

Veterinární univerzita Brno

**Zpráva
o genderové rovnosti
na
Veterinární univerzitě Brno
za rok 2024**

Brno 2025

Obsah

Úvod

1. Genderová kultura

2. Realizace genderové korektnosti na univerzitě

2.1 Řídící, samosprávné a další orgány univerzity

2.2. Koordinátor pro genderovou korektnost na univerzitě

2.3. Komise pro genderovou korektnost na univerzitě

2.4. Ombudsman univerzity pro sociální bezpečí

3. Monitoring (sběr a vyhodnocování dat) genderové korektnosti na univerzitě

4. Genderová korektnost ve vnitřních předpisech univerzity

5. Genderová korektnost v řídicích procesech na univerzitě

6. Genderová korektnost v přijímání pracovníků a jejich kariérním rozvoji

7. Genderová korektnost ve vzdělávání na univerzitě

8. Genderová korektnost ve vědě a výzkumu na univerzitě

9. Sociální bezpečí na univerzitě včetně opatření proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování

10. Sladění studia a pracovní činnosti s rodičovstvím a péčí o rodinné příslušníky

11. Proškolení v genderové korektnosti

12. Hodnocení genderové korektnosti na univerzitě

13. Zdroje k rozvoji genderové korektnosti

14. Celkové zhodnocení genderové korektnosti na univerzitě

15. Opatření k rozvoji genderové korektnosti na univerzitě

Závěr

Úvod

Zpráva obsahuje zhodnocení genderové kultury na univerzitě v jednotlivých hlavních cílech genderové korektnosti na univerzitě. Vychází z cílů genderové korektnosti na univerzitě, z opatření k dosažení stanovených cílů, k vyhodnocení dosažení cílů a stanovených opatření využívá informací z činnosti univerzity a podpory genderově segregovaných dat a jednotlivých indikátorů genderové korektnosti na univerzitě. Zpráva poskytuje souhrnné posouzení genderové korektnosti na univerzitě za rok 2024.

1. Genderová kultura

Genderová kultura na univerzitě se soustředí na genderovou korektnost ve vnitřních předpisech univerzity, genderovou korektnost v řídicích procesech na univerzitě, genderovou korektnost v přijímání pracovníků a jejich kariérním rozvoji, genderovou korektnost ve vzdělávání na univerzitě, genderovou korektnost ve vědě a výzkumu na univerzitě, na sociální bezpečí na univerzitě včetně opatření proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování, na sladování pracovní činnosti s rodičovstvím a péčí o rodinné příslušníky, na proškolení v genderové korektnosti, na hodnocení genderové korektnosti na univerzitě a na stanovení zdrojů k rozvoji genderové korektnosti na univerzitě.

Součástí genderové kultury na univerzitě bylo naplňování strategie, priorit v realizaci a rozvoji genderové korektnosti na univerzitě a naplňování podmínek Plánu genderové rovnosti na Veterinární univerzitě Brno.

Realizace genderové kultury na univerzitě pro rok 2024 je uvedena v tabulce č. 1.

Tabulka č. 1: Realizace genderové kultury na univerzitě

	Univerzita	FVL	FVHE	Rektorát	Parametr
Strategie v oblasti rozvoje genderové korektnosti na univerzitě (naplňování)	ano	ano	ano	ano	1
Priority k podpoře genderové korektnosti na univerzitě (naplňování)	ano	ano	ano	ano	2
Plán genderové rovnosti v jeho jednotlivých oblastech na univerzitě (naplňování)	ano	ano	ano	ano	3

Vysvětlivky: strategie, priority a jednotlivé oblasti genderové korektnosti jsou vymezeny v Plánu genderové rovnosti na Veterinární univerzitě Brno

Pro zhodnocení realizace genderové kultury na univerzitě byly stanoveny 3 indikátory.

Z dílčího posouzení jednotlivých indikátorů vyplývá: byla stanovena strategie v oblasti rozvoje genderové korektnosti na univerzitě, byly určeny priority a byl vypracován Plán genderové rovnosti v jeho jednotlivých oblastech na univerzitě. Strategie a priority rozvoje genderové korektnosti na univerzitě jsou naplňovány, Plán genderové rovnosti univerzity je realizován.

Doporučení pro další období: žádné

Souhrnné posouzení naplňování indikátorů realizace genderové korektnosti je uvedeno v příloze v tabulce č. 14.

Ze souhrnného posouzení jednotlivých indikátorů realizace genderové korektnosti zaměřených na genderovou kulturu na univerzitě vyplývá, že v roce 2024 byly naplňovány všechny 3 indikátory.

2. Realizace genderové korektnosti na univerzitě

2.1 Řídící, samosprávné a další orgány univerzity

Genderová korektnost na univerzitě byla realizována na úrovni rektora univerzity v rámci jeho řídicí činnosti, vedením univerzity v rámci realizací rozhodnutí rektora, dalšími řídicími orgány univerzity při uskutečňování vzdělávací, tvůrčí a další související činnosti univerzity, dále byla realizována akademickým senátem univerzity v rámci jeho samosprávné činnosti, při jednáních a rozhodováních vědecké rady univerzity v souvislosti s uskutečňováním poslání vědecké rady na univerzitě, v rámci právního a personálního oddělení univerzity při vytváření vnitřních norem univerzity a posuzování právních problematik na univerzitě a dále při realizaci personálních opatření na univerzitě, v rámci činnosti poradenských center univerzity při poskytování studijního, kariérního a psychologického poradenství, a byla uskutečňována dalšími řídicími pracovníky na univerzitě při zabezpečování administrativních, ekonomických, hospodářských a dalších činností souvisejících s provozem a rozvojem univerzity. Dále byla genderová korektnost realizována děkany fakult v rámci jejich řídicí činnosti, vedením fakult v rámci uskutečňování rozhodnutí děkanů, dalšími řídicími orgány fakult při realizaci vzdělávací, tvůrčí a další související činnosti fakult, akademickými senáty fakult při jejich samosprávné činnosti, vědeckými radami fakult při jejich činnosti, dále byla realizována garanty studijních programů při zabezpečování vzdělávací činnosti, dalšími řídicími pracovníky na fakultách při realizaci vzdělávání, výzkumu a dalších činností na fakultách, a dále vedoucími součástí univerzity a dalšími orgány univerzity pověřenými rektorem při realizaci vzdělávací, tvůrčí a další související činnosti součástí univerzity.

2.2. Koordinátor pro genderovou korektnost na univerzitě

Ke koordinaci genderové korektnosti na univerzitě je jmenován koordinátor pro genderovou korektnost na univerzitě, který v rámci své působnosti získává informace, údaje a data z jednotlivých činností na univerzitě, případně získává cíleně podklady od jednotlivých vedoucích pracovníků univerzity, fakult a ostatních součástí vztahující se ke genderové korektnosti na univerzitě. Na základě genderově segregovaných dat a sledování jednotlivých indikátorů genderové korektnosti na univerzitě koordinátor provádí monitoring genderové korektnosti na univerzitě. V případě potřeby předkládá průběžná opatření k zvyšování úrovně genderové korektnosti na univerzitě rektorovi univerzity. Koordinátor s podporou Komise pro genderovou korektnost vypracovává Zprávu o genderové rovnosti na univerzitě vždy za uplynulý rok.

2.3. Komise pro genderovou korektnost na univerzitě

K podpoře realizace genderové korektnosti je zřízena na univerzitě Komise pro genderovou korektnost. Komise je čtyřčlenná, tj. zahrnuje vedoucího komise, zástupce vedení univerzity, zástupce vedení Fakulty veterinárního lékařství, zástupce vedení Fakulty veterinární hygieny a ekologie. Administrativní podporu komisi poskytuje tajemník komise určený z pracovníků rektorátu. Komise poskytuje koordinátorovi pro genderovou korektnost podporu při získávání informací, údajů a dat z jednotlivých činností na univerzitě, případně při získávání cílených podkladů o činnosti univerzity, dále komise poskytuje koordinátorovi podporu při získávání genderově segregovaných dat a při posuzování jednotlivých indikátorů genderové korektnosti na univerzitě. Komise se účastní vytváření Zprávy o genderové rovnosti na univerzitě vždy za uplynulý rok.

2.4. Ombudsman univerzity pro sociální bezpečí

V rámci problematiky sociálního bezpečí a opatření proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování koordinátor pro genderovou korektnost na univerzitě spolupracuje s ombudsmanem univerzity pro sociální bezpečí. Od ombudsmana koordinátor pro genderovou korektnost na univerzitě získává informace o realizaci poradenství pro studující a zaměstnance v oblasti sociálního bezpečí na univerzitě, o případném prošetřování výskytů případů porušování sociálního bezpečí na univerzitě a o celkové úrovni sociálního bezpečí na univerzitě.

Realizace genderové korektnosti na univerzitě pro rok 2024 je uvedena v tabulce č. 2.

Tabulka č. 2: Realizace genderové korektnosti na univerzitě

	Univerzita	FVL	FVHE	Rektorát	Parametr
Koordinátor pro genderovou korektnost na univerzitě	ano	0	0	0	4
Komise univerzity pro genderovou korektnost na univerzitě	ano	0	0	0	5
Řídící procesy směřující k jednotlivým součástem univerzity k podpoře genderové korektnosti na univerzitě	ano	ano	ano	ano	6

Vysvětlivky: řídící procesy směřující k jednotlivým součástem univerzity k podpoře genderové korektnosti na univerzitě jsou realizovány v řídicí struktuře: rektor (vychází ze Směrnice rektora Genderová rovnost, z Plánu genderové rovnosti na Veterinární univerzitě Brno a ze Zprávy o genderové rovnosti na Veterinární univerzitě Brno) vydává pokyny pro řídicí pracovníky univerzity k realizaci genderové korektnosti na univerzitě a pro děkany fakult k realizaci genderové korektnosti na fakultách, děkani fakult realizují činnosti genderové korektnosti na fakultách a vydávají pokyny pro přednosty klinik a ústavů a vedoucí pracovišť na fakultách k uskutečňování genderové korektnosti na pracovištích fakulty.

Pro zhodnocení realizace genderové korektnosti byly stanoveny 3 indikátory.

Z dílčího posouzení jednotlivých indikátorů vyplývá: byl stanoven koordinátor a komise univerzity pro genderovou korektnost na univerzitě, byly nastaveny řídicí procesy směřující k jednotlivým součástem univerzity k podpoře genderové korektnosti na univerzitě.

Doporučení pro další období: žádné

Souhrnné posouzení naplňování indikátorů realizace genderové korektnosti je uvedeno v příloze v tabulce č. 14.

Ze souhrnného posouzení jednotlivých indikátorů realizace genderové korektnosti vyplývá, že v roce 2024 byly naplňovány všechny 3 indikátory.

3. Monitoring (sběr a vyhodnocování dat) genderové korektnosti na univerzitě

K posouzení úrovně genderové korektnosti byl na univerzitě uskutečňován monitoring (zahrnující sběr dat a jejich vyhodnocování) genderové korektnosti na univerzitě. Při této činnosti byly využívány informace, údaje a data z jednotlivých činností na univerzitě, případně byly získávány další podklady od jednotlivých vedoucích pracovníků univerzity, fakult a ostatních součástí vztahující se ke genderové korektnosti na univerzitě. Informace, údaje a data se soustředily na zásadní oblasti genderové kultury na univerzitě. V případě, že z monitoringu vyplynuly příležitosti dalšího rozvoje genderové korektnosti na univerzitě, byl podán návrh rektorovi na opatření ke zvýšení úrovně genderové korektnosti v činnostech univerzity.

Monitoring genderové korektnosti pro rok 2024 je uveden v tabulce č. 3.

Tabulka č. 3: Monitoring genderové korektnosti na univerzitě

	Univerzita	FVL	FVHE	Rektorát	Parametr
Parametry monitoringu a hodnocení genderové korektnosti na univerzitě	ano	ano	ano	ano	7
Monitoring genderové korektnosti na univerzitě	ano	ano	ano	ano	8

Vysvětlivky: parametry monitoringu genderové korektnosti jsou stanoveny v Plánu genderové rovnosti na Veterinární univerzitě Brno a jejich hodnocení provádí komise univerzity pro genderovou korektnost ve vztahu k obecně vnímaným požadavkům na genderovou korektnost, monitoring genderové korektnosti vychází z podkladů pracovišť na fakultách, souhrnných podkladů z fakult, z podkladů jednotlivých pracovišť univerzity a souhrnných podkladů za celou univerzitu, získávaných zejména na úrovni genderově segregovaných dat vztahujících se k jednotlivým činnostem univerzity.

Pro zhodnocení monitoringu genderové korektnosti byly stanoveny 2 indikátory.

Z dílčího posouzení jednotlivých indikátorů vyplývá: byly nastaveny parametry monitoringu a hodnocení genderové korektnosti na univerzitě, je realizován monitoring genderové korektnosti na univerzitě.

Doporučení pro další období: žádné.

Souhrnné posouzení naplňování indikátorů monitoringu genderové korektnosti je uvedeno v příloze v tabulce č. 14.

Ze souhrnného posouzení jednotlivých indikátorů monitoringu genderové korektnosti vyplývá, že v roce 2024 byly naplňovány 2 indikátory.

4. Genderová korektnost ve vnitřních předpisech univerzity

Právní úprava genderové korektnosti na univerzitě byla řešena:

- a) samostatnou vnitřní normou univerzity upravující podmínky rozvoje genderové korektnosti na univerzitě Směrnice rektora Genderová rovnost. Směrnice stanovuje pravidla pro rozvoj genderové rovnosti na Veterinární univerzitě Brno a určuje nejvýznamnější oblasti zajišťování genderové korektnosti na univerzitě a dále procesy k zajišťování a postupy hodnocení genderové korektnosti na univerzitě.
- b) kontrolou a případnou úpravou nejvýznamnějších vnitřních předpisů a dalších vnitřních norem univerzity z pohledu rozvoje genderové korektnosti v oblasti vzdělávání, tvůrčí činnosti a spolupráce s praxí a společenské odpovědnosti univerzity.

Genderová korektnost ve vnitřních předpisech univerzity pro rok 2024 je uvedena v tabulce č. 4.

Tabulka č. 4: Genderová korektnost ve vnitřních předpisech univerzity

	Univerzita	FVL	FVHE	Rektorát	Parametr
Samostatná vnitřní norma univerzity upravující podmínky rozvoje genderové korektnosti na univerzitě (Směrnice rektora Genderová rovnost)	ano	ano	ano	ano	9

Kontrola a případná úprava souvisejících vnitřních předpisů a norem univerzity z pohledu rozvoje genderové korektnosti v oblasti řídicích procesů na univerzitě (Statut, Pravidla sestavování rozpočtu univerzity, Etický kodex)	ano	ano	ano	ano	10
Kontrola a případná úprava souvisejících vnitřních předpisů a norem univerzity z pohledu rozvoje genderové korektnosti v oblasti vzdělávání na univerzitě (Studijní a zkušební řád v bakalářských a magisterských studijních programech univerzity, Studijní a zkušební řád v doktorských studijních programech univerzity, Řád celoživotního vzdělávání univerzity, Stipendijní řád univerzity)	ano	ano	ano	ano	11
Kontrola a případná úprava souvisejících vnitřních předpisů a norem univerzity z pohledu rozvoje genderové korektnosti v oblasti vědy a výzkumu na univerzitě (Hodnocení tvůrčí činnosti na univerzitě, Pravidla pro poskytování účelové podpory na specifický vysokoškolský výzkum univerzity (IGA univerzity), Pravidla pro poskytování podpory na Institucionální výzkum univerzity prostřednictvím ITA univerzity Brno (ITA univerzity))	ano	ano	ano	ano	12
Kontrola a případná úprava souvisejících vnitřních předpisů a norem univerzity z pohledu rozvoje genderové korektnosti v oblasti spolupráce s praxí a společenské odpovědnosti univerzity (Hodnocení spolupráce s praxí a naplňování společenské odpovědnosti)	ano	ano	ano	ano	13

Pro zhodnocení genderové korektnosti ve vnitřních předpisech univerzity bylo stanoveno 5 indikátorů.

Z dílčího posouzení jednotlivých indikátorů vyplývá: byla vypracována samostatná vnitřní norma univerzity upravující podmínky rozvoje genderové korektnosti na univerzitě, byla provedena kontrola a případná úprava souvisejících vnitřních předpisů a norem univerzity z pohledu rozvoje genderové korektnosti v oblasti řídicích procesů na univerzitě z pohledu vzdělávání, tvůrčí činnosti a z pohledu spolupráce s praxí a společenské odpovědnosti univerzity.

Doporučení pro další období: žádné

Souhrnné posouzení naplňování indikátorů ve vnitřních předpisech univerzity je uvedeno v příloze v tabulce č. 14.

Ze souhrnného posouzení jednotlivých indikátorů ve vnitřních předpisech univerzity vyplývá, že v roce 2024 bylo naplňováno všech 5 indikátorů.

5. Genderová korektnost v řídicích procesech na univerzitě

Genderová korektnost v řídicích procesech na univerzitě zahrnuje udržování genderové korektnosti v procesech personálního zastoupení v samosprávných orgánech univerzity, v rozhodnutích samosprávných orgánů, udržování genderové korektnosti v procesech personálního zastoupení v řídicích orgánech univerzity, v rozhodnutích řídicích orgánů univerzity a při obsazování poradních komisí na univerzitě.

Genderová korektnost v řídicích procesech pro rok 2024 je uvedena v tabulce č. 5.

Tabulka č. 5: Genderová korektnost v řídicích procesech na univerzitě

	Univerzita	FVL	FVHE	Rektorát	Parametr
Genderová korektnost v procesech nastavení personálního zastoupení v samosprávných orgánech univerzity – kontrola z pohledu dodržování genderové korektnosti postupů ve volbě složení akademického senátu	ano	ano	ano	0	14
Genderová korektnost v rozhodnutích samosprávných orgánů – zejména kontrola usnesení AS z pohledu dodržování genderové korektnosti	ano	ano	ano	0	15
Monitoring genderového zastoupení v samosprávných orgánech univerzity – složení akademického senátu (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	57 / 43 / N=0 C=1	28 / 72 / N=0 C=1	48 / 52 / N=0 C=1	0	16a
Monitoring genderového zastoupení v poradních komisích samosprávných orgánů na univerzitě respektující zastoupení genderových skupin univerzity – zejména předsednictvo AS, ekonomická komise, legislativní komise (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	73 / 27 / N=0 C=3	60 / 40 / N=0 C=1	20 / 80 / N=0 C=1	0	16b
Genderová korektnost v procesech personálního zastoupení v řídicí struktuře univerzity - kontrola z pohledu dodržování genderové korektnosti postupů volby/stanovení řídicích pracovníků	ano	ano	ano	0	17
Genderová korektnost v rozhodnutích řídicích orgánů univerzity - kontrola z pohledu dodržování genderové korektnosti	ano	ano	ano	0	18
Monitoring genderového zastoupení v řídicích orgánech univerzity (kolegium rektora/kolegium děkana; vědecká rada, RVH, správní rada) – vedení univerzity/fakulty (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	81 / 19 / N=0 C=4	84 / 16 / N=0 C=2	53 / 47 / N=0 C=2	0	19a
Monitoring genderového zastoupení v řídicích orgánech univerzity – přednostové/vedoucí pracovišť (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	73 / 27 / N=0 C=1	92 / 8 / N=0 C=1	50 / 50 / N=0 C=1	0	19b*
Monitoring genderového zastoupení v poradních komisích řídicích orgánů na univerzitě (ekonomická komise, legislativní komise, další komise) respektující zastoupení genderových skupin univerzity (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	60 / 40 / N=3 C=13	92 / 8 / N=3 C=5	49 / 51 / N=0 C=8	0	20*

Vysvětlivky: * = na úrovni univerzity jde o součet FVL + FVHE + Rektorát

Komentovány jsou indikátory, u nichž hodnota přesahuje 80 % a nebo počet nesplnění je vyšší než 0, a nebo mající zvláštní význam

Pro zhodnocení genderové korektnosti v řídicích procesech na univerzitě bylo stanoveno 7 indikátorů.

Z dílčího posouzení jednotlivých indikátorů vyplývá: byla provedena kontrola genderové korektnosti v procesech nastavení personálního zastoupení v samosprávných orgánech univerzity a v realizaci rozhodnutí samosprávných orgánů univerzity. Z monitoringu genderového zastoupení v orgánech a poradních komisích samosprávných orgánů vyplývá odlišné zastoupení mužů a žen, které však obsahuje zastoupení obou genderových skupin, které je dáno volebními preferencemi osob při sestavování samosprávných orgánů.

Byla provedena kontrola genderové korektnosti v procesech nastavení personálního zastoupení v řídicí struktuře univerzity a v realizaci rozhodnutí řídicích orgánů univerzity. Z monitoringu genderového zastoupení v orgánech a poradních komisích v řídicí struktuře univerzity vyplývá odlišné zastoupení mužů a žen, které ve většině případů obsahuje zastoupení obou genderových skupin, u FVL je patrné vychýlení ke genderové skupině mužů (včetně 3 genderově nevyvážených poradních komisí řídicích orgánů).

Doporučení pro další období: na FVL v řídicích orgánech fakulty (indikátor 19a, 19b) a v poradních komisích (indikátor 20) redukovat vychýlení ke genderové skupině mužů.

Souhrnné posouzení naplňování indikátorů v řídicích procesech na univerzitě je uvedeno v příloze v tabulce č. 14.

Z posouzení jednotlivých indikátorů v řídicích procesech na univerzitě vyplývá, že v roce 2024 bylo naplňováno 5 indikátorů, u 2 bylo formulováno doporučení (19, 20).

6. Genderová korektnost v přijímání pracovníků a jejich kariérním rozvoji

Genderová korektnost v přijímání pracovníků a jejich kariérním rozvoji obsahuje nastavení postupů pro přijímání pracovníků zahrnující genderovou korektnost formou vnitřní normy na univerzitě, zachovávání genderového složení výběrových komisí pro přijímání pracovníků respektující zastoupení genderových skupin v komisích univerzity, zachovávání genderově korektních přístupů v pracovních činnostech na univerzitě, nastavení kariérního rozvoje pro pracovníky zahrnující genderovou korektnost formou vnitřní normy na univerzitě, zachovávání genderově korektního přístupu v sestavování komisí pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem ve vztahu ke genderovým skupinám na univerzitě a v kariérním rozvoji pracovníků, nastavení mzdových podmínek pro pracovníky zahrnující genderovou korektnost formou vnitřní normy na univerzitě a zachování genderově korektního přístupu v mzdovém ohodnocování pracovníků ve vztahu ke genderovým skupinám na univerzitě.

Genderová korektnost v přijímání pracovníků a jejich kariérním rozvoji pro rok 2024 je uvedena v tabulce č. 6.

Tabulka č. 6: Genderová korektnost v přijímání pracovníků a jejich kariérním rozvoji

	Univerzita	FVL	FVHE	Rektorát	Parametr
Postupy pro přijímání pracovníků zahrnující genderovou korektnost formou vnitřní normy na univerzitě - kontrola z pohledu dodržování genderové korektnosti postupů	ano	ano	ano	ano	21

Genderové složení výběrových komisí pro přijímání pracovníků respektující zastoupení v komisích genderových skupin univerzity (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	39 / 61 / N=0 C=1	80 / 20 / N=0 C=1	20 / 80 / N=0 C=1	30 / 70 / N=0 C=1	22
Genderově korektní přístup v pracovních činnostech na univerzitě (počet mužů/počet žen) – akademičtí pracovníci (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	39 / 61 / N=0 C=1	47 / 53 / N=0 C=1	32 / 68 / N=0 C=1	40 / 60 / N=0 C=1	23a*
Genderově korektní přístup v pracovních činnostech na univerzitě (počet mužů/počet žen) – neakademičtí pracovníci (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	21 / 79 / N=0 C=1	17 / 83 / N=0 C=1	9 / 91 / N=0 C=1	36 / 64 / N=0 C=1	23b*
Kariérní rozvoj pro pracovníky zahrnující genderovou korektnost ve vnitřní normě na univerzitě - kontrola z pohledu dodržování genderové korektnosti nastavení	ano	ano	ano	ano	24
Genderově korektní přístup v kariérním rozvoji akademických pracovníků – kariérní postup nebo ocenění (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	38 / 62 / N=0 C=2	39 / 61 / N=0 C=2	0 / 100 / N=0 C=1	0 / 0 / N=0 C=0	25a*
Genderově korektní přístup v kariérním rozvoji neakademických pracovníků – kariérní postup nebo ocenění (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	0 / 100 / N=0 C=1	0 / 0 / N=0 C=0	0 / 0 / N=0 C=0	0 / 100 / N=0 C=1	25b*
Podmínky pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem v souladu s podmínkami genderové korektnosti na univerzitě - kontrola z pohledu dodržování genderové korektnosti nastavení	ano	ano	ano	ano	26
Genderově korektní přístup v sestavování komisí pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	0 / 0 / N=0 C=0	80 / 20 / N=1 C=4	60 / 40 / N=0 C=2	0	27
Genderově korektní přístup v habilitačním řízení a řízení ke jmenování profesorem – počet řízení (jmenování) (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	23 / 77 / N=0 C=1	23 / 77 / N=0 C=1	0 / 0 / N=0 C=0	0 / 0 / N=0 C=0	28*
Mzdové podmínky pro pracovníky zahrnující genderovou korektnost formou vnitřní normy na univerzitě - kontrola z pohledu dodržování genderové korektnosti nastavení	ano	ano	ano	ano	29
Genderově korektní přístup v mzdovém ohodnocování pracovníků – průměrný měsíční plat akademického pracovníka (mužů% / žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	56 / 44 / N=0 C=1	57 / 43 / N=0 C=1	55 / 45 / N=0 C=1	45 / 55 / N=0 C=1	30a*
Hodnocení akademických pracovníků (HAP) – průměrný počet bodů hodnotící kvantitativně i kvalitativně činnost akademického pracovníka (mužů% / žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	55 / 45 / N=0 C=1	58 / 42 / N=0 C=1	55 / 45 / N=0 C=1	49 / 51 / N=0 C=1	30b*
Genderově korektní přístup v mzdovém ohodnocování pracovníků – průměrný měsíční plat neakademického pracovníka (mužů% / žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	55 / 45 / N=0 C=1	54 / 46 / N=0 C=1	55 / 45 / N=0 C=1	52 / 48 / N=0 C=1	30c*

Hodnocení neakademických pracovníků (HNAP) ve vztahu ke genderovým skupinám na univerzitě – průměrné bodové ohodnocení neakademického pracovníka (mužů% / žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	48 / 52 / N=0 C=1	50 / 50 / N=0 C=1	51 / 49 / N=0 C=1	48 / 52 / N=0 C=1	30d*
---	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	------

Vysvětlivky: * = na úrovni univerzity jde o součet FVL + FVHE + Rektorát

Komentovány jsou indikátory, u nichž hodnota přesahuje 80% a nebo počet nesplnění je vyšší než 0, a nebo mající zvláštní význam

Pro zhodnocení genderové korektnosti v přijímání pracovníků a jejich kariérním rozvoji bylo stanoveno 10 indikátorů.

Z dílčího posouzení jednotlivých indikátorů vyplývá: postupy v přijímání pracovníků jsou v souladu s genderovou korektností, nicméně složení výběrových komisí pro přijímání do pracovního poměru na FVL vykazuje vychýlení ke genderové skupině mužů a na FVHE vychýlení ke genderové skupině žen. V počtech pracovníků u akademických i neakademických pracovníků převažuje výrazně genderová skupina žen.

Postupy kariérního rozvoje jsou v souladu s genderovou korektností, počty kariérních postupů a dalších ocenění u akademických i neakademických pracovníků vykazují převahu u genderové skupiny žen, nicméně rámcově odpovídají počtům pracovníků v genderových skupinách.

Postupy pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem jsou v souladu s genderovou korektností, nicméně složení komisí v habilitačním řízení a řízení ke jmenování profesorem na FVL vykazuje vychýlení ke genderové skupině mužů. Počty řízení jsou tak nízké (jen nižší jednotky), že hodnocení zastoupení genderových skupin je nerelevantní.

Mzdové podmínky jsou nastaveny v souladu s genderovou korektností, pro obě genderové skupiny platí stejné mzdové tabulky.

V celkovém mzdovém ohodnocení u akademických pracovníků na FVL i FVHE je nižší úroveň u genderové skupiny žen, to však téměř shodně odpovídá nižší úrovni rozsahu a kvality činností zjištěné u genderové skupiny žen (systémem HAP). V mzdovém ohodnocení u akademických pracovníků na rektorátě je mírné vychýlení ke genderové skupině žen, přičemž bodové ohodnocení rozsahu a kvality činností je přibližně shodné.

Mzdové ohodnocení neakademických pracovníků vykazuje nižší úroveň u genderové skupiny žen, úroveň rozsahu a kvality činností (systémem bodového ohodnocení) je však u obou genderových skupin přibližně shodná, a na rektorátě je toto bodové ohodnocení u žen vyšší.

Doporučení pro další období: na FVL ve složení výběrových komisí pro přijímání do pracovního poměru redukovat vychýlení ke genderové skupině mužů a na FVHE redukovat vychýlení ke genderové skupině žen (indikátor 22). Na FVHE redukovat ve složení komisí pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem vychýlení ke genderové skupině mužů (indikátor 27). V mzdovém ohodnocení akademických pracovníků na rektorátě redukovat vyšší úroveň u genderové skupiny žen, když bodové ohodnocení rozsahu a kvality činností je u obou genderových skupin přibližně shodné (indikátor 30a). V mzdovém ohodnocení neakademických pracovníků redukovat nižší úroveň u genderové skupiny žen, když bodové ohodnocení rozsahu a kvality činností je u obou genderových skupin přibližně shodné (FVL a FVHE) nebo na rektorátě vyšší (Rektorát) (indikátor 30c).

Souhrnné posouzení naplňování indikátorů genderové korektnosti v přijímání pracovníků a jejich kariérním rozvoji je uvedeno v příloze v tabulce č. 14.

Z posouzení jednotlivých indikátorů zaměřených na přijímání pracovníků a jejich kariérní rozvoj vyplývá, že v roce 2024 bylo naplňováno 7 indikátorů a s částečným doporučením 3 indikátory (22, 27 a 30).

7. Genderová korektnost ve vzdělávání na univerzitě

Genderová korektnost ve vzdělávání na univerzitě se soustředí na nastavení postupů pro přijímání studujících zahrnující genderovou korektnost formou vnitřní normy na univerzitě, přijímání studujících ve smyslu genderové korektnosti na univerzitu, zachovávání složení akademických pracovníků zastupující genderové skupiny univerzity při vzdělávání v jednotlivých studijních programech, pokračování v poskytování studijního, kariérního a psychologického poradenství studujícím všech genderových skupin na univerzitě, zachovávání zastoupení genderových skupin ve složení komisí pro státní zkoušky a komisí pro obhajoby závěrečných prací pro jednotlivé studijní programy a v pokračování konání akademických obřadů, zejména imatrikulací a promoci, ve smyslu genderové korektnosti.

Genderová korektnost ve vzdělávání na univerzitě pro rok 2024 je uvedena v tabulce č. 7.

Tabulka č. 7: Genderová korektnost ve vzdělávání

	Univerzita	FVL	FMHE	Rektorát	Parametr
Postupy pro přijímání studujících zahrnující genderovou korektnost formou vnitřní normy na univerzitě - kontrola z pohledu dodržování genderové korektnosti postupů	ano	ano	ano	0	31
Přijímání studujících ve smyslu genderové korektnosti na univerzitu – přihlášky (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	12 / 88 / N=0 C=11	12 / 88 / N=0 C=3	12 / 88 / N=0 C=8	0	32a*
Přijímání studujících ve smyslu genderové korektnosti na univerzitu – přijetí (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění)	14 / 86 / N=0 C=11	11 / 89 / N=0 C=3	15 / 85 / N=0 C=8	0	32b*
Zastoupení studujících ve smyslu genderové korektnosti na univerzitě – počty studujících (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	13 / 87 / N=1 C=12	12 / 88 / N=0 C=3	14 / 86 / N=1 C=9	0	32c*
Zastoupení absolventů ve smyslu genderové korektnosti na univerzitě – počty studujících (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	15 / 85 / N=0 C=8	15 / 85 / N=0 C=2	15 / 85 / N=0 C=6	0	32d*
Složení akademických pracovníků zastupující genderové skupiny univerzity pro jednotlivé studijní programy (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	39 / 61 / N=0 C=1	47 / 53 / N=0 C=1	32 / 68 / N=0 C=1	41 / 59 / N=0 C=1	33*
Studijní, kariérní a psychologické poradenství studujícím všech genderových skupin na univerzitě – uskutečňování poradenství (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	17 / 83 / N=0 C=2	0	0	0	34
Složení komisí pro státní zkoušky a komisí pro obhajoby závěrečných prací pro jednotlivé studijní programy v zastoupení genderových skupin univerzity – státní zkoušky (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	60 / 40 / N=0 C=17	66 / 34 / N=0 C=7	51 / 49 / N=0 C=10	0	35a*

Složení komisí pro státní zkoušky a komisí pro obhajoby závěrečných prací pro jednotlivé studijní programy v zastoupení genderových skupin univerzity – obhajoby (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	69 / 31 / N=0 C=8	78 / 22 / N=0 C=2	39 / 61 / N=0 C=6	0	35b*
Akademické obřady, zejména imatrikulace a promoce ve smyslu genderové korektnosti – imatrikulace (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	13 / 87 / N=0 C=1	11 / 89 / N=0 C=1	14 / 86 / N=0 C=1	0	36a*
Akademických obřadů, zejména imatrikulací a promoci ve smyslu genderové korektnosti - promoce (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	13 / 87 / N=0 C=1	12 / 88 / N=0 C=1	15 / 85 / N=0 C=1	0	36b*

Vysvětlivky: * = na úrovni univerzity jde o součet FVL + FVHE + Rektorát

Komentovány jsou indikátory, u nichž hodnota přesahuje 80% a nebo počet nesplnění je vyšší než 0, a nebo mající zvláštní význam

Pro zhodnocení genderové korektnosti ve vzdělávání bylo stanoveno 6 indikátorů.

Z dílčího posouzení jednotlivých indikátorů vyplývá: postupy v přijímání studujících jsou v souladu s genderovou korektností. Počty přihlášek uchazečů o studium jsou významně vychýleny ve prospěch genderové skupiny žen, nicméně tento poměr je dán odlišným zájmem genderových skupin o studium ve studijních programech na univerzitě. Počty přijímaných studujících jsou významně vychýleny ve prospěch genderové skupiny žen, nicméně tento poměr je dán počtem přihlášek ke studiu. Počty imatrikulovaných studentů jsou významně vychýleny ve prospěch genderové skupiny žen, nicméně tento poměr je dán počtem přijímaných studentů. Počty studujících jsou významně vychýleny ve prospěch genderové skupiny žen, nicméně tento poměr je dán počtem přijímaných studentů. Počty studentů v rámci poradenství jsou významně vychýleny ve prospěch genderové skupiny žen, nicméně tento poměr je dán počtem studujících žen. Počty absolventů (promoci) jsou významně vychýleny ve prospěch genderové skupiny žen, nicméně tento poměr je dán počtem studujících žen. Celkové počty akademických pracovníků v genderových skupinách odpovídají zastoupení obou genderových skupin. Počty akademických pracovníků pro státní zkoušky v genderových skupinách odpovídají zastoupení obou genderových skupin. Počty akademických pracovníků pro obhajoby závěrečných prací v genderových skupinách odpovídají zastoupení obou genderových skupin.

Doporučení pro další období není žádné.

Souhrnné posouzení naplňování indikátorů genderové korektnosti ve vzdělávání je uvedeno v příloze v tabulce č. 14.

Z posouzení jednotlivých indikátorů zaměřených na genderovou korektnost ve vzdělávání vyplývá, že v roce 2024 bylo naplňováno všech 6 indikátorů.

8. Genderová korektnost ve vědě a výzkumu na univerzitě

Genderová korektnost ve vědě a výzkumu na univerzitě zahrnuje podporu genderové korektnosti ve vytváření výzkumných týmů na univerzitě, zachování složení zastupujícího genderové skupiny v hodnotících komisích pro posuzování grantů univerzity, podporu genderové korektnosti v příležitostech uplatňování výsledků vědecké a výzkumné činnosti, a zachování genderové korektnosti při oceňování pracovníků za významné vědecké a výzkumné výsledky.

Genderová korektnost ve vědě a výzkumu na univerzitě pro rok 2024 je uvedena v tabulce č. 8.

Tabulka č. 8: Genderová korektnost ve vědě a výzkumu

	Univerzita	FVL	FVHE	Rektorát	Parametr
Výzkumné týmy na univerzitě ve smyslu složení zastupujícího genderové skupiny univerzity (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	35 / 65 / N=1 C=14	46 / 54 / N=1 C=6	31 / 69 / N=0 C=6	25 / 75 / N=0 C=2	37*
Genderové složení hodnotících komisí pro posuzování grantů univerzity (IVA) (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	83 / 17 / N=0 C=1	0 / 0 / N=0 C=0	0 / 0 / N=0 C=0	0 / 0 / N=0 C=0	38a
Genderové složení hodnotících komisí pro posuzování grantů univerzity (IGA) (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	86 / 14 / N=0 C=1	0 / 0 / N=0 C=0	0 / 0 / N=0 C=0	0 / 0 / N=0 C=0	38b
Genderové složení hodnotících komisí pro posuzování grantů univerzity (IMA) (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	67 / 33 / N=0 C=1	0 / 0 / N=0 C=0	0 / 0 / N=0 C=0	0 / 0 / N=0 C=0	38c
Genderové složení hodnotících komisí pro posuzování grantů univerzity (ITA) (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	67 / 33 / N=0 C=1	0 / 0 / N=0 C=0	0 / 0 / N=0 C=0	0 / 0 / N=0 C=0	38d
Genderová korektnost v uplatňování výsledků vědecké a výzkumné činnosti (publikační kolektivy v IF časopisech) (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	36 / 64 / N=0 C=1	45 / 55 / N=0 C=1	28 / 72 / N=0 C=1	38 / 62 / N=0 C=1	39*
Genderová korektnost při oceňování pracovníků za významné vědecké a výzkumné výsledky (počet mužů% / počet žen% / N=počet nesplnění C=počet hodnocení)	24 / 76 / N=0 C=2	20 / 80 / N=0 C=1	25 / 75 / N=0 C=1	0 / 0 / N=0 C=0	40*

Vysvětlivky: * = na úrovni univerzity jde o součet FVL + FVHE + Rektorát

Komentovány jsou indikátory, u nichž hodnota přesahuje 80% a nebo počet nesplnění je vyšší než 0, a nebo mající zvláštní význam

Pro zhodnocení genderové korektnosti ve vědě a výzkumu byly stanoveny 4 indikátory.

Z dílčího posouzení jednotlivých indikátorů vyplývá: počty akademických pracovníků ve výzkumných týmech v genderových skupinách odpovídají zastoupení obou genderových skupin, nicméně je zde významné vychýlení ke genderové skupině žen, což odpovídá zastoupení genderových skupin v celkových počtech akademických pracovníků; jeden výzkumný tým (na FVL) je složen výhradně z žen.

Počty akademických pracovníků v komisích pro posuzování grantů v genderových skupinách odpovídají zastoupení obou genderových skupin, nicméně by mělo být redukováno vychýlení ke genderové skupině mužů (IVA, IGA).

Uplatňování výsledků vědecké a výzkumné činnosti je nižší u genderové skupiny žen, to však odpovídá nižší úrovni rozsahu a kvality činností zjištěné u genderové skupiny žen (systémem HAP).

Doporučení pro další období: v počtech akademických pracovníků v komisích pro posuzování grantů (IVA, IGA) (indikátory 38a, 38b) v genderových skupinách by mělo být redukováno vychýlení ke genderové skupině mužů.

Souhrnné posouzení naplňování indikátorů genderové korektnosti ve vědě a výzkumu je uvedeno v příloze v tabulce č. 14.

Z posouzení jednotlivých indikátorů zaměřených na genderovou korektnost ve vědě a výzkumu vyplývá, že v roce 2024 byly naplňovány 2 indikátory, a s částečným doporučením 2 indikátory (37, 38).

9. Sociální bezpečí na univerzitě včetně opatření proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování

Sociální bezpečí, včetně opatření proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování, na univerzitě obsahuje stanovení podmínek sociálního bezpečí na univerzitě formou vnitřní normy, určení ombudsmana pro sociální bezpečí na univerzitě, poradenství pro studující a zaměstnance v oblasti sociálního bezpečí na univerzitě, prošetřování případných výskytů případů porušování sociálního bezpečí na univerzitě, vlastní činnost ombudsmana pro sociální bezpečí na univerzitě, zhodnocení sociálního bezpečí na univerzitě formou samostatné výroční zprávy o sociálním bezpečí na univerzitě.

Zhodnocení podmínek sociálního bezpečí, včetně opatření proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování na univerzitě pro rok 2024 je uvedeno v tabulce č. 9.

Tabulka č. 9: Zhodnocení podmínek sociálního bezpečí, včetně opatření proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování

	Realizace	Plnění	Upřesnění	Poznámka	Parametr
Podmínky sociálního bezpečí na univerzitě včetně opatření proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování formou vnitřní normy (Směrnice rektora Sociální bezpečí upravující podmínky sociálního bezpečí na univerzitě)	ano	ano	0	0	41
Poradenství pro studující a zaměstnance v oblasti sociálního bezpečí na univerzitě včetně ochrany před genderově podmíněným násilím a obtěžováním (Poradenská centra k poradenství v oblasti sociálního bezpečí včetně ochrany před genderově podmíněným násilím a obtěžováním)	ano	ano	počet případů 0	0	42
Existence ombudsmana pro sociální bezpečí na univerzitě	ano	ano	0	0	43
Činnost ombudsmana pro sociální bezpečí na univerzitě	ano	ano	počet hodin 4h/t	0	44
Prošetřování případných výskytů případů porušování sociálního bezpečí na univerzitě ombudsmanem	ano	ano	počet případů 0	0	45
Zhodnocení sociálního bezpečí na univerzitě Výroční zprávou o sociálním bezpečí na univerzitě vypracovanou ombudsmanem	ano	ano	0	0	46

Pro zhodnocení podmínek sociálního bezpečí, včetně opatření proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování, bylo stanoveno 6 indikátorů.

Z dílčího posouzení jednotlivých indikátorů vyplývá: postupy v oblasti sociálního bezpečí jsou nastaveny v souladu s genderovou korektností. Je stanoven ombudsman pro sociální bezpečí na univerzitě a ten vykonává odpovídající činnost.

Poradenství v oblasti sociálního bezpečí nebylo požadováno (0 případů), prošetřování porušení sociálního bezpečí nebylo realizováno (0 případů).

Sociální bezpečí na univerzitě bylo zhodnoceno v rámci Výroční zprávy o sociálním bezpečí na univerzitě.

Doporučení pro další období: žádné.

Souhrnné posouzení naplňování indikátorů k zhodnocení podmínek sociálního bezpečí, včetně opatření proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování, je uvedeno v příloze v tabulce č. 14.

Z posouzení jednotlivých indikátorů zaměřených na zhodnocení podmínek sociálního bezpečí, včetně opatření proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování, vyplývá, že v roce 2024 bylo naplňováno všech 6 indikátorů.

10. Sladování studia a pracovní činnosti s rodičovstvím a péčí o rodinné příslušníky

Sladování studia a pracovní činnosti s rodičovstvím a péčí o rodinné příslušníky zvýrazňuje podporu pregraduálních osob v těhotenství a rodičovství formou individuálních studijních plánů studia ve smyslu možnosti rozvolnění jejich studia, podporu postgraduálních osob v těhotenství a rodičovství formou individuálních studijních plánů studia ve smyslu možnosti rozvolnění jejich studia, případně studia s vysokou mírou studia doma nebo distanční formou, umožňují-li to téma práce a provozní, organizační a pedagogicko-vědecké podmínky jejich studia, umožnění změny v pracovních činnostech pro nastávající matky v souladu s ochranou v těhotenství, realizace specifických podmínek pro zapracovávání rodičů do pracovní činnosti při jejich zpětném návratu z rodičovské dovolené, vytváření podmínek pro klouzavou pracovní dobu pro matky s dětmi do 6 let věku, podpora umístování dětí zaměstnanců univerzity ve školce se smluvním statusem s univerzitou, podpora umístování dětí zaměstnanců univerzity ve škole I. stupně se smluvním statusem s univerzitou, podpora zaměstnanců pečujících o blízké osoby ve smyslu určení místa práce mimo univerzitu, umožňují-li to provozní, organizační a pedagogicko-vědecké podmínky činnosti pracoviště.

Plnění sladování studia a pracovní činnosti s rodičovstvím a péčí o rodinné příslušníky na univerzitě pro rok 2024 je uvedeno v tabulce č. 10.

Tabulka č. 10: Sladování studia a pracovní činnosti s rodičovstvím a péčí o rodinné příslušníky

	Realizace (%)	Žádosti (počet)	Realizace (počet)	Upřesnění	Parametr
Podpora pregraduálních osob v těhotenství a rodičovství formou individuálních studijních plánů studia formou individuálních studijních plánů studia	100	2	2	FVL 2 (1x Bc, 1x Mgr), FVHE 0	47
Podpora postgraduálních osob v těhotenství a rodičovství formou individuálních studijních plánů studia ve smyslu možnosti rozvolnění jejich studia, případně studia s vysokou mírou studia doma nebo distanční formou, umožňují-li to téma práce a provozní, organizační a pedagogicko-vědecké podmínky jejich studia	0	0	0	0	48
Umožnění změny v pracovních činnostech pro nastávající matky v souladu s ochranou v těhotenství	100	1	1	0	49
Realizace specifických podmínek pro zapracovávání rodičů do pracovní činnosti při jejich zpětném návratu z rodičovské dovolené	100	11	11	0	50
Podpora umístování dětí zaměstnanců univerzity v školce se smluvním statusem s univerzitou	50	4	2	0	51
Podpora umístování dětí zaměstnanců univerzity ve škole I. stupně se smluvním statusem s univerzitou	0	0	0	0	52

Podpora zaměstnanců pečujících o blízké osoby ve smyslu určení místa práce mimo univerzitu, umožňují-li to provozní, organizační a pedagogicko-vědecké podmínky činnosti pracoviště	0	0	0	0	53
---	---	---	---	---	----

Pro zhodnocení sladování studia a pracovní činnosti s rodičovstvím a péčí o rodinné příslušníky bylo stanoveno 7 indikátorů.

Z dílčího posouzení jednotlivých indikátorů vyplývá: sladování studia a pracovní činnosti s rodičovstvím a péčí o rodinné příslušníky je v rámci univerzity nastaveno, je využíváno jen v ojedinělých případech.

Doporučení pro další období: žádné.

Souhrnné posouzení naplňování indikátorů k sladování pracovní činnosti s rodičovstvím a péčí o rodinné příslušníky je uvedeno v příloze v tabulce č. 14.

Z posouzení jednotlivých indikátorů zaměřených na sladování pracovní činnosti s rodičovstvím a péčí o rodinné příslušníky vyplývá, že v roce 2024 bylo naplňováno všech 7 indikátorů.

11. Proškolování v genderové korektnosti

K zvyšování genderové kultury na univerzitě se realizuje proškolování pracovníků a studentů na úrovni fakult i univerzity. Proškolování pracovníků a studentů zahrnovalo proškolování zaměstnanců univerzity v problematice genderové korektnosti, proškolování zaměstnanců fakult a dalších součástí univerzity v problematice genderové korektnosti a proškolování studentů univerzity v problematice genderové korektnosti.

Plnění požadavku proškolování v genderové korektnosti na univerzitě pro rok 2024 je uvedeno v tabulce č. 11.

Tabulka č. 11: Proškolování v genderové korektnosti

	Datum	Určení	Upřesnění	Poznámka	Parametr
Proškolování zaměstnanců univerzity	při nástupu do povolání	rektorát	0	0	54
Proškolování zaměstnanců fakult a dalších součástí univerzity - FVL	při nástupu do povolání	FVL	0	0	55a
Proškolování zaměstnanců fakult a dalších součástí univerzity - FVHE	při nástupu do povolání	FVHE	0	0	55b
Proškolování zaměstnanců fakult a dalších součástí univerzity – další součásti	při nástupu do povolání	další součásti univerzity	0	0	55c
Proškolování studentů univerzity - FVL	při zápisu do studia	FVL	0	0	56a
Proškolování studentů univerzity - FVHE	při zápisu do studia	FVHE	0	0	56b

Pro zhodnocení postupu hodnocení genderové korektnosti byly stanoveny 3 indikátory.

Z dílčího posouzení jednotlivých indikátorů vyplývá: je prováděno proškolení zaměstnanců v oblasti genderové korektnosti na úrovni univerzity, i na úrovni FVL, FVHE a dalších součástí univerzity.

Je prováděno proškolení studentů v oblasti genderové korektnosti na FVL i na FVHE.

Doporučení pro další období: žádné.

Souhrnné posouzení naplňování indikátorů v proškolení v genderové korektnosti je uvedeno v příloze v tabulce č. 14.

Z posouzení jednotlivých indikátorů zaměřených na proškolení v genderové korektnosti vyplývá, že v roce 2024 byly naplňovány všechny 3 indikátory.

12. Hodnocení genderové korektnosti na univerzitě

Hodnocení genderové korektnosti na univerzitě zahrnuje nastavení časového rámce, určení kompetencí a postupů k získávání informací, údajů a dat k hodnocení genderové korektnosti na univerzitě, dále určení formátu pro vyhodnocování informací, údajů a dat a nastavení časového rámce k hodnocení genderové korektnosti na univerzitě, vymezení struktury a obsahového rámce Zprávy o genderové rovnosti na univerzitě a stanovení opatření vyplývajících z výsledků hodnocení a směřujících k dalšímu rozvoji genderové rovnosti na univerzitě.

Plnění postupu hodnocení genderové korektnosti na univerzitě pro rok 2024 je uvedeno v tabulce č. 12.

Tabulka č. 12: Postup hodnocení genderové korektnosti

	Datum	Určení	Upřesnění	Poznámka	Parametr
Nastavení časového rámce k hodnocení genderové korektnosti	4.12.2024	Komise pro gender. korektnost	0	0	57
Určení kompetencí a postupů k získávání informací, údajů a dat	4.12.2024	Komise pro gender. korektnost	0	0	58
Určení formátu pro vyhodnocování informací, údajů a dat	4.12.2024	Komise pro gender. korektnost	0	0	59
Nastavení interpretačních pravidel pro hodnocení	4.12.2024	Komise pro gender. korektnost	0	0	60
Vymezení struktury a obsahového rámce Zprávy o genderové rovnosti na univerzitě	4.12.2024	Komise pro gender. korektnost	0	0	61
Vypracovávání Zprávy o genderové rovnosti na univerzitě	30.4.2025	Komise pro gender. korektnost	0	0	62
Stanovení opatření vyplývajících z výsledků hodnocení	30.4.2025	Komise pro gender. korektnost	0	0	63

Pro zhodnocení postupu hodnocení genderové korektnosti bylo stanoveno 7 indikátorů.

Z dílčího posouzení jednotlivých indikátorů vyplývá: bylo provedeno hodnocení genderové korektnosti na úrovni nastavení časového rámce k hodnocení, určení kompetencí a postupů k získávání informací, údajů a dat, určení formátu pro jejich vyhodnocování, nastavení

interpretačních pravidel, vymezení struktury a obsahového rámce Zprávy o genderové rovnosti na univerzitě a byla zpracována Zpráva o genderové rovnosti na univerzitě a z ní vyplývající opatření.

Doporučení pro další období: žádné.

Souhrnné posouzení naplňování indikátorů k hodnocení a rozvoji genderové korektnosti je uvedeno v příloze v tabulce č. 14.

Z posouzení jednotlivých indikátorů zaměřených na postup hodnocení genderové korektnosti vyplývá, že pro rok 2024 bylo naplněno všech 7 indikátorů.

13. Zdroje k rozvoji genderové korektnosti

Zdroje k rozvoji genderové korektnosti představují zejména personální a finanční vymezení, konkrétně pak určení personálního zajištění pro administrativní oblast zabezpečování rozvoje genderové korektnosti na úrovni univerzity a na jejích součástech a dále vymezení finančního zajištění pro administrativní zabezpečování a hodnocení rozvoje genderové korektnosti univerzity a na jejích součástech.

Zdroje k rozvoji genderové korektnosti pro rok 2024 jsou uvedeny v tabulce č. 13.

Tabulka č. 13: Zdroje k rozvoji genderové korektnosti

	Univerzita	FVL	FVHE	Rektorát	Parametr
Personální zajištění pro administrativní oblast zabezpečování rozvoje genderové korektnosti na úrovni univerzity (přepočtený počet pracovníků)	0,3	0,1	0,1	0,1	64*
Finanční zajištění pro administrativní zabezpečování a hodnocení rozvoje genderové korektnosti univerzity (tis. Kč)	30	10	20	0	65*

Vysvětlivky: * = na úrovni univerzity jde o součet FVL + FVHE + Rektorát

Pro zhodnocení zdrojů k rozvoji genderové korektnosti byly stanoveny 2 indikátory.

Z dílčího posouzení jednotlivých indikátorů vyplývá: rozvoj genderové korektnosti byl zajištěn v administrativní oblasti personálně na úrovni univerzity, i na úrovni fakult a dalších součástí univerzity.

Finanční zajištění pro administrativní zabezpečování a hodnocení rozvoje genderové korektnosti univerzity na úrovni univerzity bylo zvlášť vymezeno, obdobně na úrovni fakult a dalších součástí univerzity.

Doporučení pro další období není žádné.

Souhrnné posouzení naplňování indikátorů k hodnocení a rozvoji genderové korektnosti je uvedeno v příloze v tabulce č. 14.

Z posouzení jednotlivých indikátorů zaměřených na zdroje k rozvoji genderové korektnosti vyplývá, že v roce 2024 byly naplňovány oba indikátory.

14. Celkové zhodnocení genderové korektnosti na univerzitě

Genderová korektnost na univerzitě se v roce 2024 řídila vnitřními předpisy a normami univerzity. Požadavky genderové korektnosti byly realizovány na řídicí i samosprávné úrovni řízení univerzity, fakult a dalších součástí univerzity. K posouzení úrovně genderové korektnosti byl na univerzitě retrospektivně uskutečněn monitoring (zahrnující sběr dat a jejich vyhodnocování) genderové korektnosti na univerzitě. K zhodnocení genderové korektnosti za rok 2024 byly získávány informace, data a údaje z činnosti univerzity, fakult a dalších součástí univerzity vztahující se k genderové korektnosti. **Bylo vyhodnoceno 65 indikátorů genderové korektnosti na univerzitě s výsledkem posouzení naplňování u 58 indikátorů, částečné naplňování u 7 indikátorů.** Byla vypracována Zpráva o genderové rovnosti na univerzitě za rok 2024, která shrnuje úroveň genderové korektnosti na univerzitě a formuluje opatření k rozvoji genderové kultury na univerzitě.

15. Opatření k rozvoji genderové korektnosti na univerzitě

15.1. Doporučení

Ze zhodnocení genderové korektnosti na univerzitě za rok 2024 vyplývají následující doporučení k rozvoji genderové kultury na univerzitě:

V rámci genderové korektnosti v řídicích procesech je doporučeno na FVL v řídicích orgánech fakulty a v poradních komisích řídicí struktury na fakultě redukovat vychýlení ke genderové skupině mužů.

V rámci genderové korektnosti v přijímání pracovníků a jejich kariérním rozvoji je doporučeno na FVL ve složení výběrových komisí pro přijímání do pracovního poměru redukovat vychýlení ke genderové skupině mužů a na FVHE ve složení výběrových komisí pro přijímání do pracovního poměru redukovat vychýlení ke genderové skupině žen; na FVL ve složení komisí pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem redukovat vychýlení ke genderové skupině mužů. V mzdovém ohodnocení akademických pracovníků na rektorátě redukovat mírně vyšší úroveň u genderové skupiny žen, když bodové ohodnocení rozsahu a kvality činností je u obou genderových skupin přibližně shodné. V mzdovém ohodnocení neakademických pracovníků redukovat mírně nižší úroveň u genderové skupiny žen na FVL a FVHE a rektorátě, když bodové ohodnocení rozsahu a kvality činností je u obou genderových skupin přibližně shodné, nebo na rektorátě je u žen mírně vyšší.

V rámci genderové korektnosti ve vědě a výzkumu na univerzitě je doporučeno sestavovat na FVL výzkumné týmy tak, aby zahrnovaly ve všech týmech vedle genderové skupiny žen také genderovou skupinu mužů, a dále v počtech akademických pracovníků v komisích pro posuzování grantů (IVA, IGA) v genderových skupinách redukovat vychýlení ke genderové skupině mužů.

15.2. Opatření

Ze zhodnocení genderové korektnosti na univerzitě za rok 2024 nevyplývají žádná zásadní opatření k rozvoji genderové kultury na univerzitě.

Závěr

Celkově lze konstatovat, že úroveň genderové kultury byla v roce 2024 na Veterinární univerzitě Brno odpovídající a činnosti univerzity vykazují naplňování požadavků genderové korektnosti. Realizace navržených doporučení k rozvoji genderové kultury na univerzitě je možností dalšího zvýšení úrovně genderové kultury na univerzitě v následujícím období.

V Brně dne 15. 4. 2025

vypracovala

prof. Ing. Eva Voslářová, Ph.D.,
koordinátorka pro genderovou korektnost
Ing. Klára Tepalová, referentka pro GEP

schválil

prof. MVDr. Alois Nečas, Ph.D., MBA
rektor

Příloha

Tabulka č. 14: Posouzení naplňování indikátorů k hodnocení a rozvoji genderové korektnosti

	Cíl / Opatření	Požadavek (indikátor)	Skutečnost	Plnění (ano=1)	Plnění (ano/ne ne=1)	Plnění ne=1)
	Genderová kultura					
1	Strategie v oblasti rozvoje genderové korektnosti na univerzitě	Naplňování Plánu genderové korektnosti na univerzitě v jeho strategii rozvoje genderové korektnosti	Naplňování Plánu genderové korektnosti na univerzitě v jeho strategii rozvoje genderové korektnosti	1	0	0
2	Priority k podpoře genderové korektnosti na univerzitě	Naplňování Plánu genderové korektnosti na univerzitě v jeho prioritách genderové rovnosti univerzity	Naplňování Plánu genderové korektnosti na univerzitě v jeho prioritách genderové rovnosti univerzity	1	0	0
3	Plán genderové rovnosti v jeho jednotlivých oblastech na univerzitě	Naplňování Plánu genderové korektnosti na univerzitě v jeho jednotlivých oblastech	Naplňování Plánu genderové korektnosti na univerzitě v jeho jednotlivých oblastech	1	0	0
4	Koordinátor pro genderovou korektnost na univerzitě	Činnost koordinátora pro genderovou korektnost na univerzitě	Činnost koordinátora pro genderovou korektnost na univerzitě	1	0	0
5	Komise univerzity pro genderovou korektnost na univerzitě	Činnost komise pro genderovou korektnost na univerzitě	Činnost komise pro genderovou korektnost na univerzitě	1	0	0
6	Řídící procesy směřující k jednotlivým součástem univerzity k podpoře genderové korektnosti na univerzitě	Realizace rámce řídicích procesů směřující k jednotlivým součástem univerzity k podpoře genderové korektnosti na univerzitě komisí pro genderovou korektnost	Realizace rámce řídicích procesů směřující k jednotlivým součástem univerzity k podpoře genderové korektnosti na univerzitě komisí pro genderovou korektnost	1	0	0
7	Parametry monitoringu a hodnocení genderové korektnosti na univerzitě	Zhodnocení parametrů monitoringu a hodnocení genderové korektnosti na univerzitě	Zhodnocení parametrů monitoringu a hodnocení genderové korektnosti komisí pro genderovou korektnost	1	0	0
8	Monitoring genderové korektnosti na univerzitě	Uskutečňování monitoringu genderové korektnosti na univerzitě	Sběr průběžných informací, dat a údajů k hodnocení genderové korektnosti na univerzitě a případné návrhy na průběžné zvyšování úrovně genderové korektnosti	1	0	0

	Genderová korektnost ve vnitřních předpisech univerzity					
9	Samostatná vnitřní norma univerzity upravující podmínky rozvoje genderové korektnosti na univerzitě	Realizace samostatné vnitřní normy upravující podmínky rozvoje genderové korektnosti	Realizace směrnice rektora Genderová rovnost na univerzitě	1	0	0
10	Kontrola a případná úprava souvisejících vnitřních předpisů a norem univerzity z pohledu rozvoje genderové korektnosti v oblasti řídicích procesů na univerzitě	Kontrola vybraných vnitřních předpisů a norem z pohledu zajištění genderového neznevýchodňování a zajištění genderově korektních postupů na univerzitě v oblasti řídicích procesů	Realizována kontrola zásadních vnitřních předpisů a norem z pohledu zajištění genderové korektnosti na univerzitě (Statut, Pravidla sestavování rozpočtu univerzity na rok 2024, Etický kodex)	1	0	0
11	Kontrola a případná úprava souvisejících vnitřních předpisů a norem univerzity z pohledu rozvoje genderové korektnosti v oblasti vzdělávání na univerzitě	Případná úprava vybraných vnitřních předpisů a norem univerzity vztahujících se ke vzdělávání na univerzitě	Realizována kontrola zásadních vnitřních předpisů a norem univerzity vztahujících se ke vzdělávání na univerzitě (Studijní a zkušební řád v bakalářských a magisterských studijních programech univerzity, Studijní a zkušební řád v doktorských studijních programech univerzity, Řád celoživotního vzdělávání univerzity, Stipendijní řád univerzity)	1	0	0
12	Kontrola a případná úprava souvisejících vnitřních předpisů a norem univerzity z pohledu rozvoje genderové korektnosti v oblasti vědy a výzkumu na univerzitě	Případná úprava vybraných vnitřních předpisů a norem univerzity vztahujících se k vědě a výzkumu na univerzitě	Realizována kontrola zásadních vnitřních předpisů a norem univerzity vztahujících se k tvůrčí činnosti na univerzitě (Hodnocení tvůrčí činnosti na univerzitě, Pravidla pro poskytování účelové podpory na specifický vysokoškolský výzkum univerzity (IGA univerzity), Pravidla pro poskytování podpory na Institucionální výzkum univerzity prostřednictvím ITA univerzity (ITA univerzity)	1	0	0

13	Kontrola a případná úprava souvisejících vnitřních předpisů a norem univerzity z pohledu rozvoje genderové korektnosti v oblasti spolupráce s praxí a společenské odpovědnosti univerzity	Případná úprava vybraných vnitřních předpisů a norem univerzity vztahujících se ke spolupráci s praxí a ke společenské odpovědnosti univerzity	Kontrola vnitřních předpisů a norem univerzity vztahujících se ke spolupráci s praxí a ke společenské odpovědnosti univerzity (Hodnocení spolupráce s praxí a naplňování společenské odpovědnosti)	1	0	0
	Genderová korektnost v řídicích procesech na univerzitě					
14	Genderová korektnost v procesech nastavení personálního zastoupení v samosprávných orgánech univerzity	Zhodnocení procesů nastavení personálního složení v samosprávných orgánech univerzity z pohledu genderové korektnosti - postupy volby pracovníků	Odpovídající procesy nastavení personálního složení v samosprávných orgánech univerzity (AS univerzity, AS FVL, AS FVHE)	1	0	0
15	Genderová korektnost v rozhodnutích samosprávných orgánů	Posouzení usnesení samosprávných orgánů univerzity z pohledu genderové korektnosti	Usnesení samosprávných orgánů univerzity nezvýhodňuje žádnou genderovou skupinu (AS univerzity, AS FVL, AS FVHE)	1	0	0
16	Monitoring genderového zastoupení v samosprávných orgánech univerzity respektující korektnost v zastoupení genderových skupin univerzity	Zhodnocení složení personálního zastoupení v samosprávných orgánech univerzity z pohledu genderové korektnosti	Odpovídající zastoupení genderových skupin v samosprávných orgánech univerzity (AS univerzity, AS FVL, AS FVHE)	1	0	0
17	Genderová korektnost v procesech nastavení personálního zastoupení v řídicí struktuře univerzity	Zhodnocení procesů nastavení personálního složení v řídicí struktuře univerzity z pohledu genderové korektnosti - postupy volby/stanovení řídicích pracovníků	Odpovídající procesy nastavení personálního složení v řídicí struktuře univerzity	1	0	0
18	Genderová korektnost v rozhodnutích řídicích orgánů univerzity	Posouzení zásadních rozhodnutí orgánů univerzity z pohledu genderové korektnosti	Rozhodnutí řídicích orgánů univerzity nezvýhodňuje žádnou genderovou skupinu	1	0	0

19	Monitoring genderového zastoupení v řídicích orgánech univerzity – vedení univerzity/fakulty a vedení pracovišť	Zhodnocení složení personálního zastoupení v řídicích orgánech univerzity – vedení univerzity/fakulty a vedení pracovišť	Odpovídající zastoupení genderových skupin v řídicích orgánech univerzity – vedení univerzity/fakulty a vedení pracovišť	0	1	0
20	Monitoring genderového zastoupení v poradních komisích řídicích orgánů na univerzitě	Genderové složení personálního zastoupení v poradních komisích univerzity z pohledu genderové korektnosti – odpovídající zastoupení genderových skupin	Odpovídající zastoupení genderových skupin v poradních komisích univerzity	0	1	0
	Genderová korektnost v přijímání pracovníků a jejich kariérním rozvoji					
21	Postupy pro přijímání pracovníků zahrnující genderovou korektnost formou vnitřní normy na univerzitě	Postupy upravující podmínky výběrových řízení do pracovních činností na univerzitě z pohledu genderové korektnosti	Vnitřní předpis Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků a dalších zaměstnanců univerzity upravuje podmínky výběrových řízení do pracovních činností na univerzitě v souladu s podmínkami genderové korektnosti	1	0	0
22	Genderové složení výběrových komisí pro přijímání pracovníků respektující zastoupení genderových skupin v komisích univerzity	Složení výběrových komisí pro přijímání pracovníků na univerzitu respektující zastoupení genderových skupin univerzity	Odpovídající zastoupení genderových skupin ve výběrových komisích pro přijímání pracovníků na univerzitu	0	1	0
23	Genderově korektní přístup v pracovních činnostech na univerzitě - akademičtí pracovníci	Případné šetření genderově nekorektních případů v pracovních činnostech na univerzitě	Nebylo potřebné šetřit ve sledovaném období případy genderově nekorektního jednání v pracovních činnostech na univerzitě	1	0	0
24	Kariérní rozvoj pro pracovníky zahrnující genderovou korektnost ve vnitřní normě na univerzitě	Vnitřní norma upravující podmínky kariérního rozvoje na univerzitě zpracovaná v souladu s podmínkami genderové korektnosti	Vnitřní norma Kariérní řád univerzity upravující podmínky kariérního rozvoje na univerzitě odpovídá podmínkám genderové korektnosti	1	0	0

25	Genderově korektní přístup v kariérním rozvoji akademických pracovníků, kariérní postup nebo ocenění	Zhodnocení kariérního rozvoje pracovníků ve vztahu ke genderovým skupinám na univerzitě	Kariérní rozvoj pracovníků zahrnoval obě genderové skupiny na univerzitě	1	0	0
26	Podmínky pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem v souladu s podmínkami genderové korektnosti na univerzitě	Vnitřní norma upravující podmínky habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem na univerzitě zpracovaná v souladu s podmínkami genderové korektnosti	Vnitřní norma Požadavky na uchazeče o habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem na univerzitě a Řád habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem na univerzitě odpovídá podmínkám genderové korektnosti	1	0	0
27	Genderově korektní přístup v sestavování komisí pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem	Složení hodnotících komisí pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem ve vztahu ke genderovým skupinám na univerzitě	Složení hodnotících komisí pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem ve vztahu ke genderovým skupinám na univerzitě odpovídá podmínkám genderové korektnosti	0	1	0
28	Genderově korektní přístup v habilitačním řízení a řízení ke jmenování profesorem	Zhodnocení genderově korektního přístupu v habilitačním řízení a řízení ke jmenování profesorem ve vztahu ke genderovým skupinám na univerzitě	Habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem zahrnovala obě genderové skupiny na univerzitě	1	0	0
29	Mzdové podmínky pro pracovníky zahrnující genderovou korektnost formou vnitřní normy na univerzitě	Vnitřní norma upravující mzdové podmínky na univerzitě zpracovaná v souladu s podmínkami genderové korektnosti	Vnitřní mzdový předpis univerzity upravující mzdové podmínky na univerzitě odpovídá podmínkám genderové korektnosti	1	0	0
30	Genderově korektní přístup v mzdovém ohodnocování pracovníků	Mzdové ohodnocování pracovníků ve vztahu ke genderovým skupinám na univerzitě zohledňující hodnocení pracovníků	Mzdové ohodnocování pracovníků ve vztahu ke genderovým skupinám na univerzitě zohledňující hodnocení pracovníků	0	1	0
Genderová korektnost ve vzdělávání na univerzitě						

31	Postupy pro přijímání studujících zahrnující genderovou korektnost formou vnitřní normy na univerzitě	Vnitřní norma upravující podmínky přijímacího řízení v souladu s podmínkami genderové korektnosti	Vnitřní předpisy Studijní a zkušební řád v bakalářských a magisterských studijních programech univerzity, Studijní a zkušební řád v doktorských studijních programech univerzity a Řád celoživotního vzdělávání univerzity, Stipendijní řád univerzity z pohledu přijímání studujících odpovídají podmínkám genderové korektnosti	1	0	0
32	Přijímání studujících ve smyslu genderové korektnosti na univerzitu	Průběh přijímacího řízení v souladu s genderově korektním přístupem	Průběh přijímacího řízení odpovídá genderově korektnímu přístupu	1	0	0
33	Složení akademických pracovníků při vzdělávání studentů zastupující genderové skupiny univerzity pro jednotlivé studijní programy	Personální zastoupení akademických pracovníků v jednotlivých studijních programech ve složení genderových skupin na univerzitě	Personální zastoupení akademických pracovníků v jednotlivých studijních programech zahrnuje genderové skupiny na univerzitě	1	0	0
34	Poskytování studijního, kariérního a psychologického poradenství studujícím všech genderových skupin na univerzitě	Poskytování studijního, kariérního a psychologického poradenství v zastoupení genderových skupin na univerzitě	Poskytování studijního, kariérního a psychologického poradenství zahrnuje genderové skupiny na univerzitě	1	0	0
35	Složení komisí pro státní zkoušky a komisí pro obhajoby závěrečných prací pro jednotlivé studijní programy v zastoupení genderových skupin univerzity	Složení komisí pro státní zkoušky a komisí pro obhajoby závěrečných prací pro jednotlivé studijní programy v zastoupení genderových skupin na univerzitě	Složení komisí pro státní zkoušky a komisí pro obhajoby závěrečných prací pro jednotlivé studijní programy zahrnuje genderové skupiny na univerzitě	1	0	0
36	Konání akademických obřadů, zejména imatrikulací a promoci ve smyslu genderové korektnosti	Průběh akademických obřadů na univerzitě ve formátu genderově korektního přístupu	Průběh akademických obřadů na univerzitě odpovídá genderově korektnímu přístupu	1	0	0
	Genderová korektnost ve vědě a výzkumu na univerzitě					
37	Genderová korektnost ve vytváření výzkumných týmů na univerzitě ve smyslu složení zastupujícího	Genderové složení výzkumných týmů na univerzitě v zastoupení genderových skupin na univerzitě	Genderové složení výzkumných týmů na univerzitě zahrnuje genderové skupiny na univerzitě	0	1	0

	genderové skupiny univerzity					
38	Genderové složení hodnotících komisí pro posuzování grantů univerzity (IVA, IGA, IMA, ITA)	Genderové složení hodnotících komisí pro posuzování grantů univerzity v zastoupení genderových skupin na univerzitě	Genderové složení hodnotících komisí pro posuzování grantů univerzity zahrnuje genderové skupiny na univerzitě	0	1	0
39	Genderová korektnost v příležitostech uplatňování výsledků vědecké a výzkumné činnosti	Genderové složení v uplatňování vědecké a výzkumné činnosti (IF časopisy) v zastoupení genderových skupin na univerzitě	Genderové zastoupení v uplatňování vědecké a výzkumné činnosti (IF časopisy) zahrnuje genderové skupiny na univerzitě	1	0	0
40	Genderová korektnost při oceňování pracovníků za významné vědecké a výzkumné výsledky	Genderové složení v oceňování vědecké a výzkumné činnosti v zastoupení genderových skupin na univerzitě	Genderové zastoupení v oceňování vědecké a výzkumné činnosti zahrnuje genderové skupiny na univerzitě	1	0	0
	Sociální bezpečí na univerzitě včetně opatření proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování					
41	Sociální bezpečí na univerzitě včetně opatření proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování ve vnitřní normě	Vnitřní norma upravující podmínky sociálního bezpečí na univerzitě včetně opatření proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování	Vnitřní norma Sociálního bezpečí na univerzitě upravuje podmínky sociálního bezpečí na univerzitě	1	0	0
42	Poradenství pro studující a zaměstnance v oblasti sociálního bezpečí na univerzitě včetně ochrany před genderově podmíněným násilím a obtěžováním	Činnost poradenských center na univerzitě poskytujících poradenství v oblasti sociálního bezpečí včetně ochrany před genderově podmíněným násilím a obtěžováním	Poradenská centra – Studijní poradenství a Psychologické poradenství umožňují poradenství v oblasti sociálního bezpečí včetně ochrany před genderově podmíněným násilím a obtěžováním	1	0	0
43	Ombudsman pro sociální bezpečí na univerzitě	Existence ombudsmana pro sociální bezpečí	Ombudsman pro sociální bezpečí byl jmenován rektorem univerzity	1	0	0
44	Činnost ombudsmana pro sociální bezpečí na univerzitě	Vedení dokumentace o činnosti ombudsmanem pro sociální bezpečí na univerzitě	Ombudsman vykonává činnost v souladu se svým posláním a o činnosti vede dokumentaci	1	0	0

45	Prošetřování případných výskytů případů porušování sociálního bezpečí na univerzitě	Prošetřování a vedení dokumentace o případných výskytech porušování sociálního bezpečí na univerzitě	Ombudsman by v případě výskytu porušování sociálního bezpečí na univerzitě prováděl šetření a vedl příslušnou dokumentaci	1	0	0
46	Zhodnocení sociálního bezpečí na univerzitě	Vypracování Výroční zprávy o sociálním bezpečí na univerzitě ombudsmanem a její projednání na Kolegiu rektora	Ombudsmanem byla vypracována Výroční zpráva o sociálním bezpečí na univerzitě a byla projednána na Kolegiu rektora univerzity	1	0	0
	Sladování studia a pracovní činnosti s rodičovstvím a péčí o rodinné příslušníky					
47	Podpora pregraduálních osob v těhotenství a rodičovství formou individuálních studijních plánů studia	Případná realizace individuálních studijních plánů studia v pregraduálním studiu ve smyslu možnosti rozvolnění studia z důvodu těhotenství nebo rodičovství	Individuální studijní plány v pregraduálním studiu ve smyslu možnosti rozvolnění studia z důvodu těhotenství nebo rodičovství jsou možné a byly realizovány	1	0	0
48	Podpora postgraduálních osob v těhotenství a rodičovství formou individuálních studijních plánů studia ve smyslu možnosti rozvolnění jejich studia, případně studia s vysokou mírou studia doma nebo distanční formou, umožňují-li to téma práce a provozní, organizační a pedagogicko-vědecké podmínky jejich studia	Případná realizace individuálních studijních plánů studia v postgraduálním studiu ve smyslu možnosti rozvolnění studia, případně studia s vysokou mírou studia doma anebo distančními formami, umožňují-li to téma práce a další podmínky, z důvodu těhotenství nebo rodičovství	Individuální studijní plány v postgraduálním studiu ve smyslu možnosti rozvolnění studia, případně studia s vysokou mírou studia doma anebo distančními formami, umožňují-li to téma práce a další podmínky, z důvodu těhotenství nebo rodičovství jsou možné a byly realizovány	1	0	0
49	Umožnění změny v pracovních činnostech pro nastávající matky v souladu s ochranou v těhotenství	Realizace změn v pracovních činnostech pro nastávající matky v souladu s ochranou v těhotenství	Změny v pracovních činnostech pro nastávající matky v souladu s ochranou v těhotenství byly realizovány	1	0	0
50	Realizace specifických podmínek pro zapracovávání rodičů do pracovní činnosti při jejich zpětném návratu z rodičovské dovolené	Vytvoření podmínek pro zapracovávání rodičů do pracovní činnosti při jejich zpětném návratu z rodičovské dovolené	Podmínky pro zapracovávání rodičů do pracovní činnosti při jejich zpětném návratu z rodičovské dovolené byly vytvořeny a zapracovávání bylo realizováno	1	0	0

51	Podpora umístování dětí zaměstnanců univerzity ve školce se smluvním statusem s univerzitou	Podpora umístování dětí zaměstnanců univerzity ve školce se smluvním statusem s univerzitou	Byla realizována podpora umístování dětí zaměstnanců univerzity ve školce se smluvním statusem s univerzitou	1	0	0
52	Podpora umístování dětí zaměstnanců univerzity ve škole I. stupně se smluvním statusem s univerzitou	Podpora umístování dětí zaměstnanců univerzity ve škole I. stupně se smluvním statusem s univerzitou	Byla realizována podpora umístování dětí zaměstnanců univerzity ve škole I. stupně se smluvním statusem s univerzitou	1	0	0
53	Podpora zaměstnanců pečujících o blízké osoby ve smyslu určení místa práce mimo univerzitu, umožňují-li to provozní, organizační a pedagogicko-vědecké podmínky činnosti pracoviště	Podpora zaměstnanců pečujících o blízké osoby ve smyslu určení místa práce mimo univerzitu, umožňují-li to provozní, organizační a pedagogicko-vědecké podmínky činnosti pracoviště	Byla realizována podpora zaměstnanců pečujících o blízké osoby ve smyslu určení místa práce mimo univerzitu, umožňují-li to provozní, organizační a pedagogicko-vědecké podmínky činnosti pracoviště	1	0	0
Proškolování v genderové korektnosti						
54	Proškolování zaměstnanců univerzity v problematice genderové korektnosti	Realizace proškolování zaměstnanců univerzity v problematice genderové korektnosti	Bylo uskutečněno proškolení zaměstnanců univerzity v problematice genderové korektnosti	1	0	0
55	Proškolování zaměstnanců fakult a dalších součástí univerzity v problematice genderové korektnosti	Realizace proškolování zaměstnanců fakult a dalších součástí univerzity v problematice genderové korektnosti	Bylo uskutečněno proškolení zaměstnanců fakult a dalších součástí univerzity v problematice genderové korektnosti	1	0	0
56	Proškolování studentů univerzity v problematice genderové korektnosti	Realizace proškolování studentů univerzity v problematice genderové korektnosti	Bylo uskutečněno proškolení studentů v problematice genderové korektnosti	1	0	0
Hodnocení genderové korektnosti na univerzitě						

57	Časový rámec k hodnocení genderové korektnosti na univerzitě	Nastavení časového rámce k hodnocení genderové korektnosti na univerzitě	Časový rámec k hodnocení genderové korektnosti na univerzitě byl vypracován v rámci činnosti Komise pro genderovou korektnost na univerzitě	1	0	0
58	Kompetence a postupy k získávání informací, údajů a dat k hodnocení genderové korektnosti na univerzitě	Určení kompetencí a postupů k získávání informací, údajů a dat k hodnocení genderové korektnosti na univerzitě	Kompetence a postupy k získávání informací, údajů a dat k hodnocení genderové korektnosti na univerzitě byly vypracovány v rámci činnosti Komise pro genderovou korektnost na univerzitě	1	0	0
59	Formát pro vyhodnocování informací, údajů a dat k hodnocení genderové korektnosti na univerzitě	Určení formátu pro vyhodnocování informací, údajů a dat k hodnocení genderové korektnosti na univerzitě	Formát pro vyhodnocování informací, údajů a dat k hodnocení genderové korektnosti na univerzitě byl vypracován v rámci činnosti Komise pro genderovou korektnost na univerzitě	1	0	0
60	Interpretační pravidla pro hodnocení genderové korektnosti na univerzitě	Nastavení interpretačních pravidel pro hodnocení genderové korektnosti na univerzitě	Interpretační pravidla pro hodnocení genderové korektnosti na univerzitě byla vypracována v rámci činnosti Komise pro genderovou korektnost na univerzitě	1	0	0
61	Struktura a obsahový rámec Zprávy o genderové rovnosti na univerzitě	Vymezení struktury a obsahového rámce Zprávy o genderové rovnosti na univerzitě	Vymezení struktury a obsahového rámce Zprávy o genderové rovnosti na univerzitě bylo vypracováno v rámci činnosti Komise pro genderovou korektnost na univerzitě	1	0	0
62	Zpráva o genderové rovnosti na univerzitě	Vypracovávání každoroční Zprávy o genderové rovnosti na univerzitě	Zpráva o genderové rovnosti na univerzitě byla vypracována koordinátorem pro genderovou korektnost na univerzitě s podporou Komise pro genderovou korektnost na univerzitě	1	0	0

63	Opatření vyplývající z výsledků hodnocení a směřující k dalšímu rozvoji genderové rovnosti na univerzitě	Stanovení opatření vyplývajících z výsledků hodnocení a směřujících k dalšímu rozvoji genderové rovnosti na univerzitě	Opatření vyplývající z výsledků hodnocení a směřující k dalšímu rozvoji genderové rovnosti na univerzitě byly popsány v rámci Zprávy o genderové rovnosti na univerzitě	1	0	0
	Zdroje k rozvoji genderové korektnosti					
64	Personální zajištění pro administrativní oblast zabezpečování rozvoje genderové korektnosti na úrovni univerzity	Určení personálního zajištění pro administrativní zabezpečení rozvoje genderové korektnosti na úrovni univerzity	Byla pověřena osoba pro administrativní zabezpečení rozvoje genderové korektnosti na úrovni univerzity	1	0	0
65	Finanční zajištění pro administrativní zabezpečování a hodnocení rozvoje genderové korektnosti univerzity	Rozpočet univerzity s konkrétním stanovením finančních prostředků pro zajištění administrativní oblasti rozvoje genderové korektnosti	Byly vymezeny finanční prostředky pro zajištění administrativní oblasti rozvoje genderové korektnosti na úrovni univerzity	1	0	0
	Parametrů (počet)	65	Plnění (počet)	58	7	0
	Parametrů (%)	100	Plnění (%)	89,2	10,8	0