchto zásad je zřejmé, že na středních manažerských pozicích (např. vedoucí oddělení) se genderová hlediska v manažerské činnosti stále uplatňují nedostatečně. Od roku 2023 probíhá systematické sledování zastoupení žen a mužů v jednotlivých fázích náborového procesu od vyhlášení výběrového řízení až po konečné rozhodnutí, přičemž údaje vyhodnocuje oddělení lidských zdrojů. Mezi lety 2020 a 2024 se podíl žen na pozicích docentů a profesorů zvýšil o tři procentní body a dosáhl 23,6 procenta. Tento pokrok je velmi významný, neboť ženy v těchto pozicích hrají zásadní roli při formování akademické excelence, vedení budoucích výzkumných pracovníků/pracovnic s doktorským titulem a zajišťování kvality studijních programů. Roční údaje jsou uvedeny ve Výroční zprávě ČZU, která je k dispozici na internetových stránkách ČZU.

3.3 Podpora rodiny a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

V roce 2024 byl v rámci Národního plánu obnovy předložen projekt na výstavbu nové budovy pro univerzitní dětskou skupinu (univerzitní mateřskou školu), jejíž otevření se plánuje na akademický rok 2025/2026. Péči o děti nadále zajišťuje univerzitní dětská skupina Poníček, která ve spolupráci s Domem dětí a mládeže Praha-Suchbátka pořádá také letní příměstské tábory. Navrhovaný mentoringový program pro mladé akademické pracovníky byl přesunut do akčního plánu GEP 2025 (protože v průběhu přípravy GEP 2.0 ještě nebyl dokončen). Jako zásadní prvky při naplňování prvního Plánu genderové rovnosti se ukázaly otázky podpory rodiny a sladění pracovního a soukromého života. V roce 2024 bylo například dosaženo dohody o zvýšení počtu tzv. sick days ze tří na pět, což umožní jejich využití nejen při osobních zdravotních problémech, ale také pro záležitosti související s rodinou (např. péče o rodinné příslušníky a příslušnice, administrativní povinnosti s rodinnými příslušníky/příslušnicemi). Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem by mohla být za hranicí úvah o odchodu z ČZU. Z průzkumu Empirica provedeného na ČZU v roce 2023 vyplynulo, že v tomto roce o odchodu z ČZU z rodinných nebo zdravotních důvodů uvažovalo asi 13 procent respondentů či respondentek (v roce 2019 před pandemií covidu-19 to bylo jen 7 %). Tato čísla ukazují na důležitost podpory rodiny a opatření pro sladění pracovního a soukromého života.

3.4 Vzdělávání a informovanost

Byla spuštěna nová intranetová sekce věnovaná rovnosti žen a mužů, prevenci nevhodného chování a dobrým životním podmínkám (tzv. well-being). Kromě toho byla zavedena dvojjazyčná (česko-anglická) kampaň s názvem Řekni to (Speak It Up), jejímž cílem je prevence genderové pod-

míněného násilí. Významným mezníkem byla centralizace a restrukturalizace poradenského centra (především pro studující), které nyní poskytuje pomoc i v genderově citlivých záležitostech. Byla provedena analýza interních dokumentů s cílem zavést genderově citlivý jazyk a od roku 2023 se stalo standardem používání neutrálních a inkluzivních formulací v oficiálních univerzitních dokumentech včetně výročních zpráv. Byla realizována školení pro akademické i neakademické pracovníce/pracovníky o prevenci genderových předsudků. Například v roce 2024 se uskutečnila čtyři taková školení a tři další školení se zahraničními odborníky a odbornicemi, kteří navštívili ČZU v rámci projektu AGRIGEP. Míra účasti na těchto vzdělávacích programech však zůstává suboptimální, zejména mezi zaměstnanci mužského pohlaví. Zároveň jsou úspěšné výzkumnice aktivně propagovány prostřednictvím univerzitních komunikačních kanálů.

3.5 Mezinárodní spolupráce

ČZU se aktivně účastnila projektu AGRIGEP v rámci programu Horizon Europe, který usnadnil výměnu zkušeností s implementací, monitorováním a zajištěním udržitelnosti plánů genderové rovnosti na univerzitách (zejména v zemích, které podobně jako ČR nedávno vstoupily do EU). Projekt přinesl příklady nejlepší praxe a metodické zdroje, které byly využity při přípravě GEP 2.0 a realizaci opatření GEP 2022–2024. V rámci přípravy mezinárodního projektu v rámci Evropské univerzitní iniciativy ČZU jako člen univerzitní aliance Euroleague for Life Sciences koordinovala pracovní balíček zaměřený na rovnost žen a mužů, inkluzi a diverzitu na univerzitách. Přestože tento projekt nebyl přijat k financování, jeho příprava rozšířila odborné znalosti ČZU v oblasti genderové problematiky a poskytla další poznatky z mezinárodního prostředí.

3.6 Nedokončené činnosti a budoucí kroky

Některé plánované aktivity nebyly v letech 2022–2024 dokončeny. Patří mezi ně vytvoření mentoringového programu (odloženo do akčního plánu GEP 2025) a kampaň na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Univerzita plánuje navázat na dosažené výsledky a prohloubit opatření podporující rovné příležitosti a životní pohodu.



ASSESSMENT AND IMPLEMENTATION OF AGRICULTURE
AND LIFE SCIENCES UNIVERSITIES' FIRST GENDER
EQUALITY PLANS IN WIDENING COUNTRIES

PROJECT NO. 101094158

EC CONTRIBUTION: € 998.237

DURATION: 36 MONTHS

1 JANUARY 2023 - 31 DECEMBER 2025

PROJECT'S GOALS



Perform a responsible assessment of widening research partner organisations' current status on Gender Equality Plan (GEP) implementation



Improve capabilities through internationalisation



Develop and implement agriculture and life sciences GEP with sectorial-specific measures and actions



Integrate GEP targets into the academic training materials of Research Performing Organisations (RPOs)



Foster and support long-term structural changes of RPOs

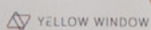
**FOSTERING GENDER EQUALITY
IN THE AGRICULTURAL SECTOR**

Tackling gender inequality in Research and Development is one of the EU's top goals. AGRIGEP builds capacities in sector-specific and inclusive GEP issues that will contribute to advance inclusive gender equality within the European Union.

PROJECT COORDINATOR



MENTORS



UNIVERSITIES



4 / Cíle a strategické priority ČZU pro Plán genderové rovnosti 2.0

V rámci svého GEP 2.0 si ČZU stanovila komplexní soubor strategických cílů a prioritních oblastí, které uvádějí institucionální praxi do souladu s národní legislativou, požadavky EU (včetně programu Horizon Europe) a mezinárodními závazky. Tyto cíle jsou strukturovány do osmi vzájemně propojených prioritních oblastí, které odrážejí jak systémové překážky, tak příležitosti k institucionální změně. Každá oblast je podpořena konkrétními opatřeními, ukazateli a časovým harmonogramem, aby byl zajištěn smysluplný pokrok a odpovědnost.

4.1 Nábor, kariérní postup a udržení zaměstnaných osob

Česká zemědělská univerzita usiluje o to, aby se genderové hledisko stalo nedílnou a normalizovanou součástí kariérního růstu akademických i neakademických pracovníků a pracovníc. Mezi cíle patří odstranění nevědomých předpokladů při plánování kariéry, podpora výzkumných pracovníků či pracovníků vracejících se z rodičovské dovolené prostřednictvím grantů pro návrat do práce a zavedení formálních mentorských programů zohledňujících genderové aspekty. Tyto snahy se zaměřují na zvýšení inkluзивity, vědecké produktivity a dlouhodobého udržení talentovaných osob, zejména žen a pečujících osob.

4.2 Vedení a rozhodování

Pro řešení nedostatečného zastoupení žen ve vedoucích funkcích je prioritou ČZU odbourávání stereotypů a institucionálních překážek, které omezují přístup žen do rozhodovacích struktur. Mezi cíle patří vyzdvihování ženských vzorů, přizpůsobení institucionálních postupů tak, aby vyhovovaly různým životním situacím (např. pečovatelským povinnostem), a zakotvení školení o intersekcionalní inkluzi pro vedoucí pracovníky a pracovnice. Klíčovou strategickou prioritou je formální poradní role pracovní skupiny/panelu pro rovnost žen a mužů (WG GEP), která má ovlivňovat řízení univerzity.

4.3 Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a pečovatelské povinnosti

Podpora zdravé rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem je základním kamenem GEP 2.0. Česká zemědělská univerzita se zavazuje zvyšovat povědomí o flexibilních pracovních úvazcích a zlepšovat přístup k nim a posilovat podporu zaměstnaných osob a studujících s pečovatelskými povinnostmi. To zahrnuje rozvoj předškolní péče na pracovišti, pořádání akcí přátelských k rodině a strategickou komunikaci s cílem zvýšit viditelnost dostupných podpůrných služeb.

4.4 Organizační kultura a informovanost

Za účelem transformace institucionální kultury ČZU zvýší porozumění genderové rovnosti mezi zaměstnanými osobami a studujícími prostřednictvím trvalých osvětových kampaní, integrací nových technologií (včetně umělé inteligence) a PR školení pro interní komunikační týmy. Úsilí zahrnuje také zlepšení povědomí o poradenských službách a budování interních kapacit pro prevenci a řešení konfliktů, a to včetně těch, jež mají multikulturní rozměr.

4.5 Prevence a reakce na genderově podmíněné násilí (GBV)

Česká zemědělská univerzita si uvědomuje zásadní význam důvěry a transparentnosti, a proto zmodernizuje své systémy hlášení GBV tak, aby byly přístupnější, inkluzivnější a technologicky přívětivější. Strategie zahrnuje vícejazyčné komunikační kampaně, aktualizované protokoly pro anonymní hlášení a hlášení třetí stranou a systematické monitorování nahlášených případů a výsledků.

4.6 Integrace genderového rozměru do výzkumu a výuky

GEP 2.0 upřednostňuje integraci genderové dimenze do obsahu výzkumu ve všech oborech, nejen ve společenských vědách. Strategická opatření se zaměřují na budování ka-

pacit pro genderově citlivý výzkum, interní požadavky na granty a zahájení činnosti sítě ČZU na podporu genderu ve výzkumu a vzdělávání (GiRSN), která podporuje mezioborovou spolupráci a prosazuje genderovou představivost ve výzkumu.

4.7 Institucionalizace a řídicí struktury

Česká zemědělská univerzita uznává, že udržitelná změna vyžaduje formální struktury. GEP 2.0 nastiňuje institucionalizaci pracovní skupiny GEP v rámci řízení univerzity spolu s náborem a profesním rozvojem koordinátorky/koordinátora pro rovnost žen a mužů na plný úvazek. Tato strukturální opatření zajistí kontinuitu, odpovědnost a mezifakultní koordinaci.

4.8 Specifické výzvy v oblasti zemědělství a věd o živé přírodě

Vzhledem k oblastem zaměření ČZU je zvláštní pozornost věnována inkluzivitě terénní práce a vzdělávání v rámci zemědělských, lesnických, veterinárních a přírodních věd. Opatření zahrnují hodnocení bezpečnostních protokolů z hlediska intersekcionalní perspektivy a realizaci pilotních projektů využívajících inkluzivní technologie, jako je virtuální realita, s cílem zvýšit účast žen, zahraničních studentů a osob se zdravotním postižením.



5 / Akční plán pro genderovou rovnost

1. Nábor zaměstnaných osob, kariérní postup, a udržení pracovníků/pracovnic				
1.1 Nábor zaměstnaných osob, kariérní postup, a udržení pracovníků/pracovnic				
Problém 1.1 – Nedostatečné začlenění genderových aspektů do plánování kariéry zaměstnaných osob na ČZU, což vede k možným nevědomým předsudkům a nerovným příležitostem kariérního rozvoje.				
Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
Cíl 1.1 Zajistit, aby se genderové aspekty staly nedílnou a normální součástí plánování kariéry akademických i neakademických pracovníků a pracovnic ČZU, aby si zaměstnanci, zaměstnankyně a střední management byli vědomi genderových dopadů a nebyli vystaveni genderovým předsudkům	Opatření 1.1.1 Uskutečnit cílené osvětové semináře pro střední management a zaměstnané osoby o genderově citlivém plánování kariéry	2026–2030	Počet seminářů, počet zúčastněných osob	Finanční prostředky na realizaci workshopů: 50 000 Kč/rok; in-kind (věcné plnění): práce osoby ČZU podílející se v rámci agendy udržitelnosti na monitoringu dat pro SDG 5; samotné poskytování benefitů vyplývající z dosahování rovnosti žen a mužů
	Opatření 1.1.2 Každé dva roky zavést monitorování nejčastějších genderových aspektů v kariérních plánech napříč ČZU, které bude začleněno do hodnocení GEP	2026–2028 (první monito-rovací období)	Písemná zpráva k dispozici každé dva roky	
	Opatření 1.1.3 Výslovně začlenit výhody a přínosy rovnosti žen a mužů jako standardní součást dokumentů kariérního plánu	2026–2028	Revidované pokyny pro dokumenty kariérního plánu	
1.2 Nábor zaměstnaných osob, kariérní postup a udržení zaměstnaných				
Problém 1.2 – Rodičovská dovolená (přerušování kariéry) negativně ovlivňuje udržení zaměstnaných a kariérní postup výzkumných pracovníků a pracovnic, zejména žen, což vede ke ztrátě talentů.				
Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
Cíl 1.2 Zlepšit udržení a vědecký výkon výzkumných pracovníků a pracovnic vracejících se z rodičovské dovolené zavedením motivačních grantů pro návrat do práce a zvýšením jejich atraktivity pro zaměstnavatele (ČZU) prostřednictvím prostředí podporujícího rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem (WLB)	Opatření 1.2.1 Vypracovat jasný plán financování pro zajištění externích/interních finančních prostředků pro granty na návrat do zaměstnání včetně časového harmonogramu a cílových částek	2026–2027	Vytvořený grantový program s přidělenými finančními prostředky	Finanční prostředky: Fond s návratovými granty na ČZU odhadem 500 000 Kč/rok
	Opatření 1.2.2 Navrhnout a zavést transparentní mechanismus pro udělování grantů na podporu návratu včetně kritérií způsobilosti a postupů pro podávání žádostí	2027–2030	Výkonnost mladých výzkumných pracovníků a pracovnic v oblasti vědy a výzkumu s povinností péče o děti	
	Opatření 1.2.3 Vytvořit monitorovací rámec pro každoroční sledování čerpání a dopadu návratových grantů	2027–2030	Dostupné údaje z monitorování	

1. Nábor zaměstnaných osob, kariérní postup, a udržení pracovníků/pracovnic

1.3 Nábor, kariérní postup a udržení pracovníků a pracovnic

Problém 1.3 – Absence strukturovaných mentoringových programů omezuje kariérní postup výzkumných pracovníků i pracovníků na ČZU.

Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
Cíl 1.3 Zavedení genderově citlivých mentorských programů na podporu kariérního rozvoje s vyškolenými mentory a mentorkami, kteří budou k dispozici pro poradenství v genderových otázkách	Opatření 1.3.1 Zajistit financování rozvoje a provozu mentorských programů	2026–2030	Vytvořené grantové schéma s přidělenými finančními prostředky	In-kind (věcné plnění): využití mentorů a mentorek působících v jiném projektu; finanční prostředky: 100 000 Kč/rok na činnost mentorujících osob
	Opatření 1.3.2 Vypracovat a zavést program mentoringu, který podporuje různorodé skupiny včetně náboru mentorů a mentorek, školení a procesu výběru školených osob	2026–2027	Vytvořený systém mentorství	
	Opatření 1.3.3 Vypracovat a provést školení pro mentorující osoby o intersekcionálním povědomí a inkluzivních postupech poradenství	2026–2027	Vypracované školicí schéma a materiály, počet školení, počet účastníků a účastnic	
	Opatření 1.3.4 Každoročně monitorovat účinnost mentoringu a začlenit výsledky do hodnocení GEP	2026–2030	K dispozici zpráva o účinnosti mentoringu Závěry zprávy slouží jako informace pro roční akční plán GEP	

2. Vedení a rozhodování

Problém 2.1 – Nedostatečné zastoupení kandidátek na vedoucí pozice na ČZU v důsledku přetrvávajících stereotypů a strukturálních bariér.

Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
<i>Cíl 2.1</i> Změna stereotypů a zviditelnění žen ve vedoucích pozicích, podpora většího počtu žen, aby se ucházely o vedoucí pozice	<i>Opatření 2.1.1</i> Pravidelně zdůrazňovat ženské vzory a osvědčené postupy prostřednictvím komunikačních kanálů ČZU včetně příběhů o úspěších a rozhovorů.	2026–2030	Počet výsledků PR propagujících ženy, WLB	Věcné plnění v rámci činností oddělení PR ČZU

Problém 2.2 – Nedostatečně příznivé prostředí a institucionální překážky snižují účast žen v orgánech správy a řízení ČZU na různých úrovních.

Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
<i>Cíl 2.2</i> Vytvořit a udržet příznivé prostředí minimalizací překážek, které brání zapojení žen do vedení, poradních sborů, výborů a rad a podobných orgánů	<i>Opatření 2.2.1</i> Vedoucím pracovníkům a pracovnícím poskytovat školení o intersekcionalní diverzitě a inkluzi s důrazem na gender, zdravotní postižení, etnický původ, věk a sexuální orientaci, aby se podpořila inkluzivní účast ve vedoucích a rozhodovacích strukturách	2026–2030	Počet příslušných senzibilizačních akcí	Finanční prostředky: 100 000 Kč/rok na organizaci školení
	<i>Opatření 2.2.2</i> Zavést zásady usnadňující plánování schůzek s ohledem na pečovatelské povinnosti (např. flexibilní časy, účast online)	2027–2030	Vypracované a sdílené plány a opatření pro pořádání schůzek v hlavním pracovním čase	

Problém 2.3 – Ženy jsou nedostatečně zastoupeny v rozhodovacích pozicích na ČZU, což omezuje rozmanité perspektivy ve správě a řízení.

Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
<i>Cíl 2.3</i> Dosáhnout vyváženého zastoupení odpovídajícího celkové zaměstnanecké struktury ČZU u žen a mužů v rozhodovacích funkcích, z jistit účinné zapojení „hlasu“ žen do řízení univerzity	<i>Opatření 2.3.1</i> Provádět a zveřejňovat výroční zprávy o monitorování rovnosti žen a mužů v rozhodovacích orgánech.	2026–2030	Zveřejněná zpráva	In-kind (věcné plnění), neboť tato práce je součástí přípravy výroční zprávy ČZU
	<i>Opatření 2.3.2</i> Pracovní skupina GEP jako poradní orgán rektorátu s cílem ovlivňovat rozhodování o správě a řízení	2026–2027	PS GEP ustanovena jako poradní sbor/ orgán	

3. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a pečovatelské povinnosti

Problém 3.1 – Nedostatečná informovanost a nedůsledné uplatňování flexibilních pracovních režimů omezují schopnost zaměstnaných osob sladit pracovní a osobní život.

Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
Cíl 3.1 Zvětšit pohodu a loajalitu zaměstnaných osob podporou a účinným zaváděním flexibilních pracovních postupů na ČZU	Opatření 3.1.1 Zajistit školení a komunikační kampaně ke zvýšení povědomí o flexibilních možnostech práce a jejich výhodách	2027–2028	Zvýšení informovanosti zaměstnaných osob o flexibilních formách práce	In-kind (věcné plnění) jako činnost v rámci personálního oddělení (Odboru lidských zdrojů) ČZU
	Opatření 3.1.2 Pravidelně sledovat využívání a efektivitu flexibilních forem práce a začlenit zjištění do hodnocení GEP	2026–2030	Dostupné roční údaje	

Problém 3.2 – Institucionální podpora zaměstnaných osob s pečovatelskými povinnostmi není dostatečně rozvinuta a komunikována.

Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
Cíl 3.2 Vytvořit příznivé prostředí pro zaměstnané osoby posílením podpory pro osoby s pečovatelskými povinnostmi, což přispěje k jejich celkové spokojenosti	Opatření 3.2.1 Rozvoj a zavedení zařízení pro předškolní péči na pracovišti	2026	Dostupná zařízení předškolní péče	Finanční prostředky: 150 000 Kč/rok na pořádání akcí, in-kind (věcné plnění): mzdy zaměstnaných osob a pomůcky (vybavení) pod zařízením předškolní péče
	Opatření 3.2.2 Organizovat neformální aktivity péče o děti nebo akce přátelské k rodině	2026–2029	Počet organizovaných aktivit	
	Opatření 3.2.3 Navrhnout a realizovat cílenou komunikační strategii zdůrazňující dostupné podpůrné služby	2028	Stávající komunikační strategie	

4. Organizační kultura (zvyšování povědomí o genderových předsudcích, stereotypech a sexismu)

Problém 4.1 – Nedostatečná a neefektivní komunikace omezuje pochopení a zapojení do politiky a praxe rovnosti žen a mužů na ČZU.

Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
Cíl 4.1 Zvýšit porozumění a podporu agendy GE(P) mezi komunitou působící na ČZU prostřednictvím lepší komunikace	Opatření 4.1.1 Vypracovat komplexní komunikační strategii speciálně pro témata GE	2026–2027	Existuje komplexní komunikace	Finanční prostředky: 50 000 Kč/rok na školení PR osob
	Opatření 4.1.2 Zajistit školení PR týmů na centrální úrovni a na úrovni fakult s cílem zlepšit komunikační dovednosti týkající se témat GE	2027–2030	Vytvoření Strategie pro témata GE Snížená otevřená rezistence vedení fakult	
	Opatření 4.1.3 Začlenit nové technologie včetně umělé inteligence do osvětových kampaní a školení	2027–2030	Procento populace chápající význam GE Počet školení, počet účastníků a účastnic Kampaně a školicí materiály vytvořené s podporou AI	

Problém 4.2 – Studující nemají dostatečné povědomí o dostupných poradenských službách, což omezuje jejich možnost vyhledat pomoc v otázkách souvisejících s genderovou problematikou.

Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
Cíl 4.2 Zajistit dobrou informovanost studujících o poradenských službách a o tom, jak se k nim dostat	Opatření 4.2.1 Udržovat průběžné komunikační kampaně o poradenských službách	2026–2030	Počet kampaní	Finanční prostředky: 100 000 Kč/rok na kampaně a in-kind (věcné plnění) osob provádějících v náplni práce monitorování aktivit
	Opatření 4.2.2 Monitorovat využívání služeb a podávat o něm zprávy, aby bylo možné posoudit efektivitu oslovení	2026–2030	K dispozici je výroční interní zpráva	

Problém 4.3 – Nedostatek kapacit a struktur pro účinnou prevenci a řešení konfliktů včetně konfliktů s multikulturními aspekty.

Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
Cíl 4.3 Stanovit jasné mandáty a posílit univerzitní mediační orgány, aby bylo možné účinně předcházet konfliktům a řešit je	Opatření 4.3.1 Vypracování souboru doporučení ohledně vhodného chování (zaměřeného na více aspektů, jako je např. rasa, náboženství, genderová identita, jazyk) pro pedagogické, výzkumné a administrativní pracovníky a pracovnice	2026–2027	Připravený soubor doporučení zveřejněný prostřednictvím intranetu ČZU	Finanční prostředky: 100 000 Kč/rok na školení
	Opatření 4.3.2 Vypracování a provádění osvětových schůzek ohledně těchto doporučení a školení o mezikulturní mediaci	2026–2030	Vypracované školení, vyškolený personál	
	Opatření 4.3.3 Zavést monitorování výskytu konfliktů a výsledků jejich řešení	2026–2028	Dostupné roční údaje	

5. Opatření proti násilí na základě pohlaví včetně sexuálního obtěžování

Problém 5.1 – Nízké povědomí a porozumění problematice GBV (genderově podmíněné násilí) mezi univerzitní komunitou.

Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
Cíl 5.1 Zvýšit důvěru a ochotu hlásit případy GBV prostřednictvím trvalé informovanosti a komunikace	Opatření 5.1.1 Provádět průběžné kampaně a pravidelnou komunikaci s cílem zvýšit povědomí o GBV a mechanismech jeho hlášení	2026–2027	Existuje komplexní komunikace	Finanční prostředky: 50 000 Kč/rok na školení PR osob

Problém 5.2 – Omezená transparentnost a následná opatření v souvislosti s vyřešenými případy GBV snižují důvěru v systémy hlášení.

Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
Cíl 5.2 Zvýšení transparentnosti a reakce při řešení nahlášených případů GBV	Opatření 5.2.1 Zavedení monitorování nahlášených případů a výsledků jejich řešení	2026–2027	Dostupné údaje	Věcné plnění v rámci činnosti a mezd členů a členek etické komise
	Opatření 5.2.2 Vypracovat a zavést komunikační strategii s důrazem na vyřešené případy a přijatá opatření	2026–2030	Vytvořená komunikační strategie	

Problém 5.3 – Ačkoli na ČZU existuje systém pro hlášení genderově podmíněného násilí (GBV), trpí malou viditelností, zastaralými protokoly, které nevyužívají současné technologie, a má obecně malý dosah. To snižuje důvěru uživatelů a uživatelů a zároveň snižuje účinnost prevence a hlášení, což má dopad jak na studující, tak na zaměstnané osoby.

Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
Cíl 5.3 Modernizovat systém hlášení GBV a aktualizovat související protokoly, aby se zlepšila účinnost, dostupnost a důvěra všech členů a členek komunity v rámci ČZU.	Opatření 5.3.1 Vypracovat inkluzivní informační kampaň o systému hlášení GBV, přizpůsobenou potřebám různých skupin (včetně LGBTQ+, zahraničních studujících a osob se zdravotním postižením), a zajistit přístup v několika jazycích a přístupných formátech	2026–2028	Aktualizovaná komunikační strategie	In-kind prostředky na platy členů panelu pro rovnost žen a mužů
	Opatření 5.3.2 Přezkoumat a aktualizovat protokoly a postupy pro hlášení GBV na základě důkazů, získaných zkušeností a technologického pokroku tak, aby byly inkluzivní (např. umožňovaly anonymní hlášení v době, kdy mohou být běžná anonymní hlášení technicky prolomena, nebo hlášení třetí stranou, vícejazyčný přístup, přizpůsobené cesty pro LGBTQ+, osoby se zdravotním postižením)	2026–2030	Aktualizace stávajícího protokolu tak, aby byl inkluzivní (např. umožňoval anonymní hlášení reflektující současné technologické prostředí nebo hlášení třetí stranou, vícejazyčný přístup, přizpůsobené cesty pro LGBTQ+, osoby se zdravotním postižením)	
	Opatření 5.3.3 Zavedení systému monitorování a hodnocení účinnosti hlášení GBV	2028–2030	Zavedený systém monitorování a vyhodnocování	

6. Začlenění genderového rozměru do obsahu výzkumu a výuky

Problém 6.1 – Omezené povědomí a kapacita výzkumných pracovníků a pracovníc ČZU ohledně integrace genderového rozměru do výzkumu, přičemž tyto úvahy se do značné míry omezují na společenské vědy.

Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
Cíl 6.1 Senzibilizovat a budovat kapacitu výzkumných pracovníků a pracovníc napříč všemi obory pro začlenění genderové dimenze do jejich práce, podporovat „genderovou představitost a citlivost“, které umožňují inovativní a neotřelé výzkumné přístupy	Opatření 6.1.1 Navrhnout a realizovat cílená školení a workshopy zaměřené na budování kapacit v oblasti vzdělávání a výzkumu citlivého/reagujícího na genderové aspekty	2026–2030	Vypracována strategie vzdělávání s ohledem na začleňování genderových aspektů do vědecké práce a do vzdělávacích aktivit	
	Opatření 6.1.2 Zahájit osvětové kampaně na podporu konceptu „genderové představitosti a citlivosti“ ve výzkumu a vzdělávání	2026–2027	Vytvoření materiálů a příklady z této oblasti Počet školení podrobně popsanych v ročním akčním plánu GEP	
	Opatření 6.1.3 Začlenit požadavky na genderový rozměr a hodnoticí kritéria do interních procesů tvorby výzkumných návrhů	2027–2030	Navržené a zveřejněné kampaně	
	Opatření 6.1.4 Na ČZU vytvořit síť pro podporu genderu ve výzkumu a vzdělávání	2027–2030	Genderová dimenze je začleněna do požadavků a hodnocení interních grantů GiRSN ČZU má vlastní webové stránky s jasným posláním a vizí Počet akcí zaměřených na genderovou problematiku ve výzkumu a výuce především v tzv. STEM oborech	

Problém 6.2 – Převaha izolovaných výzkumných přístupů omezuje mezioborovou spolupráci a začlenění genderové dimenze.

Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
Cíl 6.2 Podporovat interdisciplinární a transdisciplinární výzkumné týmy s cílem podpořit integraci genderové dimenze	Opatření 6.2.1 Zvyšovat povědomí o výhodách transdisciplinárního výzkumu prostřednictvím školení, kampaní a prezentace osvědčených postupů	2026–2030	Počet školení, kampaní a prezentací osvědčených postupů	Finanční prostředky: 100 000 Kč/rok na školení a věcné plnění (in-kind) v rámci školení vedených osobami z ČZU, jež mají s touto problematikou zkušenosti

7. Struktury pro institucionalizaci rovnosti žen a mužů

Problém 7.1 – Pracovní skupina pro rovnost žen a mužů funguje jako neformální dobrovolná iniciativa, která nemá formální mandát

Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
Cíl 7.1 Formalizovat a institucionalizovat PS GEP v rámci řídicí struktury ČZU s jasným mandátem (např. jako poradní orgán rektora/rektorky)	Opatření 7.1.1 Vypracovat scénáře institucionalizace a vybrat optimální variantu	2027–2028	Nejlepší dostupný scénář	In-kind (platy členů a členek panelu pro rovnost žen a mužů)
	Opatření 7.1.2 Získat souhlas rektora a fungovat jako poradní orgán rektora/rektorky	2029	Formální schválení PS GEP	

Problém 7.2. – Absence specializované koordinující osoby pro rovnost žen a mužů snižuje efektivitu a kontinuitu činností souvisejících s rovností žen a mužů

Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
Cíl 7.2 Přijmout a vyškolit koordinující osobu s jasným mandátem pro provádění všech aktivit v oblasti rovnosti žen a mužů	Opatření 7.2.1 Přijmout nejvhodnější kandidující osobu na pozici koordinátora/koordinátorky aktivit v oblasti rovnosti žen a mužů	2028	Ustanovená pozice koordinující osoby v oblasti rovnosti žen a mužů je obsazena osobou s odpovídající odborností	Finanční prostředky: 300 000 Kč/rok jako 0,1 úvazku (mzda)
	Opatření 7.2.2 Zajistit komplexní školení a průběžný profesní rozvoj	2028–2030	Počet školení Výkon koordinující osoby	

8. Specifická problematika zemědělství nebo věd o živé přírodě

Problém 8.1 – Některé činnosti výzkumu a praktické výuky v oblasti zemědělství, lesnictví a věd o živé přírodě vylučují účast žen a osob se zdravotním postižením z důvodu fyzických nebo bezpečnostních omezení

Cíle	Opatření	Období	Ukazatele	Přidělené zdroje
Cíl 8.1 Využívat nové technologie, jako je virtuální realita, k posílení inkluze a účasti nedostatečně zastoupených skupin ve výzkumu a v odborné přípravě.	Opatření 8.1.1 S využitím intersekcionalního designu vyhodnotit současné předpisy a dodržování bezpečnostních předpisů v souvislosti se začleněním	2027	Vytvořená zpráva s komplexními a jasnými doporučeními	Finanční prostředky: 100 000 Kč/rok na realizaci projektů
	Opatření 8.1.2 Realizovat pilotní projekty využívající inkluzivní technologie a sledovat jejich dopad	2028–2030	Stávající tři pilotní projekty	

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





Česká zemědělská
univerzita v Praze

ČZU - PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI 2026+

Vydala Česká zemědělská univerzita v Praze, Kamýcká 129, 165 00 Praha-Suchbát

Na základě podkladů zpracoval: prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D., Rektorát ČZU

Autor fotografií: archiv ČZU

Grafická úprava, obálka a sazba: J2K s.r.o., Topolská 2001, 252 28 Černošice

1. vydání

Bez písemného svolení vydavatele a ostatních vlastníků autorských práv nesmí být tato publikace jako celek ani po částech rozmnožována a přenášena – mechanicky, fotokopírováním ani magnetickým záznamem.

© Česká zemědělská univerzita v Praze, 2025