

Plán genderové rovnosti

Jihočeské univerzity
v Českých Budějovicích

2021-
2024



Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

www.jcu.cz



Сәуірдің 20-сәуір
Әлеуметтік Ғылымдар
Институты



«Сәуірдің 20-сәуір»
Әлеуметтік Ғылымдар
Институты

OBSAH

1	ÚVOD A KONTEXT	4
2	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU	5
2.1	CELOREPUBLIKOVÝ TREND	5
2.2	GENDEROVÝ AUDIT JU.....	7
2.2.1	<i>Institucionální analýza.....</i>	7
2.2.2	<i>Analýza statistických dat v rámci JU.....</i>	9
	Počty zaměstnanců na JU	10
	Věková struktura zaměstnanců JU.....	12
	Mzdy na JU	14
	Vedoucí pracovníci	16
	Částečné úvazky	17
	Uchazeči o studium, studenti a absolventi JU	19
	Výjezdy studentů JU do zahraničí	22
	Studijní neúspěšnost studentů v 1. ročníku.....	23
2.3	SWOT ANALÝZA	24
3	STRATEGIE	25
3.1	VIZE.....	25
3.2	ODPOVĚDNOST	25
3.3	ZDROJE.....	25
3.4	PLÁN REALIZACE	25
3.5	HODNOCENÍ ÚSPĚŠNOSTI IMPLEMENTACE.....	26
	PŘEHLED ZÁKLADNÍCH POJMŮ V GENDEROVÉ OBLASTI	27
	SEZNAM ZKRATEK	28

1 ÚVOD A KONTEXT

Rovnost žen a mužů patří k základním hodnotám České republiky vyjádřené mimo jiné v Listině základních práv a svobod. Přesto v české společnosti přetrvává řada genderových nerovností. Různá mezinárodní a evropská srovnání ukazují, že v rámci EU patří Česko z hlediska úrovně rovnosti žen a mužů k podprůměrným zemím. K hlavním problémům patří nerovnosti na trhu práce (včetně vysokého rozdílu v průměrných příjmech žen a mužů), ekonomické nerovnosti (vyšší míra ohrožení chudobou žen), velmi nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, horizontální genderová segregace ve školství či stereotypní rozdělení rolí v péči o domácnost a rodinu. Specifickým problémem souvisejícím s nerovnostmi žen a mužů je pak výskyt sexuálního a domácího násilí. Genderové nerovnosti mají negativní dopad především na postavení žen v české společnosti. Řada těchto nerovností ovšem negativně ovlivňuje i životy mužů – jedná se především o oblast zdraví či genderových stereotypů všeobecně.¹

Pojmem genderová rovnost se rozumí stav, kdy možnosti žen a mužů ve společnosti jsou obdobné z hlediska redistribuce moci a zdrojů, reprezentace ve veřejném prostoru a uznání, a zároveň stav, kdy jedinci bez ohledu na pohlaví (biologicky podmíněné rozdíly mezi muži a ženami) a gender (sociální rozdíly mezi ženami a muži, které jsou naučené) mohou svobodně rozvíjet své osobní schopnosti a rozhodovat se bez omezení, která jim ukládají kulturně a sociálně nastavené role (a s nimi spojené stereotypy). Pro její zajištění jsou důležité nejenom rovné podmínky, ale i zvažování a vyvažování faktorů, které na ženy a muže mohou dopadat různě (např. rodičovství).²

JU si uvědomuje důležitost tématu genderové rovnosti mužů a žen a hlásí se k jejímu prosazování, a to jak v rámci společenských politik, za něž nese odpovědnost, tak směrem dovnitř své vlastní organizace. JU se tak snaží zajistit plnění závazků v oblasti rovných příležitostí jak na úrovni národní, tak i mezinárodní. Ve svých strategických dokumentech jako např. v Dlouhodobém záměru JU na období 2016 – 2020 i ve Strategickém záměru JU na období 2021-2030 sebe samu definuje jako vrcholné centrum vzdělanosti, nezávislého poznání a tvůrčí činnosti. Je orientována na vědecký, kulturní, sociální a ekonomický rozvoj společnosti a svou činností naplňuje poslání univerzitní vysoké školy dle § 1 zákona o vysokých školách. Jedním z hlavních předpokladů pro splnění vizí a misí je posilování rozvoje a řízení lidských zdrojů a řešení této problematiky je nedílnou součástí těchto snah.

Plán genderové rovnosti JU na období 2021-2024 je strategický dokument, který slouží jako nástroj pro zahájení a udržení systematické podpory rovnosti mužů a žen na JU. Analytická část krátce mapuje oblast rovnosti mužů a žen v celorepublikovém kontextu a detailněji popisuje situaci na JU. V rámci genderového auditu byla vybrána relevantní dostupná data, tato data následně sloužila k popisu trendů, statistických souvislostí a hlavních charakteristik vybraných skupin. Na základě výstupů pak byla definována SWOT analýza.

Strategická část obsahuje opatření, vč. indikátorů, které bude JU po dobu platnosti tohoto dokumentu implementovat, vyhodnocovat a sledovat jejich dopad.

Plán genderové rovnosti JU na období 2021-2024 je v souladu s relevantními dokumenty pro tuto oblast, a to zejména s:

- Strategickým záměrem JU na období 2021-2030
- Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 (Úřad vlády ČR)³
- Plánem podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021-2024

¹ Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030

² Jak na změnu, Genderová rovnost ve výzkumné instituci, dostupné online https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2021/01/NKC_Jak-na-zmenu-A5_2021_WEB-1_jednostrany.pdf

³ Tento dokument projednala vláda ČR dne 8. března 2021. Strategie formuluje opatření nutná pro zvýšení kvality života žen i mužů v České republice na úroveň srovnatelnou s ostatními evropskými státy

2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

2.1 Celorepublikový trend⁴

Následující kapitola stručně popisuje a analyzuje současný celorepublikový trend v řešené oblasti.

V březnu roku 2021 byla schválena Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030. Jak uvádí zmíněný dokument, český trh práce je dlouhodobě charakteristický několika skutečnostmi. Česká republika dosahuje v rámci EU jednoho z nejvyšších rozdílů v míře zaměstnanosti žen a mužů. V roce 2019 tento rozdíl tvořil 15,8 % v neprospěch žen. Na vysokém rozdílu v míře zaměstnanosti se podílí především dlouhé výpadky žen z trhu práce z důvodu péče o děti či jiné závislé osoby. Další charakteristikou je vysoký rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů. I v tomto ukazateli patří Česko dlouhodobě k nejhorším státům EU (v roce 2018 byl tzv. gender pay gap vyšší jen v Estonsku a Německu). Souvisejícím problémem je nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích a horizontální segregace trhu práce – ženy se koncentrují v hůře ohodnocených oborech. Tyto nerovnosti pak negativně neovlivňují životy žen jen během jejich produktivního věku. Promítají se (vedle dalších příčin jako je nižší důchodový věk žen a tím i kratší doba pojištění) i do skutečnosti, že ženy mají o téměř pětinu nižší starobní důchod než muži. Ve věkové kategorii nad 65 let je příjmovou chudobou ohrožena každá pátá žena (oproti téměř desetině mužů). Příčin těchto nerovností je celá řada, jedním z důvodů může být i rozlišný věk dožití u mužů a žen. Kromě přímé diskriminace na základě pohlaví a genderových stereotypů hrají klíčovou roli další tři systémové (a dlouhodobě nedostatečně řešené) problémy – nedostatečné kapacity služby péče o děti do tří let věku, nedostatek flexibilních forem práce a nerovnoměrné rozdělení zodpovědnosti za péči (nejen o děti, ale např. i o seniory a seniorky).

Ve vztahu k rozdílu v míře zaměstnanosti žen a mužů lze shrnout, že uplynulé desetiletí bylo charakteristické postupným zvyšováním zaměstnanosti žen. Kromě růstu zaměstnanosti žen je pro poslední léta charakteristický trend změny vzdělanostní struktury obyvatelstva. Zejména u žen došlo k významnému nárůstu zaměstnaných s vysokoškolským vzděláním, když jejich zastoupení vzrostlo mezi roky 2008 a 2019 o 11,5 procentních bodů z výchozích 15,8 % na 27,3 %. Po celé sledované období je tento podíl vyšší než u mužů, v jejichž případě ze shodného základu 15,8 % vzrostl na 23 %. Obecně vykazují ženy na trhu práce vyšší úroveň formální kvalifikace, neboť rovněž středoškolské vzdělání s maturitou je u žen zastoupeno výrazněji než u mužů. V roce 2018 dosáhlo tohoto stupně vzdělání 41,7 % zaměstnaných žen, v případě mužů 33,8 %.



Zdroj: Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030

⁴ Zdrojem informací pro tuto kapitolu byla zejména Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030, dále pak informace z Českého statistického úřadu

Rovnost žen a mužů v učitelské profesi

Vzdělávací systém je vstupní branou do aktivního profesního života. Zastoupení žen a mužů na pozicích pedagogického personálu se liší s ohledem na stupeň vzdělávání a na rozdělení oborů. Obecně platí, čím vyšší odbornost či rozhodovací funkce a vyšší stupeň vzdělání, tím více mužů a méně žen se objevuje v daných pozicích.

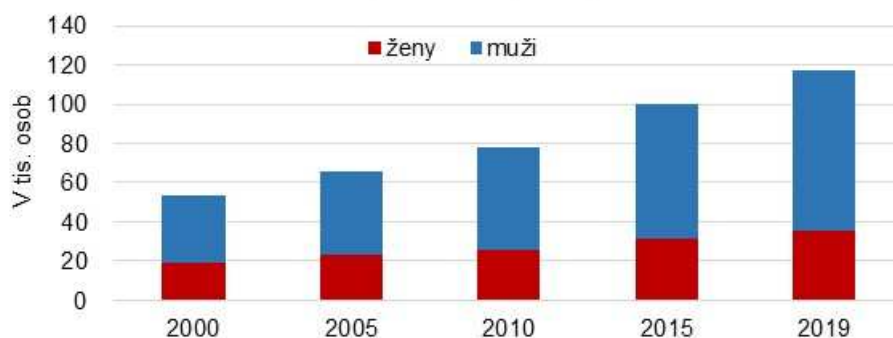
Ačkoliv ženy tvoří většinou část pedagogických sborů, jejich zastoupení v řídicích pozicích neodpovídá tomuto stavu. Mužů ve vedoucích pozicích je disproporčně více, než odpovídá jejich celkovému zastoupení ve školství.

Rovnost žen a mužů ve vědecké profesi

Vědecké profese jsou považovány za stěžejní v ekonomickém, kulturním, sociálním a technickém rozvoji celé naší společnosti. Dochází v nich ale k reprodukci genderových stereotypů, a to jak v personální oblasti (výběr osob, utváření týmů, komunikace s druhými), tak ve věcné agendě (obsah výuky a zaměření výzkumu). Ženy, ačkoliv v hojné míře studují na vysokých školách v magisterském a doktorském studiu, chybí v rozhodovacích pozicích ve výzkumných institucích a objevují se ve finančně nedocenených oblastech výzkumu.

Dle Českého statistického úřadu počty pracovníků ve výzkumu a vývoji zaznamenaly v České republice od roku 2000 do roku 2019 výrazný růst zejména v případě mužů. Jejich počet se mezi sledovanými roky zvýšil ze zhruba 34 tisíc na 82 tisíc mužů, což je 2,4 krát více. U žen se o takový nárůst nejednalo. V roce 2000 jich bylo zhruba 19 tisíc, v roce 2019 potom 35 tisíc. Nejenže podíl žen je mezi pracovníky výzkumu a vývoje nízký, ale ještě se v čase snižuje. V roce 2000 představoval 36 %, v roce 2019 již jenom 30 %.

Vývoj pracovníků ve výzkumu a vývoji celkem
ve sledovaných letech podle pohlaví



Zdroj: ČSÚ

Práce a péče

K hlavním důvodům nízké míry zaměstnanosti žen ve věkové skupině 25-34 let patří dlouhá rodičovská dovolená (kterou jen zřídka čerpají muži) a nedostatek cenově a místně dostupné péče o děti. Česká republika umožňuje na rodičovské zůstat až 208 týdnů, což je nejvíce ze zemí EU. Studie dále ukazují, že ženy mají oproti mužům 1,4krát (tedy o 40 %) vyšší šanci na nezaměstnanost, rodičovství (s malými dětmi) šance na nezaměstnanost mírně zvyšuje, nesezdání, podobně jako rozvedení či ovdovělí, mají oproti sezdáním 1,7krát, resp. 1,6krát vyšší šanci na nezaměstnanost.

Možnost využívání částečných úvazků a flexibilních forem práce je jedním ze základních předpokladů efektivního sladování rodinného a pracovního života pro rodiče s malými dětmi, zvláště pro ženy, jejichž zaměstnanost je velmi silně ovlivňována mateřstvím. Míra zaměstnanosti žen s dítětem v předškolním věku dlouhodobě nedosahuje ani 50 % a ve srovnání s ostatními státy EU je jedna z nejnižších.

Dle strategie rovnosti žen a mužů vykazuje český trh práce dlouhodobě menší zastoupení zkrácených pracovních úvazků. V posledních letech, zejména u žen, se však podíl zaměstnaných na kratší pracovní dobu na celkové zaměstnanosti zvyšuje.

Částečné úvazky na jednu stranu představují jednu z vhodných forem zaměstnání v době návratu na trh práce po rodičovské dovolené či po období dlouhodobé péče. Dostatečná nabídka částečných úvazků je tak vnímána jako jedno z opatření pro zvyšování zaměstnanosti žen (zejména matek dětí předškolního věku).

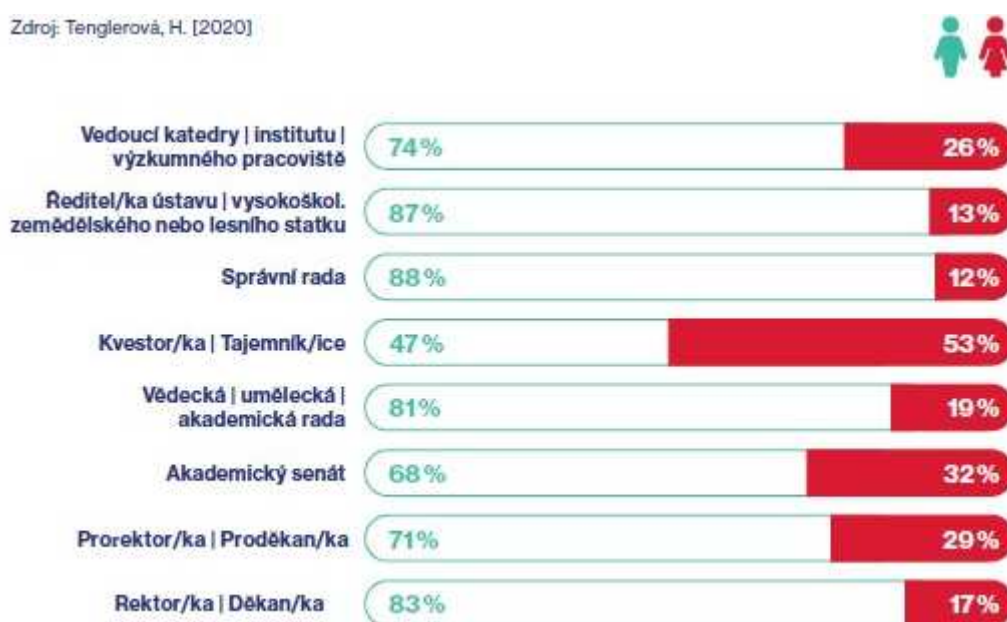
Zároveň však částečné úvazky či práce na dohody konané mimo pracovní poměr představují řadu rizik. Specifickou formu flexibility v zaměstnání je práce z domova (tzv. home office).

Zastoupení mužů a žen ve vedoucích pozicích na vysokých školách – celorepublikový pohled

Data o vedoucích pozicích na zkoumaných univerzitách, tj. celkově o 10 655 osobách ve vedoucích pozicích, ukazují, že nejnižší zastoupení mají ženy vedle pozic ředitele ústavu, vysokoškolského zemědělského nebo lesního statku a správní rady na pozici rektora/děkana, kterou ze 168 případů v roce 2018 zastávalo jen 28 žen (16,7 %). Pozici vedoucího institutu/katedry zastává čtvrtina žen (25,9 %). Největší podíl žen je pak na pozici kvestor/tajemník, kde je zastoupení žen více než paritní, a to konkrétně 53,2 %. Stručně řečeno, až na poslední zmiňovanou pozici ve všech ostatních, převažují poměrně výrazně muži. Určitým vysvětlením, proč je pozice kvestora/tajemníka výjimkou, může být, že často má hlavně pozice tajemníka katedry určitá omezená rozhodovací práva a zajišťuje poměrně dost administrativních kroků, které jsou spojovány právě se ženami.

Procentuální podíl zastoupení mužů a žen ve vedoucích pozicích veřejných univerzit 2018⁵

Zdroj: Tenglerová, H. [2020]



2.2 Genderový audit JU

2.2.1 Institucionální analýza

Ačkoli dosud JU neměla zpracovaný plán genderové rovnosti mužů a žen, zabývá se touto problematikou dlouhodobě, ukotvuje ji ve strategických dokumentech a vnitřních směrnících a sleduje ji každoročně v rámci výroční zprávy o činnosti.

Jedním z nejdůležitějších strategických dokumentů veřejné vysoké školy je její strategický záměr.

⁵ Jak na změnu, Genderová rovnost ve výzkumné instituci, dostupné online https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2021/01/NKC_Jak-na-zmenu-A5_2021_WEB-1_jednostrany.pdf



„Strategický záměr Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích (dále jen „JU“) je ukotvenou představou akademické obce JU, zejména jejího vedení, správní rady, akademického senátu a dalších akademických orgánů, o rozvoji a směřování JU v příštích deseti letech.“⁶

JU se ve svém Strategickém záměru na období 2021-2030 konkrétně zaměřuje i na oblast personální politiky. Očekávanými aktivitami a výstupy jsou například: podpora rozvoje manažerských kompetencí, metodická podpora při zveřejňování, propagaci a administraci otevřených výběrových řízení, též s využitím platformy Euraxess, podpora mladých a začínajících pracovníků ve vazbě na kariérní řád, mentoring, aktualizace mzdového přepisu a zejména **aktivní formování genderové politiky**.

JU se v souladu se svým Dlouhodobým záměrem na období 2016-2020 v prosinci 2017 přihlásila k principům zakotveným v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro nábor výzkumných pracovníků. Cílem bylo získání prestižního certifikátu HR Award, který uděluje Evropská komise výzkumným institucím, které implementují strategii HRS4R (The Human Resources Strategy for Researchers). Hlavním přínosem implementace HRS4R je zabezpečit, aby vztah mezi Jihočeskou univerzitou v pozici zaměstnavatele a jejími zaměstnanci na pozici výzkumných pracovníků přispěl k úspěšné práci při vytváření, přenosu, sdílení a šíření vědomostí a technologického rozvoje a k rozvoji kariéry výzkumných pracovníků. Práce na získání certifikátu HR Award byly řešeny v rámci projektu OP VVV „Rozvoj JU – Kapacity pro VaV“. Ocenění HR Award bylo Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích uděleno dne 22. 7. 2019.

V současné době probíhá implementace kroků předpokládaných **Akčním plánem** (HRA), zaměřená na čtyři základní oblasti: etické a profesionální aspekty, nábor a výběr zaměstnanců (OTM-R strategie a revize Řádu výběrového řízení pro obsazování akademických pracovníků JU, vytvoření pravidel výběrového řízení pro neakademické pracovníky, včetně doporučení pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v hodnotících komisích), pracovní podmínky a vzdělávání a školení. Vnitřní hodnocení a tvorba aktualizovaného Akčního plánu proběhne v roce 2021. Na naplňování jednotlivých fází dohlíží Řídicí výbor, v jehož čele stojí rektor JU. Je složen z členů vedení JU a vedoucích odborných pracovníků univerzity.

Zároveň byla zřízena **Etická komise JU** a dle opatření rektora R 432 byl vydán **Etický kodex JU**. Etická komise Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích je poradním orgánem rektora JU a projednává záležitosti nad rámec pracovně právních norem a zaměstnaneckých povinností spojené s obecnou i profesionální etikou v univerzitním prostředí vysokoškolského vzdělávání a výzkumu, umělecké činnosti a další tvůrčí činnosti. Etické zásady, k nimž se JU zavazuje, jsou deklarovány v Etickém kodexu JU.

Dne 19. 5. 2020 byl vydán Dodatek číslo 1 k rozhodnutí rektora č. R 253 o zřízení Etické komise Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Tímto dodatkem se stanovuje, že členem Etické komise JU je rovněž osoba **ombudsmana**. Dne 27. 5. 2020 byl na zasedání Etické komise JU prvním ombudsmanem zvolen doc. MUDr. Jiří Šimek, CSc.

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích v této oblasti vydala dne 19. 5. 2020 **Opatření rektora R 434 stanovující postup v případech obtěžování na pracovišti**, které nahradilo Opatření rektora R 374 ze dne 21. 2. 2018. V rámci projektu OP VVV „Rozvoj JU - Kapacity pro VaV“, jsou na JU mj. rozpracována témata souvisejících se sexuálním a genderovým obtěžováním.

Výše popsaný projekt je sice ze své povahy zaměřen na výzkumné pracovníky, nicméně v průběhu jeho přípravy a realizace byla identifikována místa vhodná pro rozšíření o oblast genderové rovnosti. Byly přijaty aktualizace předpisů a opatření zohledňující genderovou problematiku, která jsou přenositelná i na předpisy a opatření týkající se akademických i neakademických pracovníků JU.

Danou problematiku sleduje JU také v **Kolektivní smlouvě**, kde je ukotven v rámci pracovních podmínek odstavce 3.10, díky kterému je zaměstnancům pečujícím o dítě do skončení povinné školní docházky nebo o osobu závislou na péči jiné osoby (podle zákona č. 108/2006 Sb. v platném znění a jeho prováděcí vyhlášky 505/2006 Sb.) vyhověno v žádosti o zkrácení pracovní doby nebo o jinou úpravu pracovní doby, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

JU ve svém **Pracovním řádu** (Opatření rektora R 238) stanovuje dle Části II. odst. b) že zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo

⁶ Strategický záměr Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích na období 2021-2030, úvodní slovo rektora JU

jiného postupu v zaměstnání. Zakázána je jakákoliv diskriminace podle zákonem stanovených diskriminačních znaků, a to jak diskriminace přímá, tak i jednání, které by mohlo diskriminovat až ve svých důsledcích. Za diskriminaci nelze považovat ta omezení, která vyplývají z předpokladů a požadavků pro výkon konkrétní práce, jestliže jejich splňování představuje nezbytnou podmínku pro výkon této práce, či z důvodů bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnance.

Dle odst. c) Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat k újmě jiného účastníka nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje veškeré nežádoucí chování, které je nevhodné nebo urážlivé nebo může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Část V, odst. h) Zaměstnancům pečujícím o dítě do skončení povinné školní docházky nebo o osobu závislou na péči jiné osoby (podle zákona č. 108/2006 Sb. v platném znění a jeho prováděcí vyhlášky 505/2006 Sb.), kteří požádají zaměstnavatele o kratší pracovní dobu, zaměstnavatel vyhoví. Se zkrácenou pracovní dobou je úměrně krácen i plat dle obecně platných předpisů.

Genderová oblast je na některých součástech JU přímo řešena v **kariérních řádech**. JU se dlouhodobě věnuje tématu podpory rodičovství mezi svými zaměstnanci. Je kladen důraz na flexibilitu a vstřícné pracovní prostředí. Personální politika JU přistupuje s maximální vstřícností k těhotným ženám a matkám/otcům malých dětí. Konkrétním příkladem je možnost práce na částečný úvazek, na dohodu, práce z domova (R 421 z 17. 3. 2020 **Opatření rektora k výkonu práce zaměstnanců JU mimo pracoviště zaměstnavatele – Homeworking**). Během rodičovské dovolené je udržován kontakt se zaměstnanci a zpravidla i ponechán firemní e-mail, díky kterému dochází k přenosu informací o aktuálním dění, i aktivitách jako jsou vánoční besídky, den dětí apod. JU si plně uvědomuje investici do vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, kteří by odešli, tzn. nově vzniklé náklady na hledání, výběr a školení nově příchozích zaměstnanců.

JU provozuje **předškolní zařízení** Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, které tvoří dvě dětské skupiny (dále jen DS) s celkovou kapacitou 30 dětí. Z toho jedna skupina s kapacitou 20 dětí a druhá s kapacitou 10 dětí. Ze strany pečujících osob je zajištěna jazyková podpora v anglickém a německém jazyce pro děti z bilingvních rodin, pro děti nehovořící v anglickém nebo německém jazyce může být zajištěna asistentka z řad studentů, která ovládá rodilý jazyk dítěte. Fungující DS napomáhá v návratu zaměstnancům do pracovního procesu.

Rodičovství a péči o studenty rodiče a osoby, které převzaly dítě do péče nahrazující péči rodičů, neopomíjí **Studijní a zkušební řád JU**, konkrétně Článek 11. Mimo jiné má studující právo na prodloužení lhůt pro plnění studijních povinností, jakož i pro splnění podmínek pro postup do dalšího semestru, ročníku nebo bloku studia o dobu, po kterou by jinak trvalo jejich čerpání mateřské dovolené, a to za podmínky, že v této době studium nepřeruší. Toto právo je uskutečňováno prostřednictvím individuálního studijního plánu rodiče. Zároveň jsou nová opatření týkající se rodičovství nejen u studentů, ale i u zaměstnanců, pravidelně monitorována ve VZOČ.

Všechny vyjmenované dokumenty jsou veřejně dostupné na internetových stránkách JU, a to v českém i anglickém jazyce.

2.2.2 Analýza statistických dat v rámci JU

V následující kapitole jsou uvedena relevantní data za období od roku 2017-2020, která má JU k dispozici v datovém skladu.

Pozornost byla věnována převážně přepočtu zaměstnanců na jednotlivých pracovních pozicích a podrobnější analýze mezd s ohledem na rozdělení muž/žena. Dále byly sledovány kategorie doktorské studium, vedoucí pracovníci, nově jmenovaní profesori a docenti. Mezi další sledované kategorie patří uchazeči o studium, počet studií na JU, absolventi, výjezdy do zahraničí a neúspěšnost studia.

V tomto dokumentu jsou pro přehlednost uváděny základní kategorie a dělení, hlubší analýzy a další hodnoty jsou k dispozici a na základě informací z datového skladu je možné je poskytnout a prezentovat je také pomocí nástroje Power BI i na detailnější úrovni fakult a dalších součástí JU.

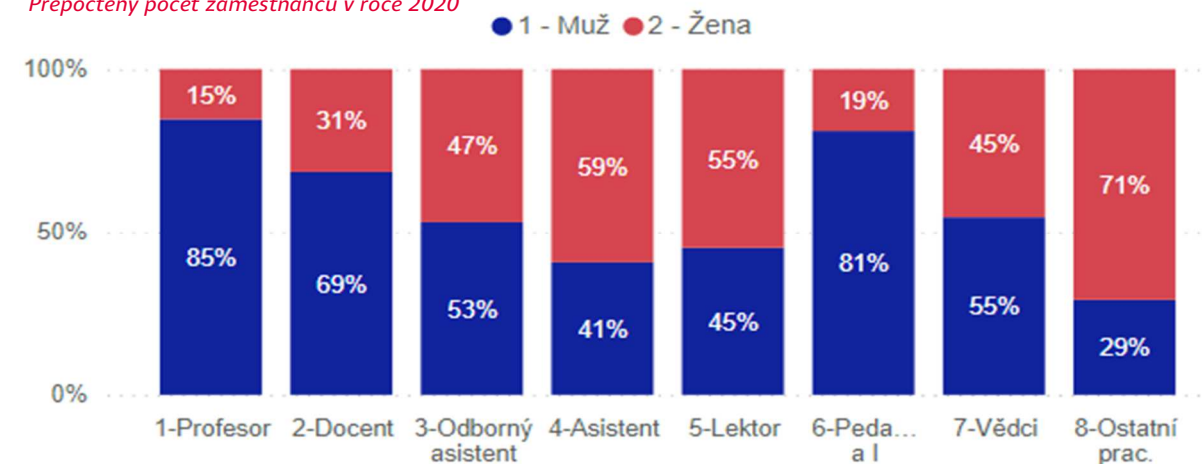
Počty zaměstnanců na JU

Jak uvádí tabulka a graf níže, počet zaměstnanců je v posledních letech přibližně stejný. Co se týče rozdělení dle pohlaví, tak v kategorii profesor a docent převažují muži, počty se začínají vyrovnávat u kategorie odborný asistent s akademickým titulem. Naopak skupina Ostatní pracovníci je v převážné většině zastoupena ženami.

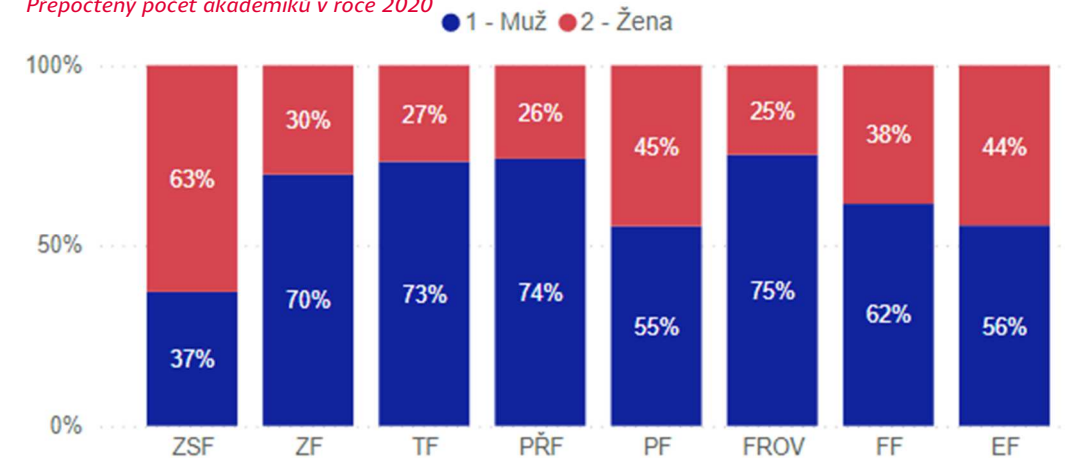
Tabulka 1 Přepočtený počet zaměstnanců

Skupina	Kategorie školství	Pohlaví	2017	2018	2019	2020
1-Akademik	1-Profesor	1 - Muž	44,4	41,7	39,5	42,1
		2 - Žena	5,6	5,6	7,5	7,6
	1-Profesor Celkem		50,0	47,3	47,0	49,7
	2-Docent	1 - Muž	91,2	89,5	86,1	88,7
		2 - Žena	37,9	36,0	38,1	40,7
	2-Docent Celkem		129,1	125,5	124,2	129,4
	3-Odborný asistent	1 - Muž	207,3	198,0	191,6	192,6
		2 - Žena	182,8	176,6	170,5	169,5
	3-Odborný asistent Celkem		390,1	374,7	362,1	362,1
	4-Asistent	1 - Muž	0,7	3,0	5,6	5,4
		2 - Žena	9,7	9,1	10,3	7,9
	4-Asistent Celkem		10,3	12,1	15,9	13,3
	5-Lektor	1 - Muž	4,0	5,5	6,8	6,7
		2 - Žena	11,8	10,5	9,8	8,1
5-Lektor Celkem		15,8	15,9	16,6	14,8	
6-Pedag.prac.VaV	1 - Muž	34,6	48,0	57,1	52,2	
	2 - Žena	12,6	12,5	12,6	12,2	
6-Pedag.prac.VaV Celkem		47,1	60,5	69,7	64,3	
CELKEM		642,4	636,1	635,3	633,7	
2-Vědci	7-Vědci	1 - Muž	56,7	68,5	78,8	80,0
		2 - Žena	40,3	54,1	66,6	66,2
	7-Vědci Celkem		97,0	122,7	145,5	146,2
CELKEM		97,0	122,7	145,5	146,2	
3-Ostatní	8-Ostatní prac.	1 - Muž	190,0	201,4	200,7	197,9
		2 - Žena	452,6	476,5	487,2	482,4
	8-Ostatní prac. Celkem		642,7	677,9	687,9	680,2
CELKEM		642,7	677,9	687,9	680,2	
CELKEM		1 382,0	1 436,7	1 468,7	1 460,2	

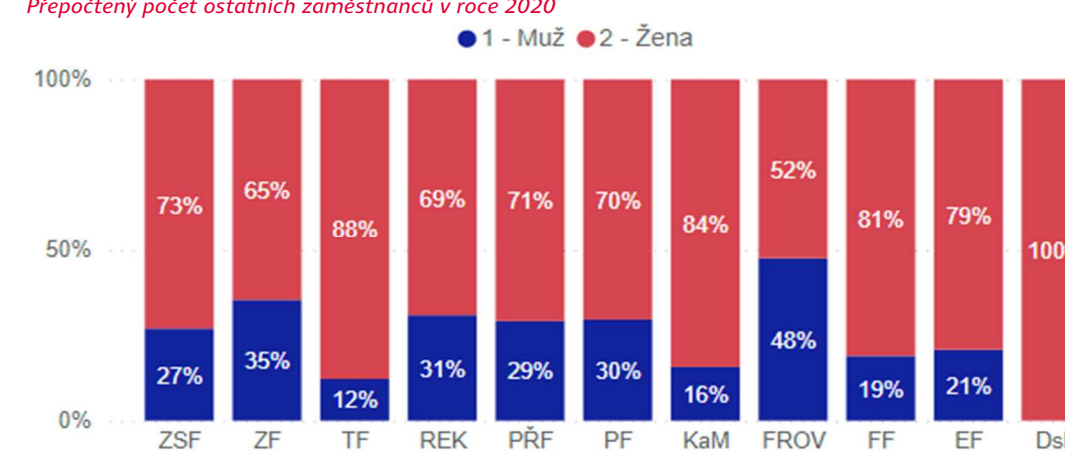
Přepočtený počet zaměstnanců v roce 2020



Přepočtený počet akademiků v roce 2020



Přepočtený počet ostatních zaměstnanců v roce 2020

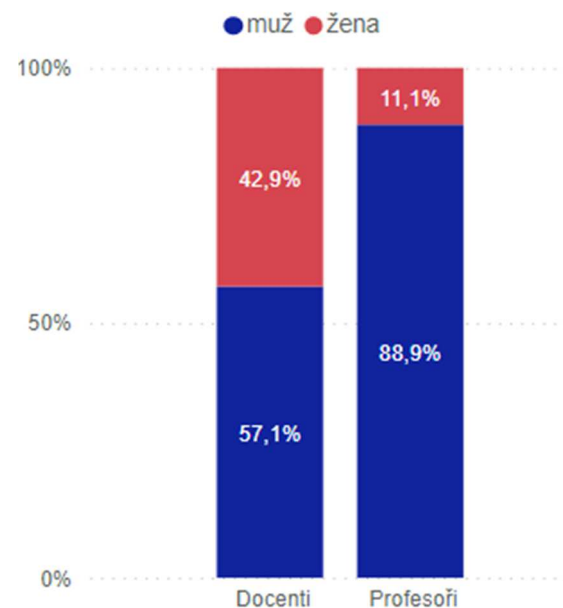


Dle průzkumů týkajících se dorovnání počtů profesorek a profesorů, které prezentuje dokument Genderová rovnost ve výzkumné instituci, se podíl žen mezi výzkumníky v poslední dekádě pohybuje v rozpětí 26-29 %. Přestože absolventek magisterských oborů přibývá, v roce 2018 bylo žen mezi výzkumníky pouze 26,6 %. Za posledních 10 let přibyla v České republice pouze 4 % profesorek. Studie upozorňují, že pokud by se instituce spoléhaly na pomalý lineární nárůst počtu žen ve výzkumu, došlo by k vyrovnanému zastoupení profesorek a profesorů až v roce 2098.⁷

Tabulka 2 Nově jmenovaní profesori a docenti

Rok	Muži/Ženy	Počet jmenovaných na JU			Kmenoví zaměstnanci JU jmenovaní na jiné VŠ		
		Docenti celkem	Profesoři celkem	Z toho kmenoví zaměstnanci JU	Docenti	Profesoři	Celkem
2017	Muž	11	2	11	2	1	3
	Žena	4	1	2	1	0	1
	Celkem	15	3	13	3	1	4
2018	Muž	6	3	5	0	0	0
	Žena	3	1	2	1	0	1
	Celkem	9	4	7	1	0	1
2019	Muž	3	1	2	0	1	1
	Žena	10	2	8	2	0	2
	Celkem	13	3	10	2	1	3
2020	Muž	7	2	8	0	2	2
	Žena	0	0	0	3	0	3
	Celkem	7	2	8	3	2	5

Nově jmenovaní profesori a docenti na JU za období 2017-2020



⁷ T. Crofony, J. Dvořáčková, P. Rypáčková, H. Víznerová. 2020. Jak na změnu: Genderová rovnost ve výzkumné instituci.

Věková struktura zaměstnanců JU

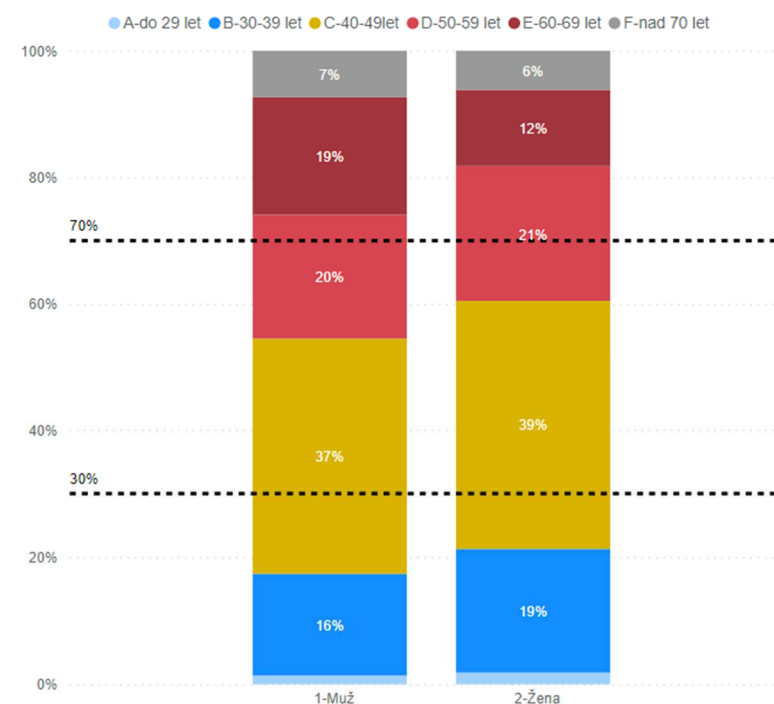
Věková struktura zaměstnanců JU je mimo rozdělení na ženy a muže sledována také s ohledem na pracovní zařazení dle kategorie školství.

Do kategorie akademik patří: profesor, docent, odborný asistent s akademickým titulem, asistent, lektor, pedagog. prac. VaV.

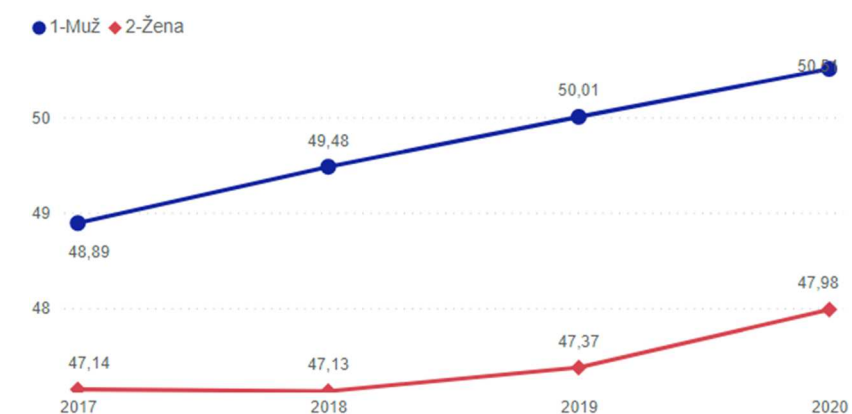
Tabulka 3 Věková struktura akademiků

Věková kategorie	Muž	Žena	Celkem
A-do 29 let	7	6	13
B-30-39 let	81	63	144
C-40-49 let	188	127	315
D-50-59 let	99	69	168
E-60-69 let	94	39	133
F-nad 70 let	37	20	57
Celkem	506	324	830

Věková struktura akademiků



Vývoj průměrného věku akademiků v letech 2017-2020

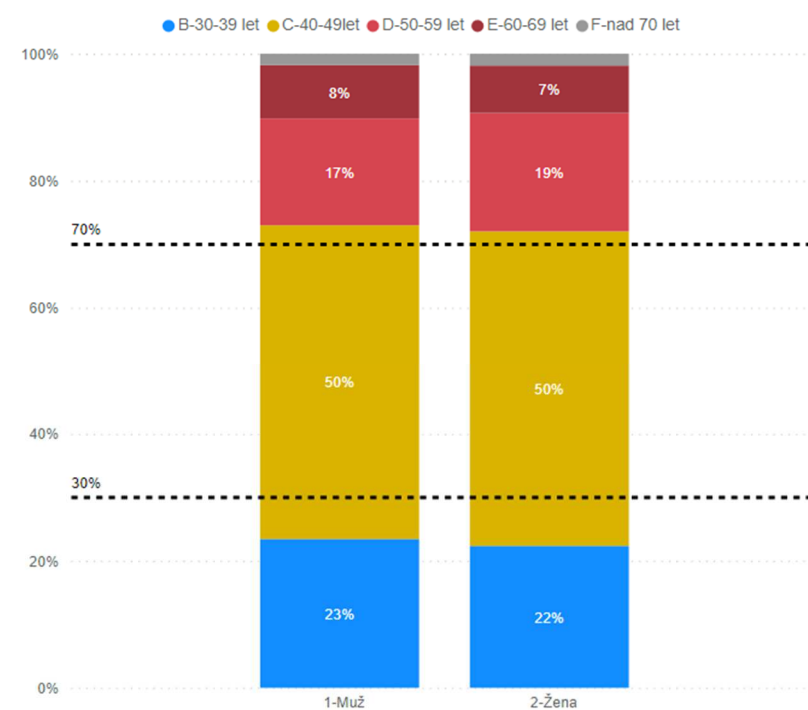


Detailní pohled na věkovou strukturu odborných asistentů s akademickým titulem, jako skupiny žen a mužů s potenciálem získání titulu profesor.

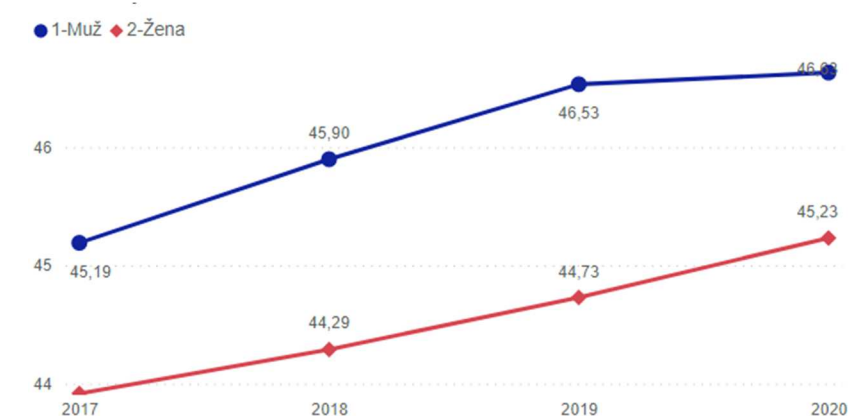
Tabulka 4 Věková struktura odborných asistentů s akademickým titulem

Věková kategorie	Muž	Žena	Celkem
A-do 29 let	0	0	0
B-30-39 let	53	36	89
C-40-49 let	112	80	192
D-50-59 let	38	30	68
E-60-69 let	19	12	31
F-nad 70 let	4	3	7
Celkem	226	161	387

Věková struktura odborných asistentů s akademickým titulem



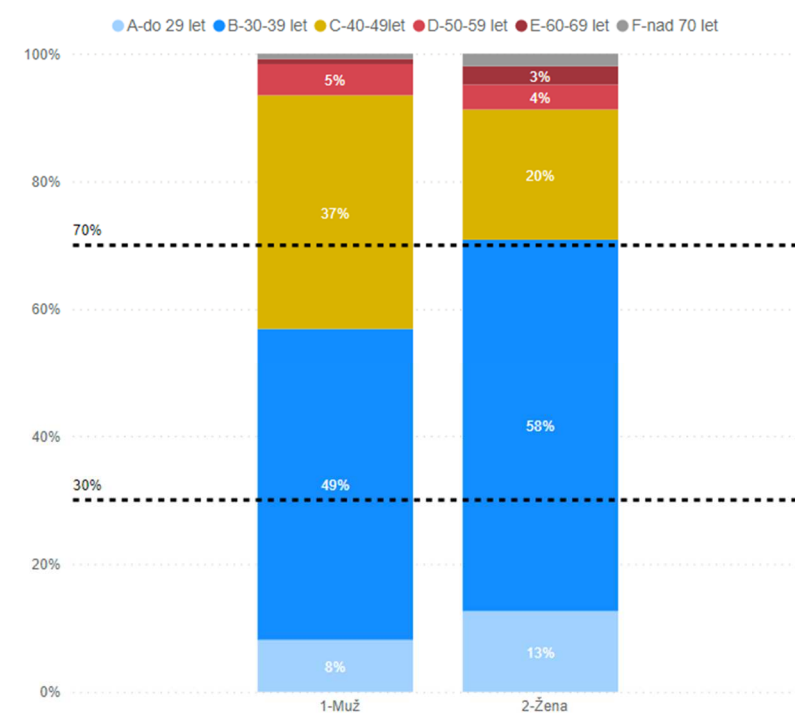
Vývoj průměrného věku odborných asistentů s akademickým titulem v letech 2017-2020



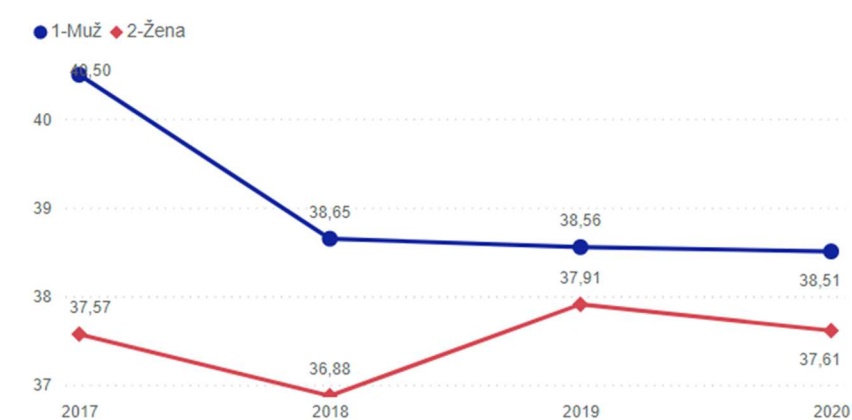
Tabulka 5 Věková struktura vědců

Věková kategorie	Muž	Žena	Celkem
A-do 29 let	10	13	23
B-30-39 let	60	60	120
C-40-49 let	45	21	66
D-50-59 let	6	4	10
E-60-69 let	1	3	4
F-nad 70 let	1	2	3
Celkem	123	103	226

Věková struktura vědců



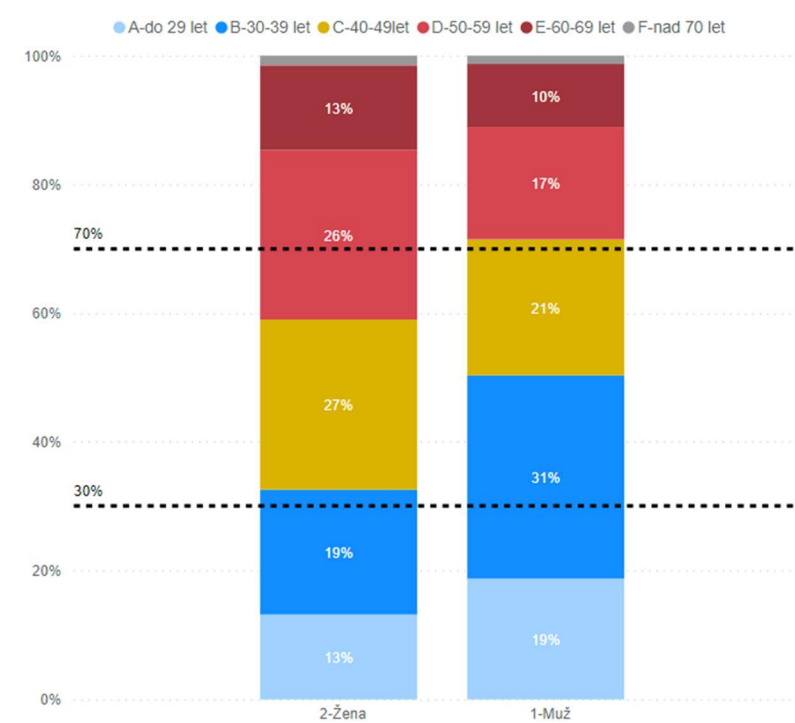
Vývoj průměrného věku vědců v letech 2017-2020



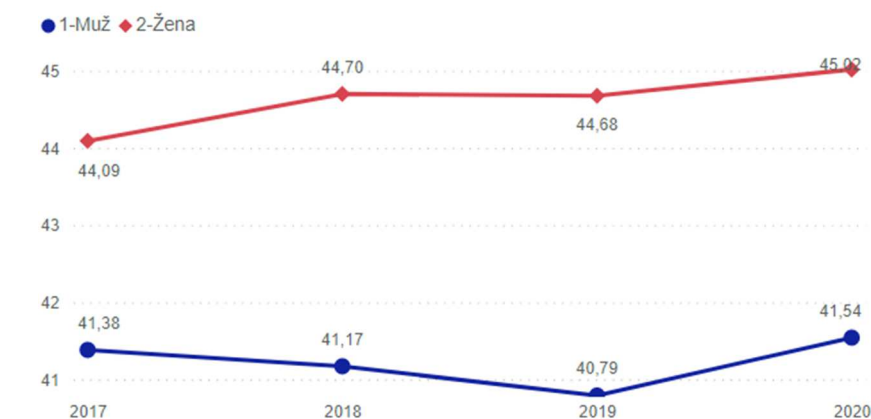
Tabulka 6 Věková struktura ostatních zaměstnanců

Věková kategorie	Muž	Žena	Celkem
A-do 29 let	44	70	114
B-30-39 let	74	103	177
C-40-49 let	50	141	191
D-50-59 let	41	140	181
E-60-69 let	23	70	93
F-nad 70 let	3	8	11
Celkem	235	532	767

Věková struktura ostatních zaměstnanců



Vývoj průměrného věku ostatních zaměstnanců v letech 2017-2020



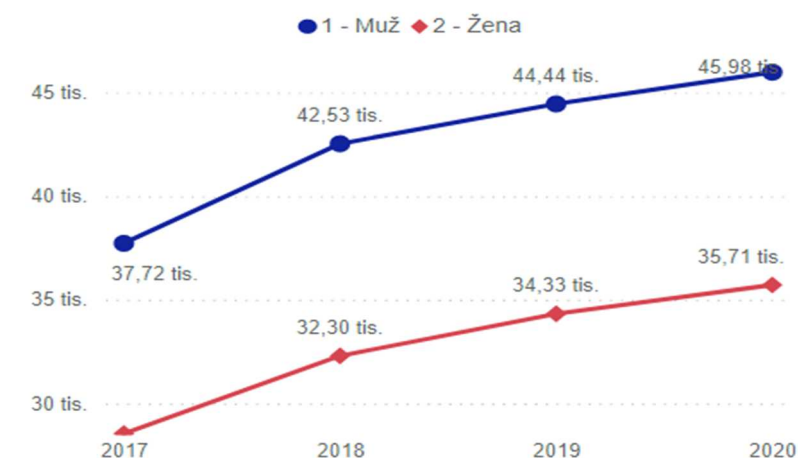
Mzdy na JU

Uvedené grafy zachycují výši průměrné mzdy u zaměstnanců včetně vývoje v letech 2017-2020. Zároveň jsou pro porovnání uvedeny grafy zabývající se průměrnými mzdami akademických pracovníků a ostatních zaměstnanců. Dostupná data ukazují, že mzdy na JU v průběhu sledovaného období rostou, nicméně ve většině kategorií jsou patrné rozdíly ve mzdách u mužů a žen. Zajímavý je pohled na mzdy u mužů a žen v kategoriích „docent“ a „profesor“, kdy mají ženy ve sledovaném období vyšší mzdu než muži.

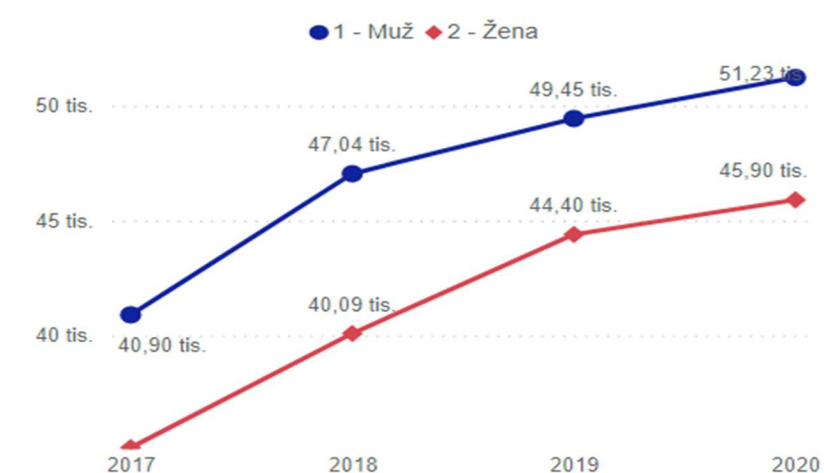
Tabulka 7 Průměrná mzda zaměstnanců

Skupina	Kategorie školství	Pohlaví	2017	2018	2019	2020	
1-Akademik	1-Profesor	1 - Muž	59 168	67 609	69 294	69 923	
		2 - Žena	69 185	73 084	83 333	85 507	
	1-Profesor Celkem			60 290	68 261	71 520	72 304
	2-Docent	1 - Muž	46 751	52 180	55 222	57 504	
		2 - Žena	48 059	54 650	61 667	59 667	
	2-Docent Celkem			47 135	52 889	57 198	58 184
	3-Odborný asistent	1 - Muž	34 102	39 319	41 682	43 730	
		2 - Žena	32 158	36 499	39 962	41 408	
	3-Odborný asistent⁸ Celkem			33 191	37 990	40 872	42 643
	4-Asistent	1 - Muž	30 101	31 747	34 463	39 490	
		2 - Žena	23 600	27 842	29 227	34 233	
	4-Asistent Celkem			24 011	28 809	31 060	36 369
	5-Lektor	1 - Muž	28 787	28 824	29 117	36 085	
		2 - Žena	26 102	27 868	30 902	34 417	
	5-Lektor Celkem			26 774	28 197	30 173	35 169
	6-Pedag.prac. VaV	1 - Muž	44 312	54 513	56 907	56 329	
2 - Žena		41 150	53 128	52 063	53 066		
6-Pedag.prac.VaV Celkem			43 469	54 228	56 030	55 712	
CELKEM			38 552	44 304	47 468	49 164	
2-Vědci	7-Vědci	1 - Muž	37 030	40 532	43 159	44 243	
		2 - Žena	31 027	35 721	36 899	38 408	
	7-Vědci Celkem			34 537	38 409	40 291	41 600
CELKEM			34 537	38 409	40 291	41 600	
3-Ostatní	8-Ostatní prac.	1 - Muž	31 552	34 555	35 313	36 381	
		2 - Žena	24 549	27 818	28 833	30 148	
	8-Ostatní prac. Celkem			26 620	29 820	30 723	31 962
CELKEM			26 620	29 820	30 723	31 962	

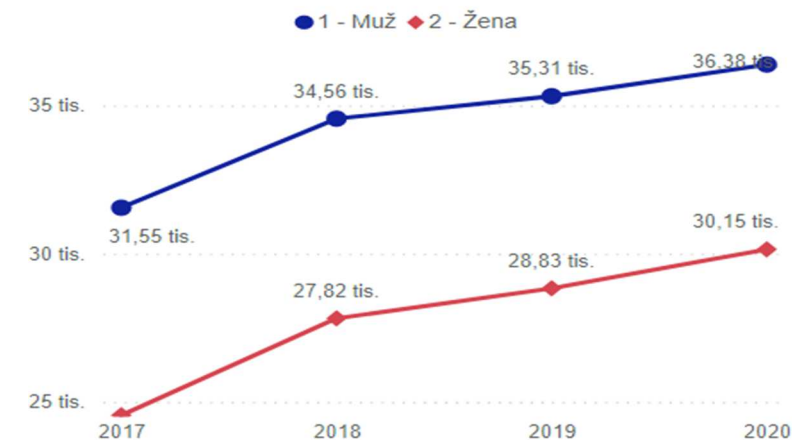
Průměrná mzda všech zaměstnanců za období 2017-2020



Průměrná mzda akademických zaměstnanců za období 2017-2020



Průměrná mzda ostatních pracovníků za období 2017-2020



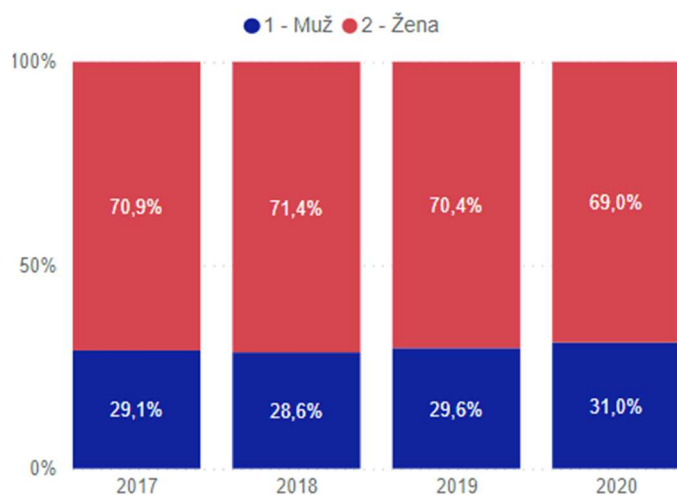
⁸ Odborný asistent s akademickým i neakademickým titulem

Jako reprezentativní vzorky pro znázornění počtu zaměstnanců v poměru se mzdami, byly vybrány dvě kategorie: **Ostatní zaměstnanci** bez vedoucích pracovníků a dělnických profesí a **Odborní asistenti s akademickým titulem**. Byly sledovány průměrné mzdy vč. odměn, bez financování ze strukturálních fondů.

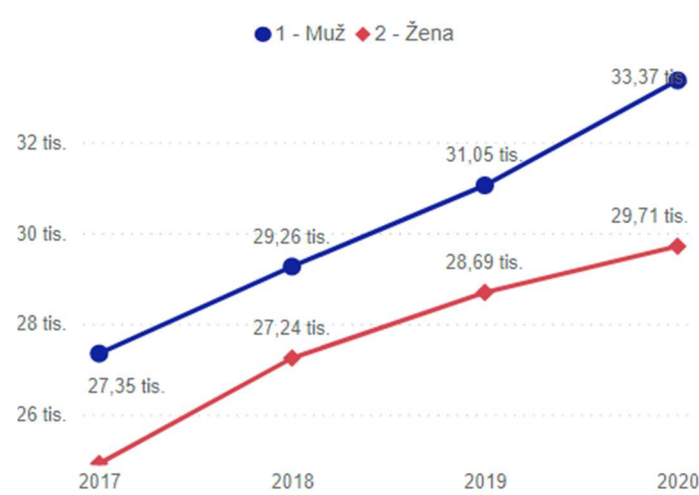
V kategorii ostatní zaměstnanci dlouhodobě převažují na těchto pozicích ženy, poměr mezi muži a ženami se proměňuje pouze s drobnými odchylkami. Avšak u porovnání mezd je patrné, že ženy mají nižší mzdu a ani nárůst není takový jako u mužů.

U odborných asistentů s akademickým titulem je poměr mezi muži a ženami téměř stejný a stejně tak se vyvíjí růst a výše mezd. Z grafu „Průměrná mzda a přepočtené úvazky v r. 2020 – odborní asistenti s akademickým titulem“ dále vyplývá, na kterou věkovou kategorii mužů a žen by měla být směřována pozornost s ohledem na dorovnání mezd.

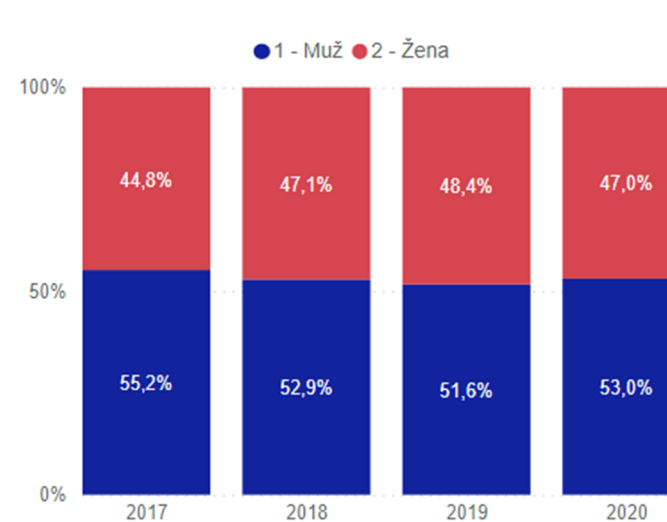
Poměr zaměstnanců v kategorii ostatní zaměstnanci za období 2017-2020



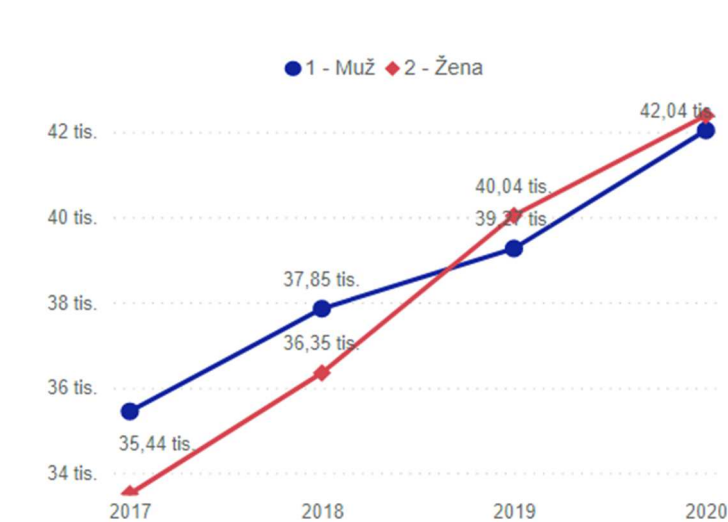
Průměrná mzda – ostatní zaměstnanci za období 2017-2020



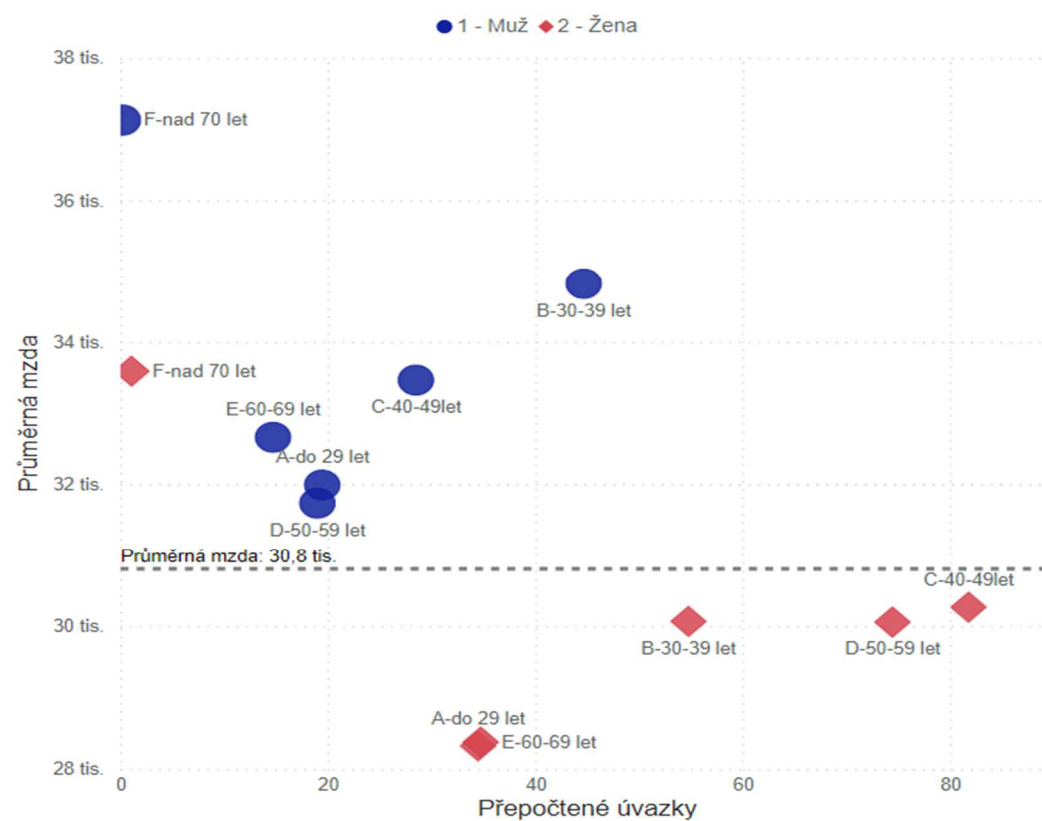
Poměr zaměstnanců v kategorii odborní asistenti s akademickým titulem za období 2017-2020



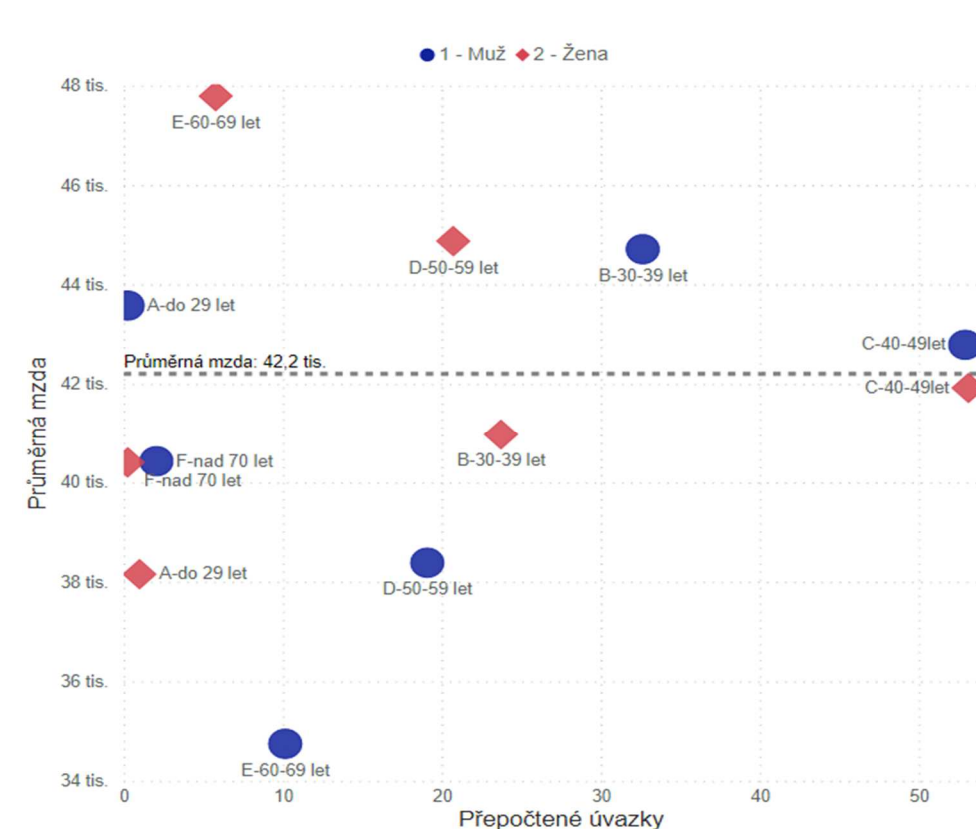
Průměrná mzda – odborní asistenti s akademickým titulem za období 2017-2020



Průměrná mzda a přepočtené úvazky v r. 2020 – ostatní zaměstnanci



Průměrná mzda a přepočtené úvazky v r. 2020 – odborní asistenti



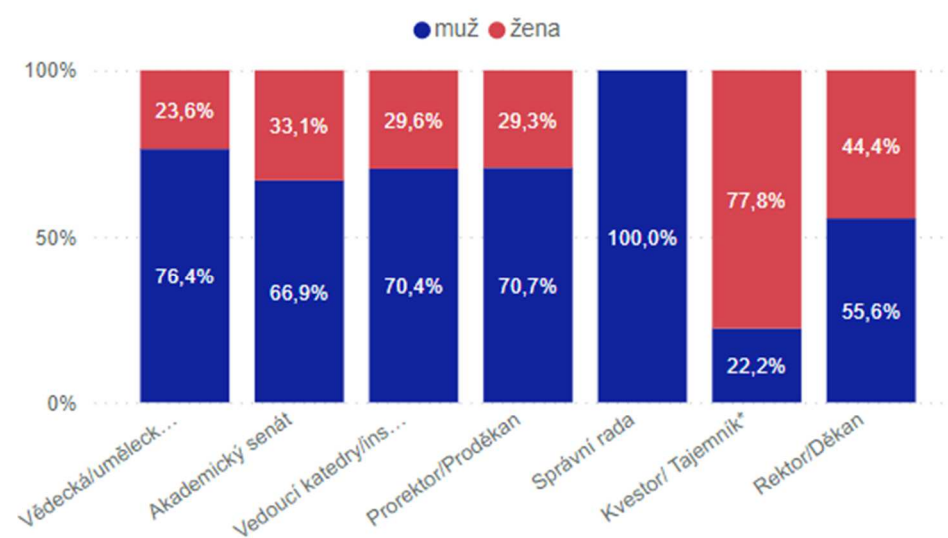
Vedoucí pracovníci

Níže uvedená tabulka a graf uvádějí počty a poměr vedoucích pracovníků na JU, kde je nutné brát v potaz také způsob volby na dané pozice. Výsledné složení Akademického senátu z pohledu zastoupení mužů a žen nelze snadno ovlivnit, jelikož se jedná o volenou funkci. Například ve volbách do Akademického senátu JU pro období 2020-2023 bylo mezi kandidáty 70 mužů a 44 žen, zvoleno bylo 26 mužů a 14 žen.

Tabulka 8 Vedoucí pracovníci JU

Rok	Muž/Žena	Vědecká/umělecká/akademická rada	Akademické senáty	Vedoucí katedry/institutu/výzkumného pracoviště	Prorektor/Proděkan	Správní rada	Kvestor/Tajemník ⁹	Rektor/Děkan
2017	Muž	150	82	61	29	12	4	8
	Žena	34	36	27	8	0	5	1
	Celkem	184	118	88	37	12	9	9
2018	Muž	214	99	51	29	12	4	7
	Žena	54	47	26	10	0	5	2
	Celkem	268	146	77	39	12	9	9
2019	Muž	210	103	50	31	12	4	5
	Žena	62	52	23	12	0	5	4
	Celkem	272	155	73	43	12	9	9
2020	Muž	204	95	69	29	12	2	5
	Žena	63	47	29	12	0	7	4
	Celkem	267	142	98	41	12	9	9

Jak je patrné, pozice v kategorii „Kvestor/Tajemník“ a „Rektor/Děkan“ jsou ženami zastoupené ve vyrovnaném poměru, v případě „Kvestor/Tajemník“ dokonce v nadpoloviční většině.



⁹ Jedná se pozici tajemník fakulty.

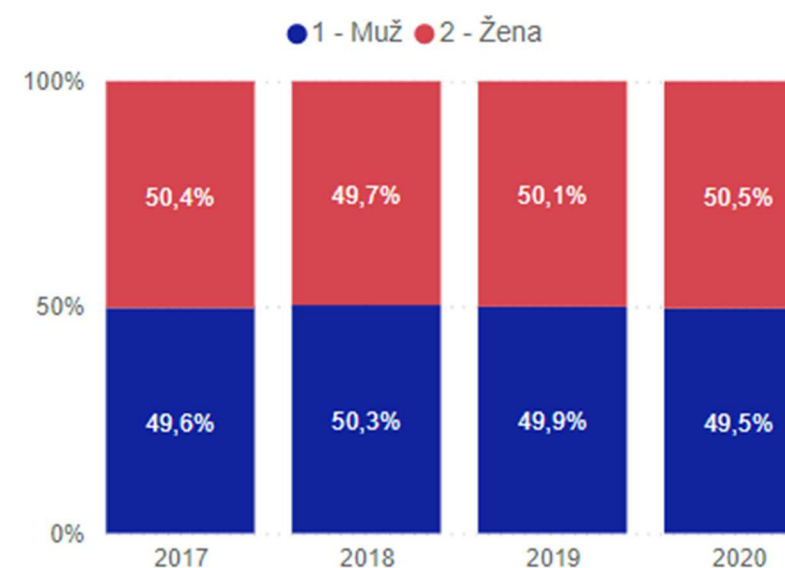
Částečné úvazky

Jedním z faktorů, který je v rámci genderového auditu často sledován, jsou částečné úvazky. Tabulka a graf níže uvádějí počty a poměr využívaných částečných úvazků na JU dle pohlaví a pracovních pozic. Z grafu vyplývá, že ženy a muži využívají ve sledovaném období částečných úvazků přibližně stejně. Nejvíce patrné rozdíly jsou v případě ostatních pracovníků, kdy využívají možnosti zkrácení úvazku více ženy. V případě „profesorů“ a „docentů“ je tomu naopak, zkrácené úvazky mají více muži.

Tabulka 9 Částečné úvazky

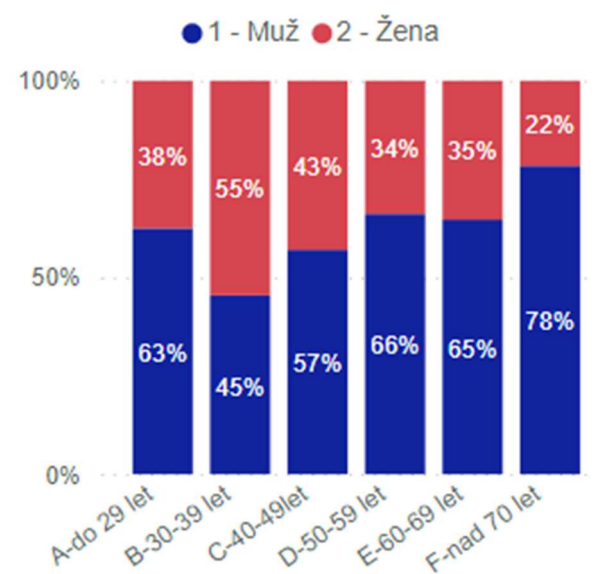
Skupina	Kategorie školství	Pohlaví	2017	2018	2019	2020	
1-Akademik	1-Profesor	1 - Muž	47,0	43,0	45,0	45,0	
		2 - Žena	4,0	4,0	3,0	6,0	
	1-Profesor Celkem			51,0	47,0	48,0	51,0
	2-Docent	1 - Muž	45,0	37,0	38,0	38,0	
		2 - Žena	8,0	8,0	10,0	11,0	
	2-Docent Celkem			53,0	45,0	48,0	49,0
	3-Odborný asistent	1 - Muž	131,0	136,0	114,0	111,0	
		2 - Žena	117,0	115,0	98,0	103,0	
	3-Odborný asistent Celkem			248,0	251,0	212,0	214,0
	4-Asistent	1 - Muž	2,0	9,0	6,0	6,0	
		2 - Žena	16,0	17,0	9,0	14,0	
	4-Asistent Celkem			18,0	26,0	15,0	20,0
	5-Lektor	1 - Muž	3,0	2,0	4,0	3,0	
		2 - Žena	3,0	3,0	7,0	8,0	
	5-Lektor Celkem			6,0	5,0	11,0	11,0
	6-Pedag.prac. VaV	1 - Muž	14,0	17,0	18,0	17,0	
2 - Žena		4,0	6,0	8,0	3,0		
6-Pedag.prac.VaV Celkem			18,0	23,0	26,0	20,0	
CELKEM			394,0	397,0	360,0	365,0	
2-Vědci	7-Vědci	1 - Muž	50,0	54,0	68,0	89,0	
		2 - Žena	49,0	64,0	73,0	73,0	
	7-Vědci Celkem			99,0	118,0	141,0	162,0
CELKEM			99,0	118,0	141,0	162,0	
3-Ostatní	8-Ostatní prac.	1 - Muž	79,0	102,0	99,0	71,0	
		2 - Žena	176,0	179,0	186,0	170,0	
	8-Ostatní prac. Celkem			255,0	281,0	285,0	241,0
	CELKEM			255,0	281,0	285,0	241,0

Poměr zaměstnanců s částečným úvazkem v období 2017-2020

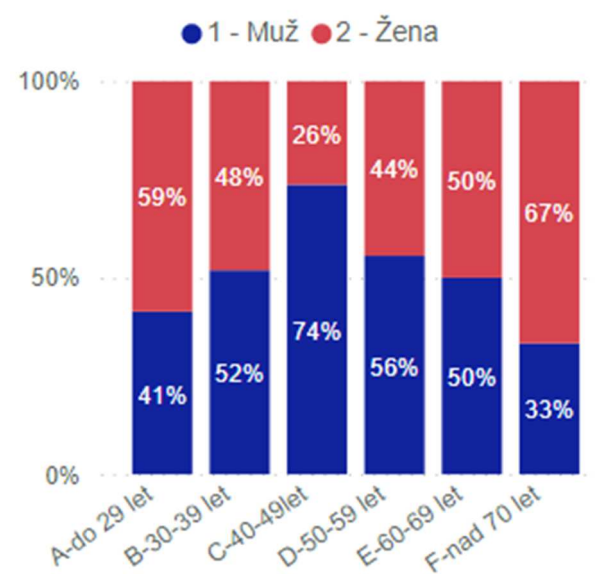


V souvislosti s částečnými úvazky na JU byly sledovány vybrané kategorie s rozdělením na muž/žena a věk – konkrétně se jedná o kategorie Akademici, Vědci a Ostatní zaměstnanci. V případě mužů jsou vyšší počty částečných úvazků u akademiků a vědců. Naopak u ostatních zaměstnanců využívají možnosti částečného úvazku více ženy, a to ve všech věkových kategoriích.

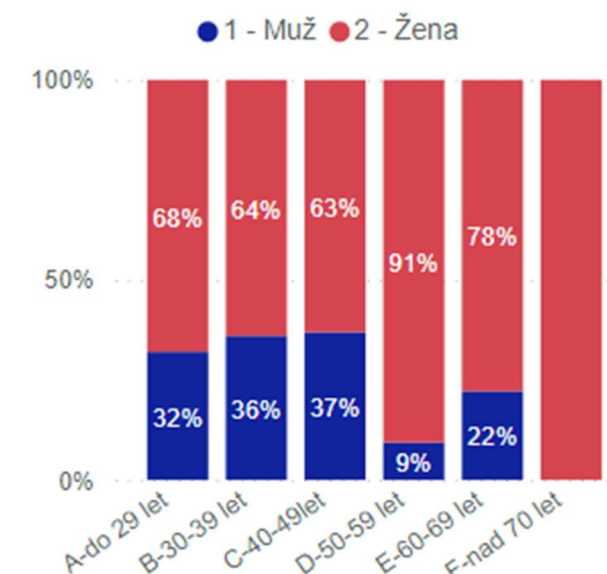
Poměr zaměstnanců s částečným úvazkem v období 2017-2020
– kategorie Akademici



Poměr zaměstnanců s částečným úvazkem v období 2017-2020
– kategorie Vědci



Poměr zaměstnanců s částečným úvazkem v období 2017-2020
– kategorie Ostatní zaměstnanci



Uchazeči o studium, studenti a absolventi JU

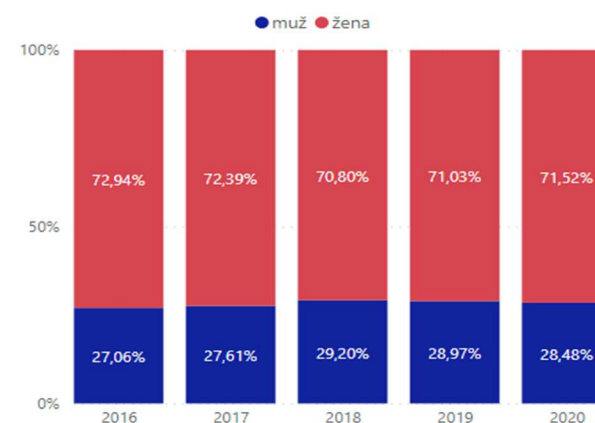
V kategorii uchazečů o studium a studentů JU jsou data uváděná za období od roku 2016-2020. Zdrojem je datový sklad a údaje sledované ve Výročních zprávách o činnosti JU.

V tabulce „Uchazeči o studium“ jsou uvedeny počty uchazečů, přihlášek, přijatých a zapsaných nejen podle pohlaví, ale také v celkových hodnotách. Zohledněni jsou i takoví uchazeči, kteří se nakonec k přijímacímu řízení nedostavili. Z čísel vyplývá, že vyšší zájem o studium na JU mají ženy, k zápisu nakonec dorazí přibližně polovina uchazečů, a to mužů i žen. Grafy udávají poměr přihlášených žen a mužů ve sledovaném období za roky 2016-2020.

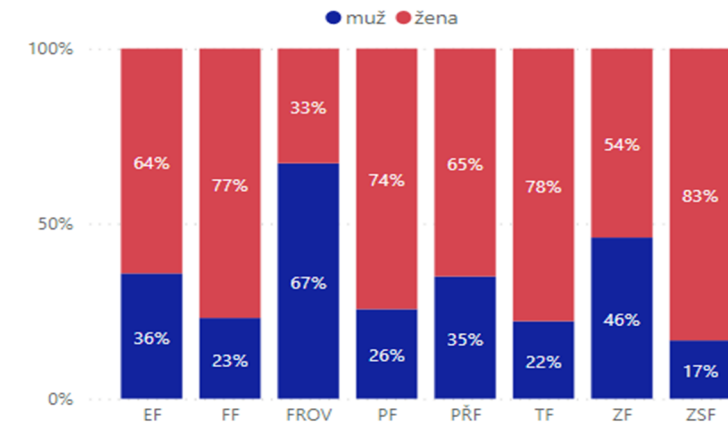
Tabulka 10 Uchazeči o studium

Rok	Uchazeči		Přihlášky		Nedostavili se		Přijetí		Zápisy		Uchazeči Celkem	Přihlášky Celkem	Nedostavili se Celkem	Přijetí Celkem	Zápisy Celkem
	Muž	Žena	Muž	Žena	Muž	Žena	Muž	Žena	Muž	Žena					
2016	2 315	5 826	2 970	8 005	330	1 086	1 823	4 226	1 305	2 823	8 141	10 975	1 416	6 049	4 128
2017	2 189	5 211	2 751	7 213	352	1 029	1 715	3 975	1 227	2 631	7 400	9 964	1 381	5 690	3 858
2018	2 030	4 559	2 572	6 237	287	882	1 611	3 615	1 268	2 532	6 589	8 809	1 169	5 226	3 800
2019	2 083	4 683	2 596	6 366	282	838	1 628	3 742	1 197	2 524	6 766	8 962	1 120	5 370	3 721
2020	2 007	4 552	2 473	6 210	136	583	1 864	4 390	1 202	2 603	6 559	8 683	719	6 254	3 805

Poměr přihlášek ke studiu v období 2016-2020



Přihlášky ke studiu dle fakult v roce 2020

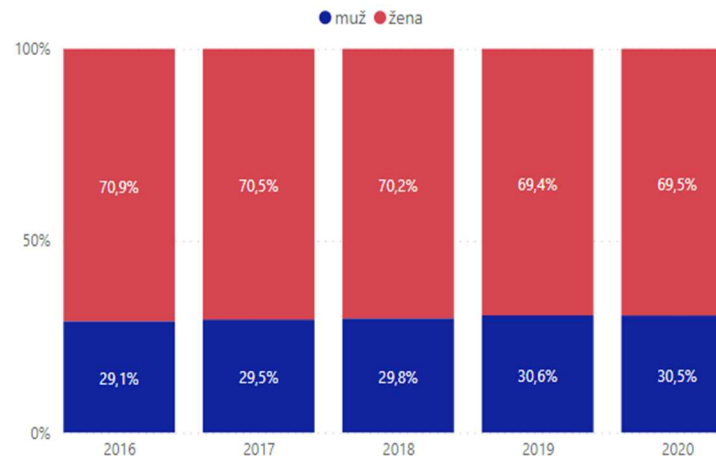


Níže uvedená tabulka s grafy uvádí počty studujících na JU v období 2016-2020, a to podle studijních programů a v rozdělení muž/žena. Z čísel je jasné patrné, že na JU studují převážně ženy. FROV JU je však vyhledávaná více studenty muži, za ní je pak s poměrem 47,1 % ZF JU.

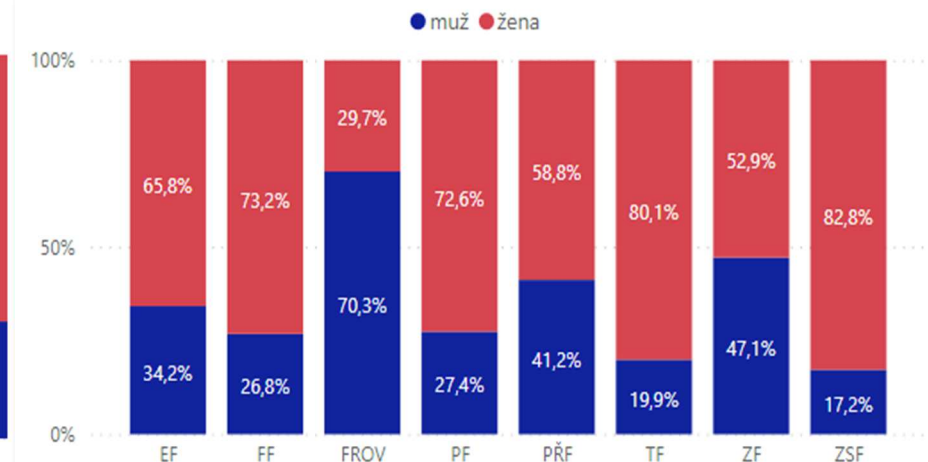
Tabulka 11 Počty studujících na JU

Rok	1-Bakalářský			2-Magisterský			3-Navazující			4-Doktorský			Celkem
	Muž	Žena	Celkem	Muž	Žena	Celkem	Muž	Žena	Celkem	Muž	Žena	Celkem	
2016	2 076	5 067	7 143	10	255	265	635	1 574	2 209	240	335	575	10 192
2017	1 900	4 683	6 583	11	206	217	626	1 453	2 079	252	334	586	9 465
2018	1 783	4 358	6 141	10	219	229	588	1 318	1 906	257	329	586	8 862
2019	1 793	4 194	5 987	12	216	228	587	1 338	1 925	276	316	592	8 732
2020	1 896	4 287	6 183	11	245	256	547	1 320	1 867	261	326	587	8 893

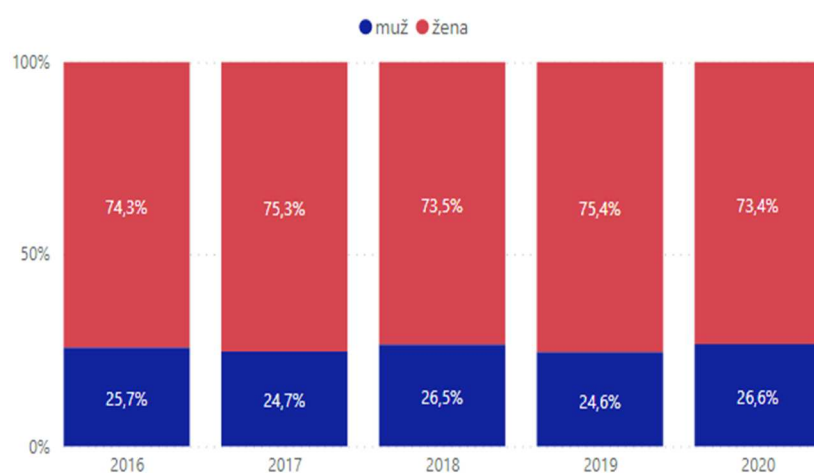
Poměr studií k 31. 12. v období 2016-2020



Poměr studií dle fakult v roce 2020



Poměr absolventů v období 2016-2020



S faktem, že JU studuje převážná většina studentek, souvisí poměr absolventů. Také v této kategorii je logicky více žen. Dle dostupných dat se poměry mezi absolventy a absolventkami ve sledovaném období prakticky nemění.

Doktorská studia

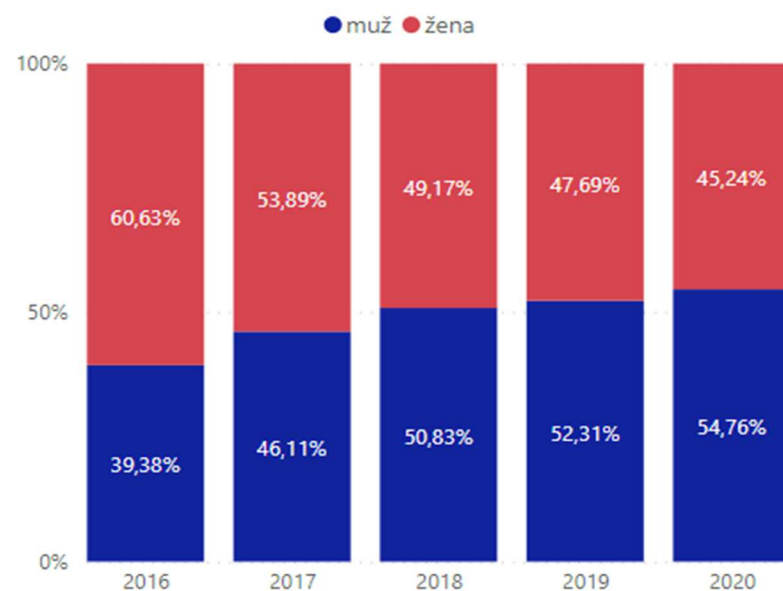
Tabulka níže uvádí počty uchazečů o doktorská studia, včetně podaných přihlášek, uchazečů, kteří se nedostavili k přijímacímu řízení, přijaté a finálně zapsané studenty. Graf „Přihlášky k doktorským studiím“ ukazuje poměr mužů a žen přihlášených k doktorským studiím. Je z něj patrné, že zájem mužů o doktorská studia se ve sledovaném období zvyšuje a dá se předpokládat jeho další růst.

Zajímavý je pohled na počty absolventů doktorských studií. Ačkoli se do této formy studia zapíše více studentek, v poměru absolventů se tento rozdíl v posledním sledovaném roce proměnil – v roce 2020 bylo více absolventů doktorských studií než absolventek. **V současné době nelze s jistotou stanovit důvod, nicméně by bylo žádoucí vývoj sledovat, a pokud bude trvalejšího charakteru, zjistit důvody a případně stanovit opatření.**

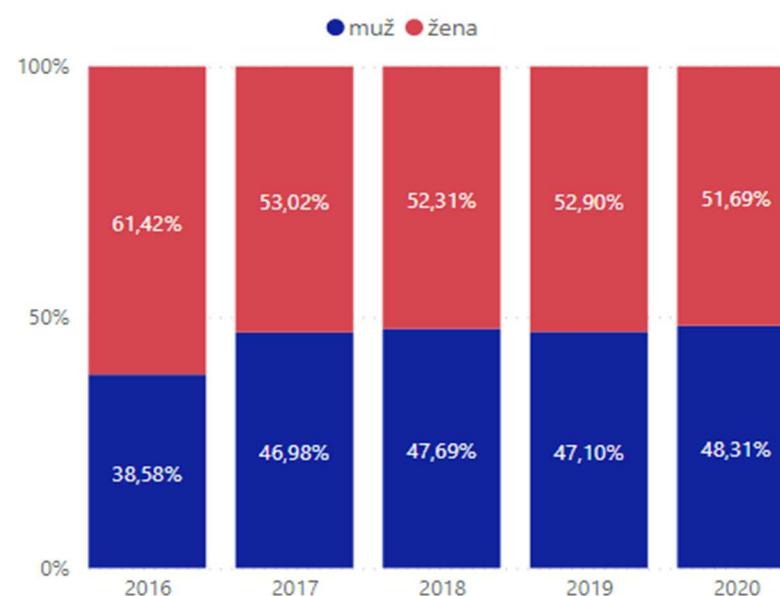
Tabulka 12 Doktorská studia na JU

Rok	Uchazeči		Přihlášky		Nedostavili se		Přijetí		Zápisy		Uchazeči Celkem	Přihlášky Celkem	Nedostavili se Celkem	Přijetí Celkem	Zápisy Celkem
	Muž	Žena	Muž	Žena	Muž	Žena	Muž	Žena	Muž	Žena					
2016	62	95	63	97	3	4	52	85	49	78	157	160	7	137	127
2017	88	102	89	104	1	6	71	85	70	79	190	193	7	156	149
2018	89	86	92	89	4	8	70	73	62	68	175	181	12	143	130
2019	101	89	102	93	5	5	76	77	65	73	190	195	10	153	138
2020	88	75	92	76	1	3	74	67	57	61	163	168	4	141	118

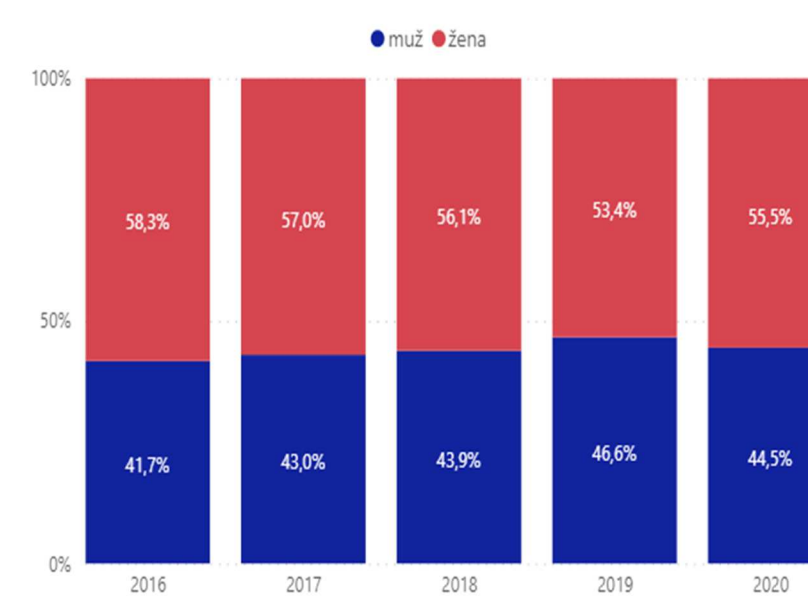
Poměr přihlášek k doktorskému studiu



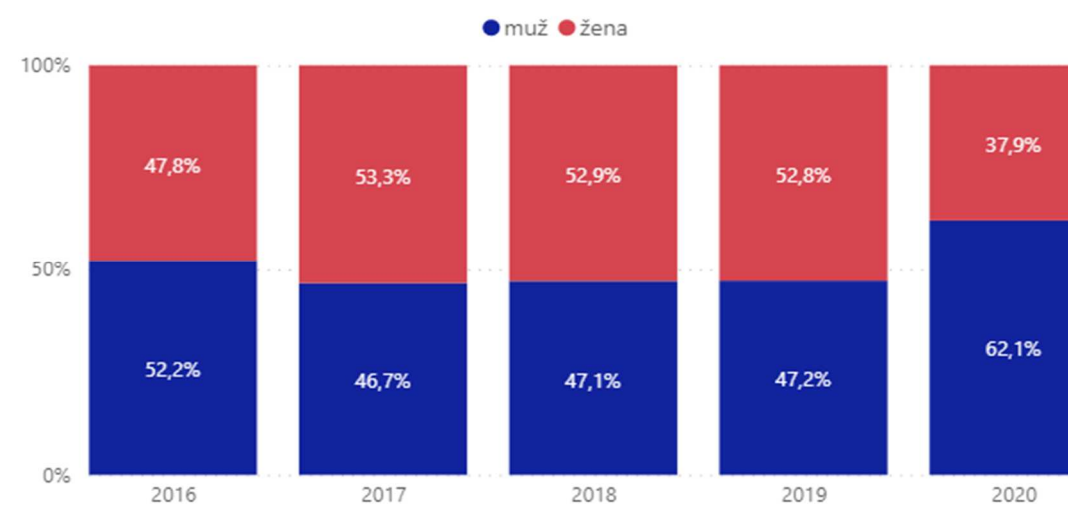
Poměr zápisů k doktorskému studiu



Poměr doktorských studií k 31. 12.



Poměr absolventů doktorského studia



Tabulka 13 Absolventi doktorského studia dle ukončení a začátku studia na JU

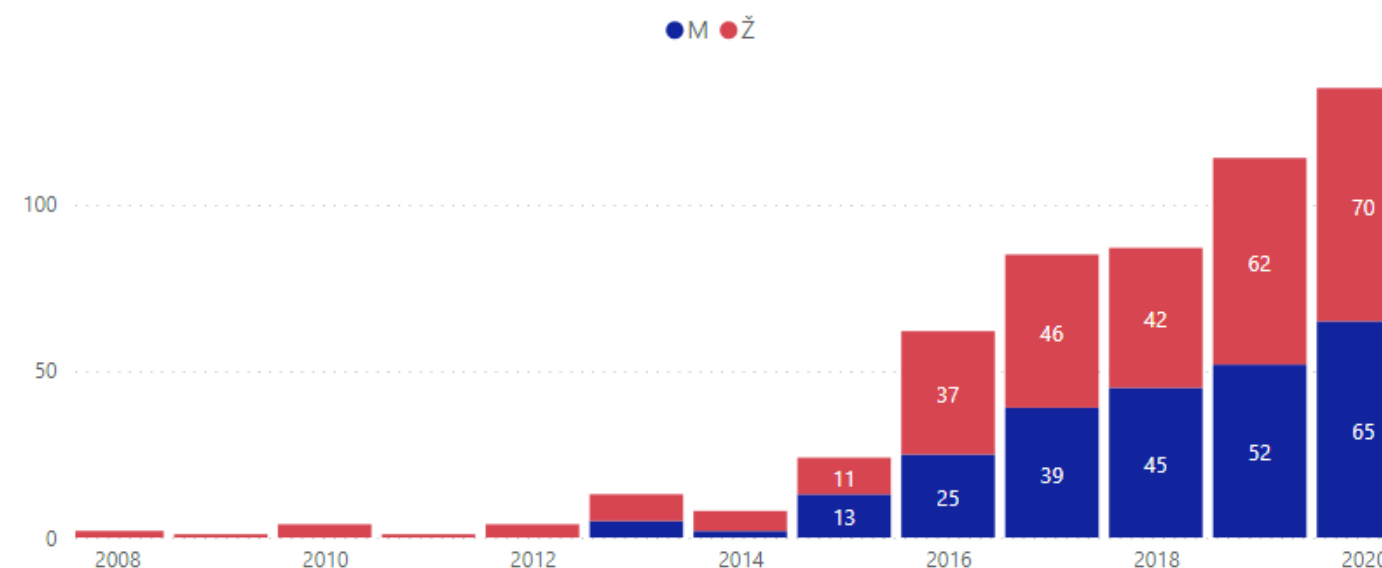
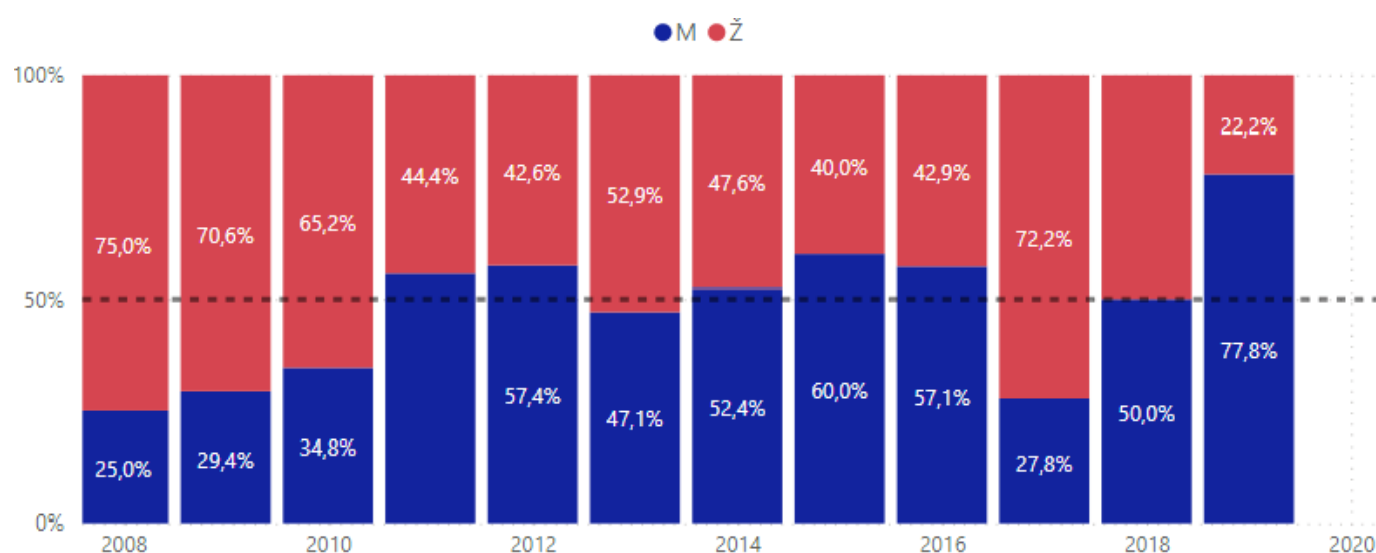
Rok ukončení	2016		2017		2018		2019		2020		CELKEM			% ŽEN	klouzávý průměr (5 let)	
	Začátek studia	Muž	Žena	Muž	Žena	Muž	Žena	Muž	Žena	Muž	Žena	CELKEM				
2008		1	2		1							1	3	4	75,0 %	
2009		2	6	3	4		1	1				5	12	17	70,6 %	
2010		4	7	2	7	2		1				8	15	23	65,2 %	
2011		11	9	8	5	4	4	1	1	1	1	25	20	45	44,4 %	
2012		8	2	14	9	6	9	4	4	3	2	35	26	61	42,6 %	50,7 %
2013		2	2	3	5	8	9	6	8	5	3	24	27	51	52,9 %	50,8 %
2014		4			2	8	6	9	7	1	5	22	20	42	47,6 %	48,6 %
2015		1	2	4	2		1	9	8	13	5	27	18	45	40,0 %	45,5 %
2016				1	4	2	2	2		7	3	12	9	21	42,9 %	45,5 %
2017					1	3	4		6	2	2	5	13	18	72,2 %	49,2 %
2018							1	2	2	3	2	5	5	10	50,0 %	47,8 %
2019								1		6	2	7	2	9	22,2 %	45,6 %
2020																
CELKEM		33	30	35	40	33	37	34	38	41	25	176	170	346	49,1 %	

CELKEM			% ŽEN	klouzávý průměr (5 let)
Muž	Žena	CELKEM		
	2	2	100,0 %	
	1	1	100,0 %	
	4	4	100,0 %	
	1	1	100,0 %	
	4	4	100,0 %	100,0 %
5	8	13	61,5 %	78,3 %
2	6	8	75,0 %	76,7 %
13	11	24	45,8 %	60,0 %
25	37	62	59,7 %	59,5 %
39	46	85	54,1 %	56,3 %
45	42	87	48,3 %	53,4 %
52	62	114	54,4 %	53,2 %
65	70	135	51,9 %	53,2 %
246	294	540	54,4 %	

V tabulce výše jsou uvedené počty absolventů doktorského studia s ohledem na začátek studia a rok ukončení. Druhá část tabulky znázorňuje stále aktivní, neukončená studia za období 2008-2020. Dlouhodobý pohled na vývoj v této oblasti je zobrazen také v grafech - Absolventi dle roku zahájení studia a Aktivní studia dle roku zahájení. Dále je níže uvedena celková délka studia (s přerušením i po jeho odečtení), kde jsou hodnoty relativně vyrovnané.

Absolventi dle roku zahájení studia

Aktivní studia dle roku zahájení



Tabulka 14 Celková doba doktorského studia

Tabulka 15 Celková doba studia - odečteno přerušení

Akademický rok	Muž	Žena	CELKEM
2016	4,45	5,31	4,86
2017	4,79	4,61	4,69
2018	4,58	4,48	4,52
2019	4,43	4,53	4,49
2020	4,18	4,63	4,35
CELKEM	4,47	4,70	4,58

Akademický rok	Muž	Žena	CELKEM
2016	3,89	4,12	4,00
2017	4,36	3,79	4,05
2018	4,07	3,80	3,93
2019	4,18	3,90	4,04
2020	3,72	4,07	3,85
CELKEM	4,03	3,92	3,98



Výjezdy studentů JU do zahraničí

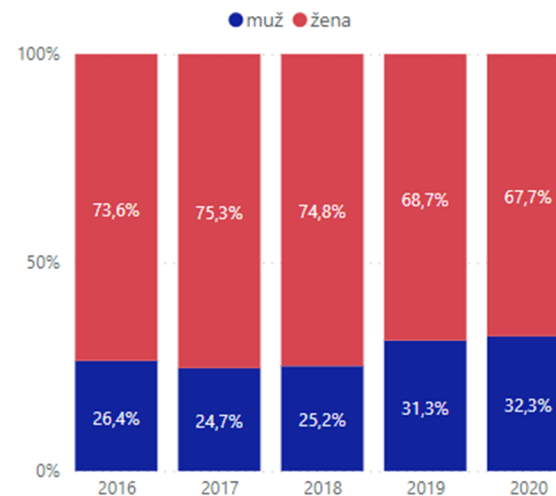
Co se týče počtů výjezdů do zahraničí, tak v bakalářském a navazujícím studijním programu více možnost nabrat zkušenosti v zahraničí využívají studentky. Naopak v kategorii doktorská studia se čísla mění, ačkoli studentek v této kategorii je více.

V roce 2020 došlo k poklesu u celkových hodnot výjezdů, což souvisí s omezeními spojenými s pandemií Covid-19.

Tabulka 16 Výjezdy studentů v délce alespoň 30 dní

Rok	1-Bakalářský			2-Magisterský			3-Navazující			4-Doktorský			Celkem
	Muž	Žena	Celkem	Muž	Žena	Celkem	Muž	Žena	Celkem	Muž	Žena	Celkem	
2016	19	97	116				9	44	53	32	26	58	227
2017	22	78	100	2	3	5	13	69	82	20	24	44	231
2018	17	75	92	1	4	5	16	75	91	28	30	58	246
2019	20	101	121		11	11	27	73	100	56	41	97	329
2020	20	66	86		6	6	19	54	73	35	29	64	229

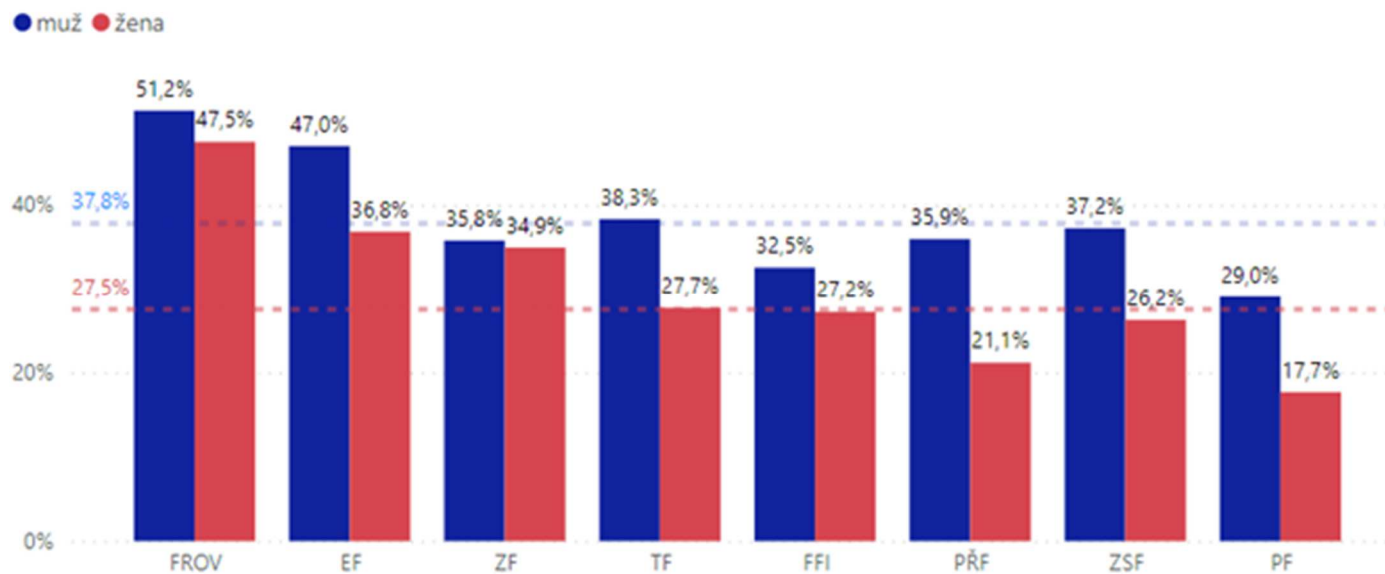
Výjezdy studentů v délce alespoň 30 dní



Studijní neúspěšnost studentů v 1. ročníku

Zajímavý je pohled na studijní neúspěšnost studentů v 1. ročníku v roce 2020. Ačkoli je na JU více studujících žen, se studijní neúspěšností se ve sledovaném období potýkají více studující muži. Jak uvádí graf níže, nejvyšší studijní neúspěšnost mají v 1. ročníku studenti FROV JU a EF JU, u ZF JU jsou poměry studujících žen a mužů vyrovnané.

Studijní neúspěšnost 1. ročníku v roce 2020



2.3 SWOT analýza

Na základě dostupných dat v rámci JU, popsaných v předchozí kapitole, byla sestavena SWOT analýza, která definuje příležitosti, ohrožení (vnější faktory) a silné a slabé stránky (vnitřní faktory) v oblasti přístupu k genderové rovnosti žen a mužů na JU. Tento genderový audit slouží jako nástroj a výchozí bod při stanovení strategických opatření a cílů v řešené oblasti.

Silné stránky

- Existence vnitřních opatření podporujících genderovou rovnost (např. Etický kodex JU, Řády výběrových řízení, Opatření rektora stanovující postup v případech obtěžování na pracovišti, aj.)
- Pravidelné sledování dané problematiky v rámci VZoČ a dalších strategických dokumentů
- Již existující opatření pro lepší sladění pracovního a soukromého života (možnost zkráceného úvazku či HW)
- Možnost prodloužení studia či individuálního plánu pro studenty pečující o děti či jiné osoby jim svěřené dle studijního řádu
- Fungující DS Kvítek a možnost příměstských táborů pro děti zaměstnanců JU
- Relativně vyrovnané zastoupení žen v nejvyšších funkcích (Kvestor/tajemník, rektor/děkan)
- Zlepšující se tendence u počtu nově jmenovaných docentek
- Dostupná, pravidelně aktualizovaná kvantitativní data v relevantních kategoriích (datový sklad)
- JU je držitelkou HR Award (implementační fáze)
- Pravidelné hodnocení zaměstnanců

Slabé stránky

- Nevyrovnané finanční ohodnocení na některých pracovních pozicích (například u žen v kategorii ostatní zaměstnanci či u akademických zaměstnanců)
- Nízký počet studujících mužů
- Neexistence celouniverzitní strategie, roztržitost v několika dokumentech
- Chybí kvalitativní data (neznáme překážky, kvůli kterým např. klesá počet doktorandek, nejsou ženy ve vedoucích pozicích na úrovni kateder, vědeckých pracovišť)

Příležitosti

- Posílení spolupráce s mezinárodními organizacemi
- Využití možnosti každé osoby s ohledem na sladování pracovního a soukromého života
- Existence národních rámcových strategií v oblasti genderu
- Rozvinutý systém CŽV - možnost koordinované nabídky pro zaměstnance JU týkající se vzdělávání v oblasti genderové rovnosti (dle specializace - příprava projektů, řízení lidských zdrojů, apod.)
- Nové kritérium způsobilosti pro získání přístupu k programu financování z programu Horizont Evropa: veřejné subjekty, výzkum organizace a vysokoškolské instituce budou od roku 2022 povinny disponovat plánem rovnosti žen a mužů (GEP)
- Existence a možnost využití návodných příruček, např. [Příručka pro vyhodnocení genderové dimenze v obsahu výzkumu](#) (TA ČR, Program ZÉTA)
- Možnost konzultací, sledování a využití nabídek seminářů či navázání spolupráce s relevantními partnery a organizacemi

Hrozby

- Negativní vnímání genderové oblasti jako takové
- Rezistence vůči zavádění změn
- Řešení genderové rovnosti bez návaznosti na aktuální data
- Omezená dostupnost/ztráta statistických údajů kvůli anonymizaci dat vzhledem k nárokům na GDPR
- Nedostačující kapacita DS Kvítek s ohledem na předpokládaný demografický vývoj



3 STRATEGIE

3.1 Vize

Koncept genderové rovnosti je často chápán jako primárně cílený na ženy. Smyslem není narušovat diverzitu prostředí, ale zajistit rovné příležitosti a kvalitu života žen a mužů, identifikovat specifické bariéry v instituci vyplývající z genderových stereotypů a předsudků a předcházet jim vhodně nastavenými opatřeními a motivovat k plnému využití lidského potenciálu.

Pomocí systematických změn vedoucích k podpoře rovnosti mužů a žen v kulturní, institucionální, interpersonální a individuální rovině je cílem JU:

- vytvářet férové pracovní podmínky pro všechny zaměstnance,
- omezit rizika spojená s neefektivním využíváním potenciálu lidských zdrojů a s tím souvisejících ekonomických ztrát,
- podporovat excelenci výzkumu a společenskou relevanci výzkumu,
- vyhledávat příležitosti pro sdílení a získávání zkušeností v oblasti rovnosti žen a mužů,
- vést otevřenou diskusi a flexibilně reagovat na trendy v oblasti rovnosti žen a mužů v souladu s institucionálními, národními a nadnárodními politikami.

3.2 Odpovědnost

Odpovědnost za zpracování, koordinaci realizace a vyhodnocení Plánu genderové rovnosti JU na období 2021-2024 nese prorektor pro rozvoj JU.

3.3 Zdroje

Předpokládáme zejména zapojení těchto organizačních jednotek: Útvar pro strategii a rozvoj (celková administrace a koordinace spolupráce s dalšími útvary), Útvar pro manažerský reporting, Útvar personální, Útvar marketingu.

Očekávanými finančními zdroji pro realizaci systémových opatření jsou: Institucionální plán JU 2021, Program na podporu strategického řízení vysokých škol pro roky 2022-2025, Centralizovaný rozvojový program pro veřejné vysoké školy pro rok 2022 a další roky (CRP), Operační programy ČR 2021-2027 či vlastní zdroje. Pro zahrnutí genderové dimenze do výzkumu a inovací budou využívány prostředky například v rámci Horizon Europe apod.

3.4 Plán realizace

Zahajovací aktivity (2021-2022)

- přijetí návrhu Plánu genderové rovnosti JU na období 2021-2024 na úrovni Vedení JU, Akademického senátu JU, vedení fakult JU
- zveřejnění Plánu genderové rovnosti JU na období 2021-2024 na webu JU
- přeložení Plánu genderové rovnosti JU na období 2021-2024 do AJ a jeho zveřejnění na webu JU
- navázání kontaktů s relevantními partnery, zjištění podmínek pro školení a tréninky v oblasti plánů genderové rovnosti, sledování novinek, rozvoj spolupráce
- participace na projektu CRP 2022 zaměřeném na téma posilování etických principů v prostředí vysokých škol, včetně opatření proti diskriminaci vůči různým skupinám osob a sexuálnímu obtěžování; zvyšování relevance povědomí o genderové problematice mezi studenty i pracovníky a vedením vysokých škol (*aktivní zapojení do přípravy projektu, v případě schválení projektu k podpoře aktivní účast na realizaci výstupů a sdílení dobré praxe*)

Vzdělávací aktivity (2022-2024)

- realizace kurzů/školení/informativních setkání zaměřených na tvorbu žádostí do programů, které vyžadují zahrnutí genderové dimenze, vč. sdílení úspěšné praxe ostatních žadatelů
- realizace kurzů/školení/informativních setkání zaměřených na zahrnutí genderové dimenze do obsahu výuky
- realizace kurzů/školení/informativních setkání pro vedoucí zaměstnance pro zvýšení kompetencí

v oblasti řízení lidských zdrojů, se zaměřením na téma genderové vyvážených podmínek pro ženy a muže

Systémová opatření

- vytvoření sekce na webu JU, která bude zaměřena na rovnost žen a mužů, kde budou např. umístěny odkazy na dokumenty JU (z institucionální analýzy), odkaz na web NKC-gender a věda, odkazy na zajímavé články (např. na magazín vysokých škol Universitas), novinky a tipy v oblasti přístupu k požadavkům na začlenění genderové dimenze do výzkumu (příručky Horizon Europe, TA ČR), apod. (2022, aktualizace novinek)
- dotazníkové šetření pro zajištění kvalitativních dat týkajících se rovnosti žen a mužů, identifikaci bariér v kariérním postupu žen a mužů, náměty na zlepšení opatření sladování pracovního a rodinného života, benefitů, apod., jeho vyhodnocení a diskuse k začlenění námětů do stávajících opatření (motivace žen pro kandidaturu ve výběrových řízeních na vedoucí pozice) (2022/2023)
- podpora otevřené diskuse na téma rovnosti žen a mužů v rámci společensky odpovědného chování JU (průběžně)
- aktualizace Plánu genderové rovnosti JU na období 2021-2024 na základě diskutovaných námětů na rozšíření aktivit k podpoře rovnosti žen a mužů (průběžně)
- aktivní spolupráce s týmem pečujícím o ocenění HR AWARD, systematická koordinace aktivit (průběžně)
- zahrnutí výše uvedených kurzů/školení do manuálu pro systematizaci plánů školení na JU (do 2024 dle harmonogramu Akčního plánu implementace HR AWARD)

3.5 Hodnocení úspěšnosti implementace

Vyhodnocení bude probíhat každoročně formou zpracování zprávy s údaji o sledovaných indikátorech. V roce 2024 bude zpracována závěrečná zpráva s hodnocením plnění aktivit a jejich dopadu, zároveň bude vyhotoven plán genderové rovnosti na další období.

Sledované indikátory na dobu platnosti dokumentu:

- počet zaměstnanců z pohledu zastoupení žen a mužů
- počet nově jmenovaných docentů a profesorů z pohledu zastoupení žen a mužů
- věková struktura zaměstnanců žen a mužů z pohledu zastoupení žen a mužů a pracovního zařazení
- výše průměrné mzdy z pohledu zastoupení žen a mužů a pracovního zařazení
- zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích
- využití částečných úvazků z pohledu zastoupení žen a mužů
- počty uchazečů, studentů a absolventů z pohledu zastoupení žen a mužů
- výjezdy studentů do zahraničí z pohledu zastoupení žen a mužů
- míra neúspěšnosti studentů v 1. roce studia z pohledu zastoupení žen a mužů
- počet kurzů pro zaměstnance, zejména ve vedoucích pozicích, týkající se řízení lidských zdrojů z pohledu rovnosti žen a mužů
- počet kurzů pro vědecké pracovníky týkající se zakomponování genderového rozměru do výzkumných projektů
- počet výjezdů zaměstnanců univerzity z pohledu jejich pracovního zařazení a zastoupení žen a mužů¹⁰

Jakmile bude plně implementována databáze projektů, budou indikátory Plánu genderové rovnosti JU rozšířeny o:

- míra úspěšnosti projektů podaných do zahraničních grantových agentur/programů (např. Horizon Europe, u kterých je požadováno začlenění genderové dimenze apod.),
- podíl v zastoupení mužů a žen v roli vedoucích vědeckých týmů.

Pro potřeby hodnocení budou předkládána data v rozsahu a podobě jako v genderovém auditu. Podrobné analýzy s rozpady na součásti, věkové kategorie či pracovní pozice jsou namodelovány v datovém skladu.

¹⁰ Tento indikátor je možné sledovat na základě přijatých cestovních příkazů. Data jsou však nekonzistentní, ne vždy přesná



PŘEHLED ZÁKLADNÍCH POJMŮ V GENDEROVÉ OBLASTI¹¹

Zdrojem pro následující kapitolu byl dokument Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021-2024. Uvedeny jsou základní pojmy a definice v globálním pojetí dané problematiky.

Gender

Pojem odkazující na sociální rozdíly mezi ženami a muži, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované - tzn. historicky a místně proměnlivé. Nejsou přirozenou a neměnnou charakteristikou mužů a žen, ale odráží aktuální stav sociálních vztahů mezi nimi. Jako takový stojí gender v protikladu k biologickým rozdílům mezi ženami a muži.

Genderově senzitivní jazyk

Takový způsob komunikace, který pomáhá zviditelňovat a uznávat znevýhodněné či méně reprezentované skupiny osob v daném prostředí.

Genderový mainstreaming (oficiální definice, se kterou pracuje Rada Evropy)

Genderový mainstreaming je (re)organizace, zlepšování, rozvíjení a vyhodnocování koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů tak, aby bylo hledisko genderové rovnosti zapracováno do všech politik na všech úrovních a ve všech fázích těmi aktéry, kteří se obvykle podílejí na jejich vytváření.

Genderové stereotypy

Zjednodušující a zaujaté představy týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině. Zevšeobecňování mužských a ženských vlastností může často vést ke znevýhodňování těch, kdo svým chováním vybočují z daného stereotypu (např. tlak na chlapce a muže, kteří mají zájem o tzv. ženské aktivity a naopak).

Rovnost žen a mužů / Genderová rovnost

Rovnost žen a mužů znamená stejnou viditelnost, postavení a účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života na všech úrovních, včetně rozhodovacích procesů a vedoucích pozic. Rovnost žen a mužů má za cíl podporovat plnou účast žen a mužů ve společnosti. Genderová rovnost je označení komplexnější než označení rovnost žen a mužů, nezahrnuje pouze kategorie muži a ženy, ale dále je rozšiřuje, např. o muže a ženy s jinou sexuální orientací.

Sladování pracovního a osobního života

Rozvoj struktury a organizace pracovního prostředí tak, aby umožňovalo kombinaci pracovních a rodinných/domácích povinností pro ženy i muže. Popisuje možnosti, jak sladit péči o děti s uplatněním v zaměstnání. Týká se přístupu zaměstnanců a zaměstnankyň k pracovnímu a osobnímu životu a strategií a politik zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům a zaměstnankyním. Rovněž zde hrají zásadní roli státní politika a nastavení legislativního prostředí.

Zásada rovného zacházení s muži a ženami

Neexistence žádné přímé nebo nepřímé diskriminace.

¹¹ PLÁN PODPORY ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021-2024



SEZNAM ZKRATEK

ČR	Centralized Development Programme
DS/DsK	Dětská skupina/ Dětská skupina Kvítek
EF	Ekonomická fakulta
EU	Evropská unie
FF	Filozofická fakulta
FROV	Fakulta rybářství a ochrany vod
GEP	Plán rovnosti mužů a žen
JU	Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
KaM	Koleje a menzy
OP VVV	Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání
PF	Pedagogická fakulta
PřF	Přírodovědecká fakulta
REK	Rektorát
TA ČR	Technologická agentura České republiky
TF	Teologická fakulta
tis.	tisíc
VaV	Výzkum a vývoj
VZoČ	Výroční zpráva o činnosti
ZF	Zemědělská fakulta
ZSF	Zdravotně sociální fakulta



Plán genderové rovnosti Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích na období 2021-2024:

- 1) projednala Etická komise Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích dne 30. srpna 2021
- 2) projednalo Vedení Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích 31. srpna 2021
- 3) projednalo kolegium rektora Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích 21. září 2021
- 4) projednala Vědecká rada Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích dne 6. října 2021
- 5) projednal Akademický senát Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích dne 19. října 2021
- 6) projednala Správní rada Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích dne 20. října 2021

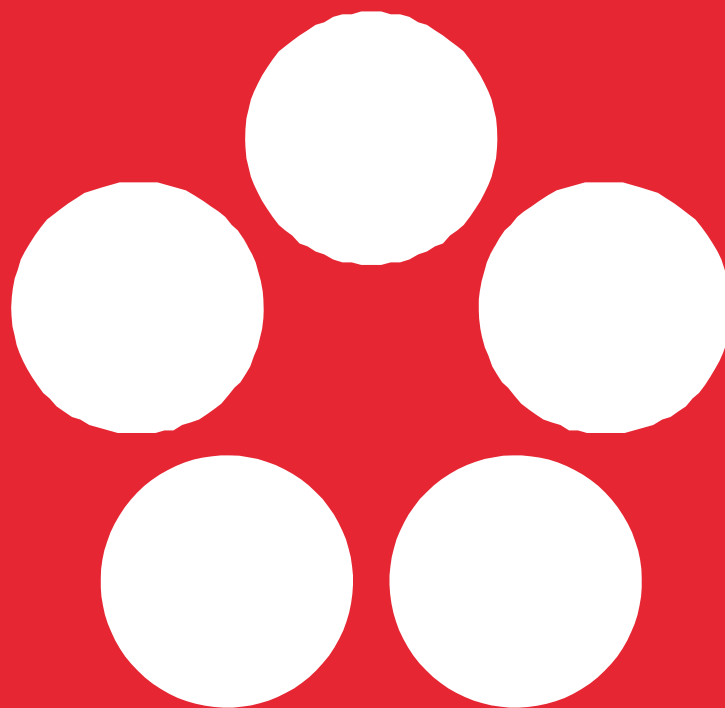
Vydala: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Adresa: Branišovská 1645/31a, 370 05 České Budějovice

Redakce: Kolektiv autorů pod vedením Ing. Michala Hojdekra, MBA, prorektora pro rozvoj JU

Vydání: 1. vydání 2021

© 2021 Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích www.jcu.cz



Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

www.jcu.cz