



Univerzita Palackého
v Olomouci



Plán rovných příležitostí Univerzity Palackého v Olomouci 2024–2026

Plán rovných příležitostí na Univerzitě Palackého v Olomouci na období 2024–2026

Úvod

Plán rovných příležitostí na Univerzitě Palackého v Olomouci na období 2024–2026 (v textu uváděn rovněž jako GEP = Gender Equality Plan) je druhým GEP Univerzity Palackého v Olomouci (dále UP)¹. GEP je nástrojem pro vytvoření bezpečného a nediskriminujícího prostředí, jeho cílem je nastavení rovných podmínek na UP pro všechny zaměstnance, zaměstnankyně a studující.

Přijetím a implementací GEP Univerzita Palackého v Olomouci splňuje podmínky Evropské komise pro zapojení do mezinárodních projektů rámcového programu Horizont Evropa, ale i do národních projektů (např. programy TAČR a GAČR).

Aktuální GEP je tentokrát navržen na tříleté období, protože nastavení některých procesů vyžaduje delší dobu než dva roky, u jiných procesů zase není jejich dopad za dobu dvou let viditelný. Nadále je dodrženo pět tematických os:

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

Plán rovných příležitostí 2022–2023 byl průběžně monitorován a evaluován, v druhé polovině roku 2023 byl pro evaluaci a monitoring využíván nástroj vytvořený Národním kontaktním centrem gender a věda.² K finálnímu zhodnocení předchozího GEP byl pro tento účel ustaven Evaluační panel. Panel se skládal ze zástupkyň a zástupce oddělení a úseků rektorátu, kterých se jednotlivé tematické osy GEP dotýkají. Evaluační panel bude pro potřeby implementace druhého GEP formalizován. Z evaluací vyplynulo několik nesplněných cílů, které jsou přeneseny do Plánu rovných příležitostí 2024–2026. Cíle, které byly v prvním GEP nastavené jako průběžné, jsou také převedeny do aktuálního GEP. Podrobné zhodnocení prvního Plánu rovných příležitostí a proces tvorby aktuálního plánu jsou popsány v *Závěrečné zprávě Plánu rovných příležitostí na UP 2022–2023*. Zpráva popisuje kontext, ve kterém vznikl první GEP, míru naplnění jednotlivých cílů v rámci tematických os a důvody, proč některé cíle nebylo možné v plánovaném období naplnit. Přílohou závěrečné zprávy je seznam strategických dokumentů přístupných v interním systému UP, které v období 2022–2023 na UP vznikly a vztahují se k tématům v GEP obsaženým.

Kromě cílů přenesených z GEP 2022–2023 byli hlavními podklady pro formulaci dalších cílů také statistická data (viz dále) a závěry a doporučení ze dvou dotazníkových šetření:

¹ Plán rovných příležitostí na UP 2022–2023 je dostupný na webových stránkách Rovné příležitosti na UP: <https://www.upol.cz/zamestnanci/rovne-prilezitosti-na-up/>.

² Nebeská Ananké, Linková Marcela: *Jak na monitoring a evaluaci plánů genderové rovnosti*, Sociologický ústav AV ČR, 2023.

1) Family friendly UP

- Šetření cílilo na všechny studující a osoby zaměstnané na UP,
- cílem bylo zjistit, co chybí na UP, aby byla vstřícná k rodičům a dětem.

2) Diverzitní a flexibilní pracovní kultura

- Dotazníkové šetření Ministerstva práce a sociálních věcí, které cílilo na všechny osoby zaměstnané na UP,
- cílem šetření bylo zmapování situace v oblasti diverzity a flexibility.

Statistická data

Pro přehled o rovných příležitostech na UP je důležitá práce se statistickými daty a s jejich vyhodnocováním. Ze zveřejněných statistik³ týkajících se zastoupení mužů a žen vychází UP jako instituce, která zaměstnává vyrovnaný podíl žen a mužů. Nicméně z uvedených statistik vyplývá, že ne na všech pozicích je zastoupení mužů a žen rovnoměrné. Proto při nastavování rovných příležitostí musí UP nastavovat procesy a zavádět nové nástroje tak, aby byly pokryté potřeby sledovaných skupin rovnocenně a byl jim umožněn stejný kariérní růst.

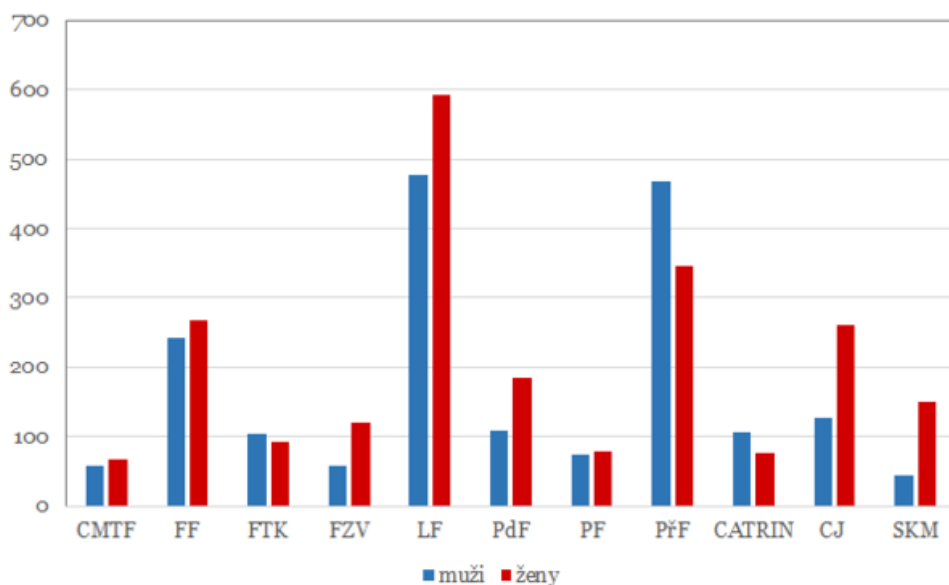
Součástí tvorby minulého i aktuálního GEP je sledování období od roku 2021, který byl výchozím stavem. Dosud je sledované období příliš krátké na to, aby byly patrné výraznější změny.

Ve vedoucích pozicích převažují 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 meziprocentní srovnání.

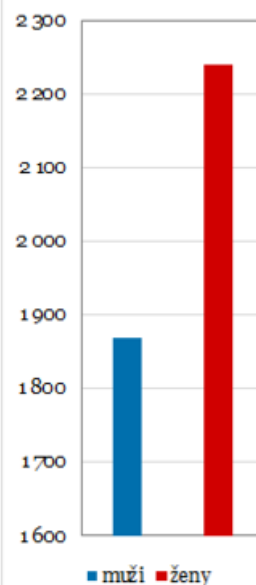
Na akademických pozicích je **nejvíce žen zastoupeno na pozici asistent*ka a lektor*ka, kde je jejich podíl větší než 50 %**. V roce 2023 pak stoupl zastoupení žen na pozici odborná asistentka, a to na 51 %. **Nejmenší podíl žen je na pozici profesor*ka, následuje pozice docent*ka. Potvrzuje se tak trend „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.

³ Statistiku pravidelně zveřejňuje Oddělení strategie a kvality na svých <https://strategie.upol.cz/>. Vybrané statistiky týkající se rovnosti žen a mužů jsou umístěny i na webu Rovné příležitosti na UP: <https://www.upol.cz/zamestnanci/rovne-prilezitosti-na-up/>

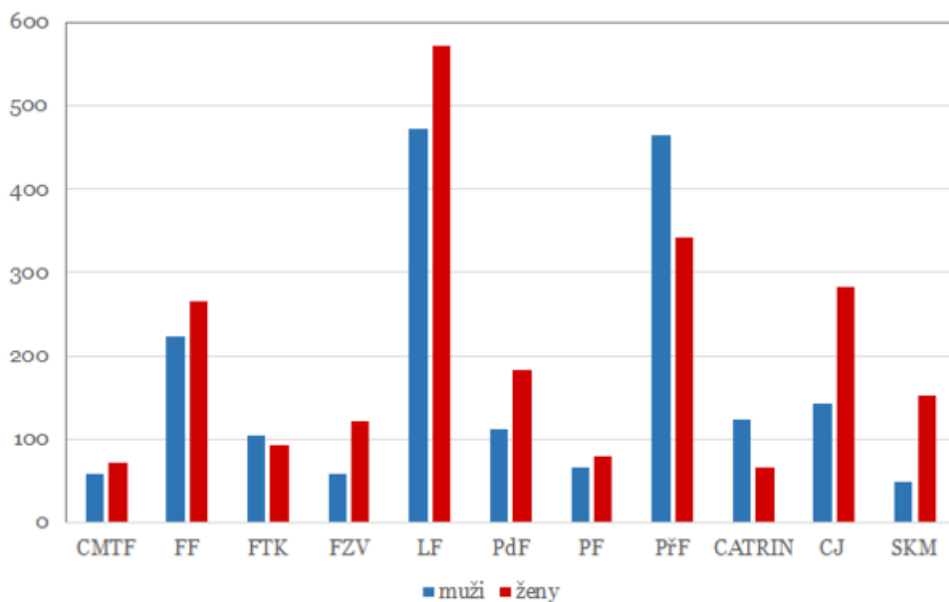
Fyzický počet mužů a žen na UP v roce 2023



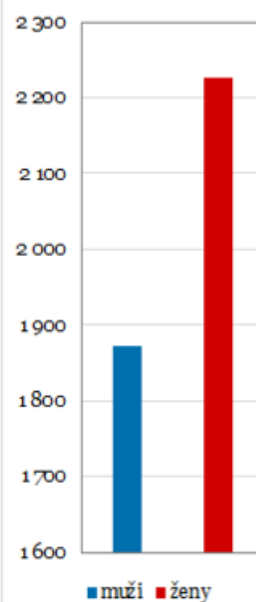
celkem



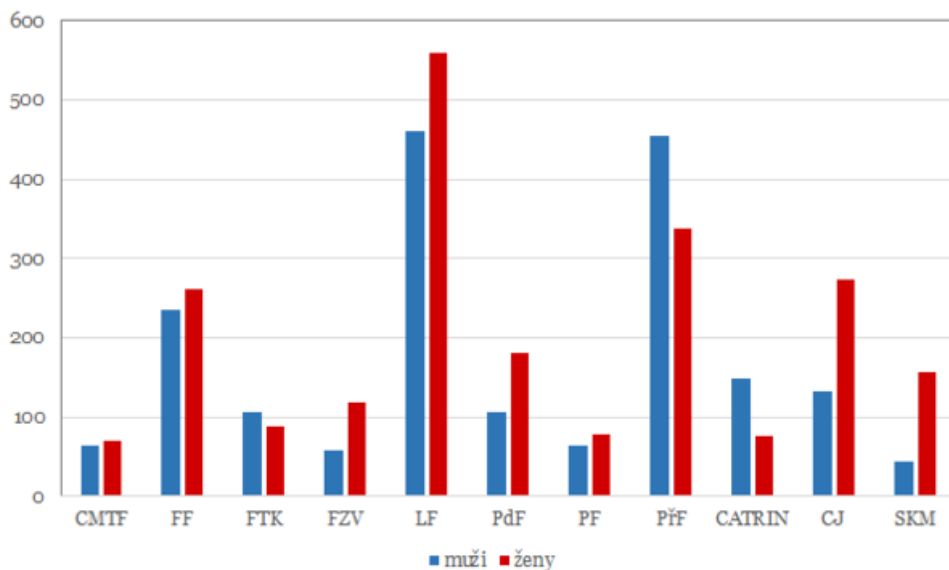
Fyzický počet mužů a žen na UP v roce 2022



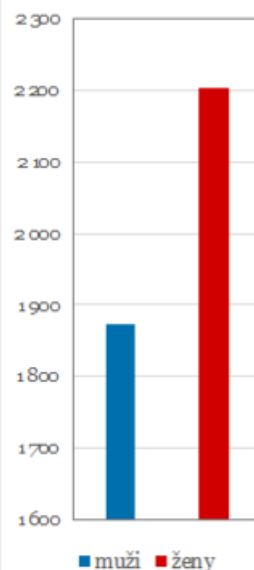
celkem



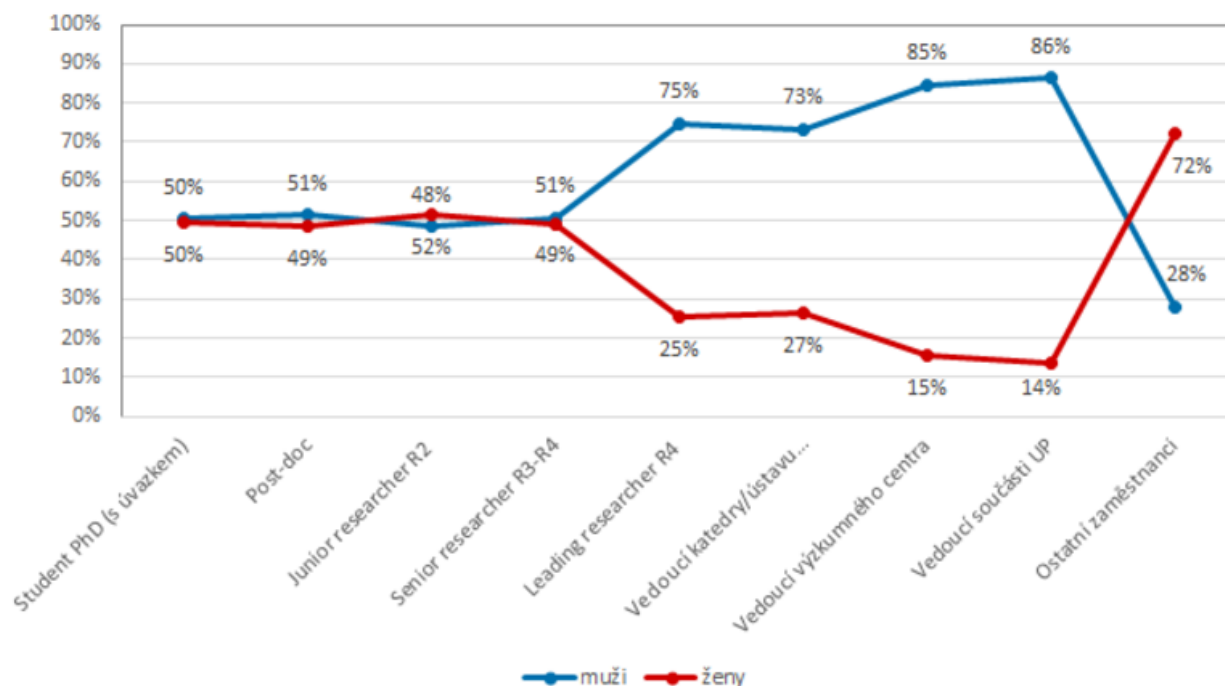
Fyzický počet mužů a žen na UP v roce 2021



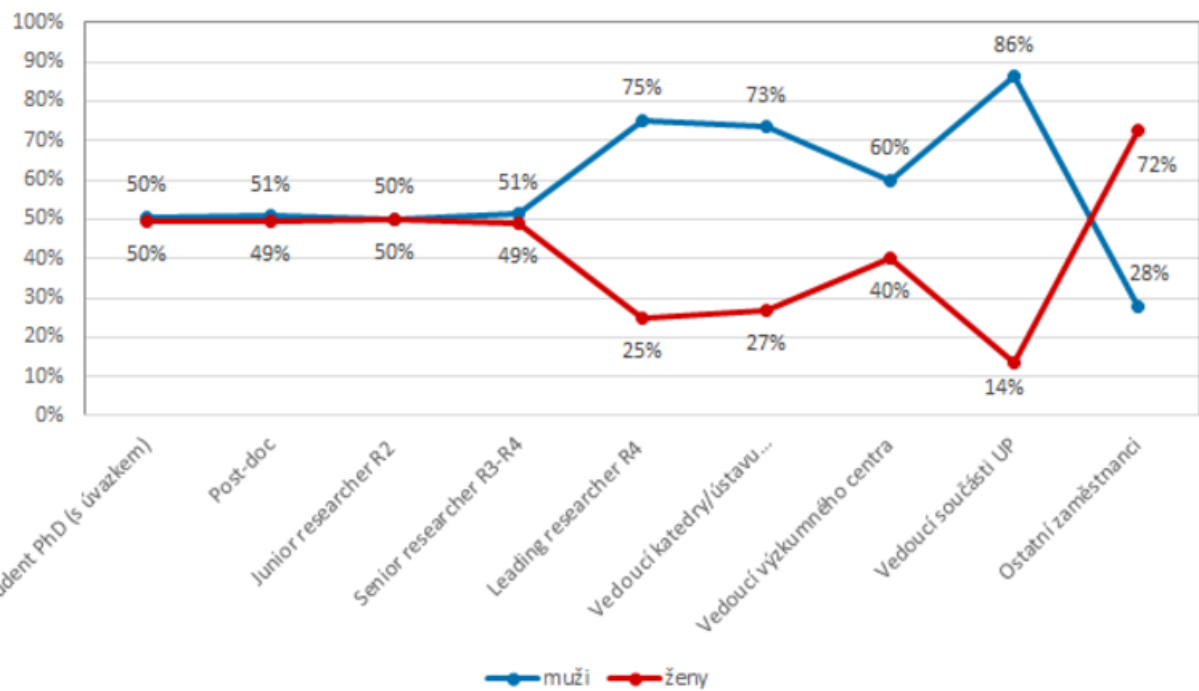
celkem



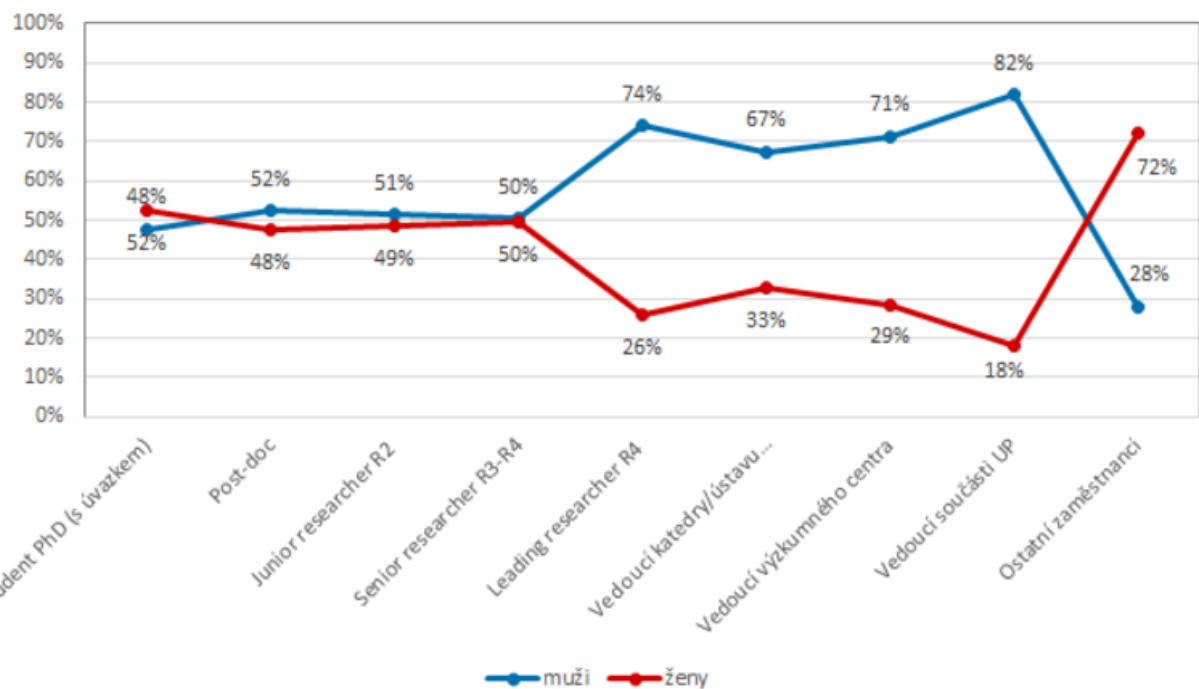
Rozložení zaměstnanců dle pohlaví (FTE 2023)



Rozložení zaměstnanců dle pohlaví (FTE 2022)



Rozložení zaměstnanců dle pohlaví (FTE 2021)



Závěr

UP se zavazuje k finančnímu a personálnímu zajištění implementace Plánu rovných příležitostí 2024–2026. 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 projektu MPSV *Diverzitní 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 aktuálního 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 rektorátu 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 aktuálním GEP obrácená více ke sladování soukromého a pracovního života a k vytvoření diverzitního 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 nepřípustné.**

Akční plán

	Akce	Aktivity	Cílová skupina	Výstupy/Indikátory	Termín splnění	Odpovědnost
Tematická osa 1: genderová rovnost v náboru a kariérním růstu						
1.	Úprava procesů výběrového řízení na UP	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Pracovníci a pracovníce personálních oddělení součástí UP 	<ul style="list-style-type: none"> Výsledky hodnocení uskutečněných výběrových řízení na UP ve vybraných parametrech. 	Q2 2024	Oddělení řízení lidských zdrojů RUP (OŘLZ), personální oddělení součástí UP
2.	Používání metodiky adaptace na UP	<ul style="list-style-type: none"> Do nabídky periodických školení pro vedoucí pracovníky a pracovníce a personalisty a personalistky na UP bude zařazena vzdělávací akce zaměřená 	<ul style="list-style-type: none"> Vedoucí pracovníci a pracovníci na UP 	<ul style="list-style-type: none"> Proškoleni min. 20 % všech vedoucích pracovníků a pracovníků (akademických i 	Q4 2026	OŘLZ, personální oddělení součástí UP

		<p>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> <ul style="list-style-type: none"> Bude pilotně ověřeno používání 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Pracovníci a pracovnice personálních oddělení součástí UP 	<p>neakademických) na součástech UP.</p> <ul style="list-style-type: none"> Proškolení všichni personalisté a personalistky na UP. Prezentace, prezenční listiny a fotodokumentace z odborných školení. Zpráva z pilotního ověření adaptačního procesu na RUP. 		
3.	Revize systému hodnocení zaměstnanců na UP	<ul style="list-style-type: none"> Pracovní skupina pro rovné příležitosti bude diskutovat o možnosti zavedení tzv. měkkých kritérií do hodnocení akademických a vědeckých 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>. 	<ul style="list-style-type: none"> Vedoucí pracovníci a pracovníci na UP 	<ul style="list-style-type: none"> Zpráva z jednání pracovní skupiny. 	Q4 2025	OŘLZ, Rada pro vnitřní hodnocení UP, Oddělení strategie a kvality RUP
4.	Politika benefitů na UP	<ul style="list-style-type: none"> Průběžné rozšiřování sítě externích partnerů poskytujících benefity se zaměřením na rodinu a sladování soukromého a pracovního života. 	<ul style="list-style-type: none"> Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně na UP 	<ul style="list-style-type: none"> Aktualizovaná nabídka externích partnerů na webových stránkách UP a v dalších informačních sděleních. 	Průběžně	OŘLZ, Oddělení komunikace RUP

5.	Analýza rovného odměňování na UP	<ul style="list-style-type: none"> • Provede se analýza rovného a férového odměňování mužů a žen na UP pomocí analytického systému, např. Logib. • Vypracuje se návrh opatření k zajištění rovného a férového odměňování mužů a žen na UP. 	<ul style="list-style-type: none"> • Všechny osoby zaměstnané 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 2026	OŘLZ, Kvestorka UP, Právní oddělení RUP, Koordinační odborová rada UP
Tematická osa 2: genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích						
6.	Zveřejňování statistik zastoupení mužů a žen na UP	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Všichni zaměstnaní na UP 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualizované webové stránky UP. 	Průběžně	OŘLZ, Oddělení strategie a kvality RUP, Oddělení komunikace RUP
Tematická osa 3: sladování práce a osobního života, organizační kultura						
7.	Mapování family friendly prostředí na UP	<ul style="list-style-type: none"> • Budou nadále sledovány projektové příležitosti pro zřízení formalizovaných dětských skupin a další projektové možnosti pro zřízení zázemí podporujícího family friendly pracoviště (dětské koutky, kojící místnosti apod.). • Revize zázemí pro rodiče s dětmi na pracovištích a fakultách univerzity. 	<ul style="list-style-type: none"> • Všichni zaměstnaní na UP • Studující (doktorandi/ky) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pravidelný monitoring programových výzev na podporu projektů. • Na webových stránkách Family friendly UP vznikne seznam míst se zázemím pro rodiče s dětmi s popisem daného místa. Na pracovištích, kde taková místa nejsou, budou zřízena. 	Průběžně	OŘLZ, Projektový servis UP

8.	Podpora politiky snažování soukromého a pracovního života na UP	<ul style="list-style-type: none"> • Bude formálně přijata <i>Deklarace podpory politiky snažování soukromého a pracovního života na UP.</i> • Deklarace bude publikována ve všech sdělovacích prostředcích UP (webové stránky, newsletter ad.). • 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). • Uvádění příkladů dobré praxe snažování. • Písemné ukotvení pravidel flexibility práce a způsobu jejich komunikace napříč celou UP. • Zvýšení povědomí o nabízených flexibilních formách práce, zaměření se na individuální potřeby jednotlivých skupin zaměstnanců a zaměstnankyň. • Zavedení programu na profesní rozvoj rodičů na RD. 	<ul style="list-style-type: none"> • Všichni zaměstnanci na UP 	<ul style="list-style-type: none"> • Přijatá <i>Deklarace podpory politiky snažování soukromého a pracovního života na UP.</i> • Doplněné vybrané strategické dokumenty a normy/předpisy (Plán realizace strategického záměru UP na rok 2023 a Pracovní řád UP). • Medailonky na sociálních sítích UP, podcasty. • Zvýšení povědomí o nabízených flexibilních formách práce. • Pravidelné vyhodnocování využívání flexibility a spokojenosti se snažováním osobního a pracovního života. • Vytvoří se kurzy „na míru“ rodičům na RD, o ostatních kurzech vypisovaných Oddělením dalšího vzdělávání a inovací ve výuce budou rodiče na RD informováni s možností účastnit se jich. 	Průběžně Q4 2026	OŘLZ, rektor, děkani/děkanky, Oddělení komunikace RUP
----	--	--	---	---	---------------------	--

9.	Komunikační strategie pro posilování organizační kultury na UP	<ul style="list-style-type: none"> • Pravidelná aktualizace webových stránek <i>Férová univerzita</i> věnovaná tématům rovných příležitostí a sladování soukromého a pracovního života na UP. • Ve spolupráci s odborníky nebo odborníky na genderově senzitivní komunikaci 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. • Ve spolupráci s odborníky nebo odborníky na genderově senzitivní komunikaci bude realizováno pravidelné proškolení vyučujících na téma genderově vyvážené/citlivé komunikace. • Bude uspořádán pilotní ročník Dne rovnosti na UP. • Ve spolupráci s oddělením strategie a kvality budou vytvořena série videí k různým tématům souvisejících s rovností na UP. • Vytvoření příručky pro užívání genderově senzitivního jazyka. • Zavedení školení na téma diversity a inkluze pro všechny zaměstnankyně a zaměstnance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vedoucí pracovníce a pracovníci na UP • Oddělení komunikace UP • PR oddělení na součástech • Akademicky a akademici • Studující 	<ul style="list-style-type: none"> • Fungující web Férová univerzita. • Prezentace, prezenční listina z odborného školení, fotodokumentace. • Série videí. • Příručka k genderově senzitivnímu jazyku. 	Průběžně 2Q 2025	OŘLZ, Oddělení komunikace RUP, externí konzultace
----	---	--	---	--	---------------------	---

10.	Zavedení tématu Age managementu na UP	<ul style="list-style-type: none"> • Připraví se vstupní analýza možností zavedení politiky Age managementu na UP. • Zorganizuje se úvodní odborný seminář na téma politiky Age managementu pro vedení UP. • Zorganizují se navazující semináře napříč UP 	<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. 	Q4 2024	OŘLZ, externí konzultace s nestátní neziskovou organizací Age Management, z. s., Oddělení dalšího vzdělávání a inovací ve výuce RUP
Tematická osa 4: integrace genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů						
11.	Vytvoření Equal Rights Committee	<ul style="list-style-type: none"> • Zřídí 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. Komise bude samostatným poradním orgánem rektora. • Zavedou se kontrolní setkání ERC nad plněním <i>Plánu rovných příležitostí na UP</i>, která se budou konat alespoň jednou za půl roku. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vedení UP • Zástupci a zástupkyně fakult a ústavu • Zástupci a zástupkyně AS UP 	<ul style="list-style-type: none"> • Zápisy z jednání ERC. 	Průběžně	OŘLZ, vedení UP, Akademický senát UP, fakulty a VŠ ústav
12.	Školení na téma integrace genderové dimenze do výzkumu	<ul style="list-style-type: none"> • V rámci nabídky kurzů rozšiřujících odborné kompetence se otevře periodické školení na téma integrace genderové dimenze do výzkumu. Seminář bude určen široké akademické obci. 	<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. 	Q2 2025	OŘLZ, Oddělení dalšího vzdělávání a inovací ve výuce RUP

13.	Otevření kurzu pro studentky a studenty se zaměřením na gender a rovné příležitosti	<ul style="list-style-type: none"> • Připraví se celouniverzitní kurz kategorie C pro studentky a studenty s obsahovým zaměřením na téma gender a rovné příležitosti. • Kurz bude vypsán a pilotně ověřen nejpozději v zimním semestru 2025. 	<ul style="list-style-type: none"> • Studující UP 	<ul style="list-style-type: none"> • Výstupy ze STAG (anotace, seznam zapsaných studentů, prezenční listina). 	Q3 2025	OŘLZ, fakulty, externí spolupráce, Oddělení dalšího vzdělávání a inovací ve výuce RUP
Tematická osa 5: preventivní opatření genderově podmíněného násilí na UP						
14.	Zavádění politiky nulové tolerance genderově podmíněného násilí na UP	<ul style="list-style-type: none"> • Bude zřízena pozice ombudsovy na rektorátu. • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Studující UP • Vedení UP • Vedení fakult • Zástupci akademických senátů • Akademická obec 	<ul style="list-style-type: none"> • Proškoleno min. 30 % všech vedoucích pracovních a pracovníků (akademických i neakademických) na součástech UP. • Prezentace, prezenční listina a fotodokumentace z odborného školení. 	Q3 2025	OŘLZ, externí spolupráce, Oddělení komunikace RUP

V Olomouci 2. 1. 2024

prof. MUDr. Martin Procházka, Ph.D.

rektor

Univerzita Palackého v Olomouci