

;

Plán genderové rovnosti

Česká zemědělská univerzita
v Praze

18. prosince 2021



Česká zemědělská
univerzita v Praze

Univerzita plná života

Schváleno: Kolegiem rektora dne 6. prosince 2021

Projednáno: Akademickým senátem ČZU dne 16. prosince 2021

Česká zemědělská univerzita v Praze

Kamýcká 129, 165 00 Praha-Suchdol

Praha 2021 © ČZU v Praze www.czu.cz

Obsah

Obsah	3
Úvodní slovo	4
1 Zhodnocení stávající situace ČZU v Praze (sebehodnocení)	4
2 Sběr dat a identifikace potřeb změny	7
3 Stanovení strategických oblastí změny	7
4 Návrh konkrétních aktivit a opatření	8
5 Rozdělení odpovědnosti a personální zajištění	12
6 Předpokládané zdroje pro realizaci plánu	13

Úvodní slovo

Plán genderové rovnosti (PGR), chápaný jako plán genderových rovných příležitostí a genderového mainstreamingu, je jedním z důležitých prvků utvářejících strukturu strategických dokumentů ČZU, které jsou zastřešeny Strategickým záměrem vzdělávací, tvůrčí a dalších činností České zemědělské univerzity v Praze na období od roku 2021. Konkrétně se ve vztahu k Plánu genderové rovnosti u Strategického záměru ČZU 2021+ jedná o jeho specifický cíl 5.4 a cíl opatření 5.4.4.: „Nastavit systém vhodného monitoringu a evaluace rovnosti z hlediska genderu“, což je jako opatření formulováno následovně: „Zajistit, aby nově nastavené mechanismy a systémy na ČZU odpovídaly požadavkům na rovnost z genderového hlediska (příležitosti, zacházení, hodnocení) – tzv. gender mainstreaming. Tyto pak budou pravidelně monitorovány a evaluovány a v případě potřeby revidovány.“

Plán genderové rovnosti vyjadřuje zájem ČZU a její závazek věnovat se genderovému mainstreamingu a rovným genderovým příležitostem systematicky a dlouhodobě, tak aby se genderové záležitosti a eliminace kumulativních nerovností (nikoliv žádoucí různosti a diverzity) vázaných na problematiku genderu staly náplní běžného života a umožnily bezproblémové fungování ČZU. I proto v tomto plánu nepůjde o prázdná hesla, ale o konkrétní opatření předcházející vzniku problémů vázaných na kumulativní nerovnosti bránící efektivnímu působení ČZU, které by měly kořeny v genderových nerovnostech. Cílem celého tohoto plánu, přesně v souladu s pojetím významu slova mainstreaming, je docílit takového stavu, kdy genderové záležitosti budou běžnou součástí fungování ČZU, v horizontu roku 2030–2040 budou řešeny ne pomocí plánů a strategií a stanou se žitou agendou univerzity.

1 Zhodnocení stávající situace ČZU v Praze (sebehodnocení)

Na základě sebehodnocení představeného v této kapitole byly připraveny klíčové oblasti, do nichž bude zacílen proces tzv. genderového mainstreamingu napomáhající facilitaci genderových rovných příležitostí v prostředí ČZU. Příslušné oblasti jsou po krátkém popisu reflektující situaci spojenou s otázkami genderu na ČZU označeny tučným písmem a podtrženy.

I když ČZU nemá do doby existence tohoto plánu implicitní strategii genderového mainstreamingu, z analýzy relevantních dokumentů je patrné, že se dané problematice přikládá v posledních letech stále větší pozornost. Tento plán vznikl, aby se koncentrace na problematiku genderu stala více zacílenou

a koordinovanou na různých úrovních ČZU. K tomu bude potřebné genderově zacílit nástroje poskytující informace o genderové problematice na ČZU, které jsou zatím roztříštěné. Výchozím bodem je v této souvislosti provedení vlastních výzkumných šetření kvantitativního (dotazník) a kvalitativního (např. fokusní skupiny) typu. Tyto výzkumy by měly poskytnout potřebné informace o problematice na ČZU, ale i jejích silných stránkách. Genderová problematika v tomto výzkumu musí být vnímána v kontextu celého řízení ČZU a oblastí jejího působení: provedení výzkumu na ČZU zaměřeného na genderovou problematiku v jejím širším kontextu.

Právě roztříštěnost různých opatření vázaných na otázky genderové rovnoprávnosti a rovných příležitostí způsobovala jejich neefektivitu, jak potvrdily analýzy vnitřního prostředí ČZU. Například reprezentativní dotazníkové šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi ČZU ukázalo nízké povědomí dotazovaných o otázkách řešení problematiky gender, které jsou spojeny s již existujícími dokumenty ČZU, jako je Etický kodex ČZU (zná 20 % respondentů) nebo Strategický záměr ČZU (zná jen 35 % respondentů). Proto je potřebné problematiku gender a genderové rovnosti a genderových rovných příležitostí intenzivněji šířit mezi členy a členkami akademické obce a dalšími pracovníky a pracovníky ČZU: zvýšení informovanosti o problematice gender a o genderové rovnosti a genderových rovných příležitostech v širším kontextu (např. vyrovnání pracovního a mimopracovního života).

V materiálech ČZU se postupně zavádí genderová statistika (např. Výroční zpráva za rok 2015 má pouze jednu tabulku s genderově disgregovaným obsahem, ve Výroční zprávě za rok 2020 je jich již 8 a u zaměstnankyň a zaměstnanců pokrývají všechny reportované ukazatele v genderově disgregované podobě). Tento vývoj zároveň naznačuje, že stále ještě neexistují plně genderově senzitivní statistiky a jiné podklady poskytující informace pro řízení univerzity, které by v sobě měly zabudovány výraznou genderovou dimenzi. Vzhledem k jasnějšímu pochopení dění je proto potřebné podpořit další kroky směrem k poskytování genderově zaměřených údajů o situaci na ČZU: podpora přípravy, prezentace a využití genderově zaměřených údajů o fungování ČZU.

Výroční zpráva za ČZU za rok 2020 použila poprvé genderově senzitivní jazyk, kdy se neužívalo pouze generické maskulinum. Jak ukazují některá podání k Etické komisi ČZU, která se týká vztahových záležitostí mezi lidmi na ČZU, genderová senzitivita vyžaduje mnohem intenzivnější komunikaci, jež je spojena s běžným jazykem, proto je vhodné pracovat i směrem k genderově senzitivnímu jazyku, který se stane vhodným a nenásilným nástrojem napomáhajícím kontinuálnímu utváření genderových rovných příležitostí: podpora genderově senzitivního jazyka ve vnitřní i vnější komunikaci ČZU a podpora obecné komunikace spojené s problematikou gender.

Na jednotlivých součástech univerzity se problematika genderové rovnosti pojímá s různou intenzitou. Především fakulty, které jsou nějakým způsobem orientovány i na sociální vědy, nabízejí v rámci svých předmětů také určité zaměření na otázky genderu. Na Fakultě tropického zemědělství je nabízen volitelný předmět Gender in Agriculture and Rural Development a na fakultě již probíhají školení na téma gender v rozvoji, nediskriminační postupy a přístupy akademických a technických pracovníků a pracovníc směrem ke studujícím, rovné příležitosti z hlediska genderu a intersekcionalního přístupu. Fakulta lesnická a dřevařská zase nabízí školení na téma work-life balance. V Institutu vzdělávání a poradenství se zapisují studentky a studenti do bakalářského studijního programu Kariérové poradenství a vzdělávání. Také zde jsou otázky genderu součástí výuky předmětů, jako jsou např. Poradenství pro zaměstnanost nebo Poradenství pro znevýhodněné skupiny obyvatel. Na Provozně ekonomické fakultě, na níž existuje i katedra humanitních věd, jsou nabízeny předměty s genderovou komponentou (např. sociologie). Některé projekty řešené právě na Provozně ekonomické fakultě mají výraznou přítomnost genderového mainstreamingu (např. projekt EVINA – Efektivní návrat žen po mateřské dovolené do pracovního procesu). I v celé oblasti, na kterou odkazuje tento odstavec, je však kromě již naznačené různé intenzity obecně zřejmá roztržitost aktivit vázaných na problematiku genderu a nevyužití jejich synergického potenciálu, k čemuž by měla přispět realizace tohoto plánu. Jak je patrné, na ČZU již existují některé aktivity či případy ukazující na využívání a užitečnost podporování genderové rovnosti a příležitostí. Tyto příklady dobré praxe bude potřebné intenzivně představovat členům a členkám akademické obce i ostatním zaměstnankyním a zaměstnancům, ale i veřejnosti mimo ČZU: intenzivně pracovat s příklady dobré praxe genderového mainstreamingu.

Při řešení otázek genderové rovnosti a genderových rovných příležitostí čerpá ČZU zkušenosti i ze zahraničí. Česká zemědělská univerzita je například členem sítě Euroleague for Life Sciences (ELLS). V rámci této sítě proběhla v roce 2017 konference na univerzitě v dánské Kodani pod názvem ELLS Conference „Challenges and Opportunities of Gender and Diversity in Life Science Universities“ (University of Copenhagen). V rámci této sítě se genderové rovnosti přikládá velký význam, a veškeré konference, které ELLS organizuje, jsou vedeny snahou dosáhnout genderové rovnosti a rovných genderových příležitostí, pokud jde také o vystupující na těchto akcích. Proto bude tento plán čerpat ze sdílení zahraničních zkušeností (i s využitím programu Erasmus) v oblasti genderové rovnosti a rovných genderových příležitostí v jejich širším pojetí (vázaném např. na rodinný a osobní život, intersekcionalní přístup): využití zahraničních zkušeností při řešení otázek genderové rovnosti, rovných genderových příležitostí a genderového mainstreamingu.

Roztržitost genderově prospěšných opatření a aktivit na ČZU prochází jako leitmotiv celým tímto plánem a sebehodnocením. Institucionálně se potom jedná o nutnost nastavení takových komplexních formálních (a později i neformálních) „pravidel hry“, která budou genderové otázky reflektovat a řešit

na všech úrovních práce se zaměstnankyněmi a zaměstnanci, ale i studentkami a studenty: genderově senzitivní institucionalizace práce se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, studentkami a studenty podporující genderovou rovnost a rovné genderové příležitosti.

2 Sběr dat a identifikace potřeb změny

Text v předchozí části krátce popisující situaci na ČZU naznačil také potřebu dalších dat, která by umožnila jasnější pochopení dění v oblasti genderové rovnosti a rovných genderových příležitostí na ČZU. Na tomto základě bude možné připravit další potřebná opatření, jež nemusí být v tomto tříletém plánu (2022–2024) ještě viděna jako klíčová. Celý PGR je chápán jako „živý“ dokument, který bude modifikován na základě existujících dat. Proto jednou z identifikovaných oblastí naplňování tohoto plánu je provedení výzkumu (resp. několika různých typů výzkumu – kvalitativního a kvantitativního a jejich triangulace) na ČZU zaměřeného na genderovou problematiku v jejím širším kontextu. To umožní zpřesňovat navrhovaná opatření, jež budou z hlediska rozhodování o zacílení genderového mainstreamingu na ČZU založena na jasných a komplexních evidencích (tzv. evidence-based policy).

3 Stanovení strategických oblastí změny

Jak je patrné z předchozích kapitol (především kapitoly 1), zásadní změnou, ke které tento plán přispěje, bude utvoření celostního (komplexního) přístupu strategického charakteru ke genderové problematice, genderové rovnosti a rovným genderovým příležitostem na ČZU.

ČZU se v PGR zaměří na tyto oblasti:

- a) provedení výzkumu na ČZU zaměřeného na genderovou problematiku v jejím širším kontextu;
- b) zvýšení informovanosti o problematice gender, o genderové rovnosti a genderových rovných příležitostech v širším kontextu (např. vyrovnání pracovního a mimopracovního života);
- c) podpora přípravy, prezentace a využití genderově zaměřených údajů o fungování ČZU;
- d) podpora genderově senzitivního jazyka ve vnitřní i vnější komunikaci ČZU;
- e) podpora komunikace spojené s problematikou gender;
- f) intenzivně pracovat s příklady dobré praxe genderového mainstreamingu;
- g) využití zahraničních zkušeností při řešení otázek genderové rovnosti a genderového mainstreamingu;
- h) genderově senzitivní institucionalizace práce se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, studentkami a studenty podporující genderovou rovnost a genderově rovné příležitosti.

4 Návrh konkrétních aktivit a opatření

Návrh konkrétních aktivit a opatření			
Oblast	Akce / Opatření	Zahájení	Dokončení
<u>Provedení výzkumu na ČZU zaměřeného na genderovou problematiku v jejím širším kontextu.</u>	Realizace kvantitativního výzkumu.	01/2022	12/2022
	Realizace kvalitativního výzkumu typu focus group nebo individuálních rozhovorů.	01/2022	12/2022
<u>Genderově senzitivní institucionalizace práce se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, studentkami a studenty podporující genderovou rovnost a genderově rovné příležitosti.</u>	Vytvoření koncepce partnerského mentorského programu pro mladé vědecké a akademické pracovnice a pracovníky.	01/2023	12/2024
	Sestavení pokynů (ve formě metodického pokynu) pro nábor zaměstnankyň a zaměstnanců vedoucích k nezaujatým a spravedlivým náborovým procesům.	07/2022	06/2023
	V rámci připravovaného hodnotícího systému zaměstnankyň a zaměstnanců zohledňovat genderové aspekty (např. rodičovská dovolená a požadavky na tvůrčí činnost).	01/2022	12/2023
	Vytváření/rozšiřování služeb péče o děti.	06/2022	12/2024
	Poskytování péče o děti během školních prázdnin nebo poskytování přístupu k externím možnostem péče.	06/2022	12/2024
	Poskytování místností pro kojení / odsávání mléka / přebalování.	01/2022	12/2024
	Vytvoření metodického pokynu pro work-life balance.	01/2022	12/2022

Plán genderové rovnosti

	Proaktivně identifikovat a kontaktovat potenciální kandidátky a kandidáty na vedoucí pozice (fakultní a vyšší vedoucí pozice) a předkládat tyto návrhy vedení dané součásti.	01/2022	12/2024
	Podporovat ženy ve zvládnutí dvojí kariéry, tj. role matky a role vědkyně, identifikací vhodných pracovních příležitostí (např. na zkrácený úvazek).	01/2022	12/2024
<u>Podpora přípravy, prezentace a využití genderově zaměřených údajů o fungování ČZU.</u>	Monitorování genderového zastoupení v každé fázi náborového procesu a pro každé inzerované volné místo.	01/2022	12/2024
	Při hodnocení aktivit na ČZU (zprávy o pedagogické činnosti, vědě a výzkumu, mezinárodních vztazích, personálních záležitostech atd.) usilovat o poskytování dat v genderově disagregované formě (genderově senzitivní data). Poskytovat tyto informace příslušným orgánům ČZU.	06/2022	12/2024
	Identifikace genderově citlivých indikátorů, které mají být pravidelně sbírány a vyhodnocovány.	06/2022	06/2023
<u>Zvýšení informovanosti o problematice gender, o genderové rovnosti a genderových rovných příležitostech v širším kontextu (např. vyrovnání pracovního a mimopracovního života).</u>	Připravit informační list / brožuru o aspektech práce a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, o školce Poníček, o možnostech dvojí kariéry (usnadňující vykonávání role rodičů i zaměstnankyň/zaměstnanců) a podobě, které budou zahrnuty při zasílání nabídek pracovního místa nebo předány kandidátkám a kandidátům během osobních pohovorů.	09/2022	09/2023
	Organizace školení na téma zvyšování povědomí o genderové předpojatosti, např. školení týkající se nevědomých předsudků a genderových stereotypů, integrace genderových aspektů do vědy a výzkumu a pedagogické činnosti a dalších aktivit.	01/2022	12/2024
	Prohlubování stávajících případových studií v biologických vědách a biomedicině s cílem demonstrovat důležitost genderové analýzy a porozumět souvisejícím výzvám a hodnotám.	01/2022	12/2024
<u>Intenzivně pracovat s příklady dobré praxe.</u>	Vytvoření a realizace kampaně propagující výhody work-life balance (plakáty, postery, obrazovky v budovách, přednášky a další).	06/2022	12/2024

Plán genderové rovnosti

	Revize webových stránek www.czu.cz (ve spolupráci s oddělením marketingu a propagace) za účelem demonstrace pracovního prostředí zahrnujícího rozmanitost.	01/2022	12/2024
	Vytvoření sekce na webové stránce www.czu.cz věnované work-life balance, tzn. popisující sociální výhody zaměstnanců ČZU, jež zlepšují rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.	06/2022	06/2023
	Zpracování materiálů zahrnujících genderové PR (např. plakáty představující ženy úspěšné ve vědě, brožury, zpravodaj <i>Živá univerzita</i>) s cílem představit prostředí, které bude více zahrnovat rozmanitost.	01/2022	12/2024
<u>Využití zahraničních zkušeností při řešení otázek genderové rovnosti a genderového mainstreamingu.</u>	Identifikovat národní/mezinárodní skupiny se zkušenostmi s genderovým výzkumem v oblasti vědy a výzkumu.	01/2022	12/2024
	Organizování návštěv a pracovních seminářů pro výzkumné pracovníky s cílem seznámit se s praktickou implementací genderového aspektu v jejich výzkumu.	01/2022	12/2024
<u>Podpora genderově senzitivního jazyka ve vnitřní i vnější komunikaci ČZU a podpora obecné komunikace spojené s problematikou gender.</u>	Analýza interních dokumentů z pohledu genderově senzitivního jazyka a jejich změna odpovídajícím způsobem.	01/2022	12/2024

5 Rozdělení odpovědnosti a personální zajištění

Genderový mainstreaming spojený se zajišťováním genderově rovných příležitostí a se záležitostmi genderové rovnosti je v gesci koordinačního panelu pro genderově rovné příležitosti. V době přípravy PGR, který vznikl v gesci a za přispění členek a členů toho panelu, bylo jeho složení následující.

Jméno a příjmení	Pracovní pozice	Součást ČZU
prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.	1. prorektor, prorektor pro mezinárodní vztahy, předseda Etické komise	Rektorát
doc. Ing. Petr Valášek, Ph.D.	prorektor pro kvalitu vzdělávací a tvůrčí činnosti	Rektorát
Ing. Iva Hrabánková, Ph.D.	kancléřka	Rektorát
Ing. Jakub Kleindienst	kvestor	Rektorát
Bc. Jana Immerová	ředitelka OŘLZ	Rektorát
Ing. Mgr. et Mgr. Karla Mráčková	ředitelka Odboru vnějších vztahů, tisková mluvčí	Rektorát
Ing. Lukáš Pospíšil	vedoucí Oddělení mezinárodních vztahů	Rektorát
<i>Bude doplněn</i>	administrativní pracovník/pracovnice GEP	Rektorát
Bc. Marie Konečná	zástupkyně ředitelky Knihovny	Knihovna
PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.	proděkanka pro studijní a pedagogickou činnost	PEF
prof. Ing. Ivana Jankovská, Ph.D.	akademická pracovnice	FAPPZ
Ing. Kateřina Černý Pixová, Ph.D.	proděkanka pro rozvoj fakulty	FŽP
Ing. et Ing. Markéta Kalábová Ph.D.	proděkanka pro studijní činnost	FLD
Ing. Hana Tesson, MBA	asistentka děkana	TF
Ing. Jana Mazancová, Ph.D.	proděkanka pro rozvoj fakulty	FTZ
Ing. Nada Rašínová, Ph.D.	tajemnice IVP	IVP
Ing. Ondřej Dvořák	student DSP	Akademický senát ČZU

Koordinační panel pro genderově rovné příležitosti je otevřený orgán, do něhož mohou vstupovat všichni, kdo se na problematice genderového mainstreamingu chtějí aktivně podílet a kteří svými aktivitami přispívají nejen k formulaci činností potřebných pro tuto oblast, ale výrazně napomáhají k dosahování jejich cílů. Snahou také je, aby koordinační panel byl co nejvíce rozmanitý jak z hlediska genderu či věku, tak z hlediska postavení, rozhodovacích pravomocí, pracovní pozice na ČZU či specifické profesní a osobní zkušenosti (např. rodiče, začínající vědci/vědkyně, lidé ve vedoucích pozicích, zahraniční zaměstnanci/zaměstnankyně apod.).

6 Předpokládané zdroje pro realizaci plánu

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



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