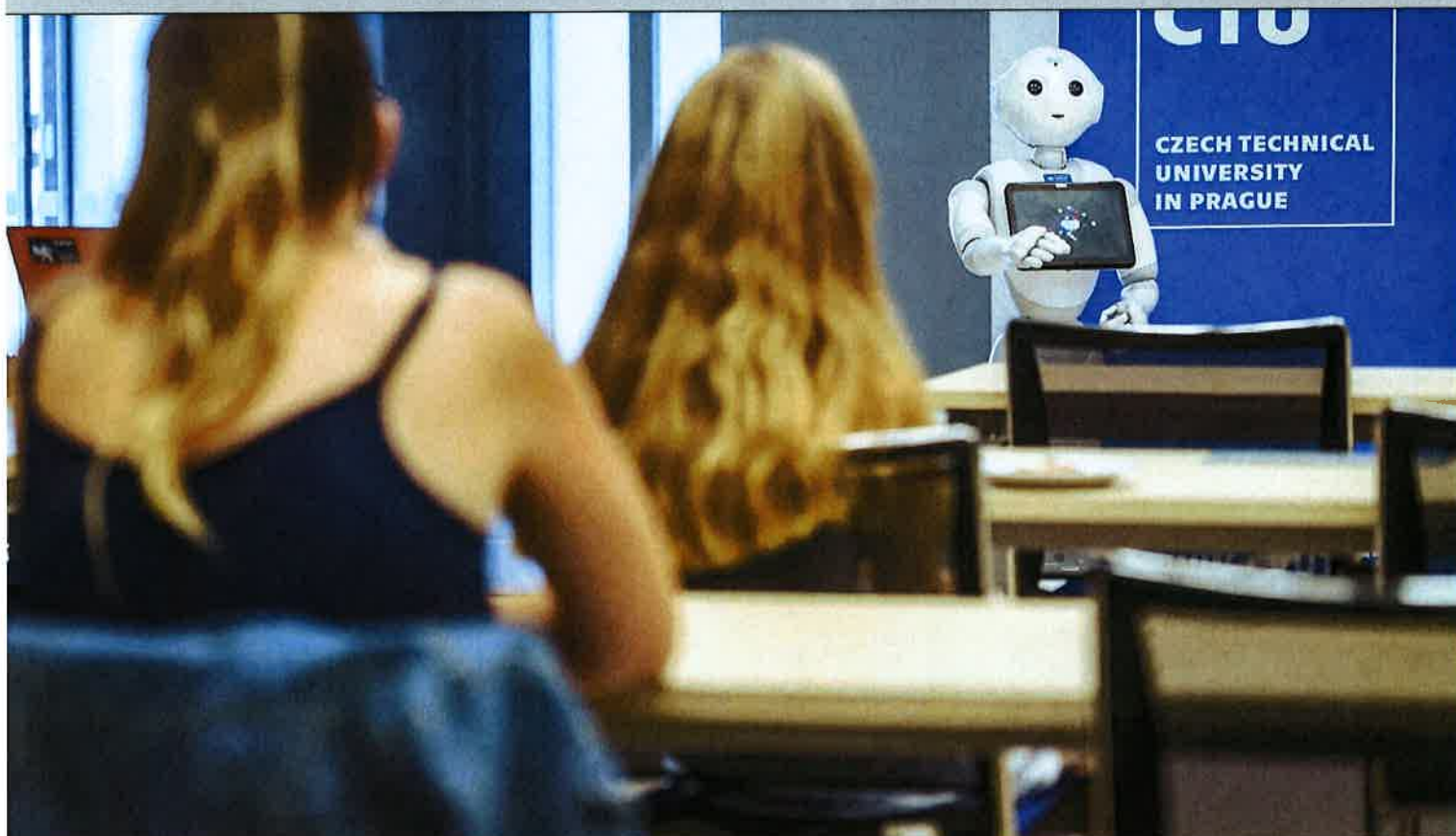


# PLÁN ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

## 2021-2024



## Obsah

---

Úvod .....	2
Popis ČVUT .....	3
Probíhající opatření v oblasti rovnosti žen a mužů na ČVUT .....	4
Statistiky .....	6
Plánované aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů .....	6
Monitorování a hodnocení .....	12
Příloha 1 .....	13

## Úvod

---

Rovnost žen a mužů ve výzkumu a inovacích je prioritou Evropského výzkumného prostoru (EVP). V rámci sdělení o EVP z roku 2012 si Evropská komise stanovila tři cíle pro spolupráci mezi zeměmi EU a podporu institucionálních změn: rovnost žen a mužů ve vědecké kariéře, genderová vyváženost v rozhodování, integrace genderového rozměru do obsahu výzkumu a inovací.

Strategie Evropské komise pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025<sup>1</sup> stanoví vizi, politické cíle a opatření pro dosažení konkrétního pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů v Evropě a pro dosažení cílů udržitelného rozvoje. Tato strategie je příspěvkem EU k utváření lepšího světa pro ženy a muže, dívky a chlapce. Naplňuje cíl udržitelného rozvoje v oblasti rovnosti žen a mužů (SDG 5). Rovnost žen a mužů jako průřezovou prioritu v Agendě pro udržitelný rozvoj 2030<sup>2</sup>, kterou vyhlásila Organizace spojených národů.

Evropská komise znovu potvrzuje svůj závazek k rovnosti žen a mužů ve výzkumu a inovacích v programu Horizont Evropa, který je klíčovým programem financování výzkumu a inovací v EVP. Program usnadňuje spolupráci a posiluje dopad výzkumu a inovací na rozvoj, podporu a provádění politik EU a zároveň řeší globální výzvy. Program Horizont Evropa podporuje evropská partnerství, v nichž se EU, vnitrostátní orgány a soukromý sektor společně zavazují podporovat rozvoj a provádění programu výzkumných a inovačních činností.

Plán rovnosti žen a mužů (GEP) se stává kritériem způsobilosti pro všechny veřejné orgány, vysokoškolské instituce a výzkumné organizace zemí EU a přidružených zemí, které se chtějí účastnit programu Horizont Evropa pro výzvy s uzávěrkami v roce 2022 a později. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací je standardně požadavkem a kritériem pro udělení grantu hodnoceným v rámci kritéria excelence, pokud není v popisu tématu výslovně uvedeno jinak.

She Figures 2021<sup>3</sup> uvádí údaje o prioritách Evropské komise v oblasti rovnosti žen a mužů v politice výzkumu a inovacích. Ženy se blíží dosažení genderové parity mezi absolventy doktorského studia, ale stále jsou nedostatečně zastoupeny v technických profesích a na rozhodovacích pozicích.

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot České republiky vyjádřených v Listině základních práv a svobod a v zákoníku práce. Prosazování rovnosti žen a mužů spadá do kompetence předsedy vlády a Odboru rovnosti žen a mužů. Ten každoročně provádí

---

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

<sup>2</sup> <https://sdgs.un.org/2030agenda>

<sup>3</sup> <https://op.europa.eu/s/SPKR>

hodnocení pokroku v plnění cílů a úkolů v oblasti rovnosti žen a mužů a Strategie rovnosti žen a mužů 2021-2030<sup>4</sup>.

Rektor ČVUT zdůrazňuje význam Strategie Evropské komise pro rovnost žen a mužů, cílů a plánovaných opatření v oblasti rovnosti žen a mužů na ČVUT v Praze a podporuje osvětu v oblasti rovnosti žen a mužů v akademickém prostředí prostřednictvím adresných a konkrétních aktivit. ČVUT se zaměřuje na nábor a kariérní postup v oblasti rovnosti žen a mužů v souladu s aktivitami Akčního plánu ČVUT<sup>5</sup> Strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (HRS4R) a Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. ČVUT vytváří přívětivé pracovní podmínky, sociální zabezpečení, možnosti profesního rozvoje a transparentní postupy nábora, jak je popsáno v následující kapitole. Tento plán obsahuje opatření, činnosti a politiky pro roky 2021 až 2024, které podporují naše cíle v oblasti rovnosti žen a mužů.

## Popis ČVUT

---

České vysoké učení technické v Praze (ČVUT) je jednou z největších a nejstarších technických univerzit v Evropě. ČVUT má v současné době osm fakult (stavební, strojní, elektrotechnickou, jaderně-fyzikální, architektury, dopravní vědy, biomedicínského inženýrství, informačních technologií) a šest ústavů, více než 17 800 studentů a 4 177 zaměstnanců na plný úvazek. ČVUT je obzvláště silné v oblasti vědy, technologie, inženýrství a matematiky (STEM) a působí také v široké škále akademických disciplín<sup>6</sup>.

Poslání ČVUT je věrné více než 300leté tradici, zavazuje se respektovat akademické svobody, demokratické principy, nezávislost na politické moci, morální a etické zásady a dodržovat zásady rovnosti, spolupráce a jednoty. ČVUT spolupracuje se všemi institucemi, které ctí stejné zásady. ČVUT se snaží podílet na rozvoji společnosti a usiluje o to, aby bylo ztělesněním vzdělanosti, technického pokroku a umělecké tvořivosti. ČVUT se plně soustřeďuje na naplňování role respektované autority ve vzdělávací, vědecké, výzkumné a inženýrské tvůrčí činnosti; k tomu využívá zkušeností minulých generací inženýrů a architektů a zároveň využívá schopností současných i budoucích akademických pracovníků a studentů.

ČVUT splňuje požadavky Evropské komise na ocenění za excelenci v oblasti lidských zdrojů ve výzkumu. Toto ocenění podporuje podnětné a příznivé pracovní prostředí pro výzkumné pracovníky v naší instituci. Strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (HRS4R) na ČVUT odráží závazek neustále zlepšovat politiku lidských zdrojů (HR) v souladu s Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků,

---

<sup>4</sup> <https://www.vlada.cz/assets/ppov/gcfge/Gender-Equality-Strategy-2021-2030.pdf>

<sup>5</sup> <https://www.cvut.cz/en/hr-award-hrs4r>

<sup>6</sup> [www.cvut.cz/en](http://www.cvut.cz/en)

zejména závazek dosáhnout spravedlivých a transparentních postupů přijímání a hodnocení pracovníků. ČVUT zavádí v rámci akčního plánu HRS4R seznam opatření na podporu rovnosti žen a mužů, jako jsou etické a profesní aspekty, nábor a výběr zaměstnanců, pracovní podmínky a sociální zabezpečení, vzdělávání a rozvoj. ČVUT rovněž zavedla etický kodex a kariérní řád jako vnitřní předpis.

ČVUT se nedávno připojilo k novému prestižnímu projektu evropských technických univerzit: EuroTeQ Engineering University<sup>7</sup>, který spolu s akčním plánem ČVUT HRS4R a GEP umožňuje další institucionální transformaci v oblasti technického vzdělávání pro budoucí a kvalitní pracovní prostředí.

Podle Metodiky 2017+<sup>8</sup> získala ČVUT v roce 2021 v žebříčku vysokých škol v České republice od národní vlády známku A, tedy nejvyšší možnou. Podle žebříčku QS World University 2022 se ČVUT nyní nachází na 403. místě na světě.

### Probíhající opatření v oblasti rovnosti žen a mužů na ČVUT

---

Rovné příležitosti na univerzitě jsou podporovány širokou škálou aktivit. Ženy a muži mají stejná práva a možnost sebeurčení ve všech aspektech a fázích svého života. Diverzita, inkluze a rovnost jsou tedy hlavními principy v rámci univerzitní komunity studentů a zaměstnanců. Naše komunita a kvalita našeho vzdělávání a výzkumu vzkvétají na základě vzájemného respektu, kultury otevřené mysli, svobodné výměny názorů, myšlenek a zkušeností a vzájemného uznání. To zahrnuje různé složky rozmanitosti, zejména: sociální rozmanitost, národnost, etnickou příslušnost, genderovou rozmanitost, sexuální orientaci, vzdělání, zdravotní zdravotní stav, náboženství, světonázor a věk. ČVUT vytváří pracovní podmínky pro různé generace zaměstnanců, od začínajících výzkumných pracovníků až po vedoucí pozice.

ČVUT je také zřizovatelem Univerzitní základní a mateřské školy „Lvíčata“. Škola se nachází v univerzitním kampusu. Svým programem je zaměřena na přírodní vědy a techniku. Představuje podporu pro rodiče, kteří pracují na univerzitě.

Mezi další aktivity, které podporují rovnost žen a mužů a představují atraktivní studijní a výzkumné prostředí na univerzitě, patří každoroční akce Staň se vědkyní u příležitosti Mezinárodního dne žen a dívek ve vědě na Fakultě jaderné a fyzikálně inženýrské.

ČVUT pořádá každé léto týdenní Dětskou univerzitu ČVUT. Akci organizuje a zaštiťuje rektorát ČVUT ve spolupráci s jednotlivými fakultami a univerzitními ústavy. Cílem je otevřít univerzitu dětem základních škol a zábavnou a přístupnou formou jim představit jednotlivé oblasti výzkumu. Děti mají možnost vyzkoušet si univerzitní způsob vzdělávání a tvůrčím způsobem

<sup>7</sup> <https://euroteq.eurotech-universities.eu/>

<sup>8</sup> <https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=695512>

se seznámit s různými technickými obory. Neméně důležitým cílem je zajistit celodenní program pro děti pracujících rodičů.

Dívky studující na Fakultě elektrotechniky s názvem wITches pořádají akce pro děti ze základních škol, aby zvýšily zájem dětí o elektrotechniku a informatiku. Aktivity jsou zaměřeny na spolupráci mezi chlapci a dívkami zábavnou formou.

Dětská dopravní akademie na Fakultě dopravní ČVUT je určena dětem, které se zajímají o dopravu a vše kolem ní. Jedná se o týdenní program organizovaný v létě jako denní tábor.

Odbor PR rektorátu ČVUT pořádá Dívčí dny určené pro dívky ze středních škol a popularizaci technických věd na univerzitě.

Galibi je univerzitní LGBTQ+ klub Studentské unie ČVUT. Klub je určen pro studenty, absolventy a přátele ČVUT.

Mezi další aktivity, které na univerzitě podporují rovnost žen a mužů a atraktivitu technických IT oborů, patří dlouhodobá úzká spolupráce se sdružením Czechitas, jehož hlavní myšlenkou je výchova žen k uplatnění v IT.

Centrum pro podporu studentů se specifickými potřebami (ELSA) je organizační jednotka, která poskytuje podporu národním a zahraničním studentům. Vytváří činnosti, které vedou k úpravě průběhu zkoušky tak, aby byly individuálně respektovány specifické potřeby uchazeče. Student se specifickými potřebami má právo na úpravu průběhu studia podle Metodického standardu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

ČVUT provozuje také Centrum informačních a poradenských služeb (CIPS), které nabízí podporu a poradenství v oblasti studijních, psychologických, sociálních, právních, duchovních a řečových problémů. CIPS klade zvláštní důraz na řešení rizikových studijních situací a psychologické poradenství v češtině, angličtině nebo jiných jazycích pro všechny studenty a zaměstnance ČVUT.

ČVUT důsledně dodržuje ustanovení zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) týkající se diskriminace na základě pohlaví, zejména pokud jde o platy zaměstnanců, příspěvky na stravování, vzdělávání a možnosti kariérního růstu.

Kariérní řád ČVUT, který se stal obecným standardem na ČVUT, uvádí v čl. 6 odst. 2, písm. g) až k). Zajištění kariérního nebo profesního růstu je realizováno vytvářením zázemí pro tvůrčí práci, zejména sladěním a vyvážením výzkumné a pedagogické činnosti a zajištěním kvalitního vybavení pracovišť, úpravou pracovních podmínek zaměstnanců po návratu z rodičovské dovolené, podporou rychlejšího zapojení nebo opětovného zapojení do práce, úpravou pracovních podmínek pro zaměstnance s dětmi předškolního věku za účelem harmonizace rodinného a pracovního života, úpravou pracovních podmínek pro zaměstnance, jejichž kariérní růst může stagnovat v důsledku objektivních vnějších překážek (zdravotní stav, péče o nejbližší členy rodiny), úpravou časových limitů v závislosti na uznané době rodičovské dovolené. Interní dokument ČVUT „Doporučené postupy pro přijímání akademických a vědeckých pracovníků a organizaci výběrových řízení na vedoucí pracovníky ČVUT“ obsahuje

genderové hledisko a doporučení: „Doporučuje se, aby nejméně jedním členem výběrové komise byl zaměstnanec příslušného pracoviště a nejméně jedna žena “.

## Statistiky

---

Ukazatele rovnosti žen a mužů a dostupnost údajů členěných podle pohlaví a dalších kategorií (např. věk, postavení atd.) hrají důležitou roli při uplatňování gender mainstreamingu. Údaje jsou uvedeny ve výroční zprávě o činnosti univerzity.

V roce 2020 tvořily ženy 34 % z celkového počtu zaměstnanců, celkem 6 075. Podíl žen na profesorských pozicích činí 8,5 %, na pozicích technických asistentů bylo 25 % žen. Nejvyšší zastoupení žen, 54 %, je na pozici neakademických pracovníků.

Celkový počet studentů je 17 442, z toho 30 % tvoří ženy. V roce 2020 studovalo na ČVUT 3 255 zahraničních studentů.

Příloha 1 obsahuje další statistické údaje z hlediska pohlaví.

## Plánované aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů

---

Aktivity Plánu rovnosti žen a mužů jsou zaměřeny na cíl organizace v oblasti rovnosti žen a mužů, odrážejí strategii Evropské komise pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025 a pět tematických oblastí stanovených pro program Horizont Evropa:

- rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura,
- genderová vyváženost ve vedení a rozhodování,
- rovnost žen a mužů při náboru a kariéřním postupu,
- začlenění genderové dimenze do výzkumu a výuky,
- opatření proti násilí na základě pohlaví, včetně sexuálního obtěžování.

V počáteční fázi bude provedeno dotazníkové šetření zaměřené na tyto tematické oblasti. Výsledky průzkumu budou využity při realizaci jednotlivých aktivit GEP uvedených v tabulkách níže.

Na webových stránkách ČVUT bude zřízen odkaz, kde budou průběžně uváděny informace věnované rovnosti žen a mužů <https://www.cvut.cz/en/gender-equality-plan>. Informace budou obsahovat kontaktní údaje na tým pro rovnost žen a mužů, vysvětlení pojmů, příslušné právní předpisy a interní předpisy, jakož i odkazy na příslušná videa, přednášky a dokumenty.

Tým pro rovnost žen a mužů bude dohlížet na plnění cílů v oblasti rovnosti žen a mužů a společně s odborníky bude provádět různé plánované činnosti.

Aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů jsou navrženy jako realistické, měřitelné a potřebné s cílem podpořit rovnost žen a mužů v příslušné politice. Činnosti budou vycházet ze stávajících aktivit a také z nových činností uvedených v tabulce níže.

Seznam akcí nepředstavuje pevný rámec. Konkrétní opatření závisí na více vzájemně provázaných vnitřních a vnějších vlivech měnících se v čase; flexibilita by měla odrážet aktuální potřeby v souvislosti s dalším rozvojem institucionální transformace v oblasti lidských zdrojů. Všechna opatření na podporu rovných příležitostí mužů a žen budou v souladu s aktivitami Akčního plánu ČVUT Strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (HRS4R) a Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků.

Pro účely začlenění genderové dimenze do výzkumu a inovací doporučuje Evropský výbor politický dokument Genderové inovace 2: Jak inkluzivní analýza přispívá k výzkumu a inovacím<sup>9</sup>. Tento dokument je inspirací pro propagaci a recepci genderové rovnosti ve výzkumu na ČVUT rozvoj plánovaných aktivit.

## Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura

Akce	Opatření	Zúčastněné strany	Očekávaný dopad
<p>Vytvořit příručku pro používání genderově citlivého jazyka na ČVUT.</p> <p>Realizace seminářů a workshopů na následující témata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etika ve vědě a výzkumu</li> <li>- Začlenění genderového rozměru do</li> </ul>	<p>Sladění práce, studia a rodinného života: rozhovory, životní příběhy a inspirace.</p> <p>Společenské akce jako poděkování dívkám a ženám, které úspěšně reprezentují ČVUT.</p> <p>Uspořádat panelovou diskusi, například na téma „Ženy ve vědě a výzkumu - můžeme sladit profesní kariéru a osobní život“ u příležitosti Mezinárodního dne dívek a žen ve vědě.</p> <p>Zpracování a prezentace příběhů vynikajících žen ve</p>	<p>Všichni zaměstnanci</p> <p>Studenti</p>	<p>Zvýšit počet žen na různých pozicích.</p> <p>Zlepšení pracovního prostředí v souladu s HRS4R a rovností žen a mužů.</p> <p>Zapojit více nadšených žen do společného výzkumu a vzdělávání.</p> <p>Používání genderově citlivého jazyka a komunikace (verbální, neverbální a vizuální) přispěje k odstranění stereotypů a nerovností.</p>

<sup>9</sup>[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research\\_and\\_innovation/strategy\\_on\\_research\\_and\\_innovation/documents/ki0320108enn\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ki0320108enn_final.pdf)



<p>vědy a výzkumu - Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem.</p> <p>Informační kampaň o možnostech kariéry a studia a podpora pro zaměstnance a rodiče studentů.</p>	<p>vedoucích, vědeckých a akademických funkcích.</p> <p>Informovat o tom, jak ČVUT podporuje rodiče v jejich kariéře a pomáhá v oblasti podpory péče o děti, například v univerzitní základní škole a mateřské škole.</p> <p>Analýza potřeb hlídání dětí a souvisejících opatření.</p> <p>Analýza bezbariérového přístupu.</p> <p>Realizace příkladu „Baby point“.</p>		<p>Posílení zásad etické a genderové rovnosti v univerzitním prostředí.</p> <p>Vytvoření lepších pracovních podmínek pro ženy a muže pečující o malé děti.</p> <p>Institucionální podpora rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, např. podmínky pro práci na dálku, částečné úvazky, příklady dobré praxe.</p>
<p>Rovnost žen a mužů ve studii:</p> <p>Realizace seminářů a workshopů na následující témata: Rovnost žen a mužů ve studiu.</p> <p>Informační kampaně a propagace ČVUT jako otevřeného a bezpečného místa pro studium a kariéru.</p>	<p>Zvyšovat povědomí o Středisku pro podporu studentů se specifickými potřebami (ELSA) a prezentovat jeho činnost prostřednictvím školení a seminářů v souladu s cíli rovnosti žen a mužů.</p> <p>Na školeních a seminářích se bude podílet Centrum informačních a poradenských služeb (CIPS), které nabízí především podporu a koučink v oblasti studijní, psychologické, sociální, právní, duchovní a řečové.</p>	<p>Studenti</p>	<p>Zvýšit povědomí o službách ČVUT pro studenty.</p> <p>Zvýšit rovné příležitosti žen a mužů při studiu.</p> <p>Zvýšit atraktivitu technických oborů, zejména pro ženy a dívky.</p> <p>Stipendijní program pro studenty s rodičovskými povinnostmi.</p>
<p>Vytvoření týmu pro rovnost žen a mužů na ČVUT a jeho diskusní platformy.</p>	<p>Spoluvytvoření informačních webových stránek o rovnosti žen a mužů týmem pro rovnost žen a mužů, akademickými i neakademickými pracovníky.</p>	<p>Všichni zaměstnanci</p>	<p>Podpora rovnosti žen a mužů v pracovních a studijních programech.</p>

## Rovnováha mezi muži a ženami ve vedení a rozhodování

Akce	Opatření	Zúčastněné strany	Očekávaný dopad
Přehled služeb, bonusů a flexibilních pracovních podmínek pro zaměstnané ženy.	Prezentace úspěšných vědkyň, zástupkyň menšin, výzkumnic, studentek a absolventek ČVUT, které významně přispívají k rozvoji vědy a vzdělávání v České republice i v zahraničí.	Všichni zaměstnanci	Sledování počtu žen a mužů ve vedoucích pozicích a na profesorských postech.
Zvyšování povědomí o politice lidských zdrojů.	Propagace kariérního průvodce ČVUT, kolektivní smlouvy a rovného přijímání žen a mužů.  Školení personálních pracovníků a vedení.	Personální pracovníci  Management	Zvýšit povědomí o náborových procesech v návaznosti na HRS4R a o rovnosti žen a mužů ve vedoucích pozicích.  Změna interního dokumentu Pravidla výběrového řízení.

## Rovnost žen a mužů při náboru a kariérním postupu

Akce	Opatření	Zúčastněné strany	Očekávaný dopad
Zvyšování povědomí o politice lidských zdrojů.	Školení a semináře se zaměří na zvyšování povědomí o rovnosti žen a mužů při přijímání zaměstnanců a ve vnitřních předpisech, např. v Kariérním řádu, Kolektivní smlouvě, Pravidlech výběrového řízení pro jmenování akademických pracovníků, Etickém kodexu ČVUT.  Zavedení uvítací kanceláře pro zajištění nástupu a	Všichni zaměstnanci	Rostoucí počet žen na všech úrovních řídicích, vzdělávacích a vědeckých pozic.  Náplň práce je inkluzivní a přitažlivá pro všechna pohlaví.

	<p>plné integrace nových zaměstnanců na základě rovnosti žen a mužů.</p> <p>Genderově neutrální texty k volným pracovním místům, aby byla zajištěna genderová neutralita v popisu práce.</p>		
<p>Podpora atraktivního pracovního prostředí.</p> <p>Mediální kampaň o pracovních a studijních podmínkách.</p>	<p>Propagujte nové pracovní pozice s ohledem na rovnost pohlaví.</p> <p>Motivovat studentky ke studiu na ČVUT prostřednictvím propagačních aktivit, například Girls Day, akce Staň se vědkyní apod.</p> <p>Představení příběhů vynikajících žen ve vedoucích, vědeckých a akademických funkcích.</p>	<p>Studenti</p> <p>Všichni zaměstnanci</p>	<p>Zvýšit počet žen na různých pozicích.</p> <p>Dlouhodobá kariérní perspektiva.</p>

## Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky

Akce	Opatření	Zúčastněné strany	Očekávaný dopad
<p>Gender ve výzkumu a výuce</p> <p>Realizace seminářů a workshopů na následující témata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etika ve vědě a výzkumu</li> <li>- Integrace genderového rozměru do vědy a výzkumu.</li> </ul>	<p>Prezentovat příklady dobré praxe na webových stránkách ČVUT.</p> <p>Zvýšit genderový rozměr výzkumu.</p> <p>Podporovat účast žen ve výzkumu.</p>	<p>Akademičtí a výzkumní pracovníci</p>	<p>Zvýšit atraktivitu technických oborů, zejména pro ženy a dívky.</p>

## Opatření proti násilí na základě pohlaví, včetně sexuálního obtěžování

Akce	Opatření	Zúčastněné strany	Očekávaný dopad
<p>Opatření proti násilí na základě pohlaví, včetně sexuálního obtěžování.</p> <p>Vytvoření vnitřních předpisů a postupů na ČVUT v oblasti sociálního zabezpečení, ochrany před negativními jevy a nediskriminačního prostředí.</p>	<p>Pořádat kurzy o prevenci sexuálního a genderového obtěžování.</p> <p>Zveřejňovat a předávat příslušné příručky a dokumenty.</p> <p>Analýza potřeb zaměstnanců a studentů v kontextu genderově podmíněného násilí a negativního chování na pracovišti.</p> <p>Vytvoření opatření k řešení sexuálního obtěžování a diskriminace na základě pohlaví.</p> <p>Vytvoření informačních webových stránek o rovnosti žen a mužů a prevenci násilí založeného na pohlaví, včetně sexuálního obtěžování.</p>	<p>Studenti</p> <p>Všichni zaměstnanci</p>	<p>Zpřístupnění příslušných dokumentů a příruček na internetových stránkách ČVUT, stanovení postupů a mechanismu hlášení stížností.</p> <p>Zvýšit informovanost cílových skupin o postupech a hlášení stížností.</p> <p>Definovat postupy pro řešení životních situací a kontaktů.</p>

## Monitorování a hodnocení

---

Systematické monitorování procesu implementace gender mainstreamingu posiluje odpovědnost organizace a zajišťuje, že se počáteční proces neztratí v každodenní práci. Průběžná kontrola pokroku tvoří základ pro systematické řízení procesu a bude realizována týmem pro rovnost žen a mužů a kontrolována vrcholovým vedením. Systém monitorování poskytuje důkazy o tom, jakého pokroku bylo v procesu organizačních změn dosaženo, kde je třeba posílit úsilí nebo stanovit nové priority a zda je třeba provést úpravy strategie, například v důsledku neočekávaných změn podmínek.

Téma rovnosti žen a mužů bude průběžně sledováno v programu Horizon Europe, v evropských strukturálních a investičních fondech i v dalších programech poskytujících finanční podporu pro případné zapojení a následný rozvoj ČVUT v Praze.

Klíčové akce budou pravidelně aktualizovány a doplňovány. Jejich provádění bude monitorováno a pokrok bude vykazován na tříleté bázi.

Vyhrazené zdroje a genderová expertíza pro realizaci akcí GEP budou poskytnuty z různých zdrojů, především z projektu, který získává podporu z Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV) „Rozvoj kapacit pro strategické řízení výzkumu na ČVUT v Praze – CZ.02.2.69/0.0/0.0/16\_028/0006215“. Jeho primární aktivitou je vytvoření strategického řízení výzkumné organizace v návaznosti na požadavky pro udělení HR Award.

Datum:

16 -11- 2021

Název a funkce: Vojtěch Petráček, rektor



Podpis statutárního zástupce: .....

## Příloha 1

Tabulka 1 - Akademičtí a vědeckí pracovníci a ostatní zaměstnanci (FTE), 2020

Akademičtí a vědeckí pracovníci a ostatní zaměstnanci celkem (průměrné přepočtené počty)										
ČVUT v Praze	Akademičtí pracovníci						Vědeckí a odborní pracovníci		Ostatní zaměstnanci	CELKEM zaměstnanci
	CELKEM akademičtí pracovníci	Profesoři	Docenti	Odborní asistenti	Asistenti	Lektoři	Vědeckí, výzkumní a vývojoví pracovníci podílející se na pedagog. činnosti	Vědeckí pracovníci nespádající do ostatních kategorií		
<b>Fakulta stavební</b>	370	52	106	211	0	0	0	82	220	672
Počty žen	93	7	19	67	0	0	0	25	128	245
<b>Fakulta strojní</b>	274	29	38	173	28	2	4	24	257	555
Počty žen	26	0	3	20	0	2	1	4	89	119
<b>Fakulta elektrotechnická</b>	257	51	68	112	0	25	0	196	203	656
Počty žen	23	2	3	15	0	3	0	16	104	143
<b>Fakulta jaderná a fyzikálně inženýrská</b>	150	26	34	87	1	1	0	119	114	383
Počty žen	23	3	1	18	1	0	0	32	72	126
<b>Fakulta architektury</b>	116	15	24	77	0	0	0	7	58	181
Počty žen	36	1	6	29	0	0	0	3	40	79
<b>Fakulta dopravní</b>	130	9	30	89	3	0	0	17	130	277
Počty žen	39	2	6	31	1	0	0	7	68	114
<b>Fakulta biomedicínského inženýrství</b>	103	9	16	26	50	1	0	26	41	171
Počty žen	37	1	3	11	21	0	0	8	26	70
<b>Fakulta informačních technologií</b>	99	4	17	78	0	0	0	21	59	179
Počty žen	15	0	3	12	0	0	0	2	34	51
<b>Masarykův ústav vyšších studií</b>	43	2	10	31	0	0	1	1	29	73
Počty žen	26	2	5	19	0	0	0	1	20	46
<b>Ostatní pracoviště celkem</b>	63	6	6	40	2	0	9	242	713	1 031
Počty žen	7	0	1	4	2	0	0	35	403	445
<b>CELKEM</b>	<b>1 605</b>	<b>205</b>	<b>347</b>	<b>924</b>	<b>85</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>735</b>	<b>1 824</b>	<b>4 177</b>
Celkem žen	325	18	50	226	25	5	1	132	981	1 439

Tabulka 2 - Věková struktura akademických, vědeckých a ostatních pracovníků, 2020

ČVUT v Praze	Věková struktura akademických, vědeckých a ostatních pracovníků (počty fyzických osob)																							
	Akademičtí pracovníci																							
	Profesoři		Docenti		Odborní asistenti		Asistenti		Lektori		Vědeckí pracovníci nespádající do ostatních kategorií		Vědeckí, výzkumní a vývojoví pracovníci působící se na pedagog. úhnošti		Vědeckí a odborní pracovníci									
CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy					
do 29 let	0	0%	0	0%	34	9	0%	0	0%	0	0	0%	16	5	0%	439	111	0%	364	132	0%	880	265	0%
30-39 let	0	0%	24	0%	380	80	0%	71	18	6	1	0%	27	3	0%	553	124	0%	453	208	0%	1314	434	0%
40-49 let	39	4%	159	17%	490	120	24%	15	8	20	3	15%	28	2	7%	165	33	20%	609	329	54%	1525	516	34%
50-59 let	43	1%	82	19%	174	64	37%	11	5	17	4	24%	10	0	0%	62	5	8%	536	345	64%	935	443	47%
60-69 let	81	10%	94	20%	142	58	41%	5	3	8	1	13%	10	3	30%	37	1	3%	382	210	55%	759	306	40%
nad 70 let	114	8%	101	9%	43	10	23%	3	0	2	0	0%	6	1	17%	36	2	6%	157	56	36%	462	87	19%
<b>CELKEM</b>	<b>277</b>	<b>9%</b>	<b>460</b>	<b>65</b>	<b>1263</b>	<b>341</b>	<b>27%</b>	<b>132</b>	<b>42</b>	<b>53</b>	<b>9</b>	<b>17%</b>	<b>97</b>	<b>14</b>	<b>14%</b>	<b>1292</b>	<b>276</b>	<b>21%</b>	<b>2501</b>	<b>1280</b>	<b>51%</b>	<b>6075</b>	<b>2051</b>	<b>34%</b>

Tabulka 3 - Studenti v akreditovaných studijních programech (počet), 2020, 1. část

Studenti v akreditovaných studijních programech (počty studií)										
ČVUT v Praze	kód	Bakalářské studium		Magisterské studium		Navazující magisterské studium		Doktorské studium		CELKEM
		P	K/D	P	K/D	P	K/D	P	K/D	
<b>Fakulta stavební</b>										
Široce vymezené obory ISCED-F	kód									
Technika, výroba a stavebnictví	07	2105				853		228	175	3361
Fakulta celkem	X	2105				853		228	175	3361
Z toho počet žen	X	830				349		81	53	1313
Z toho počet cizinců	X	314				126		23	11	474
<b>Fakulta strojí</b>										
Široce vymezené obory ISCED-F	kód									
Obchod, administrativa a právo	04					20	4			24
Technika, výroba a stavebnictví	07	1293	78			666	41	183	119	2380
Fakulta celkem	X	1293	78			686	45	183	119	2404
Z toho počet žen	X	90	11			73	3	32	18	227
Z toho počet cizinců	X	186	5			114	7	27	15	354
<b>Fakulta elektrotechnická</b>										
Široce vymezené obory ISCED-F	kód									
Obchod, administrativa a právo	04							5	3	8
Přírodní vědy, matematika a statistika	05							9	1	10
Informační a komunikační technologie	06	747	3			338		52		1140
Technika, výroba a stavebnictví	07	1048	40			389	21	149	110	1757
Fakulta celkem	X	1795	43			727	21	215	114	2915
Z toho počet žen	X	255	8			120	1	21	21	426
Z toho počet cizinců	X	426	3			162	3	65	23	682
<b>Fakulta informačních technologií</b>										
Široce vymezené obory ISCED-F	kód									
Informační a komunikační technologie	06	1651	149			418		39	24	2281
Fakulta celkem	X	1651	149			418		39	24	2281
Z toho počet žen	X	221	34			46		2	4	307
Z toho počet cizinců	X	516	17			92		1	4	630
<b>Fakulta dopravní</b>										
Široce vymezené obory ISCED-F	kód									
Technika, výroba a stavebnictví	07							8	16	24
Služby	10	750	46			226	71	62	38	1193
Fakulta celkem	X	750	46			226	71	70	54	1217
Z toho počet žen	X	147	15			68	14	22	16	282
Z toho počet cizinců	X	209	8			35	10	11	8	281
<b>Fakulta jaderná a fyzikálně inženýrská</b>										
Široce vymezené obory ISCED-F	kód									
Přírodní vědy, matematika a statistika	05	592				90		16	3	701
Informační a komunikační technologie	06	83				117				200
Technika, výroba a stavebnictví	07					1		181	87	269
Zdravotní a sociální péče, péče o příznivé životní podmínky	09	31								31
Fakulta celkem	X	706				208		197	90	1201
Z toho počet žen	X	251				68		51	21	391
Z toho počet cizinců	X	176				28		37	14	255
<b>Fakulta architektury</b>										
Široce vymezené obory ISCED-F	kód									
Umění a humanitní vědy	02	104				44		8		156
Technika, výroba a stavebnictví	07	874				436		78	49	1437
Fakulta celkem	X	978				480		86	49	1593
Z toho počet žen	X	612				299		39	22	972
Z toho počet cizinců	X	236				128		13	4	381
<b>Fakulta biomedicínského inženýrství</b>										
Široce vymezené obory ISCED-F	kód									
Informační a komunikační technologie	06	18				12		14	5	49
Technika, výroba a stavebnictví	07	194	19			40	7	22	27	309
Zdravotní a sociální péče, péče o příznivé životní podmínky	09	652				67	50	20	11	800
Služby	10	96	83			77	141	9	43	449
Fakulta celkem	X	960	102			196	198	65	86	1607
Z toho počet žen	X	658	30			114	88	35	30	955
Z toho počet cizinců	X	83	1			20	9	6	6	125



Tabulka 3 - Studenti v akreditovaných studijních programech (počet), 2020, 2. část

<b>Celoškolská pracoviště (studium mimo fakulty)</b>									
Široce vymezené obory ISCED-F	kód								
Programy a kvalifikace – všeobecné vzdělání	00								
Vzdělávání a výchova	01		163						163
Umění a humanitní vědy	02						1	6	7
Společenské vědy, žurnalistika a informační vědy	03								
Obchod, administrativa a právo	04	407			154	98	1	1	661
Přírodní vědy, matematika a statistika	05								
Informační a komunikační technologie	06								
Technika, výroba a stavebnictví	07						13	19	32
Zemědělství, lesnictví, rybářství a veterinářství	08								
Zdravotní a sociální péče, péče o příznivé životní podmínky	09								
Služby	10								
<b>Celkem</b>	X	407	163		154	98	15	26	863
Z toho počet žen	X	229	75		96	45	2	7	454
Z toho počet cizinců	X	33	3		19	16	2		73
<b>ČVUT v Praze</b>									
Široce vymezené obory ISCED-F	kód								
Vzdělávání a výchova	01		163						163
Umění a humanitní vědy	02	104			44		9	6	163
Obchod, administrativa a právo	04	407			174	102	6	4	693
Přírodní vědy, matematika a statistika	05	592			90		25	4	711
Informační a komunikační technologie	06	2499	152		885		105	29	3670
Technika, výroba a stavebnictví	07	5514	137		2385	69	862	602	9569
Zdravotní a sociální péče, péče o příznivé životní podmínky	09	683			67	50	20	11	831
Služby	10	846	129		303	212	71	81	1642
<b>VŠ CELKEM</b>	X	10645	581		3948	433	1098	737	17442
Z toho počet žen celkem	X	3293	173		1233	151	285	192	5327
Z toho počet cizinců celkem	X	2179	37		724	45	185	85	3255

P = prezenční

K/D = kombinované / distanční

Tabulka 4 - Nově jmenovaní docenti a profesoři v roce 2020 (počty)

Nově jmenovaní docenti a profesoři v roce 2020 (počty)				
ČVUT v Praze	Počet			Věkový průměr nově jmenovaných
	Na dané VŠ		Kmenoví zaměstnanci VŠ jmenovaní na jiné VŠ**	
	Celkem	Z toho kmenoví zaměstnanci dané VŠ		
<b>Fakulta stavební</b>				
Profesoři jmenovaní	2	1		55
z toho ženy	1	0		56
Docenti jmenovaní	3	3		53
z toho ženy	0	0		
<b>Fakulta strojní</b>				
Profesoři jmenovaní		2		44
z toho ženy	0	0		
Docenti jmenovaní	3	3		43
z toho ženy	1	1		42
<b>Fakulta elektrotechnická</b>				
Profesoři jmenovaní	1	1		48
z toho ženy	0	0		
Docenti jmenovaní	5	5		38
z toho ženy	0	0		
<b>Fakulta jaderná a fyzikálně inženýrská</b>				
Profesoři jmenovaní	0	0		
z toho ženy	0	0		
Docenti jmenovaní	3	2		44
z toho ženy	0	0		
<b>Fakulta architektury</b>				
Profesoři jmenovaní	1	0		62
z toho ženy	1	0		62
Docenti jmenovaní	4	4	2	49
z toho ženy	1	1	0	56
<b>Fakulta dopravní</b>				
Profesoři jmenovaní	0	0		
z toho ženy	0	0		
Docenti jmenovaní	0	0		
z toho ženy	0	0		
<b>Fakulta biomedicínského inženýrství</b>				
Profesoři jmenovaní	0	0	1	
z toho ženy	0	0	0	
Docenti jmenovaní	2	1	1	43
z toho ženy	1	1	1	42
<b>Fakulta informační techniky</b>				
Profesoři jmenovaní	1	0		54
z toho ženy	0	0		
Docenti jmenovaní	1	1		38
z toho ženy	0	0		
CELKEM profesoři	7	4	1	51
z toho ženy	2	0	0	59
CELKEM docenti	21	19	3	44
z toho ženy	3	3	1	47

Tabulka 5 - Studentská grantová soutěž ČVUT (2018-2021)

Studentská grantová soutěž ČVUT (2018-2021)								
	2018		2019		2020		2021	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%
<b>Podané žádosti</b>	219		226		231		208	
Počtu mužů	166	76%	157	69%	176	76%	148	71%
Počty žen	53	24%	69	31%	55	24%	60	29%
<b>Udělené granty</b>	205		209		215		186	
Počtu mužů	156	76%	146	70%	164	76%	133	72%
Počty žen	49	24%	63	30%	51	24%	53	28%
<b>Hodnotitelné žádosti</b>	243		229		254		241	
Počtu mužů	209	86%	192	84%	215	85%	208	86%
Počty žen	34	14%	37	16%	39	15%	33	14%
<b>Hodnotitelné zprávy</b>	77		139		149		-	
Počtu mužů	67	87%	113	81%	124	83%	-	-
Počty žen	10	13%	26	19%	25	17%	-	-

Výše uvedená tabulka Studentské grantové soutěže ČVUT ukazuje účast a úspěšnost mužů a žen ve výzkumných projektech, které využívají účelové financování specifického akademického výzkumu. Granty jsou určeny pro akademické pracovníky, studenty magisterského a doktorského studia. Tabulka obsahuje počet podaných žádostí, počet udělených grantů a počet recenzentů závěrečných zpráv o grantech za období 2018-2021. Z údajů například vyplývá, že počet mužů podávajících granty je vyšší než počet žen. Úspěšnost žen a mužů podávajících žádosti však odpovídá poměru žen a mužů podávajících žádosti. Tato analýza dokládá rovné příležitosti žen a mužů v procesu podávání žádostí o granty a stejnou kvalitu návrhů. Přesto je stále potřeba dále zvyšovat zastoupení žen na výzkumných pozicích.

[1] [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

[2] <https://sdgs.un.org/2030agenda>

[3] <https://op.europa.eu/s/sPKR>

[4] <https://www.vlada.cz/assets/ppov/gcfge/Gender-Equality-Strategy-2021-2030.pdf>

[5] <https://www.cvut.cz/en/hr-award-hrs4r>

[6] [www.cvut.cz/en](http://www.cvut.cz/en)

[7] <https://euroteq.eurotech-universities.eu/>

[8] <https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=695512>

[9]

[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research\\_and\\_innovation/strategy\\_on\\_research\\_and\\_innovation/documents/ki0320108enn\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ki0320108enn_final.pdf)

