



Univerzita Palackého
v Olomouci



Plán rovných příležitostí Univerzity Palackého v Olomouci 2022–2023

Úvod

Plán rovných příležitostí na Univerzitě Palackého v Olomouci (dále jen UP) je strategickým dokumentem, který UP využije jako nástroj pro systematické řešení genderové (ne)rovnosti v instituci a který přinese do budoucna také strukturální a kulturní změny. Plán rovných příležitostí (*Gender Equality Plan*, dále jen GEP) je pro UP explicitním závazkem věnovat se podpoře genderové rovnosti a implementovat tuto oblast také jako součást strategie rozvoje a řízení organizace.

UP se rozhodla formulovat své cíle prostřednictvím GEP a reagovat tak na požadavky související se zvyšováním genderové rovnosti jako priority evropské vědní politiky, financování a vzdělávání a také jako na běžnou praxi na zahraničních univerzitách.

Požadavek na předložení GEP ze strany uchazečů a prokázání tak určité úrovně řešení genderové rovnosti a začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu, je již nyní povinností v evropském grantovém programu Horizont Evropa. V rostoucí míře je podpora této problematiky řešena také v národních programech pro vědu a výzkum a grantových soutěžích v oblasti vzdělávání.

Vzhledem k tomu, že UP je od září 2021 nositelkou ocenění HR Award, udělovaného Evropskou komisí, je příprava a realizace genderově vyvážené strategie a GEP také součástí Akčního plánu HR Strategy for Researchers (HRS4R/HR Award) (více zde <https://pracuj.upol.cz/hr-award/>).

Obecným cílem GEP je tedy nastavit rovné podmínky pro muže a ženy ve vědě tak, aby nedocházelo ke ztrátám talentů, nevyužití potenciálu žen, a v neposlední řadě také k neefektivnímu vynakládání ekonomických prostředků tím, že investice do vzdělání žen a jejich vědecké kariéry není ošetřena vhodnými nástroji.

Plán rovných příležitostí by měl pokrývat následující doporučené oblasti:

1. sladování soukromého a pracovního života a organizační kultura,
2. genderová vyváženost ve vedení a rozhodování,
3. genderová rovnost při náboru a kariérním postupu,
4. začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky,
5. opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování.

Na základě těchto doporučení byl zpracován také Plán rovných příležitostí pro UP, kterého součástí je seznam akcí, jež pokrývají veškeré požadované tematické oblasti. Jeho ambicí je, aby univerzita splňovala veškeré požadavky na moderní univerzitu v evropském prostoru a závazky směřující ke genderové rovnosti.

Zákonné a formální ukotvení

Zákonný rámec

Rovnost a nediskriminační jednání je základnou hodnotou každé demokratické společnosti a pro univerzitu by mělo být hodnotou nejvyšší. V právním prostředí České republiky se tyto zásady opírají o přijaté mezinárodní smlouvy a národní legislativu. ČR se hlásí k **Listině základních práv a svobod**, kde se základní práva a svobody „zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ (čl. 3 odst. 1). „Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“ (čl. 29 odst. 1). Dále byla Českou republikou přijata **Evropskou sociální charta (14/2000 Sb. m. s.)** a **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (62/1987 Sb.)**.

Národní legislativa již konkrétně řeší otázky rovnosti a nediskriminace v pracovním prostředí především v těchto dokumentech:

- 1) **Zákoník práce** (§ 1a – spravedlivé odměňování zaměstnance, § 16 a 17 – rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, v části 10, hlava IV., Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců – např. §§ 238-242);
- 2) **Zákon o zaměstnanosti** (z. č. 435/2004 Sb.), který zakazuje diskriminace při přístupu k zaměstnání (§ 4 odst. 2: Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.);
- 3) **Zákon č. 198/2008, Sb.**, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon);
- 4) **Občanský soudní řád** (z. č. 99/1963 Sb., § 133a).

Formální ukotvení

Genderová rovnost je průřezovým tématem, které propojuje oblast vzdělávání, školství, vědních politik a politik pro výzkum a vývoj, oblast sportu a neformálního vzdělávání dětí a mládeže a dalších oblastí spadajících do gesce Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Činnost v dané oblasti rámcuje především **Vládní strategie pro rovnost žen a mužů ČR na léta 2014-2020**, na ni navazující **„Strategie 2021+“** a každoročně aktualizovaný **Akční plán pro rovnost žen a mužů**.

ČR se zavázala prosazovat genderovou rovnost také v mnoha mezinárodních dokumentech. Jedná se zejména o **Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen**, **Pekingskou akční platformu**, **Evropskou sociální chartu** a řadu **doporučení Rady Evropy v oblasti genderové rovnosti**.

Na evropské úrovni jsou pro ČR podstatné aktivity Evropské komise, která určuje hlavní rámec pro prosazování rovnosti žen a mužů v členských státech. Klíčovým dokumentem je **Strategie rovnosti (Gender Equality Strategy) 2020-2025**, která se mj. vztahuje také na oblast vědy, výzkumu a vzdělávání. Koncem roku 2021 bylo vydáno prohlášení **Lublaňská deklarace o rovnosti žen a mužů ve výzkumu a inovacích**, které vyhláší dosažení genderové rovnosti jako jednu ze základních společných hodnot nového Evropského výzkumného prostoru (ERA). ČR je mezi 37 subjekty, které toto prohlášení schválily. Zájmy Evropské komise v problematice genderové rovnosti se právě promítly také do evropského rámcového projektu Horizont Evropa, ve kterém budou podpořeny pouze instituce, jež mají zaveden GEP.

Strategické dokumenty Univerzity Palackého v Olomouci

Na úrovni strategických dokumentů UP otevřel téma genderové rovnosti akční plán HRS4R/HR Award a aktivity a cíle související s jeho realizací. UP deklaruje rovné příležitosti a řídí se platnými legislativními normami, strategický dokument věnovaný explicitně podpoře rovných příležitostí však dosud nebyl formulován. V rámci Strategického záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti UP na období 2021+ je uvedeno, že univerzita: *„Bude vystupovat jako zdravá, ale současně podporující a zajišťující rovné příležitosti, společensky odpovědná a trvale udržitelná univerzita budující kulturu společné identity (Priorita 4)“*. Plán realizace strategického záměru na rok 2022 nicméně neobsahuje žádnou zmínku o oblasti rovných příležitostí či genderové rovnosti.¹

¹ STRATEGICKÝ ZÁMĚR VZDĚLÁVACÍ A TVŮRČÍ ČINNOSTI UNIVERZITY PALACKÉHO V OLOMOUCI NA OBDOBÍ 2021+.

Dostupné na

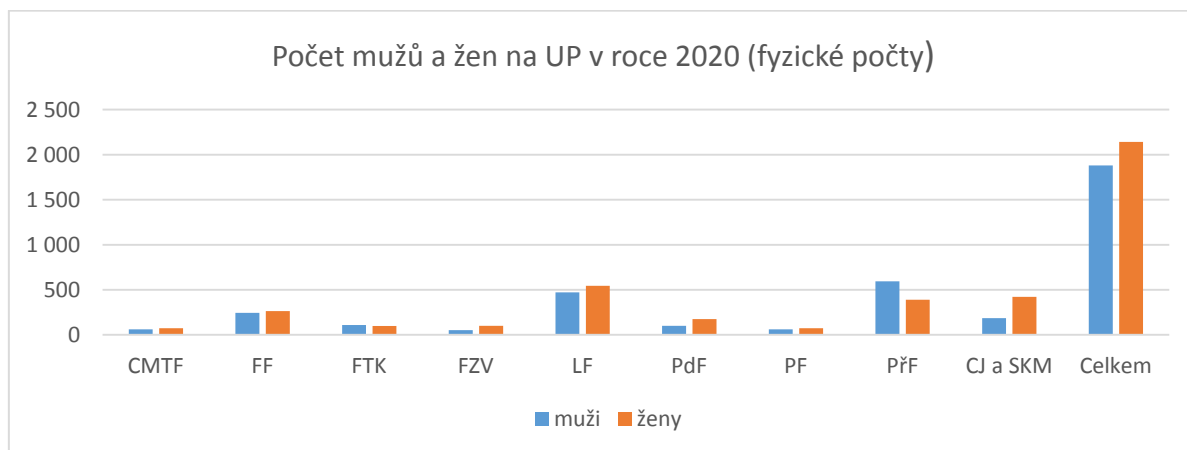
https://files.upol.cz/sites/pub/OSR/Strategick%C3%A9%20z%C3%A1m%C4%9Bry/2021+/SZ_2021+_UP.pdf

Statistiky

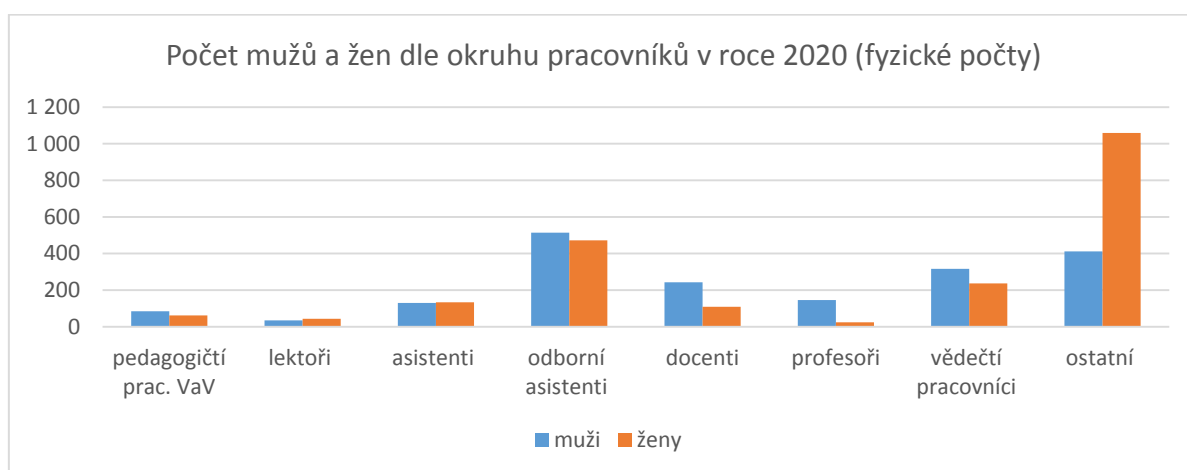
Jedním z hlavních zdrojů informací pro tvorbu GEP jsou data o zaměstnaných na UP, disgregovaná podle pohlaví. Následující výběr je základním nastíněním situace na univerzitě jako celku a na jejich součástech (fakultách, ústavu a centrálních jednotkách).

Zaměstnanecká struktura

V celkovém počtu zaměstnanců a zaměstnankyň je poměr žen a mužů vyvážený. V roce 2020 se podíl žen rovnal 53 %. Výraznější rozdíl ve prospěch žen je patrný u centrálních jednotek (včetně Správy kolejí a menz), kde ženy tvoří až 71 % všech zaměstnanců (kategorie ostatní, tj. THP, dělnické a zdravotnické profese). Při porovnání fakult je největší nepoměr mezi zastoupením žen a mužů na Přírodovědecké fakultě, kde podíl mužů činí 60 %.



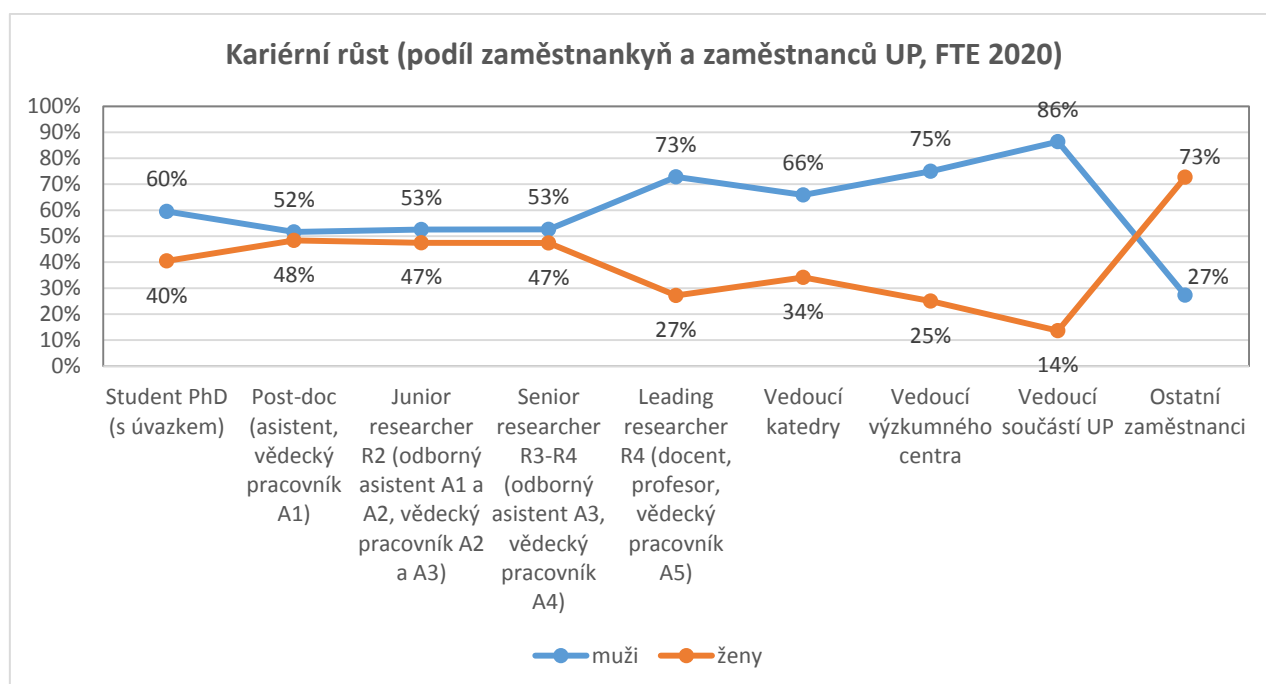
Při pohledu na jednotlivé okruhy zaměstnankyň a zaměstnanců je největší parita mezi asistentkami a asistenty, s vyšším akademickým titulem se podíl žen snižuje (více v části Kariérní růst). Obecně největší podíl akademických a vědeckých pracovníků je na Fakultě zdravotních věd (60 %) a Pedagogické fakultě (56 %), nejnižší pak na Přírodovědecké fakultě (23 %) a Fakultě tělesné kultury (35 %). Opačný trend je u kategorie ostatní zaměstnanci a zaměstnankyně, kde je zastoupení žen 69 %.



Kariérní růst

Jak dokládají mj. výstupy Monitorovací zprávy k postavení žen v české vědě pro rok 2018, projevuje se genderová nerovnost ve vysokém školství, vědě a výzkumu především nevyrovnaným zastoupením mužů a žen ve vyšších vědeckých a akademických pozicích. Na magisterském stupni studia v průměru převažují ženy (60 ku 40 %), avšak na pozici výzkumníka je jich pouze 26,6 %. Tento rozdíl je ještě výraznější v případě vědecko-pedagogických hodností (docent, profesor), kde hodností profesora disponuje pouze 15,4 % žen, což je mj. jedna z nejnižších hodnot v EU. Nerovnost pozorujeme rovněž v rozhodovacích pozicích, ve vedení univerzit a jednotlivých fakult – zde se činí zastoupení žen v průměru pouze 20 %.²

Situace na UP je v podstatě obdobná. Zatímco v kategorii odborných asistentek a asistentů je zachována parita v zastoupení, tzv. genderové nůžky se rozevírají u pozic docentských a profesorských.

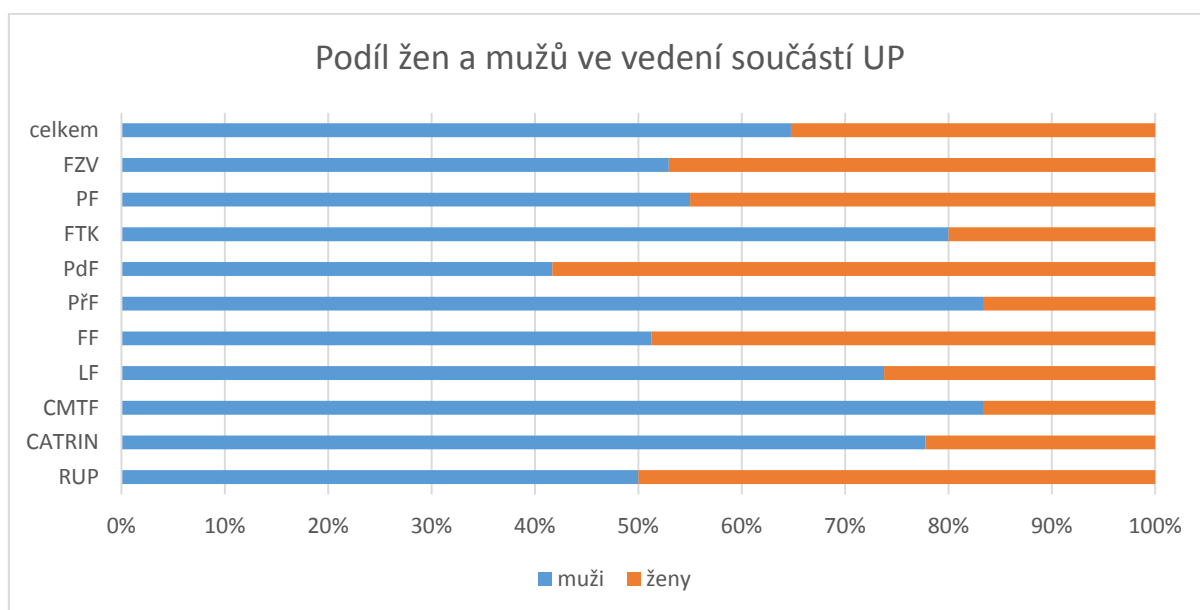


Příčiny těchto nerovností jsou různé, např. existence genderových stereotypů (představa vědce je spojena spíše s osobou mužského pohlaví), absence řízení lidských zdrojů na výzkumných organizacích, netransparentní pravidla kariérního růstu, způsob hodnocení vědecké práce, stereotypní rozdělení péče o děti a domácnost či nedostatek podpory rodičovství a jeho sladování s vědeckou kariérou. Výrazný rozdíl v zastoupení mužů a žen v seniorních výzkumných pozicích i v řídicích strukturách je jednou z oblastí, na kterou se v budoucnu musíme zaměřit.

Genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích

Celkový podíl mužů na úrovni řízení univerzity činí 63 %. Čím výše se díváme v kariérním žebříčku, tím podíl žen zřetelně ubývá. Jasně se zde prokazuje vertikální segregace a případně i skleněný strop, v němž ženy po dosažení určité hierarchické úrovně již dále nestoupají. Dokládá to například pouze jediná zástupkyně mezi děkany univerzity (stav k 31. 12. 2021). I touto situací se chceme do budoucna zabývat a vytvářet takové podmínky, za kterých by byly ženy ochotny vstupovat do vedoucích pozic.

² GENDER A VZDĚLÁVÁNÍ. Dostupné na <https://www.msmt.cz/ministerstvo/proc-je-dulezite-se-zabyvat-genderovou-rovnosti-v-kontextu>



Cíl a metodika

Plán rovných příležitostí UP pro období 2022-2023 je souborem cílů, aktivit a opatření, které mají pomoci vybudovat rovné podmínky a příležitosti pro všechny zaměstnankyně a zaměstnance a studentky a studenty univerzity. Byl sestaven „na míru“ naší organizaci a je výsledkem **analýzy rovných příležitostí na UP**, která probíhala v druhé polovině roku 2021 ve spolupráci s Gender Studies, o.p.s.

Realizovaná analýza kopírovala doporučený postup pro genderový audit³:

- Sběr a analýza statistických dat,
- Kvantitativní výzkum (dotazníkové šetření),
- Kvalitativní výzkum (individuální a skupinové rozhovory),
- Institucionální analýza (analýza interních dokumentů a procesů).

Detailní výstupy analýzy jsou uvedeny v samostatné závěrečné zprávě. Pro účely GEP byly sumarizovány zjištěné nedostatky a rezervy, jak procesní, tak dokumentové, a rozděleny dle tematických os GEP. Tato zjištění byla předložena k prioritizaci oblastí, které, s ohledem na akční plán *HRS4R/HR Award*, personální i finanční zajištění, chce UP v období 2022–2023 řešit. Na vymezení a určení prioritních cílů a opatření spolupracovali zástupci a zástupkyně oddělení Řízení lidských zdrojů RUP, dále vybraní členové a členky pracovní skupiny HR Award a zástupci a zástupkyně vedení UP (prorektorka pro legislativu a organizaci a prorektor pro strategické plánování a kvalitu). Výstup v podobě konceptu GEP byl předložen rektorovi UP ke schválení.

Implementace a kontrola GEP

Aktuální Plán rovných příležitostí UP je připraven pro období 2022 - 2023. Realizací akčního plánu bude pověřena pracovní skupina pro rovnost příležitostí, která bude částečně kopírovat pracovní skupinu k naplnění HRS4R/HR Award, jež funguje dlouhodobě (aktivity zde se v mnohém překrývají či doplňují). Vedoucí/m pracovní skupiny bude osoba na úrovni rektorátu, primárně zodpovědná za naplňování agendy rovných příležitostí. Tým bude doplněn o pracovníky dalších oddělení rektorátu a součástí UP. Zapojením zástupců fakult a ústavu zajistíme přenos informací o realizovaných aktivitách napříč univerzitou. GEP je vytvořen jako rámcový plán pro celou univerzitu, ale jednotlivé fakulty a ústav si na jeho základě, příp. na

³ Standard genderového auditu. 2016. Dostupné na <https://www.vlada.cz/cz/-138750>.

základě dalších výstupů analýzy rovných příležitostí na UP, mohou vytvořit vlastní akční plány. Konzultační a kooperační funkci by zde měla plnit pracovní skupina pro rovné příležitosti.

Kontrolní role bude vykonávána Komisí pro rovné příležitosti (*Equal Rights Committee*) v čele s rektorem UP. Komise bude monitorovat naplňování dílčích cílů a opatření akčního plánu, za které bude zodpovědná pracovní skupina pro rovnost. Ta bude v šestiměsíčních cyklech reportovat výsledky své činnosti ve smyslu naplňování GEP. Systém průběžné kontroly se zaměří nejen na naplňování stanovených cílů, ale také na včasnou identifikaci nefunkčních postupů, bariér, komunikačních šumů atd., aby mohl být GEP operativně modifikován a reagoval pružně na změny podmínek nebo nové požadavky. GEP je pro UP živý dokument, jehož hlavním cílem je otevřít téma rovných příležitostí tak, aby se stalo nedílnou součástí organizační kultury, pracovních postupů a procesů a formální struktury. Finální kontrola a rozhodování o zásadních změnách v rámci GEP přísluší rektorovi UP, ve spolupráci s *Equal Rights Committee*.

V posledním kvartále roku 2023 bude realizována srovnávací analýza rovných příležitostí na UP II. Výsledky analýzy se stanou podkladem pro Plán rovných příležitostí na další období (2024+).

Plán rovných příležitostí UP bude veřejně dostupný na webu, který se věnuje plnění akčního plánu HRS4R/HR Award. V rámci interní i externí komunikace budou jeho aktivity komunikovány prostřednictvím kampaně *Férová univerzita*. K tomuto účelu bude vytvořena stejnojmenná webová stránka. Naplňování GEP takto bude podléhat veřejnému dohledu celé komunity UP.

Finanční zajištění plnění GEP

Univerzita Palackého v Olomouci se zavazuje vyhradit finanční zdroje z rozpočtu organizace zejména na personální zajištění naplnění GEP. Další zdroje budou proaktivně vyhledávány tak, aby bylo možné realizovat veškeré aktivity GEP. V současné době je UP součástí skupiny VVŠ, které podaly projekt v rámci CRP pro rok 2022, jež se tematicky zaměřuje na „zvyšování kvality prostředí vysokých škol prostřednictvím zavádění opatření proti projevům diskriminace vůči různým skupinám osob a sexuálního obtěžování“. Dále je ambicí UP zapojit se do výzvy OP Jan Amos Komenský (pravděpodobně 2023), jež bude rovněž reflektovat témata genderové rovnosti. UP je tradičně úspěšným řešitelem mnoha projektů jak na národní úrovni, tak i v rámci evropských výzev (Horizont 2020), vyhledávání projektových výzev a flexibilní obohacování GEP o nová témata bude samozřejmostí.

Závěrem bychom chtěli deklarovat, že za zajištění rovného přístupu jsou odpovědní všichni členové komunity UP. Tento plán se vztahuje jak na zaměstnané, tak i na studenty a studentky, kteří mají společně usilovat o vytváření respektujícího, tolerantního univerzitního prostředí, jež klade důraz na prevenci jakékoliv formy diskriminace.

Akční plán

Tematická osa 1: genderová rovnost v náboru a kariérním růstu

Akce	Aktivity	Cílová skupina	Výstupy/Indikátory	Termín splnění	Odpovědnost
Úprava procesů výběrového řízení na UP	<p>Bude vytvořena metodika výběrových řízení na UP pro obsazování míst neakademických pracovních a pracovníků založená na principech OTM-R politiky UP, která vzniká v rámci Akčního plánu <i>HR Strategy for Researchers (dále HRS4R/HR Award)</i>. Pozornost bude věnována mj. pravidlům pro uveřejňování inzerátů (používání genderově nestereotypního jazyka), sestavování genderově vyvážených komisí s účastí zástupců personálních oddělení, způsobům vedení výběrových pohovorů a hodnocení kandidátek a kandidátů, tak aby bylo zaručeno spravedlivé a rovné zacházení se všemi, kteří se výběrového řízení zúčastní.</p> <p>Na vzorku proběhlých výběrových řízení na součástech UP budou sledována a vyhodnocena vybraná kritéria, jako např. používání genderově citlivého jazyka v textech inzerátů, genderově vyvážené složení komisí, využívání hodnotících formulářů.</p> <p>Do nabídky periodických školení pro vedoucí pracovníky a pracovníce</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vedoucí pracovníci a pracovníci na UP • Pracovníci a pracovníce personálních oddělení součástí UP 	<ul style="list-style-type: none"> • Metodika výběrových řízení na UP pro obsazování míst neakademických pracovních a pracovníků. • Výsledky hodnocení uskutečněných výběrových řízení na UP ve vybraných parametrech. • Proškolení min. 30 % všech vedoucích pracovních a pracovníků (akademických i neakademických) na součástech UP. • Proškolení všichni personalisté a personalistky na UP. • Prezentace, prezenční listiny a fotodokumentace z odborných školení. 	Q4 2023	Oddělení řízení lidských zdrojů RUP (OŘLZ), personální oddělení součástí UP

	<p>a personalisty a personalistky na UP bude zařazena vzdělávací akce zaměřená na vedení výběrových řízení pro obsazování akademických i neakademických pozic se zřetelem na genderovou rovnost v náboru.</p>				
<p>Vytvoření metodiky adaptace na UP</p>	<p>Metodika adaptačního procesu pro akademické a vědecké pracovníce a pracovníky, která vzniká v rámci Akčního plánu <i>HRS4R/HR Award</i>, bude rozšířena o metodiku pro neakademické pracovníce a pracovníky a doplněna o návrhy opatření při návratu zaměstnankyně či zaměstnance z mateřské nebo rodičovské dovolené.</p> <p>Do nabídky periodických školení pro vedoucí pracovníky a pracovníce a personalisty a personalistky na UP bude zařazena vzdělávací akce zaměřená na správné vedení adaptačního procesu, včetně efektivní komunikace se zaměstnankyněmi a zaměstnanci, kteří odcházejí na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, jsou na ní, nebo se vrací zpět do zaměstnání.</p> <p>Bude pilotně ověřeno používání</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vedoucí pracovníce a pracovníci na UP • Pracovníci a pracovníce personálních oddělení součástí UP 	<ul style="list-style-type: none"> • Proškolení min. 30 % všech vedoucích pracovníků a pracovníků (akademických i neakademických) na součástech UP. • Proškolení všichni personalisté a personalistky na UP. • Prezentace, prezenční listiny a fotodokumentace z odborných školení. • Zpráva z pilotního ověření adaptačního procesu na RUP. 	Q4 2023	OŘLZ, personální oddělení fakult a ústavu

	<p>adaptačních plánů na centrální jednotce rektorátu UP (dále RUP), a to v rozsahu minimálně dvou nově obsazovaných míst a dvou návratů zaměstnankyň či zaměstnanců z mateřské nebo rodičovské dovolené.</p>				
<p>Revize systému hodnocení zaměstnanců na UP</p>	<p>Bude upravena norma <i>Pravidelné hodnocení zaměstnanců Univerzity Palackého v Olomouci</i> s cílem posílit prvek propojení hodnocení s kariérním růstem a odměňováním neakademických pracovníků a pracovníků.</p> <p>Pracovní skupina pro rovné příležitosti bude diskutovat o možnosti zavedení tzv. měkkých kritérií do hodnocení akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků (např. ve formě otázek na sladování soukromého a pracovního života) v prostředí informačního systému pro hodnocení akademických pracovníků (dále IS HAP), který bude upravován v rámci <i>HRS4R/HR Award</i>.</p> <p>Do nabídky periodických školení pro vedoucí pracovníky a pracovníce bude zařazena vzdělávací akce zaměřená na hodnocení a vedení hodnotícího pohovoru s důrazem na rovný přístup, nediskriminační otázky a témata a soulad mezi hodnoceným pracovním výkonem a soukromou sférou.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vedoucí pracovníci a pracovníci na UP 	<ul style="list-style-type: none"> • Upravená vnitřní norma k hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců UP • Proškoleno min. 30 % všech vedoucích pracovníků a pracovníků (akademických i neakademických) na součástech UP. • Zpráva z jednání pracovní skupiny. 	<p>Q2 2023</p>	<p>OŘLZ, Právní oddělení, Oddělení strategického plánování, Rada pro vnitřní hodnocení UP</p>

<p>Úprava politiky benefitů na UP</p>	<p>Bude novelizována norma upravující tvorbu a čerpání sociálního fondu na UP s cílem zavedení nediskriminačního prvku (nepřerušení čerpání fondu po odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou) a rozšíření možností čerpat sociální fond na aktivity spojené s podporou rodiny (dětské tábory, příspěvek na dětské skupiny apod.).</p> <p>Rozšíří se síť externích partnerů poskytujících benefity se zaměřením na rodinu a sladování soukromého a pracovního života.</p> <p>Zabezpečí se pravidelné informování zaměstnankyň a zaměstnanců o aktuální nabídce benefitů z oblasti podpory rodinného života.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Všichni zaměstnaní na UP 	<ul style="list-style-type: none"> • Novela vnitřní normy k tvorbě a čerpání sociálního fondu na UP • Aktualizovaná nabídka externích partnerů na webových stránkách UP a v dalších informačních sděleních 	<p>Průběžně, resp. do Q4 2022 (vnitřní norma)</p>	<p>OŘLZ, Právní oddělení UP, Kvestorka UP, tajemnice a tajemníci součástí, Oddělení komunikace</p>
<p>Doplnění Kariérního řádu UP</p>	<p>Kariérní řád na UP, který se připravuje v rámci HRS4R/HR Award, bude doplněn o návrhy řešení nástupnictví, mentoringu, příp. otázku sabatiklu pro akademické pracovnice a pracovníky. Zmapování možností institucionální podpory pro usnadnění mezinárodních mobilit akademických pracovníků a pracovníků se zřetelem na podporu sladování rodinných a pracovních požadavků a následná komunikace výstupů s relevantními zástupci akademické obce (oborové rady, proděkaní pro vědu a výzkum na fakultách).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Akademičtí a vědečtí pracovníci a pracovnice UP 	<ul style="list-style-type: none"> • Doplněná vnitřní norma <i>Kariérního řádu</i> • Souhrn návrhů institucionální podpory pro usnadnění mezinárodních mobilit. 	<p>Q4 2023</p>	<p>OŘLZ, Právní oddělení, Oddělení vědy, Oborové rady, Rada pro vnitřní hodnocení UP, Prorektorát pro doktorské studium, Prorektorát pro vědu</p>

Analýza rovného odměňování na UP	<p>Provede se analýza rovného a férového odměňování mužů a žen na UP pomocí analytického systému, např. Logib.</p> <p>Vypracuje se návrh opatření k zajištění rovného a férového odměňování mužů a žen na UP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Všichni zaměstnaní na UP 	<ul style="list-style-type: none"> • Výsledky analýzy rovného a férového odměňování mužů a žen na UP. • Návrh opatření vyplývající z provedené analýzy. 	Q4 2023	OŘLZ, Kvestorka UP
---	---	--	---	---------	--------------------

Tematická osa 2: genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích

Akce	Aktivity	Cílová skupina	Výstupy/Indikátory	Termín splnění	Odpovědnost
Zveřejňování statistik zastoupení mužů a žen na UP	<p>Na webových stránkách UP budou zveřejňovány genderové statistiky, zejména s ohledem na zastoupení mužů a žen ve vedení a rozhodovacích pozicích na UP. V souladu s průběžným monitoringem plnění GEP budou vytvářeny časové řady statistik a změny budou vyhodnocovány.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Všichni zaměstnaní na UP 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualizované webové stránky UP. 	Průběžně	OŘLZ, Oddělení strategie, Oddělení komunikace

Tematická osa 3: sladování práce a osobního života, organizační kultura

Akce	Aktivity	Cílová skupina	Výstupy/Indikátory	Termín splnění	Odpovědnost
Mapování family friendly prostředí na UP	<p>Zjistí se zájem o speciální místnosti pro rodiče s malými dětmi (kojící/přebalovací místnosti, dětské koutky, neformální skupiny zajišťující hlídání) mezi zaměstnanými na UP a zmapují se prostorové kapacity na jednotlivých součástech UP.</p> <p>Budou sledovány projektové příležitosti pro zřízení formalizovaných dětských skupin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Všichni zaměstnaní na UP Studující (doktorandi/ky) 	<ul style="list-style-type: none"> Výsledky ankety mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci. Výsledky průzkumu mezi zástupci vedení jednotlivých součástí UP. Pravidelný monitoring programových výzev na podporu projektů. 	Průběžně	OŘLZ, děkani/tajemníci fakult/ústavu, Projektový servis UP
Podpora politiky sladování soukromého a pracovního života na UP	<p>Bude přijata <i>Deklarace podpory politiky sladování soukromého a pracovního života na UP</i>.</p> <p>Deklarace bude publikována ve všech sdělovacích prostředcích UP (webové stránky, newsletter ad.).</p> <p>Cíle zakotvené v <i>Deklaraci</i> budou postupně doplňovány do dalších strategických dokumentů UP (např. Plánu realizace strategického záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity Palackého v Olomouci na rok 2023, Pracovního řádu UP).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Všichni zaměstnaní na UP 	<ul style="list-style-type: none"> Přijatá <i>Deklarace podpory politiky sladování soukromého a pracovního života na UP</i>. Doplňené vybrané strategické dokumenty a normy/předpisy (Plán realizace strategického záměru UP na rok 2023 a Pracovní řád UP). 	Q4 2022	OŘLZ, rektor, děkani

<p>Komunikační strategie pro posilování organizační kultury na UP</p>	<p>Bude vytvořena a pravidelně aktualizována webová stránka <i>Férová univerzita</i> věnovaná tématům rovných příležitostí a sladování soukromého a pracovního života na UP.</p> <p>Ve spolupráci s externími odborníky bude realizováno pravidelné proškolení pracovníků oddělení komunikace UP a dalších PR oddělení na součástech UP na téma genderově vyvážené/citlivé komunikace směrem ven i dovnitř organizace.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vedoucí pracovníce a pracovníci na UP • Oddělení komunikace UP • PR oddělení na součástech 	<ul style="list-style-type: none"> • Fungující web Férová univerzita. • Prezentace, prezenční listina z odborného školení, fotodokumentace. 	<p>Průběžně</p>	<p>OŘLZ, oddělení komunikace, externí konzultace</p>
<p>Otevření tématu Age managementu na UP</p>	<p>Připraví se vstupní analýza možností zavedení politiky Age managementu na UP.</p> <p>Zorganizuje se odborný seminář na téma politiky Age managementu pro vedení UP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vedoucí pracovníce a pracovníci na UP • Vedení UP 	<ul style="list-style-type: none"> • Závěrečná zpráva ze vstupní analýzy. • Prezentace, prezenční listina a fotodokumentace z odborného školení. 	<p>Q4 2023</p>	<p>OŘLZ, externí konzultace</p>

Tematická osa 4: integrace genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů

Akce	Aktivity	Cílová skupina	Výstupy/Indikátory	Termín splnění	Odpovědnost
Vytvoření Equal Rights Committee	<p>Vytvoří se komise pro implementaci <i>Plánu rovných příležitostí na UP</i>, tzv. Equal Rights Committee (dále ERC), složená ze zástupců vedení UP, fakult, ústavu a Akademického senátu UP.</p> <p>Zavedou se kontrolní setkání ERC nad plněním <i>Plánu rovných příležitostí na UP</i>, jež se budou konat alespoň jednou za půl roku.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vedení UP • Zástupci fakult a ústavu • Zástupci AS UP 	<ul style="list-style-type: none"> • Zápisy z jednání ERC. 	Průběžně	OŘLZ
Online školení na téma integrace genderové dimenze do výzkumu	<p>Připraví a zrealizuje se online školení externími odborníky na téma integrace genderové dimenze do výzkumu. Seminář bude určen jak vedoucím pracovním a pracovníkům, tak členům a členkám etické komise, příp. panelu a široké akademické obci.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vedoucí pracovníce a pracovníci na UP • Vedení UP • Akademičtí a vědečtí pracovníci 	<ul style="list-style-type: none"> • Prezentace, prezenční listina a fotodokumentace z odborného školení. 	Q4 2022	OŘLZ, Projektový servis UP
Otevření kurzu pro studentky a studenty se zaměřením na gender a rovné příležitosti	<p>Připraví se celouniverzitní kurz kategorie C pro studentky a studenty s obsahovým zaměřením na téma gender a rovné příležitosti.</p> <p>Kurz bude vypsán a pilotně ověřen nejpozději v zimním semestru 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti a studentky UP 	<ul style="list-style-type: none"> • Výstupy ze STAGu (anotace, seznam zapsaných studentů, prezenční listina). 	Q4 2023	OŘLZ, fakulty, externí spolupráce

Tematická osa 5: preventivní opatření genderově podmíněného násilí

Akce	Aktivity	Cílová skupina	Výstupy/Indikátory	Termín splnění	Odpovědnost
<p>Zavádění politiky nulové tolerance genderově podmíněného násilí na UP</p>	<p>Bude připravena informační kampaň o nástrojích pomoci pro zaměstnankyně a zaměstnance UP, kteří se stali obětí nevhodného chování na pracovišti (šikany, sexuální obtěžování ad.).</p> <p>Do nabídky periodických školení pro vedoucí pracovníce a pracovníky bude zařazena vzdělávací akce zaměřená na řešení krizových situací na pracovišti, kde se vyskytla šikana nebo sexuální obtěžování.</p> <p>Zrealizuje se dotazníkové šetření mezi studentkami a studenty UP na téma zkušeností s nevhodným chováním na UP.</p> <p>Zrealizuje se kulatý stůl se zástupci fakult, na němž bude představen institut ombudsmana a jeho reálné fungování na Filozofické a Přírodovědecké fakultě UP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti a studentky UP • Vedení UP • Vedení fakult • Zástupci akademických senátů • Akademická obec 	<ul style="list-style-type: none"> • Sada informačních videí a dalších mediálních výstupů určených zaměstnankyním a zaměstnancům na UP. • Proškolení min. 30 % všech vedoucích pracovníků a pracovníků (akademických i neakademických) na součástech UP. • Prezentace, prezenční listina a fotodokumentace z odborného školení. • Zápis z jednání u kulatého stolu. 	<p>Q2 2023</p>	<p>OŘLZ, externí spolupráce, Oddělení komunikace UP</p>

V Olomouci 31. 12. 2021

prof. MUDr. Martin Procházka, Ph.D.
rektor Univerzity Palackého v Olomouci

Zdroje

Crofony, T., Dvořáčková, J., Rypáčková, P., Víznerová, H. *JAK NA ZMĚNU*. 2020. Dostupné na https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2021/02/NKC_Jak-na-zmenu-A5_2021_FINAL.pdf

GENDER: ODKAZY NA GENDEROVOU LEGISLATIVU. Dostupné na https://www.czso.cz/csu/gender/gender_odkazy-odkazy_na_genderovou_legislativu

Ljubljana Declaration. *GENDER EQUALITY IN RESEARCH AND INNOVATION*. 2021. Dostupné na https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenty/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation- endorsed_final.pdf

Directorate-General for Research and Innovation (European Commission). *HORIZON EUROPE GUIDANCE ON GENDER EQUALITY PLANS (GEPs)*. 2021. Dostupné na <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

GENDER A VZDĚLÁVÁNÍ. Dostupné na <https://www.msmt.cz/ministerstvo/proc-je-dulezite-se-zabyvat-genderovou-rovnosti-v-kontextu>

NKC – gender a věda. *POSTAVENÍ ŽEN V ČESKÉ VĚDĚ*. Monitorovací zpráva za rok 2018. 2020. Dostupné na <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/05/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2018.pdf>

POŽADAVKY NA PLÁNY GENDEROVÉ ROVNOSTI VE VEŘEJNÝCH VÝZKUMNÝCH A VZDĚLÁVACÍCH INSTITUCÍCH. Dostupné na <https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti-geps/>

ROVNOST ŽEN A MUŽŮ. Dostupné na <https://www.msmt.cz/ministerstvo/genderova-rovnost>

STANDARD GENDEROVÉHO AUDITU. 2016. Dostupné na <https://www.vlada.cz/cz/-138750>.

STRATEGICKÝ ZÁMĚR VZDĚLÁVACÍ A TVŮRČÍ ČINNOSTI UNIVERZITY PALACKÉHO V OLOMOUCI NA OBDOBÍ 2021+. Dostupné na https://files.upol.cz/sites/pub/OSR/Strategick%C3%A9%20z%C3%A1m%C4%9Bry/2021+/SZ_2021+_UP.pdf

PLÁN REALIZACE STRATEGICKÉHO ZÁMĚRU VZDĚLÁVACÍ A TVŮRČÍ ČINNOSTI UNIVERZITY PALACKÉHO V OLOMOUCI NA ROK 2022. Dostupné na https://files.upol.cz/sites/pub/OSR/Strategick%C3%A9%20z%C3%A1m%C4%9Bry/2021+/PRSZ_2022_UP.pdf