

# Analýza genderové rovnosti UHK

## Obsah

Úvodní informace .....	3
<b>Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura</b> .....	7
Zavedená opatření pro sladování pracovního a osobního života. ....	7
Zvyšování povědomí o oblasti genderové rovnosti mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi. ....	10
Vzdělávací aktivity, informační kampaně .....	11
Vztah k hodnocení vědecké a/nebo pedagogické práce (zohlednění osobního a pracovního života, kariérních přestávek apod.).....	11
Strategie pro rozvoj podmínek a kultury pracovního prostředí.....	12
<b>Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování</b> .....	13
Zastoupení žen a mužů v rozhodovacích orgánech.....	13
Zastoupení žen a mužů napříč akademickými pozicemi .....	14
Blíže zpracované jednotlivé pozice.....	15
Struktura akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků jednotlivých součástí v roce 2021... ..	17
Genderová vyváženost v dalších pozicích .....	19
Genderová vyváženost v komisích a panelech.....	21
<b>Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky</b> .....	23
Řešení vědeckých projektů a genderové zastoupení .....	23
<b>Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu</b> .....	27
Postupy pro hodnocení, výběrové a nominační procesy .....	27
Hodnocení pracovníků.....	27
Vzdělávání členů a členek komisí a panelů .....	28
Formalizace inzerátů včetně genderově senzitivního jazyka .....	28
Vyhodnocení stávající situace výběrového/nominačního či hodnoceního řízení .....	32
Rovnost odměňování.....	32
<b>Sociální bezpečí</b> .....	33
Genderově podmíněné násilí včetně sexuálního obtěžování .....	33
Preventivní mechanismy univerzity .....	33
Dotazníková šetření.....	33
Výsledky šetření „Bariéry na UHK z pohledu studujících“ .....	33
Výsledky šetření „Bariéry na UHK z pohledu zaměstnankyň a zaměstnanců“ .....	36
Výsledky šetření HR Award v oblasti diskriminace (na základě genderu).....	38
Technickohospodářští a administrativní pracovníci a pracovnice.....	45
Studující doktorských studijních programů.....	47

<b>Analýza kulturní roviny instituce</b> .....	49
Vizuální rovina UHK .....	50
Rovina jazykových prostředků.....	51
<b>Genderově segregovaná data studující a absolvovaná studia</b> .....	53
<b>Příloha č. 1: Sledované indikátory monitorovací zprávy o genderové rovnosti na UHK (genderově segregovaná data)</b> .....	70

## Úvodní informace

Analýza genderové rovnosti na Univerzitě Hradec Králové (dále jen „UHK“) vzniká za účelem revize institucionálního prostředí UHK se zaměřením na rovné příležitosti. Analýza je zaměřena zejména na rovnost žen a mužů, čemuž se v analytické části věnují statistická data. Nicméně v některých oblastech je věnován prostor rovným příležitostem i v oblasti inkluze dalších osob (např. osob se specifickými potřebami, pečující osoby).

Tento materiál se v úvodní části věnuje kvalitativní a kvantitativní analýze v tematických oblastech, ze kterých jsou na základě uvedených zjištění formulována doporučená opatření. Na základě analýzy a doporučené implementace opatření je definován plán genderové rovnosti UHK.

### Pracovní skupina

V rámci přípravy analýzy genderové rovnosti byla sestavena pracovní skupina sestavená ze zaměstnanců a zaměstnankyň UHK (zástupci a zástupkyně akademických i administrativních a manažerských pozic) a zástupkyně studujících. Konkrétně se jedná o akademické pracovnice a pracovníky všech fakult UHK (různých úrovní dle *Euraxess Research profiles description*), zástupkyni Informačně-poradenského a kariérního centra UHK, zástupce Oddělení propagace a komunikace UHK, vedoucí Osobního a mzdového oddělení, HR manažerku a studentku doktorského studijního programu.

### Využité materiály

V rámci přípravy tohoto materiálu byly využity následující metodické a další materiály:

Úřad vlády České republiky, 2021. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030*.

Evropská komise, 2020. *Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025*.

Crofony Timea, Dvořáčková Jana, Rypáčková Pavla, Víznerová Hana, 2020. *Jak na změnu: Genderová rovnost ve výzkumné instituci*.

Hana Víznerová, 2017. *Genderová rovnost ve vaší výzkumné instituci: Jak na to*.

Úřad vlády České republiky, 2016. *Standard genderového auditu*.

EIGE. *Gender Equality in Academia and Research*. Dostupné zde: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>.

Proč na instituci řešit oblast rovných příležitostí?

Instituce věnující se oblasti rovných příležitostí je schopna adekvátně vyhodnotit a nastavit své prostředí tak, aby bylo v souladu s principy otevřenosti, transparentnosti a férovosti. Změny tak mohou vést k formaci lepšího pracovního prostředí. Rozvoj institucionálního prostředí je také součástí závazku UHK v rámci přihlášení se k principům Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování přijímání výzkumných pracovníků, ke kterým se přihlásila v roce 2020.

V oblasti výzkumu a inovací může uplatnění různých perspektiv přispívat ke zvyšování kvality výsledků.

## Vnější a vnitřní motivace

### Vnější motivace:

- povinnost mít plán genderové rovnosti (GEP) platí pro žádosti od roku 2022 dle požadavků Horizontu Evropa,
- od roku 2023 ukládá GA ČR povinnost vykázat GEP jako jedno z hodnotících kritérií účasti v soutěži pro všechny typy projektů (mimo Mezinárodní grantové projekty hodnocené na principu Lead Agency),
- očekávaná změna v požadavcích udílení HR Award, kde GEP již bude povinnou součástí opatření,
- bonifikace za pokročilé plnění personální politiky v programu Zéta TA ČR,
- implementace doporučení Mezinárodního evaluačního panelu (MEP) v rámci národního hodnocení Metodiky 17+.

### Vnitřní motivace:

- analýza současného stavu,
- rozvinutější péče o zaměstnance a zaměstnankyně,
- podpora nedostatečně zastoupených osob,
- vyvarování se ztráty talentů,
- předcházení genderovým nerovnostem, stereotypům a diskriminaci,
- rozvinutější vědecký a tvůrčí výzkum,
- naplňování Strategického záměru UHK od roku 2021 (Nás cíl č. 2: Otevřená a tolerantní instituce),
- naplňování akčního plánu s cílem pokračujícího ocenění HR Award.

### Přínos implementace opatření na podporu rovnosti:

- zvýšení kvality péče o zaměstnance, zaměstnankyně a studující,
- standardizace procesů souvisejících s HR,
- rozvoj a podpora profesního růstu akademických a výzkumných pracovníků a pracovníc,
- vytvoření podmínek na přitažlivější kariéru v oblasti výzkumu a vývoje pro začínající vědce a vědkyně,
- zajištění co nejvíce přínosných, funkčních a bezpečných výsledků výzkumu pro všechny skupiny společnosti,
- zaručení transparentního výběrového řízení při náboru nových pracovníků a pracovníc,
- implementace opatření do vnitřní struktury instituce.

## Informace o Univerzitě Hradec Králové

Univerzita Hradec Králové je univerzitní veřejnou vysokou školou. Současný název získala v roce 2000 na základě zákona č. 210/2000 Sb., kterým se změnil název dosavadní Vysoké školy pedagogické v Hradci Králové. Historie vysoké školy sahá ovšem až do roku 1959, kdy byl založen Pedagogický institut v Hradci Králové.

### Univerzitu tvoří čtyři fakulty:

- Pedagogická fakulta (PdF),
- Fakulta informatiky a managementu (FIM),
- Filozofická fakulta (FF),

- Přírodovědecká fakulta (PřF).

UHK vzdělává více než 6000 studujících a zaměstnává téměř 800 osob.

Využitá data a metoda sběru dat

Analýza vychází z komplexního sběru dat z různých zdrojů:

- veřejné informace uveřejněné na webu UHK, sociálních sítích a dalších webových stránkách,
- výsledky dotazníkového šetření v rámci HR Award,
- interní dokumenty UHK,
- kvantitativní data vycházející zejména z dat výročních zpráv či dalších zdrojů<sup>1</sup>,
- dotazníkového online šetření na téma odstraňování bariér na UHK.

Základní oblasti analýzy a opatření GEP

UHK ve stanovení základních oblastí vychází z doporučených oblastí dle požadavků Horizontu Evropa. Tento rámcový program vychází z požadavků Strategie genderové rovnosti na roky 2020–2025 EU a z cílů nového Evropského výzkumného prostoru. V rámci tohoto programu jsou stanoveny minimální procesní požadavky (*building blocks*) na plány genderové rovnosti:

- **veřejný dokument:** oficiální dokument veřejně dostupný na webových stránkách a podepsaný nejvyšším vedením, diseminovaný napříč institucí,
- **alokované zdroje:** alokace finančních zdrojů a určení zodpovědných osob za realizaci plánu,
- **sběr a monitorování údajů:** sběr genderově segregovaných dat včetně evaluace zlepšení a výsledků, vydávání výročních zpráv s informací o plnění stanovených indikátorů,
- **tréninky a budování kapacit:** zvyšování povědomí/školení o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnance a zaměstnankyně a osoby s rozhodovací pravomocí.

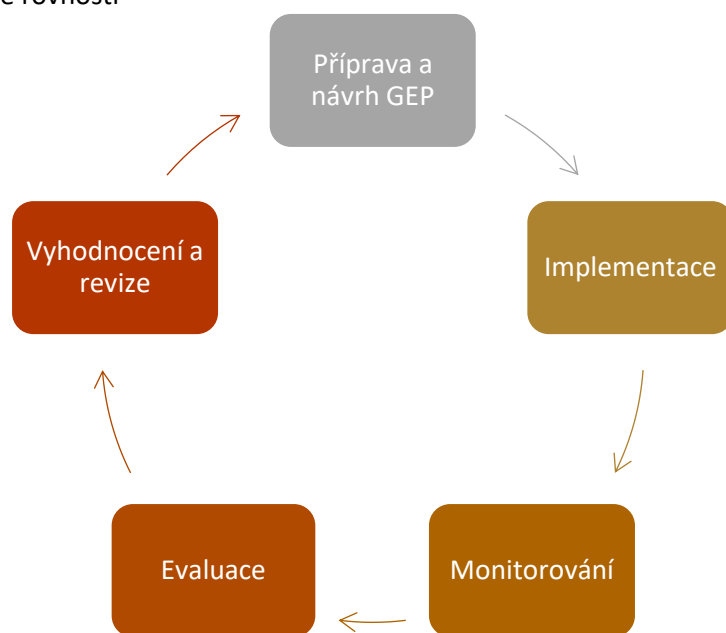
Doporučené tematické oblasti plánů genderové rovnosti:

- **sladování osobního a pracovního života a organizační kultura,**
- **genderová vyváženost ve vedení a rozhodování,**
- **genderová rovnost při náboru a kariéřním postupu,**
- **začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky,**
- **opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování.**

---

<sup>1</sup> Data o UHK uvedená v tomto dokumentu vycházejí z dat poskytovaných v rámci výročních zpráv o činnosti a dalších monitorovacích přehledů a jsou vykazovány k 31. 12., pokud není uvedeno jinak.

## Cyklus plánu genderové rovnosti



## Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura

### Zavedená opatření pro sladování pracovního a osobního života.

Opatření pro sladování pracovního a osobního života jsou obsahem několika dokumentů UHK. Dokumenty, které přímo rozpracovávají tuto tematiku, jsou tři řídicí akty vydané v roce 2020, a to Kariérní řád a pravidelné hodnocení akademických pracovníků UHK, Hodnocení zaměstnanců UHK a Pružná pracovní doba a práce z domova zaměstnanců UHK. Tyto vnitřní akty upravují pracovní podmínky, aby byl pracovníkům a pracovnícím umožněn co nejvyšší standard sladování pracovního a osobního života. Obecněji téma zpracovává také Vnitřní mzdový předpis UHK a Kolektivní smlouva 2020–2022. Možnosti úpravy pracovních podmínek jsou součástí všech uvedených dokumentů a spokojenost či nespokojenost pracovníků s jejich nastavením je součástí pravidelného ročního hodnocení zaměstnanců UHK. Dle Strategie rovnosti žen a mužů 2021+: „*Dlouhodobým problémem negativně ovlivňujícím míru zaměstnanosti žen a rozdíly v příjmech žen a mužů je nedostatek míst v mateřských školách a zařízeních péče o děti do tří let věku.*“ UHK v rámci svého benefitního programu nabízí svým pracovníkům a pracovnícím možnost využití služeb dětské skupiny Fafík a dále jsou v nabídce také zájmové kroužky pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň (v současnosti kroužek Mechatroniky) či příměstské tábory.

- **[Kolektivní smlouva UHK](#)**

V části IV: Pracovněprávní nárok a podmínky je zpracováno téma vytváření podmínek k výkonu práce, zejména s ohledem na pracovníky a pracovnice pečující o malé děti a osoby se zdravotním postižením. Principy poskytování dovolené, opět s přihlédnutím na pečující zaměstnance. Podmínky čerpání dovolené a nároky na neplacené volno. Umožnění čerpání dovolené rodičům v době jarních prázdnin. Dále je v materiálu ošetřena také volnočasová aktivita pro zaměstnance a zaměstnankyň: organizace sportovních akcí a slavnostní setkání u příležitostí jubileí.

- **[Vnitřní mzdový předpis UHK](#)**

Dokument doporučuje průměrné týdenní výukové povinnosti akademických pracovníků a upravuje náležitosti mzdy v době tvůrčího volna.

- **[Kariérní řád a pravidelné hodnocení akademických pracovníků UHK](#)**

Tento komplexní materiál reflektuje možnosti sladování pracovního a osobního života. Ať již přímou podporou pro zabezpečení kariérního růstu (snížení výukové povinnosti, tvůrčí volno, zahraniční mobility a stáže), tak podporou nepřímou, která bere v potaz zejména pečující osoby (úprava pracovních podmínek po návratu z rodičovské či mateřské dovolené, úprava pracovních podmínek pro pečující osoby či osoby s dlouhodobým neuspokojivým zdravotním stavem a úprava pracovních podmínek pro pracovníky a pracovnice se smyslovým a pohybovým postižením. Vyjmutí doby strávené na mateřské či rodičovské dovolené z doporučené lhůty dosažení docentury. Závěrem dokumentu je uveden formulář pravidelného hodnocení, kde může zaměstnanec či zaměstnankyň uvést, jakou podporu by od svého nadřízeného, resp. organizace uvítal/a.

- **[Hodnocení zaměstnanců UHK](#)**

Tento rektorský výnos upravuje principy a proces hodnocení vědeckých, výzkumných, vývojových, administrativních, dělnických, pomocných a obslužných pozic zaměstnanců a zaměstnankyň UHK. Dokument stanovuje nástroje podpory osobního rozvoje zaměstnanců, např. úpravu pracovních podmínek po návratu z mateřské a rodičovské dovolené, úpravu pracovních podmínek osobám se smyslovým a pohybovým postižením a úpravu pracovních podmínek pro pečující osoby či osoby s dlouhodobým neuspokojivým zdravotním stavem

a dále podporou vzdělávacích aktivit. Stejně jako při hodnocení akademických pracovníků mají ostatní pracovníci v rámci pravidelného hodnocení možnost uvést požadavky na další rozvoj.

- **Pružná pracovní doba a práce z domova zaměstnanců UHK**

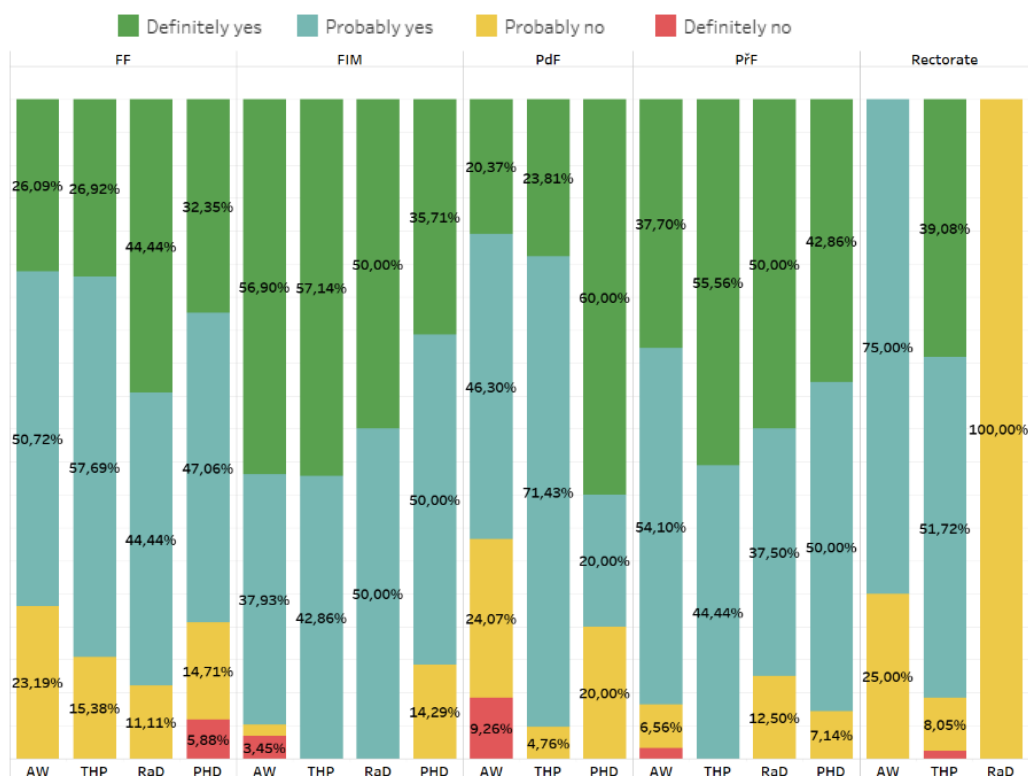
V uvedeném materiálu jsou zpracovány podmínky a rozvržení pružné pracovní doby. V druhé části dokumentu je pak zpracován institut práce z domova. Tato opatření umožňují zaměstnancům a zaměstnankyním maximální flexibilitu pracovního procesu a přizpůsobení individuálním potřebám jednotlivců.



## Šetření HR Award<sup>2</sup>

Na otázku, zda UHK umožňuje svým zaměstnancům sladování osobního a pracovního života, většina pracovníků a pracovnic odpovídala „rozhodně ano“ či „spíše ano“. Nicméně odpověď „spíše ne“ byla zvolena nemalou skupinou zaměstnanců a zaměstnankyň.

Do jisté míry může být výsledek ovlivněn tím, že nové vnitřní dokumenty rozvíjející možnosti sladování pracovního a osobního života vstoupily v platnost pouze několik měsíců před uskutečněním daného šetření.



<sup>2</sup> Dotazníkové šetření HR Award proběhlo od 12. 11 do 30. 11. 2020. Dotazníky byly v české a anglické jazykové mutaci a celkově dotazník vyplnilo 577 respondentů a respondentek (návratnost činila 57 %).

Uvedené zkratky: AW – akademičtí pracovníci a pracovnice, THP – technicko-hospodářští pracovníci a pracovnice, RaD – vědecko-výzkumní pracovníci a pracovnice, PHD – studující doktorských studijních programů.

Zvyšování povědomí o oblasti genderové rovnosti mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi.

Zvyšování povědomí prozatím není systematicky budováno, nicméně UHK již integrálně zahrnuje oblast genderové rovnosti do svých strategických a dalších materiálů. Klíčovým projektem, na kterém UHK od roku 2020 pracuje, je *HRS4R – Human Resources Strategy for Researchers*, jenž vyústil v roce 2021 získáním ocenění HR Award (*HR Excellence in Research*). Ocenění bylo získáno na základě vypracovaných materiálů a předchozího zmapování kultury a strategie instituce (dotazníkové šetření, GAP analýza, akční plán na období 2022–2024). Informace o získání ocenění byly zveřejněny na webu a sociálních sítích UHK. K oblasti genderové rovnosti se explicitně přihlásil také nový Etický kodex UHK a oblast vyrovnaného zastoupení žen a mužů byla reflektována v nově vzniklé Etické komisi UHK. V říjnu roku 2021 UHK vydala metodický materiál k užívání genderově senzitivní komunikace za účelem kultivace komunikace reflektující reálný podíl žen a mužů na chodu UHK.

- **Strategický záměr UHK od roku 2021**

Priorita III: UHK otevřená a odpovědná, náš cíl 2: Otevřená a tolerantní instituce se oblastí genderové rovnosti zabývá včetně uvedení plánovaných aktivit, které povedou k maximální eliminaci nerovného prostředí nejen z hlediska genderu.

Strategický záměr byl projednán s orgány UHK a všemi součástmi, strategický záměr univerzity fakulty reflektují také ve svých strategických záměrech.

Vybrané individuální cíle uvedené v SZ, které budou dále rozpracovány v plánech realizace konkrétních let:

- Rozšíříme nabídku kurzů o tematické předměty věnující se problematice diskriminace a nerovného přístupu.
- Budeme dbát na genderovou rovnost při obsazování vedoucích funkcí, v zastoupení orgánů a na dalších pozicích na UHK, zejména prostřednictvím pozitivní motivace podreprezentovaného pohlaví.
- Zapojíme se do aktivit a iniciativ na podporu menšinových a znevýhodněných skupin ve společnosti.

- **Akční plán HRS4R – Human Resources Strategy for Researchers**

V uvedeném materiálu jsou zpracovány oblasti, které se genderovou problematikou přímo zabývají, ať již v oblasti nábory, podpory zaměstnanců a zaměstnankyň, sladování pracovního a osobního života, podpory začínajících badatelů a badatelek apod.

Vybraná individuální opatření akčního plánu:

- tvorba šablon pro výběrová řízení v genderově senzitivním jazyce,
- příprava plánu genderové rovnosti,
- mentorský systém pro začínající vědce a vědkyně s adekvátním zastoupením žen a mužů v pozicích mentorů a mentorek,
- školení výběrových komisí v oblasti „gender a cognitive bias“.

- **Etický kodex UHK**

V obecných principech se etický kodex explicitně vyjadřuje k principům genderové rovnosti a odmítnutí sexuálního či genderově podmíněného násilí:

- Studenti a zaměstnanci zastávají princip rovných příležitostí a odmítají všechny formy netolerance a diskriminace (např. na základě pohlaví, etnické příslušnosti, jazyka, náboženství, světonázoru, věku, sexuální orientace, zdravotního stavu). Přispívají k podpoře menšinových a znevýhodněných skupin a k předcházení vzniku a odstraňování bariér způsobujících exkluzi a nerovnost.
- Studenti a zaměstnanci se nedopouštějí jakéhokoli jednání, které by mohlo být považováno za sexuální a genderově podmíněné obtěžování.

- **Doporučený postup v oblasti užívání genderově senzitivní komunikace**

V roce 2020 došlo k představení genderově senzitivní komunikace oddělení PR, které základní principy začalo postupně využívat ve své komunikaci, při analýze veřejných příspěvků je tento princip zřejmý. UHK začala genderově senzitivní jazyk integrálně včleňovat do svých materiálů, jako jsou strategické dokumenty, výroční zprávy o činnosti, ale i další doplňkové materiály, jako je provozní řád parkoviště. Nicméně se nejednalo o ucelenou strategii komunikace na UHK, což mělo za následek nejednotnost komunikace napříč celou UHK, proto se UHK rozhodla pro vydání doporučujícího materiálu, který by komunikační kulturu sjednotil na všech úrovních. V říjnu 2021 byla vydána uvedená metodika jako pokyn prorektorky č. 01/2021.

### Vzdělávací aktivity, informační kampaně

UHK prozatím nepřipravila systematickou kampaň (informační ani vzdělávací) stran oblasti genderové rovnosti. V květnu 2022 došlo k organizaci webináře k etické infrastruktuře UHK. Součástí webináře byl příspěvek Národního kontaktního centra gender a věda na téma *Sexuální obtěžování a genderově podmíněné násilí v kontextu vysokých škol a výzkumných pracovišť* a závěrem vystoupily zástupkyně Informačně-poradenského a kariérního centra UHK, které představily strategii Otevřená UHK, jež má za cíl maximální eliminaci bariér na univerzitě. K online vysílání se připojilo téměř 70 účastníků a účastnic a další zájemci a zájemkyně žádali o záznam, který je dostupný online. Všechny části webináře UHK zveřejnila na webu UHK v sekci etické komise. Záznam je možné zhlédnout [zde](#). Informace o etickém kodexu, podávání podnětů doporučení etického kodexu a záznam z uvedeného webináře byl v roce 2022 součástí „průvodce prváka“ ([s. 41](#)).



### Vztah k hodnocení vědecké a/nebo pedagogické práce (zohlednění osobního a pracovního života, kariérních přestávek apod.)

Tato oblast je zpracována výše, viz „složování pracovního a osobního života“. UHK má zavedené mechanismy, které umožňují změny pracovních podmínek. Kariérní přestávky z důvodu rodičovství nejsou počítány do předpokládané doby zvýšení kvalifikace a individuální potřeby pracovníků a pracovníc jsou projednávány nejméně jednou ročně v rámci pravidelného hodnocení pracovníků UHK.

Principy, jež UHK ve svých pracovních podmínkách a hodnocení nabízí/zohledňuje:

- kritéria hodnocení zohledňující kariérní přestávku,
- možnost tvůrčího volna pro akademické pracovníky,
- úpravy pracovních podmínek pro osoby vracující se z mateřské či rodičovské dovolené, osoby, u nichž by mohlo dojít ke stagnaci kariérního růstu (zejména v souvislosti se zdravotním stavem či pečující rolí) a pro osoby se smyslovým či pohybovým postižením,

- nabídka flexibilních forem práce: práce z domova, flexibilní pracovní doba,
- nabídka osvobození od pedagogické či administrativní práce ve formě tvůrčího volna.

Tyto principy jsou součástí řídicích aktů UHK, a to:

- Hodnocení zaměstnanců UHK,
- Kariéerní řád a pravidelné hodnocení akademických pracovníků UHK,
- Pružná pracovní doba a práce z domova zaměstnanců UHK.

Data o rodičovských, mateřských a otcovských dovolených v období 01/2017–06/2021:

- **akademičtí pracovníci a pracovnice:**
  - 3krát otcovská dovolená,
  - 31krát mateřská dovolená,
  - 27krát rodičovská dovolená,
  - Celkem 5 ukončení pracovního poměru: 4krát PP na dobu určitou, 1krát výpověď (z důvodu vzdáleného bydliště;
- **technickohospodářští pracovníci a pracovnice:**
  - 5krát otcovská dovolená,
  - 27krát mateřská dovolená,
  - 26krát rodičovská dovolená,
  - Celkem 5 ukončení pracovního poměru: 3krát PP na dobu určitou, 2krát dohoda o ukončení;
- **vědecko-výzkumní pracovníci a pracovnice: 0.**

Příklad dobré praxe

V září roku 2022 byla slavnostně otevřena zrekonstruovaná budova Filozofické fakulty UHK. Součástí programu bylo zajištění dětského koutku pro děti návštěvníků a návštěvnic akce.

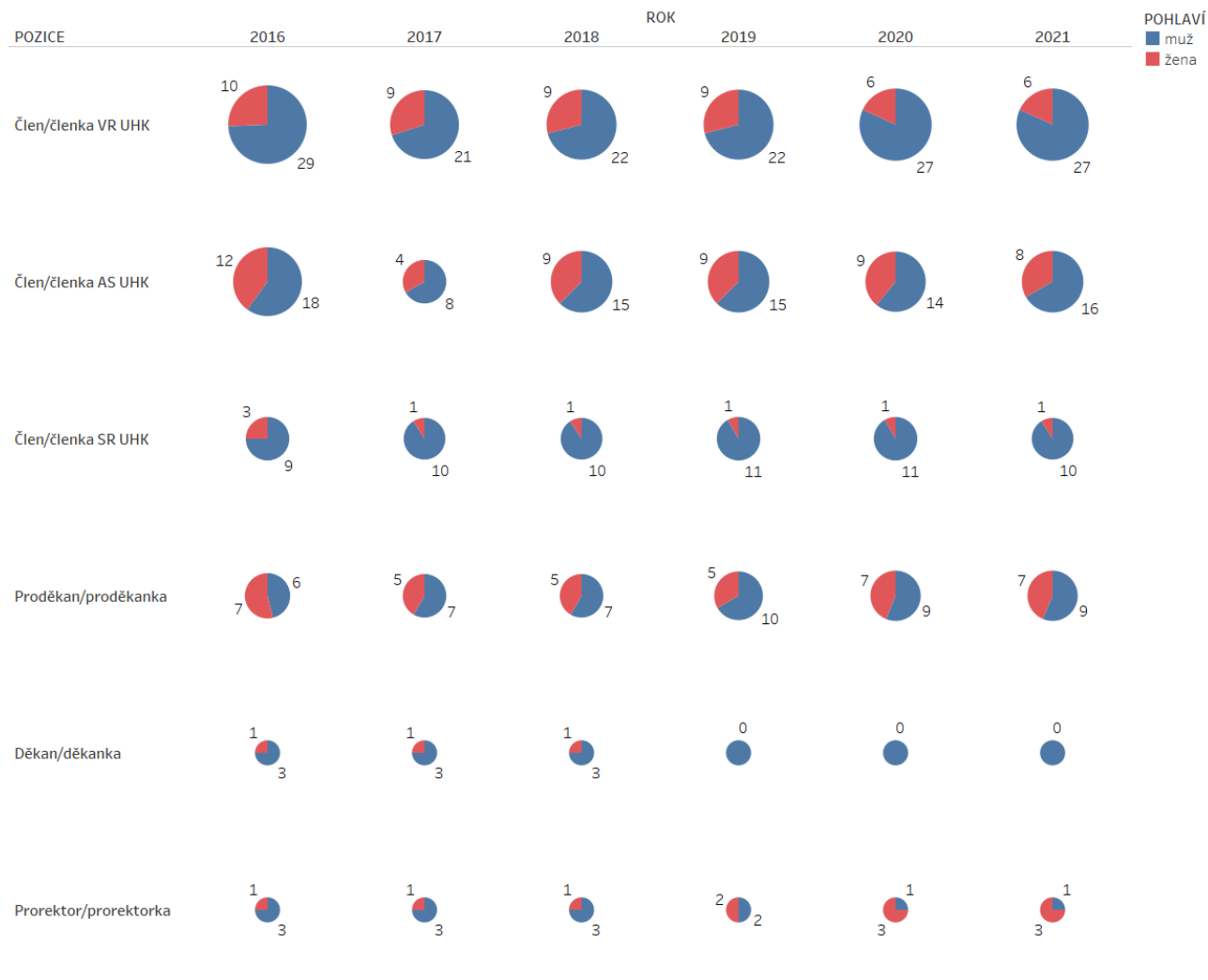
### Strategie pro rozvoj podmínek a kultury pracovního prostředí

Za strategii pro rozvoj podmínek a kultury pracovního prostředí by se dala považovat zejména aktivita v rámci *HRS4R – Human Resources Strategy for Researchers*. Přestože je strategie ze strany Evropské komise primárně zaměřena na vědecké pracovníky a pracovnice, UHK své aktivity míří na všechny zaměstnance a zaměstnankyně UHK a rámcově svými opatřeními míří na široké spektrum pracovních pozic napříč UHK (pokud se obsahově opatření netýkají svým charakterem přímo určité skupiny pracovníků – např. mentorský program pro začínající vědce a vědkyně). Relevantní dokumenty jsou zveřejněny na [webové stránce](#) projektu. V rámci projektu probíhala komunikace stran přestavení projektu a velká pozornost šíření povědomí probíhala v době dotazníkového šetření.

## Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

### Zastoupení žen a mužů v rozhodovacích orgánech

#### Zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích



V uvedené vizualizaci lze přehledně sledovat vývoj zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Jedná se o zastoupení na pozicích: prorektor/ka, děkan/ka, proděkan/ka, člen/ka Správní rady UHK, člen/ka Akademického senátu UHK a člen/ka Vědecké rady UHK. V současnosti je nejvyšší zastoupení (a to většinové) pouze na pozici prorektorů a prorektorek. Ve všech ostatních pozicích jsou ženy zastoupeny menšinově (či nejsou zastoupeny vůbec).

## Zastoupení žen a mužů napříč akademickými pozicemi

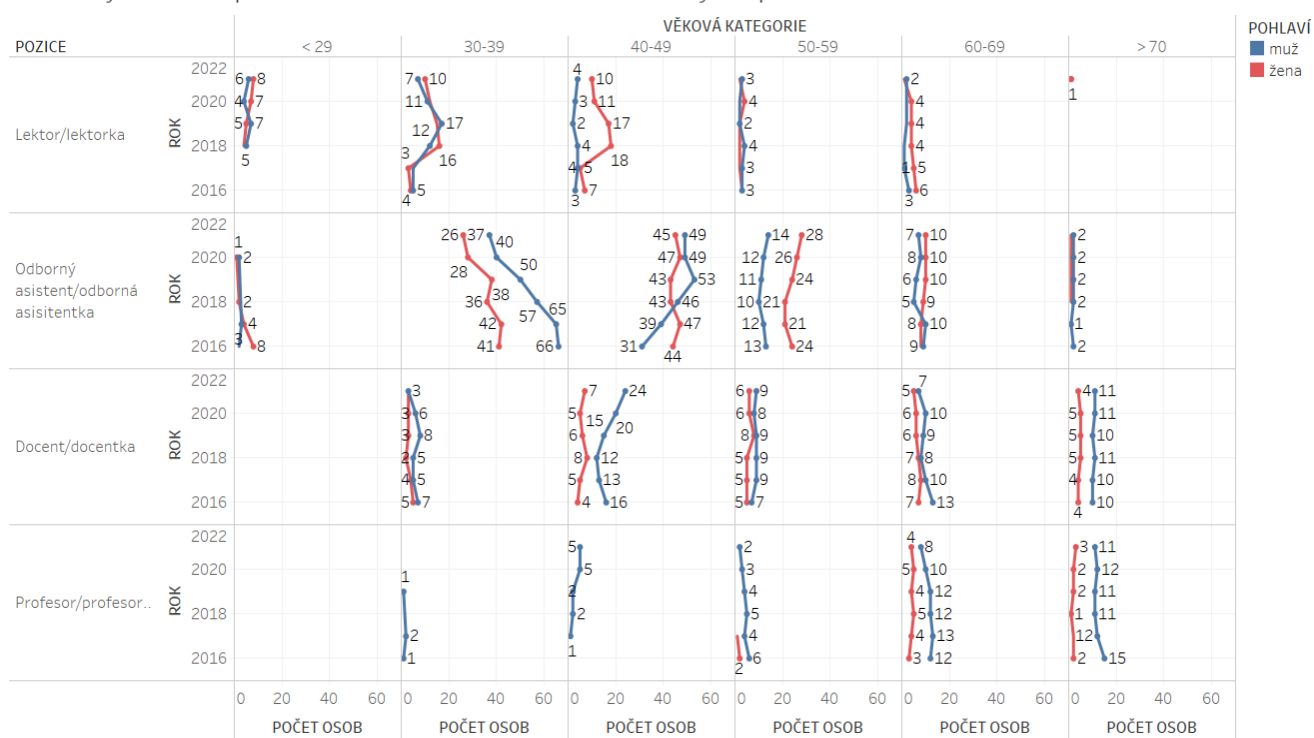
### Trendy zastoupení žen a mužů na akademických pozicích



The trend of sum of POČET OSOB for ROK broken down by POZICE. Color shows details about POHLAVÍ. The view is filtered on POZICE and sum of POČET OSOB. The POZICE filter keeps Docent/docentka, Lektor/lektorka, Odborný asistent/odborná asistentka and Profesor/profesor.. The sum of POČET OSOB filter ranges from 6 to 130.

## Zastoupení dle věkových kategorií

### Trendy zastoupení žen a mužů na akademických pozicích



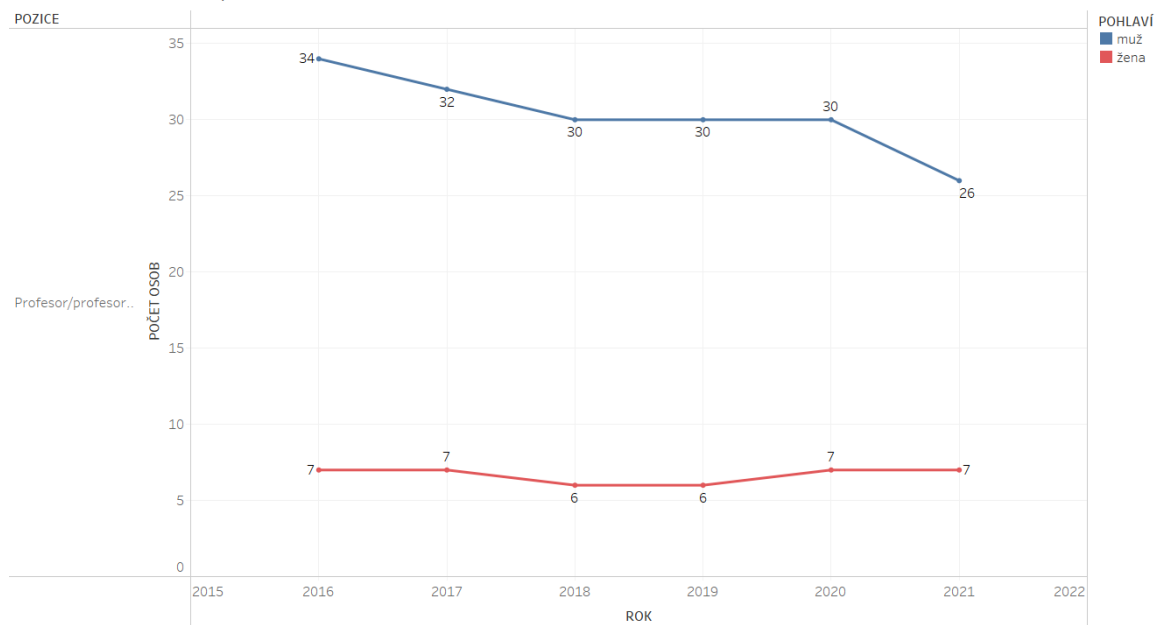
The trend of sum of POČET OSOB for ROK broken down by VĚKOVÁ KATEGORIE vs. POZICE. Color shows details about POHLAVÍ. The view is filtered on POZICE, which has multiple members selected.

Na uvedené vizualizaci je zřejmé, že typicky je na UHK vyšší podíl mužů v hierarchicky nejvyšších akademických pozicích, tj. profesor/ka a docent/ka. Pozice odborný asistent/odborná asistentka je v posledních dvou letech vyrovnaně zastoupena ženami a muži. Pozice lektor/ka je stabilně více zastoupena ženami.

## Blíže zpracované jednotlivé pozice Profesor/ka

Profesorské pozice jsou kontinuálně zastoupeny ve větší míře muži, a to i vícenásobně. V roce 2021 obsadilo pozice profesorek 7 žen (21 %), pozice profesorů byla zastoupena 26 muži (79 %). Jak ukazuje vizualizace níže, jedná se ve sledovaném období o stabilní trend.

### Pozice profesor/ka

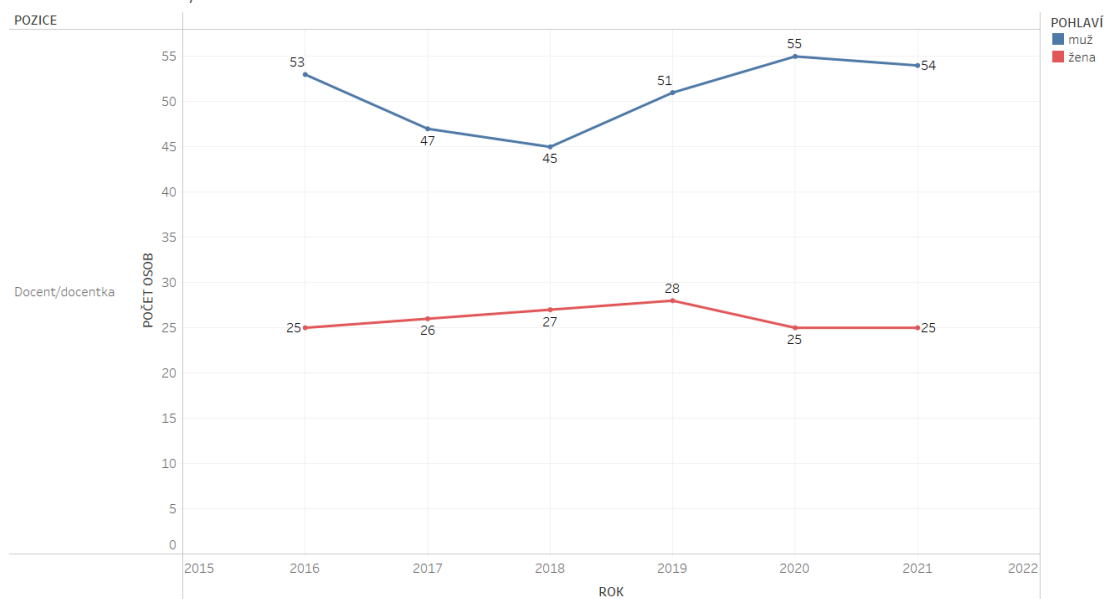


The trend of sum of POČET OSOBY for ROK broken down by POZICE. Color shows details about POHLAVÍ. The view is filtered on POZICE and sum of POČET OSOBY. The POZICE filter keeps Profesor/profesor/ka. The sum of POČET OSOBY filter ranges from 6 to 130.

## Docent/ka

Také docentská pozice je ilustrována markantním rozdílem v počtu žen a mužů, jež ji zastupují. Zastoupení žen je vyšší než u pozic profesorek, nicméně zastoupení žen je pouze třetinové. Konkrétně v roce 2021 byla pozice zastávána 25 ženami (32 %) a 54 muži (68 %). Z grafu lze vyčíst, že ani zde se nejedná o dramatickou změnu trendu.

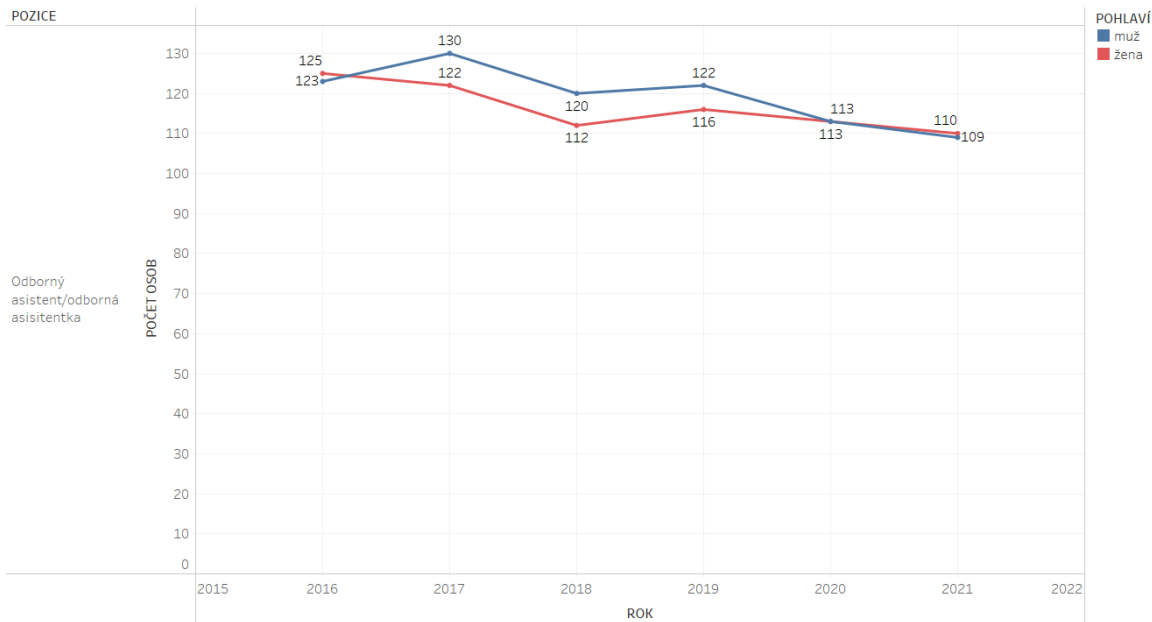
### Pozice docent/ka



## Odborný asistent / odborná asistentka

Tato pozice je početně nejvyrovnanější pozicí dle zastoupení žen a mužů. V roce 2021 bylo na pozici zaměstnáno 110 žen a 109 mužů. Rozdíly lze sledovat v rozkladu na věkové kategorie.

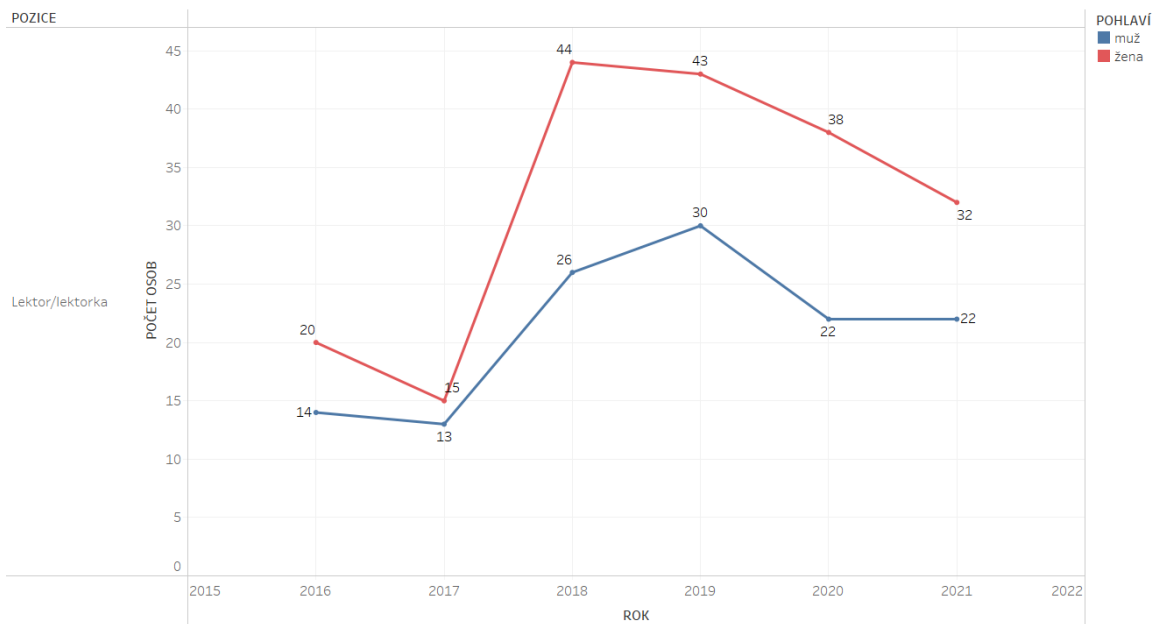
### Pozice odborný asistent/odborná asistentka



## Lektor/ka

Na této jediné akademické pozici lze zaznamenat vyšší podíl žen než mužů, nicméně dochází k viditelnému přibližování zastoupení žen a mužů ve sledovaném období. Zastoupení žen v roce 2021 dosáhlo hodnoty 32 osob (59 %), mužů zastávajících tuto pozici bylo 22 (41 %).

### Pozice lektor/ka





Struktura akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc jednotlivých součástí v roce 2021

Univerzita Hradec Králové	Akademiční pracovníci								Vědeční pracovníci*	CELKEM	z toho ženy	
<b>Pedagogická fakulta</b>												
	prof.		doc.		DrSc., CSc., Dr., Ph.D., Th.D.		ostatní		CELKEM	ženy		
Rozsahy úvazků	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy				
do 0,3			2	1	4	3	6	2	1	1	13	7
0,31–0,5	1		5	1	12	8	10	4	3	2	31	15
0,51–0,7			2	1	17	12	2	2			21	15
0,71–1	8	1	19	10	46	26	21	11	1		95	48
<b>CELKEM</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>79</b>	<b>49</b>	<b>39</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>160</b>	<b>85</b>

<b>Fakulta informatiky a managementu</b>												
	prof.		doc.		DrSc., CSc., Dr., Ph.D., Th.D.		ostatní		CELKEM	ženy		
Rozsahy úvazků	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy				
do 0,3	1		1	1			1	1	8		11	2
0,31–0,5	1				6		4	3	4	3	15	6
0,51–0,7	1		1		5	3					7	3
0,71–1	9	3	13	6	36	17	5	3	6	1	69	30
<b>CELKEM</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>47</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>102</b>	<b>41</b>

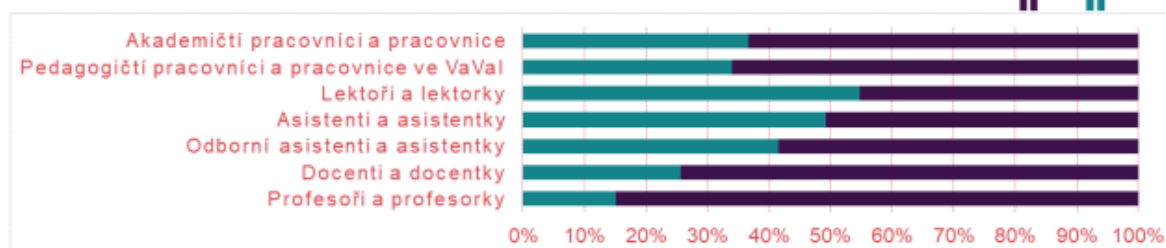
<b>Filozofická fakulta</b>												
	prof.		doc.		DrSc., CSc., Dr., Ph.D., Th.D.		ostatní		CELKEM	ženy		
Rozsahy úvazků	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy				
do 0,3			1		5	2	2	1	7	1	15	4
0,31–0,5	1		2		4	2			10	3	17	5
0,51–0,7	1	1							2		3	1
0,71–1	3	1	16	4	44	18	2	2	22	8	87	33
<b>CELKEM</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>53</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>41</b>	<b>12</b>	<b>122</b>	<b>43</b>

<b>Přírodovědecká fakulta</b>												
	prof.		doc.		DrSc., CSc., Dr., Ph.D., Th.D.		ostatní		CELKEM	ženy		
Rozsahy úvazků	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy				
do 0,3	1		3		4	1	1	1	19	3	28	5
0,31–0,5					3	1	2	2	5	4	10	7
0,51–0,7	1		1		3	2	2	1	1	1	8	4
0,71–1	5	1	13	1	37	13	2	2	5	1	62	18
<b>CELKEM</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>47</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>108</b>	<b>34</b>

<b>Ostatní pracoviště celkem</b>												
	prof.		doc.		DrSc., CSc., Dr., Ph.D., Th.D.		ostatní		CELKEM	ženy		
Rozsahy úvazků	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy				
do 0,3											0	0
0,31–0,5											0	0
0,51–0,7											0	0
0,71–1							1				1	0
<b>CELKEM</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Pro srovnání: průměrné podíly žen ve veřejných vysokých školách, MŠMT (2019)<sup>3</sup>

Schéma 35: Profesionální zařazení na vysokých školách (v %) v roce 2019



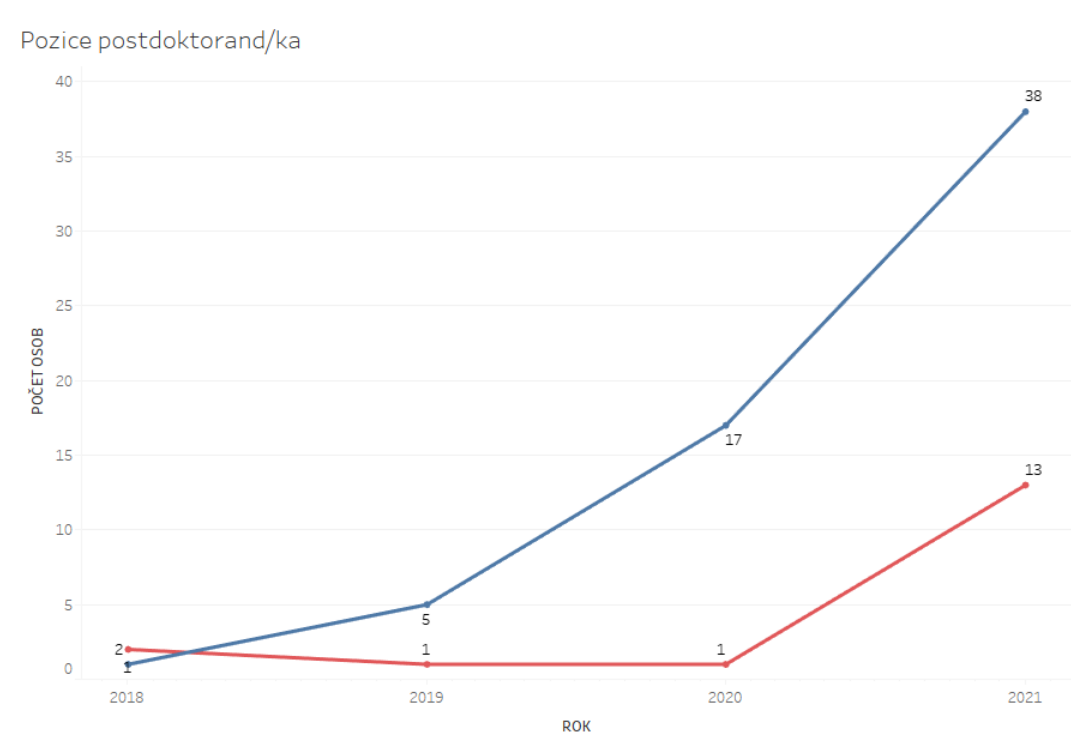
Dle Zprávy o rovnosti 2019: „Vertikální segregace ve vysokém školství nadále představuje značný problém. Na rozdíl od primárního a sekundárního vzdělávání mezi pracovníky a pracovnícemi terciálního vzdělávání převažují muži. S nárůstem profesního zařazení ztelně klesá zastoupení žen. Ženy mají vyšší zastoupení pouze na pozicích lektorů a lektorek a asistentů a asistentek, oproti tomu na úrovni profesorů a profesorek je jejich podíl marginální.“<sup>4</sup>

Ve vertikální segregaci UHK téměř kopíruje republikový průměr. Přestože je zastoupení na nejvyšších akademických pozicích mírně vyšší než je průměr v ČR, z uvedených dat vyplývá, že nejvyššího podílu zastoupení dosahují ženy v pozicích lektorek a odborných asistentek. Ve vyšších akademických pozicích docentek a profesorek jsou ženy ve značné menšině.

<sup>3</sup> Zaostřeno na ženy a muže – Vzdělávání [online], 2020. ČSÚ [cit. 8. 9. 2022]. Dostupné zde: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelavani-rw9hmfe6d7>

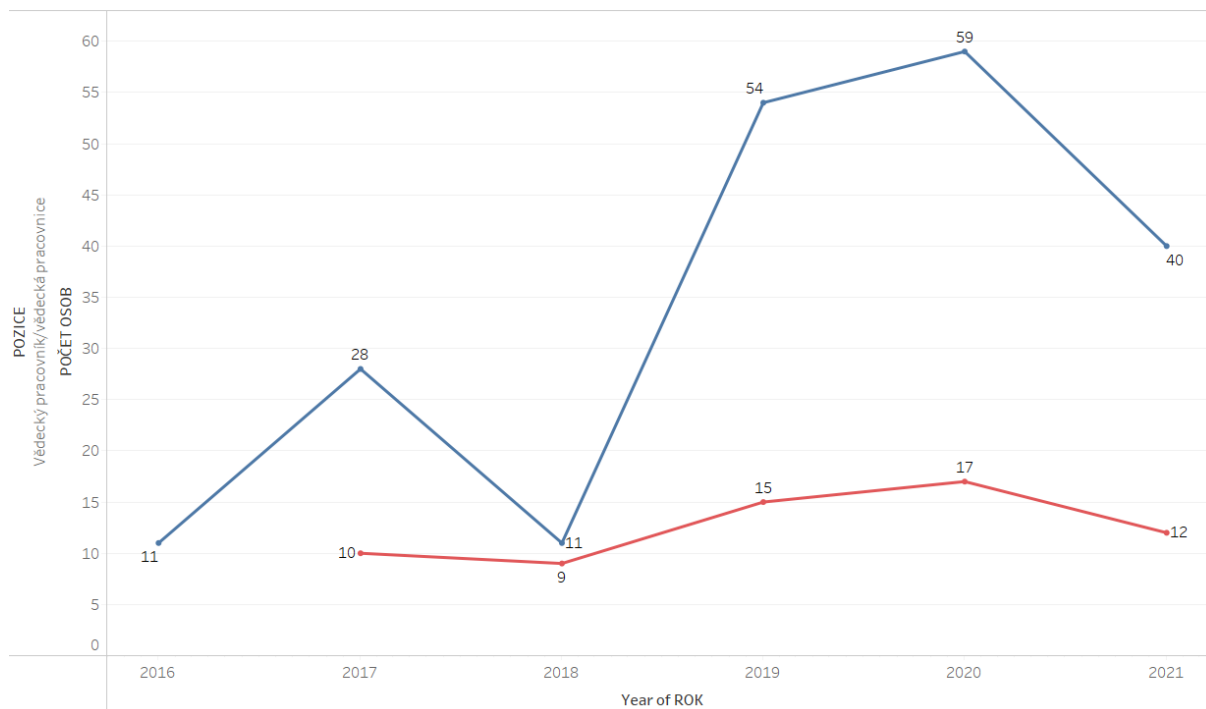
<sup>4</sup> Zpráva za rok 2019 o rovnosti žen a mužů [online], 2020. Úřad vlády ČR [cit. 8. 9. 2022]. Dostupné zde: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava\\_o\\_rovnosti\\_2019.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zprava_o_rovnosti_2019.pdf)

## Genderová vyváženost v dalších pozicích



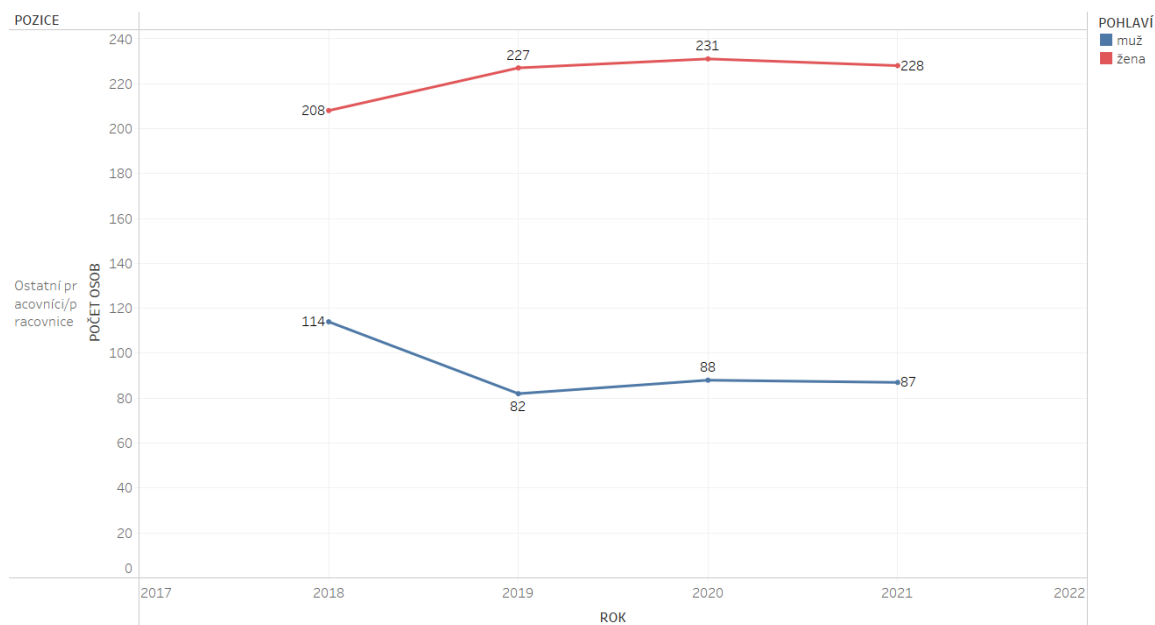
Postdoktorandi a postdoktorandky jsou uváděni ve sledovaném období 2018–2021, ve kterém byla sbírána data k této pozici. V roce 2021 došlo k výraznému nárůstu počtu osob díky vyhlášené soutěži na obsazování postdoktorandských pozic a současně z důvodu změny metodologie sbíraných dat. Na UHK je tato pozice zastávána výrazně vyšším počtem mužů, počet žen se však v posledním roce zvyšuje. Nicméně je třeba uvést, že zvyšující se trend není výsledkem systematické podpory či motivace žen na těchto pozicích. V roce 2021 byla jmenovaná pozice zastoupena 13 ženami a 38 muži.

### Pozice vědecký pracovník/vědecká pracovníce



V oblasti vědy a výzkumu jsou na UHK pozice zastupovány dominantně muži. Přestože se počet žen meziročně mírně zvyšuje (kromě roku 2021, kde pokles pracovníků souvisí s aktualizací definice pozice postdoktorand/ka), stále je jejich zastoupení výrazně nižší. V roce 2021 pozici zastupovalo 12 žen (23 %) a 40 mužů (77 %).

### Pozice zaměstnanec/zaměstnankyně mimo akademické a vědecké pozice



Pracovní pozice mimo striktně akademické a vědecké, tj. jedná se zejména o administrativní, technické a jiné zaměstnance, jsou zastupovány převážně ženami. V roce 2021 byly tyto pozice zastupovány

228 ženami (72 %) a 87 muži (28 %). Vyšší procentuální zastoupení žen lze sledovat zejména v oblasti administrativních pozic.

#### Zahraniční pracovníci a pracovnice

V níže uvedené tabulce lze sledovat podíl zastoupení žen v rámci zaměstnávání zahraničních pracovníků a pracovnic. Jedná se o vyhodnocení celkových počtů UHK za roky 2018–2021 dle výročních zpráv o činnosti univerzity. Vykazují se průměrné přepočtené počty, tedy počet pracovníků a pracovnic přepočtený na plný pracovní úvazek (včetně DPČ, mimo DPP).

### Akademické a vědecké pracovnice s cizím státním občanstvím (podíl žen)

Univerzita Hradec Králové	Akademické pracovnice					Vědecké a odborné pracovnice			Ostatní zaměstnankyně
	Profesorky	Docentky	Odborné asistentky	Lektorky	Vědecké, výzkumné a vývojové pracovnice podílející se na pedagog. činnosti	Postdoktorandky ("postdok")	Vědecké pracovnice nespadající do ostatních kategorií	Ostatní vědecké, výzkumné a vývojové pracovnice	
<b>2018</b>	40,51 %	30,49 %	30,17 %	28,75 %	X	85,96 %	41,13 %	10,05 %	18,60 %
<b>2019</b>	71,43 %	40,00 %	24,80 %	43,18 %	0 %	42,19 %	19,29 %	X	97,79 %
<b>2020</b>	89,86 %	40,63 %	22,95 %	41,64 %	0 %	7,86 %	24,82 %	65,15 %	97,88 %
<b>2021</b>	99,72 %	36,52 %	55,13 %	23,83 %	28,17 %	22,33 %	19,54 %	35,07 %	93,24 %

#### Genderová vyváženost v komisích a panelech

UHK nedisponuje explicitními pravidly pro sestavování komisí. V roce 2021 při tvorbě řádu nově vzniklé etické komise byl aspekt vyváženého zastoupení žen a mužů v komisi reflektován a pracovní skupinou byl doporučen postup nominace vždy dvou osob z jednotlivých součástí a zástupců studujících, ze kterých budou nominováni členové a členky se zřetelem na vyvážené zastoupení žen a mužů. Toto opatření má za cíl eliminovat možnou podrepräsentaci jednoho pohlaví, které by mohlo vést k nižší ochotě se na orgán obracet ve věci podnětů porušení etického kodexu. V současnosti je etická komise tvořena 3 členkami a 2 členy z řad zaměstnanců a 2 členkami z řad studujících.

Celkově lze však konstatovat, že v obsazování univerzitních orgánů a panelů je ve většině případů vyšší zastoupení mužů než žen. Je třeba však podotknout, že u některých samosprávných orgánů fakult je zastoupení žen a mužů vyrovnané (AS PdF) či s vyšším zastoupením žen (AS PŘF). Nicméně u zbývajících akademických senátů fakult je zastoupení členů vyšší než členek. Také je třeba uvést, že tento fakt se týká pouze akademických senátů (kde je i v univerzitním senátu vyšší zastoupení žen než v jiných radách). Pokud analyzujeme vědecké rady fakult, je ve všech případech patrné vyšší zastoupení mužů než žen. Posledním analyzovaným samosprávním orgánem fakult jsou disciplinární komise, kde na PŘF je vyrovnané zastoupení žen a mužů, na PdF je orgán sestaven výhradně z žen a na FIM a FF je vyšší zastoupení mužů (v obou případech třetinové zastoupení žen).

V roce 2019 UHK nominovala a sestavovala Mezinárodní evaluační panel, který hodnotil univerzitu v rámci ministerské Metodiky 17+, tento panel byl ze 100 % obsazen odborníky – muži. Nicméně v následujícím roce vznikla Mezinárodní poradní komise UHK, poskytující nezávislou evaluaci procesů UHK (zejména se zaměřením na vědu a výzkum), zde jsou již zastoupeni jak odborníci, tak odbornice (3 členové a 2 členky). Také filozofická fakulta disponuje poradní komisí (*International Advisory Board*), nicméně zastoupení odborníků je reprezentováno pouze muži (celkem 7).



Obr. 1 *International Advisory Board FF UHK*

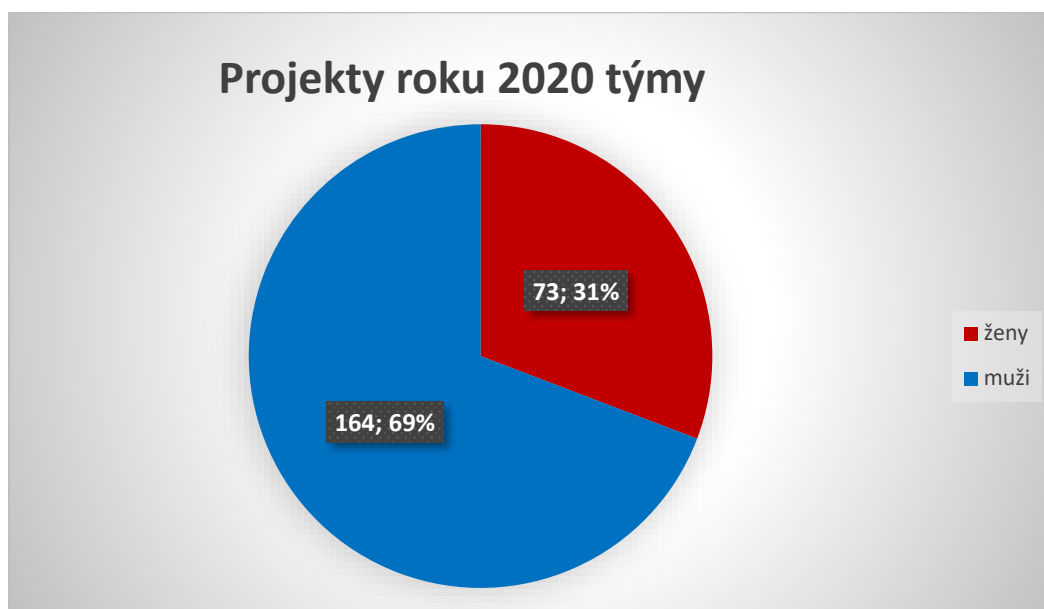
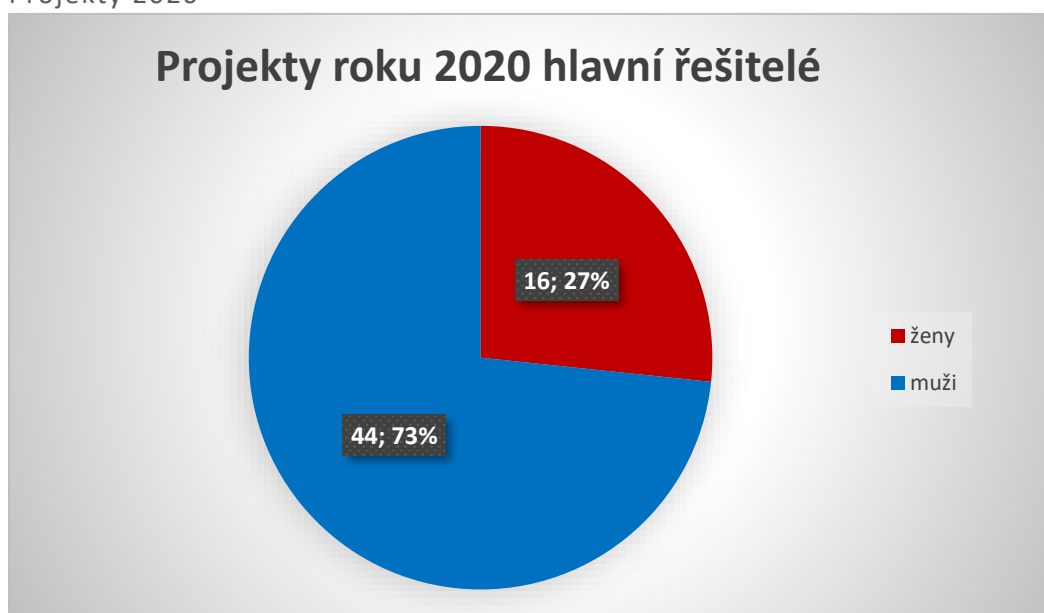
## Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky

V této oblasti UHK v současnosti nepodniká žádné kroky, systematicky není genderová dimenze programově reflektována ani ve výzkumu ani ve výuce.

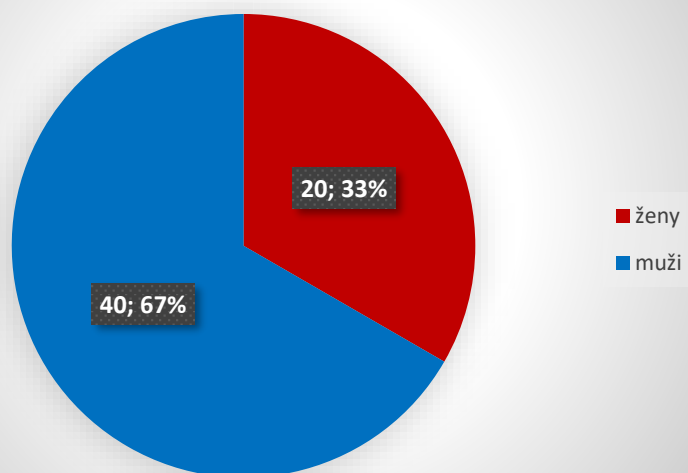
### Řešení vědeckých projektů a genderové zastoupení

K dispozici máme pouze data za roky 2020 a 2021. Na základě dat jsou rozpracovány genderově segregovaná data složení týmů a zastoupení řešitelů a řešitelek.

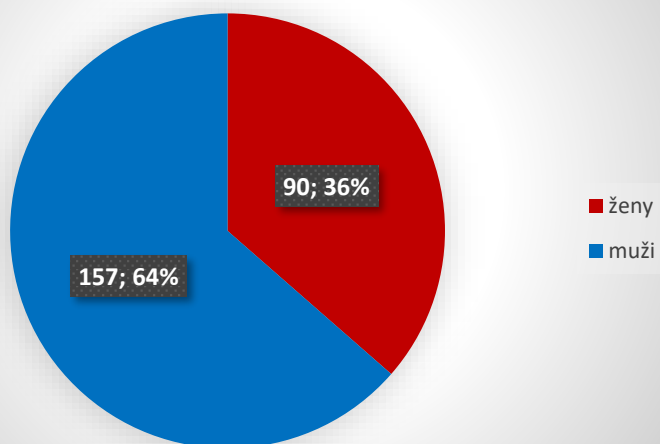
Projekty 2020



### Projekty roku 2021 hlavní řešitelé



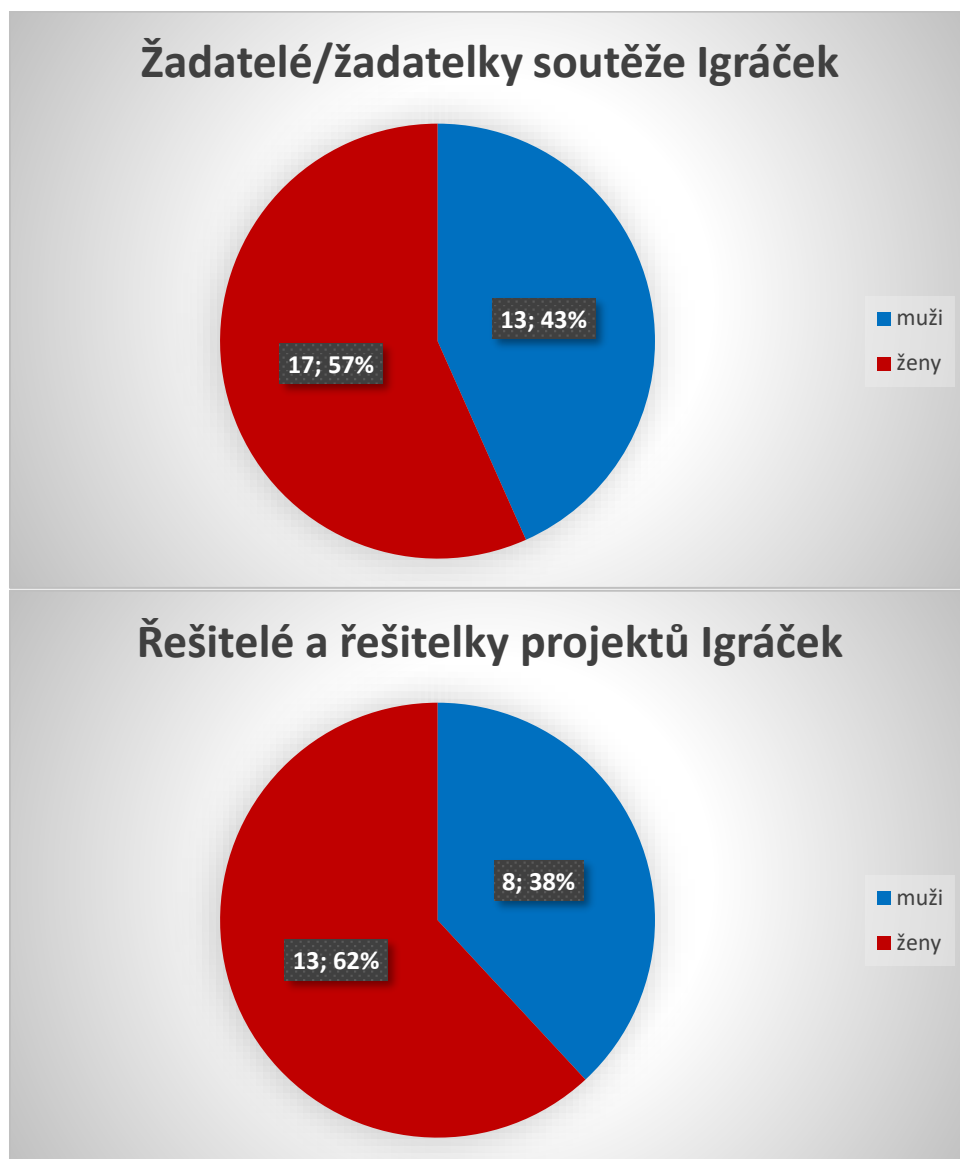
### Projekty roku 2021 týmy





Studentská grantová soutěž pro studující v doktorském studiu

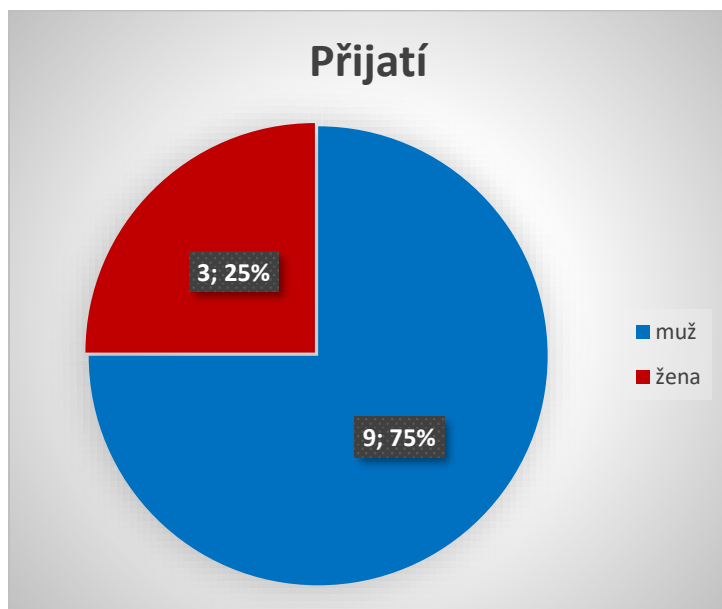
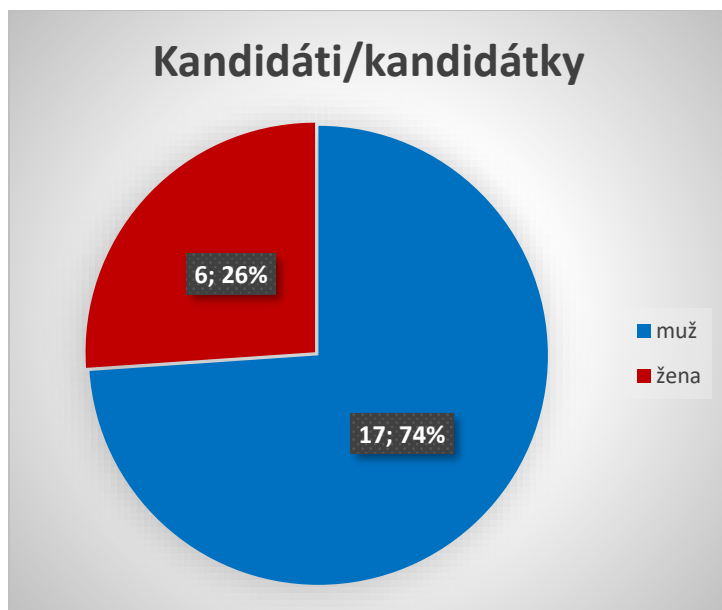
Cílem Studentské grantové soutěže pro studující v doktorském studiu Univerzity Hradec Králové (Igráček UHK) je podpořit základní výzkum studujících již v raném stádiu jejich vědecké kariéry.



Podpořené úspěšné projekty (celkem 7 projektů) jsou mentorovány sedmi mentory a mentorkami, a to 5 muži a 2 ženami.

Komise, jež hodnotila podané žádosti o studentský grant, byla tvořena 4 muži a 2 ženami.

Projekt na podporu postdoktorandských pozic na UHK



Komise, jež hodnotila podané žádosti o studentský grant, byla sestavena ze 4 členů a 3 členek.

## Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

### Postupy pro hodnotící, výběrové a nominační procesy

V současnosti se na UHK připravuje návrh politiky OTM-R na UHK. Vypracování politiky OTM-R se bude věnovat kompletní revizi procesu výběru a náboru zaměstnanců na UHK. Politika OTM-R bude veřejná a bude v ní kladen důraz na rovné příležitosti v oblasti výběru a náboru. Součástí ucelené politiky budou také podpůrné procesy a metodické materiály, jež zajistí jednotný a transparentní přístup v rámci celé instituce. V prvotní koncepci jsou již zpracovány oblasti návrhů formalizace procesů, tvorby šablon a metodických manuálů, vzdělávání členů a členek výběrových/hodnotících komisí, komplexně zpracovaný životní cyklus výběru a náboru nových zaměstnanců krok po kroku s jasně definovanými povinnostmi vůči kandidátům a kandidátkám, pravidla pro výběrové komise aj.

### Hodnocení pracovníků

- **Kariérní řád a pravidelné hodnocení akademických pracovníků UHK**

Od roku 2020 existuje rektorský řád, který unifikuje hodnocení akademických pracovníků a pracovníc napříč UHK. Pravidelnému hodnocení je věnována třetí část tohoto dokumentu, kde je definováno, jaké okolnosti je třeba při hodnocení brát v potaz, kdo hodnocení provádí, vazba s fakultními výnosy (věnující se oborové specifičnosti v tvůrčích výstupech), možnost úpravy pracovního poměru, aspekty hodnocení vzdělávací činnosti, zhodnocení a předání výsledků za celé pracoviště a následné kroky vycházející z výsledků hodnocení.

Pro tento účel je přílohou zveřejněn formulář, který hodnocení pracovníci a hodnotitelé zpracovávají (*Formulář osobního hodnocení a plán kariérního rozvoje akademických pracovníků*). V první části jsou identifikační údaje a zhodnocení dosažení cílů v předchozím roce. Druhá část se věnuje plánu činností a kariérního rozvoje, rozděleno do sekcí: vzdělávací činnost, publikační, výzkumná, vědecká a umělecká činnost, vědecké projekty a granty, činnost v oblasti třetí role univerzity, internacionalizace, zvyšování kvalifikace, kariérní cíle v období 12–60 měsíců a prostor pro zhodnocení, jak může nadřízený pracovníka či pracovníci v daných oblastech podpořit. Následuje celkové zhodnocení vedoucím pracovníkem a vyjádření hodnoceného pracovníka.

- **Hodnocení zaměstnanců UHK**

Tento rektorský výnos upravuje principy a proces hodnocení vědeckých, výzkumných, vývojových, administrativních, dělnických, pomocných a obslužných pozic zaměstnanců a zaměstnankyň UHK. Hodnocení vědeckých, výzkumných a vývojových pracovníků nepodílejících se na pedagogické činnosti probíhá zpravidla v rámci řešení konkrétních výzkumných projektů, ve vztahu k plnění dle podmínek poskytovatele, a to zejména formou průběžných či závěrečných zpráv. Hodnocení pracovníků a pracovníc kategorie D (dělnické, pomocné a obslužné pozice) probíhá jednou ročně v termínu stanoveném kvestorem. Hodnocení probíhá pohovorem s přímým nadřízeným, obsah se uzpůsobuje pracovní náplni pracovníka či pracovníce. Z hodnocení vznikne písemný výstup příslušného formuláře, který je přílohou výnosu. Další části upravují postoupení hodnocení nadřízenému pracovníkovi a archivaci formulářů.

Hodnocení technickohospodářských a administrativních pracovníků (THP) a pracovníc vychází také z formuláře, který je přílohou výnosu. Stejně jako v předchozím případě je hodnocení prováděno jednou ročně, po vyplnění formuláře zaměstnancem dochází k hodnoticímu pohovoru mezi hodnoceným a přímým nadřízeným. Hodnocení pokrývá uplynulý rok a zahrnuje plán aktivit na dalších 12 měsíců, nedílnou součástí formuláře je právo hodnoceného zaměstnance na vyjádření. Další části upravují postoupení hodnocení nadřízenému pracovníkovi a archivaci formulářů. Hodnotící formulář obsahuje část

k zhodnocení pracovních úkolů (charakter pracovních úkolů, znalosti a dovednosti vyžadované k plnění úkolů, využívání pracovních nástrojů a cizích jazyků při plnění pracovních povinností), plán aktivit pro následující rok (plán aktivit, jak mě může můj nadřízený podpořit) a zhodnocení spokojenosti pracovníka (spokojenost s atmosférou na pracovišti, spokojenost v zaměstnání, návrhy možných změn), následuje celkové zhodnocení nadřízeným pracovníkem a vyjádření hodnocených zaměstnanců.

Formuláře pro hodnocení akademických a THP pracovníků a pracovníc vždy obsahují vysvětlivky a návrhy obsahu jednotlivých kategorií hodnocení, které poskytují manuál k vyplnění ze strany zaměstnanců.

### Vzdělávání členů a členek komisí a panelů

Na UHK prozatím tento druh vzdělávání systematicky neprobíhá, dle akčního plánu *HR Award* však dojde k postupnému školení v následujících dvou letech. Také je počítáno s dalším školením či přípravami metodik v rámci přijetí politiky OTM-R.

Specificky:

- školení v oblasti HR, implementace je plánována v souvislosti s přijetím politiky OTM-R,
- školení manažerů a manažerek v oblasti hodnocení, zpětné vazby a motivace,
- genderová dimenze a nevědomé zkreslení budou obsahem školení evaluačních a výběrových komisí.

### Formalizace inzerátů včetně genderově senzitivního jazyka

Na UHK se připravují jednotné šablony pro inzeráty zveřejňované univerzitou, jejich formalizace bude součástí připravované politiky OTM-R. Prostřednictvím implementace zmíněné metodiky genderově senzitivního jazyka procházejí inzeráty již nyní jazykovou úpravou, aby byly inkluzivní. Obecně dávají centrální inzeráty důraz na ztraktivnější pozic pro muže i ženy a také některé součásti tento princip ve svých materiálech reflektují, lze však stále dohledat inzeráty psané v generickém maskulinu, viz aktuální nabídky na webu UHK:

# Personální výběrová řízení a soutěže

Mgr. Michal Zámečník · 1. 9. 2022

## **Projektový/projektová manažer/ka a analytik/analytička informačních systémů**

Oddělení informačních technologií UHK vypisuje výběrové řízení na pozici projektový/projektová manažer/ka a analytik/analytička informačních systémů.

19. 8. 2022

## **FF - Docent/ka nebo Odborný asistent/ka se zaměřením na Latinskou Ameriku**

19. 8. 2022

## **FF - Assistant Professor of African Politics**

17. 8. 2022

## **Specialista/ka pro zaměstnávání zahraničních výzkumníků**

Pokud Vás láká představa pracovat na akademické půdě, máte zkušenosti a chuť se rozvíjet v oblasti personalistiky a internacionalizace, pak právě Vy můžete být ta pravá posila, kterou hledáme do našeho týmu oddělení zahraničních vztahů na rektorátu Univerzity Hradec Králové.

16. 8. 2022

## **FF - Docent/ka či odborný asistent/ka - socio výzkumy a kvant. metodol.**

27. 7. 2022

## **Aplikační správce Open Journal Systems**

Univerzita Hradec Králové vypisuje výběrové řízení na obsazení pozice Aplikační správce Open Journal Systems

30. 3. 2022

**PřF UHK - akademický pracovník pro Katedru fyziky PřF UHK**

Děkan Přírodovědecké fakulty Univerzity Hradec Králové vypisuje výběrové řízení na obsazení místa odborného asistenta pro obor Didaktika fyziky či obor příbuzný

22. 3. 2022

**FIM - Vedoucí Institutu dalšího vzdělávání (IDV)**

Děkan Fakulty informatiky a managementu Univerzity Hradec Králové vyhlašuje výběrové řízení na pozici vedoucí Institutu dalšího vzdělávání - úvazek 1,0)

22. 3. 2022

**FIM UHK - Výběrové řízení na pozice akademických pracovníků**

Děkan Fakulty informatiky a managementu Univerzity Hradec Králové vyhlašuje výběrové řízení na pozice akademických pracovníků

21. 3. 2022

**PR specialist(k)a UHK**

Nejmladší a nejbáznivější oddělení Univerzity Hradec Králové vypisuje výběrové řízení a hledá partáka/partačku na obsazení pozice:

10. 3. 2022

**Analytik/analytička strategických dokumentů**

Univerzita Hradec Králové vypisuje výběrové řízení na obsazení pozice: analytik/analytička strategických dokumentů

17. 1. 2022

**Investiční technik/čka**

Univerzita Hradec Králové vypisuje výběrové řízení na obsazení pozice: Investiční technik/čka

12. 1. 2022

**Manažer/ka a architekt/ka kybernetické bezpečnosti**

Máte zkušenosti s řízením systému bezpečnosti ICT, pojmy jako Zákon a Vyhláška o kybernetické bezpečnosti Vám nejsou cizí? Chtěli byste se podílet na vybudování nové pozice, implementaci bezpečnostních opatření a být součástí UHK, pak hledáme právě Vás na pozici:

Je však třeba podotknout, že se jedná o jednotky případů, kterým formalizovaná šablona pomůže předcházet. Pokud vezmeme v potaz nabídky zveřejněné v průběhu roku 2021 a 2022, lze sledovat důslednost, co se využívání jazykových forem týká:

**Analytik / analytička strategických dokumentů**

23.3. 21:31

Firma	Univerzita Hradec Králová
Pracoviště	Rokitanského 62/26, 50003 Hradec Králové 3 obec: Hradec Králové, okres:Hradec Králové
Poznámka	Požadujeme: VŠ vzdělání (ekonomického směru výhodou), předchozí praxe z vysokoškolského prostředí výhodou, zkušenost s přípravou a vyhodnocováním strategických dokumentů výhodou, schopnost samostatné analytické a koncepční ...
Plat	15000 - 15000
Profese	Specialisté analytici rozborů, studií, racionalizace výroby

[Detail nabídky práce >>](#)

**Lektor / lektorka anglického a španělského jazyka zejm. pro individuální výuku 27.1. 20:32**

Firma	Univerzita Hradec Králová
Pracoviště	Rokitanského 62/26, 50003 Hradec Králové 3 obec: Hradec Králové, okres:Hradec Králové
Poznámka	- Požadujeme: Plynulou znalost anglického a španělského jazyka (se specializací na Latinskou Ameriku) na úrovni rodičeho mluvčího, velmi dobré komunikační dovednosti, praxi s výukou individuálních ...
Plat	17000 - 17000
Profese	Lektoři na vysokých školách

[Detail nabídky práce >>](#)

**Postgraduální výzkumník / výzkumnice**

7.2.2020 21:12

Firma	Univerzita Hradec Králová
Pracoviště	Univerzita Hradec Králové, Přírodovědecká fakulta, Hradecká 1285, 500 03 Hradec Králové 3 obec: Hradec Králové, okres:Hradec Králové
Poznámka	POSTGRADUÁLNÍ VÝZKUMNÍK / VÝZKUMNICE - PP na dobu určitou, nástup možný ihned, nejpozději 31. května 2020 - Požadujeme: věk pod 35 let nebo PhD. titul ...
Plat	32000 - 40000
Profese	Specialisté v oblasti matematiky

[Detail nabídky práce >>](#)

**Investiční technik / technička**

28.3. 21:21

Tato nabídka již není aktivní. Datum poslední aktualizace: 28.03.2022	
Plat	25000 - 35000
Profese	Stavební technici přípravy a realizace investic, inženýringu

[Detail nabídky práce >>](#)

**Referent / referentka čvz**

10.1. 20:30

Tato nabídka již není aktivní. Datum poslední aktualizace: 10.01.2022	
Plat	20000 - 25000
Profese	Ostatní úředníci

[Detail nabídky práce >>](#)

<b>Koordinátor / koordinátorka pro online výuku</b>	1.11.2021 20:41
Tato nabídka již není aktivní. Datum poslední aktualizace: 01.11.2021	
Plat	30000 - 33000
Profese	Sekretáři (všeobecní)
<a href="#">Detail nabídky práce &gt;&gt;</a>	
<b>Referent / referentka referátu pro vědu, výzkum a umění a centra pedagog. výzkumu pdf uhk</b>	27.9.2021 20:40
Tato nabídka již není aktivní. Datum poslední aktualizace: 27.09.2021	
Plat	20000 - 25000
Profese	Ostatní úředníci
<a href="#">Detail nabídky práce &gt;&gt;</a>	
<b>Specialista / specialista pro zaměstnávání zahraničních výzkumníků</b>	9.8.2021 21:08
Tato nabídka již není aktivní. Datum poslední aktualizace: 09.08.2021	
Plat	20000 - 25000
Profese	Ostatní úředníci
<a href="#">Detail nabídky práce &gt;&gt;</a>	
<b>Manažer / manažerka kybernetické bezpečnosti</b>	28.6.2021 21:23
Tato nabídka již není aktivní. Datum poslední aktualizace: 28.06.2021	
Plat	35000 - 35000
Profese	Inženýři v oblasti elektronických komunikací (včetně radiokomunikací)
<a href="#">Detail nabídky práce &gt;&gt;</a>	
<b>Referent / referentka czv</b>	22.6.2021 21:29
Tato nabídka již není aktivní. Datum poslední aktualizace: 22.06.2021	
Plat	20000 - 25000
Profese	Ostatní úředníci
<a href="#">Detail nabídky práce &gt;&gt;</a>	

### Vyhodnocení stávající situace výběrového/nominačního či hodnotícího řízení

V současné době tato oblast vychází především z vnitřního dokumentu „Řád pro výběrová řízení pro obsazování míst akademických a vedoucích pracovníků UHK“. Zde jsou formalizovány postupy a procesy týkající se výběrových řízení daných pozic. Nicméně bude třeba revidovat a aktualizovat tento vnitřní předpis v souladu s OTM-R politikou, v oblasti genderové rovnosti se bude konkrétně jednat o složení komise, školení komise v oblasti nevědomého zkreslení, formu inzerátů, zpětnou vazbu ad. V rámci rovných příležitostí bude také brán ohled na osoby se specifickými potřebami (již v rámci pozvánky k pohovorům bude brán ohled na potřeby kandidátů a kandidátek, např. bezbariérový vstup, doprovod aj.).

### Rovnost odměňování

UHK se zapojila do testování analytickým nástrojem Logib, jehož cílem je analýza rovnosti v odměňování žen a mužů. Rovné odměňování je pro UHK důležitým tématem, a proto navázaná spolupráce v rámci projektu Ministerstva práce a sociálních věcí „22 % k rovnosti“ nadále pokračuje. V pondělí 12. září 2022 UHK obdržela certifikát o úspěšném absolvování analýzy rovného odměňování (viz [tisková zpráva](#)).



## Sociální bezpečí

### Genderově podmíněné násilí včetně sexuálního obtěžování

V listopadu 2021 vešel v platnost nový etický kodex UHK, jenž oblast genderově podmíněného násilí akcentuje ve svém obsahu („*Studenti a zaměstnanci se nedopouštějí jakéhokoli jednání, které by mohlo být považováno za sexuální a genderově podmíněné obtěžování*“). Na přípravě etického kodexu spolupracovala pro tento účel vytvořená pracovní skupina, ve které byli zástupci a zástupkyně různých součástí a oddělení napříč UHK a zástupci a zástupkyně studujících. Dalším výstupem pracovní skupiny bylo také doporučení vytvoření Etické komise UHK, jež bude řešit přestupky etického kodexu. Pro tento účel skupina vypracovala Řád etické komise, který řeší oblast členství v komisi (včetně například problematiky střetu zájmů, zajištění zástupců fakult, studujících a rektorátu aj.), podávání a vyřizování podnětů a zasedání a hlasování komise. Samotná komise byla jmenována v únoru 2022.

### Preventivní mechanismy univerzity

Zásadním krokem byla tvorba etického kodexu, etické komise a jejího řádu. Protože se jedná o nově vzniklý orgán, nelze ještě účinnost hodnotit, nicméně UHK stojí před důležitým úkolem tuto aktivitu dostatečně komunikovat (směrem ke studujícím, zaměstnancům a zaměstnankyním), zajistit školení členů komise a efektivitu procesů vyhodnotit. Následným krokem bude další podpora či náprava zjištěných slabín procesu.

V současnosti vzniká na UHK metodický materiál o nevhodném jednání na UHK, kde jsou uvedeny zásady UHK, jsou zde vyjasněny pojmy (diskriminace – ne/přímá, obtěžování, genderově podmíněné násilí, sexuální obtěžování) a definovány možnosti pomoci a postupů v případě setkání se s nevhodným jednáním na UHK. Na přípravě materiálu spolupracují zástupci vedení UHK, oddělení (právní oddělení, PR, HR aj.) a poradenského centra. Tento materiál bude po finalizaci zveřejněn a široce komunikován. Současně se připravují informační a vzdělávací aktivity k tématu nevhodného jednání na akademické půdě a jeho řešení.

### Dotazníková šetření

UHK v uplynulých dvou letech provedla tři šetření, jejichž otázky se mimo jiné věnovaly také tématu sociálního bezpečí na UHK. První z těchto šetření bylo dotazníkové šetření HR Award zaměřené na zjištění naplňování principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků, které probíhalo na podzim roku 2020. Další šetření probíhala v roce 2022 a jejich cílem bylo zmapování bariér na UHK, a to jak z pohledu studujících, tak zaměstnanců a zaměstnankyň.

Na následujících stránkách jsou uvedeny výsledky šetření specificky vázána na oblast sociálního bezpečí na UHK.

### Výsledky šetření „Bariéry na UHK z pohledu studujících“

Šetření se zúčastnilo celkem 709 osob, z čehož bylo 222 mužů, 449 žen a 2 osoby uvedly pohlaví jiné. Nevyšší zastoupení studujících bylo z bakalářských studijních programů (492 osob), dále navazujících magisterských studijních programů (108 osob), magisterských studijních programů (43 osob), doktorských studijních programů (21 osob) a 7 osob se přihlásilo ke studiu programu celoživotního vzdělávání. Dle fakult byla nejvíce zastoupena PdF (289), dále FIM (170), PŘF (109) a FF (105).

Dle výsledků šetření v oblasti důležitosti jednotlivých aspektů v rámci studia, je patrné, že v oblasti sociálního bezpečí je pro studující velmi důležité otevřené a přístupné prostředí (inkluzivní a nediskriminující), nejvyšší důležitost mu připisuje téměř polovina všech respondentů a respondentek.

Stejnou důležitost vnímají také v oblasti kvalitních vztahů se svými vyučujícími. Zdaleka nevyšší hodnotou z nabízených možností získal vlastní osobní *wellbeing*.

Charakterizujte prosím na škále, jak jsou pro Vás při studiu důležité následující proměnné:

- 3 = nejméně důležité, + 3 = nejvíce důležité

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
osobní wellbeing (stav celkové fyzické a duševní pohody)	0,60 %	0,70 %	0,70 %	4,50 %	7,40 %	25,90 %	60,20 %
otevřené, přístupné prostředí (inkluzivní a nediskriminující)	2,20 %	0,70 %	1,30 %	7 %	14,70 %	26 %	47,80 %
kvalitní vztahy s dalšími studujícími	1,20 %	1,30 %	1,80 %	5,90 %	15,60 %	34,50 %	39,70 %
kvalitní vztahy s vyučujícími	0,30 %	0,40 %	1,30 %	3,40 %	13,40 %	33,30 %	47,80 %
Reference a prestiž univerzity	3,00 %	4,90 %	6,10 %	21,00 %	29,70 %	23,50 %	11,90 %
Kvalita služeb na univerzitě (poradenské centrum, studijní oddělení aj.)	1,20 %	1,30 %	3,60 %	9,70 %	27,50 %	28,70 %	27,10 %
Kvalita a prestiž oboru studia	1,80 %	2,70 %	4,30 %	12,30 %	25,60 %	28,20 %	25,10 %
Možnosti uplatnění studovaného oboru	0,70 %	1,20 %	1,00 %	6,70 %	11,10 %	23,50 %	55,70 %
Kvalita kolejí	31,60 %	3,40 %	3,40 %	35,10 %	8,20 %	9,20 %	9,10 %
Možnosti stravování (kvalita a dostupnost stravovacích zařízení)	15,30 %	5,90 %	6,70 %	19,50 %	20,20 %	17,70 %	14,70 %
Místo, ve kterém je univerzita (dojezdová vzdálenost, dostupnost aj.)	3,00 %	2,20 %	4,60 %	11,30 %	21,10 %	27,60 %	30,20 %
Zázemí pro studium (vybavení budovy, učeben, možnosti stravování aj.)	1,50 %	2,70 %	3,90 %	5,90 %	21,10 %	35,70 %	29,30 %

V další části šetření bylo na základě výroků hodnoceno nastavení UHK:

Jak byste ohodnotil/a následující konceptuální výroky ve vztahu k UHK?

Výroky	zcela nesouhlasím	spíše nesouhlasím	spíše souhlasím	zcela souhlasím
V rámci svého studia vnímám pocit pohody (je zajištěno bezpečné a příjemné prostředí).	3,90 %	14,90 %	60,00 %	21,20 %
V rámci svého studia jsem se <b>osobně</b> setkal/a se znevýhodňováním na základě pohlaví, sexuální orientace, etnicity aj.	67,50 %	21,10 %	7,90 %	3,60 %
V rámci svého studia jsem se <b>osobně</b> setkal/a se znevýhodňováním na základě zdravotního stavu, specifických potřeb aj.	72,50 %	17,7 %	6,20 %	3,60 %

V rámci svého studia jsem se <b>osobně</b> setkal/a s určitým typem šikany.	71,60 %	17,50 %	7,40 %	3,40 %
V případě, že bych se během svého studia setkal/a s určitým typem šikany, věděl/a bych kam se obrátit	11,40 %	31,60 %	40,10 %	16,80 %
V rámci studia cítím dostatečnou vnější motivaci (podpora okolí, stipendium aj.).	7,90 %	30,20 %	48,60 %	13,40 %

Přestože na otázky týkající se přímo konfrontace s nevhodným jednáním většina respondentů a respondentek odpověděla, že se s takovým typem chování nesetkala, více než 11 % odpovědí mělo osobní zkušenost s nevhodným jednáním (znevýhodňování, šikana). Velmi důležitým zjištěním také je, že 43 % respondentů a respondentek neví, nebo si nejsou jisti, na koho se obrátit v případě setkání se se šikanou.

V poslední části se šetření zabývalo problematikou důvěryhodného prostoru na UHK a jeho preferovaných podob.

Na otázku *Cítíte, že máte prostor/nástroj, jak řešit své potřeby/problémy na UHK?* Odpovědělo 60 % studujících, že ano (celkem 397 osob). Zbývajících 266 odpovědí bylo záporných.

Závěrečná otázka na formu důvěryhodného prostoru ukázala na preferenci možnosti anonymního řešení zpětné vazby či přímou komunikaci s konkrétní osobou.

*Charakterizujte prosím na škále, jak by Vám následující příklady **důvěryhodného prostoru** (prostor ke sdílení zpětné vazby) vyhovovaly/vyhovují: - 3 = nejméně důležité, + 3 = nejvíce důležité*

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
anonymní schránka důvěry pro online vzásky, která by byla dostupná na webu (www.uhk.cz)	4,30 %	3,60 %	2,20 %	18,90 %	20,20 %	23,80 %	27,00 %
anonymní schránka důvěry v kampusu pro klasické písemné vzásky	11,00 %	10,30 %	7,60 %	29,10 %	14,30 %	13,90 %	13,70 %
anonymní dotazy k již existující Etické komisi UHK	6,10 %	5,70 %	4,90 %	39,70 %	19,20 %	11,80 %	12,60 %
anonymní evaluace výuky přes STAG	7,60 %	3,70 %	4,90 %	14,40 %	17,20 %	20,40 %	31,70 %
neanonymní evaluace výuky přes STAG	32,50 %	11,80 %	10,20 %	24,10 %	8,50 %	7,60 %	5,20 %
neanonymní dotazy k již existující Etické komisi UHK	17,50 %	10,40 %	11,00 %	38,40 %	10,60 %	6,90 %	5,20 %
neanonymní dotazy na již existující emailové schránce poradna@uhk.cz	13,6 %	8,80 %	9,40 %	33,70 %	17,20 %	8,70 %	9 %
přímá komunikace s kontaktní osobou	10,20 %	4,20 %	5,30 %	25,70 %	20,6 %	14,60 %	19,50 %

## Výsledky šetření „Bariéry na UHK z pohledu zaměstnankyň a zaměstnanců“

Šetření se zúčastnilo celkem 193 osob, z čehož bylo 70 mužů, 121 žen a 2 osoby uvedly pohlaví jiné. Nejvyššího zastoupení respondentů a respondentek dosáhl rektorát (56 osob), dále PdF (41 osob), FF (36 osob), PŘF (31 osob) a FIM (29 osob). Nejvyšší podíl zúčastněných osob má s UHK smluvní vztah na plný úvazek (149), k částečnému úvazku se přihlásilo 29 respondentů a respondentek a 15 osob pracuje na DPP či DPČ.

Celkem 100 osob se identifikovalo jako akademický pracovník či akademická pracovnice, 81 osob jako technickohospodářský pracovník či pracovnice a 12 osob jako vědecký pracovník či vědecká pracovnice.

Rámcově velmi podobná otázka jako u studujících byla položena na obecný „hodnotový systém“ zaměstnanců a zaměstnankyň.

*Charakterizujte na škále, jak jsou pro Vás při výkonu profese důležité následující hodnoty:*

- 3 = nejméně důležité, + 3 = nejvíce důležité

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
osobní wellbeing (stav celkové fyzické a duševní pohody)	0,00 %	0,00 %	0,50 %	4,70 %	3,10 %	27,10 %	64,60 %
otevřené, přístupné prostředí (inkluzivní a nediskriminující)	2,10 %	1,60 %	1,10 %	8 %	11,20 %	25 %	51,10 %
kvalitní vztahy <b>na vlastním pracovišti</b>	0,50 %	0,00 %	0,00 %	1,60 %	1,60 %	15,50 %	80,80 %
kvalitní vztahy <b>v rámci celé instituce</b>	0,50 %	0,50 %	1,60 %	8,40 %	23,60 %	31,90 %	33,50 %
kvalita instituce	0,00 %	0,00 %	2,60 %	9,40 %	19,90 %	38,70 %	29,30 %
kvalita vlastního pracoviště	0,50 %	0,00 %	1,00 %	3,60 %	10,90 %	34,40 %	49,50 %
kvalita/prestíž profese	1,00 %	2,10 %	1,00 %	10,40 %	24,40 %	32,60 %	28,50 %
místo výkonu profese (dojezdová vzdálenost, dopravní dostupnost aj.)	0,50 %	4,10 %	1,00 %	12,40 %	24,90 %	24,90 %	32,10 %
možnost kariérního postupu	2,60 %	1,00 %	2,10 %	12,50 %	27,60 %	33,30 %	20,80 %
zaměstnanecké benefity (homeoffice, stravenky, služební telefon aj.)	2,10 %	1,60 %	1,60 %	13,00 %	21,80 %	33,70 %	26,40 %
ohodnocení (finanční, slovní pochvala, ocenění aj.)	0,00 %	0,50 %	1,00 %	3,60 %	7,80 %	33,70 %	53,40 %
zázemí pro výkon pracovní náplně (vybavení budovy, kanceláře, možnosti stravování aj.)	0,50 %	1,00 %	1,00 %	6,30 %	18,80 %	41,90 %	30,40 %

Stejně jako u studujících i zaměstnanci a zaměstnankyňe vnímají v oblasti sociálního bezpečí jako důležité otevřené a přístupné prostředí a osobní wellbeing, nejvyšší preferenci však získaly kvalitní vztahy na pracovišti. Velmi významnou roli pro zaměstnance hraje také ohodnocení.

V oblasti konceptuálních výroků lze sledovat podobnou preferenci odpovědí jako u studujících.  
*Jak byste ohodnotil/a následující konceptuální výroky ve vztahu k UHK?*

Výroky	zcela nesouhlasím	spíše nesouhlasím	spíše souhlasím	zcela souhlasím
Při výkonu profese vnímám pocit pohody, je zajištěno bezpečné a příjemné prostředí.	4,10 %	10,40 %	53,90 %	31,60 %
Při výkonu profese jsem se <b>osobně</b> setkal/a se znevýhodňováním na základě pohlaví, sexuální orientace, etnicity aj.	70,50 %	21,80 %	4,70 %	3,10 %
Při výkonu profese jsem se <b>osobně</b> setkal/a se znevýhodňováním na základě zdravotního stavu, specifických potřeb aj.	78,20 %	15 %	5,20 %	1,60 %
Při výkonu profese jsem se <b>osobně</b> setkal/a s určitým typem šikany.	69,40 %	18,70 %	8,30 %	3,60 %
V případě, že bych se během výkonu profese setkal/a s určitým typem šikany, věděl/a bych, kam se obrátit.	11,90 %	25,90 %	38,30 %	23,80 %

I zde je většinová odpověď respondentů a respondentek, že se přímou se znevýhodněním či šikanou nesetkali. Nicméně 7,8 % odpovědí mělo osobní zkušenost se znevýhodněním na základě pohlaví, sexuální orientaci či etnicity. A dokonce téměř 12 % osob se nějakým způsobem osobně setkalo s určitým typem šikany. V případě zaměstnanecké populace téměř 38 % respondentů a respondentek neví, nebo si nejsou jisti, na koho se obrátit v případě setkání se se šikanou.

Na otázku, zda znevýhodnění na základě pohlaví, sexuální orientace, etnicity aj. mohou mít přímou souvislost s bariérami v rámci výkonu profese na UHK, odpověděly 4 osoby, že ano. V rámci otázky na bariéry při výkonu profese se jedná o odpověď, která byla nejméně volena (2 %).

Zaměstnancům a zaměstnankyním byly dále pokládány otázky na etickou infrastrukturu na UHK. Pozitivní je zjištění, že většině odpovídajících připadá současné nastavení dostatečné, nicméně je třeba uvést, že významný počet respondentů a respondentek by uvítal více informací k etickému prostředí na UHK, k možnostem řešení a preventivním mechanismům. Současně je také důležité se zaměřit na oblast adekvátní reflexe potřeb/potíží či návrhů zaměstnanců a zaměstnankyň, téměř 33 % odpovídajících vyjádřilo nesouhlasné stanovisko s oblastí dostatečné reflexe (např. formou pravidelného hodnocení). Toto zjištění potvrzuje také následující explicitní otázka „Cítíte, že máte prostor/nástroj, jak řešit své potřeby/problémy na UHK?“, v níž 34 % respondentů a respondentek odpověděla, že nikoli.

Jak byste ohodnotil/a následující výroky?

	zcela nesouhlasím	spíše nesouhlasím	spíše souhlasím	zcela souhlasím
Současné nastavení etické infrastruktury na UHK je dostatečné (etická komise, etický kodex, poradenské služby aj.).	4,70 %	19,20 %	61,70 %	14,50 %
UHK poskytuje transparentní a přístupné informace k etickému jednání na univerzitě, včetně postupů pro podávání stížností.	6,20 %	26,90 %	53,90 %	13 %
Uvítal/a bych, aby UHK poskytovala více informací k etickým principům a prostředí na UHK (preventivní opory, informace, vzdělávací videa, metodiky „co dělat, když...“).	8,80 %	25,40 %	45,60 %	20,20 %
Moje potřeby/potíže/návrhy aj. jsou ze strany UHK dostatečně reflektovány (např. formou pravidelného hodnocení).	9,80 %	22,80 %	45,10 %	22,30 %

Na závěr dotazníku byla respondentům a respondentkám položena totožná otázka (vyjma dotazů na STAG) na důvěryhodný prostor jako v případě studujících. Nejvíce preferovanou variantou důvěryhodného prostoru je pro zaměstnance a zaměstnankyně přímá komunikace s kontaktní osobou a online anonymní schránka důvěry. Nejméně preferovanou možností by byly neanonymní dotazy zaslané do e-mailové schránky [poradna@uhk.cz](mailto:poradna@uhk.cz) a neanonymní dotazy k Etické komisi UHK.

Charakterizujte prosím na škále, jak by Vám následující příklady **důvěryhodného prostoru** (prostor ke sdílení zpětné vazby) vyhovovaly/vyhovují: - 3 = nejméně důležité, + 3 = nejvíce důležité

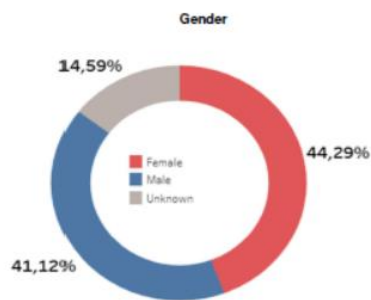
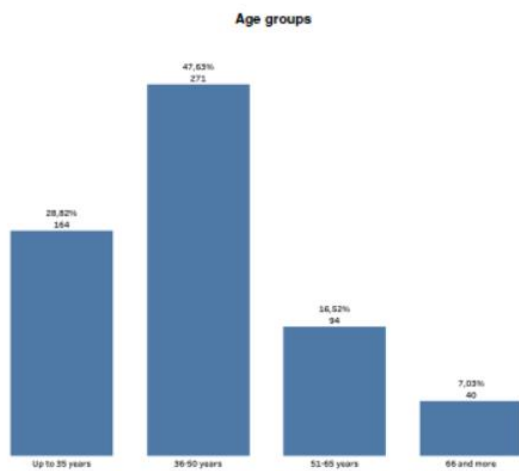
	-3	-2	-1	0	1	2	3
anonymní schránka důvěry pro online vzkazy, která by byla dostupná na webu ( <a href="http://www.uhk.cz">www.uhk.cz</a> )	13,70%	4,70%	4,20%	23,70%	14,70%	14,70%	24,20%
anonymní schránka důvěry v kampusu pro klasické písemné vzkazy	18,20%	6,40%	5,90%	33,70%	11,80%	11,20%	12,80%
anonymní dotazy k již existující Etické komisi UHK	11,20%	6,40%	4,80%	37,20%	19,70%	10,10%	10,60%
neanonymní dotazy k již existující Etické komisi UHK	13,70%	10,50%	7,90%	38,40%	12,60%	7,90%	8,90%
neanonymní dotazy na již existující emailové schránce <a href="mailto:poradna@uhk.cz">poradna@uhk.cz</a>	15%	12,80%	7,50%	41,70%	10,20%	5,90%	7%
přímá komunikace s kontaktní osobou	5,30%	4,20%	3,20%	26,50%	18%	21,70%	21,20%

### Výsledky šetření HR Award v oblasti diskriminace (na základě genderu)

V rámci šetření, které proběhlo na podzim roku 2020, získala UHK následující výsledky ve vztahu k oblasti diskriminace. Na otázku „Setkal/a jste se na UHK v posledních pěti letech s nějakou formou diskriminace?“ souhlasně odpovědělo 8,7 % studujících doktorských studijních programů, 13,3 % technickohospodářských pracovníků a pracovnic a 14,7 % akademických pracovníků a pracovnic.

Na základě textových odpovědí respondenti a respondentky uvádějí jako způsoby diskriminace: sexismus, bossing, mobbing, znevažování na základě pracovní pozice, vzdělání či věku, stereotypizaci, znevýhodnění ve vztahu k mateřské dovolené a finanční ohodnocení.

## IDENTIFICATION INFORMATION



Informace o dotazníkovém šetření:

Number of employees: 577 (answered); 969 (participants)

Number of AWs: 301 (60.2 %); 31 %

Number of THPs: 170 (29.4 %); 17.5 %

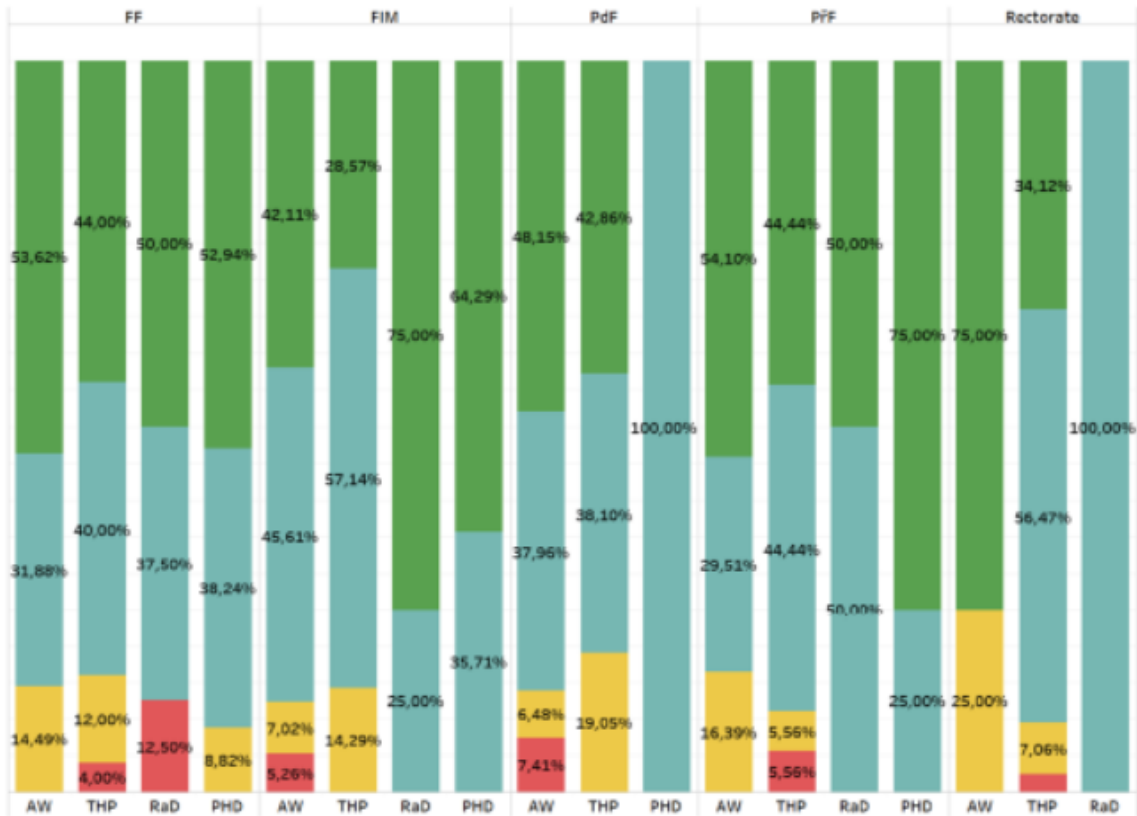
Number of R&Ds: 23<sup>2</sup> (4 %); 2.4 %

Number of PhDs<sup>3</sup>: 82 (14.2 %); 8.5 %

### Summary of equality

- Overall majority of workers feels equal (usually over 75%).
- AW and THPs are feeling most unequal, especially at the FF and PFF.

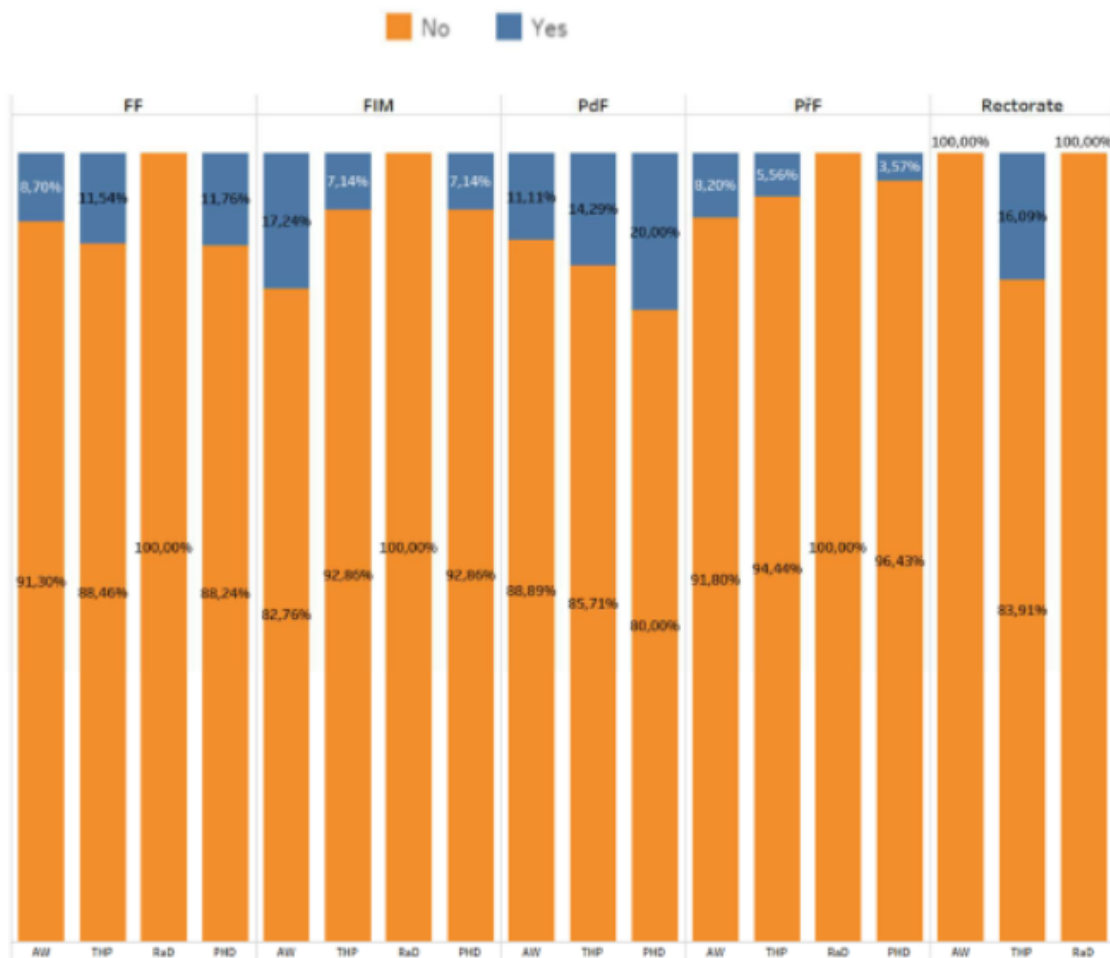
■ Definitely yes   
 ■ Probably yes   
 ■ Probably no   
 ■ Definitely no





### Summary of discrimination by faculty and type of work

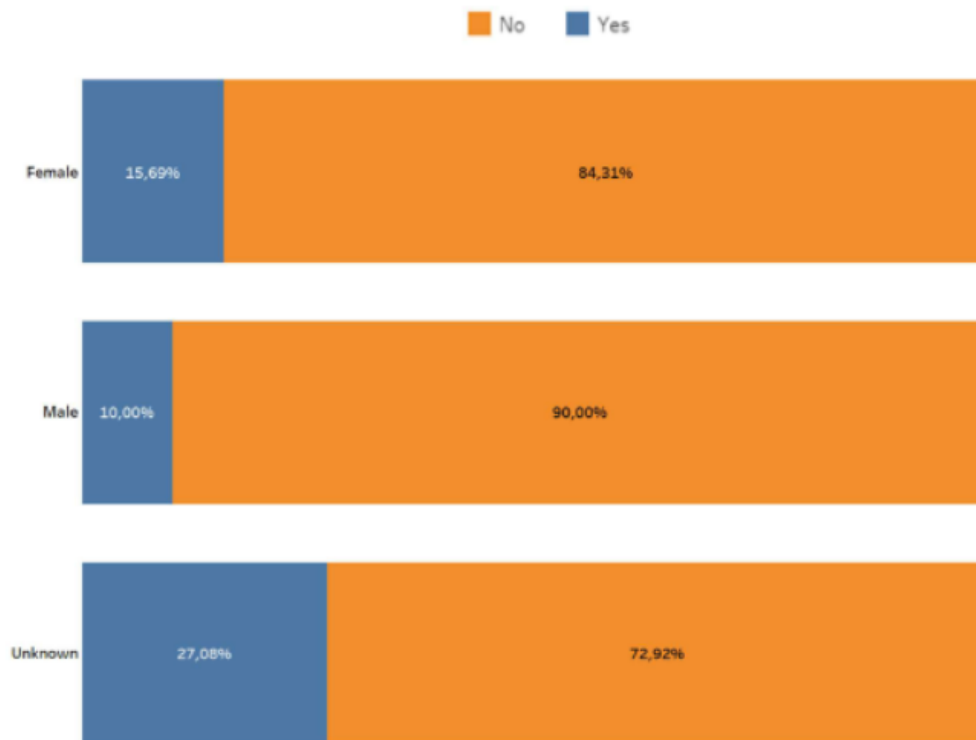
- The share of people, who have encountered any form of discrimination is the highest among PhD students at the PdF (20%) and among academic workers at the FIM (17.2%).
- The PdF is also a faculty where all worker types encounter some form of discrimination.
- At the Rectorate, THP workers only encounter discrimination, but the ratio was 16%.
- Among researchers, nobody encountered discriminated in the last 5 years – the analysis of this work group is not included.



## Akademičtí pracovníci a pracovnice

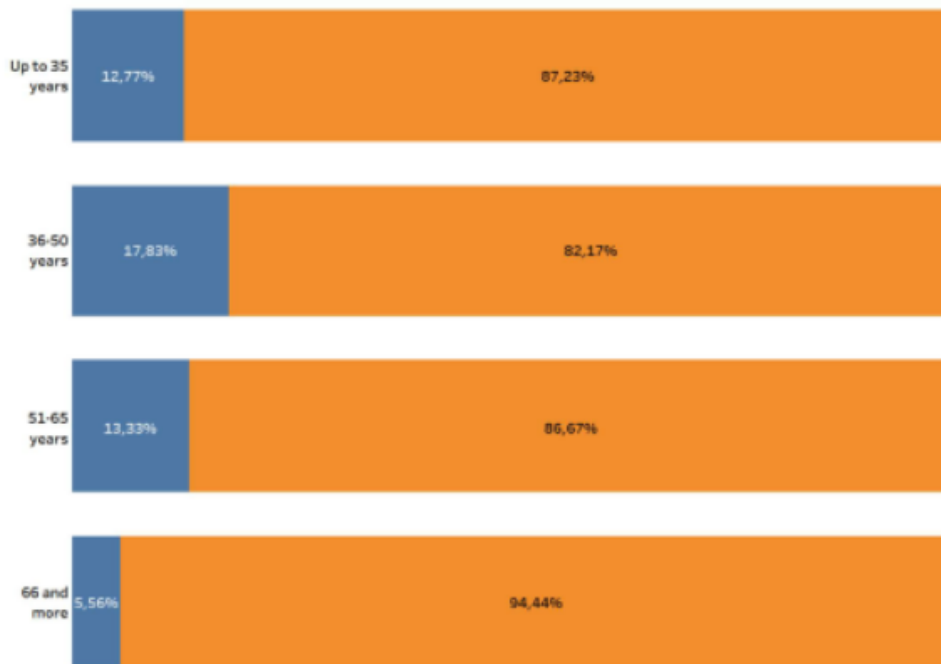
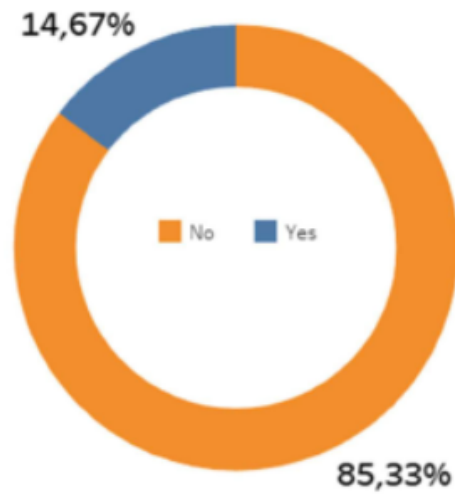
### Have you encountered discrimination in the last 5 years? By gender – AW

- According to gender, females and also workers who did not provide their gender were more discriminated (more than 15% and 27%, respectively)



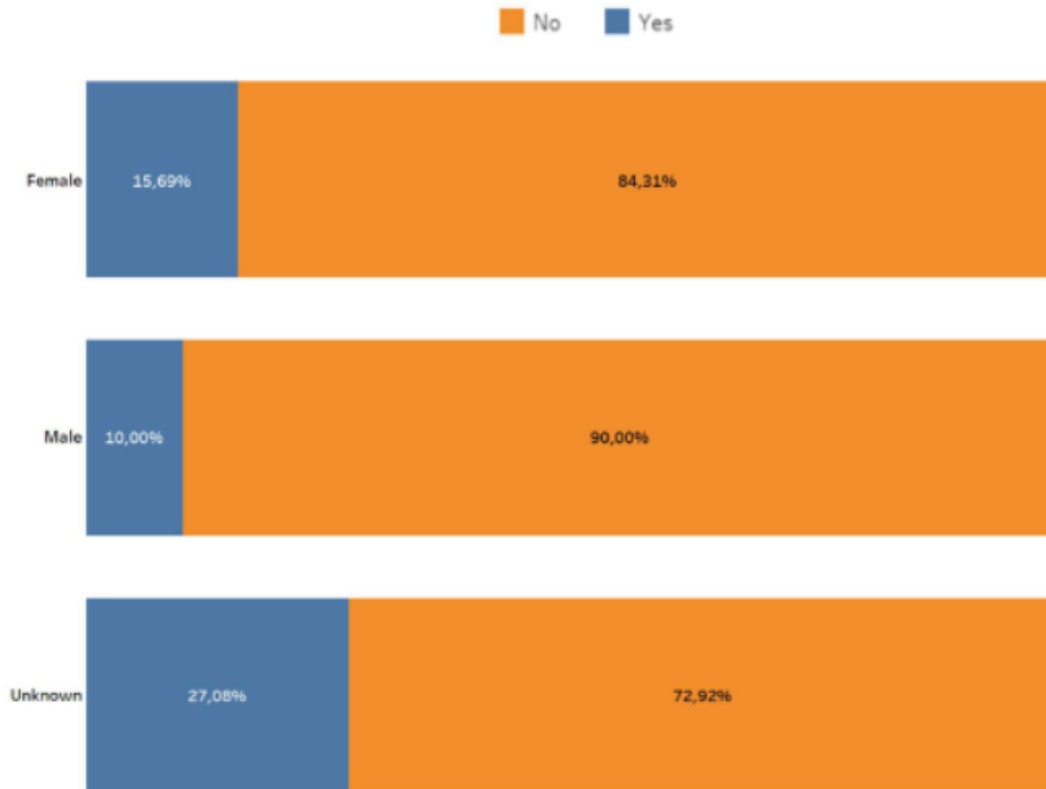
**Have you encountered discrimination in the last 5 years? By age – AW**

- Among AW, there are almost 15% who experienced any form of discrimination
- Most discriminated workers were in the age category 36-50 years.

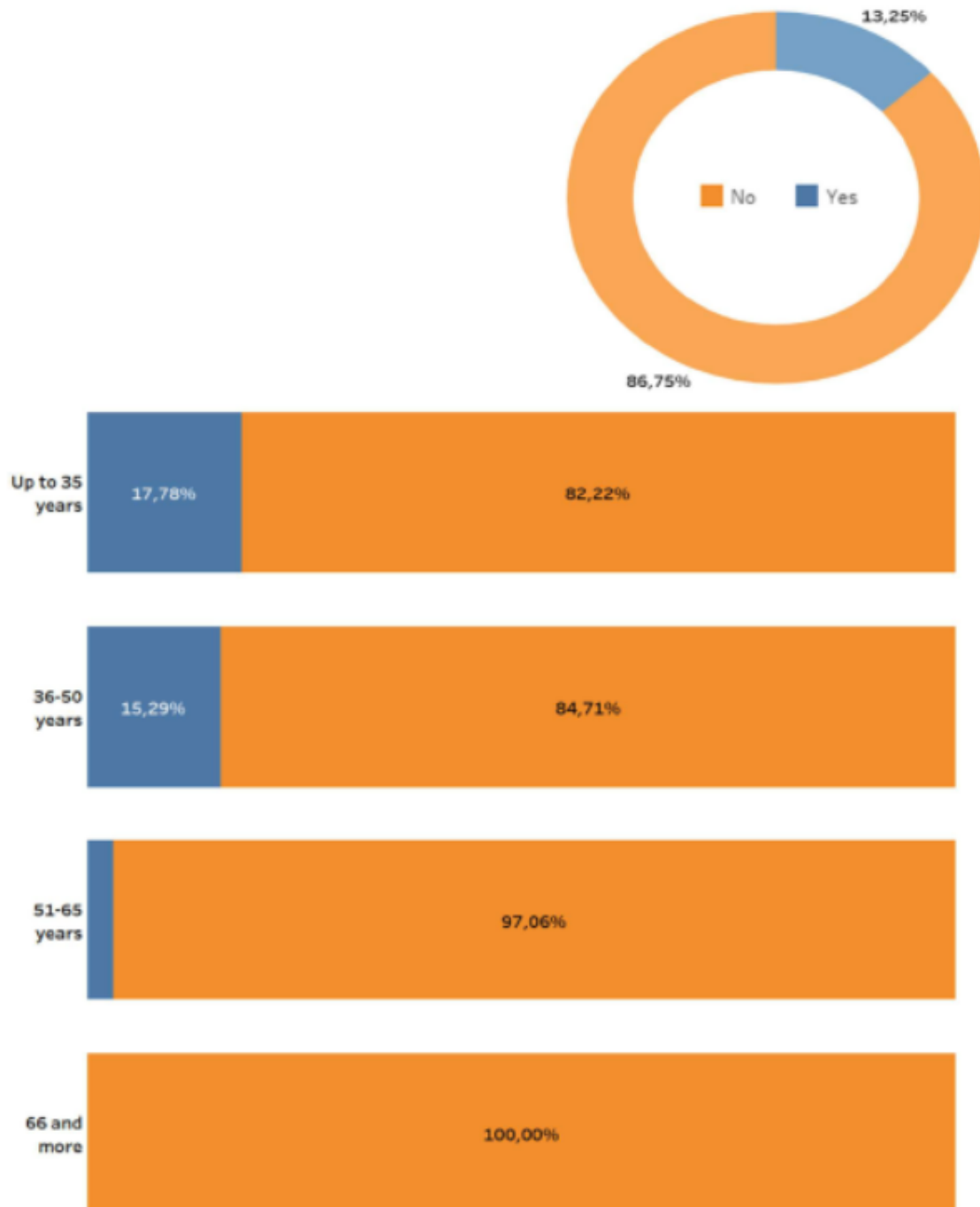


**Have you encountered discrimination in the last 5 years? By gender – AW**

- According to gender, females and also workers who did not provide their gender were more discriminated (more than 15% and 27%, respectively)

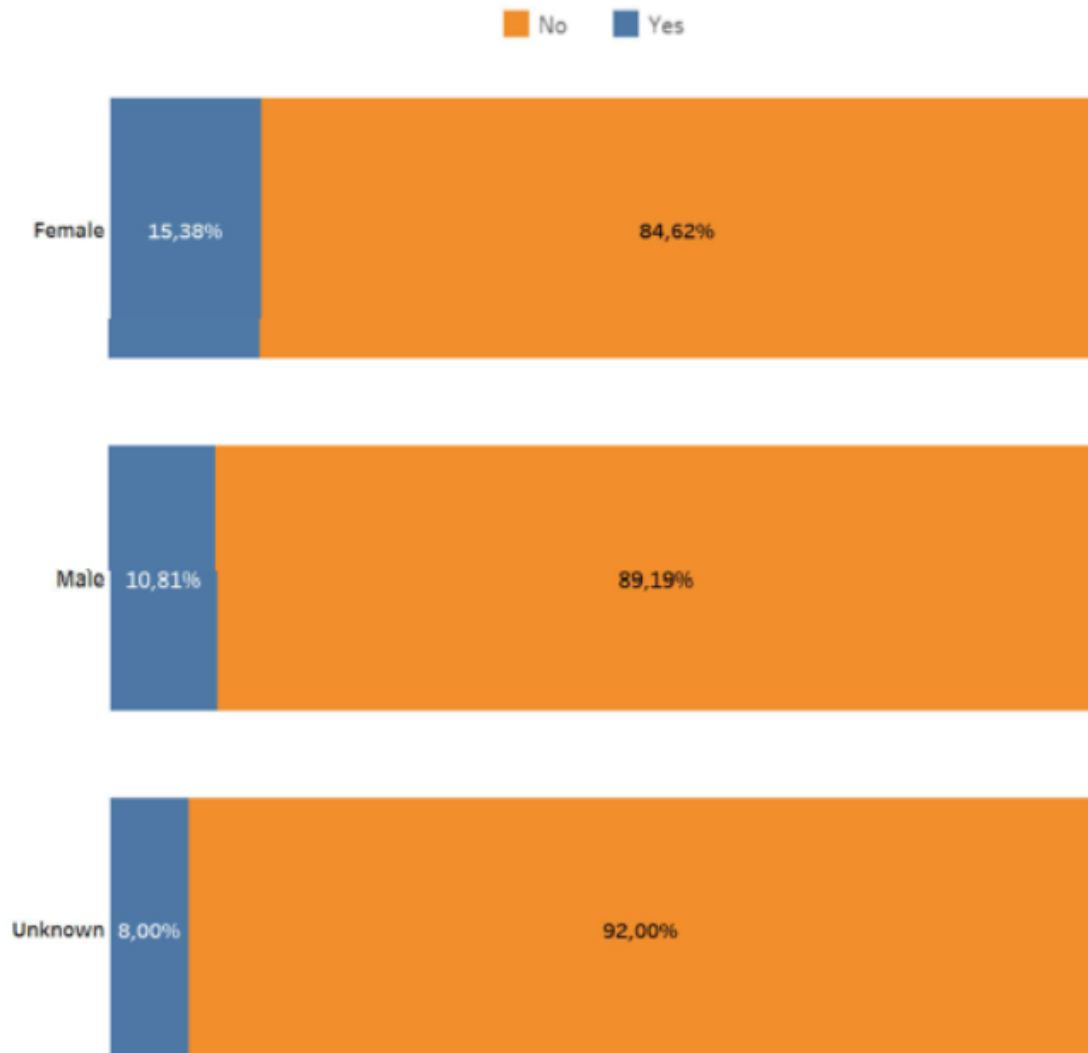


- Have you encountered discrimination in the last 5 years? By age – THP**
- Among THP workers, more than 13% encountered discrimination.
  - Most of the discriminated people are among the younger generation (17.8%) in the category up to 35 years.



**Have you encountered discrimination in the last 5 years? By gender – THP**

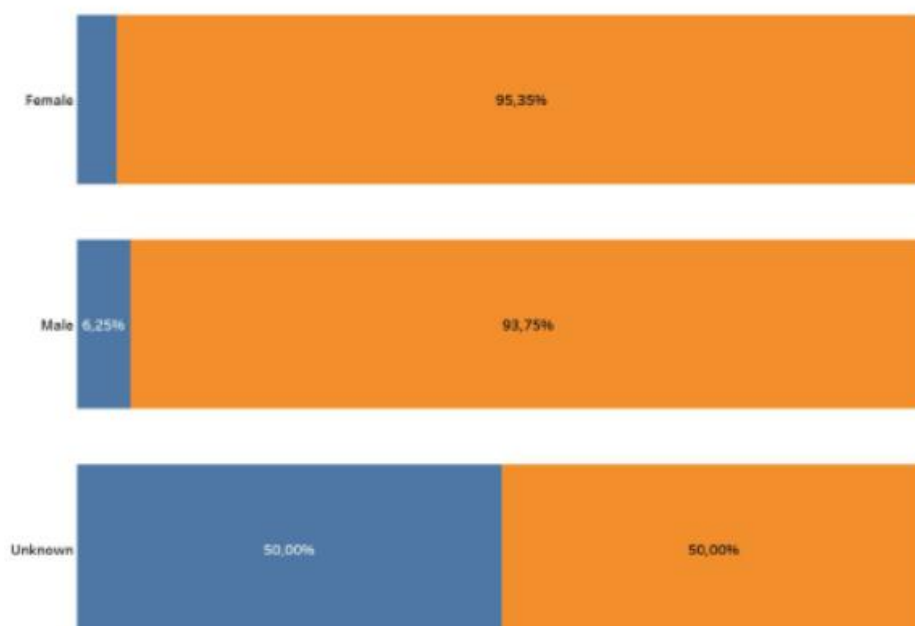
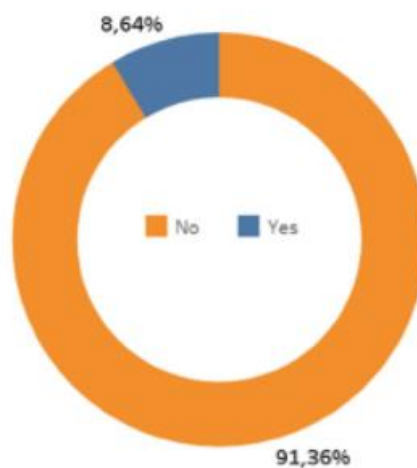
- Females are discriminated more than men (15.4% to 10.8%).
- The least cases of discrimination were found in the category “unknown” (8%).



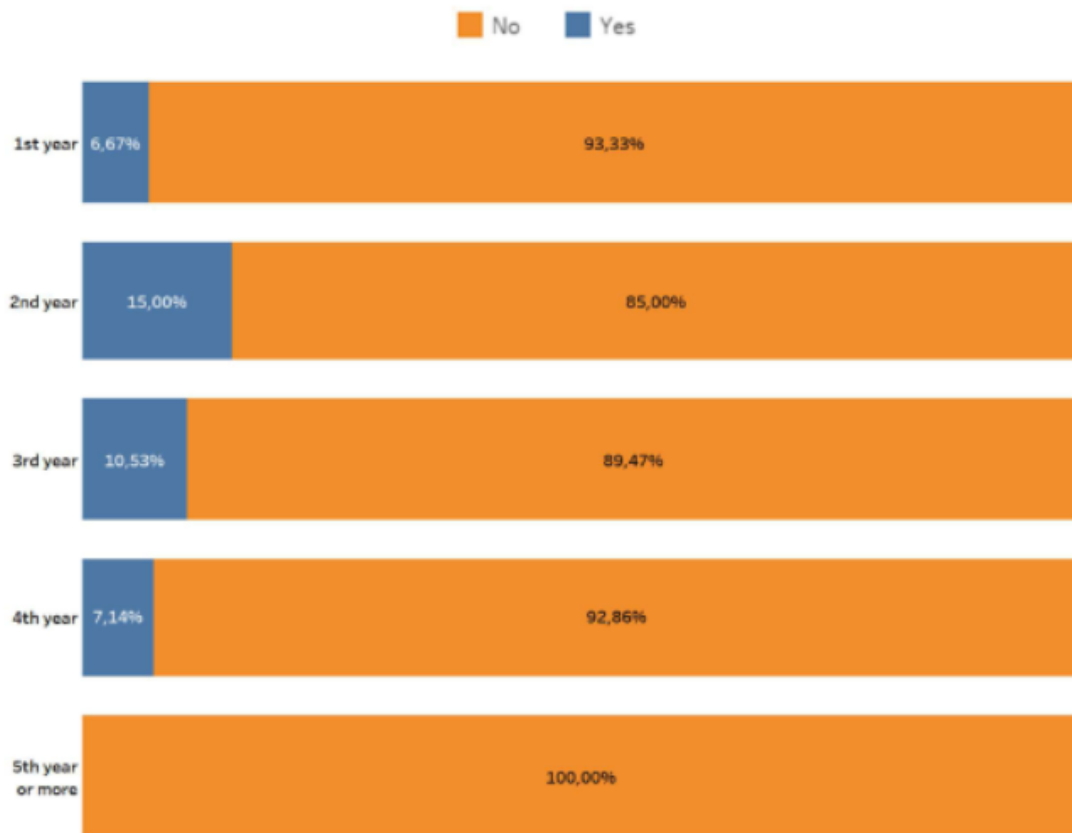
## Studující doktorských studijních programů

### Have you encountered discrimination in the last 5 years by gender? – PhD

- Only 8.6% of Ph.D. students encountered discrimination.
- Most of those students did not provide their gender; the male and female share in discrimination is similar – about 6%.



**Have you encountered discrimination in the last 5 years? By year at school – PhD**  
According to the year at school, the highest number of discriminated students is in the 2<sup>nd</sup> and 3<sup>rd</sup> year.





## Analýza kulturní roviny instituce

Tato část je věnována analýze, jak UHK působí navenek a zevnitř, jaká je její mise, vize a hodnoty, jakým způsobem komunikuje a jaký jazyk ke komunikaci využívá.

### Strategický záměr UHK od roku 2021

Misí UHK je šířit poznání v rámci regionálního i globálního společenství.

Vizí UHK je:

- být respektovanou vzdělávací institucí s atraktivní strukturou studijních programů a dalších forem vzdělávání reflektujícími požadavky 21. století,
- být institucí rozvíjející vysoce hodnocenou a společensky prospěšnou tvůrčí činnost a dosahující ceněných vědecko-výzkumných výsledků ve vybraných oblastech bádání,
- být společensky zodpovědnou a otevřenou institucí aktivně přispívající k formování veřejného prostoru s výrazným integrujícím vlivem a celospolečenským dopadem,
- být institucí pevně zakotvenou v regionu a rozvíjející spolupráci s externími partnery a přispívající k naplňování potřeb města, kraje a jejich obyvatel,
- být plně internacionalizovanou institucí rozvíjející svůj globální potenciál v oblasti mezinárodní vzdělávací a vědecké spolupráce,
- být institucí soustavně pečující o zkvalitňování prostředí pro své studující a zaměstnance a jejich rozvoj.

Hodnoty UHK:

UHK se plně hlásí k principům demokracie a humanismu, jež tvoří základ svobodné společnosti. Svou misí a vizí UHK naplňuje na základě těchto klíčových hodnot:

- **Svoboda** – jakožto základní hodnota demokratické společnosti a nezczitelné právo každého člověka, jež v akademickém prostředí představují i akademické svobody, jako jsou svoboda tvůrčí činnosti, výuky, svobodná volba studia a svoboda vyjadřovat vlastní názory ve výuce.
- **Odpovědnost** – odpovědné jednání vůči společnosti, regionu, v reakci na globální výzvy, vůči studujícím a zaměstnancům.
- **Morální integrita** – závazek vysoce čestného a poctivého jednání při vzdělávání, v tvůrčí činnosti i ve všech ostatních činnostech.
- **Otevřenost a diverzita** – otevřenost vůči všem lidem, rovný přístup a zásada nediskriminace, úcta a respekt, pluralita názorů.
- **Spolupráce** – jako základní hodnota mezilidských vztahů, spolupráce zaměstnanců a studujících, spolupráce institucionální a mezinárodní.

Oblasti rovného přístupu, odpovědnosti, otevřenosti a diverzity vymezuje UHK jako zásadní ve svém určení a svých hodnotách, jak je uvedeno ve strategickém záměru.

Cíl uskutečnit analýzu genderové rovnosti a vypracovat plán rovnosti byl rozhodnutím vedení UHK, tedy oblast rovnosti je podporována nevyšším managementem univerzity. Tento plán aktivit byl komunikován prostřednictvím kolegia rektora (stálý poradní orgán rektora).

## Vizuální rovina UHK

### Tiskové materiály<sup>5</sup>

**Výroční zpráva o činnosti UHK za rok 2021** – materiál je ilustrován fotografiemi „ze života“ UHK v roce 2021. Tento materiál ve většině případů vyrovnaně zobrazuje zastoupení žen a mužů, zejména studujících. Jedinými výjimkami jsou použité promo fotografie, kde jsou podreprezentováni muži (jedná se jen o 2 fotografie) a fotografie v sekci „věda a výzkum“, kde je vyšší zastoupení žen, zde se však může jednat o proaktivní prvek (z výše uvedených dat je zřejmé, že v oblasti vědy, inovací a výzkumu jsou ženy podreprezentované).

**Rok s UHK** – tento materiál je věnován zásadním okamžikům a úspěchům UHK za rok 2021, jejich zaměstnanců, zaměstnankyň a studujících. Materiál obsahuje mimo jiné rozhovory s významnými osobnostmi UHK či představení nových docentů/docentek a profesorů/profesorek. Ženám i mužům je v tomto ohledu věnována vyrovnaná pozornost, hromadné fotografie celkově specificky neupřednostňují žádné z pohlaví.

### Webové stránky UHK

**Newsletter** – v novinkách z UHK, které byly rozesílány závěrem června, jsou částečně podreprezentovány ženy, např. ve článku „Vivat academia, vivat professores!“ jsou v náhledu vybráni pouze muži (3), zatímco nově jmenovaní muži jsou 4 a nově jmenované ženy jsou 2. Březnové vydání, věnující se sportovním aktivitám na UHK, však bylo vizuálně genderově vyrovnané.

**Aktuality na úvodní stránce webu UHK** (jedná se o aktuality UHK i jejích součástí) – ve většině případů jsou voleny fotografie smíšených skupin žen a mužů, specifické fotografie žen a mužů jsou zvoleny zejména v případě článku o konkrétních osobách, ani zde však není patrný trend vyššího zastoupení žen či mužů.

**Web pro uchazeče „moje UHK“** – uchazečky a uchazeči jsou uvítáni dvojicemi studenta a studentky. V části *#moje příběhy* jsou zveřejněny příběhy studentů a studentek, kde jsou však výrazně podreprezentováni muži. Videoprůvodci a videoprůvodkyně po jednotlivých fakultách jsou zcela vyrovnáni: 2 ženy a 2 muži.

### Zpracování na úrovni fakult

- Pedagogická fakulta – PdF je fakultou, jež má nejvyšší podíl studujících žen (83 %), ve vizuální rovině je to samozřejmě patrné (např. fotografie absolventek a absolventů), nicméně snaží se i o zviditelnění studentů – mužů (videoprůvodcem je muž a na fotografiích se vyskytují studenti v poměru adekvátním reálnému zastoupení na PdF).
- Fakulta informatiky a managementu – FIM je fakultou, kde je mezi studujícími vyšší zastoupení mužů (68 %), nicméně jsou na této platformě aktivně zobrazeny studentky – ženy, mimo jiné i formou videoprůvodkyně.
- Filozofická fakulta – na této fakultě je počet žen a mužů ve studijních programech celkem vyrovnaný (59 % žen, 41 % mužů), což je znát i na vizuálním vyjádření, které věnuje vyrovnaný prostor ženám i mužům.

---

<sup>5</sup> Vizuální materiály UHK analyzované v období 1/2022–9/2022.

- Přírodovědecká fakulta – na této fakultě je vyšší podíl studentek (69 %) než studentů, tento fakt se odráží i na uchazečském webu, kde jsou muži reprezentováni méně. Videoprůvodce je zde student – muž.

### Označení pracovních pozic na webu UHK

V záložkách „personální obsazení“ na webových stránkách UHK se můžeme pravidelně setkávat s tím, že názvy pozic jsou označovány v generickém maskulinu, bez ohledu na to, zda je pozice obsažena mužem či ženou. Informace však nevykazují jednotnost, na jednom pracovišti můžeme vidět např. ženy jak s názvem pozice „odborný asistent“, tak s označením „odborná asistentka“. Z tohoto zjištění je zřejmé, že označení v genderově senzitivním jazyce je možné, nicméně s ním není systémově a jednotně pracováno. V této oblasti by bylo vhodné systém označení pozic na webu UHK přezkoumat a nastavit jednotnou metodiku zveřejňování těchto informací.

### Další platformy veřejného obsahu

**YouTube** – co se týká autorských videí UHK, lze konstatovat, že je věnována velká pozornost vyrovnanému zastoupení žen a mužů, např. na videu k evaluacím výuky je věnován prostor proděkanovi a proděkance z různých fakult, ve většině případů jsou průvodci videm dvě osoby, a to ve většině případů žena a muž.

**Sociální sítě** – ve sdílených fotografiích za sledované období nelze hovořit o podprezentování jednoho z pohlaví, fotografie jsou co do zastoupení žen a mužů velmi vyrovnané, zejména v sadách fotografií z konkrétních akcí není ženám ani mužům věnována vyšší pozornosti (např. sportovní aktivity, přebírání ocenění, den otevřených dveří apod.).

### Rovina jazykových prostředků

#### Strategické záměry

**Strategický záměr UHK od roku 2021** – ve strategickém záměru je ve většině případů důsledně používán neutrální pojem „studující“. V několika případech je explicitně využita vyvážená formulace např. v úvodním slově „zaměstnanci a zaměstnankyně“, nicméně v dalších částech materiálu je využíváno generické maskulinum (např. zástupci, absolventi, zaměstnanci atd.).

#### Strategické záměry fakult:

**PdF** – ve svém strategickém záměru fakulta několikrát využila neutrálního pojmu „studující“, ve většině případů je však užíváno generické maskulinum „studenti“. V případě zaměstnanecké populace je využíván pouze pojem „zaměstnanci“. I v ostatních částech je používáno zejména generické maskulinum (zástupci, kolegové, učitelé, žáci apod.).

**FIM** – v jazykové formě strategického dokumentu fakulta používá stejných jazykových prostředků, které byly popsány ve strategickém záměru univerzity, tzn. důsledné použití formy „studující“ a dalšího využití generického maskulina.

**FF** – strategický záměr fakulty je psán v genderově nesenzitivním jazyce, některé z priorit nesou název v mužském rodě (student, učitel, vědec). V úvodním textu „Jaký je žádoucí stav FF UHK na počátku 20. let 21. století?“ je formulaci v mužském rodu věnován značná pozornost, např. „I v roce 2030 by měl

zůstat středobodem fakultního světa student“, „Učitel, který na FF UHK v roce 2030 působí, je habilitován, nebo o to ve své kariéře hodlá usilovat a v této snaze je ze strany FF UHK všemožně podporován“, „Učitel je zároveň vědec“, „Student, učitel a vědec (jako akademický pracovník) jsou součástí akademické obce FF UHK“. Následující text poté někdy využívá generického maskulina, v některých případech však využívá pouze mužského rodu. Ve většině textu je pak používáno generické maskulinum (studenti, absolventi, postdoktorandi, zaměstnanci atd.)

PřF – v rámci analýzy lze konstatovat podobné zjištění jako v případě Pdf.

#### Sociální sítě<sup>6</sup>

Textový obsah univerzitních sociálních sítí se ve velké míře snaží užívat genderově senzitivní jazyk či přímé oslovení čtenářů a čtenářek. Přestože je v příspěvcích využíváno také generického maskulina, zmíněné jazykové prostředky pomáhají v budování otevřeného prostoru se zviditelňováním žen a mužů (např. „Nasazení studentů a studentek UHK během pandemie...“, „Naše studentky... pomáhají s výukou češtiny...“, „Nedostal/a ses na svoji vysněnou vysokou školu nebo obor?“ ad.).

#### Aktuality na hlavní stránce webu UHK

Aktuality jsou přidávány různými osobami, což může vést k jisté diverzitě forem příspěvků a také k různorodému využívání jazykových prostředků. Je však třeba uvést, že příspěvky v genderově senzitivním jazyce jsou zde zastoupeny. U některých příspěvků se také můžeme setkat s tím, že třebaže je nadpis uveden v generickém maskulinu, hlavní část příspěvku je již psána senzitivně.

#### Newsletter

V rámci analýzy byly využity dvě poslední čísla newsletteru UHK (červen a září 2022). Tradičně newsletter otevírá úvodní slovo rektora, které velmi důsledně oslovuje ženy i muže na instituci („Vážené kolegyně, vážení kolegové, milé studentky a milí studenti“). Newsletter z velké části vychází z příspěvků aktualit, tedy co do využití jazykových prostředků platí výše uvedené. Nicméně nadpisy bývají velmi často v generickém maskulinu, což lze ale přičíst omezeným možnostem počtu znaků pro tento formát. Vhodnou alternativou je tedy senzitivní jazyk reflektovat pak v samotném článku. Lze zde však i dohledat články psané výhradně v generickém maskulinu („se... opět sešli ekonomové, manažeři a mimořádně také „transferáři“...“), přestože fotografie z akce ukazují na přinejmenším vyrovnané zastoupení žen a mužů.

---

<sup>6</sup> Textové materiály UHK analyzované v období 1/2022–9/2022.

## Genderově segregovaná data studujících a absolvovaná studia

Následující vizualizace zobrazují počty žen a mužů v dělení na kombinované a prezenční formy studií. Data jsou vykazována za sledované období 2016–2021.

Řazení součástí je následující:

**Pedagogická fakulta**

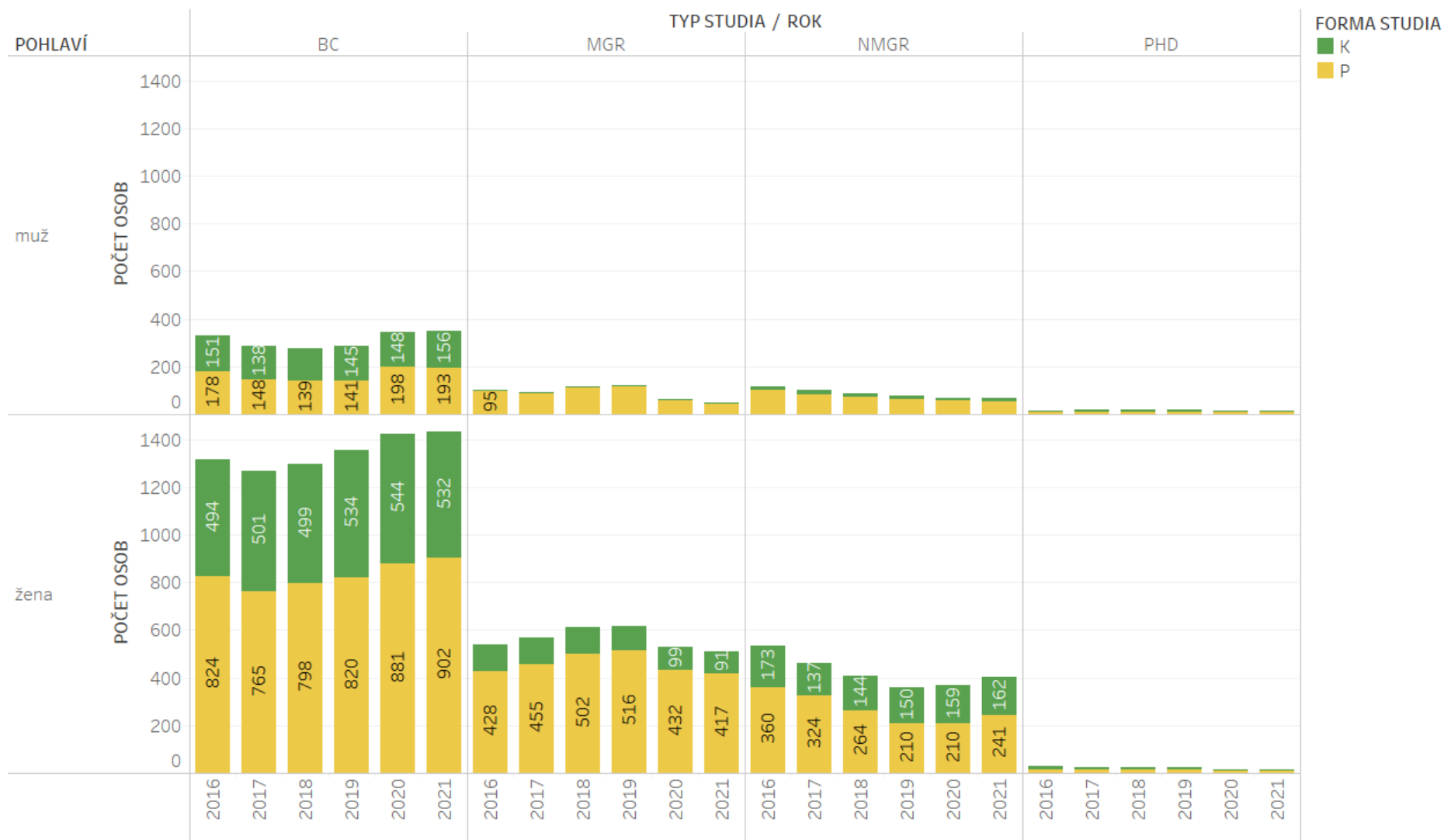
**Fakulta informatiky a managementu**

**Filozofická fakulta**

**Přírodovědecká fakulta**

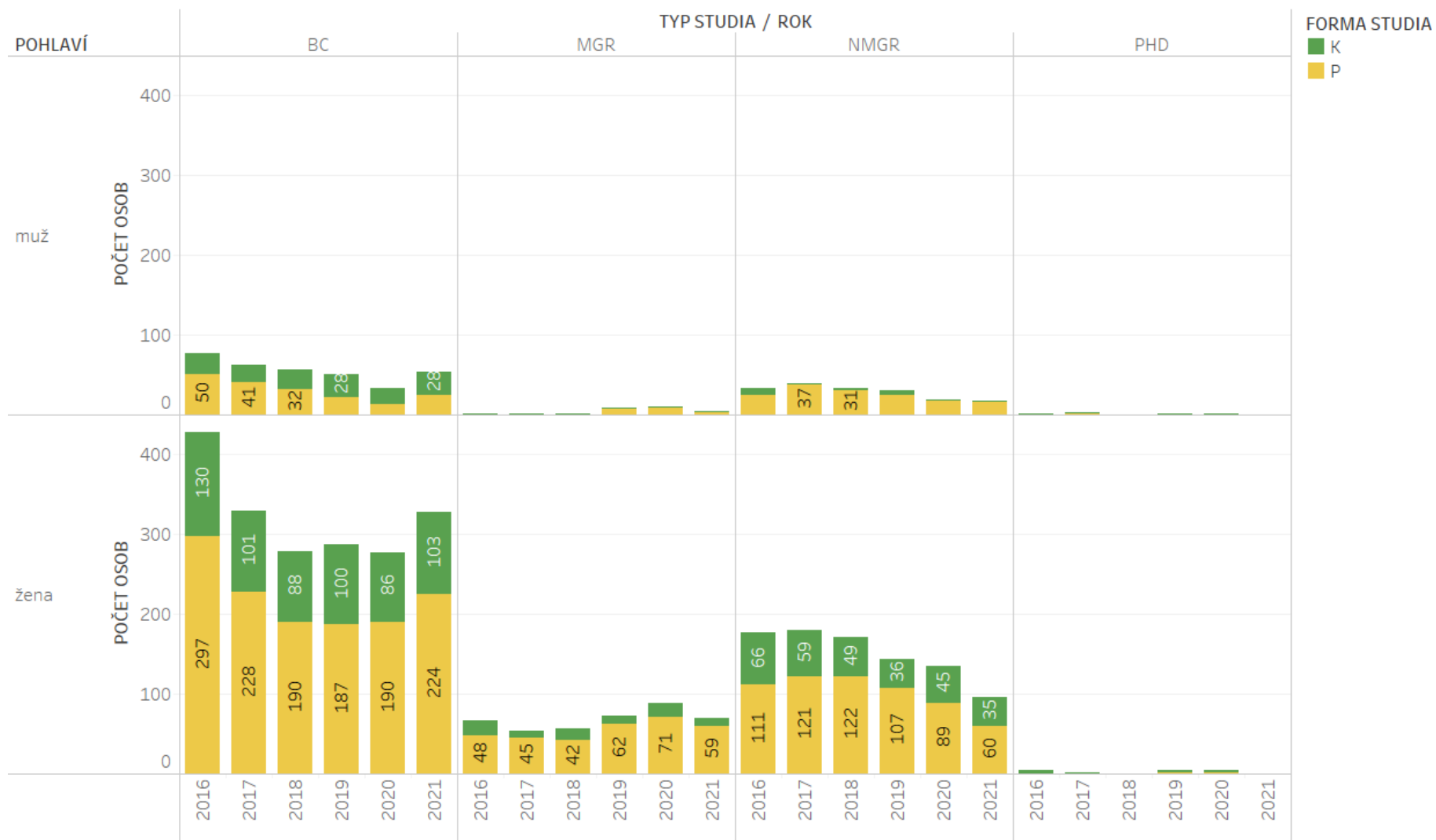
**Ústav sociální práce**

## Podíl prezenčních a kombinovaných studií PdF



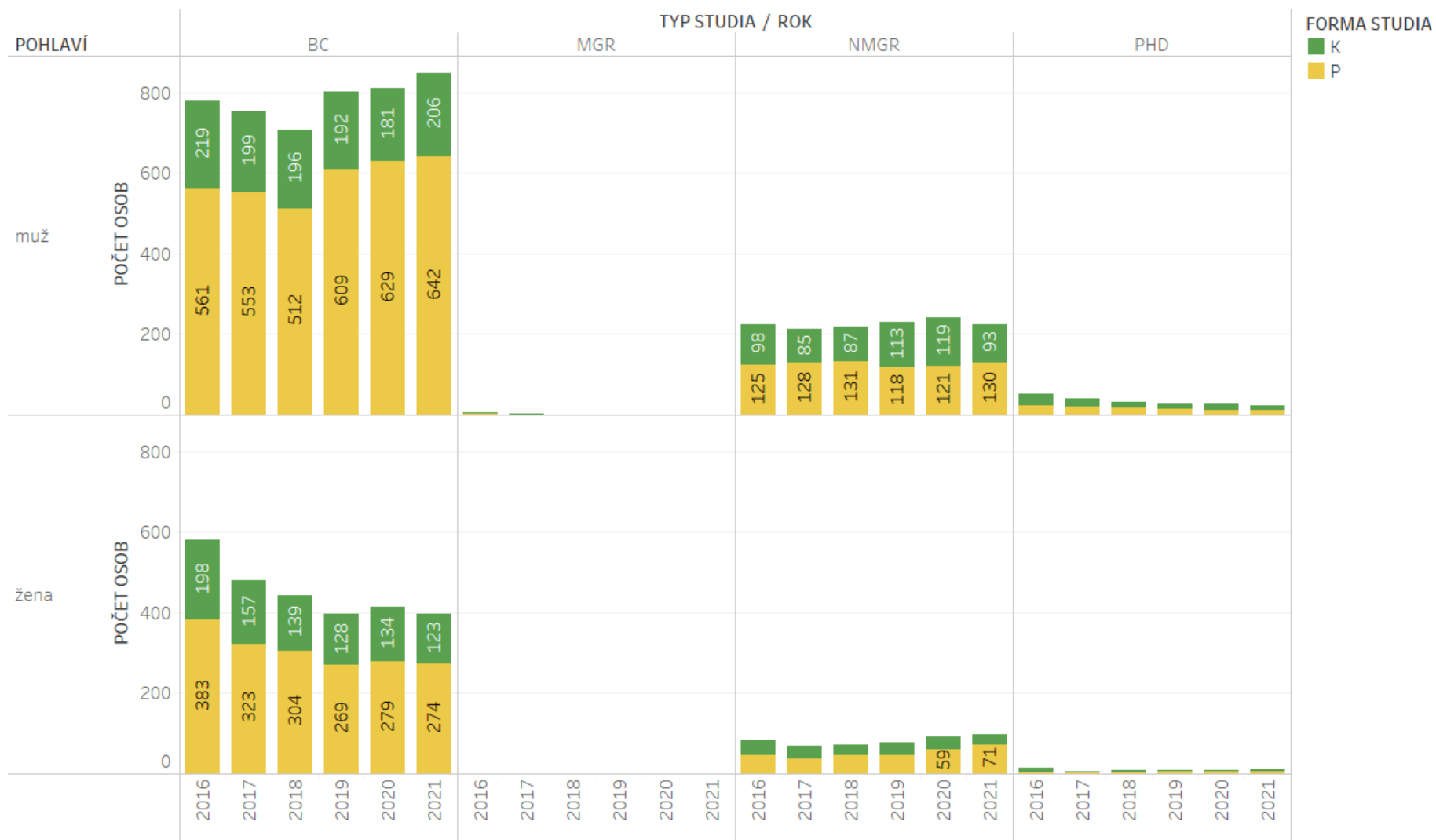
Sum of POČET OSOB for each ROK Year broken down by TYP STUDIA vs. POHLAVÍ. Color shows details about FORMA STUDIA. The view is filtered on TYP STUDIA, which keeps BC, MGR, NMGR and PHD.

## Podíl prezenčních a kombinovaných absolvovaných studií PdF



Sum of POČET OSOB for each ROK Year broken down by TYP STUDIA vs. POHLAVÍ. Color shows details about FORMA STUDIA. The view is filtered on TYP STUDIA, which keeps BC, MGR, NMGR and PHD.

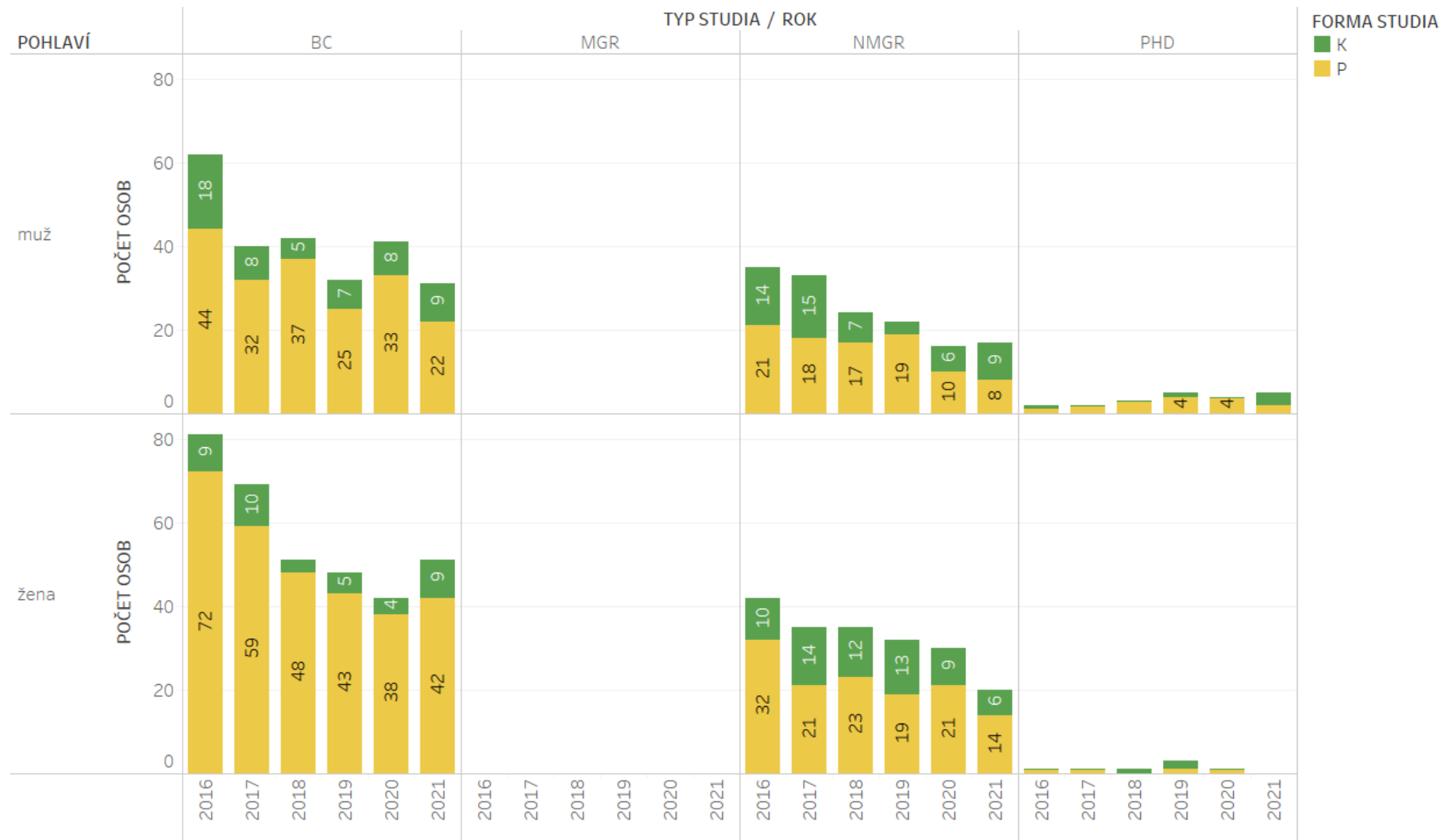
## Podíl prezenčních a kombinovaných studií FIM



Sum of POČET OSOB for each ROK Year broken down by TYP STUDIA vs. POHLAVÍ. Color shows details about FORMA STUDIA. The view is filtered on TYP STUDIA, which keeps BC, MGR, NMGR and PHD.

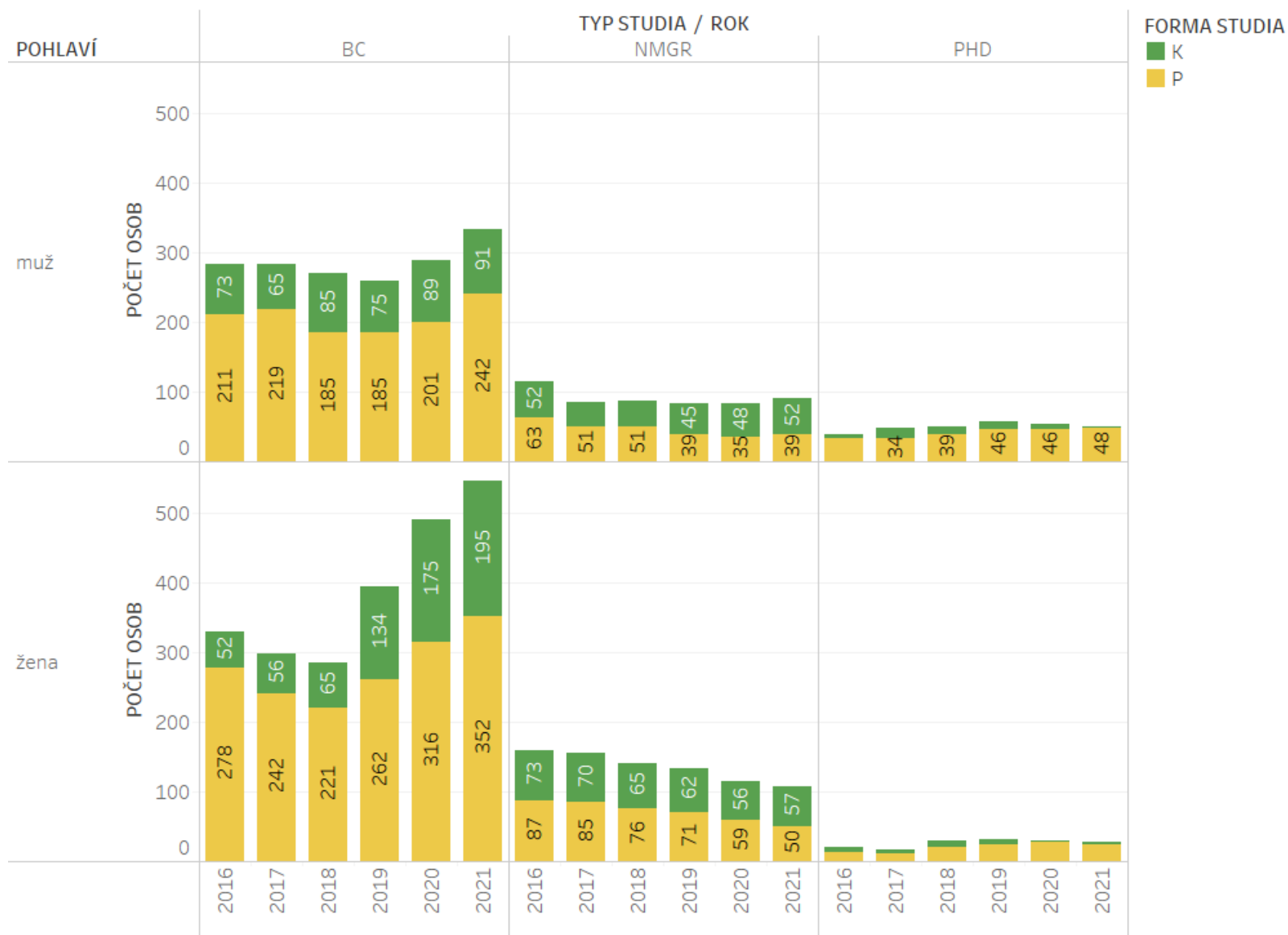


## Podíl prezenčních a kombinovaných absolvovaných studií FIM



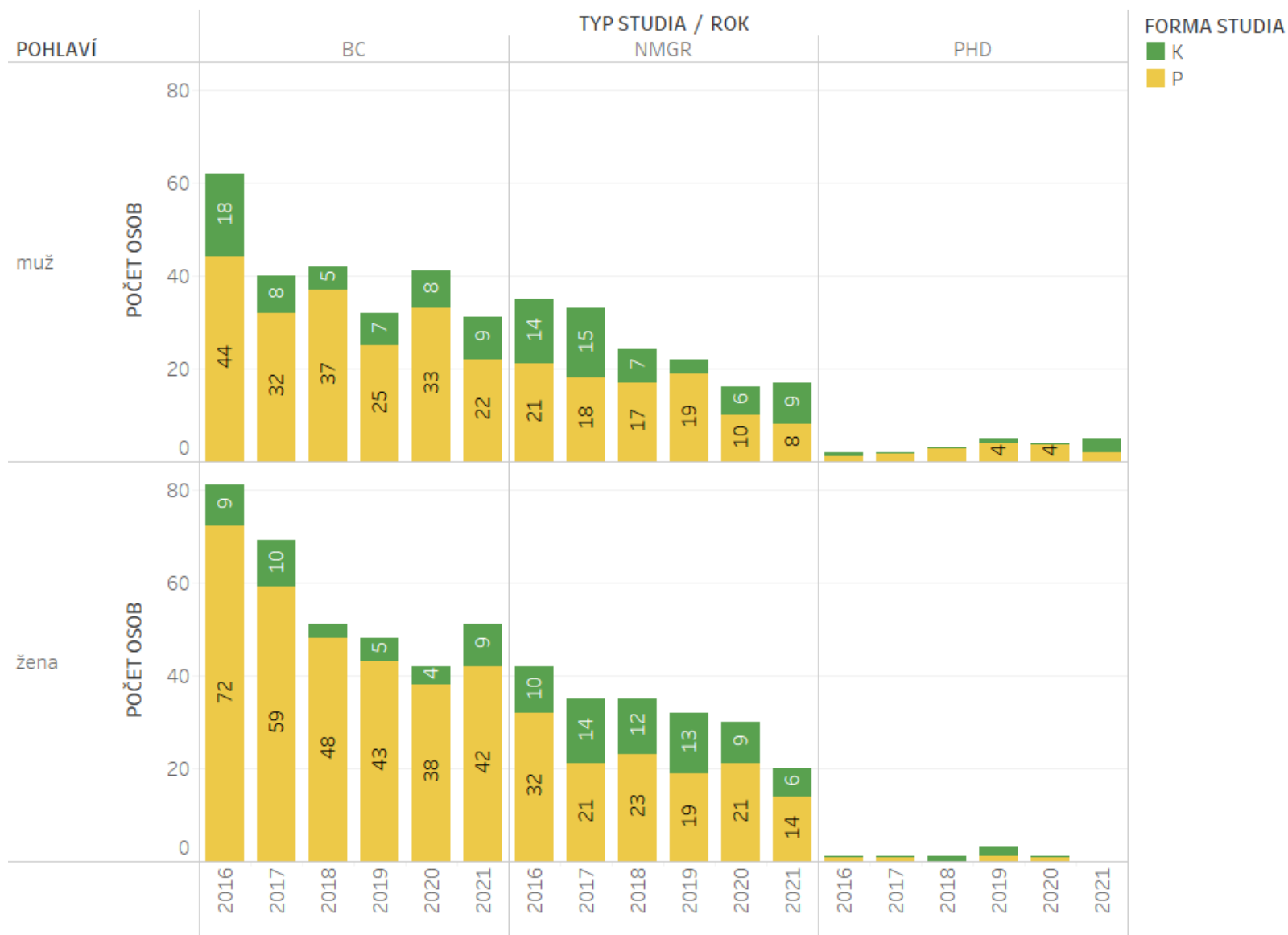
Sum of POČET OSOB for each ROK Year broken down by TYP STUDIA vs. POHLAVÍ. Color shows details about FORMA STUDIA. The view is filtered on TYP STUDIA, which keeps BC, MGR, NMGR and PHD.

## Podíl prezenčních a kombinovaných studií FF



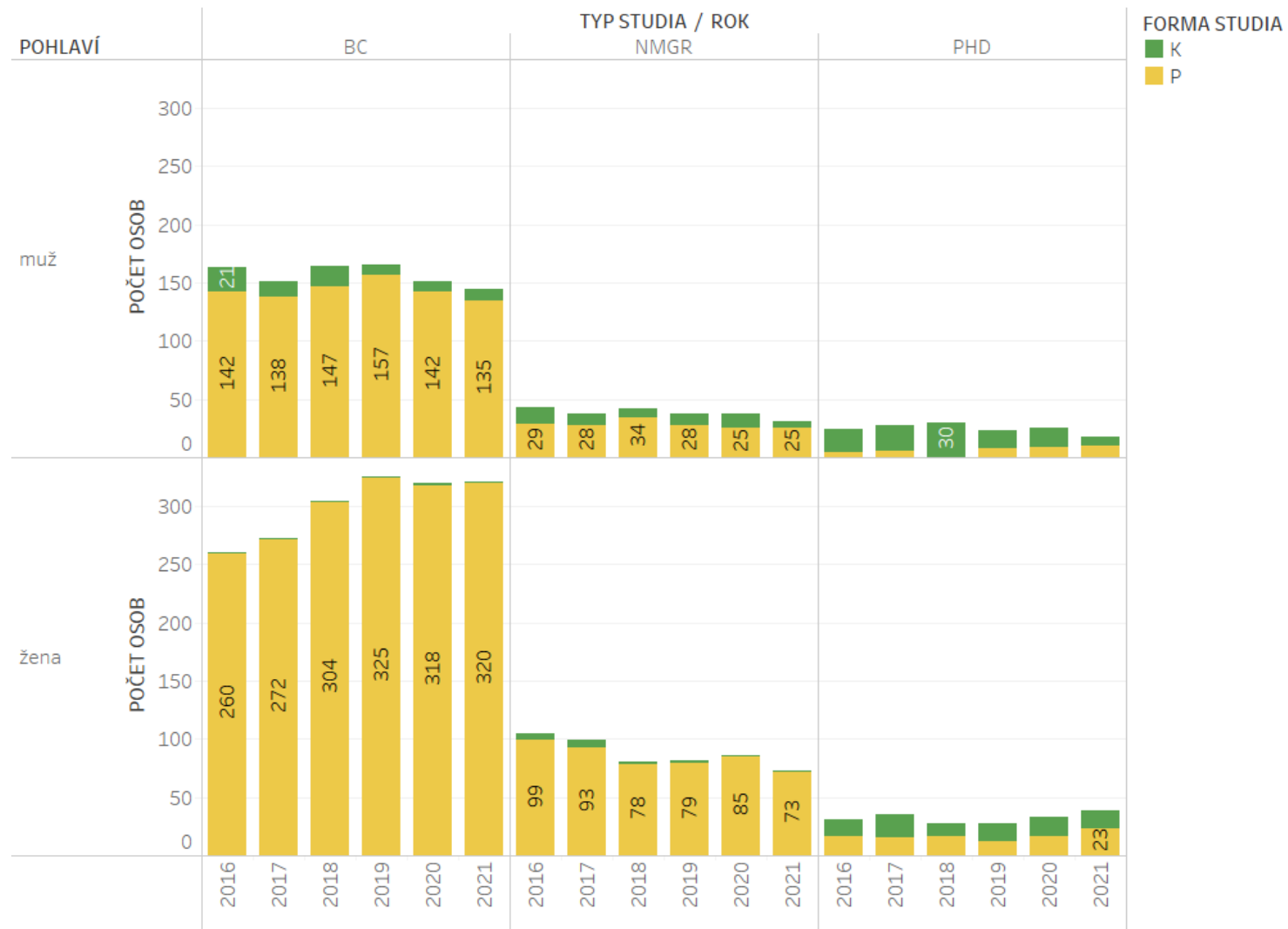
Sum of POČET OSOB for each ROK Year broken down by TYP STUDIA vs. POHLAVÍ. Color shows details about FORMA STUDIA. The view is filtered on TYP STUDIA, which excludes MGR.

## Podíl prezenčních a kombinovaných absolvovaných studií FF



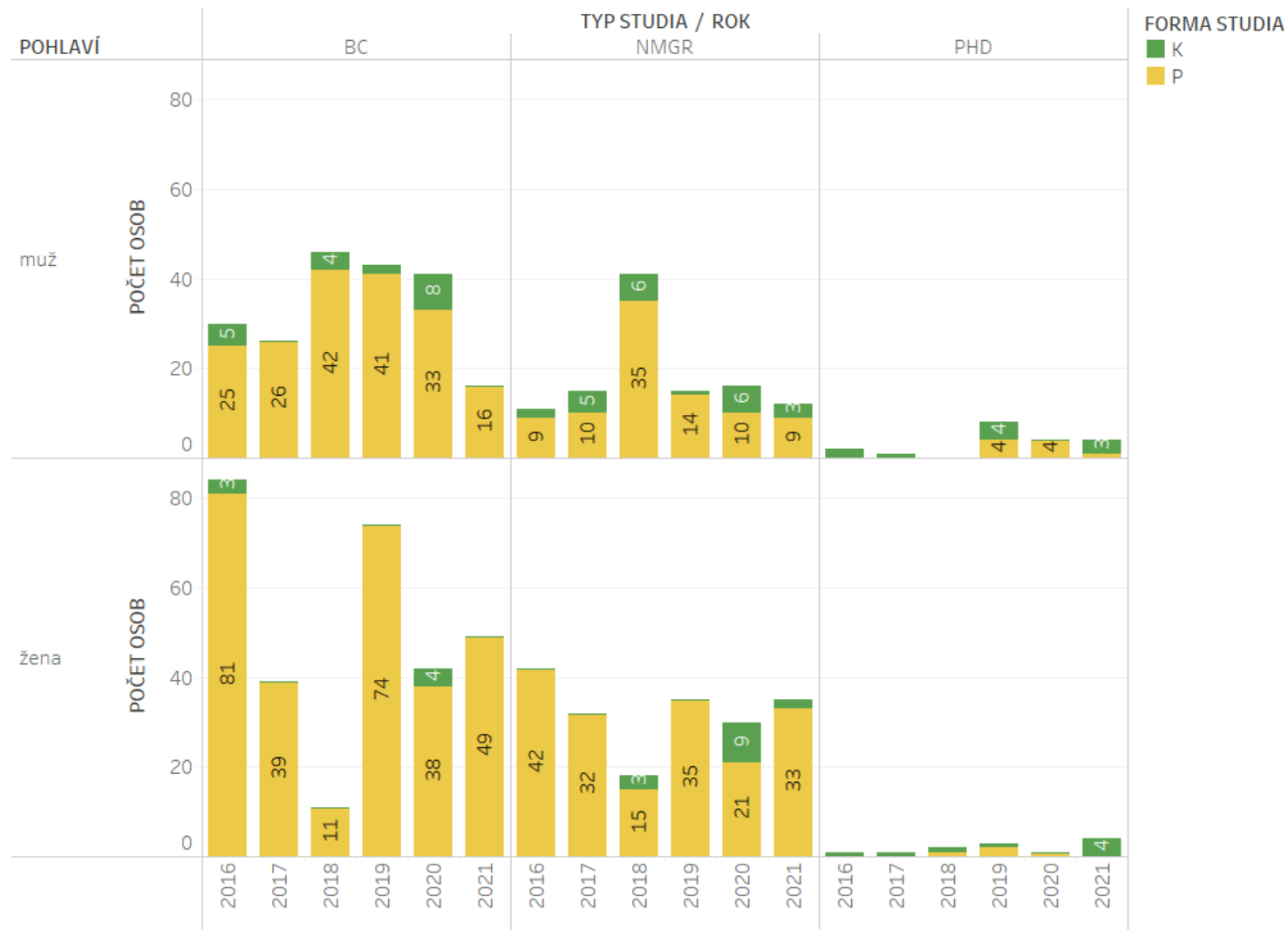
Sum of POČET OSOB for each ROK Year broken down by TYP STUDIA vs. POHLAVÍ. Color shows details about FORMA STUDIA. The view is filtered on TYP STUDIA, which keeps BC, NMGR and PHD.

## Podíl prezenčních a kombinovaných studií PŘF



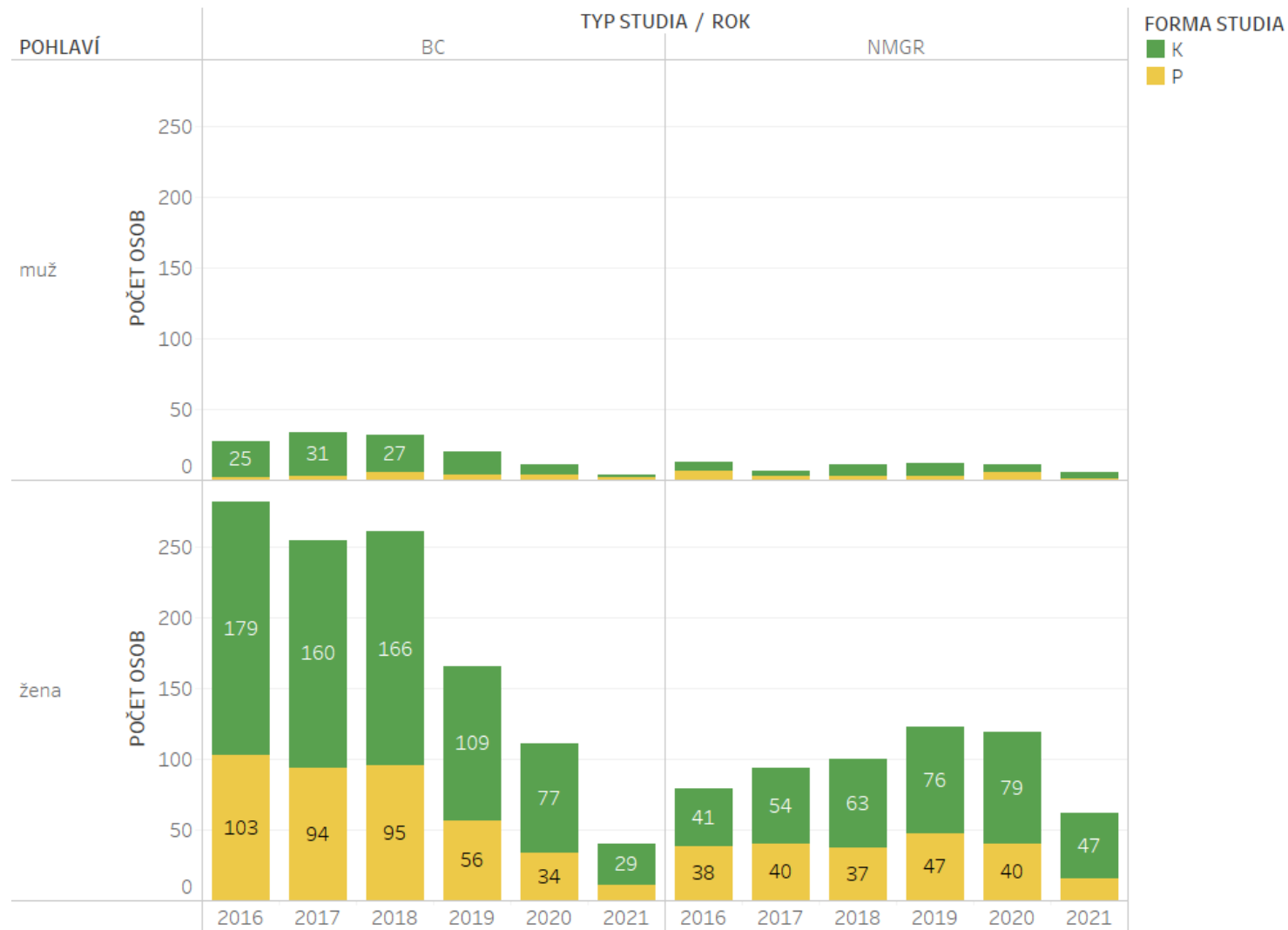
Sum of POČET OSOB for each ROK Year broken down by TYP STUDIA vs. POHLAVÍ. Color shows details about FORMA STUDIA. The view is filtered on TYP STUDIA, which excludes MGR.

## Podíl prezenčních a kombinovaných absolvovaných studií PŘF



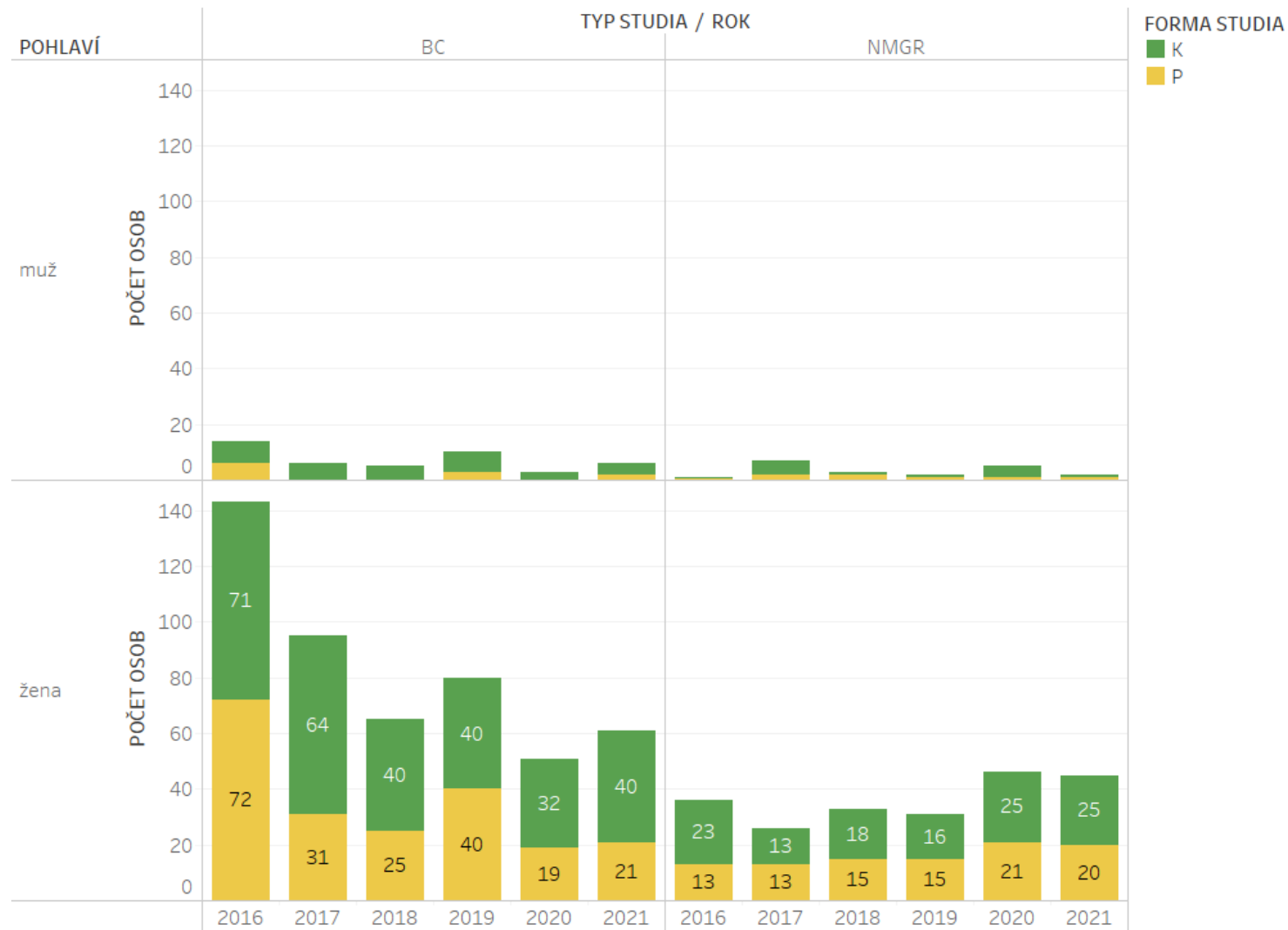
Sum of POČET OSOB for each ROK Year broken down by TYP STUDIA vs. POHLAVÍ. Color shows details about FORMA STUDIA. The view is filtered on TYP STUDIA, which keeps BC, NMGR and PHD.

## Podíl prezenčních a kombinovaných studií ÚSP



Sum of POČET OSOBY for each ROK Year broken down by TYP STUDIA vs. POHLAVÍ. Color shows details about FORMA STUDIA. The view is filtered on TYP STUDIA, which keeps BC and NMGR.

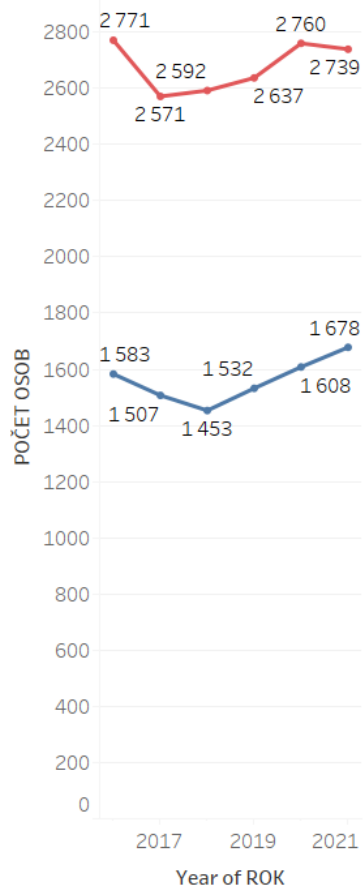
## Podíl prezenčních a kombinovaných absolvovaných studií ÚSP



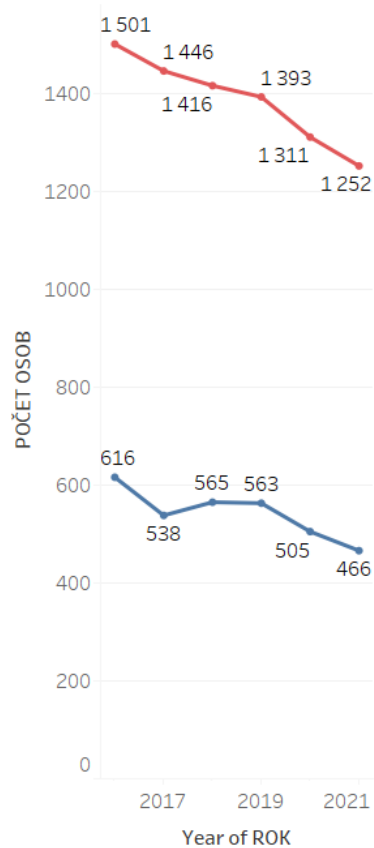
Sum of POČET OSOB for each ROK Year broken down by TYP STUDIA vs. POHLAVÍ. Color shows details about FORMA STUDIA. The view is filtered on TYP STUDIA, which keeps BC and NMGR.

Přestože v bakalářských a (navazujících) magisterských stupních studuje na UHK vyšší procento žen, v doktorském stupni studia je tento trend opačný.

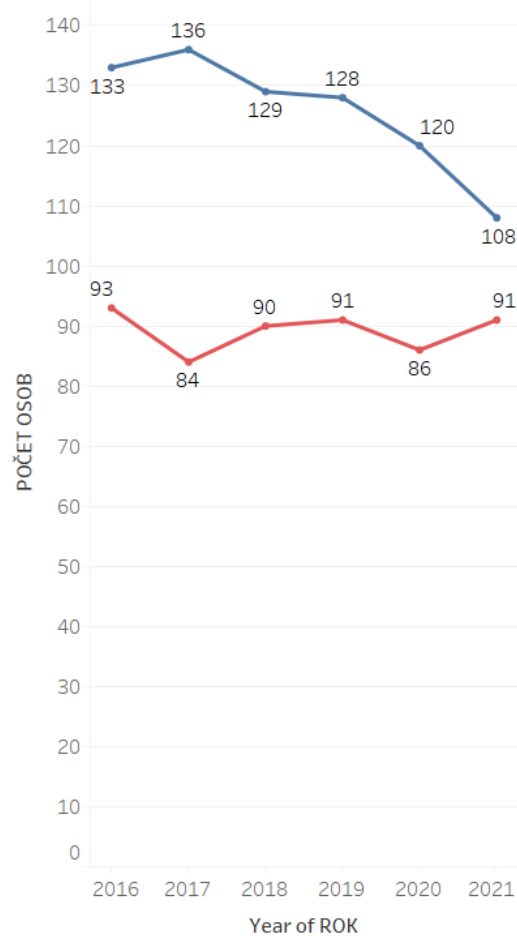
Bakalářské studijní programy



Magisterské a navazující studijní programy



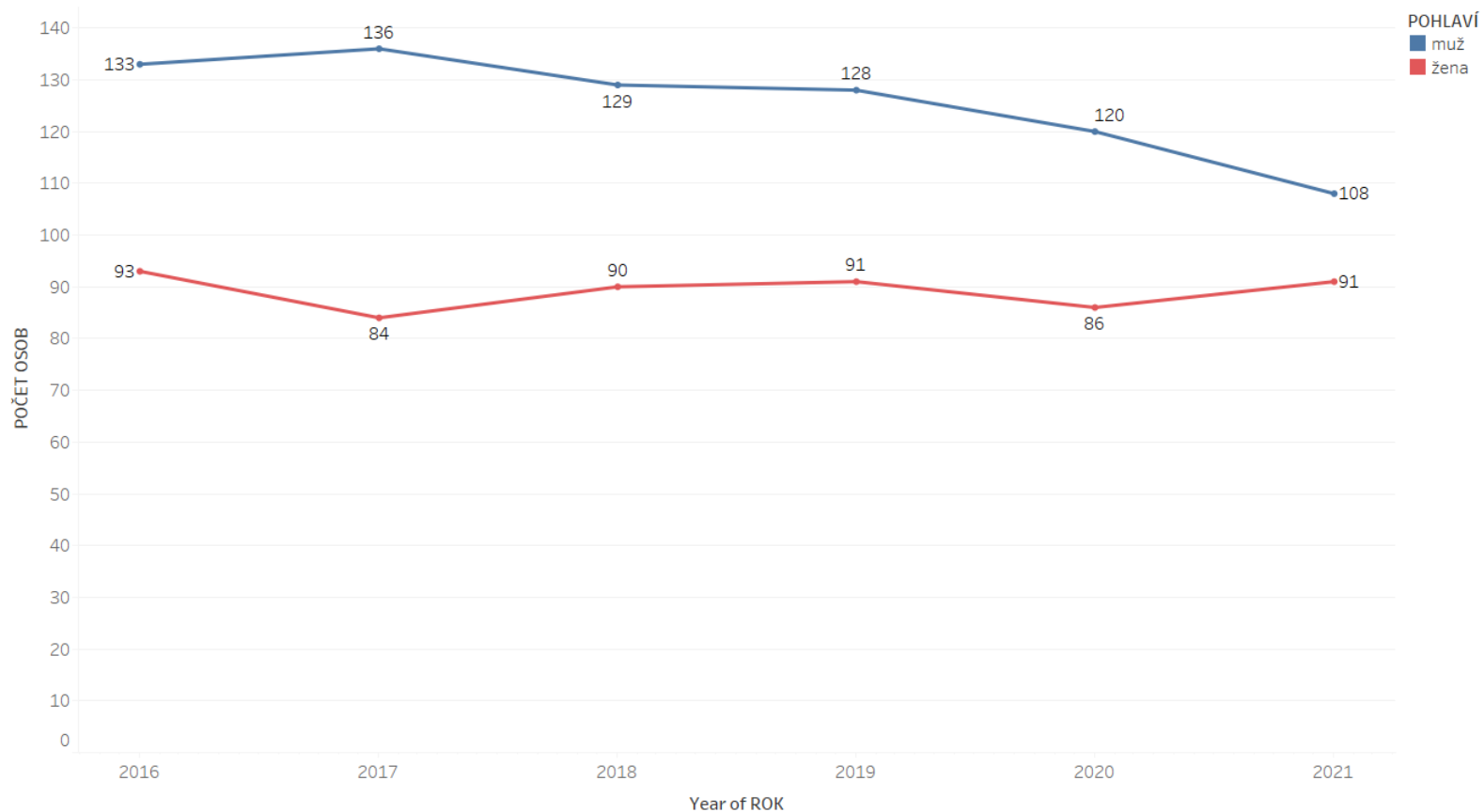
Doktorské studijní programy





V roce 2021 tvořili muži 54% podíl všech studujících doktorských studijních programů, což je za sledované období nejvyrovnanější podíl žen a mužů. Nicméně je třeba zmínit, že tento vyrovnaný počet není způsoben utěšeným vyrovnáváním žen a mužů. Jak je patrné z vizualizace níže, počet žen se za pětileté období nijak markantně nezvýšil, funkčním faktorem je v tomto případě postupný pokles počtu mužů.

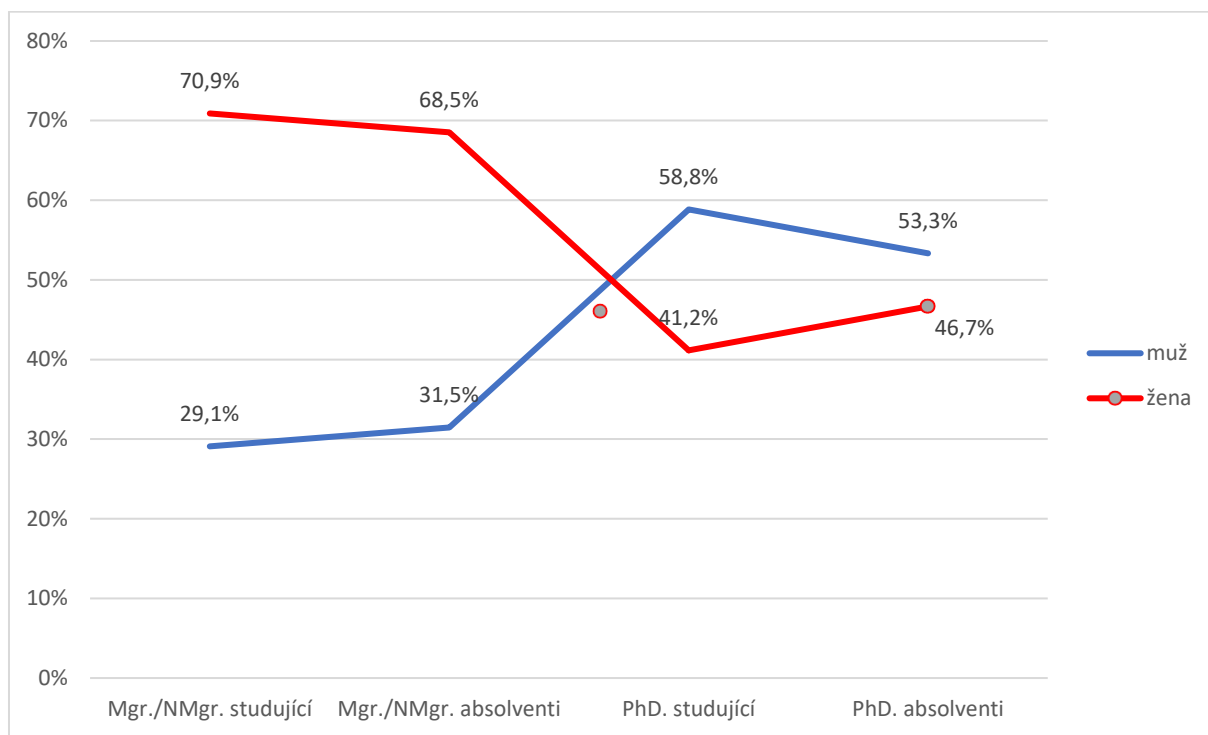
### Doktorské studijní programy



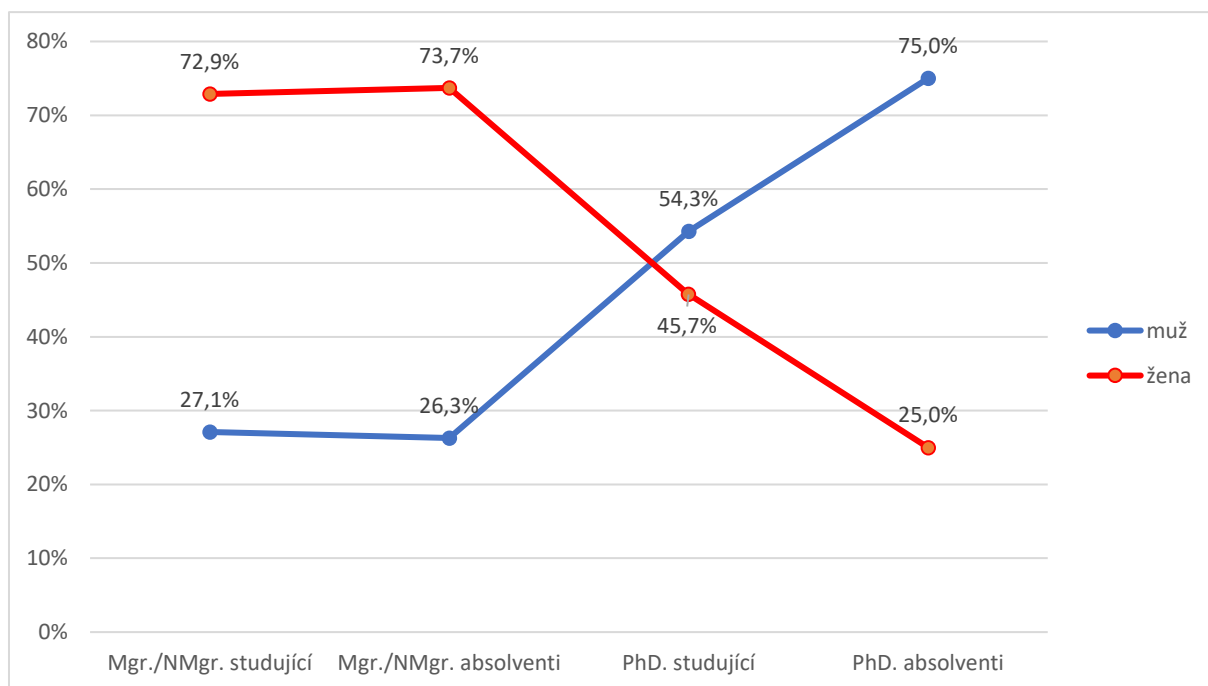
The trend of sum of POČET OSOB for ROK Year. Color shows details about POHLAVÍ. The data is filtered on TYP STUDIA, which keeps PHD.

Studující magisterských a doktorských studijních programů/absolventi a absolventky magisterských a doktorských studijních programů – srovnání roku 2016 a 2021

**ROK 2016**

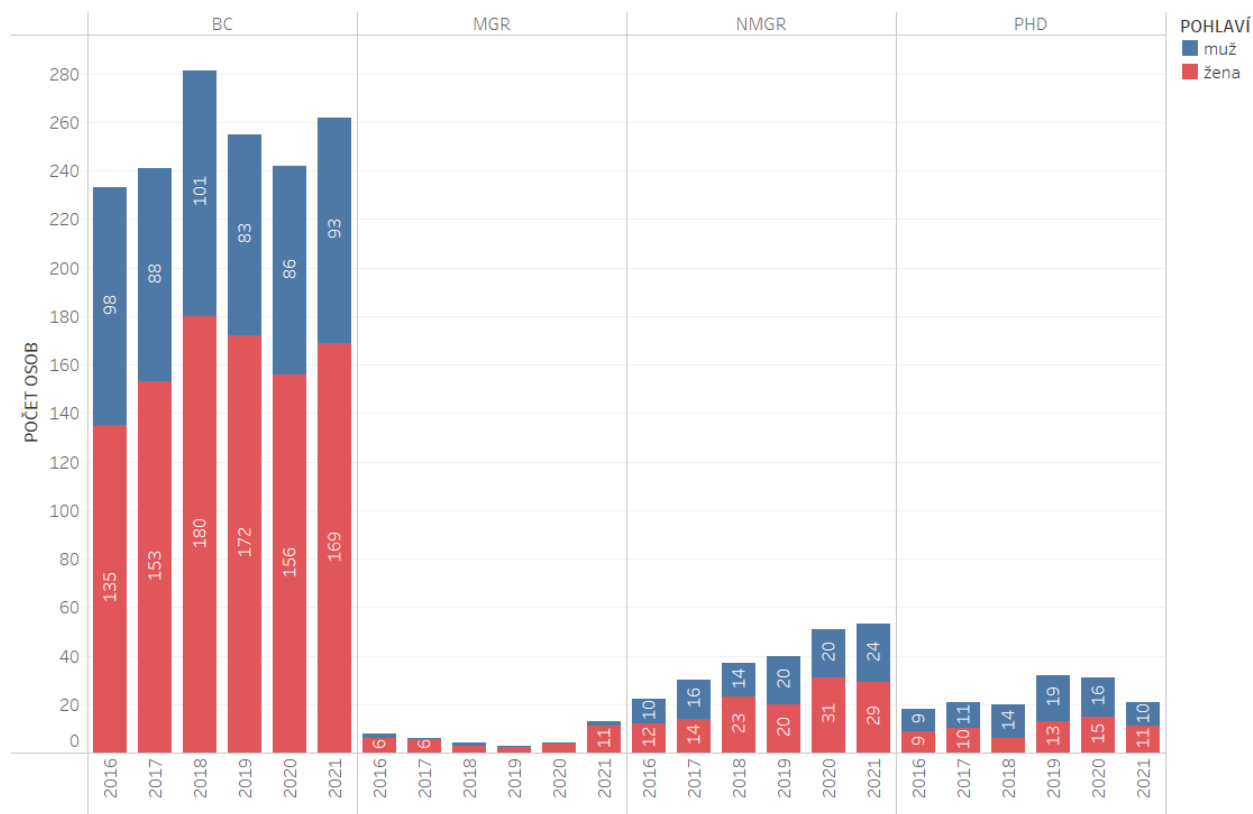


**ROK 2021**



## Zahraniční studia na UHK<sup>7</sup>

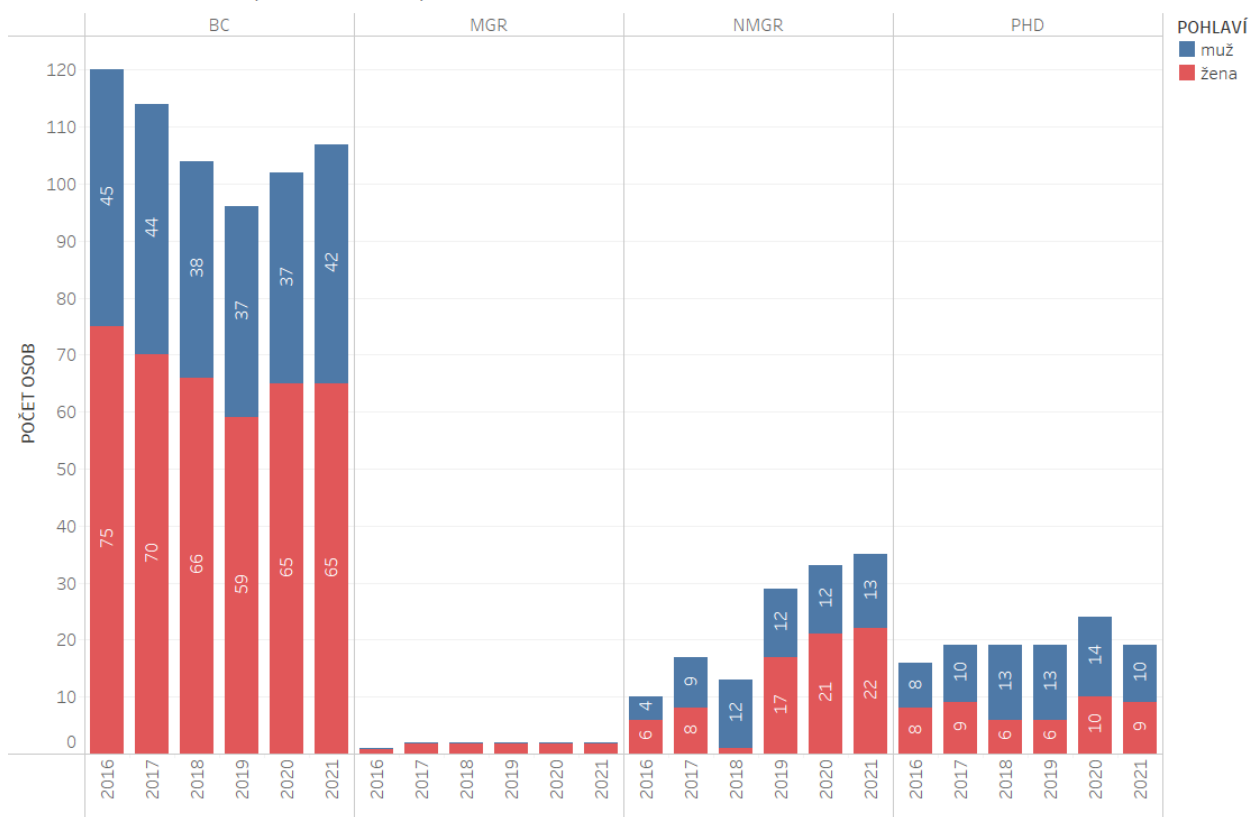
### Zahraniční studia (celkem)



Uvedená studia zahrnují všechny typy studií osob s cizím státním občanstvím, včetně samoplátců a příjezdových krátkodobých studijních pobytů.

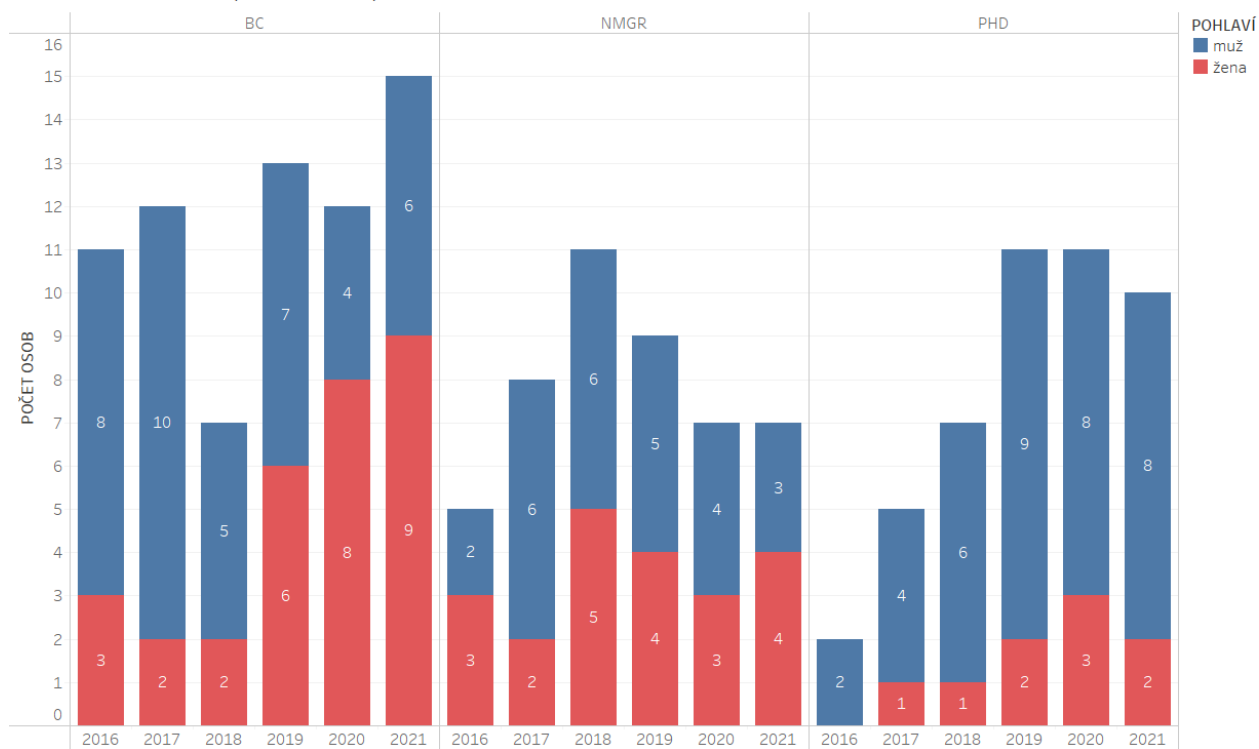
<sup>7</sup> Přehled genderově segregovaných dat vychází ze statistiky aktivních studií k 31. 12. uvedených v systému SIMS (Sdružené informace matrik studentů). Zahraničními studii se v kontextu analýzy rozumí studia studujících na UHK s jiným než českým státním občanstvím.

## Zahraniční studia (bez příjezdů)



Uvedený přehled zahrnuje počet všech osob studujících na UHK s cizím státním příslušenstvím, které nejsou na univerzitě na krátkodobém studijním pobytu.

## Zahraniční studia (samoplátci)



Uvedený graf srovnává podíl žen a mužů, jež jsou na UHK evidováni jako samoplátci. Dle uvedených statistik se v posledních třech letech daří zvyšovat počet žen ve studijních programech. Ale i zde je patrný totožný trend vyššího zastoupení mužů v doktorských studijních programech, přestože ženy jsou v bakalářských a magisterských studijních programech většinou zastoupeny.

Příloha č. 1: Sledované indikátory monitorovací zprávy o genderové rovnosti na UHK (genderově segregovaná data)

SLEDOVANÉ INDIKÁTORY	OBLAST GEP
POČET STUDUJÍCÍCH DLE FORMY A TYPU STUDIA	SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÍ KULTURA
POČET ABSOLVENTŮ A ABSOLVENTEK DLE FORMY A TYPU STUDIA	SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÍ KULTURA
POČET ZAHRANIČNÍCH STUDIÍ DLE TYPU STUDIA	SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÍ KULTURA
POČET NÁSTUPŮ NA MATEŘSKÉ/OTCOVSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÍ KULTURA
POČET NÁVRATŮ A ODCHODŮ ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNANKYŇ PO UKONČENÍ MATEŘSKÉ/OTCOVSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÍ KULTURA
POČET POŘÁDANÝCH ŠKOLENÍ K OBLASTI GENDEROVÉ ROVNOSTI	SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÍ KULTURA
POČET OSOB VE VEDOUCÍCH POZICÍCH (VR, AS, SR, VEDENÍ FAKULT A UHK)	GENDEROVÁ VYVÁŽENOST VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ
POČET VAV PROJEKTŮ	ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ
POČET HLAVNÍCH ŘEŠITELŮ A ŘEŠITELEK VAV PROJEKTŮ	ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ
POČET OSOB V TÝMECH VAV PROJEKTŮ	ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ
POČET ŽADATELŮ A ŽADATELEK INTERNÍCH GRANTOVÝCH SCHÉMAT	ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ
POČET ŘEŠITELŮ A ŘEŠITELEK INTERNÍCH GRANTOVÝCH SCHÉMAT	ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ
KANDIDÁTI A KANDIDÁTKY NA POSTDOKTORANDSKÉ POZICE	ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ
POČET OSOB VE VÝBĚROVÝCH KOMISÍCH (PROJEKTOVÉ SOUTĚŽE, GRANTOVÉ SOUTĚŽE AD.)	ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ
POČET OSOB NA JEDNOTLIVÝCH AKADEMICKÝCH POZICÍCH	GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU
POČET POSTDOKTORANDŮ A POSTDOKTORANDEK	GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU

<b>POČET VĚDECKÝCH PRACOVNÍKŮ A PRACOVNIC</b>	GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU
<b>POČET OSOB MIMO AKADEMICKÉ A VĚDECKÉ POZICE</b>	GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU
<b>POČET OSOB VE VÝBĚROVÝCH KOMISÍCH (PERSONÁLNÍ VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ)</b>	GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU
<b>POČET USPOŘÁDANÝCH AKCÍ V RÁMCI PREVENCE NEVHODNÉHO JEDNÁNÍ (DISKRIMINACE, OBTĚŽOVÁNÍ, GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉ NÁSILÍ APOD.)</b>	OPATŘENÍ PROTI GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉMU NÁSILÍ, VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ
<b>POČET PROŠKOLENÝCH OSOB V OBLASTI PREVENCE A ŘEŠENÍ NEVHODNÉHO JEDNÁNÍ</b>	OPATŘENÍ PROTI GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉMU NÁSILÍ, VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ
<b>POČET PODANÝCH PODNĚTŮ ETICKÉ KOMISI UHK SOUVISEJÍCÍCH S OBLASTÍ GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉHO NÁSILÍ</b>	OPATŘENÍ PROTI GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉMU NÁSILÍ, VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ