



Univerzita Palackého
v Olomouci



Závěrečná zpráva Plánu rovných příležitostí 2022–2023

Závěrečná zpráva Plánu rovných příležitostí na UP 2022–2023

První Plán rovných příležitostí pro období 2022–2023 vznikl jako nástroj k dosažení rovných podmínek na UP na základě analýzy rovných příležitostí na UP, realizované ve spolupráci s Gender Studies, o. p. s., a analýzy statistik o zaměstnancích a zaměstnankyních na UP. Plán rovných příležitostí (dále bude užívána zkratka pro Gender Equality Plan GEP) je rozdělený do pěti tematických os:

- 1) *genderová rovnost v náboru a kariérním růstu,*
- 2) *genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích,*
- 3) *sladování práce a osobního života a organizační kultura,*
- 4) *integrace genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů*
- 5) *preventivní opatření genderově podmíněného násilí.*

GEP byl průběžně monitorován a evaluován, v druhé polovině roku 2023 byl k monitoringu a evaluaci používán nástroj vytvořený Národním kontaktním centrem gender a věda [Jak na monitoring a evaluaci Plánů genderové rovnosti](#)¹. Odpovědnost za implementaci (včetně monitoringu a evaluace) GEP nese Oddělení řízení lidských zdrojů UP a jednotlivá oddělení a úseky Rektorátu UP ve vztahu ke konkrétním aktivitám. S ohledem na náplň pracovní skupiny, která dohlížela na plnění Akčního plánu HR Award, dohlížela tato skupina i na implementaci Plánu rovných příležitostí. Komise pro rovné příležitosti, která měla tuto funkci plnit, zřízena prozatím nebyla (aktivita se přesouvá do navazujícího Plánu rovných příležitostí). Vedle pracovní skupiny vznikl i neformální evaluační panel, složený ze zástupkyň úseků a oddělení rektorátu, kterých se týkají jednotlivé osy. V následujícím cyklu GEP bude evaluační panel formalizován.

Během dvouletého cyklu GEP se podařilo splnit téměř všechny cíle (podrobnější shrnutí cílů následuje níže dle tematických os), jako nevhodný se ukázal dvouletý cyklus, proto při navrhování dalšího GEP bude voleno časové období tří let. Obecně lze říci, že největší bariérou při implementaci bylo podceňování důležitosti prosazování rovných příležitostí, zejména na systémové úrovni, změna priorit UP v reakci na aktuální geopolitickou situaci, kterou nelze dopředu předvídat. Dále zdoluhavost procesů schvalování a připomínkování strategických dokumentů, metodik, přístupů a norem. Omezující byl při implementaci i parciální zájem o vzdělávací a osvětové aktivity z genderové problematiky a v neposlední řadě omezené finanční zdroje.

Přílohou závěrečné zprávy je seznam strategických dokumentů, metodik apod., které v období 2022-2023 na UP vznikly a vztahují se k tématům v GEP obsaženým.

Hlavní cíle Plánu rovných příležitostí:

1) Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu

Tematická osa genderová rovnost v náboru a kariérním růstu byla realizována ve shodě s plněním akčního plánu HR Award 2021–2023 a novým akčním plánem HR Award 2023–2026. Vznikla *Metodika výběrových řízení na UP pro obsazování míst neakademických pracovníků a pracovníků*, která je v závěru roku 2023 před finálními korekturami, dále byla navržena

¹ Nebeská Ananké, Linková Marcela: Jak na monitoring a evaluaci plánů genderové rovnosti, Sociologický ústav AV ČR, 2023.

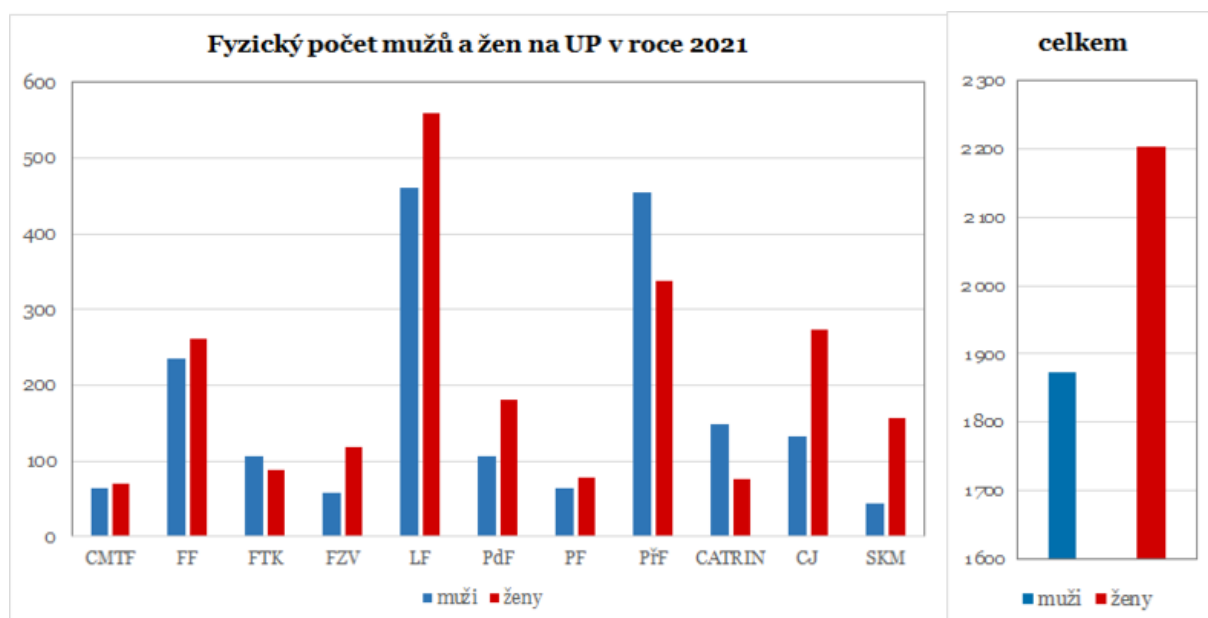
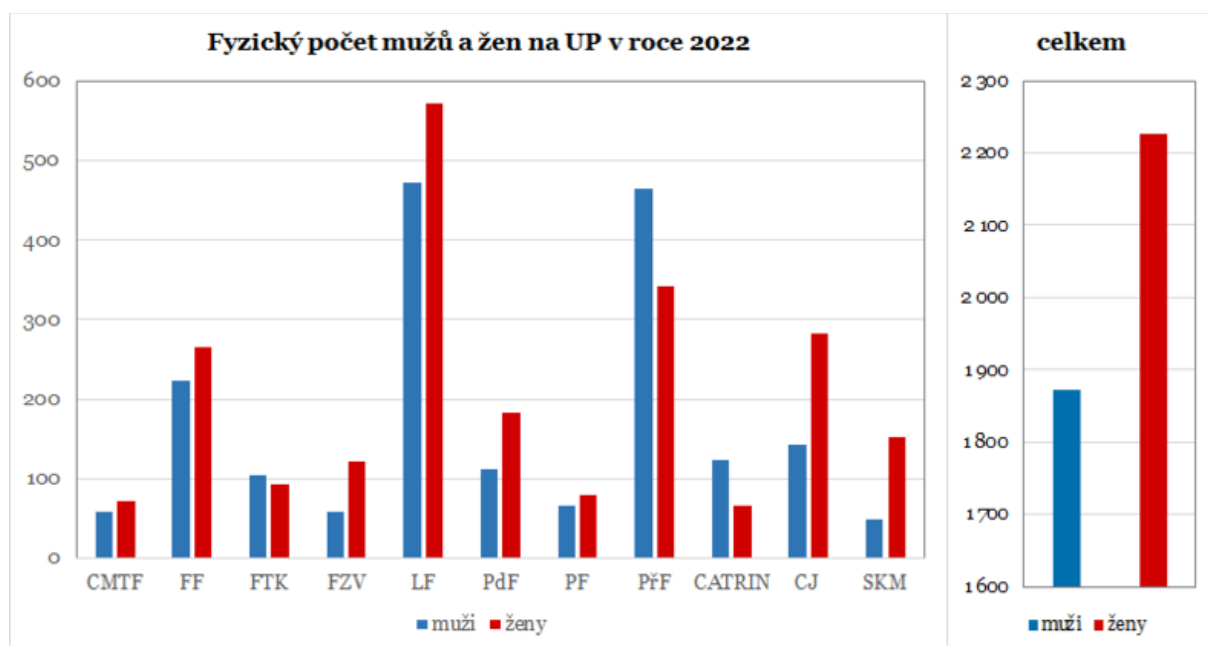
pilotní *Metodika adaptace na UP*. Procesy výběrových řízení na UP byly upraveny na základě principů OTM-R politiky (Open, transparent and merit-based recruitment), 50 vedoucích pracovníků a pracovníků a všechny personalistky UP byli v této oblasti proškoleni. Podle vnitřní normy *Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků UP* mají být výběrové komise genderově vyvážené, pokud je to možné. Některé součásti a oddělení UP však jsou feminizované a tento fakt se pak ve složení komisí odráží. Je pravidlem, že při obsazování vedoucích pozic jsou používány standardizované hodnotící formuláře. S ohledem na to, že jsou výběrová řízení v samostatné gesci univerzitních součástí, nepodařilo se získat dostatečné množství vzorků proběhlých výběrových řízení, jejich detailní analýza a vyhodnocení tak proběhne v dalším cyklu GEP.

Na genderovou rovnost a kariérní růst byly zaměřené dvě online přednášky vedené v anglickém jazyce: *Kaleidoscope Career Model and Gender Bias* a *Organisational Culture from a Neuroscience Perspective*.

Nesplněným cílem je analýza rovného odměňování. V letech 2022–2023 nebyla UP na tento proces kapacitně připravená, aktivita se přesouvá do dalšího období realizace GEP, kde by měla být podpořena také strategickými kroky ze strany MŠMT (rozvojový projekt pro VVŠ zaměřený na oblast HR, rovné odměňování je jedním z povinných cílů).

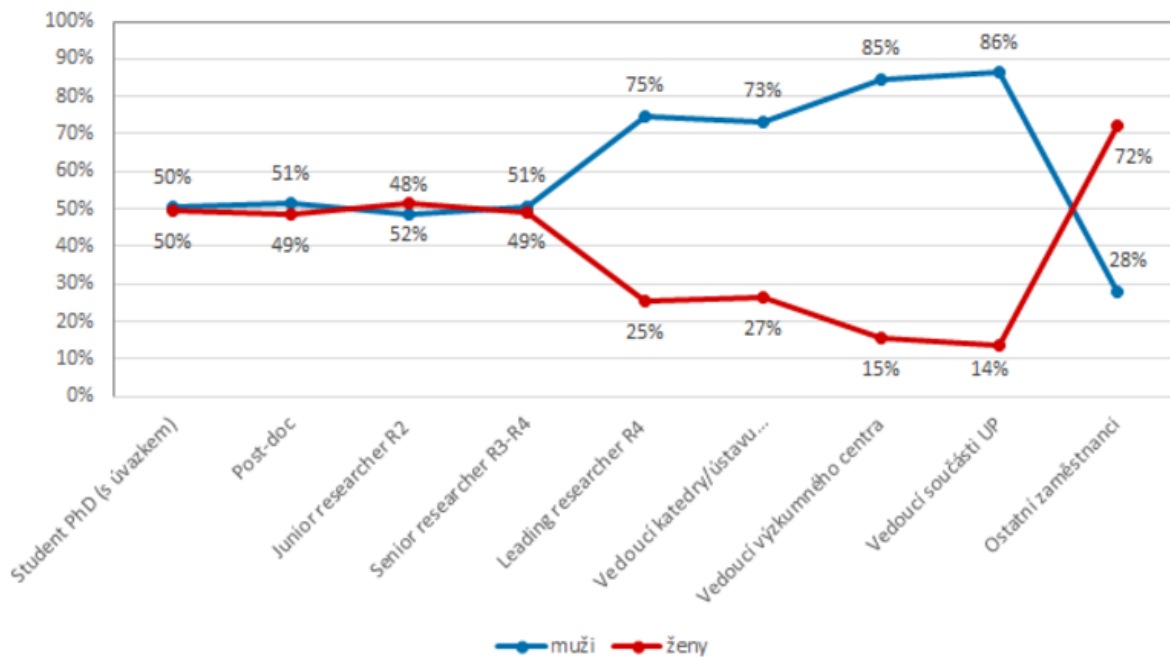
2) Genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích

Pravidelné zveřejňování statistik týkajících se zastoupení mužů a žen ukazuje dlouhodobě na vyrovnaný počet mužů a žen zaměstnaných na UP, **ve vedoucích pozicích převažují však z více než dvou třetin muži**. Na součástech univerzity bylo v roce 2023 ve vedoucích pozicích 14 % žen, stejně jako v předchozím roce. Větší zastoupení měly ženy jako vedoucí na součástech v roce 2021, kdy jejich zastoupení bylo 18 %, i tak se ale jednalo o velmi nízké číslo. Výrazný rozdíl je v letošním roce u pozice *vedoucí výzkumného centra* (40 % v roce 2022 a 15 % v roce 2023), tento rozdíl je však způsoben změnou metodiky nápočtu u této pozice, v příštích letech už by mělo být adekvátní meziroční srovnání.

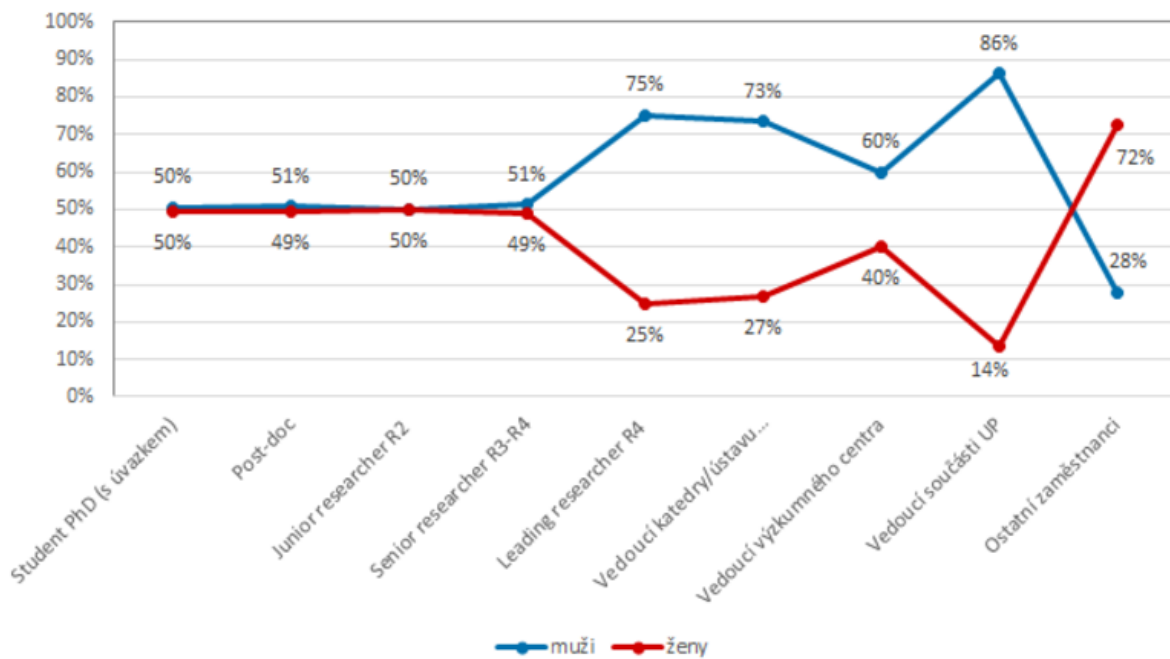


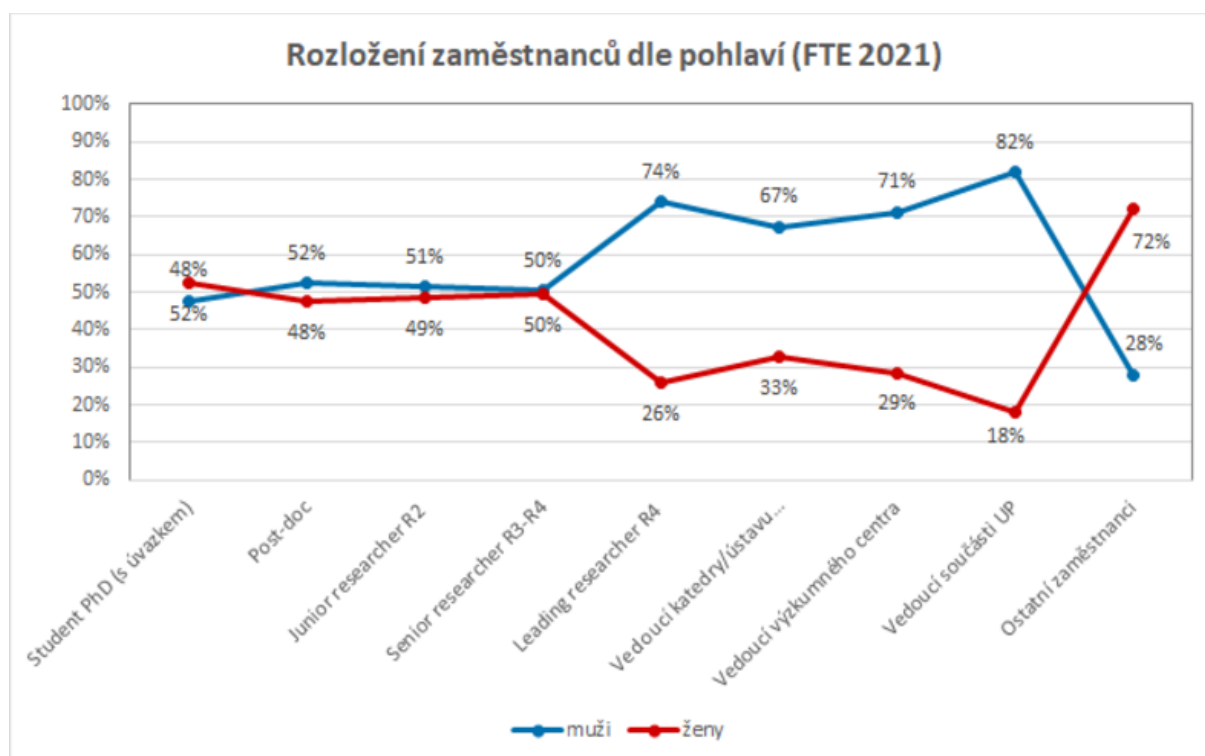
Na akademických pozicích je **nejvíce žen zastoupeno na pozici asistent*ka a lektor*ka, kde je jejich podíl větší než 50 %**. V roce 2023 pak stouplo zastoupení žen na pozici odborná asistentka, a to na 51 %. **Nejmenší podíl žen je na pozici profesor*ka, následuje pozice docent*ka. Potvrzuje se tak trend "protékajícího potrubí" (leaky pipeline), kdy s vyššími pozicemi zastoupení žen ubývá**. Na pozici vedoucí*ho katedry nebo ústavu pracuje 27 % žen, stejně jako v loňském roce, nepatrně lepší stav byl v roce 2021.

Rozložení zaměstnanců dle pohlaví (FTE 2023)



Rozložení zaměstnanců dle pohlaví (FTE 2022)





Je zřejmé, že ve sledovaném období ještě nejsou žádné viditelné změny vypovídající o rostoucím trendu směrem k vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích. Důvodem může být příliš krátké sledované období, ve kterém se dosud neprojevíly dopady implementace GEP.

Statistiky pravidelně zveřejňuje Oddělení strategie a kvality Rektorátu UP na svých [webových stránkách](#). Vybrané statistiky týkající se rovnosti žen a mužů jsou umístěné i na webu [Rovné příležitosti na UP](#).

3) Sladování práce a osobního života a organizační kultura

V rámci organizační kultury vznikly webové stránky [Férová univerzita](#), které jsou zaměřené na **rovné příležitosti, inkluzi, diverzitu, sociální bezpečí a family friendly prostředí**. Stránky budou dle potřeb aktualizovány a budou přidávány další informace a metodické materiály.

Nepodařilo se zcela internalizovat genderově senzitivní komunikaci. Přestože proběhlo školení na téma *Genderově senzitivní komunikace na UP* cílené na oddělení komunikace UP a PR oddělení dalších součástí, v rámci vnitřní i vnější komunikace je však stále nadužívané generické maskulinum, zkrslující skutečnost (typickým příkladem, který se v komunikaci na UP stále užívá, je pojem "vědci" v nadpise, když se ve skutečnosti jedná o ženy–vědkyně). Školení budou probíhat i nadále periodicky v dalším období a budou cílená na širší publikum.

V otázce politiky sladování bylo podniknuto několik kroků – kromě již zmíněného webu Férová univerzita, kde je sladování věnována záložka *Family friendly*, proběhlo na UP dotazníkové šetření zjišťující poptávku po potřebách rodičů na UP, úspěšně byl podán projekt *Diverzitivní a flexibilní pracovní kultura*, zaměřený na sladování osobního a pracovního života. Právnická fakulta v rámci programu Restart podporuje akademické a vědecké pracovníky a pracovnice

za účelem obnovení kvality výzkumných aktivit po návratu z mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo po překonání jiných významných osobních překážek, které jim znesnadňovaly plnohodnotnou výzkumnou činnost.

Cíle, které se nepodařilo v této oblasti naplnit, jsou přijetí *Deklarace podpory politiky sladování soukromého a pracovního života*. Deklarace je vytvořená, ale momentálně prochází připomínkovacím řízením, její formální přijetí se předpokládá v roce 2024. Druhým nesplněným cílem je otevření tématu Age managementu na UP. S tématem se bude pracovat v rámci již výše zmíněného projektu *Diverzitní a flexibilní pracovní kultura*, v období 2022–2023 však byla prioritizovaná jiná témata.

4) Integrace genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů

Genderová dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů je na UP poptávanou oblastí v souvislosti s podáváním *projektových* žádostí. V dubnu 2022 proběhlo online školení *Genderová dimenze ve vědě a výzkumu* vedené Národním kontaktním centrem gender a věda. Školení bylo určené především studujícím doktorských studijních programů, ale zúčastnili se i projektoví manažeři a manažerky napříč celou univerzitou. Vzhledem k vytíženosti kapacit odborných lektorek/lektorů se nepodařilo realizovat další školení, stejná situace nastala i v případě snahy o otevření celouniverzitního kurzu se zaměřením na gender a rovné příležitosti na UP.

5) Preventivní opatření genderově podmíněného násilí

Oblasti prevence genderově podmíněného násilí je na UP věnovaná velká pozornost. Rektor UP podepsal v roce 2022 [výzvu k ukončení genderově podmíněnému násilí v akademickém prostředí](#). Do novelizovaného [Etického kodexu](#) zaměstnanců a studentů Univerzity Palackého v Olomouci byl přidán bod odmítající jakékoliv formy sexuálního a genderově podmíněného násilí. Na Právnické a Přírodovědecké fakultě byl nově zřízen institut ombudsmana, Pedagogická fakulta tuto pozici připravuje. Důležitou součástí příprav na této fakultě bylo vydání vnitřní normy *Ochránce práv na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci*, která se zabývá působností, zaměřením a organizačními aspekty související s pozicí ochránce práv. Ke konci roku 2023 se tak na ombudsmana/ombudsmanku mohou obrátit studující tří fakult, vedle výše zmíněných funguje dlouhodobě tato pozice na Filozofické fakultě. Dále byly v závěru roku 2023 proškoleny kontaktní osoby pro řešení šikany na pracovišti napříč celou univerzitou. Ochrana práv studujících doktorské studijní programy je mimo jiné zahrnuta ve vnitřní normě *Pedagogické fakulty Standard doktorského studia na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci*. Norma se dotýká i možnými vztahy vznikajícími v DSP – navazování intimních či sexuálních vztahů je podle této normy nepřístupné.

Rektorát a součásti UP uspořádaly řadu přednášek a workshopů zabývajících se genderově podmíněným násilím, jeho definicí a postupů při řešení. Právnická fakulta vydala v září 2023 *Metodiku řešení případů společensky nevhodného chování včetně sexuálního obtěžování na Právnické fakultě univerzity Palackého v Olomouci*, která definuje nevhodné chování, jeho formy a dopady. Samozřejmostí je postup při nahlašování a řešení nevhodného chování a důležité kontakty. Kromě vydané metodiky vznikla záložka na webu Právnické fakulty k [Prevenici neetického chování](#). Obdobná záložka byla v letošním roce vytvořená na [webu Fakulty tělesné kultury](#). Grafický rozcestník napomáhající v orientaci při hledání pomoci v případě rizikového chování [Fakulta jako prostor bezpečí](#) je na Filozofické fakultě UP od roku 2022 v elektronické, ale i tištěné formě.

Univerzita Palackého je zapojená do národní Prevalenční studie genderově podmíněného násilí na veřejných vysokých školách a ústavech AV ČR, proto nebylo realizované dotazníkové šetření mapující zkušenosti studujících s nevhodným chováním na UP. Začátek národní studie byl posunut, z tohoto důvodu nebylo šetření zatím ukončeno a vyhodnocení bude pravděpodobně až v druhém čtvrtletí roku 2024. Poté bude UP na jeho výsledky reagovat.

Závěr

UP se zavazuje k finančnímu a personálnímu zajištění implementace navazujícího Plánu rovných příležitostí. Na průběžném plnění všech činností se budou podílet osoby pověřené implementací GEP, které jsou kmenovými zaměstnankyněmi/zaměstnanci UP. Některé aktivity z oblasti sladování budou souběžně plněny v rámci programu MPSV *Diverzitivní a flexibilní pracovní kultura*.

V průběhu prvního Plánu rovných příležitostí se ukázala proměnlivost potřeb v oblasti rovných příležitostí, kdy na jedné straně byla dynamičnost a otevírání nových témat v rámci českého vysokoškolského prostředí, na straně druhé pomalé procesy typické pro toto prostředí. Při navrhování navazujícího Plánu rovných příležitostí se z této zkušenosti vycházelo – pro větší flexibilitu při implementaci bude fungovat zmíněný evaluační panel, kontrolní roli bude zastávat Komise pro rovné příležitosti, koordinaci má na starosti oddělení řízení lidských zdrojů UP. Implementace GEP se bude komunikovat tak, aby byla jasná odpovědnost konkrétních oddělení, zároveň by však mělo být zřejmé, že plnění cílů akčního plánu je v zájmu celé komunity UP. Nadále bude GEP průběžně evaluován a monitorován, nové potřeby v průběhu cyklu budou reflektovat dotazníková šetření.

Pozornost, která byla v GEP 2022–2023 věnovaná genderové rovnosti v náboru a kariérním růstu, bude na základě potřeb zaměstnanců, zaměstnankyň a studujících v dalším GEP obrácená více ke sladování soukromého a pracovního života a k vytvoření diverzitivního pracovního i studijního prostředí. Hlavní cíl se nemění – Univerzita Palackého v Olomouci usiluje o to, aby byla takovým pracovním a studijním prostředím, které je **tolerantní, respektující a jakékoliv formy diskriminace jsou v něm nepřipustné.**

V Olomouci 2. 1. 2024

Tým oddělení řízení lidských zdrojů

Kontaktní osoby k Plánům rovných příležitostí na UP:

Mgr. Veronika Fousková, Mgr. Markéta Šupplerová

Příloha

Seznam strategických dokumentů a procesů na UP pro období 2022–2023, které jsou přístupné v interním systému UP:

Etický kodex zaměstnanců a studentů UP

Vnitřní norma FF UP Ombudsman FF UP

Vnitřní norma Ochránce práv studentů PŘF UP

Vnitřní norma Ochránce práv studentů PF UP

Metodika řešení případů společensky nevhodného chování včetně sexuálního obtěžování na Právnické fakultě univerzity Palackého v Olomouci

Vnitřní norma Ochránce práv studentů na PdF UP

Standard doktorského studia na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci