

Plán genderové rovnosti Univerzity Hradec Králové na období 2026–2028

- 1) Tento Plán genderové rovnosti (dále jen „GEP“) Univerzity Hradec Králové (dále jen „UHK“) navazuje na předchozí Plán genderové rovnosti z období 2023–2025 a vychází z potřeby systematicky rozvíjet institucionální prostředí v oblasti rovných příležitostí. UHK se prostřednictvím GEP zavazuje vytvářet pracovní a studijní prostředí, které bude v souladu s principy otevřenosti, transparentnosti a férovosti. Zaváděné změny mají přispět k formování kvalitnějšího a inkluzivnějšího akademického prostředí. Rozvoj v této oblasti je zároveň součástí závazku UHK vyplývajícího z přihlášení se k principům Evropské charty pro výzkumné pracovníky a je také integrální součástí Strategického záměru UHK od roku 2021.
- 2) Na UHK podporujeme rovné příležitosti prostřednictvím celé řady aktivit. Zaměstnaní i studující pravidelně absolvují školení zaměřená na genderově senzitivní komunikaci. K dispozici máme ombudsořskou osobu, která slouží jako kontaktní osoba právě v této oblasti a zároveň se věnuje řešení podnětů týkajících se nerovného zacházení.
- 3) Osobám odcházejícím na mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou nabízíme přehlednou příručku, která usnadňuje orientaci v zákonných nárocích, popisuje postupy specifické pro UHK a poskytuje kontakty na osoby, na něž se lze v jednotlivých situacích obrátit.
- 4) Uplatňujeme politiku OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment), tedy otevřený, transparentní a spravedlivý nábor. Tuto politiku důsledně dodržujeme při organizaci výběrových řízení. Inzeráty na volné pracovní pozice připravujeme v genderově senzitivním jazyce.
- 5) Každoročně monitorujeme a vyhodnocujeme zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích. Výsledky pravidelně zveřejňujeme ve zprávě o plnění GEP.
- 6) Pro další podporu doktorandů byla v roce 2025 založena Doktorská škola UHK, v rámci které byla zřízena pozice Koordinátora doktorské školy UHK. Doktorská škola může sloužit jako prostor pro formování akademického prostředí, které je otevřené a inkluzivní pro všechny studenty bez ohledu na jejich pohlaví, etnický původ nebo jiné faktory. Doktorská škola zastřešuje mentoringové programy, kde úspěšnější vědci – ideálně z různých genderových skupin – podporují své mladší kolegy. Takový mentoring pomáhá rozvíjet individuální kariérní dráhy a eliminuje bariéry, jež často nepřiměřeně zasahují ženy nebo jiné nedostatečně zastoupené skupiny.
- 7) Na tyto i další aktivity chceme navázat a rozvíjet je. Níže uvedený Plán genderové rovnosti UHK představuje soubor konkrétních opatření a doporučení, k jejichž implementaci se UHK zavazuje v následujícím tříletém období.

Základní oblasti opatření Plánu genderové rovnosti UHK

- 1) Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura.**
- 2) Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování.**
- 3) Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu.**
- 4) Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání.**
- 5) Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování.**

Plnění GEP UHK bude průběžně vyhodnocováno prostřednictvím pravidelné monitorovací zprávy, která bude mimo jiné obsahovat genderově segregovaná data podle stanovených indikátorů. V návaznosti na aktuální vývoj v oblasti rovných příležitostí může být GEP UHK v průběhu času upravován či doplňován. Monitorovací zpráva bude pravidelně zveřejňována na webových stránkách UHK.

V Hradci Králové dne 10. 12. 2025

doc. RNDr. Jan Kříž, Ph.D. v. r.
rektor

1. Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura

Oblast opatření	Plánované aktivity	Časový harmonogram (čtvrtletí)	Zodpovědné osoby nebo pracoviště	Monitorovací indikátor(y)	Zdroje
Vyhledávání a zapojení se do aktivit na podporu rovnosti v organizaci	Aktivní vyhledávání výzev a projektů na podporu rovných příležitostí na UHK	Průběžně	Oddělení strategických projektů	Počet projektů souvisejících s oblastí rovných příležitostí, do kterých se UHK v daném roce zapojila	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)
Podpůrná administrativní pomoc osobám odcházejícím na mateřskou/otcovskou/rodičovskou dovolenou	Průběžná aktualizace a distribuce příručky pro Sladování osobního a pracovního života	Průběžně	Osobní a mzdové oddělení / HR manažer/ka	Aktualizovaná příručka dostupná na webu UHK	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)
Genderově senzitivní komunikace	Pravidelné nabídky školení k tématu genderově senzitivní komunikace	Průběžně	HR manažer/ka	Počet školení nabízených k oblasti genderově senzitivní komunikace	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)
Podpora zaměstnaných a studujících	Poskytování komplexní péče pro zaměstnané i studující řešící obtížné životní situace, inkluzi či negativní jevy na pracovišti, jako třeba diskriminaci	Průběžně	Ombudsosoba / vedoucí UHK Point	Zajištěné a fungující poradenství	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)
Monitorovací zpráva genderové rovnosti na UHK	Pravidelná roční zpráva vycházející z genderově segregovaných dat za uplynulý rok a jejich srovnání v letech. Monitorovací indikátory zprávy vycházejí zejména z genderové analýzy, která předcházela GEP UHK. Zpráva bude také obsahovat vyhodnocení naplňování opatření stanovených v GEP UHK.	Q2 každý rok	HR manažer/ka	Každoročně zpracovaná zpráva o genderové rovnosti na UHK	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)

2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Oblast opatření	Plánované aktivity	Časový harmonogram (čtvrtletí)	Zodpovědné osoby nebo pracoviště	Monitorovací indikátor(y)	Zdroje
Organizace vzdělávacích a rozvojových programů	Organizace rozvojových programů nebo vzdělávacích kurzů pro potenciální vedoucí osoby. Tyto kurzy specificky nabízet osobám, jež jsou na pracovišti/oddělení/součásti podprezentovány.	průběžně	HR manažer/ka / ombudsošoba	Počet podpořených osob (genderově segregovaná data) Počet organizovaných kurzů	Program na podporu strategického řízení VŠ: náklady na realizaci školení
Vyhodnocení zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích a rozhodovacích orgánech	V rámci pravidelné zprávy o genderové rovnosti na UHK za uplynulý rok budou zpracována data o obsazení žen a mužů ve vedoucích funkcích a zmapován historický vývoj, jenž umožní adekvátní vyhodnocení funkčnosti opatření na podporu rovných příležitostí.	Q2 každý rok	HR manažer/ka	Sběr dat a analýza genderově segregovaných dat o osobách ve vedoucích funkcích a v rozhodovacích orgánech UHK	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)

3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Oblast opatření	Plánované aktivity	Časový harmonogram (čtvrtletí)	Zodpovědné osoby nebo pracoviště	Monitorovací indikátor(y)	Zdroje
Politika OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment)	Vytvoření e-školení na téma řádu výběrových řízení a OTM-R politiky	Q2 2026	Prorektor/ka pro strategii, rozvoj a digitalizaci / HR manažer/ka	Existující kurz na téma řádu VŘ a OTM-R politiky	OP a vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)
Politika OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment)	Pravidelné školení členů výběrových komisí	Průběžně od Q2 /2026	Prorektor/ka pro strategii, rozvoj a digitalizaci / HR manažer/ka	Procento proškolených členů výběrových komisí	OP a vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)
Organizace vzdělávacích a rozvojových programů	Organizace vzdělávacích aktivit v oblasti nevědomého zkreslení a dalších faktorů ovlivňujících hodnocení	Průběžně	HR manažer/ka	Nabídka vzdělávacích aktivit či příprava metodiky v oblasti výběrových řízení	Program na podporu strategického řízení VŠ: náklady na realizaci školení
Genderově senzitivní komunikace	Využívání jednotné šablony pro inzerci pracovních nabídek, inzerování v genderově senzitivním jazyce	Průběžně	HR manažer/ka	Sjednocení inzerce pracovních pozic napříč univerzitou	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)
Rovnost odměňování	Ve spolupráci s MPSV bude UHK pokračovat v šetření rovnosti odměňování žen a mužů v instituci. Součástí UHK bude nabízeno zpracování analýzy rovnosti odměňování.	Q4 2027	Prorektor/ka pro strategii, rozvoj a digitalizaci / tajemníci/ice / vedoucí osobního a mzdového oddělení	Provedení šetření rovnosti odměňování na nejméně dvou součástech UHK	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)
Mentoringový program	Rozvíjení systému mentoringu na UHK, včetně nabídky mentorů, poptávky mentees a jejich propojení; tvorba základní struktury pro úspěšné započetí mentoringového programu	Průběžně	Prorektor/ka pro vědu, výzkum a transfer znalostí / koordinátor/ka doktorské školy UHK	Počet podpořených studujících doktorských studijních programů či pracovníků a pracovníc na začátku kariéry v jednotlivých letech	Program na podporu strategického řízení VŠ: lidské zdroje (osobní náklady), projekty OP JAK ESF+

4. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání

Oblast opatření	Plánované aktivity	Časový harmonogram (čtvrtletí)	Zodpovědné osoby nebo pracoviště	Monitorovací indikátor(y)	Zdroje
Organizace vzdělávacích a rozvojových programů	Organizace pravidelných seminářů nebo workshopů k oblasti začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky	Průběžně	Prorektor/ka pro vědu, výzkum a transfer znalostí / HR manažer/ka	Existující nabídka pravidelných školení k tématu	Program na podporu strategického řízení VŠ: náklady na realizaci školení
Organizace vzdělávacích a rozvojových programů	Uspořádání školení na téma genderové dimenze ve výzkumu a výuce na UHK	Q3/Q4 každý rok	Prorektor/ka pro vědu, výzkum a transfer znalostí / HR manažer/ka	Organizace školení na téma genderové dimenze ve výzkumu a výuce na UHK	OP, DKRVO
Propagační dny na podporu výzkumníků	Uspořádání propagačního dne na podporu výzkumníků na UHK	Q2/Q3 každý rok	Prorektor/ka pro vědu, výzkum a transfer znalostí	Proběhlý propagační den Počet účastníků propagačního dne	OP, DKRVO
Zpracování materiálu k oblasti genderové dimenze ve výuce	V rámci usnadnění orientace v problematice genderu v kurikulu a pedagogickém procesu bude připraven metodický materiál, který vysvětlí relevanci tématu, poskytne informace k metodám a užitečné odkazy	Q4 2026	Prorektor/ka pro studium, kvalitu a uměleckou činnost	Zpracování metodického materiálu k problematice genderu v kurikulu a pedagogickém procesu Rozšíření povědomí o materiálu + rozeslání na příslušné proděkany a proděkanky na fakultách	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)

5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Oblast opatření	Plánované aktivity	Časový harmonogram (čtvrtletí)	Zodpovědné osoby nebo pracoviště	Monitorovací indikátor(y)	Zdroje
Zvyšování povědomí o etické infrastruktuře UHK	Aktualizace informací k nevhodnému jednání a možností jeho řešení na webu UHK	Průběžně	Ombudsosoba	Aktuálnost uveřejněných informací o vymezení nevhodného jednání na UHK (včetně informací o možnostech jeho řešení a pomoci osobám, které se s takovým chováním setkaly) v českém a anglickém jazyce	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)
Organizace vzdělávacích a rozvojových programů	V rámci prevence genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování bude realizováno školení (či workshop/trénink) pro zaměstnance, zaměstnankyně a studující	Průběžně	Prorektor/ka pro strategii, rozvoj a digitalizaci / ombudsosoba / HR manažer/ka	Uskutečnění nejméně jednoho školení/workshopu/tréninku v rámci prevence nevhodného jednání na UHK za rok	Program na podporu strategického řízení VŠ: náklady na realizaci školení
Zhodnocení funkčnosti současného nastavení etické infrastruktury UHK	Analýza nastavení etické infrastruktury	Průběžně	Ombudsosoba	Vypracování analýzy funkčního nastavení etické infrastruktury a zpracování doporučení o nástrojích zajištění bezpečného prostředí na UHK	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)

Sledované indikátory monitorovací zprávy o genderové rovnosti na UHK (genderově segregovaná data)

Indikátory	Oblast GEP
Počet studujících dle formy a typu studia	Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
Počet absolventů a absolventek dle formy a typu studia	Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
Počet zahraničních studentů a studentek dle typu studia	Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
Počet nástupů na mateřské/otcovské a rodičovské dovolené	Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
Počet návratů a odchodů zaměstnanců a zaměstnankyň po ukončení mateřské/otcovské a rodičovské dovolené	Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
Počet pořádaných školení k oblasti genderové rovnosti	Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
Počet osob ve vedoucích pozicích (VR, AS, SR, vedení fakult a UHK)	Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
Počet osob na jednotlivých akademických pozicích	Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
Počet doktorandů a doktorandek	Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
Počet nových doktorandů a doktorandek	Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
Počet kandidátů a kandidátek na postdoktorandské pozice	Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
Počet postdoktorandů a postdoktorandek	Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
Počet vědeckých pracovníků a pracovníc	Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
Počet osob mimo akademické a vědecké pozice	Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
Počet osob ve výběrových komisích (personální výběrová řízení)	Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
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 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
Počet osob ve výběrových komisích (projektové soutěže, grantové soutěže atd.)	Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání
Počet uspořádaných akcí v rámci prevence nevhodného jednání (diskriminace, obtěžování, genderově podmíněné násilí apod.)	Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování
Počet proškolených osob v oblasti prevence a řešení nevhodného jednání	Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování
Počet podaných podnětů Etické komisi UHK souvisejících s oblastí Genderově podmíněného násilí	Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování
Počet případů řešených ombudsovou souvisejících s oblastí Genderově podmíněného násilí.	Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování