

Akční plán genderové rovnosti na Ostravské univerzitě pro roky 2022 - 2025

Téma genderové rovnosti a rovných příležitostí je základní hodnotou, která je zavazujícím principem na národní, evropské i mezinárodní úrovni. Jde o oblast, která je v Evropském výzkumném prostoru čím dál silněji zdůrazňována a podporována. Stejně tak i v rámci Evropské komise, která financování v programu Horizont Evropa podmínila existencí plánu genderové rovnosti v jednotlivých organizacích výzkumného i vzdělávacího typu. Společně s důrazem na rozvoj genderově senzitivní personální politiky v rámci vědy a výzkumu tvoří GEP základní nástroj pro prosazování genderové rovnosti a rovných příležitostí.

Ostravská univerzita (dále „OU“) se svým plánem genderové rovnosti prezentovaného pod názvem „Akční plán genderové rovnosti na Ostravské univerzitě pro roky 2022 – 2025“, aktivně hlásí k prosazování těchto témat do každodenních aktivit, a to jak v prostředí pracovním – směrem k zaměstnancům a zaměstnankyním na všech úrovních, tak i v prostředí vzdělávacím – směrem ke studentům a studentkám na všech úrovních. Cílem je vytvářet prostředí plně rozvíjející potenciál všech. Zároveň jde o vytváření prostředí vstřícného, férového, bezpečného, podpůrného a takového, které vyjadřuje respekt k individualitě.

V návaznosti na výsledky genderového auditu provedeného v období října 2021 až února 2022 byl navržen a schválen Akční plán genderové rovnosti na Ostravské univerzitě pro roky 2022 – 2025. Plán obsahuje obecnou část a konkrétní aktivity, které bude Ostravská univerzita (dále jen „OU“) v dalších letech realizovat, kdy cílem je vytvoření pracovního a vzdělávacího prostředí, jak je uvedeno výše.

Předpokládanými zdroji financování níže uvedených aktivit jsou: Program na podporu strategického řízení vysokých škol pro roky 2022-2025, Centralizovaný rozvojový program pro veřejné vysoké školy pro rok 2022 (CRP), Operační programy ČR 2021–2027, vlastní zdroje.



A. Obecná část

1. Zahajovací aktivity (2022)

- přijetí návrhu Akčního plánu genderové rovnosti OU na období 2022-2025 na úrovni vedení OU, vedení součástí OU;
- zveřejnění Akčního plánu genderové rovnosti OU na období 2022-2025 na webových stránkách OU;
- přeložení Akčního plánu genderové rovnosti OU na období 2022-2025 do anglického jazyka a jeho zveřejnění na webových stránkách OU;
- participace na projektu CRP 2022 zaměřeném na téma sociálního bezpečí v prostředí vysokých škol, včetně opatření proti diskriminaci vůči různým skupinám osob a sexuálnímu obtěžování; zvyšování relevance povědomí o genderové problematice mezi studenty/kami i pracovníky/cemi univerzity.

2. Vzdělávací aktivity (2022 – 2025)

- vzdělávání pro všechny vedoucí zaměstnance/kyně na téma Leadership v kontextu rovného zacházení a vedení týmu;
- vzdělávání pro všechny vedoucí zaměstnance/kyně na téma Komunikace, které je nezbytné pro zefektivnění interní komunikace a informovanosti. Vzdělávací workshop by byl zaměřen na důležitost osobní komunikace, na pravidelnou informovanost zaměstnanců/kyň, na důležitost poskytování a získávání užitečné zpětné vazby;
- realizace vzdělávání pro vedoucí i řadové zaměstnance/kyně na téma Sladování pracovního a rodinného/osobního života, rovné příležitosti/rovné zacházení, diverzita. Tento workshop by obsahoval také téma time/life managementu, stress managementu, boje proti syndromu vyhoření, diskriminace/diskriminační prvky – jak je rozpoznat a jak se jim bránit, genderová dimenze ve výzkumu, gender/genderové stereotypy a předsudky;
- realizace kurzů/školení/informativních setkání pro vedoucí zaměstnance/kyně pro zvýšení kompetencí v oblasti řízení lidských zdrojů, se zaměřením na téma genderově vyvážených podmínek pro ženy a muže.



3. Systémová opatření (2022 – 2025)

- vytvoření on-line komunikační platformy pro řešení oblasti genderové rovnosti a sociálního bezpečí pro bezpečnou a otevřenou komunikaci se zaměstnanci/zaměstnankyněmi i studenty/studentkami;
- implementace podpory rovného zacházení a genderové korektnosti do praxe: prostřednictvím podpory rovných příležitostí a vymezení se vůči diskriminaci do všech klíčových interních dokumentů a v rámci inzerce prostřednictvím genderově korektního textu do názvu inzerovaných pozic;
- vytvoření sekce na webu OU, která bude zaměřena na rovnost žen a mužů, kde budou např. umístěny odkazy na dokumenty OU (z institucionální analýzy), 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, GA ČR, TA ČR);
- sběr, analýza a zveřejňování genderově segregovaných dat, a to v pravidelné (roční) periodicitě: genderové/diverzitní personální statistiky;
- vytvoření výstupního dotazníku, který by citlivě mapoval důvody odchodu a poskytl zaměstnavateli (vedení) důležitou zpětnou vazbu, co bylo důvodem odchodu, jaké vidí odcházející zaměstnanec/kyně silné stránky u zaměstnavatele, kde vidí rezervy, jak on/a osobně vnímá celkově atmosféru v rámci organizace i v rámci jednotlivých týmů. Součástí výstupního dotazníku by mělo být také poděkování za práci odcházejícímu/cí zaměstnanci/kyni. Vhodné a efektivní je také kombinovat výstupní dotazník s osobním výstupním rozhovorem s odcházejícím zaměstnancem/kyní;
- vytvoření *Manuálu pro sladování osobního a profesního života pro zaměstnance/kyně*, který by obsahoval “scénář životních situací” a obsahoval by také možnou podporu a pomoc všem zaměstnancům/kyním, kteří potřebují ve větší míře sladovat, tedy jak zaměstnancům/kyním na mateřské/rodičovské dovolené, tak zaměstnancům/kyním, kteří například poskytují neformální péči o osobu v domácím prostředí;
- aktivní využívání managementu mateřské a rodičovské dovolené a vypracování vnitřního předpisu, který by management mateřské a rodičovské dovolené řádně ošetřil;
- průběžná aktualizace Akčního plánu genderové rovnosti OU na období 2022-2025 na základě diskutovaných námětů na rozšíření aktivit k podpoře rovnosti žen a mužů;
- vytvoření týmu a aktivní spolupráce s týmem pečujícím o ocenění HR AWARD, systematická koordinace aktivit;
- realizace interní genderové statistiky odměňování na všech srovnatelných pozicích, a to jednou ročně;

- zavedení monitoringu/mapování potřeb zaměstnanců/kyň formou on-line dotazníkového šetření nebo možnosti průběžně své požadavky a názory sdělovat s nutností zpětné vazby těmto zaměstnancům/kyňm.

4. Hodnocení úspěšnosti implementace

Vyhodnocení bude probíhat každoročně formou zpracování zprávy s údaji o sledovaných indikátorech. V roce 2025 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/kyň z pohledu zastoupení žen a mužů;
- počet nově jmenovaných docentů/tek a profesorů/rek z pohledu zastoupení žen a mužů;
- věková struktura zaměstnanců/kyň 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.

Od roku 2023 bude hodnocení úspěšnosti Akčního plánu genderové rovnosti OU rozšířeno o:

- míru úspěšnosti projektů podaných do zahraničních grantových agentur/programů (např. Horizont Evropa, 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.





B. Aktivity Akčního plánu genderové rovnosti na OU pro roky 2022 – 2025

1. Zahajovací aktivity (2022)

Opatření	Popis aktivity	Výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Termín realizace
Přijetí Akčního plánu genderové rovnosti a zveřejnění na webových stránkách OU	Přijetí obsahu plánu a zavázání se k realizaci stanovených aktivit na úrovni vedení OU a vedení jednotlivých součástí	Podpis plánu rektorem a vedoucími součástí a zveřejnění Plánu genderové rovnosti na webových stránkách OU a jednotlivých součástí	Všichni zaměstnanci/kyně OU, studenti/ky OU a externí instituce	Vedoucí Centra pro řízení lidských zdrojů a vedení jednotlivých součástí	3/2022
Zveřejnění Akčního plánu genderové rovnosti v anglickém jazyce	Přeložení plánu do AJ a zveřejnění na webových stránkách OU	Dostupnost plánu na webových stránkách OU v anglickém jazyce	Zahraniční zaměstnanci/kyně OU, zahraniční studenti/ky OU a externí instituce	Prorektor/ka pro mezinárodní vztahy	4/2022
Provedení dotazníkového šetření v oblasti genderové podmíněného násilí na OU	V rámci projektu UNISAFE provedení online dotazníkového šetření mezi zaměstnanci/kyněmi a studenty/tkami, vyhodnocení aktuálního stavu na základě obdržných dat a vytvoření pravidel pro regulaci této oblasti na OU	Závěr dotazníkového šetření pro OU včetně mezinárodního srovnání	Všichni zaměstnanci/kyně a studenti/ky OU	Vedoucí Centra pro řízení lidských zdrojů; kancléř/ka	7-8/2022
Vytvoření vnitřního předpisu stanovujícího pravidla pro oblast sociálního bezpečí na OU	Identifikace rizikových oblastí na OU v rámci provedení dotazníkového šetření, stanovení souvisejících opatření k regulaci a jejich ukotvení ve vnitřních předpisech.	Vytvoření opatření rektora pro regulaci této oblasti, a to ve spolupráci se zástupci součástí OU	Všichni zaměstnanci/kyně a studenti/ky OU	Vedoucí Centra pro řízení lidských zdrojů	9-10/2022
Vytvoření komunikační platformy pro oblast sociálního bezpečí na OU	Zajištění softwaru pro zabezpečenou komunikaci pro studenty/ky a zaměstnance/kyně v oblasti sociálního bezpečí, s možností anonymizace účastníků komunikace. Cílem je nastavení bezpečného a férového prostředí pro cílové skupiny a řešení problémů souvisejících s genderovou problematikou již v jejich zárodčích	Online komunikační zabezpečená platforma	Všichni zaměstnanci/kyně a studenti/ky OU	Vedoucí Centra pro řízení lidských zdrojů; ředitel/ka Centra pro informační technologie	9-11/2022
Zřízení a obsazení pozice univerzitní/ho ombudsmana/ky	Vytvoření a obsazení institutu ombudsmana/ky pro zaměstnance/kyně a studenty/ky a jeho ukotvení do procesu řešení sociálního bezpečí a jeho ukotvení do vnitřních předpisů OU	Vytvoření a obsazení pozice ombudsmana/ky; procesní ukotvení ombudsmana/ky do vnitřních předpisů	Všichni zaměstnanci/kyně a studenti/ky OU	Rektor/ka; vedoucí Centra pro řízení lidských zdrojů	9-11/2022



2. Vzdělávací aktivity (2022 – 2025)

Opatření	Popis aktivity	Výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Termín realizace
Vzdělávací akce - Komunikace	Proškolení vedoucích zaměstnanců/kyň a zaměstnanců/kyň, kteří přicházejí v souvislosti s výkonem práce do kontaktu s dalšími osobami a umění vstřícné komunikace je pro ně důležité, v oblasti správné a vstřícné komunikace a souvisejících pravidel úspěšné komunikace	Zlepšení kultury komunikace napříč OU; budování vnitřní kultury OU	Vedoucí zaměstnanci/kyně a zaměstnanci/kyně, u kterých bude oblast komunikace vytipována jako významná	Kancléř/kancléřka; vedoucí Centra pro řízení lidských zdrojů	2022-2025
Vzdělávací aktivita - Leadership v kontextu rovného zacházení a vedení týmu	Organizace prezenčního nebo online školení pro vedoucí zaměstnance/kyně v oblasti Leadershipu se zaměřením na rovnost mezi členy vedeného týmu	Proškolení vedoucích zaměstnanců/kyň v této oblasti	Vedoucí zaměstnanci/kyně OU	Vedoucí centra pro řízení lidských zdrojů; vedení jednotlivých součástí OU	2023 - 2025
Vzdělávací aktivita - Sladování pracovního a rodinného/osobního života, rovné příležitosti/rovné zacházení, diverzita	Školení v oblasti time/life managementu, stress managementu, boje proti syndromu vyhoření, diskriminace/diskriminační prvky – jak je rozpoznat a jak se jim bránit, genderová dimenze ve výzkumu, gender/genderové stereotypy a předsudky	Zaměstnanci/kyně si umějí poradit v období zvýšeného stresu, komplikovaných životních situacích; snižuje se dopad do pracovního života a výkonu	Zaměstnanci/kyně, kteří/ré vyhodnotí tuto oblast jako prospěšnou; vytipování zaměstnanci/kyně nebo ohrožené skupiny zaměstnanců/kyň	Vedoucí Centra pro řízení lidských zdrojů; vedoucí zaměstnanci/kyně	2023-2025
Vzdělávací akce - oblast řízení lidských zdrojů	Vzdělávací aktivity pro zvýšení kompetencí v oblasti řízení lidských zdrojů se zaměřením na téma genderově vyvážených podmínek pro ženy a muže	Vedoucí zaměstnanci/kyně znají související legislativní prostředí, umějí pracovat s cílovou skupinou osob	Vedoucí zaměstnanci/kyně	Vedoucí Centra pro řízení lidských zdrojů; vedoucí součástí OU	2022-2025



3. Systémová opatření (2023 – 2025)

Opatření	Popis aktivity	Výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Termín realizace
Zavedení pravidel pro genderově korektní jazyk v oblasti inzerce, vnitřních předpisů a komunikace navenek	Implementace pravidel pro genderově korektní komunikaci do vnitřních předpisů, resp. vytvoření vnitřního předpisu pro genderově korektní komunikaci napříč aktivitami OU	Implementace pravidel do již existujícího vnitřního předpisu nebo vytvoření samostatného vnitřního předpisu	Všichni zaměstnanci/kyně OU	Vedoucí Centra pro řízení lidských zdrojů; vedoucí Centra marketingu a komunikace	1-3/2023
Vytvoření sekce pro vymezení se popírání rovnosti a rovných příležitostí na webových stránkách OU	Vytvoření samostatného odkazu na webových stránkách OU, kde bude možno zveřejňovat aktuality v oblasti genderové rovnosti, související aktivity OU a opatření	Existence samostatné sekce na webových stránkách OU	Všichni zaměstnanci/kyně OU	Vedoucí Centra marketingu a komunikace	1-3/2023
Pravidelný sběr dat v oblasti genderových/diverzitních personálních statistik, jejich sledování a zveřejňování	Začlenění sběru těchto dat a jejich zveřejňování v dohodnutém rozsahu ve výroční zprávě OU	Rozšíření zveřejňovaných dat výroční zprávy OU	Veřejnost	Vedoucí centra pro řízení lidských zdrojů; kancléř/ka	Každoročně od roku 2023
Vytvoření výstupního dotazníku pro odcházející zaměstnance/kyně	Vytvoření dotazníků pro zajištění zpětné vazby od odcházejících zaměstnanců/kyně; možnost reakce na zjištěné informace a možnost poděkování odcházejícím zaměstnancům/kyním	Získání zpětné vazby; možnost související reakce; možnost poděkovat odcházejícímu zaměstnanci/kyni a případné obnovení spolupráce	Odcházející zaměstnanci/kyně OU	Vedoucí Centra pro řízení lidských zdrojů OU; personální útvary jednotlivých součástí	2023
Vytvoření manuálu pro sladování osobního a profesního života pro zaměstnance/kyně	Popis životních situací a jejich řešení; základní poradenství v jednotlivých životních etapách zaměstnanců/kyně	Informovanost zaměstnanců/kyně; jistota v komplikovaných životních situacích a snížení dopadu těchto situací do pracovního života	Všichni zaměstnanci/kyně	Vedoucí Poradenského centra	2024
Vytvoření pravidel pro management mateřské a rodičovské dovolené	Zakotvení pravidel komunikace v době trvání mateřské a rodičovské dovolené; nastavení adaptačního procesu po návratu na pracoviště	Implementace uvedených pravidel do praxe společných pracovišť OU a jednotlivých součástí; technické nastavení podpory implementace na centrální úrovni rektorátu	Zaměstnanci/kyně na mateřské/rodičovské dovolené	Vedoucí Centra pro řízení lidských zdrojů; kancléř/ka; vedoucí Centra marketingu a komunikace	2024
Zavedení monitoringu/mapování potřeb zaměstnanců/kyně formou online dotazníkového šetření	Pravidelné jednorozhodčí mapování potřeb zaměstnanců/kyně formou online dotazníkového šetření; vyhodnocení těchto potřeb; realizace v rámci možností OU a zpětná vazba respondentům	Získání informací od cílové skupiny zaměstnanců/kyně a možnost reakce na tyto potřeby	Všichni zaměstnanci/kyně	Vedoucí Centra pro řízení lidských zdrojů	2024
Hodnocení úspěšnosti implementace Plánu genderové rovnosti a začlenění plánu genderové rovnosti pro následující období do Strategického plánu OU	Vyhodnocení realizace stanovených výstupů	Přehled o splněných a nesplněných výstupech plánu genderové rovnosti a odůvodnění případných nesplnění	Vedení OU	Vedoucí Centra pro řízení lidských zdrojů	2025