



**Plán  
rovných  
příležitostí  
Univerzity  
Jana  
Evangelisty  
Purkyně  
na  
léta  
2023–2025**

# Plán rovných příležitostí UJEP na období 2023 – 2025

## Úvodem

Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem (dále jen UJEP) je veřejnou vysokou školou a zároveň výzkumnou institucí, kterou tvoří akademičtí pracovníci a pracovníce, studující a další zaměstnanci a zaměstnankyně. Cílem UJEP je zajistit pro všechny pracovní pozice rovné příležitosti a podmínky podle pracovního zařazení, včetně podmínek mzdových. Současně je v rámci zdravého vnitřního prostředí a konsenzuálních vztahů na UJEP kladen důraz na specifické problémy a potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň v různých fázích profesní kariéry od juniorských po seniorské posty. Směrem ke studentkám a studentům je cílem UJEP zajistit inspirativní a korektní prostředí pro studium a osobnostní rozvoj s důrazem na bezpečnost vnitřního prostředí univerzity i jednotlivých fakult.

## Plán rovných příležitostí UJEP je základem pro naplňování těchto cílů:

UJEP chce posílit důraz na rovné zacházení, vyrovnávání příležitostí a eliminaci diskriminace ve všech relevantních dokumentech jako jsou Statut, Pracovní řád, Kolektivní smlouva a v dalších dokumentech na úrovni univerzity i jednotlivých fakult.

UJEP chce posílit formulace a zaměření Etického kodexu, a to do oblastí všech činností a aktivit na univerzitě a zároveň zakotvit nezávislost Etické komise na řídicích strukturách univerzity a fakult.

UJEP chce důsledně uplatňovat cíle Evropské komise formulované v navazujících dokumentech České republiky<sup>1</sup>, které odmítají genderové nerovnosti tak,<sup>2</sup> aby naplňovala kritéria ocenění [HR AWARD](#), které univerzita získala v roce 2019 a je jejím cílem je udržet i po roce 2023.<sup>3</sup>

UJEP chce kultivovat a pěstovat takovou kulturu vnitřního prostředí univerzity, v níž budou mít všichni zaměstnanci a zaměstnankyně rovné příležitosti v rámci svých pracovních pozic a pro studenty a studentky bude bezpečným prostředím pro náročné vysokoškolské studium.

## Východiska Plánu rovných příležitostí UJEP a aktuální stav implementace:

### 1) Audit rovných příležitostí

Pro zjištění a posouzení stávajícího stavu vnitřního prostředí na UJEP byl zpracován externím dodavatel (Genderové informační centrum NORA, o.p.s.) audit rovných příležitostí.

Audit probíhal na UJEP v období leden až březen 2022 ve třech fázích v souladu s požadavky definovanými Standardem genderového auditu Úřadu vlády České republiky.

---

<sup>1</sup> Např. Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021–2024

<sup>2</sup> Dokument používá pojem GENDER ve smyslu kategorie, která odkazuje ke společensky a kulturně podmíněným rozdílům mezi muži, ženami a osobami dalších genderů jako, jde o sociokulturní konstrukt norem, identit, vztahů a rolí, jež společně postihují a spoluutváří maskulinní a femininní chování, které se projevuje zejména v podobě společenských rolí, do nichž se promítají představy o podobě maskulinity a feminity.

<sup>3</sup> Strategický záměr Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, resp. Plán realizace strategického záměru UJEP na období od roku 2021 pro rok 2023, bod 5. 6: „V souvislosti s udržení ocenění HR Award jako jednoho z pilířů vnitřního systému zajišťování kvality pokračovat v naplňování aktivit akčního plánu na období 2021-2023 a usilovat o kontinuální naplnění standardů. Podporovat kulturní a institucionální změny zaměřené na zvyšování genderové rovnosti na UJEP. Řešit genderovou rovnost a začlenit genderové dimenze do výzkumu, implementovat Plán genderové rovnosti UJEP“.

- Sběr a obsahová analýza dokumentů UJEP
- Dotazníkové šetření
- Individuální a skupinové rozhovory

Tematicky byl audit zaměřen na tyto oblasti:

- 1) cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti a genderové dimenze výzkumu a výuky
- 2) personální politika
- 3) mzdová politika
- 4) sladování osobního a pracovního života
- 5) kultura organizace a vztahy na pracovišti

Dotazníky byly rozeslány v několika kolech všem zaměstnancům a zaměstnankyním UJEP (cca 1100 osob). Návratnost byla 423 vyplněných dotazníků, jež byly podkladem pro analýzu výchozího stavu na UJEP.

Zpráva včetně výstupů z auditu byla zveřejněna [na webu UJEP v květnu 2022](#). V říjnu 2022 byly **výsledky Genderového auditu UJEP prezentovány** zástupci Genderového informačního centra NORA, o. p. s. před akademickou obcí UJEP pro všechny zájemce a zájemkyně, včetně studujících.

## 2) Vzdělávací akce

Na podzim roku 2022 proběhly dvě vzdělávací akce s touto tematikou pro zaměstnance, zaměstnankyně a studující UJEP formou seminářů na téma gender, jeho významu a role na univerzitách a Role vysokoškolské ombudsmanky). Dále bylo podpořeno individuální vzdělávání a účast na národních i mezinárodních seminářích a konferencích členek koordinační skupiny, např. Genderová dimenze ve vědě a výzkumu – kontext programu Horizont Evropa i národní dotační programy, Mocenská nerovnováha na univerzitě a její různé aspekty, Ending gender based violence in academia, Genderově senzitivní komunikace v akademickém prostředí.

## 3) Příprava Plánu rovných příležitostí UJEP

V návaznosti na audit byly na základě diskuse napříč UJEP určeny hlavní oblasti Plánu rovných příležitostí, které budou podporovány a rozvíjeny v časovém horizontu 2023 – 2025. Návrh hlavních oblastí byl konzultován s externím dodavatelem genderového auditu (Genderové informační centrum NORA, o.p.s.), které navrhlo soubor opatření, jež reflektují výsledky provedeného auditního šetření. Tato doporučení jsou zapracována do níže přiložené tabulky, která vymezuje konkretizaci cílů v rámci souboru opatření, časový rámec, indikátory plnění a další identifikační parametry.

Plán rovných příležitostí vychází z doporučení Evropské komise na pokrytí minimálně těchto oblastí:

- Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
- Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
- Genderová rovnost při náboru a kariéřním postupu
- Začlenění genderové dimenze do výzkumu a výuky
- Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Plán rovných příležitostí UJEP je rozdělen do těchto kategorií:

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

### **Implementace Plánu rovných příležitostí UJEP**

Na úrovni rektorátu UJEP bude jmenován garant nebo garantka pro rovné příležitosti. Tato osoba bude spolupracovat s vedením UJEP, zástupci a zástupkyněmi dalších pracovišť a fakult, kteří budou koordinovat implementaci ve spolupráci s vedením fakult. Platformou pro implementaci Plánu genderové rovnosti bude koordinační skupina zahrnující osoby delegované vedením UJEP a fakult. V roce 2023 bude proveden audit rovných příležitostí mezi studenty a studentkami UJEP.

### **Odpovědnost za implementaci**

Implementace Plánu rovných příležitostí je v gesci vedení UJEP s delegováním odpovědnosti dle jednotlivých kapitol a bodů Plánu.

### **Financování**

Uskutečňování Plánu rovných příležitostí, a to včetně personálního zajištění, bude financováno z kumulovaných zdrojů, a to zejména z:

- Centralizovaného rozvojového programu pro veřejné vysoké školy
- Dalšíh dotačních možností (např. OP JAK, OPZ +, Horizon Europe)

Plán rovných příležitostí UJEP byl schválen poradou vedení UJEP 10. 1. 2023.

**Plán genderové rovnosti Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem (GEP UJEP) na období 2023 - 2025**

**1. Cíle organizace a institucionální zabezpečení politiky genderové rovnosti a genderové dimenze výzkumu a vzdělávací činnosti.**

Cíl	Opatření/akce-popis	Priorita	Cílová skupina	Časový rámec/období	Indikátor/y	Odpovědnost/ implementace (univerzita/jiná součást)	Úroveň (Institucionální/strukturalní; kulturní/symbolická; individuální)
Systematicky podporovat rovné příležitosti na úrovni univerzity	Definovat vize a cíle v oblasti genderové rovnosti.	Vysoká	Zaměstnanci a zaměstnankyně	Do poloviny roku 2023	Vize a cíle v oblasti genderové rovnosti jsou definovány.	UJEP	Kulturní/symbolická
Systematicky podporovat rovné příležitosti na úrovni univerzity	Pravidelně (jednou za 3 roky) realizovat genderový reaudit provedený interně nebo externí firmou.	Střední	Zaměstnanci a zaměstnankyně	Do konce roku 2025	Závěrečná zpráva z genderového re-auditů.	UJEP	Kulturní/symbolická
Systematicky podporovat rovné příležitosti na úrovni univerzity	Připravit akční plán genderové rovnosti na UJEP a stanovit odpovědnost pro konkrétní osoby za plnění jednotlivých opatření.	Vysoká	Zaměstnanci a zaměstnankyně	Do poloviny roku 2023	Akční plán genderové rovnosti existuje. Jsou stanoveny konkrétní osoby zodpovědné za plnění jednotlivých opatření.	UJEP	Kulturní/symbolická
Systematicky podporovat rovné příležitosti na úrovni univerzity	Na UJEP vytvořit pracovní skupinu, která se bude věnovat tematice genderové rovnosti včetně monitoringu naplňování akčního plánu.	Vysoká	Zaměstnanci a zaměstnankyně	Do poloviny roku 2023	Na univerzitě existuje skupina pro genderovou problematiku, která se pravidelně schází a vyhodnocuje naplňování cílů akčního plánu, případně přijímá korektivní opatření.	UJEP	Kulturní/symbolická
Systematicky podporovat rovné příležitosti na úrovni univerzity	Pověřit konkrétní osobu, která bude na UJEP primárně odpovědná za naplňování agendy genderové rovnosti. Určit pravomoci této osoby.	Střední	Zaměstnanci a zaměstnankyně	Do poloviny roku 2023	Na rektorátu UJEP působí osoba odpovědná za uvedenou agendu.	UJEP	Kulturní/symbolická
Systematicky používat genderově citlivý jazyk a nastavit inkluzivní a genderově citlivou komunikaci	Revidovat stávající interní dokumenty UJEP s ohledem na použití genderově citlivého jazyka; V nově vytvářených interních dokumentech a také v propagačních a prezentačních dokumentech (včetně výročních zpráv) univerzity používat genderově citlivý jazyk; Na úrovni univerzity vytvořit metodický dokument k inkluzivní nebo genderově senzitivní komunikaci.	Střední	Zaměstnanci a zaměstnankyně, veřejnost; uchazeči a uchazečky o studium,	Průběžně	Revidované interní dokumenty; Nově vzniklé interní dokumenty a propagační materiály používají genderově citlivý jazyk; Vytvořený metodický dokument k inkluzivní nebo genderově citlivé komunikaci.	UJEP	Kulturní/symbolická
Podpořit rovné zacházení v prostředí UJEP. Zapojit se do evropských projektů zaměřených na genderovou dimenzi v obsahu výzkumu	Školit akademické a projektové pracovníky a pracovnice na téma „Genderová dimenze ve výzkumných tématech“ za spolupráce s Národním kontaktním centrem - gender a věda a dalšími subjekty vzdělávání v této oblasti; Školit zaměstnance a zaměstnankyně v tématu gender pay gap. Školit zaměstnance a zaměstnankyně UJEP v tématech spojených se šikanou a sexuálními obtěžováním na pracovišti. Školit PR oddělení v prezentování mužů a žen s ohledem na genderovou citlivost.	Střední - vysoká	Zaměstnanci a zaměstnankyně	Průběžně	Realizovaná školení. Prezenční listiny ze školení. Doporučení pro práci s vizuálním obsahem.	ZAMO	Kulturní/symbolická
Systematicky podporovat rovné příležitosti na úrovni univerzity pomocí vzdělávání	Vytvořit osvětovou akci na téma genderové problematiky; Pravidelně školit v tématu různých kulturních vzorců a interkulturality zaměstnance a zaměstnankyně UJEP; 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.	Střední	Zaměstnanci a zaměstnankyně, veřejnost	Průběžně	Osvětové akce jsou pořádány. Vizualní záznam z akce, prezenční listiny. Školení jsou pořádána. Zapojení se do činnosti Komunity pro změnu.	ZAMO, UJEP	Kulturní/symbolická
Systematicky podporovat rovné příležitosti na úrovni univerzity.	Zajistit vznik kodexů, pravidel a postupů pro řešení otázek souvisejících s genderovou tematikou.	Střední	Zaměstnanci a zaměstnankyně	Do konce roku 2025	Směrnice, kodexy, postupy.	UJEP	Kulturní/symbolická

**2. Personální politika**

Zkvalitnit průběh procesu hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň	Školit členstvo výběrové komise v tématu antidiskriminačního jednání.	Vysoká	Zaměstnanci a zaměstnankyně	Průběžně	Realizované školení, prezenční listiny.	ZAMO	Institucionální
Zkvalitnit průběh hodnocení procesu u pracovníků a pracovnic	Aktivním a inovativním způsobem využívat univerzitní koncepci hodnocení akademických pracovníků a pracovnic.	Vysoká	Zaměstnanci a zaměstnankyně	Průběžně	Jednotná koncepce pro hodnocení pracovníků a pracovnic existuje.	UJEP	Institucionální

Zkvalitnit průběh procesu hodnocení u neakademických pracovníků a pracovnic	Pro neakademické pracovníky a pracovnice vytvořit rozvojové plány a nastavit systém jejich pravidelné aktualizace, propojit je se systémem hodnocení.	Vysoká	Zaměstnanci a zaměstnankyně	Do konce roku 2023	Jsou vytvořeny rozvojové plány pro neakademické pracovníky a pracovnice.	ZAMO	Institucionální
Zkvalitnit vedení zaměstnanců a zaměstnankyň	Školit vedoucí pracovníky a pracovnice v leadershipu.	Vysoká	Zaměstnanci a zaměstnankyně	Průběžně	Realizovaná školení, prezenční listiny.	ZAMO	Individuální
Vytvářet rovné podmínky práce pro akademiky a akademičky i pro neakademiky a neakademičky; Podporovat stabilizaci zaměstnanecké populace na univerzitě	Mapovat genderově segregovaná data ve statistikách o: typech úvazků dle smluv na dobu určitou/neurčitou napříč akademickými a neakademickými pozicemi, monitorování odchodů zaměstnanců a zaměstnankyň; o mobilitách, jejich délce a počtu.	Střední	Zaměstnanci a zaměstnankyně	Průběžně	Ke konci každého kalendářního roku jsou sesbírána genderově segregovaná data o typech úvazků dle smluv na dobu určitou/neurčitou napříč neakademickými pozicemi a o odchodech zaměstnanců a zaměstnankyň a o počtech úvazků dle smluv na dobu určitou/neurčitou napříč akademickými a neakademickými pozicemi. Ke konci každého kalendářního roku jsou sesbírána genderově segregovaná data k mobilitám.	ZAMO	Institucionální
Podpořit nové příchozí zaměstnance a zaměstnankyně v procesu adaptace na nové pracovní prostředí a ty, kteří se vrací na pracoviště po delší době nepřítomnosti. Podpořit zaměstnance a zaměstnankyně v preseniorním věku v procesu adaptace na novou etapu.	Vytvořit interní směrnici k nastavení adaptačních procesů na UJEP; Připravit univerzální vzor adaptačního plánu pro nové příchozí zaměstnance a zaměstnankyně, dále pro ty, kteří jsou v preseniorním věku a před odchodem do důchodu. Vytvořit formulář pro vyhodnocení adaptačního procesu; Zvážit, zda na jednotlivých pracovištích neustavit mentora, mentorku pro nové příchozí nebo pro ty, kteří se na pracoviště vrací po delší nepřítomnosti. Stejnou pozornost věnovat zaměstnancům a zaměstnankyním v preseniorním věku.	Střední	Zaměstnanci a zaměstnankyně	Do konce roku 2023	Systém adaptačního procesu je konkretizován ve formě interní směrnice UJEP. Existuje univerzální vzor adaptačního plánu a formulář pro vyhodnocení adaptačního procesu; Na úrovni univerzity je rozhodnuto, zda na jednotlivých univerzitních pracovištích bude pro nové příchozí nebo pro ty, kteří se na pracoviště vrací po dlouhé nepřítomnosti, pro ty, kteří jsou v preseniorním věku. K dispozici je osoba v roli mentora, či mentorky.	UJEP	Institucionální

### 3. Mzdová politika

Podporovat rovnost odměňování žen a mužů na UJEP	Sbírat genderově segregovaná data v oblasti odměňování a pravidelně je vyhodnocovat. Kromě průměrné mzdy pro konkrétní pracovní pozice porovnávat také jejich mediánové mzdy. Porovnávat výši jednotlivých složek mzdy (základní mzda, osobní příplatek, odměny).	Vysoká	Zaměstnanci a zaměstnankyně	Průběžně	ZAMO pravidelně ke konci každého kalendářního roku předkládá vedení univerzity genderově segregovaná data v oblasti odměňování.	ZAMO	Institucionální
Vytvářet rovné podmínky práce ve vědeckém prostředí	Mapovat genderově segregovaná data mezi žadatelkami a žadatelkami o granty a sledovat jejich úspěšnost.	Střední	Zaměstnanci a zaměstnankyně	Průběžně	Existují genderově segregovaná data mapující žádosti o granty a úspěšnost žadatelů a žadatelek.	ZAMO	Institucionální

### 4. Sledování osobního a pracovního života

Podporovat sledování práce a osobního života u neakademických pracovníků a pracovnic	Na univerzitní úrovni nastavit jednotná pravidla pro možnost využívat, tam kde je to vzhledem k druhu vykonávané práce s přihlédnutím k technickým podmínkám možné, flexibilní formu práce z domova i pro neakademické pracovníky a pracovnice.	Vysoká	Zaměstnanci a zaměstnankyně	Do poloviny roku 2023	Je vytvořena směrnice ošetřující podmínky práce z domova pro neakademické pracovníky a pracovnice.	UJEP	Institucionální
Podporovat sledování práce a osobního života	Zřídít školu či dětskou skupinu pro zaměstnance a zaměstnankyně UJEP. Zavést přebalovací pulty a vhodné zázemí pro péči o děti. Vytvořit podmínky pro podpůrnou vzdělávací činnost dětí zaměstnanců a zaměstnankyň UJEP.	Vysoká	Zaměstnanci a zaměstnankyně	Do poloviny roku 2024	Je zřízená škola či dětská skupina a zavedeny přebalovací pulty či vhodné zázemí pro péči o děti různých věkových skupin.	UJEP	Institucionální
Podporovat spolupráci s osobami na MD/RD.	Mapovat genderově segregovaná data o rodičovských dovolených - o délce jejich trvání a rozdělení na muže/ženy.	Střední	Zaměstnanci a zaměstnankyně MD/RD	Průběžně	Ke konci každého kalendářního roku připraví ZAMO přehledová data.	ZAMO	Institucionální

Podporovat spolupráci s osobami na MD/RD a dlouhodobě nepřítomnými, v preseniorském věku a ty, jež jsou ve starobním, či jiném důchodu.	Zaměřit pozornost na cílené oslovení skupin: osoby odcházející na MD/RD, čerpající MD/RD, v preseniorském věku, dlouhodobě nepřítomné, osoby ve starobním, či jiném důchodu (např. vytvoření databáze kontaktů a její pravidelná aktualizace) na univerzitní úrovni.	Střední	Zaměstnanci a zaměstnankyně MD/RD	Průběžně	Je vytvořena databáze kontaktů.	ZAMO	Individuální
---	--	---------	-----------------------------------	----------	---------------------------------	------	--------------

5. Kultura organizace a vztahy na pracovišti

Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí UJEP	Na univerzitní úrovni realizovat preventivní osvětovou kampaň v tématech šikany a sexuálního obtěžování.	Vysoká	Zaměstnanci, zaměstnankyně, studující, veřejnost	Průběžně	Realizovaná osvětová kampaň.	UJEP	Institucionální
Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí UJEP	Zřídít institut ombudsmana nebo ombudsmanky na úrovni univerzity, kteří by monitorovali případy šikany a sexuálního obtěžování.	Vysoká	Zaměstnanci, zaměstnankyně, studující	Do konce roku 2023	Na UJEP existuje pozice ombudsmana nebo ombudsmanky.	UJEP	Institucionální
Posílení důvěry zaměstnanců a zaměstnankyň Etické komise UJEP; Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí UJEP	Pracovat na posílení důvěry v činnost Etické komise UJEP ve věci podávání a řešení stížností. Proškolit členy a členky Etické komise UJEP v problematice sexuálního obtěžování nebo ustanovit poradní orgán vedení školy, který vyšetřuje případy sexuálního obtěžování, k nimž byly podány oficiální podněty.	Vysoká	Zaměstnanci, zaměstnankyně, studující	Průběžně	Statistika o počtu podaných a vypořádaných podnětů. Realizované školení, prezenční listiny.	UJEP	Institucionální, Individuální
Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí UJEP	Aktualizovat a rozšířit současný Etický kodex 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 definic genderově motivovaného obtěžování, výčet netolerovaného chování, postup při řešení nahlášených případů a přehled sankcí. Umožnit podání podnětu anonymní cestou, např. prostřednictvím schránky důvěry, popř. internetovou poradnu. Tyto instituty jsou určeny nejen pro obtěžované osoby, šikanované, ale i pro svědky tohoto chování nebo pro osoby, které se obávají, že by jejich chování mohlo být považováno za šikanu nebo sexuální obtěžování.	Střední	Zaměstnanci, zaměstnankyně, studující	Do poloviny roku 2023	Aktualizovaný a rozšířený Etický kodex UJEP. Interní směrnice o postupu řešení negativního pracovního jednání existuje. Na úrovni vedení univerzity je přijato rozhodnutí ohledně zřízení internetové poradny či anonymní schránky stížností.	ZAMO	Institucionální
Podpořit řešení šikany či sexuálního obtěžování v prostředí UJEP	Zvýšit informovanost o činnosti Psychologické poradny Poradenského centra UJEP.	Střední	Zaměstnanci, zaměstnankyně, studující	Do poloviny roku 2023	Realizace osvětové aktivity.	UJEP	Institucionální
Podpořit rovné zacházení v prostředí UJEP	Rozhodnout a deklarovat univerzitní politiku konsenzuálních vztahů mezi vyučujícími a studujícími.	Střední	Zaměstnanci, zaměstnankyně, studující	Do poloviny roku 2023	Na úrovni vedení univerzity je přijato rozhodnutí ohledně politiky konsenzuálních vztahů mezi vyučujícími a studujícími.	UJEP	Institucionální
Bránit vzniku šikany či sexuálního obtěžování v prostředí UJEP	Monitorovat stížnosti směřující na UJEP. Statistické informace v sobě zahrnují kategorii genderu, postavení zúčastněných, typ chování, o jaké se v jednotlivých případech jednalo (mobbing, bossing, sexuální obtěžování atd.) a v neposlední řadě výsledek stížnosti vyřešené např. díky zapojení ombudsmana nebo ombudsmanky.	Vysoká	Zaměstnanci, zaměstnankyně, studující	Průběžně	Statistika podaných podnětů zahrnují kategorii genderu, postavení zúčastněných, typ chování, o jaké se v jednotlivých případech jednalo a výsledek stížnosti. Směrnice na vypořádání stížností. Činnost kontrolního odboru.	UJEP	Institucionální