



OSTRAVSKÁ
UNIVERZITA

Závěrečná zpráva z genderového auditu

Zadavatelská organizace: Ostravská univerzita

Hlavní auditor: JUDr. Jana Paják, LL.M.

Dotazníkové šetření: Mgr. Monika Šumberová
doc. Mgr. Pavel Drozd, Ph.D.

Období realizace auditu: říjen 2021 – únor 2022



Obsah

1.	Stručné informace o auditované organizaci.....	3
2.	Informace o proběhlém genderovém auditu.....	3
a)	Personální politika:.....	4
b)	Sladování rodinného a pracovního života:.....	5
c)	Kultura organizace:.....	5
3.	Použité metody	6
4.	Základní zjištění auditu.....	7
4.1.	Personální politika	8
	Proces oslovení pracovních sil / genderově korektní inzerce	8
	Proces výběru a přijímání zaměstnanců/kyň	9
	Propouštění/odchod zaměstnanců a zaměstnankyň	10
	Věková diverzita a age management	10
	Vzdělávání – osobní a pracovní rozvoj zaměstnanců/zaměstnankyň	11
4.2.	Sladování pracovního a rodinného života.....	11
	Flexibilní formy práce	11
	Aktivity, usnadňující kvalitnější sladování práce a rodinného/osobního života	11
	Management mateřské a rodičovské dovolené	12
4.3.	Kultura organizace.....	12
	Přístup k politice rovných příležitostí	13
	Systém komunikace.....	13
	Genderově korektní jazyk.....	13
	Pracovní prostředí/atmosféra	13
5.	Doporučení pro další směřování v oblasti genderové rovnosti.....	14
6.	Odpovědnost.....	14
7.	Zdroje.....	15



1. Stručné informace o auditované organizaci

Ostravská univerzita byla založena dne 28. září 1991, kdy její vznik byl významným historickým milníkem pro Ostravu i celý kraj. Univerzita, která doplnila možnost vysokoškolského vzdělání o humanitní obory, byla novou příležitostí pro celý kraj.

Dnes je již Ostravská univerzita významnou vzdělávací i vědeckovýzkumnou institucí a klade důraz také na tzv. třetí roli univerzity: roli společenskou. Je výrazným aktérem na poli společenského a kulturního dění v Ostravě i celém kraji, na kterém se podílí přímo organizací akcí pro veřejnost (například Ostravská Noc vědců, Jsme Ostravská!, apod.), ale také nepřímo prostřednictvím aktivit studentů/tek, absolventů/tek i akademiků. Do kulturního spektra tak univerzita vnáší různorodé a sofistikované podněty.

2. Informace o proběhlém genderovém auditu

Důvody realizace auditu: Rovnost žen a mužů patří k základním hodnotám České republiky, kdy tyto jsou vyjádřeny rovněž v Listině základních práv a svobod. Ačkoli téma rovnosti v posledních letech nabývá na významu, v prostřední univerzit a nejen zde přetrvává řada genderových nerovností. OU vnímá problematiku rovnosti žen a mužů na poli zaměstnanců/kyň i akademické obce jako zásadní a důležitou, kdy z uvedeného důvodu tuto oblast a její rozvoj zahrnula do Strategického záměru pro roky 2021-2025. Data týkající se zastoupení mužů a žen na poli Ostravské univerzity jsou každoročně sledována v rámci výročních zpráv o činnosti. V návaznosti na uvedené realizovala OU audit genderové oblasti s cílem zmapovat skutečný stav a přijmout případná opatření k jejímu rozvoji.

Období realizace auditu: Audit probíhal od října 2021 do února 2022. V období října-listopadu probíhal sběr dat souvisejících s genderovou problematikou, včetně zpracování výstupů z dotazníkového šetření, které proběhlo na počátku roku 2021. Od prosince 2021 do ledna 2022 probíhalo hodnocení získaných dat ve vztahu k obsahu vnitřních předpisů a jejich implementace v praxi. Soulad vnitřních předpisů a jejich implementace v praxi byl prověřován výstupy z jednotlivých pracovišť.

Místo realizace auditu: Rektorát Ostravské univerzity a jednotlivé součásti.

Obsah auditu: Audit v obecné rovině představuje situaci v České republice, kdy následně porovnává situaci v rámci Ostravské univerzity. Genderový audit sleduje a hodnotí dodržování zásad genderové rovnosti v auditované organizaci, a to napříč celým spektrem procesů, prezentací a aktivit organizace. Důraz je kladen zejména na skutečnost, zda se organizace nechová diskriminačně, ať již prostřednictvím přímého či nepřímého diskriminačního chování, jehož následkem může být mj. pracovněprávní konflikt, ale také často podceňované neefektivní využívání lidského kapitálu, či dopady do komunikačních a organizačních procesů. Součástí genderového auditu je sledování kvality „kultury vztahů“ v auditované organizaci, která je barometrem atmosféry na pracovišti, jež do značné míry ovlivňuje efektivitu, kvalitu a pracovní výkony. V tomto ohledu je důležité „subjektivní“ hodnocení zaměstnanců/kyň a jejich pohled na zaměstnavatele, neboť je to také tento „subjektivní“ pohled, který determinuje motivaci a pocit sounáležitosti se zaměstnavatelem. Z hlediska povahy zjišťovaných skutečností dochází také k podrobnějšímu náhledu do fungování organizace z hlediska její organizační a personální otázky. Všechny shora zmíněné aspekty pak tvoří ucelený pohled na aktuální fungování organizace z hlediska jejího genderově (ne)korektního přístupu a způsobu práce se zaměstnanci/kyněmi. Sledované oblasti:

- a) Personální politika
- b) Sladování pracovního a rodinného života
- c) Kultura organizace.

a) **Personální politika:**

Personální politika je strategickou oblastí každé organizace. Genderový audit se zaměřuje na podmínky, vztahy, procesy v rámci personálních otázek s důrazem na to, zda je v organizaci uplatňována přímo či nepřímo politika rovných příležitostí, která např. potírá uplatňování genderových stereotypů. Analýza personální politiky sleduje celý proces práce s lidským kapitálem auditované organizace od procesu výběru a přijímání pracovních sil, přes péči o zaměstnance/kyně až po propouštění zaměstnanců/kyň. Z hlediska genderové analýzy je vždy zkoumána personálně organizační struktura s důrazem na (ne)vyrovnané zastoupení mužů a žen v řídicích a dalších funkcích.

- Proces oslovení pracovních sil/genderově korektní inzerce.
- Proces výběru a přijímání zaměstnanců a zaměstnankyň.
- Propouštění/ odchod zaměstnanců a zaměstnankyň.
- Věková diverzita a age management.
- Vzdělávání.

b) Sladování rodinného a pracovního života:

Z genderové perspektivy se hodnotí, zda a jak organizace umožňuje work-life balance – sladování práce a rodiny, zda nejsou rodiče - v kontextu převažující tendence ženy/matky – diskriminováni, apod. Opatření podporující sladování práce a rodiny ze strany zaměstnavatele, jsou-li realizována, je vhodné začlenit do dokumentace, vnímat je a komunikovat jako podporující aspekt dobrého image i genderové korektnosti. Práce je pro většinu žen a mužů druhou nejvýznamnější životní hodnotou, hned po rodině. Co se týká sladování pracovního a rodinného života, jedná se u všech pracujících žen a mužů o každodenní realitu. Rodina a práce jsou navzájem provázány a způsoby, jakými si lidé organizují svůj pracovní a rodinný život, musí nutně souviset s vnějšími podmínkami a vlivy, které jsou dány pracovním trhem. Sladování práce a rodiny nejvíce řeší rodiny s malými dětmi a také osoby 50+ (především ženy), které se starají o své mnohdy ještě nedospělé děti a zároveň o stárnoucí rodiče. Je třeba však uvést na pravou míru, že téma sladování práce a rodiny se týká všech skupin zaměstnanců a zaměstnankyň, pro všechny je to téma důležité. Při uplatňování principů sladování pracovního a rodinného života je velice důležité, jakým způsobem k tématu daný zaměstnavatel přistupuje. Lze konstatovat, že z pohledu zaměstnavatele, který se již věnuje oblasti sladování práce a rodiny aktivně, lze toto téma považovat za součást kultury organizace. Tyto organizace se snaží rozvíjet své zaměstnance a zaměstnankyně a zároveň se jim snaží zajistit takové podmínky, aby z organizace neodcházeli. Pod pojmem sladování práce a rodiny si lze představit širokou škálu aktivit, jež jsou ideální pro kombinace pracovního a rodinného života. V rámci sladování pracovního a rodinného života se genderový audit zaměřil právě na oblasti, usnadňující sladování:

- Flexibilní formy práce.
- Aktivity, usnadňující kvalitnější sladování práce a rodinného/osobního života.
- Management mateřské a rodičovské dovolené.

c) Kultura organizace:

Kultura organizace představuje „osobnost organizace“, velice obtížně se popisuje a objektivizuje. Podobně jako u lidí, i organizace mají tendenci vytvářet o sobě určitý obraz/image, který předkládají svému okolí. V této souvislosti je třeba konstatovat, že realita se může od tohoto „vytvářeného obrazu organizační kultury“ zásadně odlišovat. Kulturu organizace lze chápat jako celý soubor zásad, přístupů, norem a hodnot. Ty jsou pak v organizaci sdíleny a udržovány jako obecné vzorce chování, jednání a vystupování. Tato kultura určuje vnější vystupování organizace ke svému okolí a dále ji tvoří vnitřní vztahy, komunikace a pracovní prostředí. Moderní zaměstnavatel pracuje aktivně s politikou rovných



příležitostí a diverzity, otevřeně komunikuje se svým okolím i zaměstnanci/kyněmi a vytváří příjemné pracovní prostředí. Jeho vnitřní kultura je potom citlivá, otevřená a respektující. V rámci kultury organizace se audit zaměřil na:

- Přístup k politice rovných příležitostí.
- Systém komunikace.
- Genderově korektní jazyk.
- Pracovní prostředí/atmosféru/negativní jevy na pracovišti – diskriminaci/sexuální obtěžování, šikanu.

3. Použité metody

Obsahová analýza dokumentů

Hlavním informačním zdrojem obsahové analýzy byly webové stránky a veřejně dostupné externí materiály a dále interní dokumenty. Dále pak data z datového skladu OU. Implementace dokumentů do praxe byla diskutována se zaměstnanci/kyněmi personálních útvarů.

Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření doplnilo metodu obsahové analýzy. Dotazník bylo možné vyplnit online formou a odkaz na dotazník byl rozeslán všem zaměstnancům/zaměstnankyním. Výstup z dotazníkové šetření tvoří přílohu genderového auditu.

Analyzované dokumenty a podklady:

- Výstupy dotazníkového šetření
- Vnitřní předpisy auditovaného subjektu
- Data z datového skladu
- Webové stránky auditovaného subjektu a veřejně dostupné prezentační materiály

4. Základní zjištění auditu

OU vnímá problematiku rovnosti žen a mužů na poli zaměstnanců/kyň i akademické obce jako zásadní a důležitou, kdy z uvedeného důvodu tuto oblast a její rozvoj zahrnula do Strategického záměru pro roky 2021-2025. OU se ve svém Strategickém záměru na období 2021-2025 konkrétně zaměřuje i na oblast personální politiky, kdy jedním z definovaných cílů je podpora motivačního prostředí pro zaměstnance/kyně a zkvalitnění péče o ně. Očekávanými aktivitami a výstupy jsou například: podpora rozvoje manažerských kompetencí, podpora kariérního růstu, metodická podpora při zveřejňování, propagaci a administraci otevřených výběrových řízení - též s využitím platformy Euraxess, podpora mladých a začínajících pracovníků/pracovnic ve vazbě na kariérní řád, mentoring, podpora nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života a zejména **aktivní formování genderové politiky**. OU se v souladu se svým Strategickým záměrem na období 2021-2025 přihlásila a nadále hlásí k principům zakotveným v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky/ice a Kodexu chování pro nábor výzkumných pracovníků/pracovnic. Uvedené je nedílnou součástí udržení získaného prestižního certifikátu HR Award, který uděluje Evropská komise výzkumným institucím, které implementují strategii HRS4R (The Human Resources Strategy for Researchers). V rámci procesu prověřování kvality řízení lidských zdrojů a plnění požadavků pro získání ocenění HR Award bylo provedeno dotazníkové šetření mezi zaměstnanci/kyněmi Ostravské univerzity, kdy výsledky tohoto šetření tvoří přílohu genderového auditu. Uvedené **dotazníkové šetření** bylo zaměřeno mimo jiné na pracovní podmínky zaměstnanců/kyň, komunikaci, sladování rodinného a osobního života, rovnost zacházení a diskriminaci nebo dodržování etických pravidel na pracovišti.

Problematiku rovnosti zaměstnanců/kyň sleduje OU také v **Kolektivní smlouvě**, kde je ukotven v rámci ustanovení o rovném zacházení odstavec 6.1., kde je deklarováno, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci/kyněmi, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

OU ve svém **Pracovním řádu** ze dne 6.3.2019 stanovuje v čl. III. odst. 1) písm. h) že zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci/kyněmi, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo 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.

Genderová oblast dále je na OU přímo řešena v **kariérním řádu**, kdy v čl. 10 odst. 2) je uvedeno, že v průběhu výběrového řízení musí být respektovány požadavky nestrannosti a rovných příležitostí, s ohledem na specifické potřeby uchazečů o zaměstnání. OU se dlouhodobě věnuje tématu podpory rodičovství mezi svými zaměstnanci/kyněmi. Je kladen důraz na flexibilitu a vstřícné pracovní prostředí.



Personální politika OU 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.

OU ve spolupráci se sítí dětských skupin Elánek s účinností od 1.1.2022 zajišťuje svým zaměstnancům/kyním i studentům/tkám možnost umístění dětí do dětské skupiny, a to s maximálním přihlédnutím k provozním i obsahovým potřebám zaměstnanců/kyň.

4.1. Personální politika

Personální politika resp. personální strategie je strategickou oblastí každé organizace. Personální řízení vytváří sociální potenciál pro zajištění cílů organizace, zajišťuje potřebné množství schopných lidí a jejich řízení (resp. účinné vedení) způsobem, který vede k dosažení stanovených cílů organizace.

Pozitivně lze v této oblasti hodnotit:

- *Organizační řád*, který je srozumitelný a přehledný a jenž vymezuje vnitřní organizační strukturu školy, pracovněprávní vztahy, základní povinnosti, práva a odpovědnost zaměstnanců/kyň.
- *Organizační strukturu celouniverzitního pracoviště* – aktualizovanou v prosinci 2021, která obsahuje všechna organizační schémata jednotlivých úseků.
- *Kariérní řád* – který stanovuje zaměstnancům/kyním možnost postupu ve svém profesním rozvoji při splnění definovaných kritérií, kdy podmínky a cíle kariérního růstu jsou zpracovány v plánu kariérního rozvoje zaměstnance/kyně.
- *Strategický záměr OU 2021 – 2025*, který obsahuje, jako jeden z cílů, podporu prevence nevhodného a diskriminačního chování.
- *Plán realizace strategického záměru OU pro rok 2021 a následující*, který obsahuje související aktivity, například přípravu e-learningových kurzů, zavedení systematického mentoringu nových akademiků, rozpracování hodnocení tvůrčích činností, vytyčených Akčním plánem v souvislosti s HR Award.

Proces oslovení pracovních sil / genderově korektní inzerce

Proces oslovení pracovních sil je „startovní čarou“ pro proces přijímání při dodržování zásad rovných příležitostí. Z hlediska genderově korektního přístupu je hodnocena otázka genderově korektního procesu oslovení potenciálních nových zaměstnanců/kyň.

Pozitivně lze v této oblasti hodnotit:

- *Etický kodex OU*, který je uveden na webových stránkách organizace a kterým se OU hlásí k morálním hodnotám a etickému jednání.
- *Genderovou korektnost* většiny pracovních pozic.
- *Obsahovou náplň pracovní inzerce*, která obsahovala popis činnosti, požadavky na uchazeče/uchazečky a také nabídku ze strany zaměstnavatele, kdy zde lze zmínit i benefity, podporující oblast sladování práce a rodiny.
- *Řád výběrových řízení* (s účinností od 1.1. 2022), dokument, který ukotvuje proces výběru nového zaměstnance/kyně.

Nedostatky jsou spatřovány v:

- genderově nekorektním jazyce u některých inzerovaných pozic;
- nedostatečné transparentnosti v oblasti odměňování, kdy ani základní složka mzdy není vždy součástí inzerované pracovní pozice.

Proces výběru a přijímání zaměstnanců/kyň

Výběr a také přijímání zaměstnanců/kyň by měl být transparentní. V této souvislosti by měly být tyto procesy náležitě zdokumentovány a archivovány. Kritéria výběru by měla být formulována genderově korektním jazykem.

Pozitivně lze v této oblasti hodnotit:

- ukotvení striktnějších pravidel při náboru osob, které mají v rámci OU nějaké osobní či rodinné vazby. V Řádu výběrového řízení pro obsazování pracovních míst je uvedeno, že členem komise nemůže být osoba, která je osobou blízkou přihlášenému uchazeči;
- OU disponuje všemi klíčovými dokumenty, důležitými pro tuto sledovanou oblast. Proces výběru a přijímání zaměstnanců/kyň je transparentní a je řádně ukotven v klíčových dokumentech OU.

Nedostatky jsou spatřovány v:

- nezakotvení procesu adaptace nových zaměstnanců/kyň;
- neexistenci pravidel pro onboarding zaměstnanců/kyň včetně získání veškerých potřebných informací pro běžnou orientaci v univerzitním prostředí.

Propouštění/odchod zaměstnanců a zaměstnankyň

Citlivou, nicméně neodmyslitelnou součástí života organizace, je propouštění/odchod zaměstnanců/kyň. Z pohledu genderové korektnosti se hodnotí, zda nedochází při propouštění k přímé/nepřímé diskriminaci a zda důvody pro propouštění nejsou postaveny na otázkách pohlaví, věku či změny rodinné situace (např. rodičovství).

Pozitivně lze v této oblasti hodnotit:

- komunikaci se zaměstnanci/kyněmi v oblasti motivace/demotivace v rámci pracovního života.

Nedostatky jsou spatřovány v:

- neukotvení pravidel pro komunikaci se zaměstnancem/kyní při ukončení zaměstnání.

Věková diverzita a age management

V souvislosti s otázkou přímé a nepřímé diskriminace z důvodu věku a rovných příležitostí se prosazuje uplatňování principu pozitivního využívání age managementu. Tento způsob řízení přihlíží k průběhu životních fází člověka na pracovišti a zohledňuje jeho měnící se zdroje v průběhu stárnutí (zdraví, kompetence, ale i hodnoty, postoje a motivace).

Pozitivně lze v této oblasti hodnotit:

- OU podporuje rovné zacházení se všemi uchazeči a uchazečkami a také se všemi zaměstnanci/kyněmi, a to ve svých klíčových dokumentech;
- OU podporuje oblast sladování pracovního a rodinného/osobního života a nabízí různé formy pracovního úvazku tak, aby toto bylo přijatelné pro zaměstnance/kyně různých věkových skupin, rodiče s malými dětmi i zaměstnance/kyně pečující o jinak závislé členy své rodiny;
- OU je zaměstnavatel, který zná složení svých zaměstnanců/kyň, vede si statistiky optikou diverzity (z hlediska genderu, věku, rodičovství).

Nedostatky jsou spatřovány v:

- OU nemá oficiálně ukotven systém age managementu ve své personální politice.



Vzdělávání – osobní a pracovní rozvoj zaměstnanců/zaměstnankyň

Vzdělávání tvoří významnou oblast osobního a pracovního rozvoje zaměstnanců/kyň a v případě angažovanosti ze strany zaměstnavatele v tomto směru bývá vnímáno jako významné pozitivum při hodnocení kvality zaměstnavatele zaměstnanci/kyněmi.

Pozitivně lze v této oblasti hodnotit:

- OU věnuje oblasti rozvoje a vzdělávání zaměstnanců/kyň velkou pozornost, kdy podporuje a umožňuje rozvoj a vzdělávání;
- postupnou realizaci procesu nastavení plánu kariérního rozvoje u každého zaměstnance/kyně se zaměřením na jeho osobní a profesní rozvoj.

Nedostatky jsou spatřovány v:

- neexistenci zakotvení pravidel pro vzdělávání zaměstnanců/kyň.

4.2.Sladování pracovního a rodinného života

Z genderové perspektivy se hodnotí, zda a jak organizace umožňuje work-life balance – sladování práce a rodiny, zda nejsou rodiče - v kontextu převažující tendence ženy/matky – diskriminováni, apod.

Flexibilní formy práce

OU je zaměstnavatel, který podporuje flexibilní formy práce. Režim pružné pracovní doby je oficiálně ukotven v Opatření rektora Pravidla evidence odpracované doby na Ostravské univerzitě.

Pozitivně lze v této oblasti hodnotit:

- zakotvení pravidel pro flexibilní pracovní dobu a možnost práce z domu a jejich implementaci do praxe.

Aktivity, usnadňující kvalitnější sladování práce a rodinného/osobního života

OU je proaktivní v otázce podpory sladování pracovního a rodinného/osobního života, kdy v této souvislosti lze jistě zmínit oficiálně ukotvenou pružnou pracovní dobu a možnost práce na zkrácené



pracovní úvazky, práce mimo pracoviště (po domluvě s vedoucí/m ve specifických případech). Mezi další aktivity podporující oblast sladování lze zařadit 6 týdnů dovolené (u akademiků 8 týdnů ze zákona), 5 dnů volna k léčení a nově organizaci příměstských táborů pro děti zaměstnanců/kyň a studentů/tek a organizaci dnů psychohygieny pro zaměstnance/kyně.

Pozitivně lze v této oblasti hodnotit:

- zahájení aktivit pro rodiče s dětmi – dětská skupina a aktivity v době prázdnin;
- umožnění práce z domu a zavedení institutu volna k léčení a delší dovolené u neakademických pracovníků/pracovnic.

Management mateřské a rodičovské dovolené

Rodičovská dovolená je největším oříškem ve firemní praxi, protože při návratu po takto dlouhé době je pravděpodobné, že zaměstnanec/zaměstnankyně ztratil/a řadu znalostí, pracovních kompetencí a návyků a pravděpodobně i přehled o oboru.

Pozitivně lze v této oblasti hodnotit:

- možnost zapojení zaměstnanců/kyň do pracovního procesu dříve, tedy v průběhu trvání rodičovské dovolené.

Nedostatky jsou spatřovány v:

- nedostatečné komunikaci s osobami na mateřské a rodičovské dovolené;
- neexistence adaptačního procesu po návratu z rodičovské nebo mateřské dovolené.

4.3. Kultura organizace

Kulturu organizace lze chápat jako celý soubor zásad, přístupů, norem a hodnot. Ty jsou pak v organizaci sdíleny a udržovány jako obecné vzorce chování, jednání a vystupování. Tato kultura určuje vnější vystupování firmy či organizace ke svému okolí a dále ji tvoří vnitrofiremní vztahy a pracovní prostředí. Klíčovým prvkem pro formování firemní/organizační kultury je kvalita a úroveň komunikace (osobní, individuální, skupinová).



Přístup k politice rovných příležitostí

OU přistupuje k politice rovných příležitostí zodpovědně a otevřeně toto téma podporuje.

Systém komunikace

Systém komunikace by měl být ukotven ve vnitřních předpisech s vymezením toho, jaké informace a jaké aktivity budou komunikovány, v jakých intervalech, jakým způsobem a kdo bude určen jako osoba zodpovědná za komunikaci. Komunikace je klíčovým prvkem pro formování firemní/organizační kultury.

Pozitivně lze v této oblasti hodnotit:

- OU disponuje klíčovými dokumenty, které komunikují v písemné formě zaměstnancům/kyním důležité informace;
- komunikace prostřednictvím sociálních sítí a živého magazínu.

Nedostatky jsou spatřovány v:

- neexistenci přehledného systému pro interní komunikaci se zaměstnanci/kyněmi, kdy tato je realizována prostřednictvím hromadných mailů.

Genderově korektní jazyk

Genderově korektní jazyk je oblastí, jež se v rámci auditu také sleduje, především v oblasti nábora a inzerce, v interních dokumentech, ale také v rámci komunikace směrem ven – k široké veřejnosti. Zde lze pozitivně ocenit skutečnost, že většina analyzované pracovní inzerce byla psána genderově korektním jazykem. Nedostatky jsou uvedeny výše v této zprávě u procesu výběru a přijímání zaměstnanců/kyň.

Pracovní prostředí/atmosféra

Z pohledu genderové rovnosti se hodnotí zejména přítomnost diskriminačních praktik a dalších negativních jevů na pracovišti, jakým může být např. mobbing, bossing, sexuální obtěžování. V obecné rovině se jedná o souhrnnou atmosféru, kterou organizace vytváří a jaké pracovní podmínky svým zaměstnancům/kyním nastoluje.



Ze závěrů auditu plyne výstraha zejména v oblasti nevhodného chování na pracovišti, kdy OU se na tuto problematiku zaměřuje v roce 2022 a pro tuto oblast proběhne samostatné detailní dotazníkové šetření, kdy v návaznosti na toto šetření je OU připravena přijmout relevantní opatření tak, aby bylo dosaženo bezpečného a férového prostředí na univerzitě, a to pro zaměstnance/kyně i studenty/ky.

5. Doporučení pro další směřování v oblasti genderové rovnosti

Koncept genderové rovnosti je často chápán jako primárně cílený na ženy. Smyslem však 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. Ve svém komplexním pojetí pak jde o inkluzi dalších skupin osob, ať jde o sexuální orientaci, náboženské vyznání, politické a světové názory, aj.

Pomocí systematických změn by mělo být dalším cílem OU:

- vytvářet rovné pracovní podmínky pro všechny zaměstnance/kyně;
- 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.

6. Odpovědnost

Odpovědnost za zpracování, koordinaci realizace a vyhodnocení Akčního plánu genderové rovnosti OU na období 2021-2025 nese vedoucí Centra pro rozvoj lidských zdrojů, resp. kvestor univerzity, do jehož útvaru je tato problematika zařazena.

7. Zdroje

OU předpokládá zejména zapojení těchto organizačních jednotek: Úsek prorektora pro strategii a rozvoj (celková administrace a koordinace spolupráce s dalšími útvary), Úsek prorektora pro vědu a uměleckou činnost, Úsek kvestora - Centrum pro řízení lidských zdrojů, Úsek kancléře - Poradenské centrum.

Očekávanými finančními zdroji pro realizaci systémových opatření 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.