



Plán genderové rovnosti na Panevropské univerzitě pro roky 2025–2028

Řešení genderové rovnosti a začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu je dnes povinností v evropském grantovém programu Horizont 2020 a ještě důrazněji bude začleněno do programu Horizont Evropa, který vyžaduje plány genderové rovnosti ze strany uchazečů o podporu. Je součástí ocenění HR Award a ve vzrůstající míře je podpora genderové rovnosti řešena i v národních programech pro vědu a výzkum a grantových soutěžích v oblasti vzdělávání. Plány genderové rovnosti jsou nástrojem, který je v současnosti široce uznáván a podporován k dosažení institucionálních změn v oblasti genderové rovnosti.¹

Cílem plánu genderové rovnosti na Panevropské univerzitě je zajistit férové a otevřené pracovní prostředí, a to převážně systémovými a udržitelnými změnami. Zejména se jedná o dosažení a udržení stavu, kdy zaměstnanci/kyně a studenti/ky bez ohledu na pohlaví a gender mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a rozhodovat se bez omezení, která jim ukládají kulturně a sociálně nastavené genderové role.

Plán genderové rovnosti obsahuje opatření, která budou na Panevropské univerzitě realizována za účelem dosahování vyšší míry genderové rovnosti v pracovním prostředí zahrnující genderovou vyváženost v rozhodovacích pozicích, v rovné odměňování mužů a žen a proces výběrového řízení nabízející rovné šance.

Panevropská univerzita reakizuje aktivity, pomocí kterých zajišťuje co nejvyšší míru work-life balance a dále aktivity v oblasti prevence genderově podmíněného násilí, a to mezi pracovníky i studenty univerzity. Jakékoli formy obtěžování ať už ve fyzickém nebo online prostoru jsou považovány za nepřijatelné. Součástí plánu genderové rovnosti je informační kampaň o nástrojích pro prevenci genderově podmíněného násilí a nástrojích pro řešení krizových situací v souvislosti se sexuálním obtěžováním nebo šikanou.

Vyhrazené zdroje

Předpokládanými zdroji financování níže uvedených aktivit jsou vlastní zdroje Panevropské univerzity. Další zdroje budou proaktivně vyhledávány.

Sběr dat a monitoring

Panevropská univerzita se zavazuje průběžně sbírat genderově segregovaná data o zaměstnaných osobách (v relevantních případech také o studujících) a získaná data bude zveřejňovat minimálně jednou ročně ve výstupech uvedených u příslušných aktivit plánu.

Realizace školení

¹Linkova M. y Mergaert L. (2021). Negociar cambios para la igualdad de género: identificar apalancamiento, superar barreras. *Investigaciones Feministas*, 12(2), 297-308. Dostupné z: <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/72319/4564456558402>



Součástí Plánu genderové rovnosti je zajištění školení vybraných osob a realizace aktivit v oblasti komunikace s cílem zvýšení informovanosti o problematice genderové rovnosti a prevence genderově podmíněného násilí.

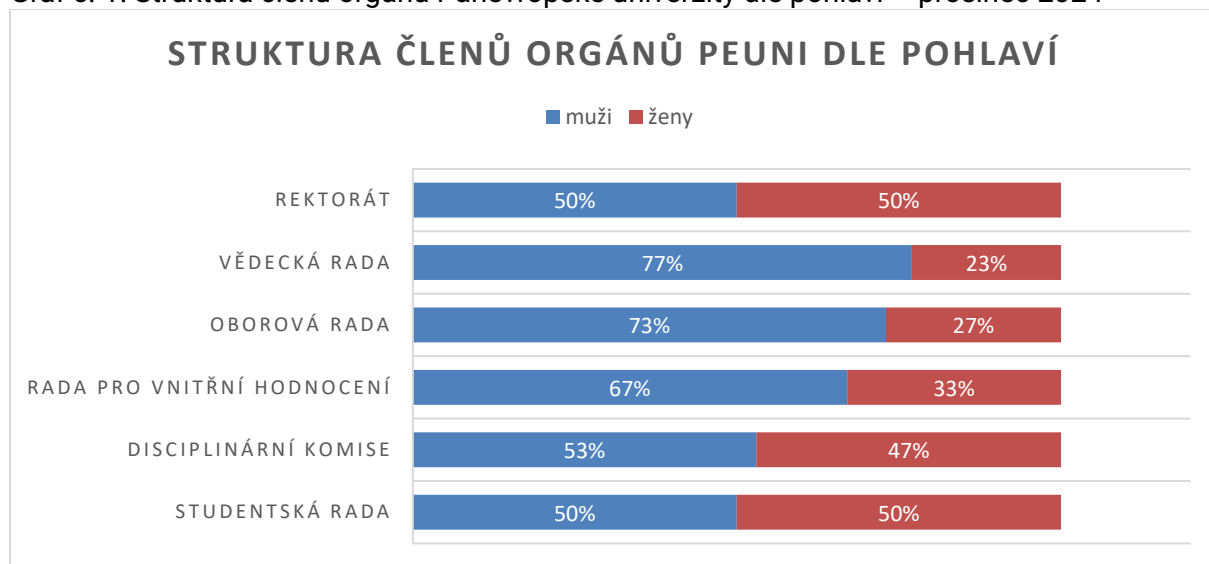
Implementace Akčního plánu genderové rovnosti

Akční plán genderové rovnosti je rozdělen do 3 částí. První bude probíhat zejména v roce 2024. Jednalo se o zahajovací aktivity a audit genderové rovnosti, který je nezbytným předpokladem pro revizi navržených aktivit v plánu pro následující roky. Samotná implementace aktivit probíhat od roku 2024. V následujících letech pak na základě aktualizovaného plánu. Jednou ročně je realizována evaluace. Na tomto základě je pravidelně hodnoceno plnění plánu a postup v kontextu naplánovaných aktivit. Následně bude vyhodnocen dopad zavedených opatření. Druhá část plánu je zaměřena na vzdělávání a osvětu, která je nezbytným předpokladem k boji proti předsudkům. Poslední část plánu obsahuje systémová opatření.

Současná východiska Plánu genderové rovnosti

Plán genderové rovnosti vychází ze současného stavu, jehož hlavní rysy jsou uvedeny níže. Jedná se zejména o disproporci mezi zastoupením mužů a žen v samosprávných akademických orgánech a také v případě zastoupení mužů a žen v členění dle kvalifikačních stupňů.

Graf č. 1: Struktura členů orgánů Panevropské univerzity dle pohlaví – prosinec 2024

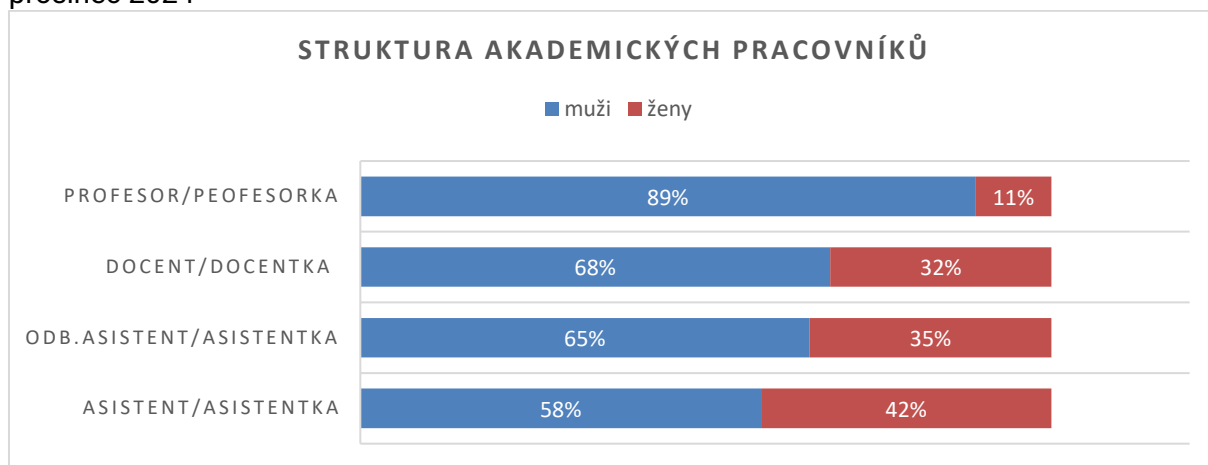


Zastoupení mužů a žen v jednotlivých samosprávných akademických orgánech PEUNI je genderově vyrovnané v případě rektorátu, disciplinární komise a studentské rady, zatímco u vědecké rady, oborové rady a rady pro vnitřní hodnocení je vidět významnou disproporci, a to ve prospěch mužů. PEUNI bude v následujících letech usilovat o vyšší zastoupení žen ve výše



jmenovaných orgánech univerzity.

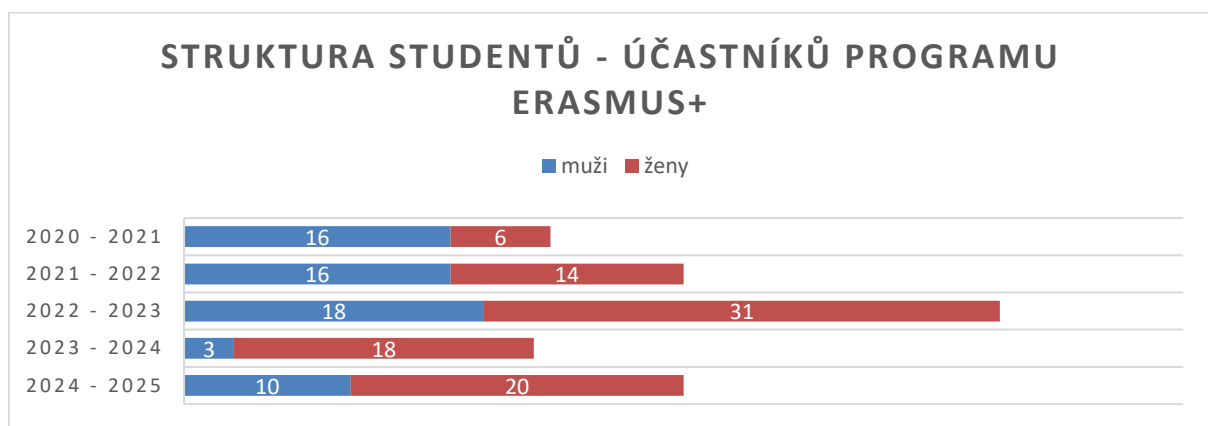
Graf č. 2: Struktura akademických pracovníků dle pohlaví odděleně pro kvalifikační stupně – prosinec 2024



studentů – účastníků programu Erasmus+ dle pohlaví v letech 2019–2025 Struktura akademických pracovníků dle pohlaví pro kvalifikační stupně zhruba odpovídá současnému stavu v České republice. Genderová vyrovnanost je vidět na úrovni asistentů a asistentek. U odborných asistentů již převažují výrazně muži (65 %), stejně tak u kvalifikačního stupně docent/ka a nejvýznamnější disproporce je vidět u nejvyššího kvalifikačního stupně profesor/profesorka, kde je pouze 11 % žen. I v této oblasti se PEUNI snaží podporovat ženy (ale i muže) v získávání vyšších kvalifikačních stupňů.

Aktivity v oblasti genderové rovnosti směřují také směrem ke studentům/studentkám. Jedná se o rovný přístup v oblasti výuky, k účasti ve studentské radě, disciplinární radě, ale také možnost zapojení do dalších aktivit školy, a také o rovné příležitosti při zapojení do programu Erasmus+.

Graf č. 3: Struktura



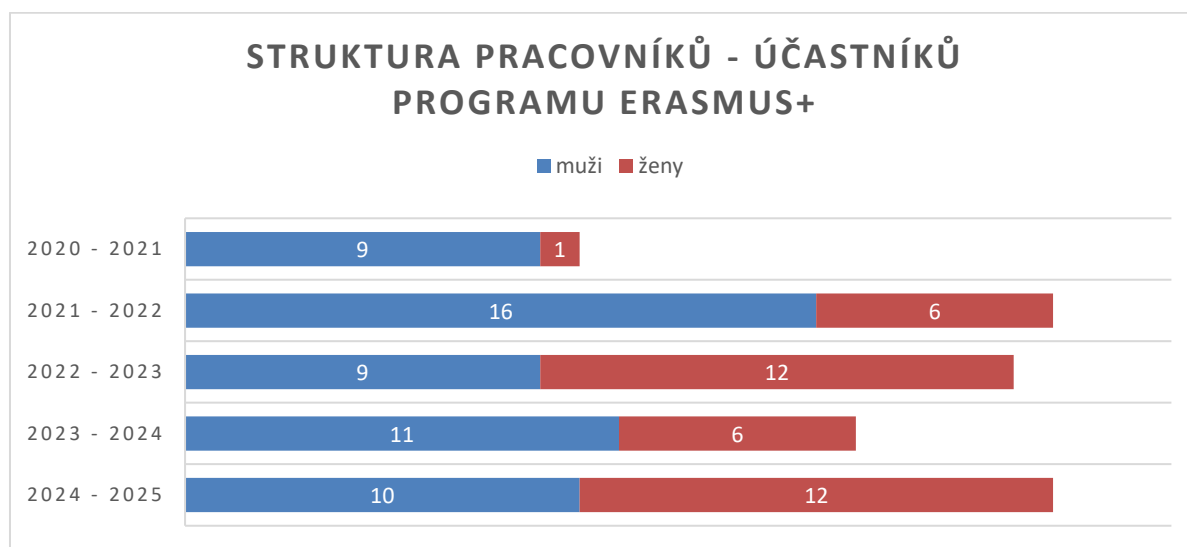
Graf č. 3 znázorňuje genderovou strukturu studentů zapojených do programu Erasmus+ a ukazuje výrazné změny v poměru mužů a žen v jednotlivých letech. Zatímco v prvních dvou sledovaných obdobích (2020/2021 a 2021/2022) byl počet mužů vyšší oproti ženám, od roku



2022/2023 začal výrazně převažovat počet žen (31 žen oproti 18 mužům). Tento trend pokračoval i v následujících letech, zejména v roce 2023/2024, kdy byl zaznamenán nejnižší počet mužských účastníků (pouze 3 muži oproti 18 ženám). V roce 2024/2025 se podíl mužů mírně zvýšil na 10, avšak ženy stále tvořily většinu (20). Celkově lze říci, že v posledních letech dochází k výrazné převaze žen mezi účastníky programu.

Podíl mužů a žen ze skupiny pracovníků PEUNI, kteří se účastnili programu Erasmus+ byl velmi proměnlivý, ale naznačuje postupné vrovnávání genderové nerovnováhy. Zatímco v roce 2021/2022 výrazně převažovali muži (16 mužů oproti 6 ženám), v dalších letech se podíl žen postupně zvyšoval. Nejvýraznější změna nastala v roce 2022/2023, kdy počet žen (12) převýšil počet mužů (9), a tento trend pokračoval i v roce 2024–2025. Celkově lze říci, že dochází k větší genderové vyváženosti, i když v některých letech byly rozdíly stále patrné.

Graf č. 4: Struktura pracovníků – účastníků programu Erasmus+ dle pohlaví v letech 2019–2025



Misí plánu genderové rovnosti je podněcovat rovnost příležitostí pro každého jednotlivce, který je s PEUNI jakkoli spjat, a to při zachování různorodosti mezi členy akademické obce i mezi studenty. Rovnost a zároveň diverzita jsou základními stavebními kameny tohoto plánu.

Plán genderové rovnosti na Panevropské univerzitě je složen ze 3 částí. První z nich tvoří zahajovací aktivity, následuje prioritní osa 1: vzdělávání a dále prioritní osa 2: systémová opatření.

Východiska plánu genderové rovnosti – zahajovací aktivity a audit



- Přijetí plánu genderové rovnosti – podpis dokumentu a zavázání se k plnění jednotlivých aktivit na úrovni rektorátu a obou fakult;
- Zveřejnění plánu genderové rovnosti v českém a anglickém jazyce na webových stránkách univerzity – přeložení plánu genderové rovnosti do angličtiny a zveřejnění dokumentu v českém a anglickém jazyce na webových stránkách univerzity;
- Zmapování výchozí situace na Panevropské univerzitě z genderové perspektivy – kvantitativní šetření: sběr a analýza statistických dat s ohledem na genderovou rovnost
- Zmapování výchozí situace v oblasti work-life balance – dotazníkové šetření realizované mezi akademickými i neakademickými pracovníky;
- Revize rovného odměňování žen a mužů – revize rovného odměňování mužů a žen na stejných pozicích a revize směrnice pro odměňování pracovníků;
- Analýza genderové vyváženosti v rozhodovacích pozicích – analýza bude využívat genderově segregovaná data ke zjištění vyváženosti v rozhodovacích pozicích (v užším kontextu vedení univerzity, fakult a kateder, v širším pojetí včetně dalších orgánů jako je disciplinární komise, vědecká rada, oborová rada a další).

Prioritní osa 1: vzdělávání

- Work-life balance – online školení externími odborníky v oblasti work-life balance, time/life managementu, stress managementu, boje proti syndromu vyhoření, schopnost rozpoznat diskriminační prvky, genderová dimenze ve výzkumu, genderové stereotypy a předsudky;
- Genderově podmíněné násilí – informační kampaň o nástrojích pro prevenci genderově podmíněného násilí a nástrojích pro řešení krizových situací v souvislosti se sexuálním obtěžováním nebo šikanou.

Prioritní osa 2: systémová opatření

- Zavedení principů genderové rovnosti do procesů výběrového řízení – ve všech fázích procesu výběrového řízení bude používán gender nestereotypní jazyk (včetně uveřejňování inzerátů), komise pro výběrové řízení budou sestavovány genderově vyváženě, bude zajištěno rovné zacházení se všemi uchazeči a uchazečkami výběrového řízení;
- Vyhodnocování a zveřejňování zastoupení žen a mužů na univerzitě – pravidelné vyhodnocování zastoupení žen a mužů ve vedení univerzity, mezi akademickými i neakademickými pracovníky a zveřejňování ve výročních zprávách;
- Systémová opatření pro optimalizaci work-life balance – na základě výsledků dotazníkového šetření budou zavedena systémová opatření pro optimalizaci work-life balance, systémová opatření budou implementována do personální strategie;
- Komunikace témat souvisejících s problematikou genderové rovnosti – na webových stránkách univerzity – vytvoření prostředí pro zveřejňování výsledků realizovaných analýz a šetření, zveřejňování odkazů na články a studie v dané oblasti, zveřejňování doporučení a rad pro oblast genderové rovnosti, work-life balance, prevence genderově podmíněného násilí a dalších souvisejících témat;
- Zřízení pozice univerzitního ombudsmana nebo ombudsmanky – cílem je zajistit kontaktní osobu pro řešení krizových situací souvisejících s genderově podmíněným násilím, osobu, která bude zajišťovat a kontrolovat plnění plánu genderové rovnosti.



- Zahrnutí genderové tematiky mezi výzkumná témata na univerzitě.

Akční plán genderové rovnosti

Splněné východiska genderové rovnosti

Akce	Aktivity	Cílová skupina	Indikátory a výstupy	Termíny	Odpovědnost
zahajovací aktivity a audit					
Zveřejnění plánu genderové rovnosti v českém a anglickém jazyce na webových stránkách univerzity	Přeložení plánu genderové rovnosti do angličtiny a zveřejnění dokumentu v českém a anglickém jazyce na webových stránkách univerzity	Všichni zaměstnanci/kyně studenti/ky a spolupracující instituce	Umístění přijatého a podepsaného o plánu genderové rovnosti na webu univerzity	Q2 2024	Vedoucí katedry cizích jazyků, kancléřka
Přijetí plánu genderové rovnosti	Podpis dokumentu a závazání se k plnění jednotlivých aktivit na úrovni rektorátu a obou fakult	Všichni zaměstnanci/kyně a studenti/ky	Podpis plánu genderové rovnosti	Q1 2024	Kancléřka, rektor
Zmapování výchozí situace na Panevropské univerzitě z genderové perspektivy	Kvantitativní šetření: sběr a analýza statistických dat s ohledem na genderovou rovnost	Akademičtí a neakademičtí pracovníci PEUNI	Soubor kvantitativních výstupů	Q1 a Q2 2024	Personální a mzdová účetní
Revize rovného odměňování žen a mužů	Byla provedena revize rovného odměňování mužů a žen na stejných pozicích a revize směrnice pro odměňování pracovníků	Akademičtí pracovníci	Analýza rovného odměňování	Q3 2024	Personální a mzdová účetní
Analýza genderové vyváženosti	Analýza bude využívat genderově segregovanou	Akademičtí pracovníci a neakademičtí pracovníci	Výsledky analýzy vyváženosti v rozhodova	Q4 2024	Personální a mzdová účetní



v rozhodovacích pozicích	data ke zjištění vyváženosti v rozhodovacích pozicích (v užším kontextu vedení univerzity, fakult a kateder, v širším pojetí včetně dalších orgánů jako je disciplinární komise, vědecká rada, oborová rada a další)		cích pozicích		
Prioritní osa 2: systémová opatření					
Zavedení principů genderové rovnosti do procesů výběrového řízení	Ve všech fázích procesu výběrového řízení bude používán gender nestereotypní jazyk (včetně uveřejňování inzerátů), komise pro výběrové řízení budou sestavovány genderově vyváženě, bude zajištěno rovné zacházení se všemi uchazeči a uchazečkami výběrového řízení	Vedení univerzity, vedoucí personálního oddělení	Výsledky realizovaných výběrových řízení	Q2 2024	Rektor, kvestorka, děkanky, personální a mzdová účetní
Vyhodnocování a zveřejňování zastoupení žen a mužů na univerzitě	Pravidelné vyhodnocování zastoupení žen a mužů ve vedení univerzity, mezi akademickými i neakademickým i pracovníky univerzity a zveřejňování ve výročních zprávách	Všichni zaměstnanci/kyně	Výroční zprávy	1x ročně v rámci zveřejnění výroční zprávy	Rektor, kvestorka, děkanky, kancléřka
Zřízení pozice univerzitního ombudsmana nebo ombudsmanky	Vytvoření a obsazení pozice ombudsmana nebo ombudsmanky	Všichni zaměstnanci/kyně a studenti/ky	Vytvořená pozice	Q1 2024	rektor



	s cílem zajistit kontaktní osobu pro řešení krizových situací souvisejících s genderově podmíněným násilím, osobu, která bude zajišťovat a kontrolovat plnění plánu genderové rovnosti				
--	--	--	--	--	--

Východiska plánu genderové rovnosti – zahajovací aktivity a audit

Akce	Aktivity	Cílová skupina	Indikátory a výstupy	Termíny	Odpovědnost
Zmapování výchozí situace v oblasti work-life balance	Dotazníkové šetření realizované mezi akademickými i neakademickým i pracovníky	Akademičtí i neakademičtí pracovníci	Výstup dotazníkové ho šetření	Q4 2025	Personální a mzdová účetní, kancléřka
Zmapování současné situace v oblasti genderově podmíněného násilí	Dotazníkové šetření mezi akademickými i neakademickým i pracovníky a studenty/kami	Akademičtí, neakademičtí pracovníci a studenti/ky	Výstup dotazníkové ho šetření	Q4 2025	Personální a mzdová účetní

Prioritní osa 1: vzdělávání

Akce	Aktivity	Cílová skupina	Indikátory a výstupy	Termíny	Odpovědnost
Work-life balance	Workshop s externími odborníky v oblasti work-life balance, time/life managementu, stress managementu, boje proti	Všichni akademičtí i neakademičtí pracovníci	Počet proškolených pracovníků	Q3 2025	Ombudsman či ombudsmanka pro genderovou rovnost



	syndromu vyhoření, schopnost rozpoznat diskriminační prvky, genderová dimenze ve výzkumu, genderové stereotypy a předsudky				
Genderově podmíněné násilí	Informační kampaň o nástrojích pro prevenci genderově podmíněného násilí a nástrojích pro řešení krizových situací v souvislosti se sexuálním obtěžováním nebo šikanou	Všichni zaměstnanci/kyně, studentky a studenti	Videa, články, odkazy a další mediální výstupy zpřístupněné zaměstnaným osobám, studentkám a studentům	Q3 2025, následně průběžně	Ombudsman či ombudsmanka pro genderovou rovnost

Prioritní osa 2: systémová opatření

Akce	Aktivity	Cílová skupina	Indikátory a výstupy	Termíny	Odpovědnost
Vyhodnocování a zveřejňování zastoupení žen a mužů na univerzitě	Pravidelné vyhodnocování zastoupení žen a mužů ve vedení univerzity, mezi akademickými i neakademickými pracovníky univerzity a zveřejňování ve výročních zprávách	Všichni zaměstnanci/kyně	Výroční zprávy	1x ročně v rámci zveřejnění výroční zprávy	Rektor, kvestorka, děkanky, kancléřka
Systémová opatření pro optimalizaci work-life balance	Na základě výsledků dotazníkového šetření budou zavedena systémová opatření pro	Všichni zaměstnanci/kyně	Aktualizovaná personální strategie	Q1 2026	Rektor, kvestorka, děkanky



	optimalizaci work-life balance, systémová opatření budou implementována do personální strategie				
Komunikace témat souvisejících s problematikou genderové rovnosti	Na webových stránkách univerzity – vytvoření prostředí pro zveřejňování výsledků realizovaných analýz a šetření, zveřejňování odkazů na články a studie v dané oblasti, zveřejňování doporučení a rad pro oblast genderové rovnosti, work-life balance, prevence genderově podmíněného násilí a dalších souvisejících témat	Všichni zaměstnanci/kyně a studenti/ky	Aktualizované webové stránky univerzity	Q1 2026 a průběžně	Obchodní ředitel
Zahrnutí genderové tematiky mezi výzkumná témata na univerzitě	Výzkumné projekty s genderovou problematikou	Akademičtí pracovníci a studenti	Počet projektů a publikačních výstupů	Q3 2025 a průběžně	Prorektor pro vědu, výzkum a zahraničí

Plánovaná aktualizace dokumentu: březen 2026