

ZODPOVĚDNÁ OSOBA ZA
AUDITORSKÝ TÝM
MgA. Bc. Eva Lukešová
Eva.lukesova@gendernora.cz



ZPRÁVA Z GENDEROVÉHO AUDITU UNIVERZITA JANA EVANGELISTY PURKYNĚ V ÚSTÍ NAD LABEM

GENDEROVÉ INFORMAČNÍ CENTRUM NORA, O.P.S.

2022

Jsem pro rovnost.

Nora

Obsah zprávy genderového auditu

| | |
|---|----|
| A. ÚVODNÍ INFORMACE..... | 3 |
| B. SHRUTÍ PRŮBĚHU GENDEROVÉHO AUDITU | 6 |
| C. KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ GENDEROVÉHO AUDITU (SOUHRN ZJIŠTĚNÍ)..... | 8 |
| D. SHRUTÍ VÝSTUPŮ GENDEROVÉHO AUDITU | 10 |
| 1. CÍLE ORGANIZACE A INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI A GENDEROVÉ DIMENZE VÝZKUMU A VÝUKY..... | 10 |
| 2. PERSONÁLNÍ POLITIKA | 20 |
| 3. MZDOVÁ POLITIKA..... | 44 |
| 4. SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA | 51 |
| 5. KULTURA ORGANIZACE A VZTAHY NA PRACOVÍŠTI..... | 66 |
| E. SHRUTÍ DOPORUČENÍ..... | 81 |
| F. PŘÍLOHY | 85 |
| Příloha 1: Charakteristiky a struktura vzorku..... | 85 |
| Příloha 2: Popis analyzovaných materiálů | 88 |
| G. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE..... | 89 |

A. ÚVODNÍ INFORMACE

Auditorský tým

Vedoucí auditorského týmu byla MgA. Bc. Eva Lukešová, ředitelka a genderová expertka Genderového informačního centra NORA (dále GIC NORA). Coby vedoucí auditorského týmu zodpovídala Eva Lukešová za kvalitní průběh realizace auditu, za komunikaci jeho průběhu auditované organizaci a také za koordinaci činnosti auditorského týmu. Realizaci genderového auditu (tedy sběr a analýzu dat a tvorbu závěrečné zprávy) na Univerzitě Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem také zajišťovali PhDr. Arnošt Svoboda, Ph.D., Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická, Mgr. Tomáš Paul a Bc. Dagmar Matulíková.

Využitá metodika

Standard genderového auditu (Úřad vlády České republiky, březen 2016)

Stručné informace o organizaci realizující genderový audit

GIC NORA existuje od roku 2004. Původním podnětem pro vznik centra bylo přání zakladatelek přiblížit genderovou problematiku širší veřejnosti a vystoupit z omezeného prostoru akademické půdy.

Začátek výraznějšího zapojení GIC NORA do projektové činnosti je spojen s r. 2012, kdy se organizace podílela na realizaci dvou projektů zaměřených na podporu rovných příležitostí a sladování profesního a osobního života a také se v mezinárodním partnerství věnovala mapování kompetencí získaných mj. neformálním a informálním vzděláváním.

Kromě spolupráce se zaměstnavatelskými subjekty zejména ve formě genderových auditů se organizace věnuje posilování různých skupin žen, ať se již jedná o samozivitelky, romské ženy, ženy bez domova či ženy v médiích. Při těchto aktivitách byl např. vydán

monotematický magazín „FEMA“ zaměřený na tematiku sólo rodičovství či o životech několika romských žen byl natočen režisérkou Zuzanou Dubovou dokument „Černé labutě“.

GIC NORA se společně s Kanceláří veřejného ochránce práv podílelo na celorepublikové osvětové kampani v tématu rovného odměňování žen a mužů. V posledním období se organizace zaměřuje na národní i mezinárodní úrovni na rozvoj genderově citlivého vzdělávání.

Stručné informace o auditované organizaci

Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem je moderní vědecké, pedagogické a kulturně vzdělávací centrum Ústeckého kraje. Nabízí rozsáhlou škálu studijních programů a oborů (65 programů a 192 oborů) zaměřujících se na nejrůznější oblasti lidské činnosti.

Vzdělává okolo 8 500 studentů a studentek a zaměstnává okolo 900 pracovníků a pracovníc.

Hrdě se hlásí k městu Ústí nad Labem a významným způsobem přispívá k rozvoji svého regionu.

Univerzitou je již od roku 1991 a za jejím názvem v současné době stojí již 8 fakult:

- Fakulta sociálně ekonomická
- Fakulta umění a designu
- Fakulta strojního inženýrství
- Fakulta zdravotnických studií
- Fakulta životního prostředí
- Filozofická fakulta
- Pedagogická fakulta
- Přírodovědecká fakulta

Poděkování

Tým GIC NORA děkuje Centru projektového servisu a Zaměstnaneckému odboru UJEP za poskytnutí dokumentů k analýze a za pomoc při empirickém šetření a v neposlední řadě všem zaměstnancům a zaměstnankyním Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem za aktivní přístup a poskytnutí cenných podkladů pro tuto zprávu.

B. SHRNU TÍ PRŮBĚHU GENDEROVÉHO AUDITU

Genderový audit na Univerzitě Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem proběhl v průběhu měsíců únor až duben 2022. Úvodní schůzka, kde byl představen průběh genderového auditu v souladu s požadavky definovanými Standardem genderového auditu Úřadu vlády ČR, se uskutečnila 21. ledna 2022 online za přítomnosti zástupců a zástupkyň jak auditované organizace, tak auditorského týmu. Základní dokumenty k obsahové analýze byly auditorskému týmu poskytnuty elektronicky v týdnu od 12. ledna 2022, další dokumenty k obsahové analýze byly zaslány elektronickou poštou na vyžádání později.

Popis využitých metod sběru a analýzy dat

Při realizaci auditu byly využity čtyři metody sběru a analýzy dat:

- Předání interních dokumentů a jiných podkladových materiálů, které byly podrobeny společně s veřejně přístupnými informacemi na webových stránkách a sociálních sítích obsahové analýze. Seznam analyzovaných materiálů je součástí Přílohy č. 2.
- Ve spolupráci se zástupci a zástupkyněmi UJEP byl připraven online dotazník v české a anglické verzi. Sběr kvantitativních dat proběhl v organizaci od 21. 2. 2022 do 13. 3. 2022.
- Cílem kvalitativní části genderového auditu bylo získat hlubší informace o klíčových tematických oblastech genderového auditu. Pro realizaci individuálních rozhovorů a skupinových diskusí byly předem vytvořeny polostrukturované scénáře.
- Celkem se uskutečnily 4 skupinové diskuse. První skupinová diskuse proběhla 22. března 2022 ve 14.00 a sestávala z 8 dotazovaných zastupujících akademické pracovníky a pracovnice ve vedoucích pozicích. Druhá skupinová diskuse se uskutečnila 23. března 2022 v 10.00 a sestávala z 8 dotazovaných zastupujících THP. Tentýž den proběhla třetí skupinová diskuse v 13.00, které se zúčastnilo celkem 10 osob (7 žen a 3 muži) z řad pečujících zaměstnanců/kyň. Čtvrtá skupinová diskuse proběhla 24. března 2022 v 10.00 za účasti 7 osob z řad nevedoucích zaměstnanců/kyň. Skupinové diskuse proběhly v prezenční

formě a při jejich realizaci byly dodržovány etické zásady a jejich účastnicím/íkům byla zaručena anonymita.

- Individuální rozhovory probíhaly jak online, tak osobně. V průběhu března a dubna 2022 proběhlo celkem 13 individuálních rozhovorů, z nichž 8 proběhlo online formou. Při realizaci individuálních rozhovorů byly rovněž dodržovány etické zásady a jejich účastnicím/íkům byla zaručena anonymita.

Výčet oblastí zahrnutých do genderového auditu

- Cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti a genderové dimenze výzkumu a výuky
- Personální politika
- Mzdová politika
- Sladování osobního a pracovního života
- Kultura organizace a vztahy na pracovišti

C. KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ GENDEROVÉHO AUDITU (SOUHRN ZJIŠTĚNÍ)

V této části zprávy uvádíme klíčová zjištění, která nejlépe charakterizují auditovanou instituci, tedy Univerzitu Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem.

- UJEP začíná s tématem genderové rovnosti pracovat, zatím však nedochází k systematické práci v implementaci možných opatření. Důležité je však zmínit, že genderová rovnost je již nyní jedním z bodů strategického záměru UJEP. Připravovaný genderový akční plán rovnosti je součástí aktivit spojených s udržením ocenění HR Award. Mnohá témata spjatá s genderovou rovností či diverzitou jsou na UJEP otevírána již v souvislosti s HR Award aktivitami.
- Pokud se týče zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, je nutné ocenit, že se k nim UJEP vztahuje hned v několika svých zásadních dokumentech – ve Strategickém záměru Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem na období od roku 2021, v Etickém kodexu a Výroční zprávě UJEP 2020.
- Ve spojitosti s tématem genderové dimenze v oblasti výzkumu lze konstatovat, že UJEP zatím dostatečně nevyužívá potenciál, který témata spjatá s genderovou rovností či genderovou dimenzí ve výzkumu vytvářejí.
- UJEP je zaměstnavatelskou organizací, která k roku 2020 zaměstnávala v průměrném přepočteném počtu 943 osob, z toho 494 žen. Co se týče akademických pracovníků/ic UJEP zaměstnává 439 osob a z toho 162 žen. Ostatních zaměstnanců/kyň je 410, z toho 286 žen. Vedoucích pozic je na UJEP celkem 487, 128 z nich zastávají ženy. Struktura zaměstnaných podle pracovní pozice je nicméně charakterizována úbytkem žen směrem vzhůru v organizační hierarchii univerzity. Co se týče akademických pozic, dochází k významnému úbytku žen (poměrově k mužské populaci) v rámci akademických stupňů od odborné asistentky výše (docentky a profesorky). Naopak na pozici asistentů/asistentek je vzhledem k celkové populaci více žen.
- Co se týče podpory sladování pracovního a osobního života zaměstnanců/kyň, lze konstatovat, že zatím neexistuje jejich formální podpora. Univerzita však nabízí některé z flexibilních forem organizace práce.

- Některé personální procesy si nepochybně zaslouží výraznou pozornost, a to např. hodnocení akademických i neakademických pracovníků/ic či adaptační proces nově příchozích zaměstnanců/kyň.
- Prostor pro zlepšení se nachází rovněž v oblasti prevence a řešení případů negativního pracovního jednání mezi zaměstnanci/kyněmi. Případy šikany a sexuálního obtěžování byly výrazným tématem auditního šetření. V tuto chvíli neexistuje formální vymezení sexuálního obtěžování a postupu při jeho řešení.
- V neposlední řadě je nezbytné věnovat pozornost nastavení politiky konsenzuálních vztahů mezi vyučujícími a studujícími.

D. SHRNUÍ VÝSTUPŮ GENDEROVÉHO AUDITU

1. CÍLE ORGANIZACE A INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI A GENDEROVÉ DIMENZE VÝZKUMU A VÝUKY

INSTITUCIONÁLNÍ ANALÝZA

Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem (dále UJEP) naplňuje roli nejvýznamnější a nezastupitelné vědecko-výzkumné, umělecké a vzdělávací instituce Ústeckého kraje a roli významného aktéra a partnera v sociálně ekonomických vztazích na regionální, národní a mezinárodní úrovni. UJEP se ve své vizi na období od roku 2021 s platností do roku 2030 zavazuje k tomu, že „... bude ve všech svých uskutečňovaných činnostech dbát na maximální možnou míru kvality a odpovědnosti, bude aplikovat a rozvíjet IT technologie a informační systémy pro podporu vzdělávací a tvůrčí činnosti, bude reflektovat nové potřeby a výzvy společnosti, trhu práce a technologického rozvoje. Při dosahování stanovených strategických cílů rozvoje bude současně ctít své společenské poslání – být aktivní nositelkou a šířitelkou vzdělanosti, morálních a společenských hodnot.“¹ V rámci této vize má UJEP vytyčených 8 hlavních cílů, z nichž lze jeden označit za cíl s významným potenciálem vnést do strategie genderová témata.

Tímto cílem je „Posilování strategického řízení a efektivní využívání kapacit v oblasti výzkumu a vývoje na vysokých školách“². Přestože počty pracovníků a pracovníc ve výzkumu a vývoji zaznamenaly v České republice od roku 2000 do roku 2019 výrazný nárůst, podíl žen-pracovnic ve výzkumu a vývoji zůstává nadále nízký a v čase se dále snižuje³. V tomto kontextu je možné vnímat jako strategické a efektivní zapojit více žen, tj. hledat způsoby, jak angažovat ženy výzkumnice. **Důvodem je snaha předejít riziku, které přináší věda bez žen, a to opomíjení určitých témat a perspektiv,** které jsou významné právě pro životy žen, nebo přinášejí řešení, která mohou mít, třebaže nechtěně, negativní dopad na ženy.

¹ Strategický záměr Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem na období od roku 2021.

² Strategický záměr Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem na období od roku 2021.

³ Ženy a muži v datech 2020. ČSÚ.

Potenciál genderové perspektivy, který by napomohl ke strategickému a efektivnímu využívání kapacit v oblasti výzkumu a vývoje, je však prozatím v cílech UJEP nevyužit či nerozpracován.

Pro druhý rok platnosti výše zmíněného strategického záměru disponuje UJEP „Plánem realizace Strategického záměru Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem na období od roku 2021 pro rok 2022“. Tento strategický dokument se již explicitně vyjadřuje k genderové problematice, a to v bodě 5.6.: *„V souvislosti s udržením ocenění HR Award jako jednoho z pilířů vnitřního systému zajišťování kvality pokračovat v naplňování aktivit akčního plánu na období 2021-2023. Podporovat kulturní a institucionální změny zaměřené na zvyšování genderové rovnosti na UJEP. Řešit genderovou rovnost a začlenit genderové dimenze do výzkumu.“*⁴

Mezi základní poslání univerzity mimo jiné patří také podpora rozvoje internacionálního prostředí.⁵ Současná situace v oblasti internacionalizace na univerzitě není zcela optimální. Na tento fakt upozornily závěrečné zprávy hodnotících komisí a zpravodajů v rámci hodnocení žádosti o institucionální akreditaci UJEP pro sedm oblastí vzdělávání. Dalším potvrzením tohoto faktu je analýza vývoje mobility (výjezdů a příjezdů studentů/ek a zaměstnanců/kyň) s klesající tendencí v posledních čtyřech až pěti letech. Na základě těchto faktů a dalších analýz byl vypracován dokument „Strategická opatření pro posílení internacionalizace na Univerzitě J. E. Purkyně v Ústí nad Labem“.⁶ Dokument neobsahuje genderovou perspektivu, která by v tomto případě mohla reflektovat téma zahraničních výjezdů rodičů-studentů/ek či zaměstnanců/kyň. Dokument dále navrhuje jako možné opatření *„Zavedení povinného předmětu ‚internacionalizace“*. V této souvislosti je možné zvážit zavedení předmětu, který by reflektoval kulturní diverzitu, jakožto téma, které s internacionalizací souvisí a je třeba se mu věnovat. **Neošetřená kulturní diverzita může být zdrojem xenofobie, sexismu, rasismu či homofobie.**

⁴ Plán realizace Strategického záměru Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem na období od roku 2021 pro rok 2022.

⁵ Statut UJEP.

⁶ Strategická opatření pro posílení internacionalizace na Univerzitě J. E. Purkyně v Ústí nad Labem.

Dalším strategickým dokumentem UJEP je Etický kodex Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, který slouží zájmům celé její akademické obce s ohledem na rozmanitost a individualitu jednotlivých jejích členů/ek a zároveň nezávisle na jejich postavení, jakož i ostatním zaměstnancům a zaměstnankyním univerzity. Tento kodex se explicitně vyjadřuje k genderové problematice, a to následovně: „Člen akademické obce, jakož i ostatní zaměstnanec univerzity nikoho neupřednostňuje ani neznevýhodňuje na základě rasy, ideologie, náboženství, národní příslušnosti, věku, pohlaví, sexuální orientace nebo fyzického handicapu.”⁷ K posuzování podnětů ve věci dodržování tohoto etického kodexu se ustavuje Etická komise Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem (dále jen „Etická komise UJEP“). Podrobnosti o ustavení Etické komise UJEP upravuje v souladu s organizačním řádem univerzity Jednací řád Etické komise UJEP. Tento řád dále upravuje podrobnosti o přijímání podnětů a pravidla jednání Etické komise UJEP.

Funkční období Etické komise UJEP je tříleté. „Při jejím ustanovování dbá rektor na kontinuitu její činnosti a genderovou heterogenitu.”⁸ Tento bod směrnice oceňujeme. Složení Etické komise je zveřejněno na webové stránce Etická komise - UJEP⁹ a tvoří ji žena-předsedkyně a členstvo složené z jedné ženy a tří mužů. Celkově tedy jde o genderově vyváženou Etickou komisi.

Tabulka 1.1 Složení Etické komise UJEP

| | předseda/předsedkyně | členstvo |
|------|----------------------|----------|
| ženy | 1 | 1 |
| muži | 0 | 3 |

Z jednání Etické komise UJEP se pořizuje zápis, který obsahuje zejména usnesení o výsledku projednání podnětu. Zápis se zasílá rektorovi/ce a v listinné podobě je evidován na sekretariátu rektora/ky. Usnesení Etické komise UJEP se zasílá předkladateli/ce a zúčastněným osobám. Usnesení s výjimkou důvěrných informací a při zachování

⁷ Etický kodex Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem.

⁸ Směrnice rektora č. 4/2018. Jednací řád Etické komise Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem.

⁹ Etická komise - UJEP. Dostupné z: <https://www.ujep.cz/cs/eticka-komise>

příslušných ustanovení zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, v platném znění, se též zveřejňuje ve veřejné části internetových stránek UJEP na stránkách Etické komise UJEP.¹⁰ **Praxe ukazuje, že samotné zveřejňování případů řešených formální cestou je vhodnou prevencí sexuálního obtěžování a šikany.** Tímto způsobem vzniká důvěra obtěžovaných osob k instituci a její schopnosti případy řešit. Záznam by měl obsahovat specifikaci pohlaví/genderu, postavení zúčastněných a typ chování, o jaké se v jednotlivých případech jednalo (mobbing, bossing, sexuální obtěžování atd.). Zároveň je však nutné zachovat anonymitu obou stran.

V současnosti musí „(u)snesení obsahovat konstatování, zda došlo či nedošlo k porušení zásad Etického kodexu, a zdůvodnění tohoto výroku. V případě, kdy je konstatováno porušení zásad Etického kodexu, musí být též v usnesení zhodnocena závažnost tohoto porušení.”¹¹ Dále je Etická komise UJEP povinna vydat usnesení bez zbytečného odkladu.¹²

Příkazy či směrnice děkana dále upravují etiku na jednotlivých fakultách, a to více či méně s odkazem na lidská práva a rovnost.

- **Fakulta sociálně ekonomická:** Etická komise FSE dbá na dodržování etiky v rámci tvůrčí činnosti (výzkum, publikace).
- **Fakulta strojího inženýrství:** Směrnice děkana č. 1/2021 Etika vědecké, výzkumné a tvůrčí činnosti na FSI UJEP uvádí: „ ...v rámci platných předpisů respektuje rovná práva členů akademického společenství fakulty v přístupu k informacím, vzdělání a zaměstnání a dbá na odstraňování bariér vedoucích k diskriminaci.”¹³
- **Fakulta umění a designu:** nedisponuje vlastní etickou komisí.
- **Fakulta zdravotnických studií:** Směrnice děkana FZS UJEP v Ústí nad Labem č. 6/2021 Etická komise uvádí, že „(j)e nezávislou komisí FZS UJEP, jejíž činnost slouží k posuzování vědeckých a výzkumných projektů, grantů akademických

¹⁰ Směrnice rektora č. 4/2018. Jednací řád Etické komise Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem

¹¹ Směrnice rektora č. 4/2018. Jednací řád Etické komise Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem

¹² Tamtéž.

¹³ Směrnice děkana č. 1/2021 Etika vědecké, výzkumné a tvůrčí činnosti na FSI UJEP.

pracovníků a studentů, závěrečných prací studentů a posouzení aktivit spojených s činností laboratoří fakulty.”¹⁴ Etická komise zohledňuje mimo jiné práva a povinnosti obsažené v Listině základních práv a svobod.

- **Fakulta životního prostředí:** Etika vědecké a výzkumné činnosti na FŽP UJEP a Příkaz děkana č. 5/2020 Etická komise FŽP uvádí, že “(e)tická komise Fakulty životního prostředí UJEP v Ústí nad Labem vychází z Etického kodexu UJEP, Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Evropského kodexu chování pro vědeckou integritu a v jejich rámci se řídí sjednocujícími doporučeními a závaznými stanovisky Etické komise UJEP.”¹⁵
- **Filozofická fakulta:** Směrnice FF UJEP v Ústí nad Labem č. 47/2020. Etika vědecké a výzkumné činnosti na FF UJEP uvádí, že (e)Etika vědecké a výzkumné činnosti na FF UJEP musí zachovávat zásady, vycházející také z mezinárodních etických norem a předpisů, zejména Všeobecné deklarace lidských práv přijaté 10. 12. 1948 Valným shromážděním OSN.”¹⁶
- **Pedagogická fakulta:** Příkaz děkana PF UJEP Ústí n. L. č. 8/2019 etika vědecké a výzkumné práce na PF UJEP uvádí, že „(e)tika vědecké a výzkumné činnosti na PF UJEP vychází ze zásad Všeobecné deklarace lidských práv přijaté 10. 12. 1948 Valným shromážděním OSN,”¹⁷
- **Přírodovědecká fakulta:** Směrnice děkana PŘF UJEP Ústí n. L. č. 2/2016. Etika vědecké a výzkumné činnosti v PŘF UJEP uvádí, že “(e)tika vědecké a výzkumné činnosti na PŘF UJEP musí zachovávat zásady, vycházející také z mezinárodních etických norem, zejména: Všeobecné deklarace lidských práv přijaté 10. 12. 1948 Valným shromážděním OSN, ...”¹⁸

UJEP průběžně implementuje principy zakotvené v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a v Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků v rámci strategie

¹⁴ Směrnice děkana FZS UJEP v Ústí nad Labem č. 6/2021 Etická komise.

¹⁵ Příkaz děkana č. 5/2020 Etická komise FŽP.

¹⁶ Směrnice FF UJEP v Ústí nad Labem č. 47/2020. Etika vědecké a výzkumné činnosti na FF UJEP.

¹⁷ Příkaz děkana PF UJEP Ústí n. L. č. 8/2019 etika vědecké a výzkumné práce na PF UJEP.

¹⁸ Směrnice děkana PŘF UJEP Ústí n. L. č. 2/2016. Etika vědecké a výzkumné činnosti v PŘF UJEP.

řízení lidských zdrojů ve výzkumu (HRS4R). K těmto principům přistoupila v roce 2017, přičemž v roce 2019 získala ocenění HR Excellence in Research Award (HR Award).¹⁹

V interních dokumentech a předpisech je převážně používáno tzv. generické maskulinum, tedy zástupné označení mužského rodu současně pro muže i ženy (např. pracovník). V případě interních formálních dokumentů se jedná s největší pravděpodobností o důsledek odvozování formulací a označení osob z nadřazených zákonných norem (např. zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách), kde se běžně užívání generického maskulina vyskytuje. Obecně vzato však vyžaduje tato praxe adekvátní míru pozornosti, a to vzhledem k prokázaným zjištěním²⁰, že používání generického maskulina ženy zneviditelňuje. Naproti tomu genderově vyvážená formulace²¹ působí opačně a funguje také adresně lépe.²²

Podíl mužů a žen podílejících se na výuce

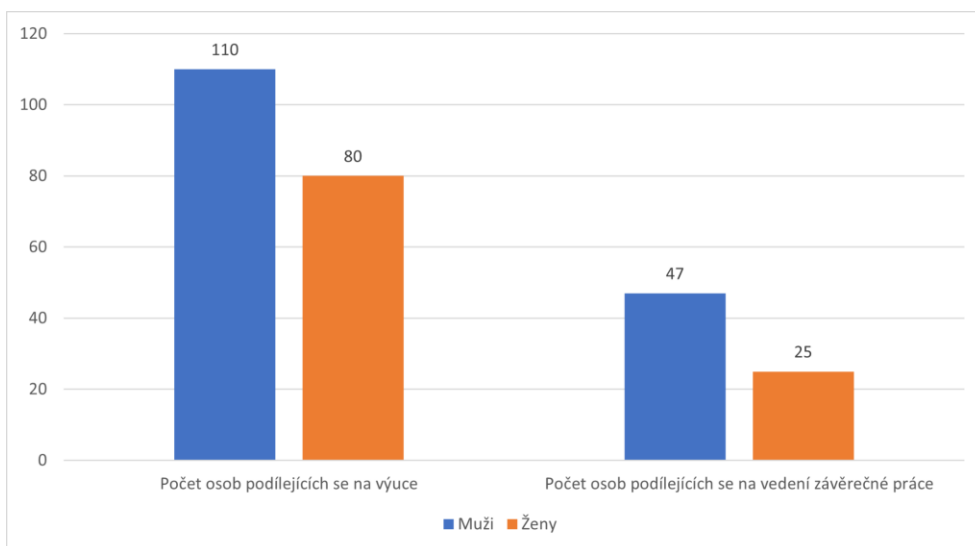
Graf 1.1 Počty fyzických osob podílejících se na výuce na UJEP k roku 2020

¹⁹ Výroční zpráva o činnosti Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem za rok 2020.

²⁰ VALDROVÁ, Jana. *Reprezentace ženství z perspektivy lingvistiky genderových a sexuálních identit*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2018.

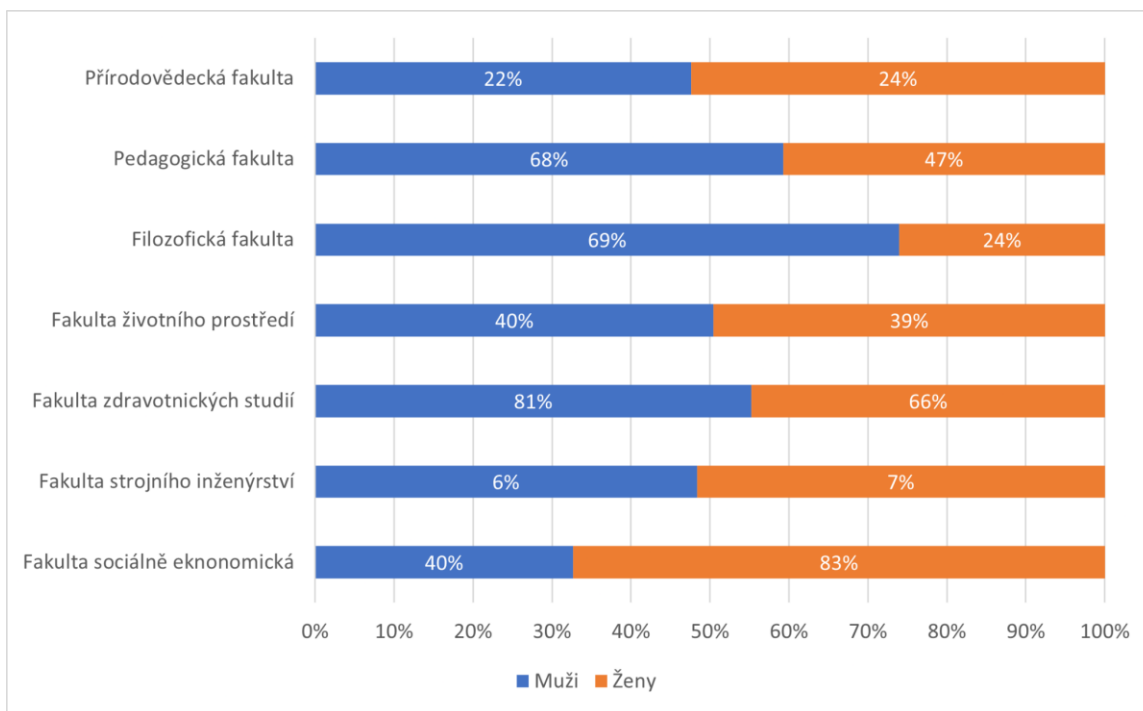
²¹ Tzn. pracovník a pracovnice nebo pracovník/ice.

²² Kritika používání generického maskulina vychází ze zjištění, že jeho generická schopnost, tj. schopnost zastupovat muže a ženy, nefunguje tak spolehlivě, jak se očekávalo. Zviditelnění žen v jazyce lze docílit pouze vyváženějším vyjadřováním. Pro dlouhý text, jako je příručka, lze pro začátek doporučit strategii používání obou rodových tvarů (př. zaměstnanec a zaměstnankyně), není však třeba používat oba tvary vždy, ale jen průběžně, tak aby nedocházelo zcela k absenci žen.



Graf 1.1 ilustruje počty zaměstnanců a zaměstnankyň, které se podílejí na pedagogické činnosti výukou či vedením závěrečné práce. 110 mužů a 80 žen se podílí na výuce a 47 mužů a 25 žen se věnuje vedení závěrečných prací. Vzhledem k rozdílu počtu mužů a žen na akademických a vědeckých pozicích na UJEP je rozdíl mužů a žen věnujících se zmíněné pedagogické činnosti mizivý (poměrově je zaměstnankyň, které se věnují pedagogické činnosti, o 3 % více než zaměstnanců-mužů věnujících se pedagogické činnosti).

Graf 1.2 Srovnání procentuálního zastoupení mužů a žen podílejících se na pedagogické činnosti vůči počtu fyzických osob na akademických a vědeckých pozicích na jednotlivých fakultách UJEP, 2020



Graf 1.2 ilustruje procentuální zastoupení mužů a žen podílejících se na pedagogické činnosti (do té je zde započítávána účast na výuce a vedení závěrečných prací) vůči počtu fyzických osob na akademických a vědeckých pozicích. Data ilustrovaná v grafu tak berou v potaz fakt, že na každé fakultě jsou rozdílné počty mužů a žen. Na Fakultě strojního inženýrství, Fakultě zdravotních studií, Fakultě životního prostředí, Pedagogické a Přírodovědecké fakultě nejsou rozdíly v pedagogické činnosti mužů a žen, s přihlédnutím na jejich rozdílné absolutní zastoupení, nijak výrazné. Větší rozdíly lze pozorovat na Filozofické fakultě, na které se této činnosti věnují více muži, a na Fakultě sociálně ekonomické, kde je tomu naopak.

KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ

Obecně v kvalitativní části šetření dominovalo přesvědčení, že na UJEP nedochází k diskriminaci zaměstnanců/kyň na základě pohlaví či genderu a **prostředí je otevřené a tolerantní**.

„Zacházení se ženami je v pořádku. Nemám horší postavení nebo pracovní podmínky. Genderový problém nevidím.“

„Mám pocit, alespoň z mého dojmu a mých informací, že ani téma sexuální orientace není na UJEP tabu a že lidé nemusejí mít strach se ke své sexuální orientaci přiznat, aniž by byly terčem nějakých pomluv, posměchu apod. A na to jsem celkem hrdá, že univerzita v tomhle ohledu lidi nějak zvláště nehodnotí.“

Zároveň však bylo uváděno, že **politika genderové rovnosti není zatím univerzitním tématem**. A pokud se v nějakém kontextu řeší, pak to má být, podle vyjádření v šetření, v rámci aktivit spojených s HR Award. Efektivita kroků podnikaných v rámci HR Award však byla zpochybněna.

„Jsme držitelé HR Award. Nemám ten pocit, že by se s tím nějak pracovalo. Moc se to nekomunikuje. Pracovní skupina k genderu tady není.“

„Jsou tady výjimky – na Fakultě sociálně ekonomické UJEP mají jako jediní genderový audit. Jsou tady strašný stereotypy. Co byste ještě chtěly, vy ženský!“

„Firemní kultura, celé to sociální bezpečí i genderová témata, to se tady nekomunikuje, neřeší.“

V kvalitativní části šetření zazněl názor, že **na UJEP chybí základní povědomí o tom, co téma genderové rovnosti představuje** nebo jak toto téma vhodně komunikovat, aby nedocházelo k objektifikaci žen.

„Vedení říká, co to je gender – já tomu nerozumím. To jsou kvóty nebo že je 28 pohlaví?“

„Na univerzitě je téma ženy ve vědě sice prezentováno pozitivně, ale na nějakém plakátku představovali ženy vědkyně „Naše ženy“. Nevím, kam přesně to šlo.“

Ve spojitosti s tématem genderové dimenze v oblasti výzkumu lze konstatovat, že UJEP **zatím dostatečně nevyužívá potenciál, který témata spjatá s genderovou rovností či genderovou dimenzí ve výzkumu vytvářejí**.

„Neuchopili jsme to zatím výzkumně z toho konce.“

„Rozhodně s tím nepracujeme.“

„Když zkoumáme výkonnost ve sportu, otázka genderu tam je ve smyslu menstruačního cyklu. Respektive tam vnímáme ta pohlaví z hlediska subjektu zkoumání.“

DOPORUČENÍ

- Na úrovni UJEP definovat vize a cíle v oblasti genderové rovnosti.
- Připravit akční plán genderové rovnosti na UJEP a stanovit odpovědnost pro konkrétní osoby za plnění jednotlivých opatření.
- Na UJEP vytvořit pracovní skupinu, která se bude věnovat tematice genderové rovnosti včetně monitoringu naplňování akčního plánu.
- Pověřit konkrétní osobu, která bude na UJEP primárně odpovědná za naplňování agendy genderové rovnosti.
- Na UJEP realizovat pravidelně genderový reaudit.
- Věnovat pozornost systematickému používání genderově citlivého jazyka v interních dokumentech UJEP i při prezentaci instituce vůči veřejnosti.
- Zvýšit informovanost o genderové problematice a dopadech genderové nerovnosti.
- Pravidelně školit v tématu různých kulturních vzorců a interkulturality zaměstnance a zaměstnankyně UJEP.
- Školit relevantní zaměstnance/kyně na téma „Genderová dimenze ve výzkumných tématech“ za spolupráce s Národním kontaktním centrem - gender a věda.
- Zapojit se do činnosti Komunity pro změnu (pod dřívějším názvem Pracovní skupina pro změnu), kterou od r. 2015 organizuje Národní kontaktní centrum – gender a věda.
- Zahrnout do povinných náležitostí usnesení Etické komise UJEP bod, který v případě potřeby vybízí komisi k formulaci preventivního opatření v souvislosti s přestupkem. Např. proškolení zaměstnaných osob v určitém tématu.

2. PERSONÁLNÍ POLITIKA

INSTITUCIONÁLNÍ ANALÝZA

V roce 2020 byl stěžejním strategickým dokumentem UJEP v oblasti HRS4R Akční plán UJEP 2019–2020. V rámci jeho plnění byl připravován nový Řád výběrového řízení UJEP a na něj navazující Metodika implementující do postupů při náboru a výběru vědeckých, výzkumných a vývojových pracovníků a pracovníc na UJEP principy Charty a Kodexu a zásady politiky OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment).²³

Postup při obsazování pracovních a funkčních míst stanovuje Řád výběrového řízení Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem ze dne 22. dubna 2021. Za přípravu, administraci a transparentní nastavení všech výběrových řízení odpovídá Zaměstnanecský odbor UJEP. Sjednocený postup při obsazování pracovních míst a stanovení pravidel zajišťujících výběr uchazečů a uchazeček je sepsán v Metodickém pokynu prorektora pro rozvoj a kvalitu č. 1/2021, v Metodice k řádu výběrových řízení pro obsazování míst akademických, výzkumných a vývojových pracovníků, vedoucích zaměstnanců a dalších pracovních míst na UJEP.²⁴

Pro akademické pracovníky a pracovníce příslušné fakulty vyhlašuje výběrové řízení děkan/ka. Vyhlašující jmenuje komisi pro výběrové řízení a zpravidla je předsedou/kyní této komise. Komise pro výběrové řízení má včetně předsedy/kyně nejméně 3 členy/ky.²⁵ *Metodika k řádu výběrových řízení pro obsazování míst akademických, výzkumných a vývojových pracovníků, vedoucích zaměstnanců a dalších pracovních míst na UJEP se ke složení komise vyjadřuje následovně: „Měla by odrážet vyvážený poměr mužů a žen, v případě možnosti zahrnout odborníky z různých odvětví a oborů, z akademického prostředí i*

²³ Výroční zpráva o činnosti Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem za rok 2020.

²⁴ Metodický pokyn prorektora pro rozvoj a kvalitu č. 1/2021, Metodika k řádu výběrových řízení pro obsazování míst akademických, výzkumných a vývojových pracovníků, vedoucích zaměstnanců a dalších pracovních míst na UJEP.

²⁵ Řád výběrového řízení Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem ze dne 22. dubna 2021.

aplikační sféry, a to i z jiných zemí."²⁶ Problematickým momentem procesu výběrového řízení však může být složení výběrové komise, neboť není důsledně vyžadováno genderově vyvážené složení. **Vyvážené zastoupení komise je vyžadováno jen na úrovni "doporučení".**

Ke jmenování komise slouží vzor Jmenování výběrové komise, jenž je součástí výše zmíněného metodického pokynu²⁷. Tento vzor obsahuje názvy rolí v rámci komise „Předseda, Členové, Externí členové, Tajemnice“. Z genderové perspektivy se jedná o významný moment, v rámci kterého je možné vložit podstatné jméno v obou rodech, tedy jak v ženském, tak mužském rodě. **V případě zachování současného znění je podporováno stereotypní vnímání profesí**, v rámci kterého zastává roli *tajemníka/ice* žena a roli *předsedy/kyně* muž.

Po zhodnocení uchazečů a uchazeček se každý člen komise na hodnotícím archu vyjádří k závěrečnému pořadí uchazečů/ek, k tomu je připraven vzor *hlasovacího lístku*²⁸. **Tento vzor obsahuje genderově vyvážené formulace podstatných jmen včetně obsazované pozice.** Tuto skutečnost hodnotíme velmi pozitivně.

Výběrové řízení je zveřejňováno:

- na úřední desce UJEP, úřední desce příslušné součásti UJEP, případně na jiném veřejně přístupném místě uvedeném v organizačních předpisech součásti, kde lze vhodným způsobem zveřejňovat informace v listinné podobě;
- ve veřejné části webových stránek UJEP nebo příslušné součásti;
- v hromadném sdělovacím prostředku s mezinárodní působností (např. na vědeckých webových portálech, na EURAXESSu).²⁹

²⁶ Metodický pokyn prorektora pro rozvoj a kvalitu č. 1/2021, Metodika k řádu výběrových řízení pro obsazování míst akademických, výzkumných a vývojových pracovníků, vedoucích zaměstnanců a dalších pracovních míst na UJEP.

²⁷ Příloha č. 3 vzor Jmenování výběrové komise.

²⁸ Příloha č. 5 Hlasovací lístek

²⁹ Metodický pokyn prorektora pro rozvoj a kvalitu č. 1/2021, Metodika k řádu výběrových řízení pro obsazování míst akademických, výzkumných a vývojových pracovníků, vedoucích zaměstnanců a dalších pracovních míst na UJEP.

V rámci inzerce volných pozic na webových stránkách UJEP v sekci Kariéra UJEP³⁰ je používáno spíše generické maskulinum³¹ pro označení názvů profesí. Ve zmíněné sekci se nachází 16 inzerátů, názvy profesí jsou inzerovány ve 12 případech generickým maskulinem, ve 3 případech oběma rody, v 1 neutrálním výrazem. Podle *Výzkumu veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzeraci*³² je generické maskulinum v českém jazyce obecně užíváno (a to běžně i v právních předpisech), proto nelze dojít k závěru, že by použití pouze mužského rodu v pracovní inzeraci představovalo diskriminaci. Nicméně z lingvistických výzkumů vyplývá, že genderově vyvážená formulace funguje adresně lépe než použití generického maskulina. Jak vyplývá z výše uvedeného, **je vhodné zaměřit se na důsledné používání genderově vyvážených formulací v inzeraci.**

Na základě dostupné dokumentace **pozitivně hodnotíme transparentnost a komplexní nastavení systému výběrových řízení.** Prostor pro zlepšení shledáváme v řádném zajištění genderově vyvážené komise pro výběrové řízení. Pro ověření této skutečnosti mohou posloužit data ze zápisů z výběrových řízení, konkrétně **doporučujeme sbírat genderově segregovaná data o členstvu Komise pro výběrová řízení.**

Univerzita se řídí směrnicí rektora č. 5/2020 Kariérní řád Univerzity J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, která upravuje předpoklady, požadavky a podmínky pro profesní růst a kvalifikační postup akademických pracovníků UJEP a jeho podpory ze strany UJEP jako zaměstnavatele.

Směrnice komplexně reflektuje možné překážky při kariérním růstu akademických pracovníků a pracovníc, a to v různých životních okamžicích.

Z doložených dokumentů lze konstatovat, že **systém kariérního postupu pro akademické pracovníky a pracovnice je kvalitně zpracován, a to zejména ve vnitřních předpisech jednotlivých fakult** (s výjimkou Filozofické fakulty, která podobným dokumentem nedisponuje), **avšak bez výjimky jsou zcela vynechaní THP.**

³⁰ Kariéra UJEP. Dostupné z: <https://www.ujep.cz/cs/cat/volne-pozice>

³¹ Tzn. zástupné označení mužského rodu pro referování o mužích i ženách (např. pracovník)

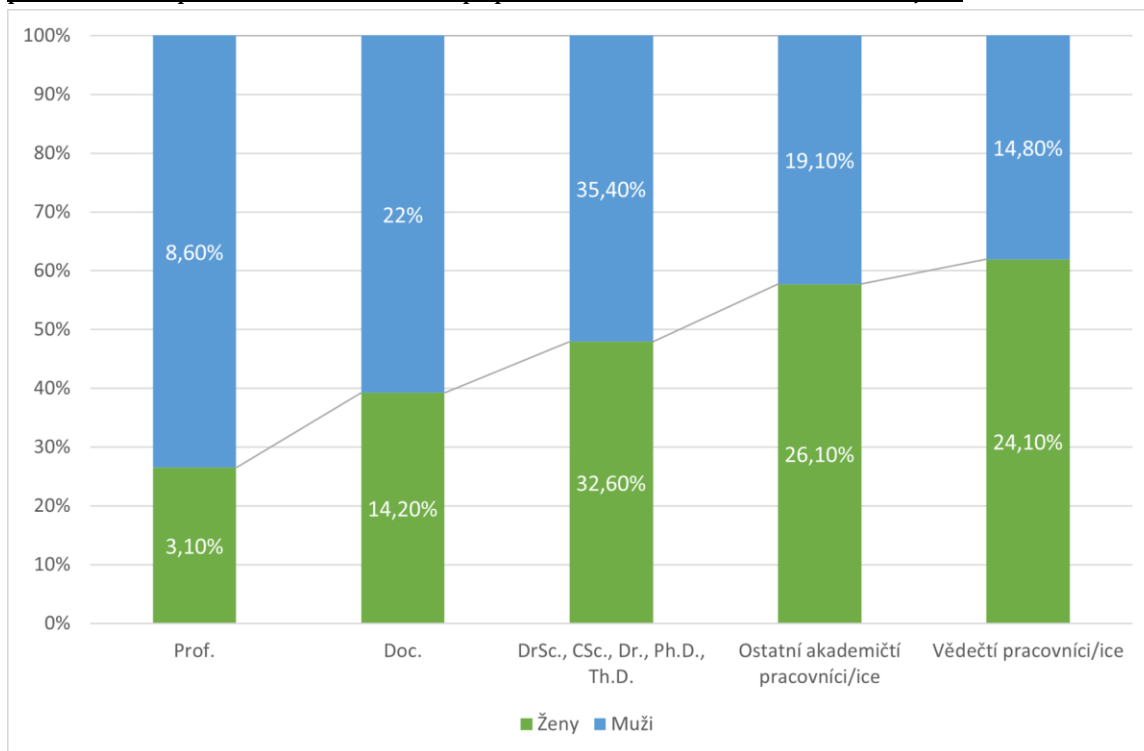
³² Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzeraci. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf

Hodnocení se provádí prostřednictvím dotazníku „Systém hodnocení akademických pracovníků UJEP (HAP)“, RUV a RIV.

STRATIFIKACE ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNANKYŇ NA UJEP

Zastoupení mužů a žen na akademických a vědeckých pozicích

Graf 2.1 Poměrové porovnání procentuálního zastoupení akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc, zvláště mezi populací mužů a žen, k roku 2020, UJEP.



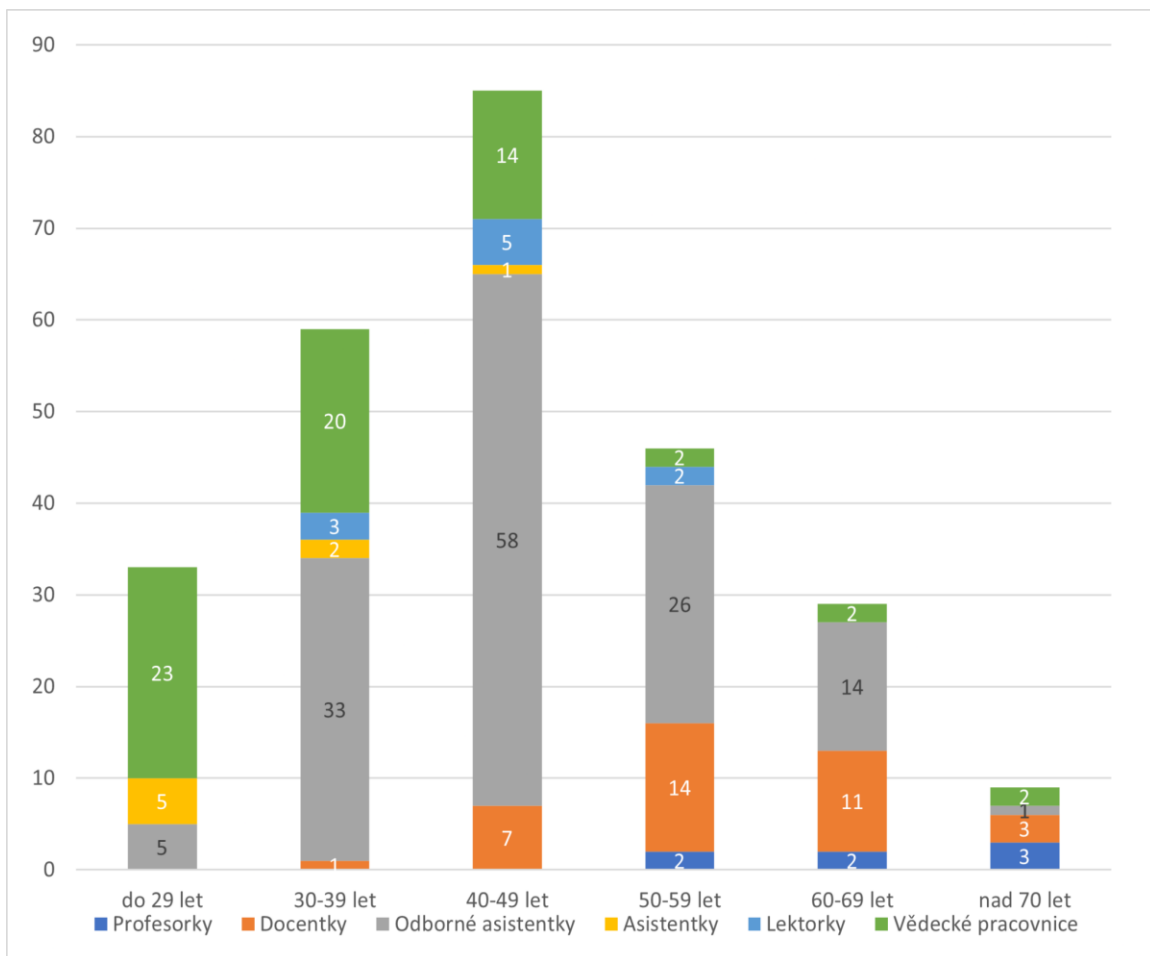
Na Univerzitě Jana Evangelisty Purkyně je celkem 679 akademických a vědeckých pracovníků, z toho je 261 žen (tedy 38,4 %). Předložený graf 2.1 ilustruje procentuální zastoupení žen a mužů v jednotlivých akademických a také vědeckých pozicích. Graf tedy nebere v potaz již zmíněný rozdíl v absolutním počtu mužů a žen na UJEP, ale pouze poměrový rozdíl. Pokud vezmeme například první kategorii profesorů a profesorek (Prof.), graf uvádí, že 8,6 % z mužů akademiků a vědeckých pracovníků je na této pozici, oproti 3,1 % z žen. Na grafu lze sledovat, že je na UJEP vertikální segregace na základě výše pozice. Pokud budeme předpokládat určitý kariérní postup u akademických pracovníků/ic, docentů/ek a profesorů/ek (vědecké pracovníky nelze do tohoto kariérního postupu jednoduše zařadit), je zde znatelný trend, že čím vyšší pozice, tím menší procento z žen na UJEP zastává tuto pozici. Na grafu 2.1 lze tedy sledovat určitá míra vertikální segregace na

základě výše pozice – tento vztah se pokusíme vysvětlit i na dalších proměnných, jakými je věk, vedoucí pozice či věková struktura.

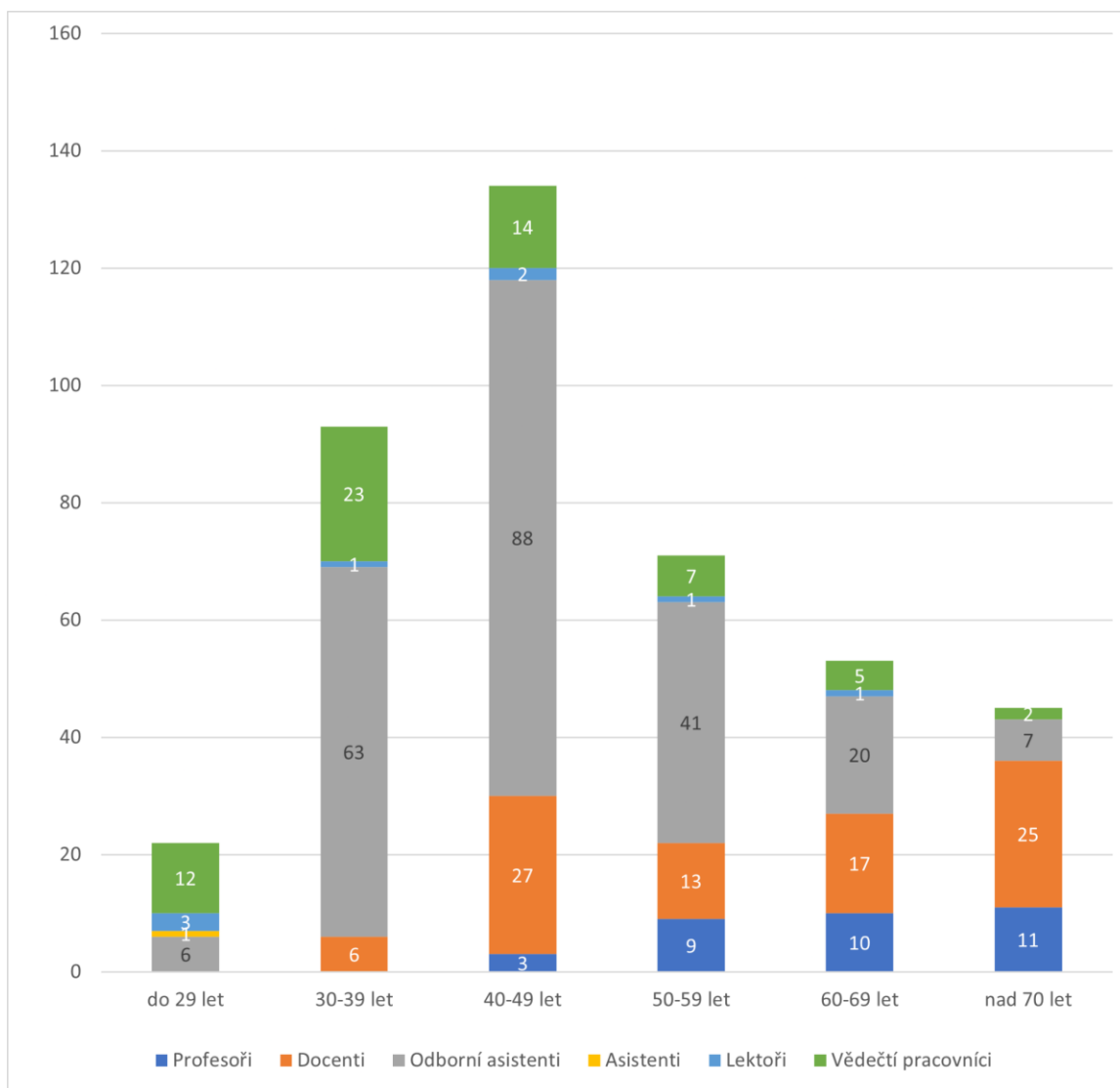
Věková stratifikace akademických a vědeckých zaměstnanců/kyň

Následující grafy 2.2 a 2.3 se věnují věkové struktuře mužů a žen napříč vědeckými a akademickými pozicemi na UJEP.

Graf 2.2 Věková struktura akademických a vědeckých pracovníků k roku 2020 (pouze ženy)



Graf 2.3 Věková struktura akademických a vědeckých pracovníků k roku 2020 (pouze muži)



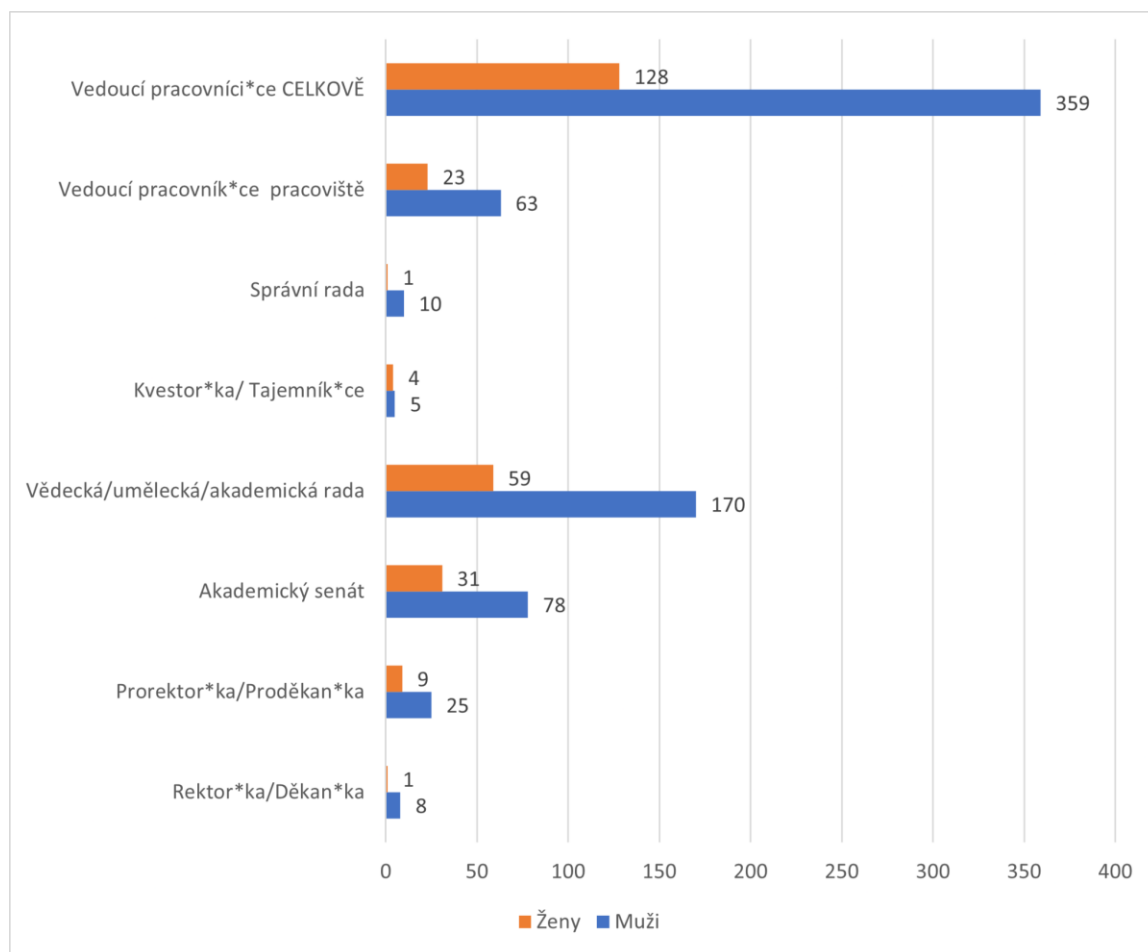
Grafy 2.2 a 2.3 věnující se věkové struktuře vědeckých a akademických pozic na UJEP dokreslují první graf 2.1, který ilustruje nerovnoměrné rozložení mužů a žen napříč pozicemi. Ženy zastávají poměrově více pozic v rámci nejmladších kategorií až do 39 let. Výrazný rozdíl je také v nejstarší kategorii nad 70 let, ve které poměrově převažují muži. Na pozicích profesorů a profesorek lze předpokládat pro ženy pomalejší kariérní růst (ohledně kariérního postupu odborný asistent/ka → docent/ka → profesor/ka), protože muži tyto pozice zastávají již v rámci skupiny 40-49 let (tři profesoři), u žen je to až v další skupině 50-59 let. Grafy lze ilustrovat také rozdílné kariérní cesty, které jsou muži a ženami

vybírány, co se týká akademických a vědeckých pracovníků. Mezi ženami je zde výrazně více vědeckých pracovnic v nejmladších dvou kategoriích až do 39 let.

Menší poměrové zastoupení žen na pozicích docent/ka a profesor/ka (viz graf 2.1) lze také propojit s daty o nově jmenovaných docentech a profesorech k roku 2020, kdy byli jmenováni dva noví profesori a šest nových docentů mužů a žádná žena. Uvedené informace ke grafům 2.1 až 2.3 poukazují určité rozdílnosti ve stratifikaci mužů a žen napříč věkovými skupinami i pozicemi. Je však třeba brát v potaz fakt, že se jedná pouze o data z roku 2020 a nelze z nich vyčíst dlouhodobější trendy (například co se týká přesnějších genderových specifik kariérního růstu).

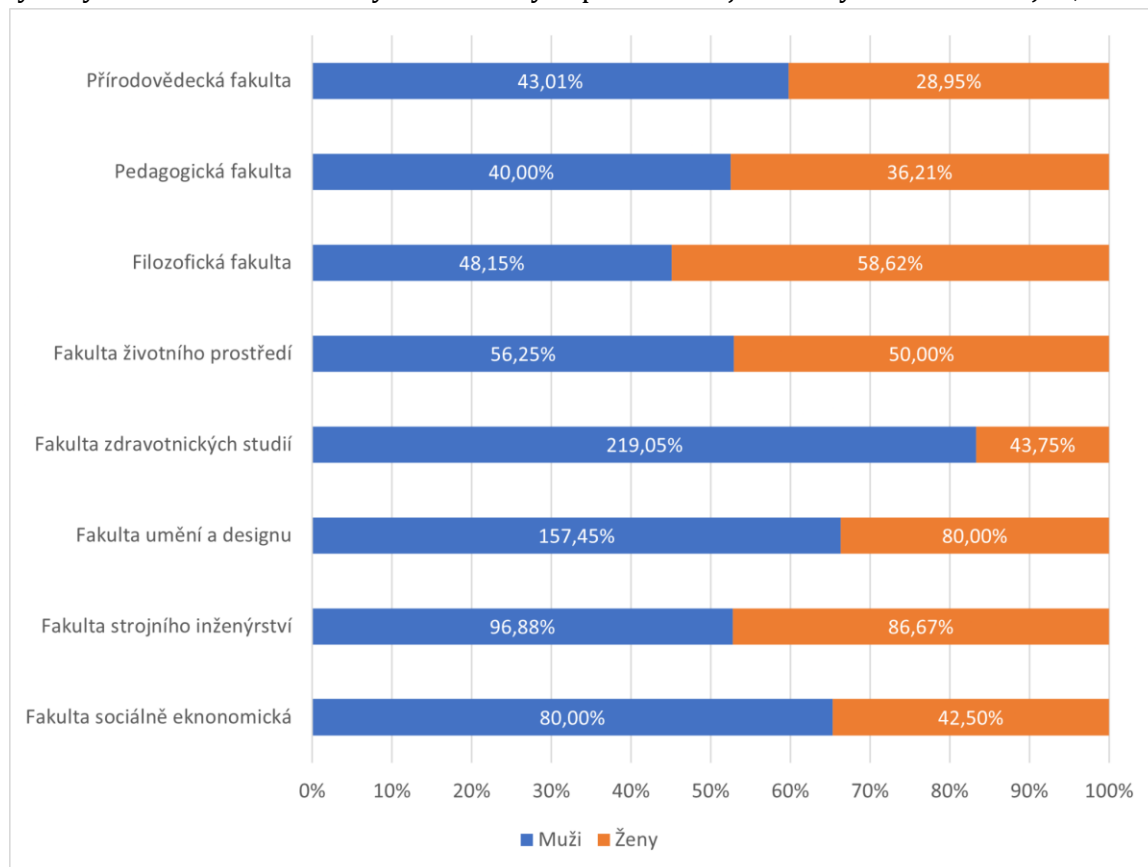
Zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích

Graf 2.4 Absolutní počty vedoucích pracovníků/ic (fyzické osoby) na UJEP k roku 2020.



Graf 2.4 ilustruje absolutní počty vedoucích pracovníků na UJEP rozdělených na muže/ženy a na konkrétní vedoucí pozice. Z dat vyplývá vyšší zastoupení mužů na vedoucích pozicích ve skoro všech kategoriích – více mužů je mezi vedoucími pracovníky pracovišť (vedoucí ústavů, kateder, pracovišť), zástupci správní rady, univerzitních rad, akademického senátu, proděkanů/prorektorů a děkanů/rektorů. Jediná kategorie vyčnívající z vyjmenovaných je pozice kvestor/tajemník, kde je počet mužů a žen vyrovnaný (vzhledem k menšímu počtu žen je jejich zastoupení vyšší na těchto pozicích). Následující graf 2.5 přiblíží počty vedoucích pracovníků na jednotlivých fakultách.

Graf 2.5 Srovnání procentuálního zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích vůči počtu fyzických osob na akademických a vědeckých pozicích na jednotlivých fakultách UJEP, 2020.



Graf 2.5 ilustruje procentuální zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích vůči počtu fyzických osob na akademických a vědeckých pozicích. Pokud vezmeme například

Přírodovědeckou fakultu, je zde celkem 93 mužů a 38 žen na vědeckých a akademických pozicích, z toho je 40 mužů a 11 žen na vedoucích pozicích. 43,01 % (viz Graf 2.5) tedy reprezentuje procentuální zastoupení vedoucích pozic mezi populací mužů a 28,95 % to stejné mezi ženami.³³ Data z grafu ilustrují, jestli je na pracovišti více vedoucích pracovníků mezi muži či pracovníc mezi ženami. Na Fakultě strojního inženýrství, Fakultě životního prostředí, Filozofické fakultě a Pedagogické fakultě jsou rozdíly v zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích relativně vyrovnané. Větší rozdíly se vyskytují na Fakultě sociálně ekonomické, Fakultě umění a designu a Přírodovědecké fakultě. Nejrazantnější rozdíly v zastoupení jsou na Fakultě zdravotnických studií, kdy zastoupení vedoucích pozic mezi muži je až o 400 % vyšší než zastoupení vedoucích pozic mezi ženami.

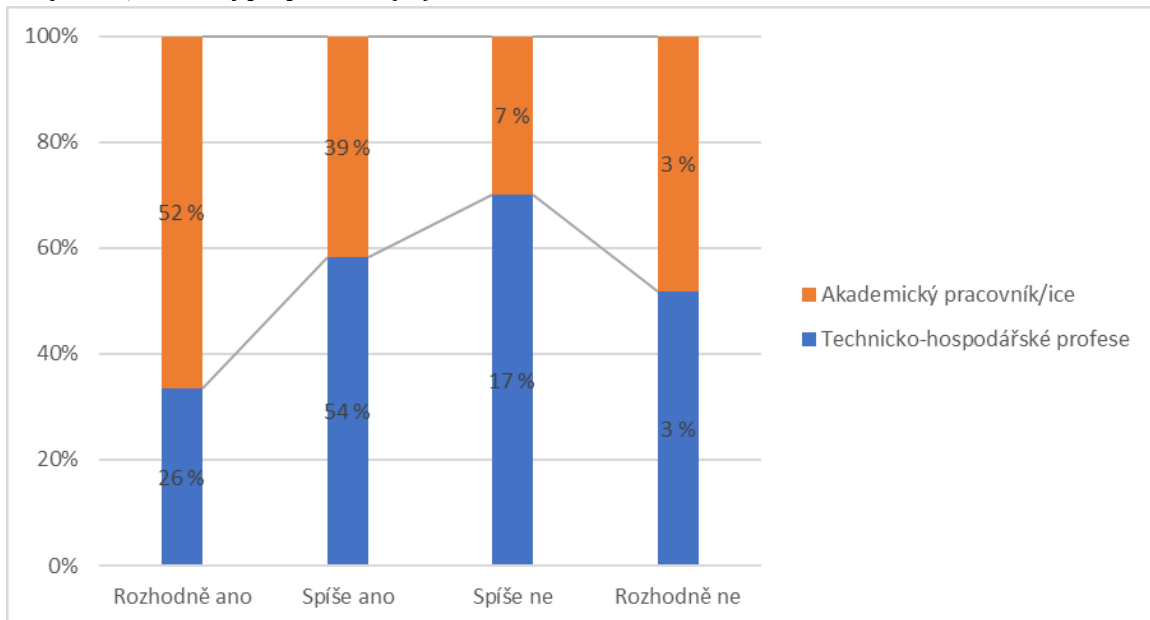
KVANTITATIVNÍ ČÁST - DOTAZNÍK

Rovné pracovní podmínky

Respondentům a respondentkám byla nejprve položena obecná otázka na názor ohledně nastavení rovných pracovních podmínek pro muže a ženy. Většina se domnívá, že rovné podmínky na UJEP nastaveny jsou (41 % zcela a 45 % spíše) oproti zbytku, který se domnívá, že spíše (12 %) nebo rozhodně ne (3 %). Více naprostého souhlasu vyjadřovali muži. Ženy naopak více preferovaly méně přesvědčenou odpověď (spíše ano), případně se klonily k nesouhlasným odpovědím. O něco více zcela přesvědčených je také mezi nejstarší věkovou skupinou (nad 65 let) a těch s nejdelší praxí na UJEP. **Velký rozdíl v názorech se projevil u akademiků/ček a technicko-hospodářských pracovníků/ic (THP).** Mnohem méně THP je o rovných podmínkách zcela přesvědčeno a více se kloní k variantě “spíše ano”, případně “spíše ne”. Výsledky zobrazuje Graf 2.6.

³³ Mírně rozdílné hodnoty lze získat také započítáním nikoliv fyzických osob, ale úvazků, či počítáním i s ostatními pracovníky/cemi, kteří mohou být na vedoucí pozici, ale nejsou akademičtí ani vědečtí pracovníci/e (takový graf by ovlivnil především vysoká čísla u Fakulty zdravotnických studií). Všechny zmíněné alternativní modely ale přinášejí velice podobné výsledky, co se týče zachování poměrů v zastoupení mužů a žen, uvedeném v grafu 2.5. Model v Grafu 2.5 jsme vybrali jako nejreprezentativnější ke skutečnosti.

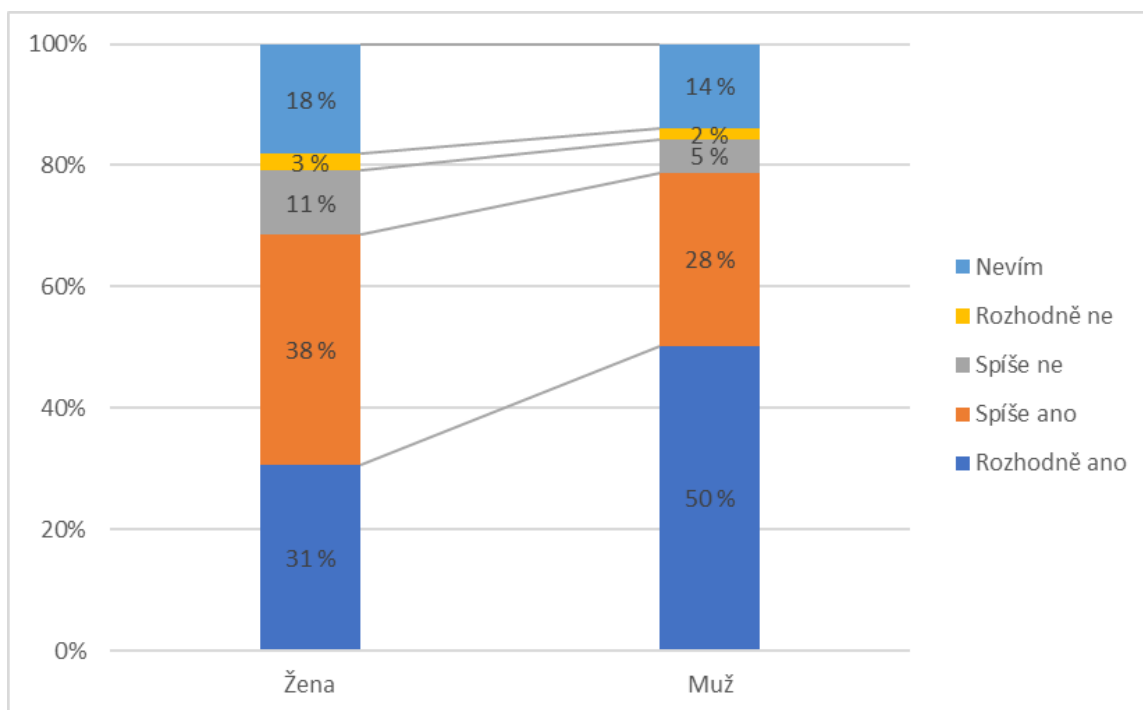
Graf 2.6 Rozložení odpovědí na dotaz o nastavení rovných pracovních podmínek pro muže a ženy na UJEP dle typu profese (%)



Výběrové řízení

První otázka v této části mířila na názory respondentů/ek na transparentní přístup na konkrétním pracovišti UJEP k výběru nových zaměstnanců/kyň. Větší část uvedla, že výběrové řízení je spíše (34 %) či zcela (39 %) transparentní. Spíše záporně se vyjádřilo 9 % a zcela 2 %. Poměrně početná část volila možnost “Nevím” (16 %), **což může být způsobeno tím, že ne každý/á zaměstnanec/kyně má přehled o kritériích přijímání nových pracovníků/ic.** V datech je naznačen trend, kde ženy jsou si méně jisty svým úplným souhlasem, že pracoviště UJEP má nastaveny transparentní podmínky, o něco více volí odpověď “Nevím” a převažují také u záporných odpovědí (Graf 2.7). Toto rozložení odpovědí do velké míry kopíruje rozdělení mezi THP a akademiky/čkami, kde THP pozice odpovídají názorům žen.

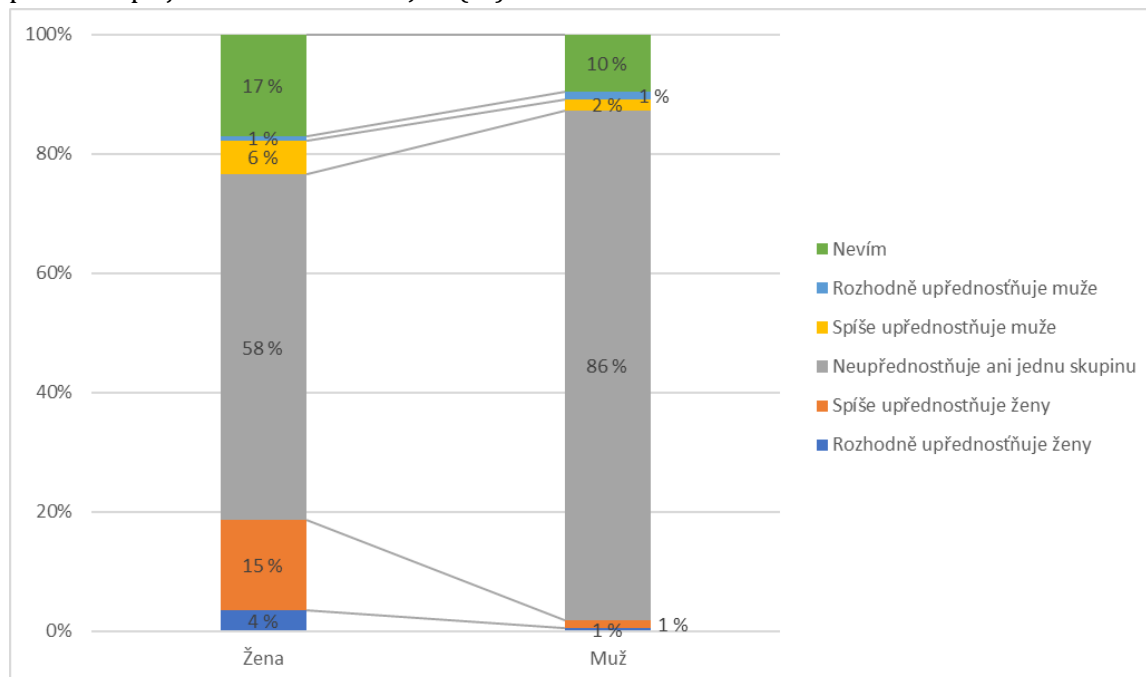
Graf 2.7 Přistupuje UJEP k výběru pracovníků/ic transparentně? Rozložení dle pohlaví (%)



Dále měli odpovídající možnost vyjádřit se, zda při přijímání nových zaměstnanců/kyň UJEP dává či nedává přednost mladším osobám (přibližně do 50 let věku). Zde většina odpovědí spadá do neutrální kategorie, **tedy že nedochází k preferenci žádné skupiny (47 %)**. Čtvrtina respondentů/tek si není jista (25 %) a zbytek se kloní k názoru, že protěžovány jsou spíše (20 %) či určitě (8 %) mladší osoby. O neexistenci preference mladších či starších osob jsou s určitostí spíše přesvědčeni muži a také nejstarší věková kategorie nad 65 let věku.

Obdobně se respondenti/ky vyjádřili k případnému upřednostňování mužů či žen při přijímacím řízení. **Zde byli odpovídající ještě více přesvědčeni o neexistenci preferencí na základě pohlaví/genderu (69 %)**. Jisto si nebylo 15 %. O preferencích žen při výběrovém řízení je částečně či zcela přesvědčeno 11 %, a naopak ve prospěch mužů se vyslovilo 5 %. Respondentky-ženy o něco méně volily neutrální odpověď a více se přikláněly k názoru, že jsou to právě ony, kdo je zvýhodněn (Graf 2.8). Rozložení odpovědí opět víceméně odpovídá i rozdělení dle typu pracovní pozice, kde názory THP více či méně odpovídají názorům žen.

Graf 2.8 Odpovědi dle pohlaví respondentů/ek na otázku ohledně zvýhodnění na základě pohlaví v přijímacím řízení na UJEP (%)



Téma přijímacího řízení bylo uzavřeno otázkou, zda si zaměstnanci/kyně vzpomínají na případné dotazy během výběrového řízení na pracoviště UJEP na rodinnou situaci či plány. Zde většina (71 %) odpovídá záporně, 18 % si není jisto a 11 % existenci takových dotazů přiznává. **U těch, kdo zkušenost s tímto typem dotazů mají, jednoznačně převažují ženy.**

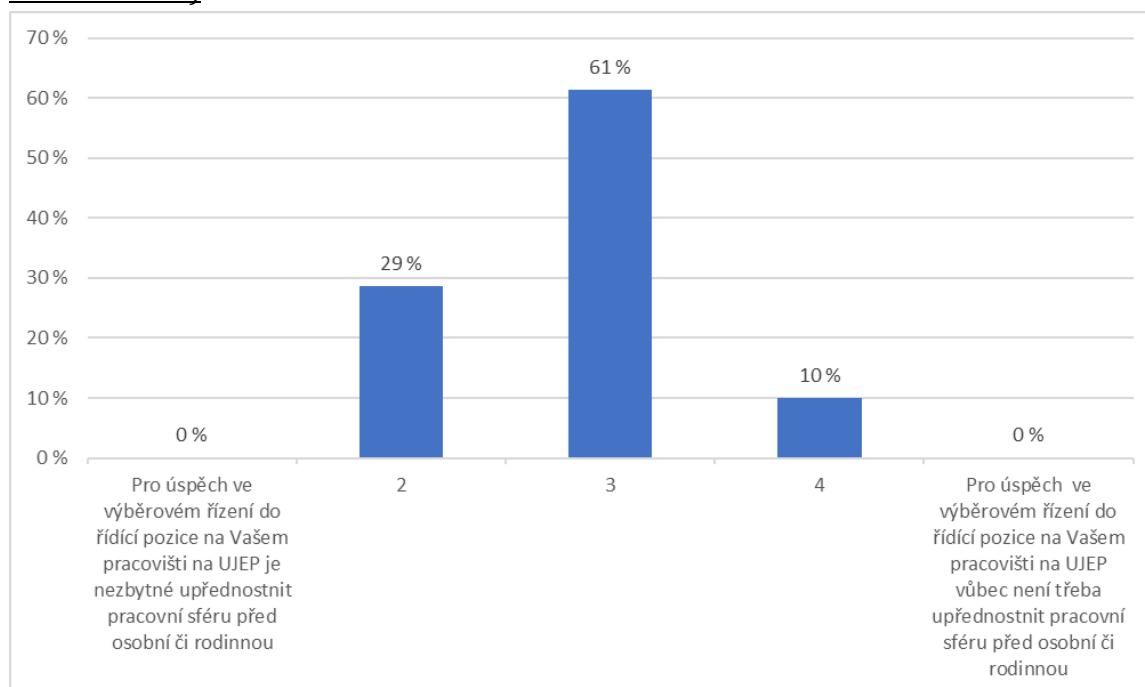
Výběr pracovníků/ic do řídicích pozic

Respondenti/ky se nejprve vyjádřili, zda ve výběrovém řízení do řídicích pozic na daném pracovišti UJEP mají větší šanci muži či ženy. 83 % zvolilo neutrální odpověď, 13 % se domnívá, že muži jsou mírně zvýhodněni, a naopak 4 % se totéž domnívá o ženách. Jsou to zejména ženy, které považují muže za zvýhodněné při výběru do vedoucích pozic.

Z hlediska možného zvýhodnění starších či mladších zaměstnanců/kyň jako kandidátů/tek do řídicích pozic se většina (75 %) domnívá, že žádná skupina zvýhodněna není. 17 % přiznává větší šance mladším kandidátům/kám (přibližně do 50 let věku) a 9 % těm starším (domnívá se to zejména nejmladší věková skupina do 30 let věku).

Přibližně čtvrtina respondentů/ek (29 %) je toho názoru, že pro úspěch ve výběrovém řízení do řídicích pozic je poměrně důležité upřednostnit pracovní oblast před rodinnou či osobní oblastí. 61 % využilo střední hodnotu 5bodové stupnice a 10 % se přiklonilo více ve prospěch názoru, že pro povýšení není třeba upřednostňovat práci před rodinou či osobním životem (Graf 2.9). Ženy a akademici/čky se více kloní k názoru, že pro úspěch je třeba upřednostnit pracovní sféru.

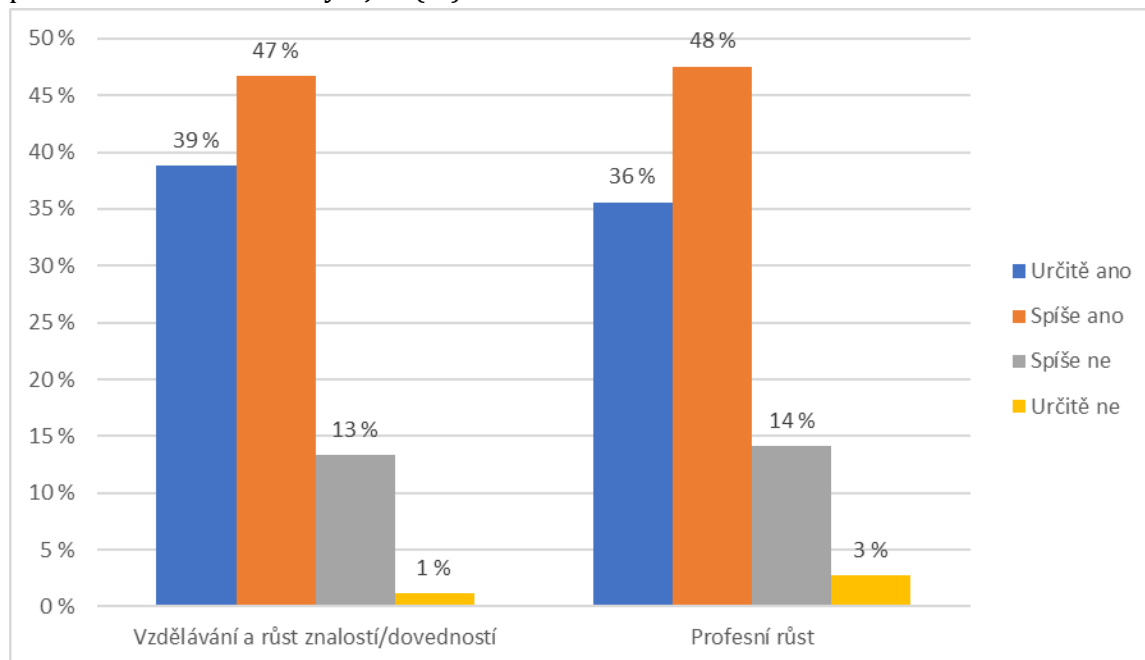
Graf 2.9 Názory na nutnost upřednostnit pracovní sféru před rodinou či osobním životem pro úspěch ve výběrovém řízení do řídicí pozice na pracovišti UJEP (%; zjišťováno na 5bodové škále)



Rozvoj znalostí a profesní růst

Respondenti a respondentky se ve většině domnívají, že **UJEP je podporuje v soustavném vzdělávání a rozvoji znalostí a dovedností. Zároveň z velké části vnímají přítomnost podpory ze strany zaměstnavatele pro profesní růst.** Odpovědi na obě otázky shrnuje Graf 2.10. U obou otázek jsou si ženy méně jisté zcela kladnou odpovědí, a naopak akademici/čky volí více zcela kladnou odpověď stejně jako osoby v řídicích pozicích.

Graf 2.10 Porovnání názorů respondentů/ek na přítomnost podpory vzdělávání a profesního růstu ze strany UJEP (%)

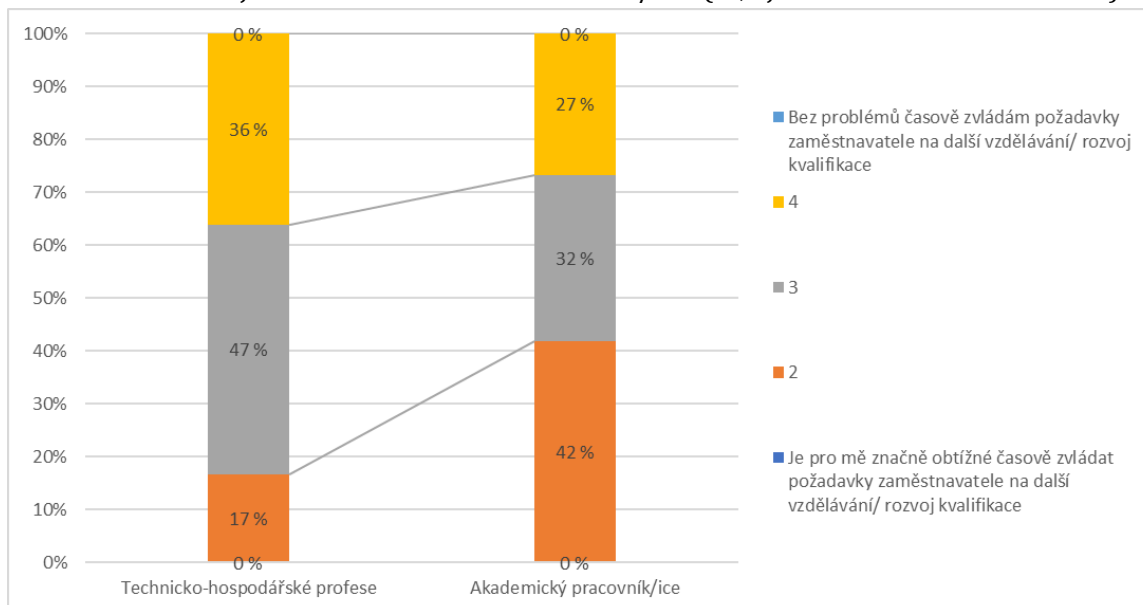


Následně respondenti a respondentky zodpověděli/y sadu otázek zjišťujících, zda přístup ke vzdělávání a zvyšování kvalifikace na pracovišti UJEP může být ovlivněn věkem či pohlavím dotyčné/ho nebo splněním náročných časových požadavků zaměstnavatele.

Odpovídající se shodli, že pohlaví/gender nemá vliv na přístup ke vzdělávání a zvyšování kvalifikace (94 %). Pouze 5 % se domnívá, že muži, a 1 %, že ženy mají přístup ulehčen. U možného vlivu věku je situace podobná. 88 % zastává názor, že žádná skupina zvýhodněna není. 11 % si myslí, že jsou to spíše mladší zaměstnanci/kyně (do 50 let věku), a 1 % považuje za protěžované starší pracovníky/ice.

Požadavky zaměstnavatele na vzdělávání z hlediska svých časových možností 30 % považuje za spíše zvládnutelné. 37 % tyto požadavky považuje za vyvážené, tedy ne za zcela obtížné ani jednoduché. Pro 33 % je zvládnání těchto požadavků spíše obtížné. Jako obtížnější považují požadavky zejména akademičtí pracovníci/ce (viz Graf 2.11). Jako o něco obtížnější považují požadavky také respondenti/ky pečující o dítě do 3 let věku.

Graf 2.11 Porovnání názorů na obtížnost časového zvládnutí požadavků zaměstnavatele na vzdělávání a rozvoj kvalifikace u THP a akademiků/ček (%; zjišťováno na 5bodové škále)



Systém hodnocení pracovníků/ic

Sada otázek zjišťující názory na nastavení systému hodnocení zaměstnanců/kyň byla položena pouze těm, kdo byli/y v rámci tohoto systému hodnoceni/y v uplynulých 3 letech. **Jednalo se o 54 % výzkumného vzorku (ve většině se jednalo o akademické pracovníky/ice).**

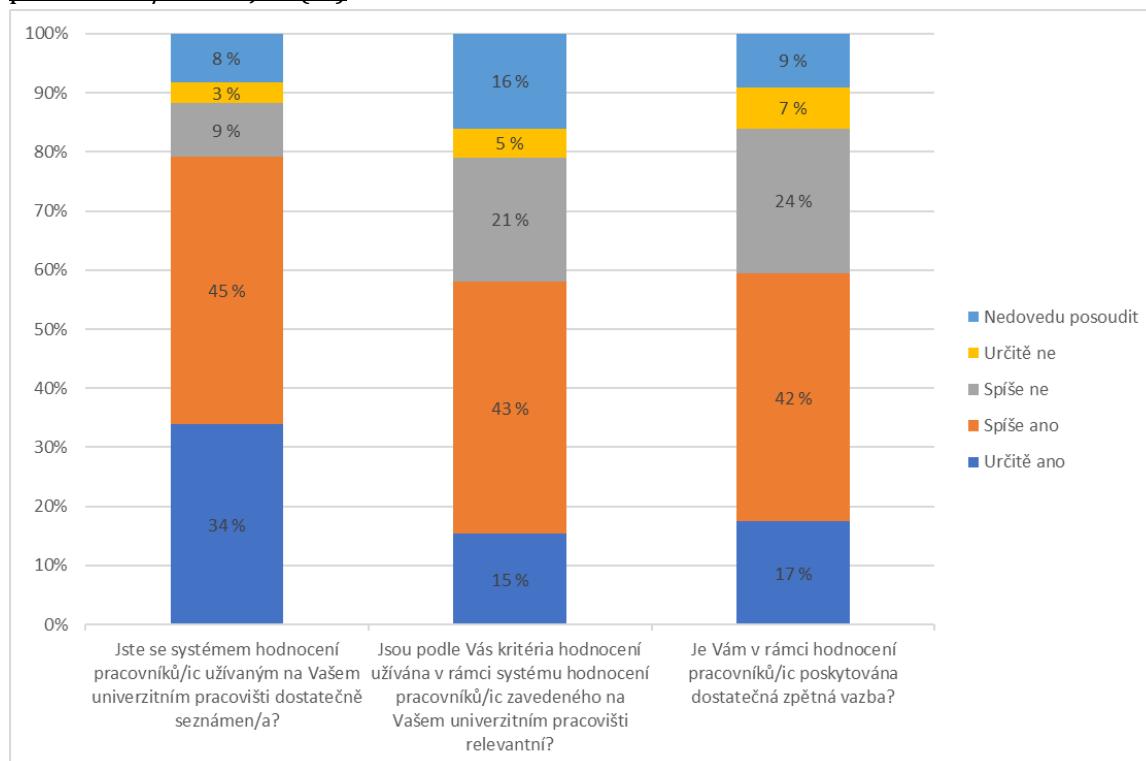
Nejprve se odpovídající vyjádřili k míře informací, které mají k dispozici o systému hodnocení. **V naprosté většině uvádějí, že jsou zcela (34 %) nebo spíše (45 %) dostatečně informováni.** Osoby v řídicích pozicích se cítí být lépe informovány. Naopak jsou to zejména THP, kdo uvádějí nižší míru informovanosti.

Dále mohli respondenti/ky posoudit, nakolik považují nastavená kritéria hodnocení za relevantní. **Nadpoloviční většina je za zcela nebo spíše relevantní považuje (58 %).** Čtvrtina naopak spíše nebo zcela nesouhlasí (26 %) a zbývajících 16 % si není jistých. **THP jsou mnohem méně přesvědčeni o relevantnosti kritérií.**

Nakonec odpovídající uvedli, zda je jim poskytována dostatečná zpětná vazba z hodnocení. Většina jich souhlasí (59 %), 9 % nedovede posoudit a 31 % nesouhlasí. **I zde se THP méně přiklání ke kladným odpovědím a buďto spíše nesouhlasí, nebo si nejsou jisti.**

Odpovědi na všechny tři otázky týkající se systému hodnocení shrnuje Graf 2.12.

Graf 2.12 Porovnání odpovědí na jednotlivé otázky týkající se systému hodnocení pracovníků/ic na UJEP (%)



KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ

V rozhovorech bylo tematizováno několik aspektů spojených s rozložením zaměstnanecké populace mezi ženami a muži. **Zejména byl reflektován úbytek žen napříč univerzitní hierarchickou strukturou**, což bylo částečně vnímáno jako problém celé české společnosti, ale částečně také problém, ke kterému přispívá prostředí vrcholového managementu. **Toto prostředí bylo popisováno jako vysoce maskulinní a se snahou tento “status quo” udržovat.** Dalšími respondenty/ami byl vrcholový management přinejmenším vnímán jako neaktivní či neochoten podnikat aktivní kroky v této věci něco změnit.

„Myslím, že tu není diskriminace, to ne. Je ale pravda, že tady na univerzitě není rovné zastoupení mužů a žen na řídicích pozicích. Teď jsou tady většinou muži.“

„Pokud se ale chce žena dostat do vrcholového managementu, tak to je těžké, to macho prostředí si tu pěkně drží svou pozici.“

„Potom máme na UJEP rovinu vedení. Tady je vidět, jak to vypadá, když rozhodují jenom kluci. Ukázalo se to i během covidu. Mají doma pečovatelky nebo je manželka učitelka, která je v 14.00 doma. Propisuje se to tady do spousty věcí, jako je např. práce z domova.“

Dále na pracovištích univerzity, ve kterých dominují ženy, byl popsán efekt skleněného výťahu. Tento efekt odkazuje k jevu, kdy muži v minoritním zastoupení pracující v tomto prostředí jsou systémem tlačeni na vyšší pozice či do popředí, na rozdíl od žen pracujících v prostředích, kde dominují muži. V neposlední řadě byla tematizována výrazná převaha žen na administrativních pozicích, což bylo vysvětlováno biologickou předurčeností k vykonávání těchto činností ženami. **Vysvětlování si zmíněného jevu biologií je ukazatelem nevědomých genderových stereotypů.**

„Na naší fakultě mužů moc není, tak se je snaží co nejvíce podporovat. Muži jsou zvýhodněni. Co se týče výzkumu i dalších věcí. U nás mají ženy poměrně složité se vůbec k něčemu dostat, neustále se musí někam cpát, něco připomínat. Mužům stačí si s prominutím jen lusknout a mají všechno.“

„Na pozicích sekretárek jsou jenom ženy a na projektových odděleních jsou většinou ženy. Důvodem je to, že holky jsou lepší jako sekretářky.“

„Ženy se na administrativní práci přece jen hodí lépe. Jsou přirozeně pečlivější.“

Dále bylo v kvalitativní části šetření často poukazováno na nedostatky v komunikačních procesech na UJEP, které mají vliv mj. na konkrétní podobu fungování personální politiky na UJEP.

„Komunikace je horší. To je podle mě základní kámen úrazu. Ale obecně tady ty informace netečou. Ale je to spíše o selhání lidského faktoru. Špatné řízení lidských zdrojů. Bere se to tak, že když něco potřebuješ, tak se ozvi. Ale tento koncept není udržitelný. Kdyby byly pravidelné schůzky, tak by se lidi připravovali a měli by rozhled i v jiných oblastech a aktivitách, než je každý zvyklý dělat.“

„Problém je v tom, když se potřebujete aktuálně někoho na něco zeptat, tak je to složité, když má každý jiný úvazek, jinou pracovní dobu. To bych nějakým způsobem zlepšila.“

„Nemá se to kde dít (komunikace + sdílení). Chybí nám zastřešující projekt – platforma pro komunikaci a sdílení informací. Něco jako přednáškový cyklus, setkávání odpoledne.“

„Naše oddělení není sehraný tým, každý si dělá svoje, nejsme zastupitelný tým. Připadám si hodně solitérně.“

„My jsme teď trochu bojovali s tím, kdo jaké má plnit úkoly a co přesně má každý řešit a podobně.“

„Chtělo by to více spolu mluvit, více se spolu bavit, více příležitostí, třeba pléna.“

„Ocenila bych, kdyby se řešily i personální vztahy. Třeba teď tu máme personální změnu a nepříjde mi, že by se o ní vědělo.“

Důležitou součástí personální politiky je proces výběrových řízení, kterému má napomáhat *Metodika k řádu výběrových řízení pro obsazování míst akademických, výzkumných a vývojových pracovníků, vedoucích zaměstnanců a dalších pracovních míst na UJEP*. K této metodice zazněly pochvalné ohlasy ve smyslu zahrnutí jak akademických, tak neakademických pracovníků a pracovníc. V souvislosti s ní bylo v kvalitativní části šetření vyjádřeno přesvědčení, že **pohlaví či gender při výběru zaměstnanců/kyň nehraje roli. Nicméně bylo upozorněno na diskriminační otázky, na které byly ženy při výběrovém řízení dotazovány, což je v rozporu se zákonem o zaměstnanosti.**

„Ve výběrových řízeních obecně nehraje roli gender nebo věk, ale nevím, jak je to u konkrétních případů.“

„Myslím, že standardní výběrové řízení to nebylo, ale nijak mě to nepobuřovalo. Určitě se ptali na věci, na které neměli, typu kolik máte dětí.“

„V rámci přijímacího řízení se mě ptali na mé plány do budoucna ohledně mateřství. Toto by však nemělo být součástí samotného řízení.“

„Aspoň ta metodika, ten řád výběrového řízení, je i pro THP, a nejen pro akademiky. Aspoň to.“

Na proces výběru navazuje adaptační proces. V kvalitativní části šetření zazněly hlasy ohledně **nedostatečné adaptace nově příchozích na pracoviště**. Mladým akademikům a akademičkám pak chybí konkrétně adaptace v oblasti publikační praxe. Naopak jiní

referovali o ochotě celého kolektivu pomáhat nově nastoupivším. Mnozí by však i přesto ocenili jednu přidělenou osobu, která by je provedla adaptačním procesem.

„Člověk byl v podstatě samouk, musel si na spoustu věcí přijít sám a musel jim jít naproti, aby zjistil, jak to funguje. Bylo by dobré, kdyby tam jeden člověk z týmu měl tohle za úkol, byl by na to vyhraněný.“

„Ocenila bych, kdyby mě někdo víc zaučil.“

„Na druhou stranu já se teď potýkám s tím, že jak jsem nikdy nepublikovala, protože jsem čerstvý absolvent, tak mi tady chybí někdo, kdo by mě tím provedl. Kdo by mi ukázal, na koho se můžu navázat, jak se článek píše, co je tam potřeba, ale nic takového tady není. Neustále vám jen předkládají, že musíte publikovat, ale nikdo vám to neukáže a neřekne, jak to máte dělat.“

„Když přijde akademik, tak je hozený do vody a plav... a publikuj.“

„Bylo by fajn, kdyby tam byl člověk, který by nově příchozí řešil. Přijde mi totiž, že tady není ta pracovní agenda moc dobře předávána.“

„Na našem pracovišti nikdo takový není. Nastoupí nový kolega a my mu jen tak náhodně říkáme, co je a co není. Není tu nikdo, kdo by ho vzal a představil. Ten lidský přístup v tomhle chybí. Chtělo by to někoho, kdo líp uvede toho člověka.“

„Já jsem nově nastoupila a všichni se mi snaží pomoci. Nemůžu se stěžovat.“

„Určitě by nějaká metodika nebo proces k tomu měl vzniknout.“

Co se týče hodnotících procesů, odvíjí se jeho konkrétní podoba, podle zjištění v kvalitativní části šetření, od jednotlivých pracovišť. Hodnocení výsledků pracovní činnosti akademických pracovníků/ic probíhá celouniverzitně online, kdy akademici/čky musí zadávat do interního systému informace zejména o publikační činnosti. **Na rozdíl od nich THP zcela postrádají zpětnou vazbu**, nebo uvádějí, že by ocenili pravidelnější hodnocení a koncepční přístup, což je problematickým odrazem vynechání neakademických zaměstnanců a zaměstnankyň ze směrnice rektora č. 5/2020 Kariérní řád.

„Není a ocenila bych to. Třeba jednou za měsíc. Hodnocení mojí práce a podle potřeby i personálních vztahů.“

„To mi vyhovuje, je to v pořádku. Každý rok sepisujeme kariérní plán, kde jsou plány do budoucna. A pak se schází s těmi konkrétními lidmi, nejčastěji osobně.“

„Nějaké schůzky se zpětnou vazbou bych ocenila. Hlavně v době, kdy jsem začínala. To jsem nevěděla už vůbec, jestli je vše v pořádku, nebo není.“

„I co se týká například hodnocení akademiků, tak to je přes systém a probíhá každý rok. Vedoucí se pak vždy individuálně schází s každým zaměstnancem.“

„Pravidelně není, záleží na daných aktivitách.“

„Nemáme. Ocenila bych to, zpětná vazba je důležitá. Zaprvé může člověka posunout a zadruhé odhalit, kdyby něco člověk dělal nevědomky. Na to může vedoucí pracovník, ale klidně i kolega, upozornit. Hlavně to pomáhá k tomu, aby se člověk nepřestal snažit.“

„Třeba jednou za půl roku dát nějaký obecnější přehled, zpětnou vazbu trochu do hloubky.“

„Já bych uvítala častější diskuzi a rozmluvy, právě s tím vedoucím pracovníkem. Ale on o to nemá zájem. A když hodnotí ostatní lidi, tak má zájem jen o číslíčka, aby mu seděla, ale nemá zájem už diskutovat praktické možnosti a problémy. Osobní rovina tam úplně chybí, minimálně u nás.“

„Nemám odezvu, ocenění, že jsem dobrá.“

„Mě samotnou nikdy v životě nehodnotil. A chybí mi to. Nikdo ani neví, co dělám.“

Co se týče vzdělávacích možností, rezonoval v kvalitativní části šetření názor, že akademická sféra je obecně vstřícné prostředí pro sebevzdělávání a rozvoj. Nabídky na vzdělávání přicházejí na některá pracoviště e-mailem, ovšem na jiná nikoliv. Z kvalitativní části šetření zároveň vyplývá, že kompetentní osoby si jsou vědomy skutečnosti, že se zatím nedaří podchytit přehlednou distribuci informací o možnostech vzdělávání. **Obecně jsou respondenti/ky s možnostmi vzdělávání spokojení.** Nicméně bylo zmíněno, že na pozici sekretářky/e není na některých fakultách možný výjezd v rámci programu Erasmus+, což podle respondentů/ek je nestandardní praxe.

„Taková sekretářka nemůže vyjet na Erasmus.“

„Na jiných fakultách není problém ani pro sekretářku vyjet.“

Z šetření vyplývá, že v rámci personální politiky rezonuje téma upisování se k setrvání na UJEP po absolvování finančně nákladnějších kurzů. **Tato praxe je pro mnohé netransparentní a je v ní viděn potenciál znevýhodňovat na základě postavení.** Některá pracoviště ke vzdělávacím možnostem přistupují spíše nesystémově. Nicméně na

UJEP existují pracoviště, kde se s plánováním školení pracuje a vzdělávání má nějakou vazbu na tamní systém hodnocení pracovníků/ic. **Nakonec zaznívala velmi konkrétní potřeba vzdělávání v řízení lidí pro osoby ve vedoucích pozicích.**

„Chodí nabídky i emailem. Asi bych nemusel ani vyvinout velkou aktivitu pro to, abych si něco vybral.“

„Nabízí stáže a pobyty v jiných institucích. Ale to je jediné, o čem vím. Nemáme žádnou nabídku, co by třeba chodila emailem. Člověk si to musí sám najít.“

„Máme možnost. Ale každý pracovník si musí najít sám, co ho zajímá a kde by to chtěl dělat.“

„V rámci našeho oboru děláme různé kurzy, které jsou finančně docela nákladné a platí nám je fakulta. Musíte se ale na několik let upsat, že na fakultě zůstanete. Ale nikde není žádná tabulka, kde by fixně stálo, že když kurz stojí 10 tisíc, tak se upíšete na 5 let. Tak to není, rozhoduje o tom vždy jen pan děkan.“

„Já jsem teď třeba byla na kurzu a musela jsem se upsat na dalších 5 let, že tu zůstanu pracovat. Kdežto můj vedoucí, který je muž, tak ten se nemusel upsat vůbec. Takže tady nejsou nějaká znevýhodňování skrze plat, ale takto skrz kurzy. Bylo by dobré, kdyby to bylo transparentní. Nějaký dokument, který by udával, na kolik let se mám upsat za jak drahý kurz. A já bych se pak rozhodla, jestli do toho půjdu.“

„Mně konkrétně nechybí nic, my se hodně vzděláváme. A nejen v těch tvrdých, ale i v těch měkkých. Když se ten vedoucí nestará, tak se nikdo nezajímá, jsou tu lidi, kteří na školení vůbec nebyli, a je jich tady docela dost.“

„Lidé v řídicích pozicích by si měli uvědomit, že se lidi mají řídit. Mohli by v tomhle na sobě více zapracovat, taky se musí přece vzdělávat jako všichni ostatní.“

„Chybí mi tu institucionální leadership.“

Co se týče pracovních podmínek pro starší zaměstnance/kyně (55+), jsou vnímány jako rovné. Pozitivně byla oceňována vstřícnost projevovaná k časovým požadavkům těchto zaměstnanců/kyň, kteří jsou na univerzitě obecně vnímáni a přijímáni jakožto zkušené a vážené osoby.

„A co se týká starších lidí, tak jsem si vůbec nevšimla, že by byli nějakým způsobem znevýhodňováni.“

„Vychází se jim vstříc, a to je dobře. Snaží se tady přizpůsobit jejich časovým možnostem. Například že učí jen v časech, které chtějí. Když třeba chtějí učit jen dopoledne, tak mají výuku jen dopoledne, a odpoledne pak učí jiní zaměstnanci.“

„U nás jsou starší zaměstnanci váženější, protože to jsou většinou akademičtí pracovníci. Ti nesou vědecká témata a předávají zkušenosti“.

Respondenti/ky **často vnímali THP jako skupinu, která je znevýhodněna** v rámci UJEP, a to z důvodu jejich nezahrnování do formálních dokumentů či procesů.

„Za mě jsme znevýhodněná skupina my THP. Na nás se v různých procesech zapomíná.“

„Získané ocenění HR přispívá ke zlepšení kvality práce akademiků, ale ne THP. Ale jsou tam uvedena doporučení, že by mnohé věci bylo vhodné propsat i do pracovního života THP.“

„U THP nic jako hodnocení práce nebo zpětná vazba neexistuje.“

DOPORUČENÍ

- V interním dokumentu implementovat požadavek na genderově vyvážené složení výběrových komisí, v případě zachování současného znění vést genderově segregovaná data o počtu žen a mužů v členstvu Komise pro výběrová řízení.
- Revidovat názvy rolí ve vzoru *Jmenování výběrové komise* v rámci metodiky k řádu výběrových řízení.
- Zřídit mentoringový program pro ženy vědkyně s cílem podpořit jejich další kariérní růst.
- Školit zaměstnance/kyně v tématu hegemonní maskulinity.
- Mapovat statistiky o typech úvazků dle smluv na dobu určitou/neurčitou napříč akademickými a neakademickými pozicemi - s rozdělením na muže a ženy.
- Zpracovat interní dokument zaměřující se na proces hodnocení všech zaměstnanců/kyň, tedy včetně THP.
- Pro THP vytvořit rozvojové plány a nastavit systém jejich pravidelné aktualizace, propojit je se systémem hodnocení.
- Školit vedoucí pracovníky a pracovnice v leadershipu.
- Vytvořit interní dokument s transparentními pravidly pro systém zavazování se k setrvání na UJEP po absolvování finančně nákladnějších kurzů.
- Vytvořit interní směrnici k nastavení adaptačních procesů v UJEP.

- Zvážit, zda na jednotlivých pracovištích neustavit mentora/ku pro nově příchozí.
- Školit členstvo výběrové komise v tématu antidiskriminačního jednání.
- Mapovat gender/pohlaví v monitorování odchodů zaměstnanců/kyň.
- Mapovat mobility: data o počtu a délce mobilit (dle rozdělení na muže a ženy).

3. MZDOVÁ POLITIKA

INSTITUCIONÁLNÍ ANALÝZA

Vnitřní mzdový předpis Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem ze dne 2. června 2021 ustanovuje, že je mzda určena samostatným mzdovým výměrem nebo sjednaná v dohodě o smluvní mzdě. Smluvní mzda je považována za výjimečnou formu mzdy. Smluvní mzdu lze stanovit u zaměstnanců/kyní, kteří/ré jsou vynikajícími a všeobecně uznávanými odborníky/icemi nebo mají vysokou míru odpovědnosti za provoz a rozvoj UJEP. Smluvní mzdu lze také stanovit u zaměstnanců/kyní - odborníků/ic a specialistů/ek, u nichž by postup zařazením do mzdové třídy neumožnil dostatečně ohodnotit jejich pracovní výkon. Dále mzdový předpis zahrnuje projektovou mzdu, která se přiznává zaměstnanci/kyni, který/á se podílí na řešení projektu. Její výše se řídí podmínkami a mzdovým rozpočtem daného projektu a odpovídá procentuálnímu podílu části úvazku, kterým je zaměstnanec/kyně do projektu zapojen/a.³⁴

V souladu s mzdovým předpisem využívá zaměstnavatel tyto příplatky:

- příplatek za vedení;
- příplatek za činnost školitele, mentora, garanta oboru nebo programu;
- zvláštní příplatek;
- osobní příplatek;
- příplatek za zastupování;
- příplatek za práci v noci, o víkendy, ve svátek nebo přesčas;
- příplatek za vědecké hodnosti kandidáta věd nebo doktora věd, akademický titul; doktor nebo vědecko-pedagogický titul docent nebo profesor.³⁵

³⁴ Vnitřní mzdový předpis Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem ze dne 2. června 2021.

³⁵ Vnitřní mzdový předpis Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem ze dne 2. června 2021.

Zaměstnancům/kyním UJEP mohou být v souvislosti s výkonem práce a se zaměstnáním vyplaceny odměny, které mzdový předpis propracovaným způsobem popisuje v osmi bodech.³⁶

Některé součásti UJEP (Fakulta strojního inženýrství, Fakulta umění a designu, Fakulta životního prostředí, Filozofická fakulta, Pedagogická fakulta, Přírodovědecká fakulta) přijaly své interní dokumenty (směrnice děkana či příkaz děkana) k implementování motivačních nástrojů pro odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň fakult.³⁷ **Motivační nástroje fakult jsou zaměřeny především na akademické pracovníky a pracovnice.** Tato situace je zřejmě podpořena koncepcí směrnic a metodik hodnocení, které jsou na fakultách taktéž směřovány zejména k akademickým pracovníkům a pracovnícím.

KVANTITATIVNÍ ČÁST - DOTAZNÍK

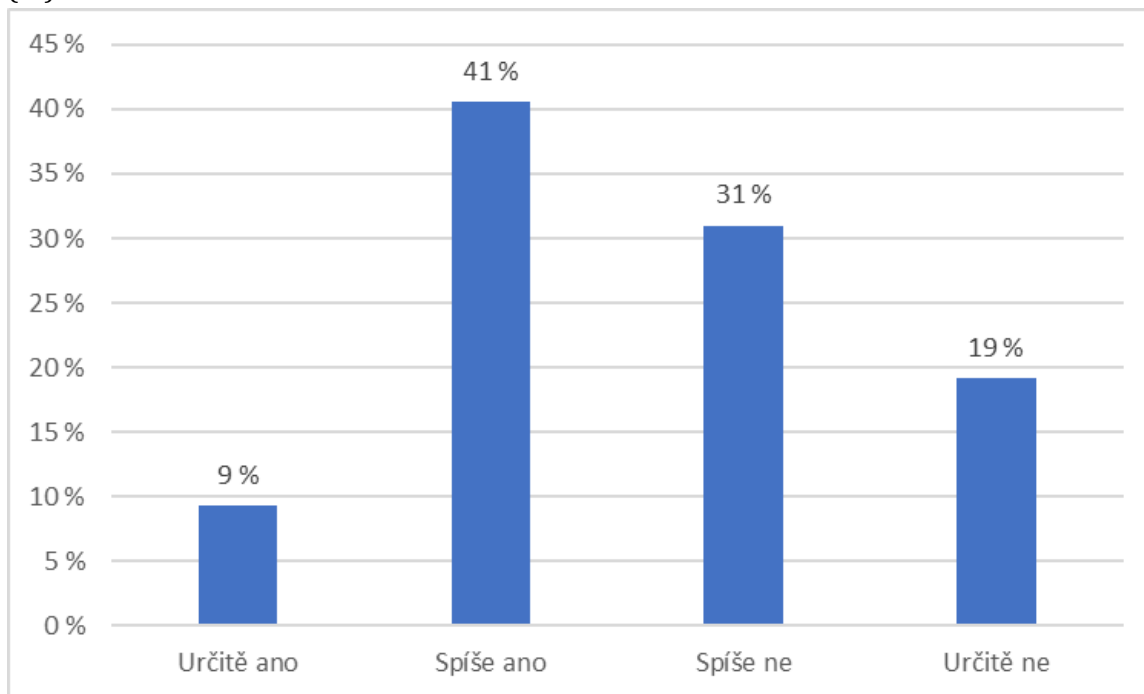
Odměňování

Respondenti/ky byli/y nejprve požádány/i o zhodnocení mzdových podmínek na UJEP. Odpovědi zde vzorek rozdělily na dvě stejně velké části, které zobrazuje Graf 3.1. V datech je mírně naznačen trend, kde ženy jsou o něco méně spokojeny, a naopak zaměstnanci/kyně v řídicích pozicích jsou o něco spokojenější.

³⁶ Vnitřní mzdový předpis Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem ze dne 2. června 2021.

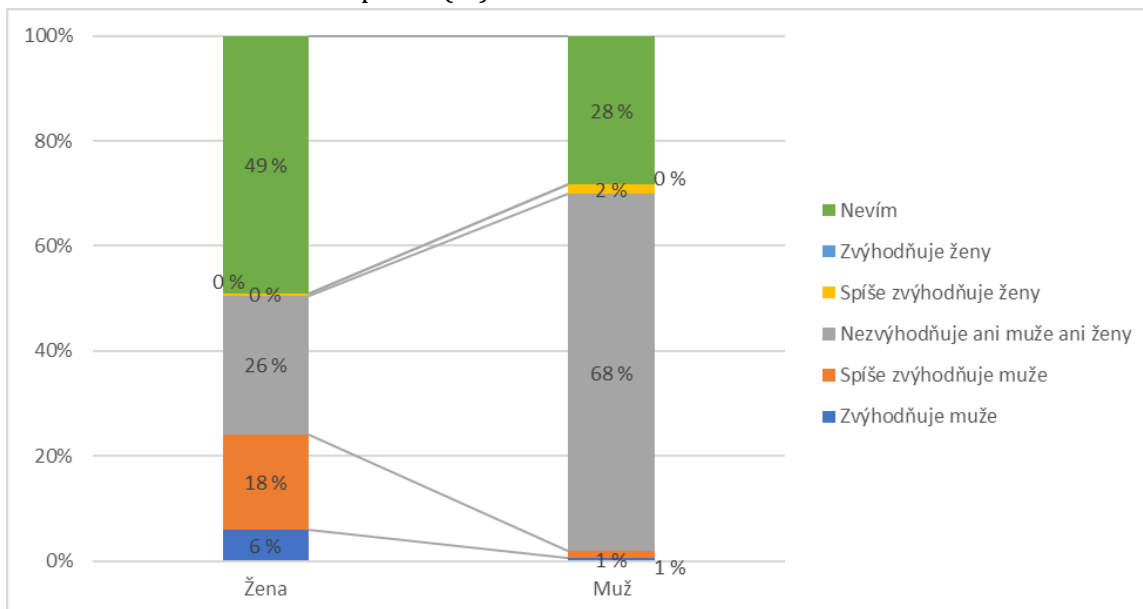
³⁷ Výroční zpráva o činnosti Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem za rok 2020.

Graf 3.1 Zhodnocení, zda mzdové podmínky na UJEP odpovídají očekávání respondentů/ek (%)

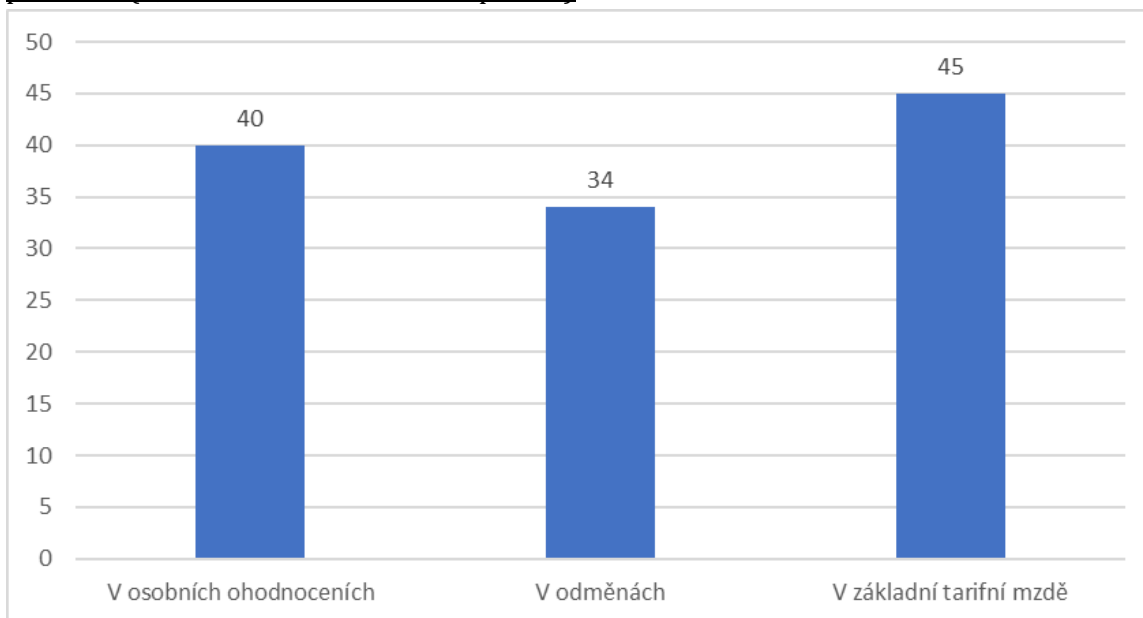


Pro doplnění byli ještě odpovídající požádáni o vyjádření, zda dle jejich názorů jsou muži či ženy na srovnatelných pozicích zvýhodněni/y při odměňování. 43 % se domnívá, že žádná skupina zvýhodněna není, a 41 % neumí odpovědět. Zbývající respondenti/ky vidí muže jako spíše (11 %) nebo zcela zvýhodněné (4 %). Jednotky respondentů/tek (1 %) naopak vnímají jako zvýhodněné ženy. Rozložení odpovědí se však změní, pokud je rozděleno dle pohlaví/genderu respondentů/ek. **Ženy méně volí neutrální odpověď a více se přiklánějí k možnosti, že zvýhodněni jsou muži, případně na otázku neznají odpověď. Muži naopak si jsou mnohem více jisti, že zvýhodněna není žádná skupina** (viz Graf 3.2). Také akademičtí pracovníci/ice a ti/ty v řídicích pozicích jsou si více jisti/y, že k žádnému zvýhodnění nedochází. Pro doplnění mohli odpovídající dále upřesnit, v jakých konkrétních složkách mzdy dochází k případným nerovnostem mezi muži a ženami (Graf 3.3).

Graf 3.2 Porovnání názorů mužů a žen na případné zvýhodnění zaměstnanců/kyň při odměňování na srovnatelné pozici (%)



Graf 3.3 V jakých složkách mzdy dochází k znevýhodnění mužů či žen na srovnatelných pozicích? (n; vícenásobná možnost odpovědi)



KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ

Obecně lze říci, že v rozhovorech a skupinových diskusích respondenti/ky vyjadřovali své přesvědčení, že **k rozdílům v odměňování žen a mužů na UJEP apriori nedochází**. Pokud se týče rozdílů v odměňování, tak ty, podle vyjádření v šetření, jsou spojeny s mírou zapojení do projektů. Přesto se v kvalitativním šetření objevily názory, které o nerovném odměňování na základě genderu hovoří. Zmiňují dva důvody, **prvním je menší schopnost žen vyjednat o své mzdě a druhým je výkonnostní prostředí, které znevýhodňuje pečující osoby**.

„Nemyslím si, že jsou v platech rozdíly mezi ženami a muži.“

„Je to o oboru a možnosti získávat projekty. Tam, kde jsou projekty, jsou obrovské odměny. Je to nespravedlivé – podle toho, co si člověk vybral za obor.“

„Mezi ženami a muži ne. Ale jsou velké rozdíly mezi fakultami v možnostech získávání projektů, a tedy peněz na zaměstnance.“

„Hodně mých kolegyně přijme podmínky, které dostanou. Když to srovnám s námi muži, tak je potřeba vylepšit soft skills u žen, vyjednávací schopnosti. Co můžeme vylepšit, mít kurz vyjednávání.“

„Rozdíl mezi námi vzniká, protože je to výkonnostní prostředí. Musíte fungovat nepřetržitě. Když jste na MD, ta šance zapojit se do projektu, jezdit do zahraničí je menší, může se na vás zapomenout. Je tak jasné, že ten výsledný plat je pak nižší. I ta možnost zapojit se do vedení. Ten systém znevýhodňuje ty, kteří mají rodinu.“

„Co se týká univerzitního prostředí, tak si myslím, že pořád dochází k tomu, že znevýhodnění pořád může být. Nemám to nijak potvrzené. Ale i moje kamarádky, když se s nimi o tom bavím, tak také říkají, že ty rozdíly pořád jsou. Aspoň co jsem slyšela, tak nejvíc se to týká pedagogů a pedagožek, možná je to kvůli tomu, že ženy pečují a nemohou se pak tolik zapojovat třeba do těch projektů.“

Respondenti/ky však zároveň mnohdy dodávali, že nejsou schopni posoudit, zda dochází k nerovnému odměňování žen a mužů, jelikož nemají reálnou představu o tom, kolik jejich kolegové a kolegyně vydělávají. V souvislosti se systémem odměňování se objevily hlasy volající po transparentnosti odměňování či udělování nenárokových složek mzdy. Rovněž však byly v kvalitativní části šetření zaznamenány názory, které považují netransparentnost

za adekvátní, jelikož tak údajně nemůže docházet k nevraživosti mezi pracovníky a pracovníci.

„Nemůžeme mít přehled o tom, kdo kolik bere.“

„Nevím o rozdílech, protože nevidím do mzdových listů svých podřízených.“

„Když vím o platech ostatních, je to špatně, nedělá to dobrotu. Takže rozdíly neumím posoudit.“

„Nevím. Já to ani nechci vědět. Ještě by to způsobilo sváry mezi námi.“

„Ocenila bych v tomto větší transparentnost. Nevím, na základě jakých kritérií se osobní ohodnocení uděluje. Nevím, podle jakých kritérií se nastavuje jaká výše odměny. To má na starost vedoucí.“

„Osobně bych ocenila větší transparentnost. Mnohdy se stává, že nějaký kolega není aktivnější a nemá motivaci pro práci. A kdyby to bylo transparentní, tak by ho to třeba motivovalo se zapojovat víc proaktivně.“

„Jednou jsem tuto odměnu dostala na základě toho, že bylo potřeba splnit nějaké úkoly navíc. Tam to kritérium bylo jasné. Ale potom nevím. Podruhé se mi objevila odměna, ale vlastně jsem ani nevěděla proč. Nevím, jak docílit toho, abych ty odměny dostávala častěji.“

Mzdy jsou respondenty/kami považovány za v podstatě nekonkurenceschopné. **Zejména mzdy neakademiků/ček jsou v tomto kontextu vnímány jako nízké.**

„THP pozice – tam jsou ty platy nízké. Na úrovni platů v Lidlu, 26 000 Kč referent. Hlásí se sem ženy, kdy chlap živí rodinu, prostě ten klasický model.“

„Abyste si vydělal, musíte dělat projekty. A všechno to do osmihodinové pracovní doby nenacpete.“

„Nevýhoda této práce je, že ač je flexibilní, tak člověk stejně pracuje dýl, než je jeho pracovní doba, aby měl ohodnocení, se kterým souhlasí.“

DOPORUČENÍ

- Sbírat genderově segregovaná data v oblasti odměňování a pravidelně je vyhodnocovat. Kromě průměrné mzdy za muže a ženy je možné pro konkrétní pracovní pozice porovnávat také výši jednotlivých složek výdělku pro muže a ženy (základní mzda, osobní příplatek, mimořádné odměny).
- Školit zaměstnankyně ve schopnosti vyjednávat o mzdě.
- Mapovat zastoupení mužů a žen mezi žadateli a žadatelkami o granty a jejich úspěšnost.

4. SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

INSTITUCIONÁLNÍ ANALÝZA

Slad'ování osobního a profesního života je reflektováno ve směrnici rektora č. 5/2019 Kariérní řád UJEP, ve kterém jsou specifikovány důvody pro úpravu pracovních podmínek akademických pracovníků sledující harmonizaci osobního a pracovního života zaměstnaných rodičů s dětmi.³⁸

Univerzita umožňuje slad'ování osobního a pracovního života:

- *“...úpravou pracovních podmínek postdoktorandů a dalších akademických pracovníků, kteří dokončují přípravu podkladů pro podání návrhu na zahájení habilitačního řízení, a akademických pracovníků, kteří dokončují přípravu podkladů pro podání návrhu na zahájení řízení ke jmenování profesorem,*
- *úpravou pracovních podmínek akademických pracovníků po návratu z rodičovské dovolené podporující rychlejší zapojení, resp. opětovné zapojení do tvůrčích týmů UJEP a jejich fakult,*
- *úpravou pracovních podmínek akademických pracovníků, u nichž dochází nebo by mohlo dojít ke stagnaci kariérního růstu vyplývající z objektivních vnějších omezení daných zejména dlouhodobě neuspokojivým zdravotním stavem nebo nutnou péčí o nejbližší rodinné příslušníky,*
- *úpravou pracovních podmínek akademických pracovníků, u nichž dochází nebo by mohlo dojít ke stagnaci kariérního růstu vyplývající z objektivních vnitřních omezení daných zejména dlouhodobě nevyváženou strukturou pracovní činnosti (například nadměrný rozsah výuky vyplývající z potřeb pracoviště nebo zátěž spojená s vedoucí či akademickou funkcí),*
- *úpravou pracovních podmínek akademických pracovníků se smyslovým a pohybovým postižením,*

³⁸ Výroční zpráva o činnosti Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem za rok 2020.

- *postupným budováním sociálního zázemí v prostorách UJEP a jejich fakult pro pracovníky s dětmi předškolního věku (s cílem harmonizace rodinného a pracovního života zaměstnaných rodičů s dětmi).*³⁹

V souladu s tím zajišťovala univerzita naplňování principů genderové rovnosti těmito způsoby:

- umožňováním práce na zkrácený pracovní úvazek,
- úpravou pracovní doby,
- úpravou rozvrhů výuky (u akademických pracovníků),
- umožňováním práce z domova,
- podporou péče o děti zaměstnanců a studentů aj.

Konkrétním příkladem podpory péče o děti zaměstnanců/kyň a studujících je zajištění jejich přednostního umístění do Dětské skupiny YMCA (školka pro děti od 1 do 6 let) a zvýhodněné školkovné v ní.⁴⁰

UJEP také disponuje sociálním fondem, jehož čerpání je popsáno ve Směrnici rektora č. 9/2012 ke způsobu a podmínkám čerpání sociálního fondu.

Prostředky fondu jsou určeny na vyplácení příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na vyplácení zaměstnaneckých výhod ve formě poukázek UNIŠEK+ jako produktu programu Chèque Déjeuner Plus zaměstnancům a zaměstnankyním UJEP.⁴¹

Kolektivní smlouva uvádí také možnost rekreace zaměstnanců/kyň UJEP ve výcvikovém a rekreačním středisku Bukovina.⁴²

KVANTITATIVNÍ ŠETŘENÍ - DOTAZNÍK

³⁹ Směrnici rektora č. 5/2020 Kariérní řád Univerzity J. E. Purkyně v Ústí nad Labem.

⁴⁰ Výroční zpráva o činnosti Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem za rok 2020.

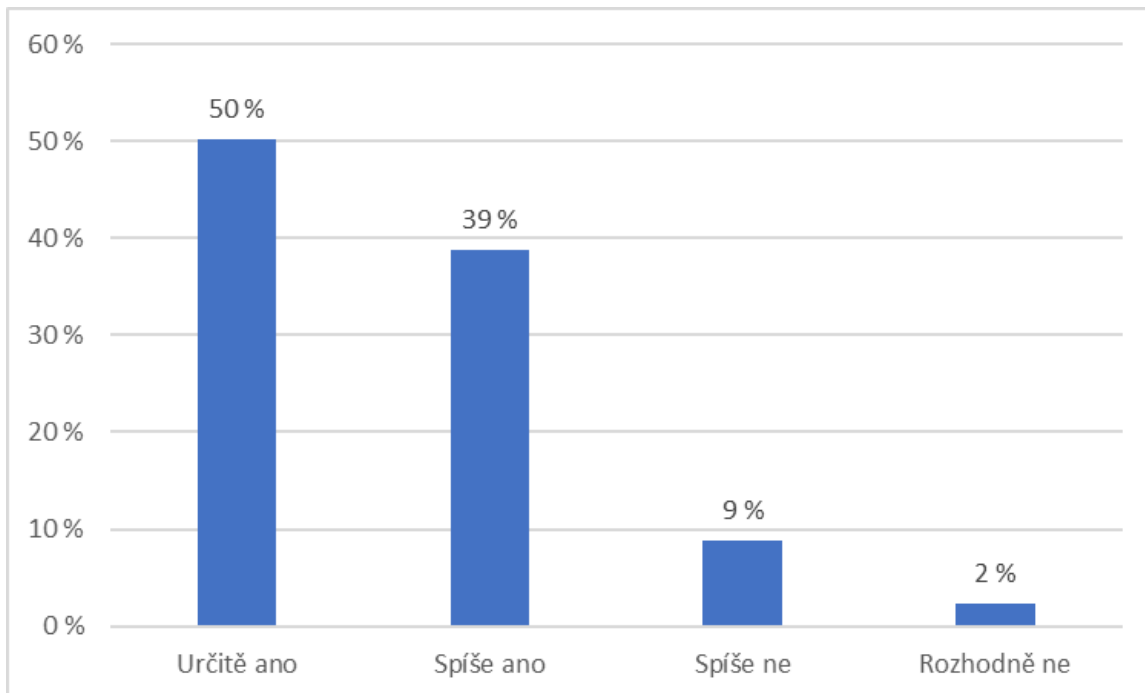
⁴¹ Směrnice rektora č. 9/2012 ke způsobu a podmínkám čerpání sociálního fondu a dodatek č. 1. Směrnice rektora č. 9/2012 ke způsobu a podmínkám čerpání sociálního fondu.

⁴² Kolektivní smlouva.

Slad'ování osobního a pracovního života

Respondenti a respondentky na úvod zodpověděli obecnou otázku, zda pracovní podmínky na pracovišti UJEP umožňují sladění osobního a pracovního života. 39 % vyslovilo částečný a 50 % úplný souhlas. Zbývajících 11 % spíše nebo zcela nesouhlasí (Graf 4.1)

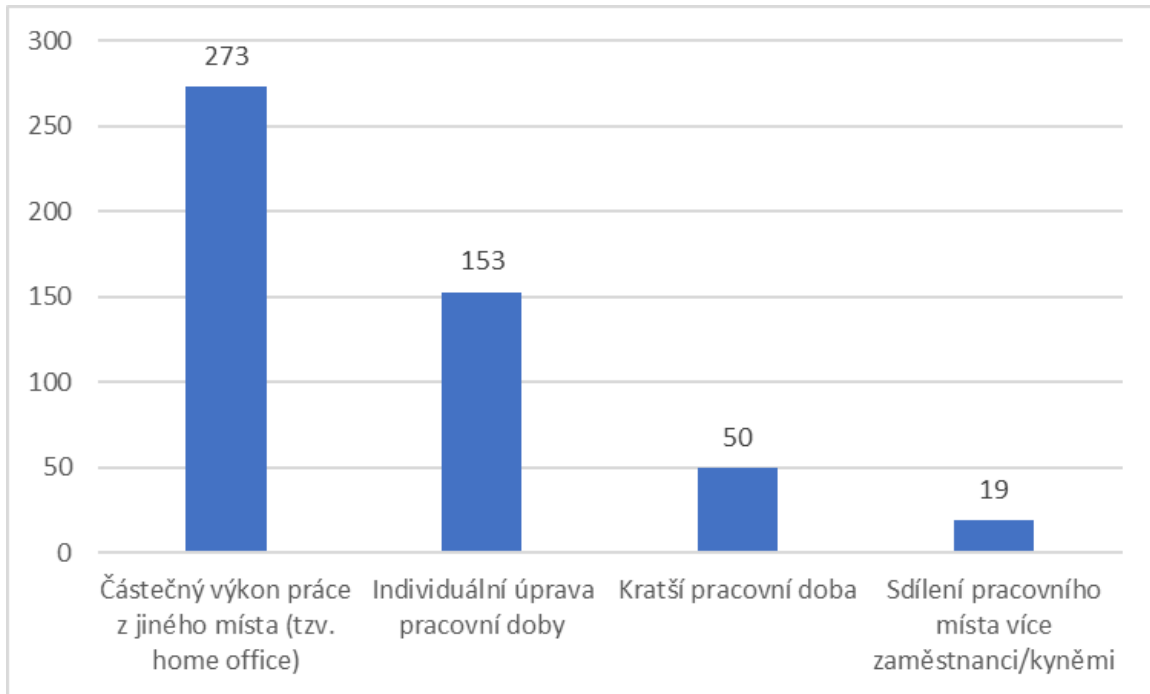
Graf 4.1 Umožnění sladění osobního a pracovního života na pracovišti UJEP (%)



Další otázka zjišťovala obeznámenost respondentů/ek s nabídkou flexibilních forem organizace práce na UJEP jako jedné z oblastí podporující slad'ování osobního a pracovního života. **Většina (57 %) si je této nabídky vědoma** a dalších 27 % disponuje informací, že nějakou flexibilní úpravu pracovní doby si lze vyjednat, byť není nabízena plošně. 7 % si není existencí nabídky jisto a 9 % se domnívá, že UJEP toto nenabízí. **Zajímavé jsou rozdíly v odpovědích mezi ženami a muži, zejména v kladné odpovědi. Tu zvolila poměrně mnohem větší část mužů (71 %) než žen (48 %) v rámci této jedné odpovědi.** Ženy také o něco více přiznávají, že předmětná nabídka není plošná, ale lze ji vyjednat. Přibližně podobně jsou rozloženy odpovědi i na základě pracovní pozice, kde **THP méně volí kladnou odpověď** a o něco více jsou si vědomi/y, že takovou nabídku je třeba si individuálně vyjednat.

Respondenti/ky měli dále možnost vyznačit, které konkrétní úpravy pracovní doby využívají. Výsledky ve formě absolutních četností zobrazuje Graf 4.2.

Graf 4.2 Využívání forem flexibilní úpravy pracovní doby (n; vícenásobná možnost výběru)



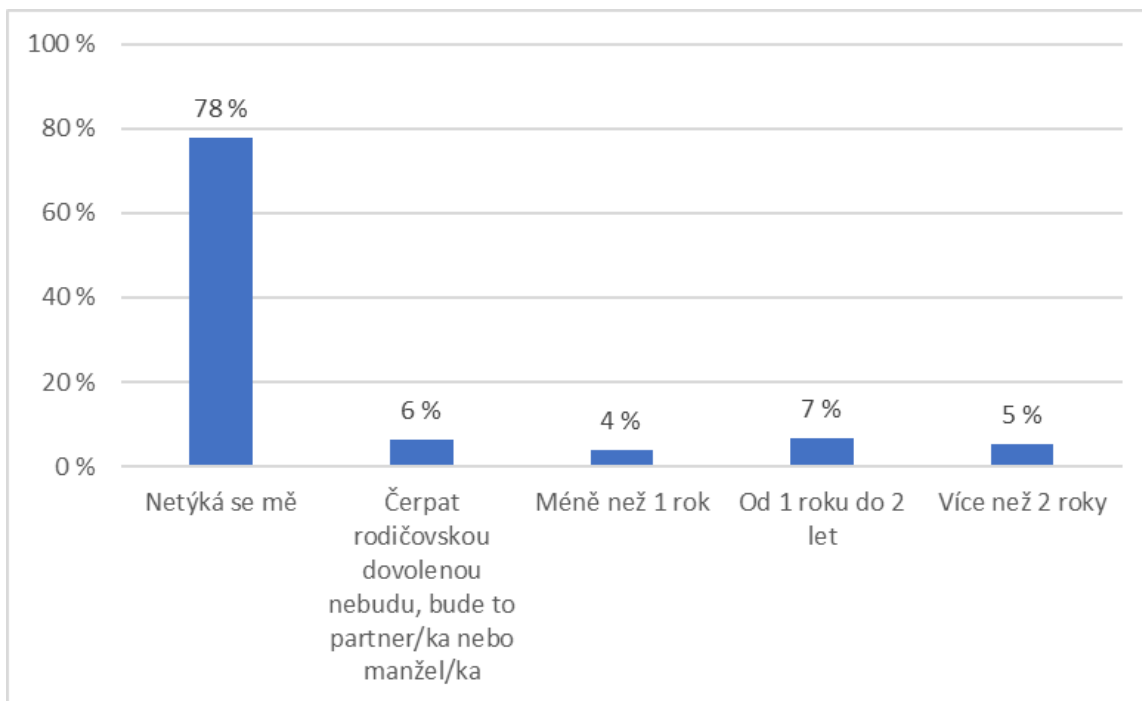
Odpovídající měli také možnost vyjádřit se, zda mají či nemají z časového hlediska problém se zvládnutím pracovních povinností. 33 % problém nemá vůbec a 46 % ho spíše nemá. Naopak, jako problematické vidí své zvládnutí povinností na UJEP z hlediska časových možností 4 % (zcela) a 17 % (spíše). Nejvíce spokojeni s časovým zvládnutím pracovních povinností jsou nejstarší zaměstnanci (nad 65 let věku). **Naopak akademici/čky se o něco více přiklánějí k negativnímu hodnocení.**

Rodičovská dovolená, návrat do práce a péče o děti

Téma rodičovské dovolené bylo zkoumáno ve dvou rovinách, samotné čerpání či plány na čerpání a návrat po rodičovské dovolené do práce. Respondenti/ky se nejprve vyjádřili, v jaké formě, či zda vůbec, čerpali rodičovskou dovolenou ve vztahu k její kombinaci s prací. 81 % uvedlo, že zkušenost s čerpáním nemají, 12 % (a o něco více akademici/čky) pracovalo již v jejím průběhu a 7 % se v plném časovém rozsahu věnovalo péči o dítě (o

něco více THP). Ohledně případných plánů se 78 % vyjádřilo, že rodičovskou dovolenou neplánuje, 6 % uvedlo, že čerpat ji bude manžel/ka či partner/ka, 4 % zvažuje čerpání do výše 1 roku, 7 % od 1 do 2 let a 5 % více než 2 roky (Graf 4.3). **Mezi těmi, kdo plánují čerpání kratší než 1 rok, je o něco více akademiků/ček, a naopak o málo více THP chce využít dobu delší než 2 roky.**

Graf 4.3 Plány na čerpání rodičovské dovolené (%)



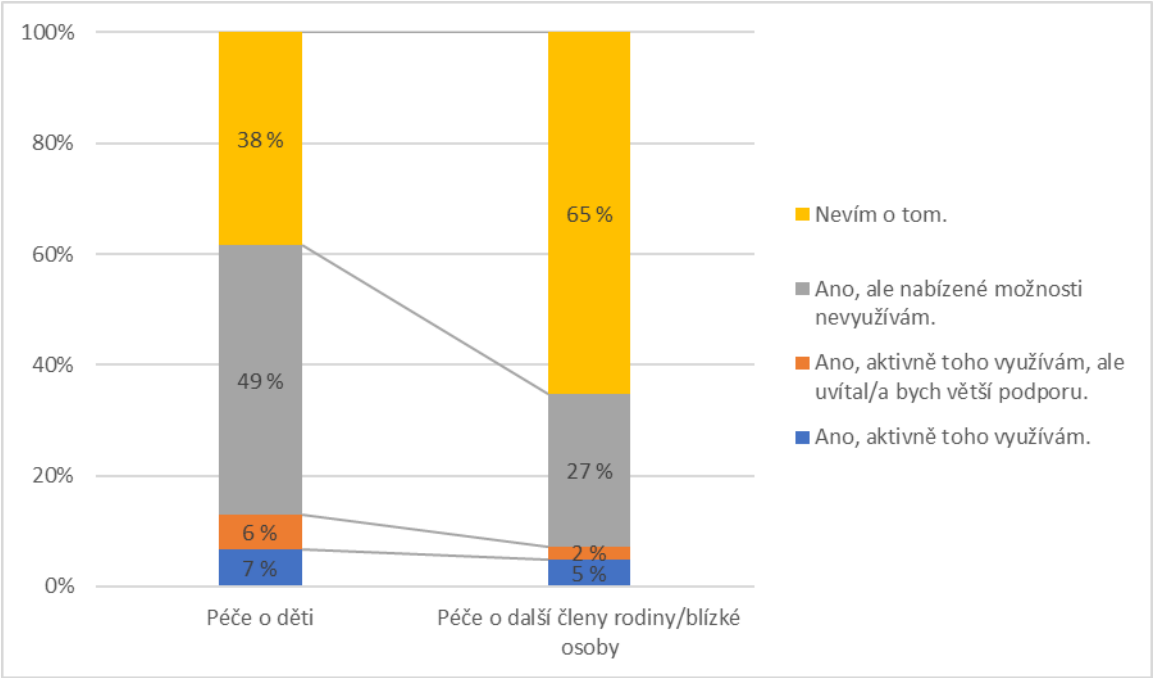
V souvislosti s čerpáním rodičovské dovolené byli respondenti/ky dotázáni/y, jak hodnotí nastavená opatření na pracovišti UJEP usnadňující návrat do práce po rodičovské dovolené. Pravděpodobně ve vazbě na skutečnost, že většina respondentů/tek s rodičovskou dovolenou nemá osobní zkušenost, připadla velká část odpovědí na možnost “Nevím” (43 %). 24 % rozhodně souhlasí, že takováto opatření jsou nastavena a 27 % souhlasí spíše. Zbývajících 5 % spíše nebo rozhodně nesouhlasí. Odpovídající měli možnost nastavení opatření usnadňující návrat po rodičovské dovolené více okomentovat. Tabulka 4.1 shrnuje jejich názory.

Tabulka 4.1 Komentáře respondentů/ek k nastavení opatření pro ulehčení návratu po rodičovské dovolené (kategorizované otevřené odpovědi)

| |
|--|
| Podobná opatření nejsou plošně a otevřeně nabízena. |
| Akademické prostředí neakceptuje preferenci osobního/rodinného života zaměstnanců/kyň (nastavení rozvrhu bez ohledu na péči o děti, nemožnost home office v případě nemoci dětí, stejná kritéria hodnocení pracovníků i pro ty, kdo se vrací z rodičovské dovolené). |
| Existuje individuální možnost domluvy s přímým nadřízeným. |
| V oblasti THP nelze využívat upravenou pracovní dobu nebo jiné místo výkonu práce. |
| Uvedená opatření jsou zbytečnou formou pozitivní diskriminace. |

Téma bylo uzavřeno dotazem na nastavení a případné využívání podpory pracoviště UJEP v oblasti péče o děti (např. kulturní nebo sportovní akce) nebo o jiné členy rodiny či blízké osoby (např. home office). **Většina respondentů/ek v obou případech uvádí, že taková opatření nastavena nejsou, případně, že existují, ale dotyčný/á je nevyužívá.** Výsledky shrnuje Graf 4.4.

Graf 4.4 Porovnání hodnocení nabídky podpory při péči o děti nebo jiné členy rodiny/blízké osoby (%)



Odpovídající měli ještě možnost nabízenou podporu v péči o děti či jiné osoby ze strany pracoviště UJEP okomentovat či uvést, jakou formu by uvítali. Odpovědi shrnuje Tabulka 4.2. **Nejčastěji zmiňovaným benefitem je zřízení firemní školky či alespoň služby umožňující krátkodobé hlídání dětí** (například po dobu výuky) a dále home office a nabídka akcí pro děti (sportovní akce, příměstské tábory apod.).

Tabulka 4.2 Shrnutí komentářů a požadovaných doplnění k nabídce podpory péče o děti a jiné blízké osoby ze strany pracoviště UJEP (kategorizované otevřené odpovědi)

| |
|---|
| Zřízení dětské skupiny/školky/ "družiny" alespoň v době jarních a letních prázdnin (pro děti zaměstnanců/kyň i studentů/tek) s dostatečnou kapacitou. |
| Akce pro děti např. na Vánoce, ke Dni dětí apod. |
| Home office v případě nemoci dítěte. |
| Umožnění kombinace pracovní doby s péčí o seniora v rodině. |
| Benefity pro rodiny s dětmi (sport, příměstské tábory atd.). |
| Lepší informovanost o nabídce benefitů v této oblasti. |
| Možnost upravené pracovní doby. |

Dovolená na pracovišti

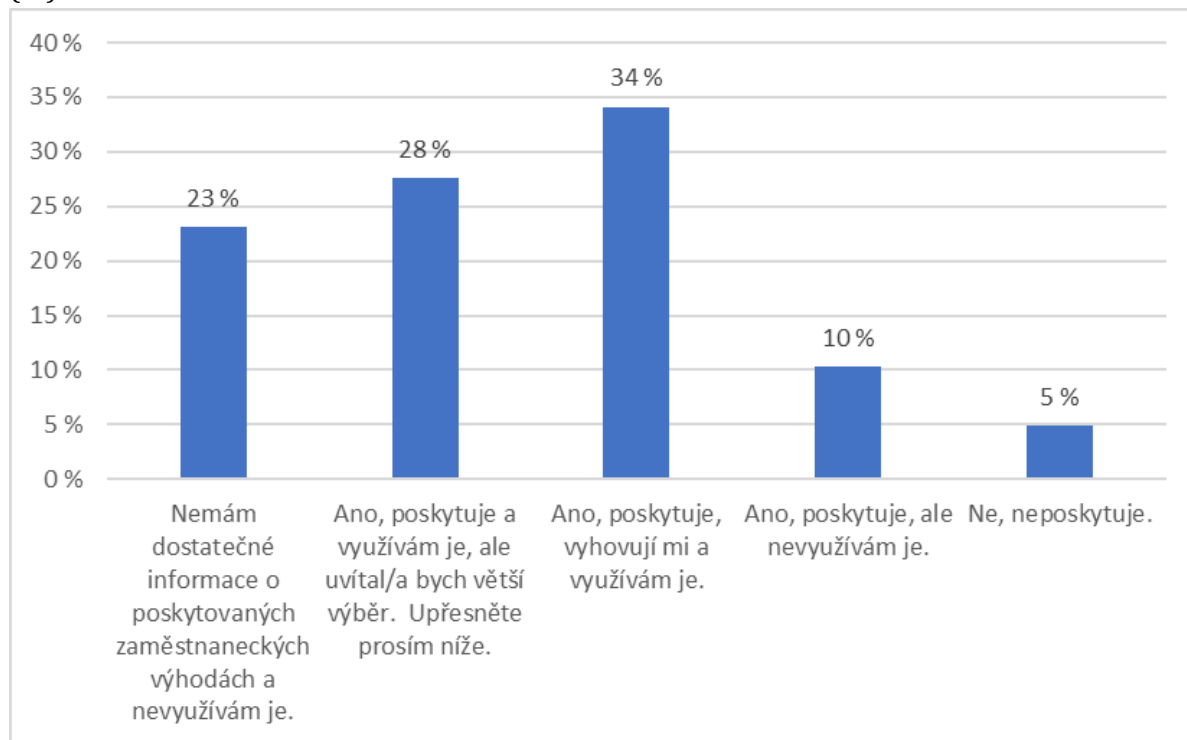
Respondentům/kám byla dále položena série otázek zjišťujících jejich názory na proces plánování a schvalování dovolené na zotavenou na daném pracovišti UJEP. **Na obecné úrovni jsou prakticky všichni/všechny dotázaní/é s procesem plánování dovolené zcela (76 %) nebo spíše (22 %) spokojeni/y.** Zároveň se ve většině domnívají, že zaměstnavatel při plánování dovolené nezvýhodňuje své zaměstnance/kyně na základě věku (81 %). 18 % si není jistých a pouze jednotky respondentů/tek se přiklánějí k preferenci mladších (přibližně do 50 let) nebo starších pracovníků/ic (celkem 1 %). Téměř totožné rozložení odpovědí vykázali respondenti/ky i u další otázky na případné zvýhodnění mužů nebo žen (83 % uvedlo, že žádné pohlaví/gender zvýhodněno není, 17 % neví a zbývající jednotky odpovídajících netvoří ani jedno procento). Pouze u otázky, zda jsou, nebo nejsou zvýhodněni rodiče při plánování dovolené, bylo 10 % toho názoru, že

rodiče jsou spíše nebo zcela zvýhodňováni. Zbývajících 57 % nevidí jako zvýhodněnou žádnou skupinu a 33 % neví.

Zaměstnanecké benefity

Respondenti a respondentky měli možnost posoudit nabídku zaměstnaneckých benefitů na svém pracovišti UJEP a uvést, do jaké míry ji využívají. **Celkem 62 % uvedlo, že si je vědomo poskytovaných benefitů a využívá je** (včetně 28 %, kteří by uvítali širší nabídku). Kromě těch, kteří nabídku vědomě nevyužívají (10 %), je zde nicméně ještě 23 %, kteří uvádějí, že nemají dostatečné informace o nabídce, a 5 % rovnou píše, že UJEP benefity neposkytuje (pro přehled viz Graf 4.5). V odpovědích jsou patrné rozdíly dle pohlaví/genderu respondenta/ky. **Ženy ve větší míře benefity využívají, ale rády by nabídku změnily či rozšířily. Muži zase poměrně více uváděli, že benefity nevyužívají. Mezi těmi, kdo uvádí, že nemají dost informací, je velká část nových zaměstnanců/kyň,** kteří/ré jsou v pracovním poměru méně než rok. Také akademici/čky se cítí být málo informovaní o nabídce benefitů a o něco méně je využívají.

Graf 4.5 Informovanost a využívání nabídky zaměstnaneckých benefitů na pracovištích UJEP (%)



Odpovídající měli možnost uvést, jaké změny ve stávajících benefitech nebo jaké další benefity by uvítali. Zmiňované možnosti zachycuje Tabulka 4.3.

Tabulka 4.3 Návrhy a názory respondentů/tek na nabídku benefitů na UJEP a jejich možné rozšíření (kategorizované otevřené odpovědi).

| |
|--|
| Home office - i pro THP. |
| Příspěvky na rekreační aktivity (včetně např. Multisport karty, cvičení)/dovolenou. |
| Podpora aktivit nevázaných místně na Ústí nad Labem. |
| Nabídka stravenek (možnost volby mezi příspěvkem na stravu v menze a stravenkami) / vyšší hodnota stravenek. |
| Příspěvky na zdravotní péči, životní pojištění. |
| Sick days - možnost jejich uplatnění v jakýkoliv den (i v době výuky). |
| Lepší nabídka slev u smluvních partnerů. |
| Nabídka placeného volna pro akademické zaměstnance/kyně, tzv. "sabbatical". |
| Nabízené "UNIŠEKY" jsou přijímané pouze u malého počtu obchodníků - jejich nahrazení jiným produktem. |
| Školka/dětská skupina. |
| Příspěvky na dětské tábory. |
| Jazykové vzdělávání, kurzy měkkých dovedností. |
| Ošatné. |
| Příspěvek na dojíždění. |
| Dostupnější podmínky pro získání příspěvku na penzijní připojištění, FKSP. |

KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ

V úvodu je zapotřebí zdůraznit, že v individuálních rozhovorech a skupinových diskusích **převládal pozitivní názor na podporu sladování pracovního a osobního života ze strany univerzity**. Zejména pak na vstřícnost v organizování výuky či při přítomnosti dětí na pracovišti.

„Nastoupila jsem, když byly synovi 2 roky. Vyšli mi vstříc. Plánování probíhalo před nástupem.“

„Ti, co se starají o rodiny, tak jsou respektováni a třeba nedostanou odpolední výuku. Nebo jen jeden či dva dny a zbytek odpolední nechají volných. Nebo že nedostanou sobotní výuku.“

„U nás se dává matkám, které jsou na rodičovské dovolené, třeba zkrácený úvazek, nebo se ta výuka soustřeďuje třeba od deváté do dvanácté hodiny, aby pak mohly jít vyzvednout děti. A neplánuje se jim výuka do pozdějších hodin.“

„Mně se slad'ování zatím relativně daří, tak uvidím, jak to půjde do budoucna.“

„Dělá se úprava rozvrhů pro ty, kteří mají děti.“

„Počítali s tím, že děti budou mít virózky. Upozornila jsem vedení, že budu často chybět. Chápu to, nemusím se toho bát. Dobře se mi pracovalo i pracuje pořád.“

„Moje mateřská byla taková, že jsem pracovala na zkrácený úvazek, který se mi postupně navyšoval.“

„Bez problému byl i ten návrat.“

„Já jsem si to naplánovala, jak to chci mít, seznámila jsem s tím vedoucím. A nebyl problém.“

„Častokrát jsem viděla i to, že paní měla s sebou miminko v nosítku a normálně s ním přednášela. Že není problém s miminkem přijít do práce, když někdo má hodné dítě. K tomuto je to hodně tolerantní prostředí, pokud to dítě samozřejmě neruší.“

„Je obvyklé, že dítě si sem nosí s sebou, že nechtějí přerušit kariéru, připojují se on-line. Vstřícnost k braní dětí na pracoviště tu je, jsou tu v kanceláři.“

„Péče o děti a rodinné příslušníky nebo o sebe sama tak v tom problémy nemáme.“

V kvalitativní části šetření v souvislosti se slad'ováním výrazně rezonovalo téma akademické kariéry žen s rodičovskými povinnostmi. Zejména respondentky, které patřily do této kategorie osob, vnímaly mateřství/péči jako jistou překážku dalšího kariérního postupu či zapojení do projektů.

„Když jsem mluvila o tom, že nejde práce sladit s rodinným životem, tak jsem měla na mysli spíše objemem práce při dosahování kvalifikací.“

„Ale je vidět, že u těch žen, které mají jedno a víc dětí, je ta publikační a výzkumná činnost horší než u mužů. A to se pak samozřejmě odráží i na dalších ohodnoceních, což mi nepříjde fér.“

„Neměl mi kdo hlídat dítě, když jsem třeba přišla jen na chvíli. Bylo by skvělé, kdybych třeba mohla na poradě bez dítěte, dát ho na půlhodinu – hodinu do dětské skupiny, to je pro ženský důležitá věc. Jinak se pak těžko zapojuje do projektů a podobně, když nemůžete být na poradách.“

„Když není hlídání, tam to zapojení do práce končí.“

V rozhovorech a skupinových diskusích bylo vyjádřeno přesvědčení, že rodiče na MD/RD mohou se svým zaměstnavatelem nějakou formou spolupracovat, záleží pouze na jejich vůli, zda mají či nemají o pracovní působení zájem. Co se týče pracovní doby, respondenti/ky v individuálních rozhovorech a skupinových diskusích **potvrzovali možnost využít zkrácený úvazek či home-office.**

„Nebyla jsem po odchodu na mateřskou z ničeho vyřazena. Nechtěla jsem.“

„Jsem čínorodá žena, nechtěla jsem se kvůli mateřství odstříhnout. Jsem ráda, že můžu něco řešit. Na výuku nejsem sama, navíc mám možnost se připojit online, i když kurzy jsou akreditované jako prezenční.“

„Když byla řeč o tom mateřství – zapojit se na částečný úvazek nebývá problém.“

„Určitě se instituce snaží vyjít vstříc s pracovní dobou. Univerzita se snaží pokrývat tu pracovní dobu tak, aby to vyhovovalo té mamince nebo tatínkovi.“

„Po návratu z rodičovské dovolené mi byl umožněn home office.“

„Umíme vyhovět maminkám, nabízíme snížení úvazku nebo flexibilní pracovní dobu.“

V kvalitativní části šetření také v několika případech zaznělo, že některé respondentky, které neměly úvazek během MD/RD, byly **vynechané z e-mailové komunikace.**

„Když jsem byla na MD, nepřišel mi jediný email. Nešly oběžníky.“

„Mám pocit, že mi nechodily maily.“

„Když zůstane rodič na RD, tak s nimi nejsme v kontaktu v době trvání. Ta maminka prostě na ty tři roky zmizí a pak se tu objeví. A ani třeba na školení je nezvou.“

„Ted' se vrátila zaměstnankyně po rodičovské dovolené. Myslím, že žádná opatření nejsou, normálně se zapojila do pracovního procesu. Za tu dobu rodičovské se s ní udržoval jen minimální kontakt.“

Informace respondentů a respondentek ohledně situace s mateřskou školou či dětskou skupinou byly často útržkovité, i přes znatelný zájem z jejich strany. Nebyli si jisti, 1) zda tato možnost na univerzitě je, 2) z jakých důvodů se nepodařila zřídit, 3) zda mapování zájmu o zřízení mateřské školy/dětské skupiny bylo realizováno promyšleně, 4) zda je míra zájmu vysoká nebo nízká. **Respondentky/i v každém případě vnímají absenci univerzitní mateřské školy či dětské skupiny jako významné opatření, které chybí na podporu sladování pracovního a osobního života na UJEP.** Dále byla respondentkami/y zmíněna potřeba přebalovacích pultů, které se na jedné z fakult již připravují.

„V Kubíku v Ústí je jediná možnost vyzvedávat v 13.00 odpoledne. Nastoupila jsem na HPP na zkrácený úvazek po dokončení doktorátu. Pokud dítě nenastoupí do regulérní školky, nevrátím se na plný úvazek.“

„Potřebuji na poradu, zavolám, že tam nechám na hodinu dítě. Usnadnilo by to život.“

„Měla by tady být dětská skupina nebo školka.“

„Kolegyně mi říkala, že musí dávat dítě do soukromé školky, jelikož jí skrze pracovní dobu nevyhovují běžné doby na vyzvednutí dítěte. Toto soukromé zařízení totiž umožňuje vyzvednutí až do 17 hodin. Tady tedy vzniká prostor pro případné zlepšení.“

„Měla se tady vytvářet zaměstnanecká školka, v rámci aktivit HR Award pro lepší pracovní prostředí. Nakonec to z nějakého důvodu utichlo. Ale ta školka by byla super zlepšení.“

„Nevím o tom, jestli univerzita poskytuje školku, nesetkala jsem se s tím.“

„Máme nějakou školku, myslím. I během covidu bylo zajištěno hlídání dětí, což bylo hodně fajn. Kdo ji využíval, tak si to chválil, že tam s něma udělali úkoly a tu online výuku.“

„Dětská skupina s covidem z hygienických důvodů nefungovala. Pedagogická fakulta má nějaké záměry, studenti by tam realizovali svoje praxe. Hodilo by se mi to.“

„Uvažovalo se o dětské skupině nebo školce, jenže pak se to zadrhlo na tom, na novele zákona, který předpokládal, že dětské skupiny se transformují na jesle, a to jim nehrálo do noty, když chtěli zapojit studující z pedagogické.“

„Byla tady diskuse o vytvoření školky. Bylo to plánováno v prostorech menzy. Já mám dokonce pocit, že ten zájem nebyl až takový velký.“

„Se vznikem školky byl problém, že nedosahovali požadované kvalifikace. My jsme nemohli uvolnit akademiky, aby byli učitelé v mateřské škole. Pak přišel covid, v současné době by to asi bylo možné.“

„Že prý dělali průzkum a zájem o školku takový nebyl, ale kdo ví, koho se ptali. Mě se nikdo neptal.“

„Zeptal se někdo těch, kteří jsou aktuálně na MD/RD, jestli je zájem o dětskou skupinu? Protože bych řekla, že není možné, aby ten zájem tu nebyl.“

„Nejsou tady přebalovací pulty. A byly by potřeba.“

„Budeme mít přebalovací pulty, připravujeme zázemí.“

„Chtělo by to prostor, kde by se mohly postarat o děti, kojení, židlička na jídlo, přebalovací pulty.“

Z kvalitativní části šetření zároveň vyplývá, že kompetentní osoby si jsou vědomy skutečnosti, že by dětská skupina byla žádoucí, nicméně podotýkají, že UJEP pronajímá prostor skupině YMCA (Křesťanské sdružení mladých lidí), která provozuje dětskou skupinu a mateřské centrum, a tím tedy podporuje sladování pracovního a osobního života zaměstnanců/kyň, neboť je mnozí z rodičů využívají. **V kvalitativním šetření však nebyly žádným respondentem ani žádnou respondentkou aktivity YMCE zmíněny, lze tedy konstatovat, že tyto aktivity nejsou vnímány jako opatření ke sladování, nebo o něm zaměstnanci a zaměstnankyně nemají povědomí.**

Velmi pozitivně byly v kvalitativní části šetření vnímané letní kempy a tábory pro děti zaměstnanců/kyň.

„Bývají tady fajn letní kempy pro děti zaměstnanců.“

„Tábory od 8.00 do 16.00 pořádá pajda - příměstské tábory. Ty jsou parádní.“

Pokud se týče možnosti práce z domova, je nutné rozlišovat mezi akademickými a neakademickými pracovišti. Pro akademické pracovníky a pracovnice se možnost práce z domova stává v podstatě samozřejmostí, i když opět zde sehrává roli ochota vedoucího pracovníka či vedoucí pracovnice tuto formu práce podporovat či tolerovat. **Možnost**

pracovat z domu je pro neakademická pracoviště výrazně omezenější, u nich je tato možnost, podle vyjádření v šetření, spojena zejména s fungováním konkrétního pracoviště, s pracovní pozicí a také s postojem vedoucí/ho k práci z domova. Pandemie nicméně výrazně otevřela možnost využívat institut práce z domova obecně v prostředí UJEP.

„Máme home-officy pravidelně každé pondělí a dá se je mít i v týdnu.“

„Umožňuje, ale vedení to nerado vidí. Před covidem home office vůbec možný nebyl.“

„Hlavně po covidu je teď mnohem větší tolerance k home officům, protože se zjistilo, že ti lidi doma opravdu pracují, že si to nevymyslí.“

„Klidně si můžu vybrat home office na celý měsíc a vedoucí s tím nemá problém. Hlavně musím odvést tu práci, která je potřeba.“

„U technických pracovníků by to chtělo větší možnost home officů. Kolikrát třeba sekretářky mohou udělat práci z domu, ale obecně je pravidlo, že techničtí pracovníci na home office nemají nárok.“

Přestože informace o nabízených benefitech jsou uvedeny v IMISu (integrováný manažerský informační systém), bylo povědomí o nich u respondentů/ek **výrazně odlišné, mnohdy velmi nízké**. Pokud se týče možnosti úpravy či rozšíření nabídky zaměstnaneckých výhod, tak se v kvalitativní části šetření objevily požadavky na zavedení MultiSport karty, příspěvek na dopravu pro dojíždějící, možnost stravenek nejen pro zaměstnance/kyně mimo kampus či využití UNIŠEKU také na dovolenou.

„Já o těch benefitech moc nevím. Máme možnost navštěvovat univerzitní menzu, kde jsou obědy dotované. Tento benefit je podle mého názoru hodně důležitý. V této době by určitě byla super nějaká částečná kompenzace cestovních nákladů pro dojíždějící.“

„Postrádám MultiSport kartu. Ostatní benefity jsou nastaveny dostatečně.“

„Fasujeme unišky, ty nelze odmítnout. Pak jsou tu příspěvky na penzijní. A nárok na stravenky pro pracoviště, které nejsou na kampusu.“

„U nás se teď hodně diskutovalo to, že je nově zavedena menza. Ale díky tomu jsme přišli o stravenky. Ale lidé, kteří nechtějí využívat menzu, tak stravenky nedostanou, protože jsou obědy dotované v menze. Ale někteří lidé třeba nejsou spokojeni s nabídkou jídel nebo nemají rádi společné stravování a raději by si koupili za stravenky potraviny.“

„Mám nějaké informace o benefitech, ale nevím, jestli všechny. Já jsem pro menzu, občas bych ale chtěl stravenku, když si nemohu vybrat mezi jídlý v menze.“

„Máme uniššky. Ale bylo by fajn, kdyby nebyly jen na kulturní vyžití, ale daly se uplatnit třeba i na dovolenou. To by bylo pěkný.“

„Technicky ta Bukovina (rekreační zařízení) není na nějaké úrovni. Těch benefitů je na univerzitě relativně dost.“

„Tady je možnost využít rekreační centrum?“

DOPORUČENÍ

- Na univerzitní úrovni nastavit jednotná pravidla pro možnost využívat flexibilní formu práce z domova i pro neakademické pracovníky/ice v době post-pandemické.
- Zřídit školku či dětskou skupinu pro zaměstnance/kyně UJEP.
- Zavést přebalovací pulty a vhodné zázemí pro péči o děti.
- Zaměřit pozornost na cílené oslovení skupiny rodičů odcházejících na MD/RD, aktuálně jsou na MD/RD či vracejících se z MD/RD (např. vytvoření databáze kontaktů a její pravidelná aktualizace).
- Mapovat data o rodičovských dovolených – o délce jejich trvání a rozdělení na muže/ženy.

5. KULTURA ORGANIZACE A VZTAHY NA PRACOVÍŠTI

INSTITUCIONÁLNÍ ANALÝZA

Výroční zpráva o činnosti Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem za rok 2020 obsahuje kapitolu „*Problematika sexuálního obtěžování a genderově podmíněného obtěžování*“. Tato kapitola popisuje Etický kodex UJEP jako nástroj pro řešení případů nevhodného, urážlivého či obtěžujícího chování, včetně sexuálního a genderově podmíněného obtěžování.⁴³ Popis zmíněného nástroje zní následovně: „*Z jednacího řádu Etické komise formulovaného v roce 2017 vyplývá, že podněty nebo stížnosti Etické komisi mohou předložit jak zaměstnanci, tak studenti UJEP. Zaměstnanec se může s problémem sexuálního nebo genderově podmíněného obtěžování obrátit také na svého přímého nadřízeného, který by měl, v souladu s dobrými mravy, předat podnět Etické komisi. ... Zaměstnanci i studenti mají též možnost využít služeb Psychologické poradny Poradenského centra UJEP, prostřednictvím jejichž webových stránek jsou zaměstnanci a studenti informováni o kontaktech na vybrané psychology a také o poskytované odborné pomoci v případech obtěžujícího chování odehrávajícího se ve společenském prostředí univerzity.*“⁴⁴

V této souvislosti je problematickým momentem skutečnost, že v Etickém kodexu UJEP a ani v žádném jiném dokumentu či textu nezaznívá **definice sexuálního obtěžování nebo genderově podmíněného násilí**. A přesto, že se popis řešení těchto situací nalézá ve výroční zprávě 2020, **chybí jeho zveřejnění na veřejně dostupné platformě**. Informace o možnosti využití služeb Psychologické poradny Poradenského centra UJEP taktéž explicitně nezahrnují v nabídce služeb téma sexuálního obtěžování či genderově podmíněného násilí.⁴⁵

Etická komise UJEP k datu 22. 3. 2022 zveřejnila jeden zápis⁴⁶, a to z 1. zasedání Etické komise konaného 17. 09. 2019 a jedno usnesení č. 1/2020. **Usnesení obsahuje postavení**

⁴³ Výroční zpráva o činnosti Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem za rok 2020.

⁴⁴ Výroční zpráva o činnosti Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem za rok 2020.

⁴⁵ Psychologická poradna. Dostupné z: <https://www.pf.ujep.cz/cs/katedra-psychologie-psychologicka-poradna>

⁴⁶ Zápis z 1. zasedání Etické komise konaného 17. 09. 2019. Dostupné z: https://www.ujep.cz/wp-content/uploads/2019/10/Z%C3%A1pis-01_2019.pdf

zúčastněných bez specifikace genderu a typu chování. Porušení Etického kodexu UJEP se v tomto případě neprokázalo.⁴⁷

„Etická komise UJEP projednává ve věci dodržování zásad Etického kodexu podněty předložené studentem nebo zaměstnancem UJEP.“⁴⁸, které splňují následující podmínky: „Podnět se předkládá písemně, tj. v listinné nebo elektronické podobě (poštou nebo e-mailem), předsedovi Etické komise UJEP. Podnět musí obsahovat podrobné zdůvodnění předkladatele, včetně označení konkrétní zásady Etického kodexu, která byla porušena. V podnětu musí předkladatel uvést kontaktní údaje (e-mail, telefonní číslo) a své osobní číslo studenta nebo zaměstnance UJEP; podněty, které nespĺňují tuto podmínku, nejsou projednávány.“⁴⁹

Důležitou informací obsaženou v Jednacím řádu Etické komise UJEP je následující možnost:

„Před předložením podnětu jej může student nebo zaměstnanec UJEP předběžně projednat s předsedou nebo členem Etické komise UJEP, kterého si sám zvolí, v odůvodněných případech i v anonymizované podobě.“⁵⁰

V tomto případě UJEP umožňuje jednotlivým osobám situaci správně pochopit a rozhodnout se o dalším postupu, a to i v anonymizované podobě. Praxe z akademického prostředí ukazuje, že k tomu mohou vhodně sloužit nejen kontaktní osoby (např. ombudsman/ka) pro řešení případů sexuálního obtěžování, ale také anonymní schránky či internetové poradny, které může spravovat buď přímo univerzita, nebo různí vnější aktéři a aktérky, zejména nevládní organizace. Tyto instituty jsou určeny nejen pro obtěžované osoby, ale také pro svědky obtěžování nebo pro osoby, které se obávají, že by jejich chování mohlo být za obtěžování považováno.

⁴⁷ Usnesení č. 1/2020. Dostupné z: <https://www.ujep.cz/wp-content/uploads/2020/10/Usnesen%C3%AD-Etick%C3%A9-komise-UJEP-anonymizov%C3%A1no.pdf>

⁴⁸ Směrnice rektora č. 4/2018 Jednací řád Etické Komise Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem.

⁴⁹ Směrnice rektora č. 4/2018 Jednací řád Etické Komise Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem.

⁵⁰ Směrnice rektora č. 4/2018 Jednací řád Etické Komise Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem.

V souvislosti s vizuálními materiály UJEP, webovými i tiskovými, lze hovořit o **vizuálním podprezentování žen** vzhledem k jejich zastoupení v zaměstnanecké populaci. Tuto populaci tvoří 494 žen a 449 mužů.⁵¹ Oficiální facebooková stránka UJEP⁵² v období od 1. 1. 2022 do 18. 4. 2022 prezentovala v sekci “Všechny fotky” 48 žen a 86 mužů. Vizuální složka univerzitního časopisu *Silverius Pod lupou* 1/2022⁵³, *Na startu* 4/2021⁵⁴ a *Transformace* 2-3/2021⁵⁵ obsahuje celkově 176 žen a 241 mužů, z toho je 8 žen a 34 mužů v postavení významných osobností se jmény a tituly. Tyto osobnosti provází ilustrativní fotografie, na kterých je zobrazeno 168 žen a 207 mužů v postavení anonymních osob, z nichž je v roli neodborných osob explicitně 114 žen a 123 mužů. Z anonymních osob pak explicitně zastává odbornou pozici 54 žen a 84 mužů.

Počty žen a mužů ve všech výše zmíněných propagačních materiálech UJEP představují nevyváženou reprezentaci mužů a žen. Největší nepoměr se ukazuje mezi reprezentací významných osobností se jmény a tituly. Lze shrnout, že **ve vizuální složce propagačních materiálů UJEP dochází k podprezentování žen zejména v kategorii významných osobností, což je problematickým odrazem vertikální segregace mužů a žen na UJEP.** Muži tedy převažují v expertních pozicích, což může vyvolávat dojem tzv. “mužského” prostředí. Dominantně mužské prostředí je obvykle definováno jako jedna z překážek pro vstup žen do dané oblasti či instituce nebo také pro kariérní růst.

Pokud se týče aktivit UJEP v oblasti společenské odpovědnosti firem (CSR), tak lze konstatovat, že univerzita si v této oblasti počíná aktivně. UJEP díky partnerství se SDZP (sdružením zdravotně postižených) družstvem, které zajišťuje komplexní integraci handicapovaných osobám, zaměstnává téměř 45 zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří/ré mají první nebo druhý stupeň invalidity.⁵⁶

⁵¹ VZC-2020_TABULKY_UJEP.

⁵² Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem - UJEP. Dostupná z:

<https://www.facebook.com/ujep.cz>.

⁵³ Časopis *Silverius Pod lupou* 1/2022.

⁵⁴ Časopis *Silverius Na startu* 4/2021.

⁵⁵ Časopis *Silverius Transformace* 2-3/2021.

⁵⁶ Časopis *Silverius Pod lupou* 1/2022.

V oblasti společenské odpovědnosti realizuje UJEP Materiální sbírku na pomoc Ukrajině, a to od 1. 3. 2022, do které se zapojily i jednotlivé fakulty.⁵⁷

KVANTITATIVNÍ ŠETŘENÍ - DOTAZNÍK

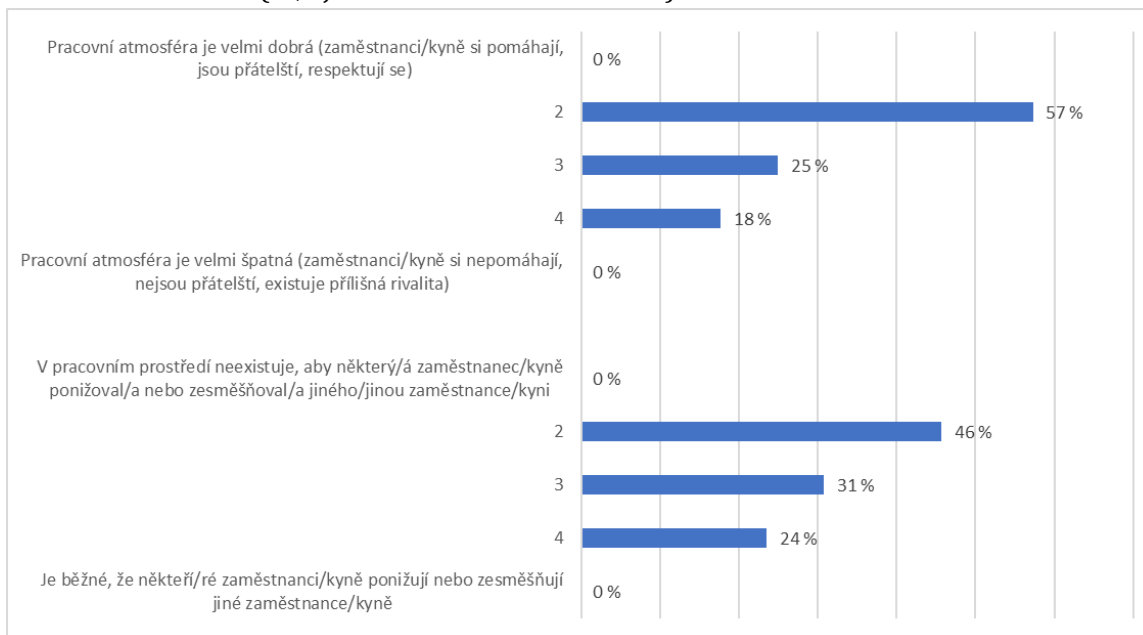
Atmosféra na pracovišti

Respondenti/ky měli možnost na obecné úrovni zhodnotit atmosféru na pracovišti UJEP ve smyslu přátelských vztahů, vzájemné pomoci a respektu mezi zaměstnanci/kyněmi. Na 5bodové škále se většina klonila k druhému nejvíce kladnému hodnocení (57 %), o něco hůře atmosféru hodnotilo 25 % a ještě hůře 18 % odpovídajících. **Spíše kladnější hodnocení atmosféry na pracovišti volily o něco více ženy a THP.**

Konkrétněji na vzájemné vztahy mířila další otázka zjišťující případné ponižování či zesměšňování mezi zaměstnanci/kyněmi. 45 % odpovídajících zvolilo opět na 5bodové škále druhou nejvíce kladnou odpověď. 31 % potom hodnotilo vztahy o bod hůře a 24 % zvolilo druhou krajní možnost popisující prostředí, kde je běžné, že pracovníci/ce ponižují nebo zesměšňují někoho ve svém okolí. **Ženy v tomto ohledu hodnotily pracovní prostředí jako výrazně horší než muži.** Naopak zde nebyl významnější rozdíl mezi akademiky/čkami a THP. Odpovědi na obě otázky shrnuje Graf 5.1.

⁵⁷ Časopis Silverius Pod lupou 1/2022

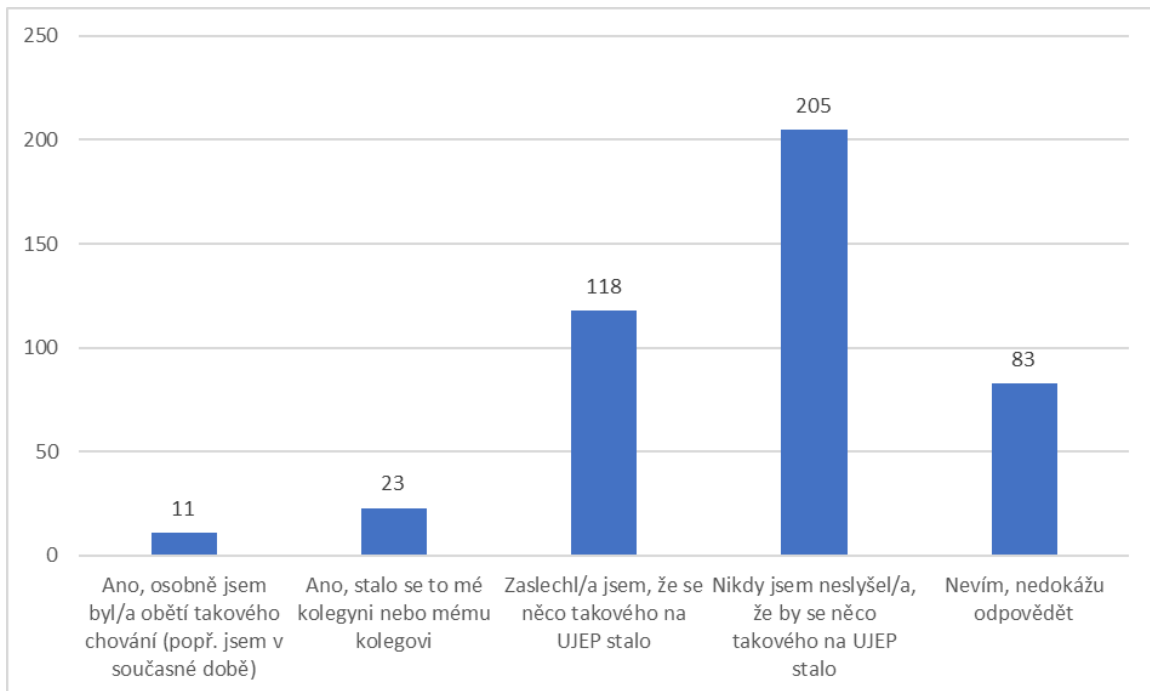
Graf 5.1 Shrnutí odpovědí na otázky na 1) pracovní atmosféru a 2) přítomnost ponižování nebo zesměšňování (%; zjišťováno na 5bodové škále)



Sexuální obtěžování a šikana

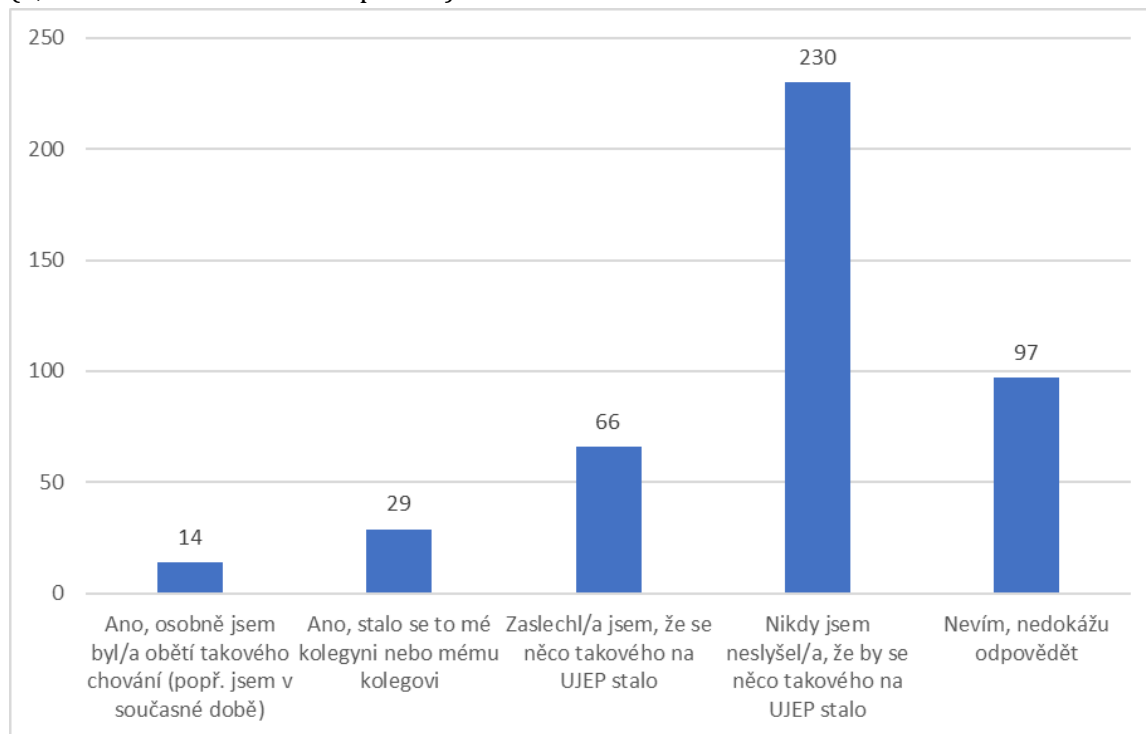
Respondenti/ky nejprve popsali svou případnou zkušenost se sexuálním obtěžováním (myšleno jako nevídané formy fyzického kontaktu sexuální povahy nebo vyzývavých pohledů, slovních poznámek a narážek) na pracovišti UJEP. Výsledky shrnuje Graf 5.2 a **ukazují, že se nejedná o zkušenost výjimečnou**. Těmi, kdo uvádějí osobní zkušenost s tímto typem nevhodného jednání, **jsou výhradně ženy do 50 let věku, a to jak akademičky, tak THP**. Z doslechu o sexuálním obtěžování vědí muži i ženy v rámci obou typů pracovních pozic.

Graf 5.2 Zkušenost se sexuálním obtěžováním na UJEP (n; vícenásobná možnost odpovědi)



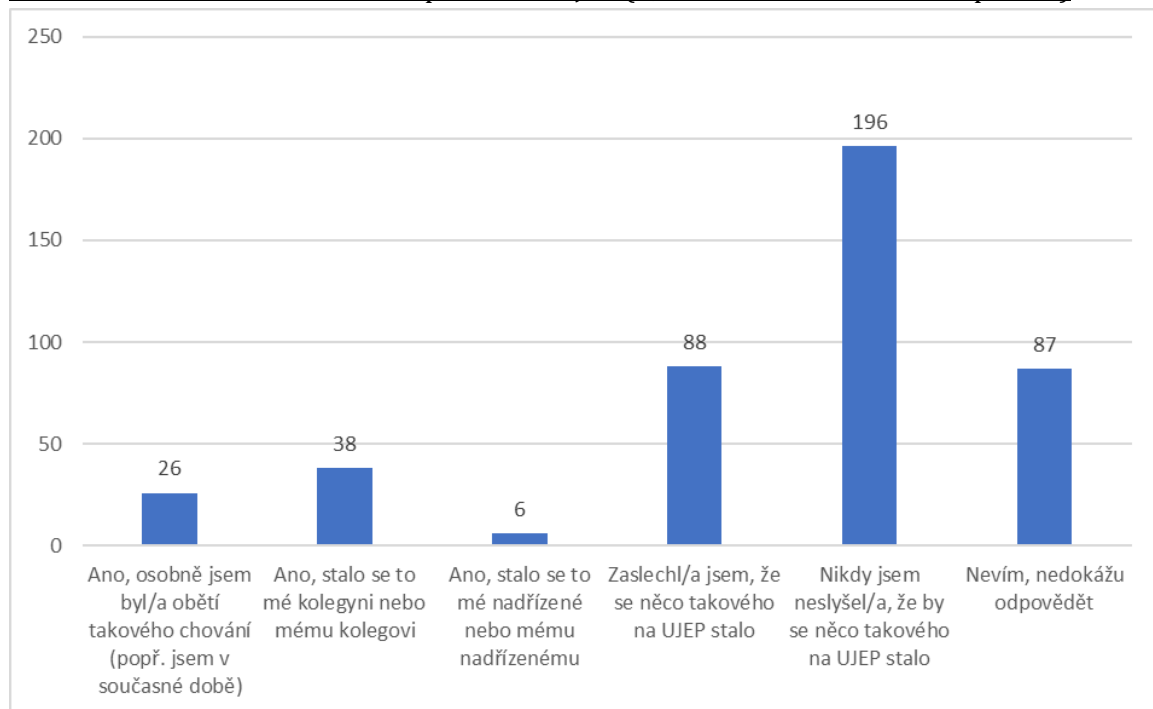
Velmi podobně respondenti/ky odpovídali na dotaz na zkušenost s nevhodnými slovními narážkami na vzhled, oblečení nebo stavbu těla (Graf 5.3). **Zde již vlastní zkušenost s tímto typem jednání uvedlo i několik mužů.** Respondenti/ky uvádějící osobní zkušenost pocházejí ze všech věkových kategorií (s výjimkou nad 65 let věku) a obou typů pracovních pozic (akademici/čky i THP).

Graf 5.3 Zkušenost s nevhodnými slovními narážkami na vzhled, stavbu těla nebo oblečení (n: vícenásobná možnost odpovědi)



Dalším dotazovaným tématem byla případná zkušenost se šikanou na pracovišti UJEP (omezování či ponižování od kolegů/yně). I zde Graf 5.4 dokládá, že **takové jednání není výjimečné a dotýká se celé řady pracovníků/ic na UJEP**. Osobní zkušenost uvádějí muži i ženy (ty ve větší míře), a to všech věkových kategorií (nejvíce mezi 31 až 50 lety). Ženy také více uvádějí, že tuto zkušenost má jejich kolega/yně. Šikanu uvádějí pracovníci/ce na obou pozicích, tedy THP i akademici/čky (ti o něco více).

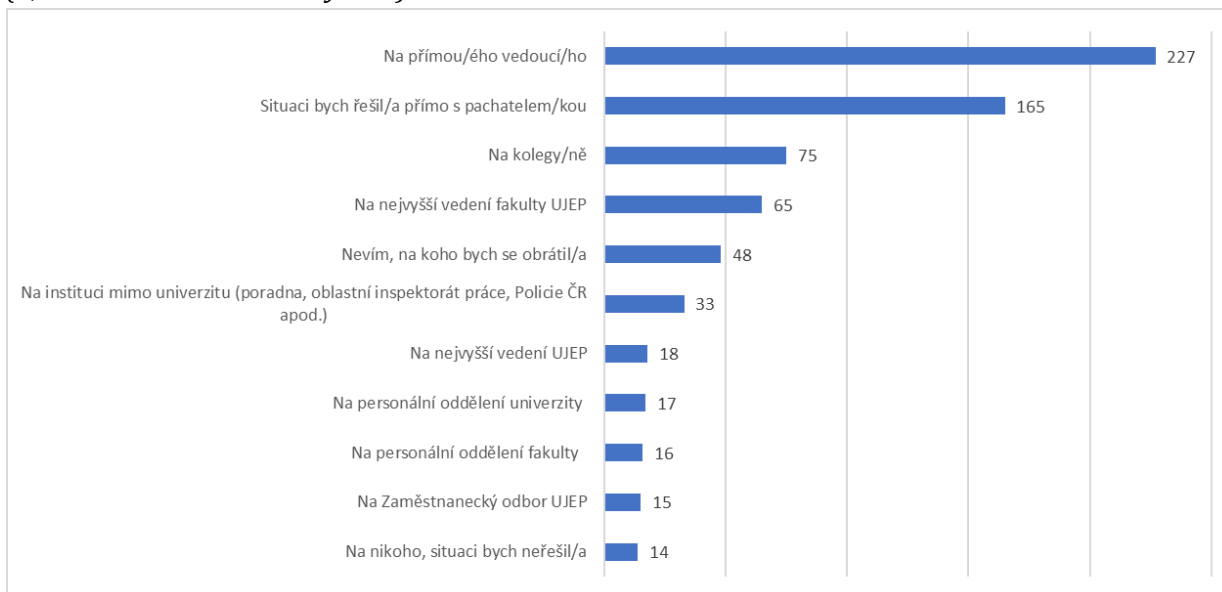
Graf 5.4 Zkušenost se šikanou na pracovišti UJEP (n; vícenásobná možnost odpovědi)



Ke všem typům nevhodného a obtěžujícího jednání mohli dále respondenti/ky uvést, kdo z jejich okolí se ho dopustil. **Ve většině se jednalo o osobu v nadřízeném postavení, méně potom na stejné nebo nižší pozici.** Toto uváděli srovnatelně THP i akademici/čky.

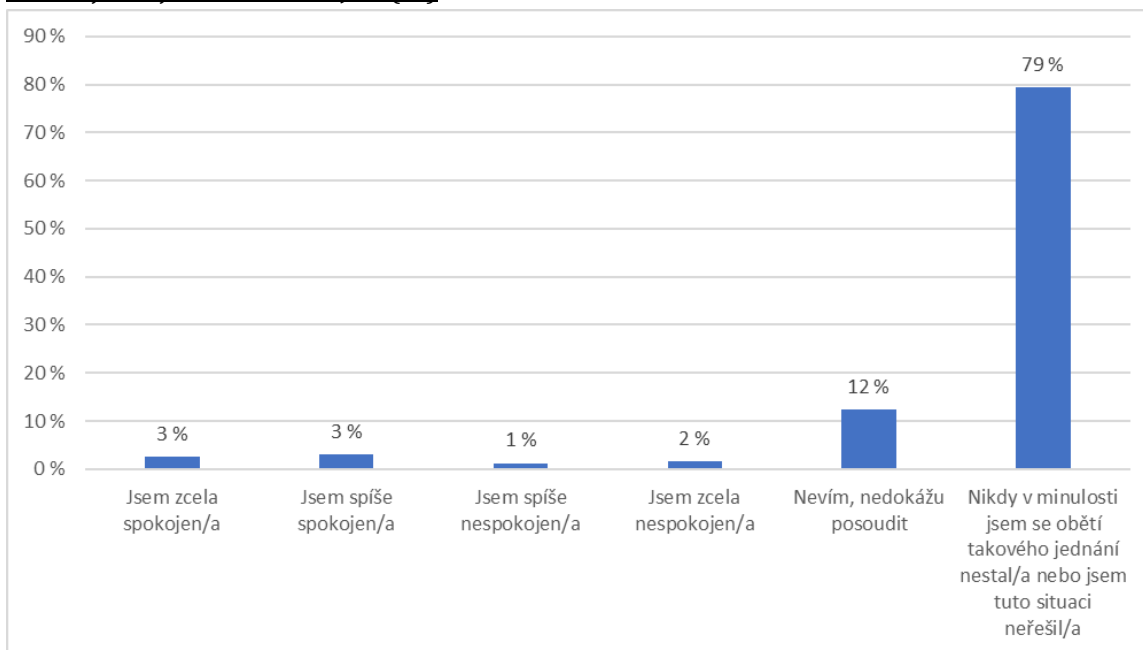
Následně měli respondenti/ky možnost uvést, na koho by se obrátili za účelem řešení, případně na koho se obrátili skutečně, pokud nevhodné chování skutečně řešili. Výsledky zobrazuje Graf 5.5.

Graf 5.5 S kým by respondent/ka řešil/a případné nevhodné nebo obtěžující jednání na UJEP (n: vícenásobná možnost výběru)



Na závěr této části mohli ještě odpovídající uvést, jak jsou spokojeni s výsledkem případného řešení problému s obtěžujícím nebo jinak nevhodným jednáním (Graf 5.6). **Přestože mezi těmi, kdo takový problém řešili, je o něco více spokojených, je zde také poměrně velká skupina těch, kdo neví, nebo nedokáží posoudit (tvořená spíše ženami).** Respondenti/ky měli také možnost zdůvodnit, proč byli s výsledkem řešení nespokojeni, případně tuto problematiku obecně okomentovat. Jejich reakce shrnuje Tabulka 5.1.

Graf 5.6 Míra spokojenosti s výsledkem případného řešení problému s nevhodným nebo obtěžujícím jednáním na UJEP (%)



Tabulka 5.1 Shrnutí komentářů k výsledku nebo způsobu řešení sexuálního obtěžování, šikany nebo jiného obtěžujícího jednání na pracovišti UJEP (kategorizované otevřené odpovědi)

| |
|--|
| Pomohla dostatečně rázná reakce vůči agresorovi. |
| O šikaně ze strany přímého nadřízeného věděl i děkan, ale nereagoval. |
| Problém se neřeší, bývá "zameten pod koberec". |
| Slabá pomoc či neochota k řešení ze strany personálního oddělení. |
| Problematické situace jsou zlehčovány a dlouhodobě neřešeny či přehlíženy. |
| Snaha o řešení v rámci struktury UJEP situaci jen zhoršilo. Bylo třeba se obrátit na organizace mimo UJEP. |
| Problém nastal již před několika desítkami let a byl ihned vyřešen vedením fakulty. |

KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ

V kvalitativní části šetření bylo velmi často tematizováno negativní pracovní jednání, a to v převážné většině sexuální obtěžování. **Respondenti a respondentky sdíleli jak svoji přímou zkušenost s těmito jevy, tak také zkušenost zprostředkovanou.** Opakovaně byl zmiňován případ sexuálního obtěžování skupiny studentek ze strany vyučujících a přítomnost sexismu na UJEP.

„Já sama jsem u toho nikdy přítomna nebyla a mě ani nikdo neobtěžoval. Ale občas jsem však slyšela o tom, že někteří muži, myslím akademici, vyučující, něco zkouší na své studentky.“

„Jeden nejmenovaný pedagog realizuje praxi, kdy píšou test, není slečně oznámkován, aby pak byla nucena s ním zůstat o samotě v kabinetě.“

„Vím, že se však něco řešilo na úrovni děkana. Vedení zareagovalo rychle na podnět studentek.“

„Já sama jsem se setkala s nevyžádanýma SMSkama. To bylo od kolegy, ten už tady není. To už je vyřešeno. Se šikanou jsem se nesetkala.“

„O sexuálním obtěžování jsem slyšela, že se děje. I šikana, myslím si, tady je. Někteří lidé se necítí v podřízených rolích dobře.“

„Setkala jsem se s obojím. Ale nechci o tom mluvit.“

„Někdy se stane, že některý z kolegů má nějaké lehké narážky, protože nevědí, jak mají volit slova. A nevidí to jako vážný důvod nebo vážnou situaci. Například, když přijímali studující doktorského studia a komentovali to slovy, že je blbá, ale hezká, tak ji vezmou.“

„Se šikanou určitě ne, se sexuálním obtěžováním ano. Byl to případ bývalé kolegyně. Jeden pracovník jí naznačoval, že je pro něj přitažlivá. Řešilo se to přes vedoucího katedry, aby už nechodil za kolegyní. Nakonec byl odejit.“

„Ano, je to tu. Muži komentují například pozadí žen. ‚To je výhled!‘.“

Co se týče možností řešení situací sexuálního obtěžování, lze konstatovat, že osoby ve vedoucích pozicích si byly jistější nějakým způsobem oficiálního postupu. V této souvislosti bylo upozorněno na aktivity nově vzniklého Poradenského centra UJEP. Ovšem

informovanost respondentů/ek o jeho vybudování či nabízených službách byla v některých případech velmi nízká. Někteří ve spojitosti se šikanou či sexuálním obtěžováním zmiňovali Etickou komisi UJEP, nicméně druhým dechem bylo respondentkami/ty zmiňováno, že by tuto možnost nevyužili. **Řadoví/é zaměstnanci/kyně spíše neměli představu o tom, jak v těchto situacích postupovat, a věřili, že s vhodným postupem jsou obeznámeni/é jejich nadřízení/é, na které by se případně s důvěrou obrátili. Nicméně osoby ve vedoucích pozicích vnímaly, že jim chybí proškolení v jednání při řešení sexuálního obtěžování.**

„Musela bych si to zjistit, nevím, jaké jsou možnosti. A zrovna v této oblasti bych řekla, že je ta funkce psychologa dost potřebná a za mě je to asi první člověk, se kterým bych to popřípadě řešila.“

„Nevím o tom, že bychom se mohli poradit na poradenském centru.“

„Není mi známo, že by bylo něco ve smyslu požárního řádu. Existuje však nepsané pravidlo – obrátit se na výše postaveného člověka, ve kterého mám důvěru.“

„A my vedoucí jsme ani nikdy neprošli žádným školením, co dělat v takové situaci. To nám chybí.“

„Asi bych šla za svým vedoucím katedry. A kdybych řešila sexuální obtěžování, tak bych šla asi spíš za ženou. Ale jinak vůbec netuším, jak se to řeší. Mohl by existovat nějaký balíček, který by každý obdržel při nástupu, na koho se obracet, jak to řešit. Asi bych si to hned při nástupu nepřečetla, ale aspoň bych pak popřípadě věděla, kde hledat informace.“

„Nevyužívá se etického kodexu/komise, nevím o tom.“

„Nejdřív se člověk obrátí třeba na kolegu, který je tam profesně dýl, jestli nemá nějakou radu. Pak bych se obrátila i na svého vedoucího. Ten si myslím, že by ze své pozice mohl vědět, jak postupovat. Máme na univerzitě i etickou komisi, ta by snad taky mohla řešit tyhle věci. Máme i psychologicko-terapeutickou poradnu, ta je relativně nově vzniklá. Tak nějak přes tyto cesty bych postupovala, samozřejmě záleží, jaký konkrétní problém by to byl.“

„Já bych se na etickou komisi neobrátil.“

„Znám ty členy etické komise a tou cestou bych nešel.“

„Kdyby se něco dělo a já si to neuměla vyřešit s daným člověkem sama, tak bych to řešila s vedoucím pracovníkem, ten by věděl.“

„Nemáme ani skříňku důvěry.“

Respondenti/ky vyjádřili obavy v souvislosti s existujícími případy konsenzuálních vztahů mezi vyučujícími a studujícími. Mají za to, že tyto situace nejsou adekvátně komunikovány a mohlo by docházet k nerovnému zacházení. V tomto případě jde o důsledek absence politiky konsenzuálních vztahů mezi vyučujícími a studujícími na UJEP.

„Nesetkala jsem se s nějakým obtěžováním mezi zaměstnanci. Ale občas se stává, že akademik má vztah se studentkou. O tomto víme, to totiž není otázka jen naší fakulty. Ale je to dost citlivé téma. Jsou to dospělí lidi, nikdy nešlo o nějaké donucení, nikdy se to neřešilo, protože to bylo u obou na svobodném rozhodnutí. Ale já to vnímám trochu tak, že akademik je pořád ve vyšší pozici než studentka a je tam tenká hranice. U toho, jestli má nějaký vliv na její ohodnocení, třeba. Přestože se to neřeší, protože jsou to dospělí lidi, tak pořád ten vliv z vedoucí pozice nad studentkou hraje roli. Ale určitě to není ojedinělé jen pro naši univerzitu.“

„A další, v čem vidím problém, je navazování vztahů se studenty, tedy se studentkami víceméně. Bylo by dobré, kdyby se to do budoucna řešilo, protože ty problémy jsme tady opakovaně měli. A je k tomu přistupováno, jako nic se neděje, vždyť jsou to dva dospělí lidi. Ale vůbec nechtějí vnímat nerovnost postavení pedagoga a studentů.“

„Je známo, že tu jsou vztahy vyučující a studentky. To je k diskuzi no, co s tím...“

Několik respondentů/ek vyjádřilo své přesvědčení, že případy sexuálního obtěžování jsou vedoucími či vedením bagatelizovány nebo, že problematika sexuálního obtěžování na pracovišti není vnímána jako součást firemní kultury. A v neposlední řadě respondenti/ky zmiňují, že vedení adekvátně nereaguje na již otevřená témata sexuálního obtěžování na pracovišti. Oběti údajně také narážejí na neochotu vedoucích pracovníků/ic šikanu či sexuální obtěžování řešit.

V kvalitativní části šetření bylo doporučeno proškolení vyučující v tématu šikany a sexuálního obtěžování (jak ve vztahu vyučující – studující, tak mezi kolegy a kolegyněmi) a zaměřit se na vhodný postup řešení těchto situací. Rovněž by podle uvedeného názoru bylo vhodné mít na univerzitě formální dokument k prevenci a řešení sexuálního obtěžování.

„Ale byla to doba, kdy u nás byl tak týden nebo dva velice bouřlivý v rámci tématu sexuálního obtěžování. Mělo to být otevřeně diskutováno, ale na to nebylo úplně zareagováno. Nestalo se, že by se třeba vedení nebo někdo sešel s těmi zaměstnankyněmi a mluvil o tom.“

„Některé informace už jsou relativně staré, ale myslím, že způsob řešení by se pro ně neměnil. Šla si s tím stěžovat za vedením, oni jí řekli, ať se obrátí na policii, že jich se to netýká. Takže kolegyně neměla možnost, že by ji někdo vyslechl.“

„Šikana a sexuální obtěžování neboli šedá zóna. Určitě to tady je. Kdysi jsme něco řešili, agresor okamžitě odešel. Měli bychom k tomu mít na UJEP směrnici, systém, kde by se to mělo hlásit, proškolení. (...) Sexuální obtěžování to je šedá zóna. Musí se to chápat jako věc firemní kultury. Tak to tady není, je tady tendence od horních chlapců to bagatelizovat, včetně sexismu.“

„Dochází ke vtipům, komunikaci na hraně. Ženská má dělat tohle. A ve vedení se to zlehčuje.“

„Je tady strach se ozvat, na něco si stěžovat, mohlo by se to obrátit proti stěžovateli.“

Co se týče fyzického prostředí ve vztahu k podpoře rovných příležitostí, bylo v rozhovorech a skupinových diskusích konstatováno, že situace je v tomto ohledu velmi dobrá. **Na univerzitě je zajištěn bezbariérový přístup. Obecně byla pozitivně vnímána vstřícnost k zapojování osob se zdravotním omezením**, nicméně bylo také upozorněno na prostor ke zlepšení v oblasti zapojení osob se sluchovým nebo zrakovým omezením.

„Máme tu ale bezbariérové přístupy.“

„Ale co se týká třeba sluchového nebo zrakového postižení, tak to se tady moc neřeší.“

„Na fakultě je zaměstnán téměř hluchý technik, má dva roky do důchodu. Našel se způsob, jak s ním komunikovat.“

„Myslím, že jsou zapojováni. Jsou tady i učebny, které jsou vybavené pro zdravotně omezené osoby.“

„Máme tady spíše osoby s duševními poruchami. A myslím, že je dobré je zapojovat.“

DOPORUČENÍ

- Vytvořit kodex slušného a preferovaného chování v prostředí UJEP včetně zahrnutí zřetelného odmítnutí sexuálního a genderově motivovaného obtěžování a deklarování snahy o jeho zamezení.

- Připravit interní směrnici k postupu řešení situací negativního pracovního jednání včetně formální či neformální cesty. Součástí interní směrnice by měly být i definice genderově motivovaného obtěžování, výčet netolerovaného chování, postup při řešení nahlášených případů a přehled případných sankcí.
- Proškolit členstvo Etické komise UJEP v oblasti problematiky sexuálního obtěžování nebo ustanovit poradní orgán vedení školy, který vyšetřuje případy sexuálního obtěžování, k nimž byly podány oficiální podněty.
- Pracovat na posílení důvěry v činnost Etické komise UJEP ve věci podávání a řešení stížností.
- Zvážit založení schránky důvěry nebo zvýšit povědomí o možnosti anonymního projednání před podáním podnětu k Etické komisi UJEP.
- Zvážit ustavení funkce ombudsmana/ky pro řešení sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí či navázání spolupráce s externí odbornou organizací. Jinými slovy vytvořit podpůrné mechanismy pro osoby, které se setkají se sexuálním obtěžováním.
- Zvýšit informovanost o činnosti Psychologické poradny Poradenského centra UJEP.
- Rozhodnout a deklarovat univerzitní politiku konsenzuálních vztahů mezi vyučujícími a studujícími.
- Zveřejnit postup při řešení situací sexuálního obtěžování na webové stránce UJEP.
- Pravidelně školit zaměstnance/kyně UJEP v tématech spojených se šikanou a sexuálním obtěžováním na pracovišti.
- Proškolit PR oddělení v prezentování mužů a žen s ohledem na genderovou citlivost, případně za tímto účelem vytvořit doporučení pro práci s vizuálním obsahem.
- Monitorovat stížnosti směřující na UJEP. Statistické informace by měly zahrnovat kategorii pohlaví/genderu, postavení zúčastněných, typ chování, o jaké se v jednotlivých případech jednalo (mobbing, bossing, sexuální obtěžování atd.) a v neposlední řadě výsledek stížnosti.

E. SHRNU TÍ DOPORU ČEN Í

C ÍLE ORGANIZACE A INSTITUCIONÁLN Í ZABEZPE ČEN Í POLITIKY GENDEROV É ROVNOSTI A GENDEROV É DIMENZE V ÝZKUMU A V ÝUKY

- Na úrovni UJEP definovat vize a cíle v oblasti genderové rovnosti.
- Připravit akční plán genderové rovnosti na UJEP a stanovit odpovědnost pro konkrétní osoby za plnění jednotlivých opatření.
- Na UJEP vytvořit pracovní skupinu, která se bude věnovat tematice genderové rovnosti včetně monitoringu naplňování akčního plánu.
- Pověřit konkrétní osobu, která bude na UJEP primárně odpovědná za naplňování agendy genderové rovnosti.
- Na UJEP realizovat pravidelně genderový reaudit.
- Věnovat pozornost systematickému používání genderově citlivého jazyka v interních dokumentech UJEP i při prezentaci instituce vůči veřejnosti.
- Zvýšit informovanost o genderové problematice a dopadech genderové nerovnosti.
- Pravidelně školit v tématu různých kulturních vzorců a interkulturality zaměstnance a zaměstnankyně UJEP.
- Školit relevantní zaměstnance/kyně na téma „Genderová dimenze ve výzkumných tématech“ za spolupráce s Národním kontaktním centrem - gender a věda.
- Zapojit se do činnosti Komunity pro změnu (pod dřívějším názvem Pracovní skupina pro změnu), kterou od r. 2015 organizuje Národní kontaktní centrum – gender a věda.
- Zahrnout do povinných náležitostí usnesení Etické komise UJEP bod, který v případě potřeby vybízí komisi k formulaci preventivního opatření v souvislosti s přestupkem. Např. proškolení zaměstnaných osob v určitém tématu.

PERSONÁLN Í POLITIKA

- V interním dokumentu implementovat požadavek na genderově vyvážené složení výběrových komisí, v případě zachování současného znění vést genderově segregovaná data o počtu žen a mužů v členstvu Komise pro výběrová řízení.

- Revidovat názvy rolí ve vzoru *Jmenování výběrové komise* v rámci metodiky k řádu výběrových řízení.
- Zřídit mentoringový program pro ženy vědkyně s cílem podpořit jejich další kariérní růst.
- Školit zaměstnance/kyně v tématu hegemonní maskulinity.
- Mapovat statistiky o typech úvazků dle smluv na dobu určitou/neurčitou napříč akademickými a neakademickými pozicemi - s rozdělením na muže a ženy.
- Zpracovat interní dokument zaměřující se na proces hodnocení všech zaměstnanců/kyň, tedy včetně THP.
- Pro THP vytvořit rozvojové plány a nastavit systém jejich pravidelné aktualizace, propojit je se systémem hodnocení.
- Školit vedoucí pracovníky a pracovnice v leadershipu.
- Vytvořit interní dokument s transparentními pravidly pro systém zavazování se k setrvání na UJEP po absolvování finančně nákladnějších kurzů.
- Vytvořit interní směrnici k nastavení adaptačních procesů v UJEP.
- Zvážit, zda na jednotlivých pracovištích neustavit mentora/ku pro nově příchozí.
- Školit členstvo výběrové komise v tématu antidiskriminačního jednání.
- Mapovat gender/pohlaví v monitorování odchodů zaměstnanců/kyň.
- Mapovat mobility: data o počtu a délce mobilit (dle rozdělení na muže a ženy).

MZDOVÁ POLITIKA

- Sbírat genderově segregovaná data v oblasti odměňování a pravidelně je vyhodnocovat. Kromě průměrné mzdy za muže a ženy je možné pro konkrétní pracovní pozice porovnávat také výši jednotlivých složek výdělku pro muže a ženy (základní mzda, osobní příspěvek, mimořádné odměny).
- Školit zaměstnankyně ve schopnosti vyjednávat o mzdě.
- Mapovat zastoupení mužů a žen mezi žadateli a žadatelkami o granty a jejich úspěšnost.

SLAĐOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

- Na univerzitní úrovni nastavit jednotná pravidla pro možnost využívat flexibilní formu práce z domova i pro neakademické pracovníky/ice v době post-pandemické.
- Zřídit školku či dětskou skupinu pro zaměstnance/kyně UJEP.
- Zavést přebalovací pulty a vhodné zázemí pro péči o děti.
- Zaměřit pozornost na cílené oslovení skupiny rodičů odcházejících na MD/RD, aktuálně jsoících na MD/RD či vracejících se z MD/RD (např. vytvoření databáze kontaktů a její pravidelná aktualizace).
- Mapovat data o rodičovských dovolených - o délce jejich trvání a rozdělení na muže/ženy.

KULTURA ORGANIZACE A VZTAHY NA PRACOVIŠTI

- Vytvořit kodex slušného a preferovaného chování v prostředí UJEP včetně zahrnutí zřetelného odmítnutí sexuálního a genderově motivovaného obtěžování a deklarování snahy o jeho zamezení.
- Připravit interní směrnici k postupu řešení situací negativního pracovního jednání včetně formální či neformální cesty. Součástí interní směrnice by měly být i definice genderově motivovaného obtěžování, výčet netolerovaného chování, postup při řešení nahlášených případů a přehled případných sankcí.
- Proškolit členstvo Etické komise UJEP v oblasti problematiky sexuálního obtěžování nebo ustanovit poradní orgán vedení školy, který vyšetřuje případy sexuálního obtěžování, k nimž byly podány oficiální podněty.
- Pracovat na posílení důvěry v činnost Etické komise UJEP ve věci podávání a řešení stížností.
- Zvážit založení schránky důvěry nebo zvýšit povědomí o možnosti anonymního projednání před podáním podnětu k Etické komisi UJEP.
- Zvážit ustavení funkce ombudsmana/ky pro řešení sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí či navázání spolupráce s externí odbornou

organizací. Jinými slovy vytvořit podpůrné mechanismy pro osoby, které se setkají se sexuálním obtěžováním.

- Zvýšit informovanost o činnosti Psychologické poradny Poradenského centra UJEP.
- Rozhodnout a deklarovat univerzitní politiku konsenzuálních vztahů mezi vyučujícími a studujícími.
- Zveřejnit postup při řešení situací sexuálního obtěžování na webových stránkách UJEP.
- Pravidelně školit zaměstnance/kyně UJEP v tématech spojených se šikanou a sexuálním obtěžováním na pracovišti.
- Proškolit PR oddělení v prezentování mužů a žen s ohledem na genderovou citlivost, případně za tímto účelem vytvořit doporučení pro práci s vizuálním obsahem.
- Monitorovat stížnosti směřující na UJEP. Statistické informace by měly zahrnovat kategorii pohlaví/genderu, postavení zúčastněných, typ chování, o jaké se v jednotlivých případech jednalo (mobbing, bossing, sexuální obtěžování atd.) a v neposlední řadě výsledek stížnosti.

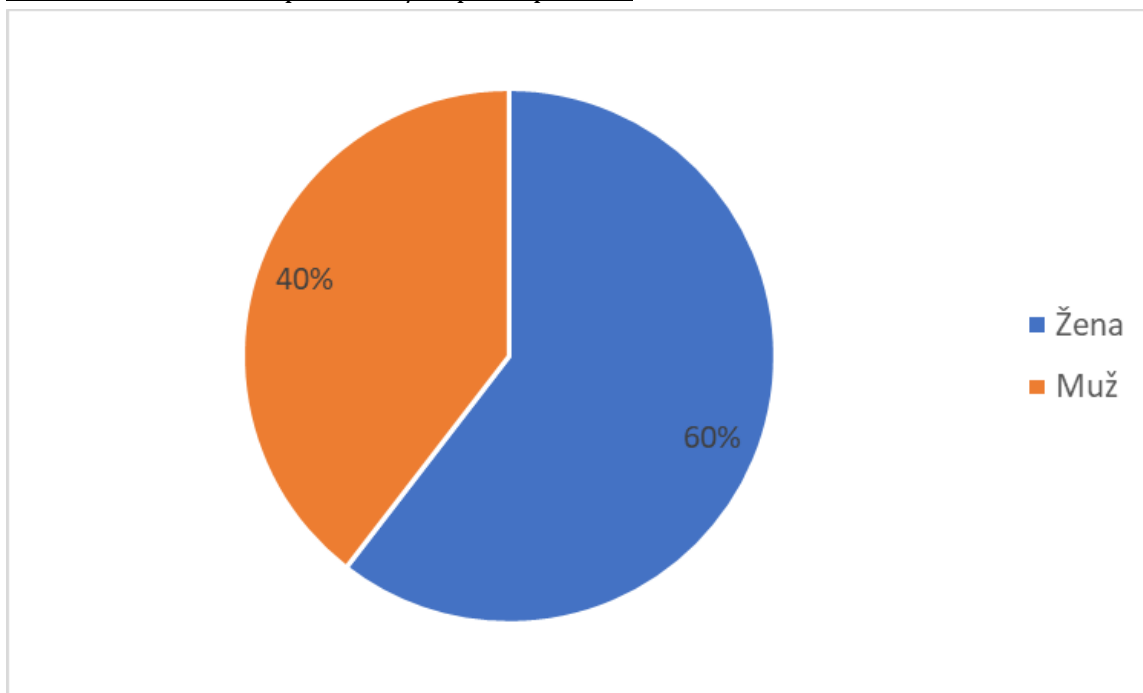
F. PŘÍLOHY

Příloha 1: Charakteristiky a struktura vzorku

Popis vzorku dotazníkového šetření

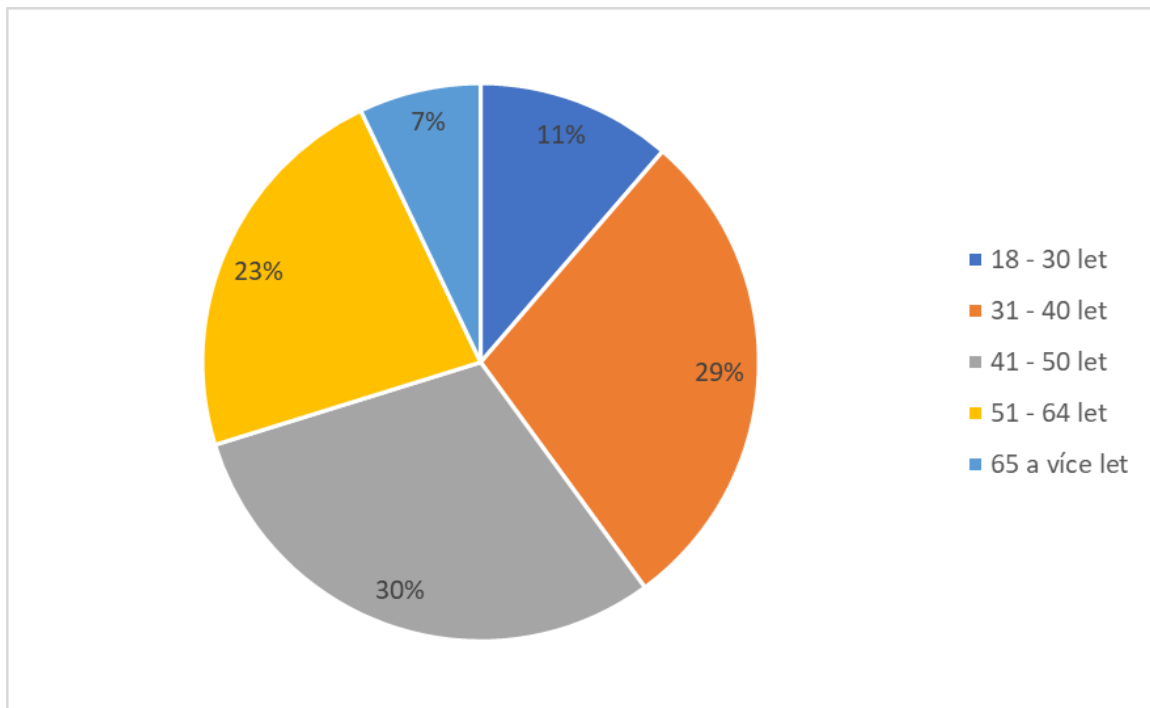
Podkladem pro analýzu bylo celkem 423 vyplněných dotazníků. Z toho bylo 40 % žen a 60 % mužů (Graf F.1).

Graf F.1. Rozložení respondentů/ek podle pohlaví.



Z hlediska věkového složení byly nejvíce zastoupeny kategorie 41 až 50 let (30 %) a 31 až 40 let (29 %). Kompletní rozložení zobrazuje Graf F.2. Největší část respondentů/ek pracuje na UJEP 6 až 15 let (36 %) a 16 či více let (31 %). Zbývající potom 1 až 5 let (26 %) nebo méně než 1 rok (6 %). Většina odpovídajících disponuje vysokoškolským vzděláním (80 %). 17 % dosáhlo vzdělání středoškolského s maturitou, případně s výučním listem (2 %), anebo vyššího odborného či základního (obě kategorie celkem 1 %, resp. 3 osoby). Mírně nadpoloviční většinu (56 %) ve vzorku tvoří akademičtí zaměstnanci a akademické zaměstnankyně oproti technicko-hospodářským profesím (44 %).

Graf F.2 Rozložení respondentů/ek dle věku.



Popis vzorku skupinových diskusí

Celkem se uskutečnily 4 skupinové diskuse. První skupinová diskuse proběhla 22. března 2022 ve 14.00 a sestávala z 8 dotazovaných zastupujících akademické pracovníky a pracovnice ve vedoucích pozicích (4 ženy a 4 muži). Druhá skupinová diskuse se uskutečnila 23. března 2022 v 10.00 a sestávala z 8 dotazovaných zastupujících THP (4 ženy a 4 muži). Tentýž den proběhla třetí skupinová diskuse v 13.00, které se zúčastnilo celkem 10 osob (7 žen a 3 muži) z řad pečujících zaměstnanců/kyň. Čtvrtá skupinová diskuse proběhla 24. března 2022 v 10.00 za účasti 7 osob z řad nevedoucích zaměstnanců/kyň (4 muži a 3 ženy). Skupinové diskuse proběhly v prezenční formě.

Popis vzorku individuálních rozhovorů

V kvalitativní části šetření proběhlo celkem 13 individuálních rozhovorů, z nichž 8 proběhlo online formou a 5 osobně. Individuálních rozhovorů se zúčastnilo celkem 12 žen a 1 muž.

Graf F.4 Popis vzorku individuálních rozhovorů

| | Online rozhovor | | Osobní rozhovor | |
|------------------|-----------------|------|-----------------|------|
| | muži | ženy | muži | ženy |
| Zaměstnanec/kyně | 0 | 8 | 1 | 4 |

Příloha 2: Popis analyzovaných materiálů

Seznam analyzovaných materiálů a webových portálů:

- Časopis Silverius *Pod lupou* 1/2022
- Časopis Silverius *Na startu* 4/2021
- Časopis Silverius *Transformace* 2-3/2021
- Etický kodex Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem.
- Etická komise - UJEP. Dostupné z: <https://www.ujep.cz/cs/eticka-komise>
- Kariéra UJEP. Dostupné z: <https://www.ujep.cz/cs/cat/volne-pozice>
- Kolektivní smlouva.
- Metodický pokyn prorektora pro rozvoj a kvalitu č. 1/2021, Metodika k řádu výběrových řízení pro obsazování míst akademických, výzkumných a vývojových pracovníků, vedoucích zaměstnanců a dalších pracovních míst na UJEP.
- Plán realizace Strategického záměru Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem na období od roku 2021 pro rok 2022.
- Příkaz děkana č. 5/2020 Etická komise FŽP.
- Příkaz děkana PF UJEP Ústí n. L. č. 8/2019 etika vědecké a výzkumné práce na PF UJEP.
- Příloha č. 3 vzor Jmenování výběrové komise.
- Příloha č. 5 Hlasovací lístek
- Psychologická poradna. Dostupné z: <https://www.pf.ujep.cz/cs/katedra-psychologie-psychologicka-poradna>
- Směrnice FF UJEP v Ústí nad Labem č. 47/2020. Etika vědecké a výzkumné činnosti na FF UJEP.
- Směrnice děkana č. 1/2021 Etika vědecké, výzkumné a tvůrčí činnosti na FSI UJEP.
- Směrnice děkana FZS UJEP v Ústí nad Labem č. 6/2021 Etická komise.
- Směrnice děkana PŘF UJEP Ústí n. L. č. 2/2016. Etika vědecké a výzkumné činnosti v PŘF UJEP.
- Směrnice rektora č. 4/2018. Jednací řád Etické komise Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem.
- Směrnici rektora č. 5/2020 Kariérní řád Univerzity J. E. Purkyně v Ústí nad Labem
- Směrnice rektora č. 9/2012 ke způsobu a podmínkám čerpání sociálního fondu a dodatek č. 1. Směrnice rektora č. 9/2012 ke způsobu a podmínkám čerpání sociálního fondu.
- Statut UJEP.

- Statistická data o akademických, vědeckých a ostatních zaměstnancích/kyních všech pracovišť na UJEP, rozdělena na muže a ženy: Rozložení pracovních pozic, věková struktura zaměstnanců/kyň, rozsah úvazků, zastoupení vedoucích pracovníků a počty nově jmenovaných docentů a profesorů
- Strategická opatření pro posílení internacionalizace na Univerzitě J. E. Purkyně v Ústí nad Labem.
- Strategický záměr Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem na období od roku 2021.
- Řád výběrového řízení Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem ze dne 22. dubna 2021.
- Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem - UJEP. Dostupná z: <https://www.facebook.com/ujep.cz>
- Usnesení č. 1/2020. Dostupné z: <https://www.ujep.cz/wp-content/uploads/2020/10/Usnesen%C3%AD-Etick%C3%A9-komise-UJEP-anonymizov%C3%A1no.pdf>
- Vnitřní mzdový předpis Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem ze dne 2. června 2021.
- Výroční zpráva o činnosti Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem za rok 2020.
- VZC-2020_TABULKY_UJEP.
- Zápis z 1. zasedání Etické komise konaného 17. 09. 2019. Dostupné z: https://www.ujep.cz/wp-content/uploads/2019/10/Z%C3%A1pis-01_2019.pdf

G. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

Sexuální obtěžování a šikana

1. Zavedení oficiálního dokumentu / deklaráce odmítnutí nepřijatelného chování

Pro eliminaci sexuálního obtěžování se osvědčuje zavedení oficiálního dokumentu, který vymezuje pojem sexuální obtěžování, popisuje nepřijatelné a rizikové chování, postupy při podávání stížností, postupy při řešení případů, návrh postihů a případně stanovení povinnosti pro studující, vyučující i ostatní pracovníky/ice vysoké školy projít školením o sexuálním obtěžování. Dokument má často podobu opatření rektora/ky či děkana/ky, případně jiného dokumentu s celoškolským

dosahem, nebo má podobu dílčí kapitoly etického kodexu. Na zahraničních univerzitách obvykle existují oba dokumenty, přičemž etický kodex má obecnější ráz a deklaruje odmítání sexuálního obtěžování či šikany, na něj pak navazují opatření, která podrobně specifikují konkrétní mechanismy a postupy.

Lze se inspirovat u:

- Oxford University, jejíž politika zahrnuje téma šikany a sexuálního obtěžování: <https://edu.admin.ox.ac.uk/harassment-advice#/>
- Harvard University: <https://www.fas.harvard.edu/sexual-gender-based-harassment-policyresources>

2. Zavedení politiky školy k romantickým/sexuálním vztahům mezi vyučující/m a studující/m

Vhodnou strategií se ukazuje přístup škol, které při již existujícím romantickém či sexuálním vztahu mezi vyučující/m a studující/m požadují odstranění možného konfliktu zájmů (je zakázáno vyučování, hodnocení nebo dohlížení na akademickou práci svého partnera/ky).

Lze se inspirovat u:

- University of Iowa: <https://opsmanual.uiowa.edu/community-policies/consensual-relationships-involving-students>

3. Pravidelné školení o problematice sexuálního a genderově motivovaného obtěžování a jejího řešení

Pro studující se osvědčuje zavedení povinného kurzu již v prvním ročníku. Pro ostatní osoby z akademické obce se osvědčuje vytvořit rozvrh školení během

akademického roku s termíny a frekvencí opakování školení pro jednotlivé skupiny osob.

4. Zavedení neformálního řešení sexuálního obtěžování či šikany

Praxe ukazuje, že lidé chtějí sexuální obtěžování raději řešit neformální cestou. Proto je vhodné zavést mechanismus písemného sdělení adresované osobě, která se obtěžování dopouští. Pověřená a proškolená osoba (např. ombudsman/ka, vyšetřovatel/ka) informuje obtěžovaného/ou o vhodné struktuře dopisu. Pověřená osoba dále zprostředkuje kontakt elektronicky či osobně předá dopis tak, aby byl záznam o jeho předání, a uschová kopii dopisu pro případ následného oficiálního řešení. Tento mechanismus je vhodný i pro řešení šikany na pracovišti.

5. Archivace a zveřejňování případů sexuálního obtěžování či šikany

Praxe ukazuje, že vhodnou prevencí je samotné zveřejňování případů řešených formální cestou. Tímto způsobem vzniká důvěra obtěžovaných osob k instituci a její schopnosti případy řešit. Záznam by měl obsahovat specifikaci pohlaví/genderu, postavení zúčastněných a typ chování, o jaké se v jednotlivých případech jednalo (mobbing, bossing, sexuální obtěžování atd.). Zároveň je však nutné zachovat anonymitu obou stran.

Další inspirativní příklady dobré praxe lze najít v publikaci [*Sexuální obtěžování na vysokých školách: Proč vzniká, jak se projevuje, co lze proti němu dělat. Příručka pro vedení vysokých škol a vyučující*](#), která sloužila jako zdroj výše zmíněných příkladů. Příručka vznikla v rámci projektu Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze.