

4I-GEP

Fakulta tělesné výchovy a sportu

Univerzita Karlova

Předkládaný Plán rovných příležitostí (dále v textu uvádíme zkratku GEP z anglického Gender Equality Plan) byl vytvořen díky naší účasti v projektu SUPPORTER, který podporuje instituce ve střední a východní Evropě při tvorbě intersekcionalních, inovativních, inkluzivních a impaktních (4I) plánů rovnosti, genderové i další. Projekt poskytl odborné vedení, mentoring a zaměřil se mimo jiné na problematiku genderově podmíněného násilí, včetně sexuálního obtěžování.

Plán rovných příležitostí Fakulty tělesné výchovy a sportu (FTVS UK) byl projednán a schválen kolegiem děkana dne 27. 5. 2025. Dále byl Plán rovných příležitostí projednán AS FTVS UK dne 17. 6. 2025.

Obsah

1. Úvod.....	3
1.1. Institucionální kontext.....	3
1.2. Cíl 4I-GEP Fakulty tělesné výchovy a sportu	5
2. Analýza situace a odůvodnění.....	7
2.1. Specifický kontext sportu.....	7
2.2. Počáteční analýza a institucionální učení	8
3. Zásady fakultního Plánu rovných příležitostí (GEP)	10
4. Cíle GEP FTVS	11
4.1. Institucionální sladění a aktivní zapojení do struktur rovnosti na úrovni univerzity	11
4.2. Vytváření podpůrného a zdraví podporujícího pracovního prostředí	13
4.3. Podpora genderové vyváženosti v náboru, kariérním postupu a vedení (leadershipu)	14
4.4. Začleňování genderové perspektivy do sportovního kurikula a výzkumu	15
4.5. Prevence a reakce na genderově podmíněné násilí	17
5. Struktura implementace a stakeholderi	19
6. Monitorování a vyhodnocení.....	20
6.1. Proces monitorování.....	20
6.2. Proces vyhodnocování	22
7. Přehled časového harmonogramu	24
8. Závěr	27

1. Úvod

1.1. Institucionální kontext

Univerzita Karlova se dlouhodobě zavazuje k genderové rovnosti prostřednictvím jasně strukturovaného a postupně se rozvíjejícího přístupu. První Plán rovných příležitostí (GEP) na období 2022–2024 představil základní koncept a vymezil klíčové počáteční aktivity zaměřené na podporu rovných příležitostí v rámci celé instituce. Vytvořil nezbytné institucionální struktury, jako je zejména ombudssosoba a Rada pro rovné příležitosti, přičemž vycházel především z výsledků genderového auditu z roku 2021.

Na základě těchto zdrojů byl vytvořen projekt Plánu rovných příležitostí pro období 2025–2027, a to v úzké spolupráci se všemi 17 fakultami a příslušnými součástmi univerzity. Jeho příprava vycházela ze zkušeností s implementací předchozího plánu a z nových datových zdrojů, včetně celouniverzitního šetření z roku 2024 zaměřeného na potřeby pečujících osob. Do plánu byly rovněž zahrnuty komplexní evaluace předchozích aktivit a zpětná vazba od Kanceláře ombudsmanky a Rady pro rovné příležitosti. Významným přínosem k tvorbě nového plánu se stal mezinárodní projekt SUPPORTER (Securing sports Education through innovative and inclusive Gender Equality Plans), do něhož je Univerzita Karlova aktivně zapojena. Tento projekt umožnil hlubší výměnu zkušeností a osvědčených postupů při prosazování rovnosti, diverzity a inkluze a zásadně ovlivnil strukturu a ambice nového Plánu rovných příležitostí (GEP).

Projekt GEP na období 2025–2027 představuje významný posun co do rozsahu, struktury a strategické orientace. Jednou z jeho klíčových inovací je výslovné zaměření na intersekcionálnost, tedy na prolínání různých forem nerovností (např. na základě pohlaví, věku, etnicity, zdravotního postižení nebo sociálního zázemí). Zatímco předchozí plán se zaměřoval především na rovnost žen a mužů, nový GEP reflektuje širší okruh témat a reaguje na

překrývající se a vzájemně propojené formy zranitelnosti, například související s věkem, etnickým původem, zdravotním stavem nebo socioekonomickým zázemím. Tento posun přináší inkluzivnější a komplexnější rámec rovnosti.

Plán rovněž upřesňuje a rozšiřuje metody sběru dat. Na základě auditu z roku 2021 integruje nové cílené výzkumy, jako je šetření potřeb pečujících osob, a zavádí pravidelné a systematické monitorovací nástroje, včetně čtvrtletních zpráv, ročních hodnocení, konzultací se zúčastněnými stranami a následných šetření k hodnocení dopadů a úpravě opatření.

Postupně se také více zapojují jednotliví stakeholdeři, od vytvoření institucionálních struktur se přešlo k jejich aktivní a systematické účasti na opatřeních v oblasti rovnosti. Kancelář ombudsmanky, Rada pro rovné příležitosti a klíčová oddělení univerzity – jako jsou oddělení výzkumu a inovací, oddělení pro studentské záležitosti či oddělení lidských zdrojů – jsou nyní intenzivněji integrovány jak do vývoje, tak do kontinuální implementace plánu.

Další posun je patrný ve vnitřní struktuře plánu. Na rozdíl od předchozího GEP, který obsahoval obecné cíle bez rozlišení mezi doporučenými a povinnými opatřeními, nový plán stanoví 69 jasně definovaných opatření v devíti tematických oblastech. Každé opatření je propojeno s konkrétními cíli, klíčovými kroky, indikátory, časovým harmonogramem a odpovědnými osobami, což plně odpovídá současným standardům strategického plánování a požadavkům na evropské úrovni.

Výrazně byly posíleny také podpůrné a vzdělávací služby. Zatímco předchozí plán se zaměřoval především na zvyšování povědomí o problematice vůbec, nový GEP zavádí široké spektrum praktických podpůrných mechanismů. Patří sem komplexní vzdělávací programy zaměřené na sociální bezpečí, genderově podmíněné násilí a krizovou intervenci, stejně jako cílená

psychologická podpora pro studentky a studenty, zaměstnankyně a zaměstnance i sportovkyně a sportovce.

Důležitou roli hraje i nadále mezinárodní spolupráce. Zatímco předchozí směřování zahrnovalo zejména základní kooperaci a sdílení osvědčených postupů, nový GEP na těchto základech staví a klade větší důraz na učení se od zahraničních institucí, adaptaci mezinárodních příkladů úspěšných iniciativ rovnosti a inkluze kontextu univerzity.

V neposlední řadě GEP vykazuje silnější provázanost se strategiemi financování a příslušnými politickými rámci na národní i mezinárodní úrovni. Na rozdíl od předchozího plánu, který pouze obecně odkazoval na možné zdroje podpory, nový GEP identifikuje zcela konkrétní možnosti financování a strategického rozvoje, čímž zajišťuje, že opatření nejsou pouze kvalitně navržena, ale také realisticky proveditelná.

Celkově GEP 2025–2027 představuje posun od základních aktivit ke komplexnímu, inkluzivnímu a dobře integrovanému přístupu k rovnosti. Vychází ze zkušeností, výzkumu, spolupráce se zainteresovanými stranami a mezinárodní výměny, zejména prostřednictvím projektu SUPPORTER, a přináší perspektivní a institucionálně zakořeněnou strategii pro nadcházející roky.

1.2. Cíl 4I-GEP Fakulty tělesné výchovy a sportu

V rámci širšího institucionálního závazku Univerzity Karlovy k genderové rovnosti přistoupila Fakulta tělesné výchovy a sportu (FTVS UK) k vytvoření vlastního plánu rovných příležitostí (GEP), přizpůsobeného specifickým potřebám a realitám akademického prostředí zaměřeného na sport. Tato iniciativa odráží naše trvalé úsilí o převedení celouniverzitních strategických cílů do smysluplných a kontextuálně citlivých opatření, která odpovídají kultuře fakulty, jejím oborům a komunitě.

Naše aktivní účast v mezinárodním projektu SUPPORTER sehrála klíčovou roli při utváření nového GEP na univerzitní úrovni i našeho specifického přístupu na úrovni fakulty. Projekt přinesl cennou zpětnou vazbu k plánu na období 2022–2024 a umožnil úzkou spolupráci při přípravě nového plánu pro roky 2025–2027. Důležité je, že partnerství v projektu SUPPORTER poskytlo FTVS UK unikátní odborné poznatky a zkušenosti, které v českém akademickém prostředí, kde dosud žádná jiná fakulta se sportovním zaměřením nevypracovala vlastní projekt GEP, zatím nejsou dostupné. Tato mezinárodní spolupráce nám umožnila přispět relevantními perspektivami do celouniverzitního plánu a zároveň posílila naši vlastní schopnost řešit genderová témata specifická pro oblast sportovních věd.

V souladu s posláním, vizí a hodnotami FTVS UK – založenými na excelenci, inkluzi, odpovědnosti a respektu – podporuje GEP náš strategický cíl vytvářet spravedlivé, rovné a vysoce výkonné akademické a profesní prostředí. Jako fakulta zaměřená na podporu zdraví, lidský rozvoj a celoživotní pohybovou aktivitu vnímáme genderovou rovnost nejen jako otázku práv a spravedlnosti, ale také jako nezbytnou podmínku pro kvalitu naší výuky a výzkumu.

Celá příprava fakultního GEP FTVS UK byla výrazně obohacena díky projektu SUPPORTER. Jeho mezinárodní rozměr přinesl srovnávací perspektivy a příklady osvědčené praxe, které nám pomohly zasadit naše místní zkušenosti do širšího evropského kontextu. Tato výměna nám umožnila nahlížet na rovnost s větší mírou porozumění, zejména ve vztahu ke sportovnímu vzdělávání a výzkumu, a umožnila nám také stát se aktivním přispěvatelem k formování společných evropských standardů v této oblasti.

Na výše popsaných základech je Plán rovných příležitostí FTVS UK pro období 2025–2027 navržen v souladu se strategickým směřováním Univerzity Karlovy a zároveň reaguje na specifické akademické a profesní prostředí fakulty. Plán se řídí principy intersekcionality, inovace, inkluzivity a impaktu/ dopadu (tzv. 4I), které jsou začleněny do všech oblastí činnosti

fakulty. Prostřednictvím tohoto přístupu chce FTVS UK vytvářet bezpečnější, inkluzivnější a posilující prostředí pro všechny členky a členy své rozmanité komunity.

2. Analýza situace a odůvodnění

2.1. Specifický kontext sportu

Fakulta tělesné výchovy a sportu (FTVS UK) působí v akademickém prostředí, které je formováno dynamikou sportovního vzdělávání. Několik klíčových faktorů podtrhuje potřebu vytvořit specifický Plán rovnosti příležitostí (GEP) pro fakultu:

Mocenská rovnováha: Hierarchická povaha vztahů „trenéři–sportovci“, v různých genderových kombinacích, může zvyšovat zranitelnost, což zdůrazňuje potřebu jasných etických kodexů, transparentních komunikačních standardů a přístupných mechanismů pro podávání zpráv, které zajistí bezpečí a důvěru.

Podpora rovného zastoupení: Ženy jsou stále nedostatečně zastoupeny ve sportovním výzkumu, na vedoucích pozicích a v pokročilých trenérských rolích. To omezuje diverzitu, inkluzi a inovace v akademickém i profesním prostředí, a ukazuje na nutnost cílené podpory.

Intersekcionalní / prolínající se skutečnosti: Studenti a zaměstnanci se mohou setkávat s překrývajícími se formami znevýhodnění na základě pohlaví, zdravotního postižení, socioekonomického zázemí, etnického původu nebo věku. Tyto prolínající se identity ovlivňují jejich přístup k příležitostem a vyžadují inkluzivní politiky a praxi, které reflektují různorodé životní zkušenosti.

Psychická pohoda: Jednotliví aktéři a aktérky v prostředí sportu čelí jedinečnému tlaku spojenému s výkonem, soutěživostí a neustálým hodnocením. Přístupná a specifická psychologická podpora je klíčová pro vytvoření zdravého a vyváženého prostředí pro všechny sportovkyně, sportovce i zaměstnankyně a zaměstnance.

Vzdělávání v oblasti sociálních kompetencí: Dovednosti, jako je komunikace, týmová spolupráce a řešení konfliktů, jsou zásadní ve sportu i mimo něj. Tyto kompetence musí být systematicky integrovány do vzdělávacích a tréninkových programů, aby poskytly studentkám a studentům i zaměstnankyním a zaměstnancům výbavu pro reálné sociální situace.

2.2. Počáteční analýza a institucionální učení

V letech 2023–2024 provedla FTVS UK interní analýzu s cílem zhodnotit stav rovných příležitostí na fakultě. Ta zahrnovala:

Konzultace se zainteresovanými stranami (stakeholdery): Do procesu byli zapojeni členové a členky fakulty, studentky a studenti, administrativní pracovníce a pracovníci a vedení fakulty a pracovišť formou dotazníků, workshopů a rozhovorů. Podněty byly získány také od ombudsmanky a celouniverzitních orgánů pro rovnost. FTVS UK využila analýzy provedené během přípravy univerzitního Plánu rovných příležitostí (GEP) a jeho následné aktualizace. Data byla shromážděna prostřednictvím dotazníkového šetření zaměřeného specificky na studentky a studenty, provedeného v rámci projektu SUPPORTER, a následně analyzována. Výsledky analýz byly zpracovány personálním oddělením i kolegiem děkana, což vedlo k identifikaci klíčových poznatků.

Klíčová zjištění:

- Existují mezery ve znalostech v oblastech, jako je povědomí o genderově podmíněném násilí, informovanost okolí (bystander awareness) a dostupnost podpůrných služeb.
- Byl identifikován silný požadavek na školení zaměstnankyň a zaměstnanců, jasnější postupy pro hlášení a lepší zastoupení v rozhodovacích procesech.
- Intersekcionalita by měla být lépe zohledněna ve vzdělávání a rozvoji kurikula, aby reflektovala různorodé potřeby a pozadí. Intersekcionalita je v plánu zahrnuta prostřednictvím podpory různorodých skupin studentek a studentů a zaměstnankyň a zaměstnanců.

Učení skrze projekt SUPPORTER: Účast v mezinárodním projektu SUPPORTER významně přispěla k institucionálnímu uvědomění a budování kapacit. Členové fakulty se zapojili do:

- školení zaměřených na rovnost žen a mužů v kontextu sportu,
- výměny zkušeností se zahraničními kolegyněmi a kolegy,
- rozvoje přístupů šitých na míru pro řešení intersekcionality, prevence genderově podmíněného násilí a genderově citlivého vzdělávání a vedení.

Tyto poznatky, ve spojení s analýzou stávajících praktik fakulty a zpětnou vazbou, potvrdily potřebu samostatného GEP na úrovni fakulty.

3. Zásady fakultního Plánu rovných příležitostí (GEP)

Rozhodnutí vytvořit samostatný Plán rovných příležitostí GEP pro FTVS UK vychází z institucionálního rámce Univerzity Karlovy a zároveň reaguje na specifické podmínky sportovního vzdělávání. Východiskem pro GEP FTVS UK jsou již zmíněné principy tzv. 4I rámce, který vznikl v rámci projektu SUPPORTER:

Intersekcionalita: GEP Plán se zaměřuje na kombinovaný dopad genderu a dalších identitních faktorů – jako je věk, schopnosti, etnický původ či socioekonomický status – na možnosti studentek a studentů a zaměstnankyň a zaměstnanců zapojit se do sportu. Uznáním těchto prolínajících se dimenzí GEP zajišťuje, že se všichni mohou do sportovních programů zapojit a těžit z nich v inkluzivním a rovnoprávném prostředí. Intersekcionalita je reflektována podporou různorodých skupin studentek a studentů a zaměstnankyň a zaměstnanců.

Inovace: Plán podporuje inovaci v oblasti budování kapacit zaváděním kreativních a poutavých vzdělávacích metod přizpůsobených sportovnímu kontextu. Patří mezi ně krátká výuková videa, digitální vzdělávací moduly, interaktivní formáty a případové studie – nástroje, které jdou nad rámec tradičních přednášek a podporují dynamické a inkluzivní prostředí pro učení. Součástí plánu jsou pravidelné aktualizace kurikula, jejichž cílem je postupné posilování integrace témat rovnosti. Tato aktivita je inovativní tím, že zavádí nové formy výuky a jejich podpor, které dosud na fakultě nebyly využívány.

Inkluzivita: Proces tvorby GEP byl participativní a inkluzivní. Aktivně se do něj zapojili akademičtí a administrativní pracovníci a pracovnice, studentky a studenti, vedení pracovišť a zástupkyně a zástupci pro rovné příležitosti. Zapojením širší fakultní komunity i externích stakeholderů plán zajišťuje, že různorodé perspektivy jsou v rozhodovacích procesech zařazeny,

zohledněny a doceněny. Inkluzivita je zajištěna aktivním zapojením různorodých skupin do všech aktivit.

Impakt / Dopad: Každé navržené opatření je propojeno s konkrétními cíli, indikátory a časovým harmonogramem a má jasně definované odpovědnosti, což podporuje efektivní implementaci a dlouhodobou udržitelnost i po skončení projektu SUPPORTER. Plán si klade za cíl dosáhnout měřitelného pokroku v klíčových oblastech, jako je rozmanitost ve vedení, prevence genderově podmíněného násilí a aktualizace kurikula, a přinést tak hmatatelné přínosy jak fakultě, tak širší sportovní komunitě. Dopad je měřen pomocí konkrétních indikátorů a pravidelných hodnocení.

Uplatněním těchto principů podporuje GEP inkluzivnější, bezpečnější a rovnoprávnější prostředí pro všechny členky a členy komunity FTVS UK – jak v akademickém životě, tak ve světě sportu obecně.

4.Cíle GEP FTVS

4.1. Institucionální sladění a aktivní zapojení do struktur rovnosti na úrovni univerzity

Cíl: Zajistit, aby plán genderové rovnosti na úrovni fakulty (GEP) byl v souladu se strategickými cíli a opatřeními celouniverzitního GEP a aby byla FTVS UK aktivně zastoupena a zapojena do institucionálních struktur podporujících rovné příležitosti. Tento cíl posiluje institucionální integraci, odpovědnost a vzájemné učení, čímž odráží principy dopadu a inkluze prostřednictvím sdílené odpovědnosti a trvalé spolupráce.

Klíčové kroky:

- **Aktivní účast v Radě pro rovné příležitosti:** Zajistit pravidelnou účast určeného zástupce nebo zástupkyně FTVS v Radě pro rovné

příležitosti Univerzity Karlovy, s aktivním zapojením do projednávaných bodů a tematických pracovních skupin.

- **Začlenění opatření GEP na univerzitní úrovni do vnitřních procesů fakulty:** Systematicky přezkoumávat a implementovat opatření univerzitního GEP v rámci fakultních implementačních cyklů, včetně sladění časových harmonogramů, komunikačních strategií a nástrojů pro vykazování.
- **Přenos poznatků a interní komunikace:** Usnadnit interní sdílení výstupů, nástrojů a doporučení z univerzitního GEP prostřednictvím brífinků, interních newsletterů či aktualit pracovních skupin.

Indikátory:

- Účast a zapojení zástupkyně či zástupce FTVS na jednáních Rady pro rovné příležitosti. Frekvence interních aktualizací o tématech univerzitního GEP.
- Počet a frekvence interních sdělení o záležitostech rovnosti na úrovni univerzity (např. brífinky, příspěvky na intranetu, newslettery).
- Počet univerzitních opatření, která byla převzata na úrovni fakulty.

Časový harmonogram:

- Pravidelné vykazování a revize souladu se záměrem: od 3. čtvrtletí 2025; každoroční analýza stavu
- Komunikační nástroje (např. aktuality na intranetu): pilotní verze do 3. čtvrtletí 2025

Odpovědnost: Kolegium děkana, zástupce či zástupkyně pro rovné příležitosti FTVS UK, koordinátor/ka GEP

4.2. Vytváření podpůrného a zdraví podporujícího pracovní-životního prostředí

Cíl: Podporovat zdravou a udržitelnou rovnováhu mezi sportovními, akademickými a osobními závazky prostřednictvím péče a inkluzivitou organizační kultury. Tento cíl přímo reaguje na potřebu duševní pohody a na intersekcionální skutečnosti, při vědomí si faktu, že zaměstnankyně a zaměstnanci i studentky a studenti čelí různým stresorům a výzvám v závislosti na svých individuálních podmínkách. Cíl odráží principy inkluzivity a dopadu a usiluje o vytvoření dlouhodobé strukturální podpory prostřednictvím citlivých pravidel a podpor.

Klíčová opatření:

- **Flexibilní plánování a směrnice pro návrat do práce:** Nabídnout přizpůsobené možnosti zaměstnankyním a zaměstnancům a studentkám a studentům vracejícím se z rodičovské dovolené nebo po dlouhodobé pečovatelské činnosti, a zajistit, že nebudou znevýhodněni v kariérním nebo studijním postupu. Tyto směrnice podporují flexibilní pracovní režimy, které reflektují různorodé potřeby související se sportem, péčí o blízké a osobní pohodou.
- **Informační kampaně:** Poskytovat srozumitelné a snadno dostupné informace (např. brožury, sociální sítě, e-maily, MS Teams, rozhovory) o stávajících podpůrných službách pro osoby, které kombinují sport, práci a rodinu. Organizovat tematické akce a diskuse s uznávanými osobnostmi ze světa sportu a akademie, které podporují rovnost příležitostí, duševní pohodu a vyváženost mezi pracovním a soukromým životem.

Indikátory:

- Využívání flexibilních pracovních režimů muži i ženami. Kvalitativní zpětná vazba od navracejících se zaměstnankyň a zaměstnanců a studentek a studentů.

- Rovnovážné genderové zastoupení mezi studentkami, studenty, akademičkami, akademiky a administrativními pracovníci a pracovníky.

Časový rámec:

- Pilotní implementace směrnic ve 2. čtvrtletí 2026.
- Každoroční revize a aktualizace od roku 2027.

Odpovědnost: Personální oddělení FTVS UK, kolegium děkana, akademická pracoviště.

4.3. Podpora genderové vyváženosti v náboru, kariérním postupu a vedení (leadershipu)

Cíl: Podporovat spravedlivé zastoupení, inkluzivní a intersekcionalní přístupy při přijímání, kariérním rozvoji a jmenování do vedoucích pozic na všech úrovních fakulty. Tento cíl přímo reaguje na potřebu podpory rovného zastoupení a současně odráží principy intersekcionality, inkluzivity a dopadu prostřednictvím měřitelných a udržitelných opatření zaměřených na odstranění strukturálních nerovností.

Klíčová opatření:

- **Spravedlivé zastoupení v komisích a radách:** Zajistit genderově a intersekcionalně vyvážené zastoupení ve všech výběrových, habilitačních a strategických komisích či radách, zejména v oblastech vzdělávání, výzkumu a řízení fakulty. Důraz bude kladen nejen na genderovou vyváženost, ale také na další relevantní rozměry diverzity – jako je věk, etnický původ, zdravotní postižení a socioekonomické zázemí.
- **Workshopy pro rozvoj leadershipu:** Organizovat specializované workshopy na podporu profesního růstu a připravenosti k vedení lidí u nedostatečně zastoupených skupin. Tyto workshopy budou

zahrnovat mentoring, praktické školení a inspirativní přednášky – čímž se podpoří inovace v oblasti rozvoje leadershipu.

Indikátory:

- Podíl osob v akademických a administrativních rozhodovacích pozicích rozčleněný nejen podle pohlaví, ale také – kde je to relevantní a dostupné – podle dalších dimenzí diverzity, jako je věk, etnicita, zdravotní stav a socioekonomické zázemí.
- Aktivita na zvyšování povědomí o době potřebné k profesnímu postupu pro ženy a muže.
- Počet workshopů, počet zúčastněných, počet absolvovaných hodin školení ženami a muži. Zpětná vazba od účastnic a účastníků workshopů.

Časový rámec:

- Popis interní HR procedury do 4. čtvrtletí 2025.
- První zpráva o datech ve 2. čtvrtletí 2026; každoroční revize.

Odpovědnost: Kolegium děkana, personální oddělení FTVS UK, vedení sportovních kateder.

4.4. Začleňování genderové perspektivy do sportovního kurikula a výzkumu

Cíl: Systematicky začleňovat genderovou perspektivu do výuky, učení a výzkumu ve všech sportovních disciplínách s cílem zvýšit akademickou kvalitu i společenskou relevantnost. Tento cíl reaguje na potřebu podpory rovného zastoupení a vzdělávání v oblasti řešení sociálních situací. Klíčová opatření zahrnují intersekcionalitu tím, že podporují začlenění různorodých perspektiv do výuky a výzkumu – zejména těch, které se vztahují k pohlaví v

kombinaci s věkem, etnicitou, zdravotním postižením a socioekonomickým zázemím. Inovativní je využití interaktivních a případově založených výukových formátů přizpůsobených sportovnímu prostředí, které přesahují tradiční přednášky. Cíl podporuje inkluzivitu prostřednictvím zapojení široké škály zainteresovaných stran do vývoje kurikula a zajištěním, že výukové materiály odrážejí rozmanitost studentské a zaměstnanecké populace.

Klíčová opatření:

- **Revize kurikula:** Podporovat vedoucí kurzů při revizi sylabů tak, aby zahrnovaly témata jako genderové předsudky, mediální reprezentace sportovkyň a sportovců, mocenské struktury ve sportu a diverzita ve vedení lidí. Podporovat tvorbu nových interdisciplinárních modulů reflektujících současný výzkum a praktickou realitu.
- **Školení vyučujících:** Poskytovat cílené školení akademickému personálu s cílem posílit jejich schopnost integrovat inkluzivní a intersekcionalní (zohledňující osoby různého věku, etnicity, socioekonomického zázemí apod.) výukové materiály a genderově citlivé přístupy do výuky trenérství, sportovní vědy a tělesné výchovy. Školení budou obsahovat případové studie z praxe a interaktivní formáty odrážející inovativní pedagogické přístupy.
- **Sdílení zdrojů:** Podporovat využívání existujících e-learningových materiálů, krátkých videí a brožur na genderová témata. Umožnit diskuse, výměnu zkušeností a přístup k inovativním nástrojům podporujícím genderově inkluzivní výukové strategie.

Indikátory:

- Počet revidovaných nebo nově vytvořených sylabů s integrovaným genderovým obsahem. Seznam použitých zdrojů.
- Počet hodin školení (např. na genderová témata) absolvovaných akademickými pracovníci a pracovníky podle pohlaví. Zpětná vazba účastníků a účastníků a analýza debat.

- Počet závěrečných prací nebo výzkumných projektů zabývajících se genderovými tématy.

Časový rámec:

- Popis interní procedury revize sylabů do 4. čtvrtletí 2025.
- Pilotní testování cíleného školení ve 2. čtvrtletí 2026; popis interní procedury školení ve 3. čtvrtletí 2026.
- První zpráva o datech ve 4. čtvrtletí 2026; každoroční revize.

Odpovědnost: Vedoucí jednotlivých kurzů, oddělení pro vnitřní záležitosti, spolupracující sportovní asociace, ombuds osoby.

4.5. Prevence a reakce na genderově podmíněné násilí

Cíl: Vytvořit proaktivní rámec pro prevenci, včasné odhalování a řešení genderově podmíněného násilí ve sportovně specifickém prostředí. Tento přístup přímo reaguje na potřebu vyvážení moci v hierarchických vztazích, jako je vztah „trenér–sportovec“, a podporuje duševní pohodu a sociální bezpečí. Cíl odráží všechny čtyři klíčové principy – intersekcionalitu, inkluzivitu, inovaci a impakt /dopad – prostřednictvím inkluzivních vzdělávacích formátů, osvětových strategií a udržitelných mechanismů pro podávání zpráv.

Klíčová opatření:

- **Povinné školení o sociální bezpečnosti a genderově podmíněném násilí:** Rozšířit stávající školicí moduly o reálné sportovní scénáře se zaměřením na prevenci genderově podmíněného násilí, sociální bezpečnost a etické chování. Zajistit, aby všichni zaměstnanci, zaměstnankyně a vyučující toto školení absolvovali. Tento přístup

kombinuje inovaci a dopad díky smysluplnému, kontextově specifickému vzdělávání. Školení bude zahrnovat intersekcionální scénáře, které odrážejí rozmanité zkušenosti na základě pohlaví, věku, etnicity a zdravotního postižení. Je inovativní díky využití případových studií ze sportovní praxe a interaktivních formátů a inkluzivní díky zajištění přístupnosti pro všechny zaměstnankyně a zaměstnance a studentky a studenty bez ohledu na jejich zázemí či roli.

• **Koordinace s ombuds osobami a mechanismy pro reportování:** Zajistit transparentní a přístupné postupy pro podávání zpráv a vedení záznamů, které zaručují důvěrnost a ochranu před odvetou. Proces doplnit krátkými osvětovými videi a diskusemi začleněnými do praktických sportovních kurzů. Mechanismy pro podávání zpráv jsou navrženy tak, aby byly inkluzivní a přístupné, s ohledem na potřeby osob z nedostatečně zastoupených nebo zranitelných skupin. Intersekcionalita je zohledněna prostřednictvím materiálů a podpůrných služeb, které reflektují různorodé životní zkušenosti, a inovace se projevuje v integraci osvětových nástrojů přímo do sportovní praxe.

• **Osvěta v oblasti zapojení svědků:** Začlenit strategie aktivního zapojení svědků (oproti efektu přihlížejícího) do vzdělávání trenérek a trenérů, aby studentky, studenti, zaměstnankyně i zaměstnanci byli schopni konstruktivně a pohotově reagovat na případy obtěžování nebo nevhodného chování. Tento krok posiluje inkluzivitu a individuální zmocnění. Podporuje zapojení všech členů akademické komunity do boje proti nevhodnému chování bez ohledu na jejich postavení. Je intersekcionální, protože připravuje jednotlivce na rozpoznání a řešení situací zahrnujících překrývající se zranitelnosti (např. pohlaví a postižení), a inovativní díky integraci do vzdělávání trenérek a trenérů a praktických výukových prostředí.

Indikátory:

- Množství absolvování školení zaměstnankyněmi a zaměstnanci a vyučujícími podle pohlaví. Účast na školeních o genderové rovnosti.
- Osvětové kampaně o roli ombuds osob. Úroveň povědomí o pravidlech genderové rovnosti mezi studujícími, vyučujícími i dalšími zaměstnankyněmi a zaměstnanci.
- Míra spokojenosti s řešením incidentů nahlášených ombuds osobám (kvalitativní zpětná vazba od oznamovatelek či oznamovatelů, zúčastněných osob a vedení).
- Aktivity zvyšující povědomí o duševní pohodě a sociální bezpečnosti (např. počet zhlédnutí vzdělávacích videí).
- Počet účastnic a účastníků workshopů nebo lekcí zaměřených na strategie aktivního zapojení svědků.

Časový rámec:

- Do 4. čtvrtletí 2027: 100 % zaměstnankyň a zaměstnanců absolvuje školení o sociální bezpečnosti a genderově podmíněném násilí; zavedení postupu pro nové zaměstnankyně a zaměstnance.
- Do 4. čtvrtletí 2026: První datová zpráva; následně každoroční revize.

Odpovědnost: Kontaktní osoby pro ombudsmanskou agendu FTVS UK, kolegium děkana, budoucí učitelky, učitelé, trenérky a trenéři.

5. Struktura implementace a stakeholderi

Kolegium děkana: Poskytuje vedení, schvaluje alokaci zdrojů a nese celkovou odpovědnost.

Personální a administrativní oddělení FTVS UK: Dozoruje školení, sběr dat a koordinaci harmonogramů.

Akademičtí pracovníci a pracovnice (vyučující, výzkumnice a výzkumníci): Integrují aktualizované moduly do kurikula, napomáhají implementaci flexibilního plánování a podporují aktivní zapojení svědků nevhodného chování.

Fakultní kontaktní osoby: Slouží jako důvěrné kontaktní body pro studentky, studenty a zaměstnankyně a zaměstnance, shromažďují kvalitativní zpětnou vazbu týkající se pracovního klimatu, inkluze a genderových otázek. Hrají klíčovou roli při identifikaci nově vznikajících výzev a při předávání naléhavých otázek k včasnému projednání kolegiem děkana nebo jinými příslušnými orgány.

Studující a externí stakeholderi: Zapojují se do pilotních školení, poskytují zpětnou vazbu k materiálům kampaní a přinášejí perspektivy z praxe týkající se genderově podmíněného násilí ve sportu.

6. Monitorování a vyhodnocení

Monitorování a vyhodnocování GEP FTVS UK jsou navržena tak, aby zajistila efektivní realizaci, průběžné zlepšování a dlouhodobou udržitelnost opatření v oblasti rovných příležitostí. Proces monitorování a vyhodnocování vychází ze stávajících mechanismů řízení a institucionálních praxí Fakulty tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy a je sladěn s rámcem 4I (intersekcionalita, inovace, inkluze a impakt/dopad) vyvinutým v rámci projektu SUPPORTER.

6.1. Proces monitorování

Cíl: Zajistit včasné sledování stavu implementace cílů a aktivit GEP a identifikaci možných překážek nebo nedostatků při realizaci.

Struktura a činnosti:

- **Porady kateder:** Porady kateder se na FTVS UK konají pravidelně a slouží jako zavedené fórum pro interní komunikaci a koordinaci. Pokud vznikne problém, je nejprve řešen na úrovni příslušné katedry. Tím se zajišťuje, že záležitosti vznikající na úrovni kateder – ať už provozní, akademické nebo personální – mohou být včas identifikovány a dále předány k řešení. Jakmile je problém vznesen, je následně plně řešen na poradě vedení.

- **Porady vedení:** porady vedení se konají měsíčně. Vedoucí kateder se setkávají s kolegiem děkana, aby se informovali o vývoji situace, sdíleli informace o fakultních aktivitách a řešili záležitosti vznesené na úrovni kateder. Zápisy z porad pořizuje administrativní personál a jsou zveřejněny na webových stránkách.

- **Studentské evaluační dotazníky:** Budeme pracovat s již zavedenými studentskými evaluačními dotazníky, které se realizují dvakrát ročně, a upravíme je tak, aby umožňovaly studentkám a studentům poskytovat zpětnou vazbu týkající se duševní pohody a bezpečí. Zajistíme, aby tato témata byla součástí dotazníků od akademického roku 2026/2027. Shromážděné výsledky budou každoročně vyhodnocovány jako součást průběžného monitoringu a evaluace GEP.

- **Zpětná vazba prostřednictvím kontaktních osob:** Dvě kontaktní osoby FTVS UK systematicky shromažďují a každoročně reportují důvěrnou zpětnou vazbu od studentek a studentů a zaměstnankyň a zaměstnanců týkající se pracovního klimatu, inkluze a genderových záležitostí. V případech, kdy se objeví závažné nebo naléhavé genderové či jiné problémy, jsou neprodleně postoupeny kolegiu děkana a zařazeny k projednání.

- **Přehled indikátorů GEP:** Tento dokument spravuje děkanát a dvakrát ročně jej aktualizuje ve spolupráci s personálním oddělením. Zaznamenává pokrok v plnění implementačních milníků, indikátorů a míry účasti.

- **Porady kolegia děkana:** Sledují pokrok v implementaci a řeší překážky nebo úpravy potřebné pro realizaci opatření GEP dvakrát ročně (pomocí přehledu indikátorů). Témata související s GEP jsou zařazena na program jednání v případě potřeby naléhavé akce. Porady kolegia děkana se konají každý týden.

6.2. Proces vyhodnocování

Cíl: Posoudit výsledky, relevanci a dopad opatření GEP ve vztahu k definovaným cílům a informovat budoucí tvorbu pravidel a plánovacích cyklů.

Struktura a činnosti:

- **Každoroční přehled GEP v závěrečné zprávě fakulty:** Speciální oddíl ve výroční zprávě bude zahrnovat implementaci GEP, výsledky, zpětnou vazbu a další kroky.
- **Cílený dotazník (1x za 2 roky):** Krátké anonymní dotazníky pro každou skupinu zúčastněných (studující, zaměstnankyně a zaměstnanci, vedení) budou hodnotit vnímání inkluзивity, využívání podpůrných služeb, relevantnost školení a překážky v rovných příležitostech.
- **Cílené skupiny / tematické diskuse (1x ročně):** Dobrovolná, lehce facilitovaná diskuse zaměřená na konkrétní témata jako prevence genderově podmíněného násilí, inkluзивní vedení nebo flexibilní pracovní kultura.
- **Zpětná vazba od kontaktních osob (1x ročně):** Získaná data od fakultních ombuds osob budou sloužit jako klíčový kvalitativní vstup pro vyhodnocení klimatu na fakultě, účinnosti zásahových mechanismů a systémových překážek.

Doporučení a aktualizace akčního plánu:

- Zjištění z hodnocení budou projednána na poradách kolegia děkana.
- Měsíční koordinační porady vedení přímo informují aktualizace opatření GEP. Pokud jsou identifikovány nedostatky, návrhy budou projednány na úrovni vedení a integrovány do dalšího implementačního cyklu.

Role a odpovědnosti

Skupina stakeholderů	Klíčové odpovědnosti
Kolegium děkana	Dohled a strategické vedení, revize průběhu implementace 2x ročně
Personální oddělení a děkanát	Správa dat, sledování indikátorů, administrace dotazníků
Vedoucí kateder	Následné kroky, zapojení zaměstnankyň a zaměstnanců, vykazování pokroku na úrovni fakulty
Kontaktní osoby	Průběžný sběr kvalitativní zpětné vazby, účast na vyhodnocovacích diskusích
Studentky, studenti, zaměstnankyně a zaměstnanci	Účast v dotaznících, cílených skupinách a zpětnovazebních mechanismech

Souhrn časového harmonogramu

Typ aktivity	Frekvence
Monitorování položek GEP (kolegium děkana)	2x ročně

Aktualizace přehledu GEP	2x ročně
Studentské evaluační dotazníky	2x ročně
Cílené dotazníky GEP	1x za 2 roky
Cílené skupiny / diskuse	1x ročně
Výroční zpráva a strategický přehled	1 x ročně

7. Přehled časového harmonogramu

Tento časový harmonogram shrnuje klíčové kroky a milníky při implementaci Plánu rovných příležitostí FTVS UK na období 2025–2027. Je v souladu se strategickými cíli uvedenými v kapitole 4 a odráží implementační a evaluační strukturu popsanou v kapitole 6.

Aktivita	Časový rámec	Odpovědnost
Formální schválení 4I-GEP FTVS UK	2. čtvrtletí 2025	Kolegium děkana, koordinátor/ka GEP
Jmenování zástupce/zástupkyně FTVS do Rady pro rovné příležitosti UK	3. čtvrtletí 2025	Kolegium děkana
Vnitřní postup pro spravedlivé složení komisí	4. čtvrtletí 2025	Personální oddělení, kolegium děkana

Popis interního postupu revize sylabů	4. čtvrtletí 2025	Garanti/ky předmětů, Oddělení vnitřních záležitostí
Zahájení workshopů a mentoringového programu pro leadership	1. čtvrtletí 2026	Personální oddělení, vedení sportovních kateder
Pilotní testování školení o genderově senzitivní výuce	2. čtvrtletí 2026	Garanti/ky předmětů, Oddělení vnitřních záležitostí
Systematické zavedení flexibilních pravidel pro návrat do zaměstnání	2. čtvrtletí 2026	Personální oddělení
Zahájení školení o sociální bezpečnosti a genderově podmíněném násilí pro současný personál	2. čtvrtletí 2026	Kontaktní osoby pro ombuds agendu, personální oddělení
Zavedení aktualizací kurikula s gender+ obsahem	4. čtvrtletí 2026	Garanti/ky předmětů
Zahájení interní komunikace a přenosu znalostí z univerzitního GEP	4. čtvrtletí 2026	Koordinátor/ka GEP, zástupce/kyně pro rovné příležitosti
Zahájení informačních kampaní a tematických akcí o pohodě a inkluzi	Každoročně od 4. čtvrtletí 2026	Kolegium děkana, personální oddělení, tým komunikace

Každoroční revize implementace GEP ve výroční zprávě fakulty	Od 1. čtvrtletí 2026	Kolegium děkana, koordinátor GEP
Pololetní aktualizace přehledu GEP	Od 1. čtvrtletí 2026	Personální oddělení, děkanát
Institucionální studentské evaluační dotazníky se zaměřením na pohodu a bezpečí	Dvakrát ročně od 1. čtvrtletí 2026	Studijní oddělení, koordinátor/ka GEP
Cílené dotazníky GEP pro zúčastněné strany	Každé 2 roky (první ve 2. čtvrtletí 2026)	Děkanát, personální oddělení
Cílené skupiny / tematické diskuse	Od 3. čtvrtletí 2026	Koordinátor/ka GEP, ombuds osoby
Roční zpětná vazba od kontaktních osob	Od 4. čtvrtletí 2026	Koordinátor/ka GEP, ombuds osoby
Integrace strategií aktivního zapojení svědků do trenérského vzdělávání a praktické výuky	Od 4. čtvrtletí 2026	Studijní oddělení, kolegium děkana
100% účast současných zaměstnankyň a zaměstnanců na školení o sociální bezpečnosti a genderově podmíněném násilí	4. čtvrtletí 2027	Kontaktní osoby pro ombuds agendu, personální oddělení

8. Závěr

Plán rovných příležitostí FTVS UK (4I-GEP) na období 2025–2027 představuje významný krok směrem k vytvoření spravedlivého, inkluzivního a výkonného akademického a sportovního prostředí. Tento plán navazuje na institucionální rámec Univerzity Karlovy a je obohacen mezinárodní spoluprací – zejména prostřednictvím projektu SUPPORTER. Překládá strategická závazky do konkrétních opatření, která odpovídají specifickým podmínkám sportovního vzdělávání.

GEP je vystavěn na čtyřech klíčových principech: intersekcionalitě, inovaci, inkluzi a impaktu/dopadu. Tyto principy prostupují všemi cíli plánu a tvoří jeho základní rámec. Z zajišťují tak, že genderová rovnost a rovnost příležitostí i v širším slova smyslu není řešena pouze deklaracemi, ale prostřednictvím měřitelných kroků, cílených intervencí a institucionálního učení.

Pět strategických cílů uvedených v kapitole 4 se zaměřuje na klíčové oblasti:

- podpůrné a zdravé pracovní a studijní prostředí,
- podporu genderové rovnováhy při náboru a ve leadershipu,
- začlenění genderové perspektivy do výuky a výzkumu,
- posílení prevence a řešení genderově podmíněného násilíGB,
- sladění úsilí fakulty s celouniverzitními strukturami a strategiemi.

Touto iniciativou FTVS UK potvrzuje svou roli jak přispěvatele k agendě rovnosti na Univerzitě Karlově, tak příjemce výhod být do ní zapojen. Pravidelná účast v Radě pro rovné příležitosti UK a implementace univerzitních opatření na úrovni fakulty posilují soudržnost a sdílenou odpovědnost.

Implementační a hodnotící mechanismy popsané v kapitole 6 zajišťují, že pokrok je průběžně monitorován, potíže jsou včas identifikovány a přijatá opatření jsou neustále zlepšována. Strukturovaný harmonogram (kapitola 7) stanovuje jasná očekávání pro jednotlivé fáze implementace a rozdělení odpovědnosti mezi vedení, personální oddělení, akademické pracovníce a pracovníky a studentky a studenty.

Přijetím principu rovných příležitostí a jako hodnoty i jako strategické nezbytnosti a Plánu rovných příležitostí se FTVS UK zavazuje budovat bezpečnější, rozmanitější a posilující akademické i sportovní prostředí pro všechny. Prostřednictvím trvalé spolupráce, opatření založených na důkazech (evidence-based) a inkluzivní kultury tento plán vytváří základy pro dlouhodobou pozitivní změnu – nejen na fakultě, ale i za jejími hranicemi.