



**Univerzita
Karlova**

Jak se tradiční univerzita učí naslouchat

Role integrovaného poradenského centra při podpoře rovných příležitostí

Mgr. Zuzana Poláková, Mgr. Iveta Bayerová
Výroční konference AVŠP 2026, 2. září 2026





„Kam s ním?“

Zahraniční doktorand se obrátí na psychologickou poradnu kvůli úzkostem. Během konzultace se ukáže, že je v problematické ekonomické situaci, jeho partnerka, která je též doktorandkou, je těhotná. V možnostech podpory na univerzitě se neorientují a mají pocit, že nejsou na fakultě zapojováni do činnosti katedry a zajímavých úkolů stejně jako ostatní.

Kdo by situaci řešil na vaší instituci?

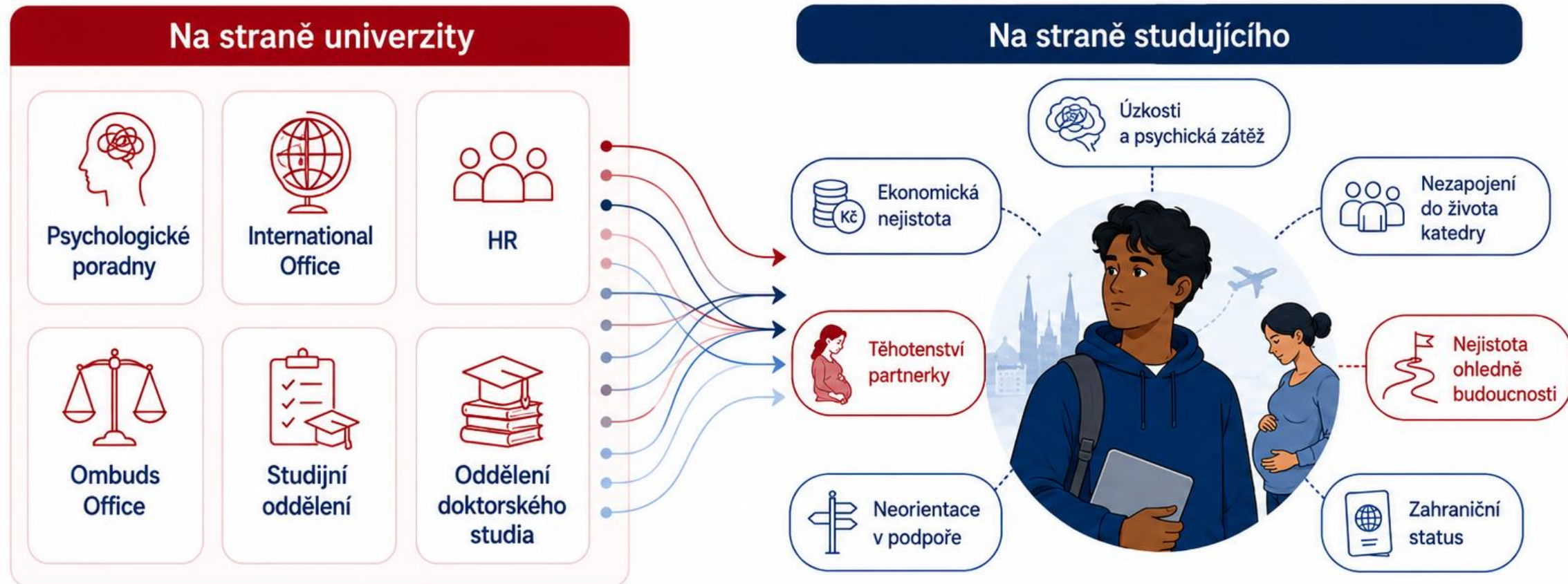
SLIDO # 3709144:

<https://app.sli.do/event/qK1YiQKRWXNrAKMhwVFHFL>



Lidské životy nejsou organizované podle struktury univerzity

Jedna životní situace se dotýká více agend současně



Jedna situace může současně zasahovat do **psychické pohody**, **studia**, **financí**, **rodičovství** i pocitu sounáležitosti.



Definice rovnosti na UK

"Rovnost na Univerzitě Karlově znamená nediskriminační a respektující přístup ke vzdělání, práci, výzkumu a akademickým příležitostem. Nejde o stejnost, ale o vytváření spravedlivých podmínek, které reflektují individuální potřeby a umožňují každé člence a členovi univerzitního společenství rozvinout svůj potenciál bez bariér a vyniknout zejména díky svým schopnostem, úsilí a přínosu ke společným cílům univerzity, nikoli díky osobním charakteristikám či výhodám plynoucím ze znevýhodnění druhých. Univerzita Karlova se proto zavazuje aktivně identifikovat a odstraňovat strukturální bariéry a podporovat takové myšlení a jednání, které naplňuje hodnoty rovnosti a respektu k rozmanitosti.“ ([Definice rovnosti na UK](#)).



Univerzitní populace se mění, je více diverzifikovaná a musíme na to reagovat.



Poradenské pracoviště jako místo, kde může naslouchat sama instituce

Poradenské centrum může být jedním z míst, kde univerzita zjišťuje, jak je ve skutečnosti prožívána.

Role poraden:

- Pomoc právě tady a teď
- Zjištění systémového problému a návrh řešení

Jednotlivý případ nemusí být individuálním problémem, může být signálem nedostupné služby, nedostatečné informovanosti, stereotypního přístupu v instituci, nefunkčních nebo diskriminujících procesů ad.



Změna v praxi I.

Situace trans a nebinárních studujících

- Z Odboru zahraničních věcí nám přicházely dotazy při příjezdu transgender zahraničních studujících na Erasmus, dále přicházely i individuální dotazy například ohledně znění potvrzení o studiu.
- Rada pro rovné příležitosti se ujala řešení: uspořádali jsme fokusní skupiny pro zjištění překážek a potřeb cílové skupiny
- Vznik materiál **Výuka ohleduplná k identitě studujících** (aktuálně interní dokument v pilotním ověření)
- Ve spolupráci s Odborem pro studium a záležitosti studentů jsme reformulovali dokumenty automaticky generované ze SIS, aby byly genderově neutrální; úpravy přímo v SIS v řešení
- Centrum resilience připravuje podpůrné skupiny pro LGBTQI+



Změna v praxi II.

Socioekonomicky znevýhodnění studující

- Do poradny přicházejí studující s úzkostí, ale mnohdy se ukázalo, že jejich problémy do velké míry souvisejí i s velmi špatnou ekonomickou situací.
- Poradci byli vyškoleni v systémech podpory a stipendií.
- Podařilo se nám najít externí nadační podporu nad rámec podpory ze strany univerzity.
- Snažíme se urychlit proces přiznávání interních stipendií.



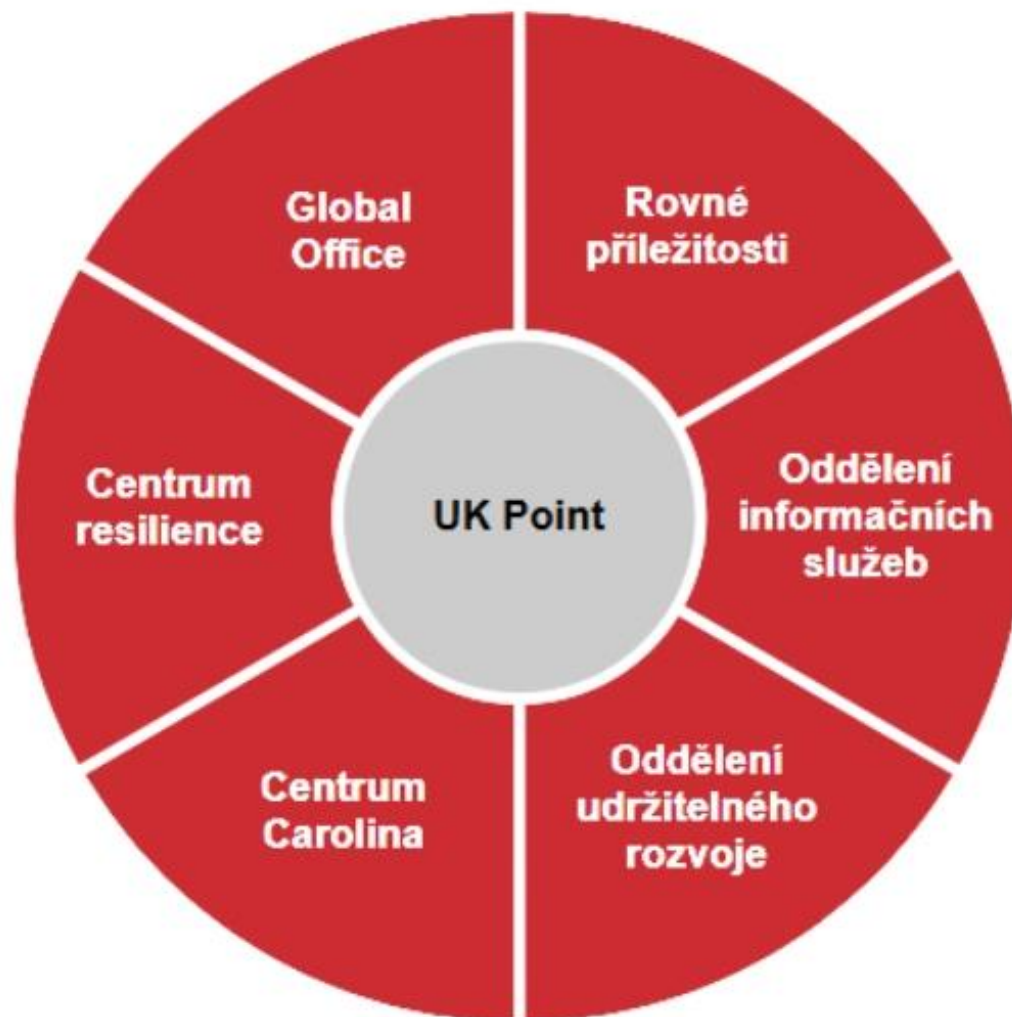
Změna v praxi III.

Přístupnost budov

- Přicházely nám opakující se dotazy SSP na přístupnost budov.
- Vznikly virtuální prohlídky, které jsou na webu, metodika přístupnosti budov a systém navigace.
- Týká se ve výsledku nejen SSP, ale osob v různých životních situacích (potažmo v určitém okamžiku se může týkat každého).
- Zohledněno i v GEPu ve formě Standardu vybavenosti budov pro pečujících.



UK Point



Proč patří rovné příležitosti právě sem?

Od individuální zkušenosti k institucionální změně



Poradenské centrum
bariéru vidí



Agenda rovných
příležitostí ji přeloží
do institucionálního jazyka



GEP ji promění
v konkrétní opatření



Nejde jen o **pomoc jednotlivci**. Jde také o to, aby se opakující zkušenost mohla proměnit v **systémovou změnu**.



Plán rovných příležitostí jako nástroj změny

Plán rovných příležitostí (GEP) je podmínkou pro čerpání financí na výzkum (Horizon Europe, GA ČR, TA ČR ad.). Může jít ale o živý dokument, který zavazuje k reálným změnám, pokud jsou pro to nastaveny podmínky:

- Zdroje (finanční, personální, odborné)
- Podpora nejvyššího vedení
- Spolupráce napříč odděleními, odbory, univerzitou (je nutné vytvořit potřebnou infrastrukturu a nástroje komunikace)



Spolupráce jako infrastruktura změny

Institucionální změna se málokdy děje pouze prostřednictvím formální kompetence.

Je potřeba:

- budovat vztahy napříč univerzitou,
- rozumět tomu, kdo má jakou kompetenci,
- hledat společný zájem,
- přinášet zkušenosti lidí tam, kde se rozhoduje,
- propojovat odborné znalosti různých útvarů,
- hledat spojence, kteří mohou změnu prosazovat ve své vlastní agendě.

Rovné příležitosti proto nejsou agenda jednoho oddělení, nebo jednoho (byť integrovaného) útvaru.

Jak může fungovat naslouchající instituce?

Naslouchání jako cyklus institucionálního učení





Co potřebuje poradenské centrum, aby pomáhalo vyrovnávání příležitostí?

DOSTUPNOST

- Lidé musí vědět, kam se obrátit.

PROPOJENÍ

- Komplexní situace nesmí končit za hranicí jednoho oddělení

BEZPEČÍ

- Bez bezpečí a důvěrnosti se o některých bariérách nikdy nedozvíme.

DATA

- Individuální zkušenost je potřeba bezpečně převádět na anonymizované poznatky a ověřovat.



Co potřebuje poradenské centrum, aby pomáhalo vyrovnávání příležitostí?

SPOLUPRÁCI

- Systémový problém vyžaduje více aktérů za hranicí jednoho odboru.

MANDÁT

- Poznatky se musí dostat tam, kde lze změnit pravidla.

VNÍMAJÍCÍ VEDENÍ

- Bez něj se poznatek nestane institucionální změnou.



Trocha fantazie na závěr...

Kdyby vaše poradenské centrum mohlo na vaší škole změnit jednu systémovou věc na základě toho, co opakovaně slyší od svých klientů a klientek, co by to bylo?

SLIDO # 3709144:

<https://app.sli.do/event/qK1YiQKRWXNrAKMhwVFHFL>





Q&A

SLIDO # 3709144:

<https://app.sli.do/event/qK1YiQKRWXNrAKMhwVFHFL>



Poradenství pomáhá jednotlivci překonat bariéru.

Integrované poradenské centrum dokáže zjistit, že stejnou bariéru překonávají desítky nebo stovky dalších lidí.

Agenda rovných příležitostí může tuto zkušenost převést do systémového opatření.

A univerzita, která se skutečně učí naslouchat, se nakonec musí zeptat:

Proč tam ta bariéra vůbec je?



Děkujeme za pozornost!

Mgr. Zuzana Poláková
Mgr. Iveta Bayerová

UK Point

Ovocný trh 560/5
116 36 Praha 1

zuzana.polakova@ruk.cuni.cz
iveta.bayerova@ruk.cuni.cz
+420 224 491 111
www.cuni.cz

 **Univerzita Karlova**

