

# PLÁN ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ČVUT / CTU EQUALITY PLAN (GEP)

**2025–2029**

## **PREAMBULE**

Téma rovných příležitostí představuje důležitou hodnotu v národním, evropském i mezinárodním kontextu. Jde o oblast, která je podporována na úrovni Evropské komise (např. prostřednictvím programu Horizont Evropa), na státní úrovni (např. prostřednictvím Grantové agentury ČR) i v rámci jednotlivých vzdělávacích a výzkumných organizací.

České vysoké učení technické v Praze (ČVUT) se svým plánem genderové rovnosti prezentovaným pod názvem „Plán rovných příležitostí ČVUT“ (dále také jen „Plán“) aktivně hlásí k zavádění opatření na podporu rovných příležitostí, diverzity, sociálního bezpečí a celkově kultivace pracovního a studijního prostředí na různých úrovních. Cílem Plánu rovných příležitostí ČVUT je vytvářet takové pracovní a studijní prostředí, které umožní všem plně rozvíjet jejich potenciál.

Plán rovných příležitostí ČVUT odráží cíle Strategie pro rovnost žen a mužů Evropské unie na období 2020–2025, Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 v ČR a Strategie udržitelného rozvoje ČVUT. Koncepte Plánu vychází z výsledků genderového auditu ČVUT, který proběhl v roce 2022, a který se věnoval obdobným oblastem, jež jsou obsaženy v tomto Plánu rovných příležitostí: nábor zaměstnanců a zaměstnankyň, kariérní růst, sladování pracovního a osobního života, negativní jevy na pracovišti, gender ve vzdělání a výzkumu aj. Dále řada opatření v Plánu rovných příležitostí navazuje na Strategii udržitelného rozvoje ČVUT a rozpracovává vybrané cíle vztahující se k rovným příležitostem, wellbeingu a kultivaci prostředí ČVUT do jednotlivých opatření.

Plán zahrnuje všech pět oblastí (strategických cílů): 1) sladování pracovního a soukromého života a organizační kultura instituce, 2) genderová vyrovnanost ve vedení a rozhodování, 3) genderová rovnost v náboru a kariérním růstu, 4) integrace genderové dimenze a diverzity do výzkumu a vyučovacích obsahů, 5) prevence genderově podmíněného násilí, sociální bezpečnost.

## **VIZE A CÍLE**

Plán rovných příležitostí ČVUT stanovuje dlouhodobé cíle a krátkodobé cíle. Aktuální nastavení plánu je na 5 let do 31. 12. 2029 a to s ohledem na uskutečnitelnost navržených opatření. Opatření jsou navržena s vizí pomáhat vytvářet vstřícné, férové, bezpečné, podpůrné a respektující pracovní a studijní prostředí.

## **1) SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A SOUKROMÉHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÍ KULTURA INSTITUTE**

Jednou z hlavních priorit ČVUT v oblasti rovných příležitostí je kultivace pracovního a studijního prostředí a etablování ČVUT jako odpovědného zaměstnavatele, který ctí principy transparentnosti, rovnosti a nediskriminace. Zaměstnavatele, který má nastavenou organizační kulturu tak, aby vyjadřovala podporu diverzity, různorodosti a zároveň genderové rovnosti. Zaměstnavatele, který dokáže svým zaměstnancům a zaměstnankyním usnadnit slaďování pracovního a soukromého života prostřednictvím posílení dostupnosti flexibilních forem práce a rozvoje podpůrných služeb pro rodiče s malými dětmi.

## **2) GENDEROVÁ VYROVNANOST VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ**

Mezi dlouhodobé cíle ČVUT patří zvýšení počtu představitelů a představitelkyk podreprezentovaných skupin v rozhodovacích a poradních orgánech ČVUT.

## **3) GENDEROVÁ ROVNOST V NÁBORU A KARIÉRNÍM RŮSTU**

ČVUT si klade za cíl zajistit rovné příležitosti při náboru nových zaměstnanců a zaměstnankyň, jakož i v rámci jejich dalšího kariérního růstu. Mezi specifické cíle v této oblasti proto patří zejména zajištění genderově vyváženější zastoupení osob v komisích pro výběrová řízení, zavedení ustálené formy onboarding procesu, vytvoření koncepce age managementu či zajištění podpory dalšího vzdělávání pro akademické i neakademické pracovníky a pracovnice. Pro další posílení rovných příležitostí ve vědě bude zaveden také mentoringový program pro začínající akademiky a akademičky, nastaven systém čerpání tvůrčího volna a zaveden monitoring kvality pravidelného hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň ze strany nadřízených.

## **4) INTEGRACE GENDEROVÉ DIMENZE A DIVERZITY DO VÝZKUMU A VYUČOVACÍCH OBSAHŮ**

ČVUT chce zaměřit svou pozornost také na nerovnosti související s utvářením výzkumných projektů, výsledků a inovací. V rámci této oblasti se proto soustředí na podporu začleňování genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky.

## **5) PREVENCE GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉHO NÁSILÍ, SOCIÁLNÍ BEZPEČNOST**

Cílem ČVUT v této oblasti je posílení institucionálního zajištění sociálního bezpečí a zavedení preventivních opatření pro předcházení nežádoucího chování na pracovišti. Touto cestou chce ČVUT přispět k vytváření bezpečného pracovního a studijního prostředí.

## ÚČELOVÉ ZDROJE

Pro úspěšnou realizaci cílů Plánu rovných příležitostí ČVUT je třeba dedikovat adekvátní lidské a finanční zdroje na zajištění dané agendy. Za účelem implementace Plánu budou využívány interní zdroje, především ve smyslu odpovědnosti za plnění strategických cílů a vytvoření pracovní skupiny pro rovné příležitosti a zároveň budou zvažovány externí zdroje v případě financování např. prostřednictvím projektových a grantových příležitostí.

## MONITORING A EVALUACE

ČVUT se zavazuje každoročně monitorovat na jednotlivých součástech horizontální a vertikální strukturu zaměstnanců a zaměstnankyň dle pohlaví a vést statistiky o zastoupení žen a mužů v rozhodovacích a poradních orgánech ČVUT (např. ve Vědecké radě ČVUT, Vědeckých radách jednotlivých součástí, Radě pro vnitřní hodnocení ČVUT, habilitačních a jmenovacích komisích, Etické komisi, Disciplinární komisi atp.). ČVUT tak bude mít k dispozici robustní datový soubor o vývoji zastoupení žen a mužů na jednotlivých rozhodovacích pozicích, ale i kariérních stupních, který bude možné využít pro další evaluace rovných příležitostí.

Plán rovných příležitostí ČVUT byl vytvořen v rámci Pracovní skupiny HR Award a byl projednán Akademickým senátem ČVUT.

12 -12- 2024

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE  
**REKTORÁT**  
JUGOSLÁVSKÝCH PARTYZÁNŮ 1580/3  
160 00 PRAHA 6 – DEJVICE  
(7/3)



## 1. SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A SOUKROMÉHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÍ KULTURA

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Cílová skupina	Indikátor	Odpovědná osoba/gesce	Termín plnění	Průběh plnění
1.1 Etablovat ČVUT jako odpovědného zaměstnavatele, který vyznává princip transparentnosti, rovnosti a nediskriminace.	Aktualizovat Etický kodex ČVUT.	Bude aktualizován Etický kodex ČVUT a budou v něm jasně definovány formy nežádoucího chování (jako je šikana, obtěžování atp.) a specifikována pravidla pro řešení. Zároveň v něm budou stanovena pravidla pro chování zaměstnavatele směrem k zaměstnancům a zaměstnankyním.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT. Všichni studenti a studentky ČVUT.	Aktualizovaný Etický kodex ČVUT.	Rektor ČVUT ve spolupráci s pracovní skupinou HR Award.	12/2027	
	Každoroční zveřejnění zprávy o realizaci GEP ČVUT dle určených indikátorů.	Bude vyhotovena zpráva o realizaci GEP ČVUT, která bude reflektovat průběh naplňování specifických cílů v jednotlivých prioritních oblastech.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT. Všichni studenti a studentky ČVUT.	Zpráva o realizaci GEP ČVUT.	Tým pro revizi GEP (v rámci pracovní skupiny HR Award).	Každoročně.	

	Zřízení pozice koordinátora či koordinátorky a pracovní skupiny pro rovné příležitosti na ČVUT.	Zřízení pozic koordinátorky či koordinátora a členů a členek pracovní skupiny – dohromady s celkovým úvazkem 1,0. Hrazeno optimálně z projektových zdrojů.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT. Všichni studenti a studentky ČVUT.	Zřízená pozice koordinátora či koordinátorky a pracovní skupiny pro rovné příležitosti na ČVUT.	Rektor ČVUT.	12/2027	
	Ustavení pracovní skupiny pro rovné příležitosti jako poradního orgánu rektora ČVUT.	Ustavení pracovní skupiny pro rovné příležitosti jako poradního orgánu rektora ČVUT a její zakotvení v organizační struktuře ČVUT.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT. Všichni studenti a studentky ČVUT.	Ustavení pracovní skupiny a její zanesení do organizační struktury ČVUT.	Rektor ČVUT.	12/2027	
	Zajistit finanční zdroje pro plnění GEP ČVUT.	Zajistit finanční zdroje pro implementaci GEP ČVUT a personální zajištění agendy rovných příležitostí na ČVUT.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT. Všichni studenti a studentky ČVUT.	Disponibilní finanční zdroje pro implementaci GEP ČVUT a personální zajištění agendy rovných příležitostí na ČVUT.	Rektor ČVUT.	Průběžně, dle termínů plnění určených GEP.	
	Realizace auditu rovných příležitostí ČVUT.	Bude proveden audit rovných příležitostí ČVUT zahrnující analýzu dokumentů, dotazníkové šetření a fokusní	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT. Všichni studenti a studentky ČVUT.	Závěrečná zpráva auditu rovných příležitostí ČVUT.	Rektor ČVUT ve spolupráci s koordinátorem či koordinátorkou a pracovní skupinou pro rovné	12/2028	

		skupiny se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a studenty a studentkami napříč ČVUT.			příležitosti na ČVUT.		
Aplikace principů inkluzivního jazyka do PR komunikace, dokumentů a vnitřních předpisů ČVUT.		Proškolení PR oddělení ČVUT v používání inkluzivního jazyka.	PR oddělení ČVUT a jeho součástí.	Počet workshopů k používání inkluzivního jazyka.	Pracovní skupina HR Award.	12/2025	
		Vzdělávání v oblasti inkluzivního jazyka pro zájemce a zájemkyně z řad zaměstnanců a zaměstnankyň a studentek a studentů.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT. Všichni studenti a studentky ČVUT.	Počet workshopů k používání inkluzivního jazyka.	Pracovní skupina HR Award.	12/2025	
		Schválit metodiku genderově inkluzivního jazyka na ČVUT.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT. Všichni studenti a studentky ČVUT.	Schválená metodika genderově inkluzivního jazyka v češtině a angličtině na ČVUT. Metodika má být vodítkem pro ty, kteří budou chtít inkluzivní jazyk ve své komunikaci využívat.	Rektor ČVUT ve spolupráci s koordinátorem či koordinátorkou a pracovní skupinou pro rovné příležitosti na ČVUT.	06/2027	
		Aplikovat principy inkluzivního jazyka	Všichni zaměstnanci a	Počet publikovaných PR	PR oddělení ČVUT a jeho součástí.	Průběžně.	

		do PR komunikace a u příležitosti revize vnitřních předpisů a vytváření nových dokumentů.	zaměstnankyně ČVUT. Všichni studenti a studentky ČVUT.	textů, dokumentů a vnitřních předpisů ČVUT, v nichž je implementován inkluzivní jazyk.	Vedení ČVUT a jeho součástí, akademický senát ČVUT ve spolupráci s koordinátorem či koordinátorkou a pracovní skupinou pro rovné příležitosti na ČVUT.		
	Zajistit volně dostupné menstruační pomůcky.	Zajistit volně dostupné menstruační pomůcky na ČVUT, resp. na vytipovaných součástech ČVUT.	Menstruující osoby na ČVUT.	Počet zásobníků na menstruační pomůcky / míst, kde jsou disponibilní menstruační pomůcky na ČVUT.	Proděkani a proděkanky pro rozvoj. Kvestor ČVUT.	12/2027	
	Informovat o tématu rovných příležitostí a sociálního bezpečí na ČVUT.	Vytvořit záložku na webových stránkách ČVUT a propojit ji se stávající stránkou <a href="https://www.cvut.cz/plan-genderove-rovnosti">https://www.cvut.cz/plan-genderove-rovnosti</a> . Záložka bude poskytovat přehledné a ucelené informace o nabízené podpoře a pomoci ze strany ČVUT v oblastech rovných	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT. Všichni studenti a studentky ČVUT.	Realizace záložky na webu ČVUT.	Kancléřka ČVUT ve spolupráci s koordinátorem či koordinátorkou a pracovní skupinou pro rovné příležitosti na ČVUT a ombudsosobami na ČVUT.	12/2028	

		příležitostí a sociálního bezpečí.					
	Posilovat transparentnost v odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň ČVUT.	Pravidelně provádět analýzy rovného odměňování na jednotlivých součástech ČVUT a ČVUT jako celku (například audit rovného odměňování).	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT.	Provedené analýzy rovného odměňování na jednotlivých součástech ČVUT a ČVUT jako celku.	Kvestor a tajemníci a tajemnice jednotlivých součástí ČVUT ve spolupráci s personálními/zaměstnaneckými a mzdovými odděleními jednotlivých součástí.	První analýzy provést do 06/2027. Následně provádět analýzy pravidelně dle potřeby.	
		Vytvořit a přijmout Plán rovného odměňování pro ČVUT (PEP – Pay Equality Plan).	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT.	Plán rovného odměňování pro ČVUT (PEP – Pay Equality Plan).	Vedení ČVUT a jeho součástí.	12/2027	
1.2 Podporovat rovné příležitosti na ČVUT bez ohledu na pohlaví, věk, národnost, etnicitu, socioekonomický status nebo jakékoliv jiné individuální charakteristiky zaměstnanců a zaměstnankyň a	Realizovat osvětové a vzdělávací aktivity na podporu a rozvoj rovných příležitostí a diversity na ČVUT.	Osvětové a vzdělávací aktivity pro vyučující na ČVUT a zaměstnance a zaměstnankyně na studijních odděleních jednotlivých součástí ČVUT vedoucí ke kultivaci komunikace, prevenci stereotypů a	Vyučující na ČVUT, zaměstnankyně a zaměstnanci na studijních odděleních jednotlivých součástí ČVUT.	Počet osvětových a vzdělávacích aktivit.	Prorektorka pro bakalářské a magisterské studium, prorektor pro vědu, tvůrčí činnost a doktorské studium, prorektorka pro rozvoj a strategii ve spolupráci s koordinátorem či koordinátorkou a pracovní skupinou	Průběžně.	



v souladu s interními předpisy ČVUT.		předsudků z hlediska genderu, etnicity, specifických potřeb, rasy, národnosti, sexuality, socioekonomického znevýhodnění a dalších.			pro rovné příležitosti na ČVUT.		
		Zavést vzdělávací kurzy/aktivity na posilování interkulturních kompetencí pedagogických pracovníků a pracovníků (jak vyučovat ve smíšené skupině českých a zahraničních studentů a studentek, jak podporovat jejich vzájemnou spolupráci atp.).	Pedagogické pracovníce a pracovníci ČVUT, doktorandi a doktorandky na ČVUT.	Počet vzdělávacích kurzů/aktivit.	Prorektorka pro bakalářské a magisterské studium, prorektor pro vědu, tvůrčí činnost a doktorské studium.	Průběžně.	
		Zavést vzdělávací kurzy/aktivity na posilování kompetencí pracovníků a pracovníků ČVUT v komunikaci a spolupráci s kolegy,	Zaměstnankyně a zaměstnanci ČVUT napříč součástmi.	Počet vzdělávacích kurzů/aktivit.	Prorektorka pro rozvoj a strategie a vedení součástí ve spolupráci s ELSA a koordinátorem či koordinátorkou a pracovní skupinou pro rovné	Průběžně	

		kolegyněmi a studenty a studentkami se specifickými potřebami.			příležitosti na ČVUT.		
Zpřístupnit práci a studium na ČVUT osobám ze zahraničí.	Zajistit překlad důležitých textů a dokumentů do angličtiny: informační systémy, výběrová řízení, interní komunikace, vnitřní předpisy, orientační systémy, jídelníčky v menzách atp.	Zaměstnankyně a zaměstnanci ČVUT a studenti a studentky ČVUT cizí státní příslušnosti a uchazeči a uchazečky o studium a o zaměstnání na ČVUT cizí státní příslušnosti.	Počet a procento přeložených textů a dokumentů.	Prorektor pro zahraniční vztahy, proděkani a proděkanky pro zahraniční vztahy, pověřené osoby dalších součástí.	1/2027		
	Bude zřízena Welcome office: kontaktní místo zajišťující podporu a adaptaci lidí příjíždějících ze zahraničí, vč. poradenství / konzultací v oblastech: pracovně právních (např. i pomoc při zřízení účtu u české banky); zdravotní péče a sociálního zabezpečení; daňových povinností; víz a	Zaměstnankyně a zaměstnanci ČVUT a studenti a studentky ČVUT cizí státní příslušnosti a uchazeči a uchazečky o studium a o zaměstnání na ČVUT cizí státní příslušnosti.	Zřízení Welcome Office.	Prorektor pro zahraniční vztahy.	12/2026		

		povolání k pobytu; hledání ubytování a vzdělávacích institucí pro děti; dual career poradenství etc.					
		Webové stránky „Welcome Office“ s dostupnými informacemi ke studiu a zaměstnávání zahraničních studentů a studentek/pracujících (manuály k oblastem viz výše).	Zaměstnankyně a zaměstnanci ČVUT a studenti a studentky ČVUT cizí státní příslušnosti a uchazeči a uchazečky o studium a o zaměstnání na ČVUT cizí státní příslušnosti.	Zřízení webové stránky Welcome Office s manuály pro jednotlivé cílové skupiny.	Prorektor pro zahraniční vztahy.	12/2026	
		Podpůrný IT systém pro přijímání zahraničních pracovníků a pracovníc.	Zaměstnankyně a zaměstnanci ČVUT cizí státní příslušnosti a uchazeči a uchazečky o zaměstnání na ČVUT cizí státní příslušnosti.	Zavedení podpůrného systému pro zaměstnávání pracovníků a pracovníc ze zahraničí.	Kvestor ve spolupráci s Welcome centrem a součástmi	6/2026	
		Zavést každoroční kurzy češtiny zdarma pro zahraniční zaměstnance a zaměstnankyně na ČVUT. Ideálně dvousemestrální	Zaměstnankyně a zaměstnanci ČVUT cizí státní příslušnosti.	2 semestrální kurzy ročně.	Prorektorka pro rozvoj ve spolupráci s MÚVS.	12/2025	

		(začátečníci/pokročilí).					
	Zpřístupnit práci a studium na ČVUT znevýhodněným osobám.	Zajistit přístupnost budov pro osoby se specifickými potřebami a provádět další opatření v rámci přístupnosti (např. adaptovat orientační systémy v budovách).	Zaměstnankyně a zaměstnanci a studenti a studentky ČVUT se specifickými potřebami a uchazečky o zaměstnání / studium na ČVUT se specifickými potřebami.	Počet bezbariérově přístupných a jinak vhodně adaptovaných objektů ČVUT.	Vedení SÚZ ČVUT, kvestor ČVUT ve spolupráci s ELSA a tajemníky a tajemnicemi jednotlivých součástí ČVUT. Prorektorka pro výstavbu	Průběžně.	
<b>1.3</b> Budovat na ČVUT vztahy založené na vzájemné úctě, dbát se na vnitřní kulturu, solidaritu a partnerství.	Posilovat vzájemnou spolupráci mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a sounáležitost s ČVUT.	Aktivity a akce zaměřené na vzájemnou spolupráci a akce zpřístupňující prostředí na ČVUT osobám na mateřské/otcovské a rodičovské a rodinným příslušníkům zaměstnanců a zaměstnankyň (např. den otevřených dveří pro rodinné příslušníky a příslušnice).	Zaměstnankyně a zaměstnanci ČVUT, vč. osob tč. na mateřské/otcovské a rodičovské, rodinné příslušníky a příslušnice osob zaměstnaných na ČVUT.	Počet uspořádaných aktivit a akcí.	Koordinátor či koordinátorka a pracovní skupina pro rovné příležitosti na ČVUT.	Průběžně.	
	Posilovat vzájemnou spolupráci mezi vyučujícími a	Aktivity a akce zaměřené na vzájemnou spolupráci mezi	Vyučující a studenti a studentky na ČVUT.	Počet uspořádaných aktivit a akcí.	Prorektorka pro rozvoj a strategie ve spolupráci s koordinátorem či	Průběžně.	

	studenty a studentkami.	vyučujícími a studenty a studentkami pro upevňování akademické komunity (např. formou podpory sportovních, kulturních a relaxačních aktivit).			koordinátorkou a pracovní skupinou pro rovné příležitosti na ČVUT.		
1.4 Rozvinout podpůrné služby pro zaměstnance a zaměstnankyně a studenty a studentky na ČVUT s malými dětmi.	Zřízení dětské skupiny na ČVUT.	V rámci ČVUT vznikne dětská skupina pro pravidelné i nárazové hlídání dětí (o rozsahu min. 12 dětí pro děti od 1 roku výše).	Zaměstnankyně a zaměstnanci a studenti a studentky ČVUT pečující o malé děti.	1 dětská skupina o rozsahu min. 12 dětí.	Kvestor ČVUT	12/2026	
	Zřídit fond na podporu pečujících osob s malými dětmi, z něhož bude možné hradit občasné hlídání dětí.	Zřízení fondu finanční podpory pro akademické pracovníky a pracovnice / studenty a studentky s dětmi – na úhradu občasného hlídání dětí.	Zaměstnankyně a zaměstnanci a studenti a studentky ČVUT pečující o malé děti.	Počet finančně podpořených zaměstnanců a zaměstnankyň / studentů a studentek na ČVUT pečujících o malé děti.	Kvestor ČVUT	12/2027	
	Zřízení prostoru(ů) pro kojení a ohřátí dětské stravy na ČVUT.	Zřídit a zajistit provoz prostoru(ů) pro kojení a ohřátí	Zaměstnankyně a zaměstnanci a studenti a studentky ČVUT	Počet prostorů pro kojení a ohřátí dětské stravy.	Kvestor ČVUT, prorektorka pro výstavbu, prorektorka pro rozvoj a strategie.	12/2027	

		dětské stravy na ČVUT.	pečující o malé děti.				
Zřízení přebalovacích pultů na jednotlivých součástech ČVUT.	Instalovat přebalovací pulty na vhodná místa na jednotlivých součástech ČVUT.	Zaměstnankyně a zaměstnanci a studenti a studentky ČVUT pečující o malé děti.	Počet přebalovacích pultů.	Proděkani a proděkanky pro rozvoj ve spolupráci s tajemníky a tajemnicemi jednotlivých součástí	12/2026		
Zřízení „pracoven pro pečující osoby s dětmi“ na jednotlivých součástech ČVUT.	Zřídit pracovny vybavené tak, aby umožňovaly práci pečujícím osobám v přítomnosti dětí (tj. např. instalovat dětský koutek atp.).	Zaměstnankyně a zaměstnanci a studenti a studentky ČVUT pečující o malé děti.	Počet „pracoven pro pečující osoby s dětmi“.	Proděkani a proděkanky pro rozvoj	12/2027		
Rozšíření kapacity univerzitní školky ČVUT.	Rozšířit kapacitu univerzitní školky ČVUT min. o 20 míst.	Zaměstnankyně a zaměstnanci a studenti a studentky ČVUT pečující o malé děti.	20 nových míst v rámci univerzitní školky ČVUT.	Kvestor ČVUT ve spolupráci s vedením školky ČVUT.	12/2029		
Zavedení managementu mateřské/otcovské/rodičovské dovolené.	Systematizovat práci s osobami odcházejícími na MD/OD RD, nastavit proces odchodu, průběh a možnosti spolupráce a odborného vzdělávání během MD/RD/	Zaměstnankyně a zaměstnanci a studenti a studentky ČVUT pečující o malé děti.	Metodika managementu mateřské/otcovské dovolené.	Kancléřka ve spolupráci s koordinátorem či koordinátorkou a pracovní skupinou pro rovné příležitosti a personálními/zaměstnaneckými odděleními jednotlivých součástí.	12/2027		

		OD a usnadnit návratový proces pro akademické a neakademické pracovní pozice na ČVUT.					
1.5 Posílit dostupnost flexibilních forem práce/studia na ČVUT.	Zavádění flexibilních forem práce na místech, kde zatím nejsou dostupné a charakter náplně práce to umožňuje, vč. úpravy relevantních interních pravidel.	Zavádění možnosti pružné pracovní doby, práce z domova, zkrácených úvazků s eventualitou následného navyšování atd. vč. úpravy relevantních interních pravidel.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT.	Úprava relevantních interních pravidel.	Vedení jednotlivých součástí ČVUT.	12/2025	
	Zvýšení informovanosti zaměstnanců a zaměstnankyň o možnostech čerpání flexibilních forem práce.	Vedoucí pracovníci a pracovnice informují zaměstnance a zaměstnankyně o možnosti pružné pracovní doby, práce z domova, zkrácených úvazků s eventualitou následného navyšování atd. na místech, kde to charakter náplně práce umožňuje.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT.	Informovat o možnostech využívat flexibilních formy práce v rámci porad jednotlivých pracovišť ČVUT.	Vedení jednotlivých pracovišť ČVUT.	Každoročně.	
1.6 Podporovat mobilitu	Zvýšit dostupnost pracovních výjezdů do	Zřízení fondu finanční podpory pro akademické	Zaměstnankyně a zaměstnanci a doktorandy a	Fond finanční podpory pro akademické	Kvestor ČVUT.	12/2027	

zaměstnanců a zaměstnankyň a doktorandů a doktorandek s dětmi a/nebo závislými osobami.	zahraničí pro zaměstnance a zaměstnankyň a doktorandů a doktorandek s dětmi a/nebo závislými osobami.	pracovníky a pracovnice a doktorandi a doktorandky s dětmi a/nebo závislými osobami – na výdaje spojené s životními a cestovními náklady rodinných příslušníků a příslušnic. Nastavit formální pravidla pro poskytování této podpory pro celé ČVUT jednotně.	doktorandky ČVUT pečující o malé děti a/nebo závislé osoby.	pracovníky a pracovnice a doktorandy a doktorandky s dětmi a/nebo závislými osobami.			
1.7 Podporovat pečující osoby v akademické práci a možnostech kariérního růstu.	Zajistit možnost čerpání placeného tvůrčího volna (nad zákonný rámec 7 let) na přípravu a dokončení habilitace pro akademické pracovníky a pracovnice, kteří jsou zároveň primárními pečujícími o děti a/nebo závislé osoby.	Zajistit možnost čerpání placeného tvůrčího volna (nad zákonný rámec 7 let) na přípravu a dokončení habilitace s cílem eliminovat potenciální znevýhodnění souvisejícího s péčí o děti a/nebo jiné závislé osoby.	Zaměstnankyň a zaměstnanci na ČVUT pečující o děti a/nebo závislé osoby.	Ukotvení možnosti čerpání placeného tvůrčího volna (nad zákonný rámec 7 let) v Kariérním řádu ČVUT na přípravu a dokončení habilitace pro akademické pracovníky a pracovnice, kteří jsou zároveň primárními pečujícími o děti a/nebo závislé osoby.	Rektor ČVUT.	12/2028	



## 2. GENDEROVÁ VYROVNANOST VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Cílová skupina	Indikátor	Odpovědná osoba/gesce	Termín plnění	Průběh plnění
2.1 Zavést systematický monitoring a reporting zastoupení zaměstnanců a zaměstnankyň na ČVUT dle pohlaví a s ohledem na rovné příležitosti.	Zavedení systematického monitoringu s ohledem na gender a rovné příležitosti na jednotlivých součástech ČVUT.	Zavést pravidelný a metodicky sjednocený sběr dat, vyhodnocování a zveřejňování statistik zaměstnanců a zaměstnankyň dle pohlaví napříč horizontální a vertikální strukturou jednotlivých součástí ČVUT a statistik žen a mužů dle dosažených akademických hodnot.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyň ČVUT.	Každoroční zveřejnění výsledků monitoringu ve výročních zprávách součástí ČVUT.	Vedení ČVUT a jeho součástí.	Každoročně.	
2.2 Podporovat vyrovnané zastoupení v rozhodovacích pozicích ČVUT.	Zajistit podporu dalšího vzdělávání v manažerských a personalistických kompetencích pro zájemce a zájemkyně z řad akademických	Finanční podpora dalšího vzdělávání v manažerských a personalistických kompetencích a komunikačních dovednostech vč.	Akademičtí pracovníci a pracovnice ČVUT.	Počet finančně podpořených školení a dalších vzdělávacích aktivit.	Kvestor ČVUT.	Průběžně.	

	pracovníků a pracovníků ČVUT.	dávání zpětné vazby.					
	Zvýšit počet představitelů a představitelk podreprezentovaných skupin v rozhodovacích a poradních orgánech ČVUT – tak, aby byla snížena genderová nerovnováha a zajištěna různorodost z hlediska věku, příp. dalších relevantních hledisek.	Zvýšit počet představitelů a představitelk podreprezentovaných skupin v rozhodovacích a poradních orgánech ČVUT (např. ve Vědecké radě ČVUT, Vědeckých radách jednotlivých součástí, Radě pro vnitřní hodnocení ČVUT, habilitačních a jmenovacích komisích, Etické komisi, Disciplinární komisi atp.)	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT.	Počet rozhodovacích a poradních orgánů s vyváženějším obsazením.	Vedení ČVUT a jeho součástí.	Průběžně.	

### 3. GENDEROVÁ ROVNOST V NÁBORU A KARIÉRNÍM RŮSTU

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Cílová skupina	Indikátor	Odpovědná osoba/gesce	Termín plnění	Průběh plnění
3.1 Zajistit rozvoj a rozšíření agendy personálních	Proškolení stávajících zaměstnanců a zaměstnankyň na personálních/zam	Proškolení stávajících zaměstnanců a zaměstnankyň na personálních/zam	Zaměstnankyně a zaměstnanci personálních/zaměstnaneckých oddělení ČVUT.	Počet školení.	Koordinátor či koordinátorka a pracovní skupina pro rovné	06/2027	

oddělení ČVUT o oblast rovných příležitostí.	ěstnaneckých odděleních jednotlivých součástí ČVUT v oblasti rovných příležitostí.	ěstnaneckých odděleních jednotlivých součástí ČVUT v oblasti rovných příležitostí v náboru, kariérním a profesním růstu.			příležitosti na ČVUT.		
	Rozšíření zaměstnaneckého oddělení rektorátu ČVUT o experta či expertku na diverzitu a rovné příležitosti.	Rozšíření zaměstnaneckého oddělení rektorátu ČVUT o experta či expertku na diverzitu a rovné příležitosti s úvazkem 0,5.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT.	Zřízení pozice experta a expertky na diverzitu a rovné příležitosti s úvazkem 0,5. Hrazeno optimálně z projektových zdrojů.	Kvestor ČVUT.	06/2027	
3.2 Zajistit genderově vyváženější proces náboru nových zaměstnanců a zaměstnankyň.	Zajistit genderově vyváženější zastoupení osob v komisích pro výběrová řízení.	Při přípravách výběrových řízení na jednotlivých součástech ČVUT bude zohledněn požadavek na vyváženější zastoupení osob různého genderu v komisích pro výběrová řízení.	Uchazeči a uchazečky o zaměstnání na ČVUT.	Podíl komisí pro výběrová řízení s vyváženějším zastoupením osob různého genderu.	Vedení jednotlivých součástí ČVUT.	Průběžně	
3.3 Zajistit ustálenou formu onboarding procesu.	Zavést ustálenou formu onboarding procesu a zajistit podporu při změně rolí.	Zavést ustálenou formu onboarding procesu (tj. procesu adaptace nových zaměstnanců a zaměstnankyň,	Noví zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT.	Průvodce usnadňující onboarding na jednotlivých součástech ČVUT.	Vedení jednotlivých součástí ČVUT ve spolupráci s Pracovní skupinou HR Award.	12/2026	

		<p>který má usnadnit jejich začlenění do pracovního chodu) a zavést podporu při změně rolí – například když se student či studentka stává zaměstnancem či zaměstnankyní.</p>					
<p><b>3.4</b> Podporovat profesní rozvoj neakademických pracovníků a pracovnic ČVUT.</p>	<p>Zajistit podporu dalšího vzdělávání v oboru pro neakademické pracovníky a pracovnice ČVUT.</p>	<p>Finanční podpora dalšího vzdělávání v oboru pro neakademické pracovníky a pracovnice – např. prostřednictvím stáží v zahraničí, školení v posilování manažerských a personalistických dovedností atp. Organizovat tyto formy vzdělávání tak, aby byly dostupné i osobám zaměstnaným na zkrácený úvazek, osobám se znevýhodněním či osobám pečující o děti a/nebo závislou osobu.</p>	<p>Neakademičtí pracovníci a pracovnice ČVUT.</p>	<p>Počet finančně podpořených školení a dalších vzdělávacích aktivit.</p>	<p>Kvestor ČVUT / Prorektorka pro rozvoj a strategie.</p>	<p>Průběžně.</p>	

<p><b>3.5</b> Podporovat profesní rozvoj akademických pracovníků a pracovníků ČVUT.</p>	<p>Zajistit podporu dalšího vzdělávání v pedagogických kompetencích pro zájemce a zájemkyně z řad akademických pracovníků a pracovníků ČVUT.</p>	<p>Finanční podpora dalšího vzdělávání v pedagogických kompetencích a komunikačních dovednostech vč. dávání zpětné vazby, posilování motivace, rozvíjení kritické reflexe a multidisciplinárních o uvažování u studentů a studentek.</p>	<p>Akademičtí pracovníci a pracovníce ČVUT.</p>	<p>Počet finančně podpořených školení a dalších vzdělávacích aktivit.</p>	<p>Prorektorka pro bakalářské a magisterské studium.</p>	<p>Průběžně.</p>	
<p><b>3.6</b> Posílení rovných příležitostí v kariérním růstu.</p>	<p>Zahrnout téma rovných příležitostí do diskusí o úpravě doporučených hledisek hodnocení pro habilitační a jmenovací řízení.</p>	<p>Diskuse nad tématy rovných příležitostí v souvislosti s doporučenými hledisky hodnocení pro habilitační a jmenovací řízení.</p>	<p>Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT.</p>	<p>Aktualizovaný Řád habilitačních a jmenovacích řízení</p>	<p>Prorektor pro vědu, tvůrčí činnost a doktorské studium ve spolupráci s AS ČVUT.</p>	<p>12/2027</p>	
	<p>Zavedení mentoringového programu pro začínající akademické a vědecké pracovníce a pracovníky ČVUT.</p>	<p>Vytvoření koncepce mentoringového programu a její implementace.</p>	<p>Začínající akademické a vědecké pracovníce ČVUT.</p>	<p>Vytvořená koncepce mentoringového programu a počet osob zapojených do programu.</p>	<p>Vedení jednotlivých součástí ČVUT ve spolupráci s Pracovní skupinou HR Award.</p>	<p>12/2027</p>	
	<p>Zajistit dostupnost čerpání tvůrčího volna (v rámci zákonného rámce</p>	<p>Vedení jednotlivých součástí zajistí nastavení systému</p>	<p>Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT se</p>	<p>Nastavené systémy na jednotlivých součástech.</p>	<p>Vedení jednotlivých součástí ČVUT.</p>	<p>12/2027</p>	

	7 let) na jednotlivých pracovištích ČVUT.	zastupitelnosti za účelem čerpání tvůrčího volna, který bude ukotven v interních směrnících jednotlivých součástí. Dále zajistí čerpání tvůrčího volna finančně, např. formou Fondu budoucnosti.	zákonným nárokem na čerpání tvůrčího volna.				
	Systematizace a monitoring kvality pravidelného hodnocení.	Vedení jednotlivých součástí zajistí zavedení pravidelných každoročních hodnotících rozhovorů, které poskytnou zpětnou vazbu k plnění pracovních povinností a k vzájemné spolupráci mezi podřízenou a nadřízenou osobou. Hodnotící rozhovor bude zahrnovat i rovinu kariérního/profesionálního rozvoje.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT.	Systémové zavedení pravidelných každoročních hodnotících rozhovorů na jednotlivých součástech.	Vedení jednotlivých součástí ČVUT ve spolupráci s Pracovní skupinou HR Award.	12/2025	

3.7 Snížit riziko znevýhodnění z hlediska věku a zohledňovat životní fáze zaměstnanců a zaměstnankyň a jejich měnící se potřeby a kapacity v průběhu stárnutí.	Vytvořit koncepci age managementu.	Vypracování koncepce pro age management vč. koncepce důstojného odchodu ze zaměstnání.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT.	Koncepce age managementu vč. koncepce důstojného odchodu ze zaměstnání.	Kvestor ČVUT ve spolupráci s koordinátorem či koordinátorkou a pracovní skupinou pro rovné příležitosti na ČVUT.	12/2028	
---	------------------------------------	--	---	---	--	---------	--

#### 4. INTEGRACE GENDEROVÉ DIMENZE A DIVERZITY DO VÝZKUMU A VYUČOVACÍCH OBSAHŮ

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Cílová skupina	Indikátor	Odpovědná osoba/gesce	Termín plnění	Průběh plnění
4.1 Posílit povědomí o začleňování genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky.	Zvýšit povědomí o začleňování genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky. Posílit informovanost o integraci poznatků o vlivu pohlaví (biologické faktory) a genderu (socio-kulturní faktory) do akademické praxe.	Realizace vzdělávacích akcí (např. ve spolupráci NKC gender a věda) s cílem integrace poznatků o vlivu pohlaví a genderu do výzkumu a výuky.	Akademičtí pracovníci a pracovníce, studenti a studentky doktorského stupně studia a vědecko-výzkumní pracovníci a pracovníce ČVUT.	Počet realizovaných vzdělávacích akcí.	Prorektor pro vědu, tvůrčí činnost a doktorské studium, případně proděkani a proděkanky pro vědu a výzkum na jednotlivých součástech ČVUT.	12/2027	

4.2 Pozitivně motivovat zavádění genderové dimenze do obsahu výzkumu.	Zavedení ocenění za excelentní aplikaci genderové dimenze do výzkumu.	Ocenění bude udíleno na celouniverzitní úrovni s cílem podpořit excelentní výsledky výzkumů zohledňujících genderové aspekty.	Akademičtí pracovníci a pracovníce, studenti a studentky doktorského stupně studia a vědecko-výzkumní pracovníci a pracovníce ČVUT.	Počet udělených ocenění.	Prorektor pro vědu, tvůrčí činnost a doktorské studium.	Každoročně od r. 2027.	
	Začlenění sledování genderové dimenze do pravidel interních grantových soutěží s ohledem na relevanci výzkumných témat.	V pravidlech interních grantových soutěží ČVUT bude v relevantních momentech zohledněna rovina genderové dimenze výzkumu.	Akademičtí pracovníci a pracovníce, studenti a studentky doktorského stupně studia a vědecko-výzkumní pracovníci a pracovníce ČVUT.	Úprava pravidel interních grantových soutěží ČVUT.	Prorektor pro vědu, tvůrčí činnost a doktorské studium.	12/2027.	

## 5. PREVENCE GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉHO NÁSILÍ, SOCIÁLNÍ BEZPEČNOST

Specifický cíl	Opatření	Popis opatření	Cílová skupina	Indikátor	Odpovědná osoba/gesce	Termín plnění	Průběh plnění
5.1 Posílit institucionální zajištění sociálního bezpečí na ČVUT.	Zavést roli ombudsovy na celouniverzitní úrovni, případně na jednotlivých součástech ČVUT.	Zavést roli ombudsovy na celouniverzitní úrovni, případně na jednotlivých součástech ČVUT.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně a studenti a studentky ČVUT.	Počet ombudsovb na ČVUT a jeho součástech.	Vedení ČVUT a jeho jednotlivých součástí.	12/2026	



	Nastavit související procesy pro nahlášení neetického jednání (rozšíření Ochrany oznamovatelů).	Nastavit související procesy pro nahlášení neetického jednání (rozšíření Ochrany oznamovatelů). Informovat zaměstnané o způsobu, jak bezpečně nahlásit neetické jednání.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně a studenti a studentky ČVUT.	Počet nových či upravených interních dokumentů.	Vedení ČVUT a jeho jednotlivých součástí.	12/2026	
	Posilovat kompetence zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti psychosociální podpory studentů a studentek, v krizových situacích a při práci se studenty a studentkami se specifickými potřebami.	Nabídka školení a workshopů poskytování psychosociální podpory, krizové intervence a práce se studenty a studentkami se specifickými potřebami.	Pedagogičtí pracovníci a pracovnice ČVUT a zaměstnankyně a zaměstnanci studijních oddělení jednotlivých součástí.	Počet realizovaných školení/workshopů.	Prorektorka pro bakalářské a magisterské studium ČVUT ve spolupráci s CIPS a ELSA.	Průběžně.	
	Posilovat interpersonální a komunikační dovednosti zaměstnanců a zaměstnankyň ČVUT.	Nabídka školení a workshopů na podporu optimální komunikace na pracovišti.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT.	Počet realizovaných školení/workshopů.	Prorektorka pro rozvoj a strategie, prorektorka pro bakalářské a magisterské studium ČVUT ve spolupráci s CIPS.	Průběžně.	
5.2 Mapovat zkušenosti a	Provádět pravidelné analýzy pracovního	Provádět pravidelné analýzy zkušeností a	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně a	Počet provedených analýz.	Ombudsovy jednotlivých součástí ČVUT ve	Jednou za dva roky.	

potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň a studentů a studentek v oblasti sociálního bezpečí a duševního zdraví.	prostředí z hlediska sociálního bezpečí a duševního zdraví zaměstnanců a zaměstnankyň a studentů a studentek.	potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň a studentů a studentek pomocí sociologických metod jako je dotazníkové šetření, fokusní skupiny, hloubkové rozhovory atp.	studenti a studentky ČVUT.		spolupráci s CIPS, koordinátorem či koordinátorkou a pracovní skupinou pro rovné příležitosti		
5.3 Rozvíjet péči o well-being zaměstnanců a zaměstnankyň a studentů a studentek.	Rozvíjet psychologické poradenství a vytvořit nabídku seminářů pro zaměstnance a zaměstnankyně a studenty a studentky.	Rozšířit kapacitu psychologického poradenství pro zaměstnance a zaměstnankyně a studenty a studentky, vyspecifikovat témata pro poradenství, průběžně komunikovat nabídku. Vytvořit nabídku seminářů na téma well-being, prevence přetížení a posilování sociálního bezpečí.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně a studenti a studentky ČVUT.	Počet konzultací, počet seminářů.	Prorektorka pro bakalářské a magisterské studium ČVUT ve spolupráci s CIPS.	Průběžně.	
5.4 Získat povědomí o důvodech odchodu	Zavést výstupní pohovory. Ve vhodných případech navázat	Zavést výstupní pohovory, které budou mapovat možnost výskytu	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně ČVUT.	Počet výstupních pohovorů na jednotlivých součástech.	Personální/zaměstnanecká oddělení ČVUT a	Průběžně.	

zaměstnanců a zaměstnankyň.	komunikaci s neúspěšnými účastníky a účastnicemi výběrových řízení – s cílem získat zpětnou vazbu.	negativních jevů na pracovišti (např. šikana, obtěžování a jiné formy nevhodného chování).			jednotlivých součástí.		
5.5 Vytvářet bezpečné pracovní a studijní prostředí a zavádět preventivní opatření pro předcházení nežádoucímu chování na pracovišti.	Zvyšování povědomí zaměstnanců a zaměstnankyň a studentů a studentek o formách šikany a jiných formách zneužívání moci – a o možnostech jejich řešení.	Školení, workshopy a informační kampaně zaměřené na šikany, zneužívání moci a formy řešení.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně a studenti a studentky ČVUT.	Počet realizovaných školení/workshopů či informačních kampaní.	Ombudsosoby na jednotlivých součástech ČVUT / koordinátor či koordinátorka a pracovní skupina pro rovné příležitosti na ČVUT.	Průběžně.	
	Zvyšování povědomí zaměstnanců a zaměstnankyň a studentek a studentů o formách obtěžování – a o možnostech, jak se mu bránit.	Školení, workshopy a informační kampaně zaměřené na obtěžování a možnosti řešení situace.	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně a studenti a studentky ČVUT.	Počet realizovaných školení/workshopů či informačních kampaní.	Ombudsosoby na jednotlivých součástech ČVUT / koordinátor či koordinátorka a pracovní skupina pro rovné příležitosti na ČVUT.	Průběžně.	
	Zajistit dostupnost expertního právního poradenství v oblasti genderově podmíněného	Zřízení fondu finanční podpory na úhradu expertního právního poradenství v oblasti	Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně a studenti a studentky ČVUT.	Fond finanční podpory na úhradu expertního právního poradenství v oblasti genderově	Rektor ČVUT.	06/2028	

	násilí, šikany a jiných forem zneužívání moci.	genderově podmíněného násilí, šikany a jiných forem zneužívání moci.		podmíněného násilí, šikany a jiných forem zneužívání moci.			
--	--	--	--	--	--	--	--