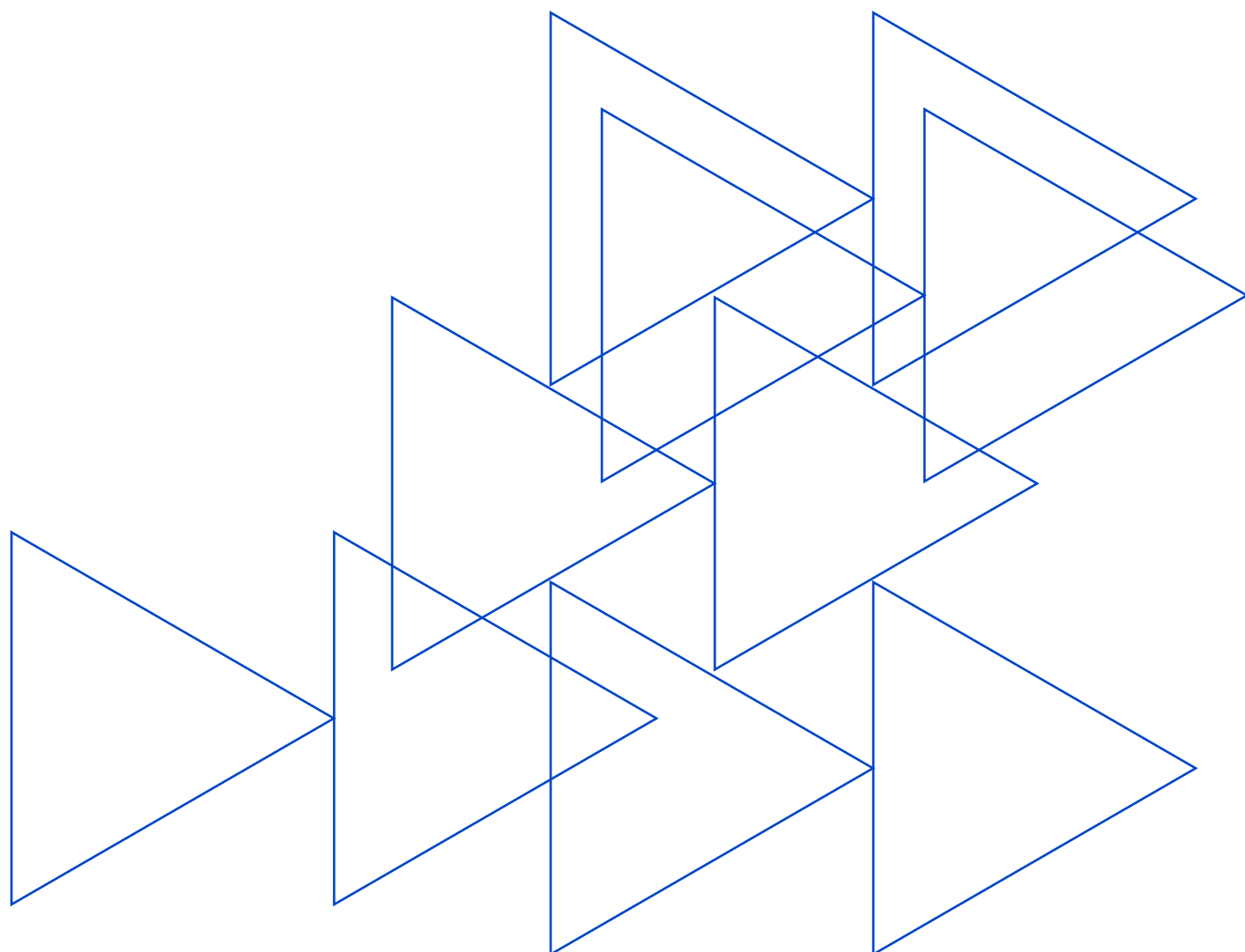


2025

2027

Plán rovných příležitostí Západočeské univerzity v Plzni





Obsah

PREAMBULE	5
CÍLE PLÁNU	6
ÚČELOVÉ ZDROJE	8
VZDĚLÁVÁNÍ A BUDOVÁNÍ KAPACIT	8
SBĚR A MONITORING DAT	9
1. Prioritní oblast sladčování pracovního a soukromého života a organizační kultura	10
2. Prioritní oblast genderová vyrovnanost ve vedení a rozhodování	12
3. Prioritní oblast genderová rovnost v náboru a kariérním růstu	14
4. Prioritní oblast integrace genderové dimenze a diverzity do výzkumu a vyučovacích obsahů	16
5. Prioritní oblast prevence genderově podmíněného násilí, sociální bezpečí	18



Preamble

Západočeská univerzita v Plzni (ZČU) usiluje o vytváření prostředí, které reflektuje hodnoty otevřenosti, spravedlnosti a respektu k rozmanitosti. Rovné příležitosti a genderová rovnost jsou základními předpoklady kvalitního vzdělávání, inovativního výzkumu i spravedlivých pracovních podmínek. Univerzita vnímá podporu těchto hodnot jako svou odpovědnost vůči současné i budoucí akademické komunitě, a proto se soustředí na implementaci konkrétních opatření, která umožní rozvoj potenciálu všech studujících, zaměstnankyň a zaměstnanců.

Plán rovných příležitostí 2025-2027 (dále také jen „plán“) představuje systematický rámec pro rozvoj inkluzivních přístupů ve všech oblastech univerzitního života. Jeho cílem je zajistit transparentní a spravedlivé podmínky pro profesní růst, přístup ke vzdělání a rozhodovacím procesům bez ohledu na gender, věk, národnost, kulturní či sociální zázemí. Důraz je kladen na vytváření respektujícího prostředí, podporu diversity, prevenci diskriminace a posilování sociálního bezpečí.

V rámci svého přístupu ZČU propojuje vzdělávací a výzkumné aktivity s praktickými opatřeními, která se zaměřují na rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, kariérní postup bez neformálních bariér a rovné zastoupení žen a mužů na všech úrovních akademické a organizační struktury. Podpora genderové rovnosti není vnímána jako izolované téma, ale jako součást širší strategie, která směřuje k posilování odpovědného a inovativního univerzitního prostředí.

Plán je koncipován jako dlouhodobý závazek, který se dynamicky přizpůsobuje potřebám akademické obce a reflektuje aktuální výzvy v oblasti rovnosti příležitostí. Jeho implementace je postavena na soustavném monitoringu, vzdělávacích aktivitách a zapojení všech úrovní univerzitního řízení. ZČU tak systematicky buduje institucionální kulturu založenou na rovnosti, respektu a profesionální integritě, která přispívá k rozvoji kvalitní akademické sféry otevřené všem.

Cíle plánu

Cílem plánu je podpořit respektující a vstřícné prostředí pro všechny, kdo potřebují sladit pracovní a osobní život, pro odstranění bariér, které mohou negativně ovlivňovat akademický či profesní postup, a pro podporu návratu po kariérních přestávkách. Plán se dále zaměřuje na zlepšení podmínek pro kariérní růst zahraničních vědkyň a vědců a na vytváření transparentních etických pravidel a mechanismů pro řešení problematických situací.

Plán podporuje otevřené a rovné zacházení vůči všem bez rozdílu věku, pohlaví, genderové identity či sexuální orientace, kultury, náboženského vyznání či politického přesvědčení. Plán napomáhá utvářet univerzitu, kde se každý cítí respektován a bezpečně. Univerzitu založenou na demokratických hodnotách a principech rovného přístupu.

Plán rovných příležitostí 2025–2027 Západočeské univerzity v Plzni navazuje na předchozí aktivity v oblasti genderové rovnosti a sociálního bezpečí. Vychází z genderového reauditů, který proběhl od září 2024 do února 2025, navazujícího na genderový audit z roku 2021 a zaměřujícího se na rovné příležitosti v akademickém prostředí – od kariérního růstu a zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích až po diverzitu pracovních týmů a prevenci negativních jevů na pracovišti. Reaudit zahrnoval revizi a vyhodnocení aktuálních vnitřních předpisů ZČU i jednotlivých součástí, rozhovory individuální i prostřednictvím fokusních skupin se studujícími a zaměstnanými osobami ZČU a analýzu dostupných statistických údajů, které univerzita dlouhodobě sleduje. Výsledky a zjištění tohoto reauditů napomohly navrhnout aktivity a opatření, v nichž lze dále rozvíjet rovné příležitosti a posílit inkluzivní akademické prostředí.

Plán, který byl vytvořen pracovní skupinou Sociální bezpečí ve spolupráci s koordinátorem sociálního bezpečí ZČU, střednědobě i dlouhodobě rozvíjí strategická opatření v pěti zásadních oblastech. Patří mezi ně sladování pracovního a osobního života, vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedoucích a rozhodovacích pozicích, genderová rovnost v náboru a kariérním růstu, začlenění genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů a posílení sociálního bezpečí, prevence diskriminace a sexualizovaného obtěžování a násilí.

Plán představuje aktivity a opatření s termíny plnění do 2Q/2027, druhá polovina roku 2027 bude věnována vyhodnocení a reauditů celého plánu a přípravám plánu rovných příležitostí na další období. Plán rovných příležitostí 2025–2027 byl schválen vedením univerzity a následně zveřejněn na webu ZČU v české i anglické verzi.



Účelové zdroje

Příprava, implementace i evaluace Plánu rovných příležitostí 2025-2027 jsou pod kontrolou koordinátora sociálního bezpečí ZČU a pracovní skupiny Sociální bezpečí ve spolupráci, v níž jsou zastoupeny všechny součásti ZČU. Koordinátor sociálního bezpečí a jeho tým jsou vybaveni odpovídajícími pravomocemi i finančními kapacitami nezbytnými pro úspěšnou implementaci všech aktivit a opatření.

Vzdělávání a budování kapacit

ZČU se zavazuje zajistit pro své zaměstnance a zaměstnankyně i studující sérii školení a dalších vzdělávacích aktivit z oblasti genderové dimenze vědy, výzkumu, inovací a vzdělávání i aktivit podporujících bezpečné a příjemné prostředí. Konkrétní typy školení a vzdělávacích aktivit jsou uvedeny v rámci jednotlivých aktivit a opatření níže. Navržení systému školení a jeho realizace budou v gesci koordinátora sociálního bezpečí a Odboru celoživotního a distančního vzdělávání.

Sběr a monitoring dat

Pravidelné sledování a analýza dat umožňuje univerzitě efektivně vyhodnocovat dopad, a tím systematicky rozvíjet opatření na podporu rovných příležitostí v akademickém i pracovním prostředí. Důsledné monitorování genderových statistik poskytuje univerzitě podklady pro efektivní rozhodování a nastavování strategických opatření v oblasti genderové rovnosti a inkluze.

Mezi hlavní oblasti monitoringu patří kariérní postup zaměstnankyň a zaměstnanců, a to jak z hlediska akademických hodností, tak jejich zastoupení ve vedoucích a rozhodovacích pozicích. Univerzita pravidelně zpracovává genderově členěné statistiky, které mapují rozložení pracovních pozic na úrovni kateder, center, fakult a celé univerzity. Tyto statistiky zahrnují také technickohospodářské a manuální pozice, přičemž je sledována genderová struktura v rámci různých úrovní řízení. Součástí pravidelného monitoringu je rovněž zastoupení žen a mužů ve vedení akademických pracovišť – včetně funkcí jako vedoucí, proděkanka/proděkan, děkanka/děkan, prorektorka/prorektor, kvestorka/kvestor a rektorka/rektor.

Pozornost je věnována i sledování úspěšnosti habilitačních řízení a jejich genderových aspektů a analýze zastoupení žen a mužů v univerzitních rozhodovacích orgánech, jako jsou akademický senát, vědecká rada, rada pro vnitřní hodnocení a etická komise, stejně jako v orgánech jednotlivých fakult.

Zvláštní důraz je kladen na sledování genderové struktury studujících, a to nejen při přijímacím řízení do jednotlivých studijních programů, ale i v průběhu jejich studia, včetně úspěšnosti jeho dokončení. Pravidelné vyhodnocování zpětné vazby od studujících, mapující jejich úspěšnost a spokojenost při studiu je opět nahlíženo prismatickým genderem, čímž se daří popisovat a navigovat nevědomá zkreslení a rozdílný přístup k studentům a studentkám v pedagogické praxi.

Vyhodnocování těchto dat slouží jako základ pro další rozvoj opatření v oblasti genderové rovnosti a přispívá k systematickému posilování spravedlivého a inkluzivního akademického prostředí.

1. Prioritní oblast sladování pracovního a soukromého života a organizační kultura

Číslo	Opatření	Aktivita	Cíl	Odpovědnost	Termín	Indikátor
1.1	Vytvořit koncepci pro oblast sladování pracovního a osobního života	Vytvoření koncepce péče o zaměstnané, obsahující např. témata flexibilní formy práce, age managementu, exit interview, onboard aktivit aj.	Vytvořit funkční koncepci sladování pracovního a osobního života, a vyjádřit tak tématu podporu na úrovni univerzity	Kvestorka/ OHR	2Q/2026	Vytvořený interní dokument, semináře, workshopy
1.2	Nastavit adaptační procesy pro snadné zaškolení na danou pozici, včetně návratů z mateřské a rodičovské dovolené	Vytvoření komunikačního schématu pro adaptační proces s přihlédnutím na specifika jednotlivých pozic	Nastavit návratový proces po MD/ RD v podmínkách různých pracovních pozic na univerzitě (AP/VVP/THP/ dělnické pozice)	Kvestorka/ OHR	2Q/2026	Funkční proces
1.3	Zohlednit kariérní přestávku rodičů / pečujících osob při hodnocení kariérního růstu	Díličí specifikace daného bodu v Kariérním řádu ZČU s využitím avizované novely Zákoníku práce (souběžný pracovní poměr)	Kariérní přestávka z důvodu péče (MD/ OD/ RD či flexibilní formy úvazku spojené s péčí) nemá negativní dopad na hodnocení kariérního rozvoje zaměstnankyň a zaměstnanců	PR-V Kvestorka/ OHR KR / Koordinátor sociálního bezpečí	2Q/2027	Upravený Kariérní řád
		Podpora zaměstnaných na kariérní přestávce	Zachovat kontakt s výzkumem a jeho aktuálními trendy	PR-V PR-P/CŽV KR / Koordinátor sociálního bezpečí	2Q/2026	Nabídka školení
		Podpora možnosti využití návratových grantů	Umožnit snadnější zapojení osob do výzkumné činnosti po kariérní přestávce	PR-V/PC	2Q/2026	Vytvořený systém návratových grantů
1.4	Vyhledávat vhodná grantová schémata	Evidování grantů a možností finanční podpory pro zaměstnankyně a zaměstnance na kariérní přestávce Informování o daných možnostech	Odstraňovat negativní efekty kariérní přestávky z důvodu rodičovství, podpořit kariérní růst pečujících osob, především žen	PR-V/PC	1Q/2026 1Q/2027 2Q/2027	Počet zveřejněných informací na různých komunikačních kanálech (intranet, web aj.)
1.5	Rozvíjet podpůrné služby péče o děti zaměstnaných	Rozvíjení stávajících služeb (hlídací skupina) a vytváření služeb nových (přebalovací pulty aj.)	Poskytnout zaměstnaným s pečovatelskými závazky o děti služby usnadňující sladění péče o děti a zaměstnání	Kvestorka/ OHR	2Q/2027	Počet nových podpůrných služeb

Číslo	Opatření	Aktivita	Cíl	Odpovědnost	Termín	Indikátor
1.6	Podporovat nízkoprahové poradenství pro zaměstnané i studující	Poskytování služeb v oblasti psychologického poradenství v souvislosti s podporou duševního zdraví (semináře, workshopy, individuální konzultace, event. výzkumné šetření aj.)	Předejít syndromu vyhoření u studujících	PR-P/STUD-IPC	1Q/2026 1Q/2027 2Q/2027	Počet konzultací Vytvořené informační schéma Počet seminářů, workshopů
		Doporučení externích služeb Vytvoření informačního schématu Vzdělávání vedoucích pracovníků	Předejít syndromu vyhoření u zaměstnaných	Kvestorka/ OHR KR / Koordinátor sociálního bezpečí	1Q/2026	Počet externích i interních konzultací Vytvořené informační schéma Počet seminářů, workshopů
1.7	Provést audit doktorského studia na ZČU	Respektování výsledků provedených auditů na součástech, které mají akreditované doktorské studium	Snížit neúspěšnost doktorandů, posílit sounáležitost s univerzitou	PR-V	1Q/2026	Auditní zprávy
1.8	Standardizovat pravidla péče o doktorandy ze strany školitelů i součástí	Informování o daných pravidlech a možnostech a využívání výzkumné infrastruktury	Snížit neúspěšnost doktorandů a genderové nerovnosti v zapojení a v přístupu k informacím	PR-V	2Q/2026	Vytvořené standardy
1.9	Zavést pravidelnou evaluaci průběhu doktorských studií	Pravidelně realizovat šetření založené na zpětné vazbě od studujících doktorských studií	Vyhodnocovat a zvyšovat kvalitu doktorských studií na ZČU	PR-V PR-R PR-P Kvestorka/ CIV	2Q/2027	Data a výzkumná zpráva

2. Prioritní oblast genderová vyrovnanost ve vedení a rozhodování

Číslo	Opatření	Aktivita	Cíl	Odpovědnost	Termín	Indikátor
2.1	Institucionálně ukotvit politiku rovných příležitostí v dokumentech formulujících hlavní hodnoty ZČU	Ukotvení politiky rovných příležitostí v dokumentech formulujících hlavní hodnoty ZČU	Přihlásit se jako univerzita k principům rovných příležitostí pro všechny členy a členky akademické obce	PRV-R	1Q/2026	Politika a principy rovných příležitostí jsou součástí Strategického záměru 2026+
2.2	Systematicky monitorovat a reportovat s ohledem na gender a rovné příležitosti	Příprava každoročních zpráv „Genderový monitoring“	Vykazovat genderové statistiky zaměstnaných na ZČU i všech jejích součástech	PR-R/OK	1Q/2026 1Q/2027	Každoročně publikovaná zpráva „Genderový monitoring“
2.3	Podporovat používání inkluzivního jazyka	Používání inkluzivního jazyka v komunikaci, marketingu a v klíčových dokumentech ZČU	Používat inkluzivní jazyk v přiměřené míře v komunikaci a marketingu ZČU i ve strategických dokumentech (např. ve výročních zprávách)	KR / Koordinátor sociálního bezpečí		Dokumenty ZČU i součástí jsou psány inkluzivním jazykem v souladu s Doporučením ombudsmana k používání inkluzivního a senzitivního jazyka v prostředí ZČU
		Vytvoření doporučení používání inkluzivní angličtiny		KR / Koordinátor sociálního bezpečí		Vytvořené doporučení používání inkluzivní angličtiny



3. Prioritní oblast genderová rovnost v náboru a kariérním růstu

Číslo	Opatření	Aktivita	Cíl	Odpovědnost	Termín	Indikátor
3.1	Zohledňovat genderovou vyváženost při náboru nebo jmenování	Aktualizace vnitřních předpisů a norem souvisejících s nábořem zaměstnanců a zaměstnankyň se zohledněním genderové vyváženosti při náboru nebo jmenování	Zohlednit genderovou vyváženost při náboru nebo jmenování v příslušných dokumentech	Kvestorka/OHR	4Q/2026	Aktualizované dokumenty
		Formulování inzerce pracovních pozic inkluzivním jazykem	I nadále používat genderově senzitivní a inkluzivní jazyk v příslušných dokumentech ZČU	Kvestorka/OHR	4Q/2026 4Q/2027	Inzeráty a další náborové dokumenty psané genderově senzitivním jazykem
		Inzerce pracovních pozic obsahuje informaci, že se ZČU jako zaměstnavatel hlásí k rovným příležitostem a principu genderové rovnosti	Informovat žadatele a žadatelky o danou pozici o hodnotách ZČU	Kvestorka/OHR	1Q/2026	Inzerce pracovních pozic obsahují danou informaci
3.2	Poskytovat systematickou podporu v oblasti vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů	Připravit a realizovat školení, workshopy a kurzy pro zaměstnané (rovné zacházení při výběrových řízeních, vzdělávací potřeby zaměstnanců v návaznosti na Kariérní řád, školení pro nové zaměstnance, sladování pracovního a osobního života, well-being atp.)	Systematicky vzdělávat zaměstnance a zaměstnankyně ZČU v oblastech souvisejících s tematikou lidských zdrojů	PR-P/CŽV	1Q/2026 1Q/2027 2Q/2027	Vytvořená, pravidelně aktualizovaná a realizovaná školení se zaměřením na nové i stávající zaměstnance a zaměstnankyně
		Podporovat vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň ve vedoucích pozicích a rozvíjet jejich měkké dovednosti pro řízení lidí (včetně důrazu na genderové stereotypy a předsudky).	Systematicky vzdělávat zaměstnance a zaměstnankyně ZČU v oblastech souvisejících s tematikou lidských zdrojů	PR-P/CŽV	1Q/2026 1Q/2027 2Q/2027	Vytvořená, pravidelně aktualizovaná a realizovaná školení se zaměřením na nové i stávající zaměstnance a zaměstnankyně

Číslo	Opatření	Aktivita	Cíl	Odpovědnost	Termín	Indikátor
3.3	Zavést a využívat nástroj sledující a vyhodnocující rovné odměňování žen a mužů	Pravidelná analýza odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň na ZČU	Vyhodnotit a vyrovnat odměňování žen a mužů na ZČU	PR-R/OHR	1Q/2026	Nástroj je pravidelně využíván, získaná data jsou publikována
3.4	Realizovat intenzivní kurzy češtiny pro zahraniční vědce a vědkyně	I nadále nabízet intenzivní kurzy češtiny pro zahraniční vědce a vědkyně	Nabídnout rozvoj českého jazyka, a podpořit tak větší zapojení zahraničních zaměstnaných do českého prostředí a česky mluvících kolektivů	KR/UJP	1Q/2026 1Q/2027 2Q/2027	Rozšířená nabídka jazykových kurzů o kurz pro cizince
3.5	Monitorovat a vyhodnocovat čerpání tvůrčího volna	Průběžný monitoring (ne)čerpání tvůrčího volna	Podpořit akademiky a akademičky v jejich kariérním růstu dále i v publikační činnosti	PR-R/OK	1Q/2026 1Q/2027	Informace o čerpání tvůrčího volna je zveřejněna v genderovém monitoringu
3.6	Transparentně nabízet zapojení do projektů studujícím doktorského studia	Pravidelná aktualizace nabídky participace na projektech zveřejňovaná na webech součástí ZČU	Transparentně a vyváženě zapojit studující doktorského studia do projektů	PR-V	1Q/2026 1Q/2027 2Q/2027	Existující online nabídka zahrnující konkrétní informace

4. Prioritní oblast integrace genderové dimenze a diverzity do výzkumu a vyučovacích obsahů

Číslo	Opatření	Aktivita	Cíl	Odpovědnost	Termín	Indikátor
4.1	Rozšiřovat obsah relevantních výukových předmětů o témata diverzity, intersekcionality, inkluze	Proškolení v oblasti zahrnování témat diverzity, intersekcionality, inkluze do výuky	Rozšíření kapacit pro zahrnování genderového obsahu do výukových předmětů	PR-P KR/ Koordinátor sociálního bezpečí	4Q/2026	Počet předmětů, které mají požadovaná témata standardně v obsahu
4.2	Koordinovat aktivity pro zavádění genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací, poskytovat metodickou podporu k její integraci	Proškolení v oblasti zahrnování genderové dimenze do výzkumu	Vědecko-výzkumní pracovníci a pracovníce, AP, ale i THP zabývající se projekty si rozšíří povědomí o přesazích genderové dimenze vědy a výzkumu, včetně projektových žádostí	PR-V KR / Koordinátor sociálního bezpečí	2Q/2026 2Q/2027	Počet školení a vzdělávacích aktivit, aktualizovaná metodika



5. Prioritní oblast prevence genderově podmíněného násilí, sociální bezpečí

Číslo	Opatření	Aktivita	Cíl	Odpovědnost	Termín	Indikátor
5.1	Otevřít debatu na téma blízkých vztahů v akademickém prostředí	Organizování kulatých stolů	Definovat hranice vztahů v akademickém prostředí	KR / Koordinátor sociálního bezpečí	1Q/2026	Hranice blízkých vztahů v akademické prostředí jsou explicitně vymezeny v Etickém kodexu ZČU
5.2	Vytvořit podmínky pro zřízení pozice důvěrných osob na fakultách a VŠ ústavu	Vytvoření dalších nástrojů pro posilování sociálního bezpečí na fakultách a VŠ ústavu	Posílit nástroje prevence negativních jevů	Rektor Vedení součástí ZČU	1Q/2026	Počet etablovaných důvěrných osob
5.3	Rozvíjet systém a mechanismy pro podporu etického a sociálně bezpečného prostředí na ZČU	Preventivní školení o negativních jevech jak pro zaměstnané, tak pro studující (diskriminační jednání, šikana, sexualizované a genderově podmíněné násilí aj.)	Proškolení různé cílové skupiny o negativních jevech a s nimi související prevenci	KR / Koordinátor sociálního bezpečí	1Q/2026 1Q/2027 2Q/2027	Vytvořený, pravidelně aktualizovaný a realizovaný systém školení
5.4	Posilovat komunikaci týkající se nerovnosti a diversity	Informování o existujících nástrojích (prostřednictvím vstupního materiálu pro nově nastupující studenty i zaměstnance a zaměstnankyně)	Informovat nově nastupující studenty a studentky i zaměstnance a zaměstnankyně o možných negativních jevech a s nimi související prevenci	KR / Koordinátor sociálního bezpečí	1Q/2026 3Q/2026 1Q/2027 2Q/2027	Informační materiály
		Pravidelné informování o využití jednotlivých nástrojů prevence a řešení negativních jevů a obecné informování o řešených případech	Pravidelně publikovat zprávu o využití jednotlivých nástrojů prevence a řešení negativních jevů	KR/ Ombudsman Součástí / Důvěrné osoby Etická komise	1Q/2026 1Q/2027	Publikované zprávy
		Zavedení evaluace opatření směřujícím k prevenci a řešení negativních jevů na pracovišti	Pravidelně hodnotit opatření směřující k prevenci a řešení negativních jevů na pracovišti	KR / Koordinátor sociálního bezpečí	1Q/2026 1Q/2027	Publikovaná zpráva o plnění Plánu rovných příležitostí

Číslo	Opatření	Aktivita	Cíl	Odpovědnost	Termín	Indikátor
5.5	Posílit komunikaci ohledně inkluze v prostředí ZČU	Informování o principu inkluze na ZČU	Informovat studující a zaměstnané osoby o principech inkluzivního prostředí na ZČU	PRP/STUD-IPC	1Q/2026	Informační materiály
		Vytvoření a vydefinování nástrojů pro posílení inkluzivního prostředí na ZČU	Mít k dispozici soubor nástrojů pro posilování inkluzivního prostředí na ZČU	PRP/STUD-IPC	4Q/2026	Soubor nástrojů
		Zavedení evaluace míry inkluzivního prostředí na ZČU	Pravidelně vyhodnocovat kroky, které mají posílit inkluzivní prostředí	PRP/STUD-IPC	2Q/2027	Evaluační zpráva
5.6	Šířit povědomí o otevřeném přístupu ZČU vůči tématům spojených s diverzitou	Implementace dílčích kroků podporujících diverzi a inkluzi	ZČU má pověst instituce s diverzitním a inkluzivním prostředím	KR / Koordinátor sociálního bezpečí	1Q/2026 1Q/2027	Propagační materiály ZČU a součástí obsahují prvky diversity a inkluze

