



GENDER EQUALITY PLAN **Univerzity Tomáše Bati** **ve Zlíně**

Plán nastavování genderové rovnosti

CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014623
Oddělení rozvoje lidských zdrojů

Obsah

| | |
|--|----|
| Gender Equality Plan Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně..... | 2 |
| Úvod..... | 2 |
| 1. Vize, mise a strategické cíle v oblasti GEP | 3 |
| 2. Personální zajištění GEP | 5 |
| 3. Stav genderové rovnosti na UTB ve Zlíně | 7 |
| 4. Vzdělávání a osvěta v oblasti genderové rovnosti..... | 16 |
| 5. Sladování osobního a pracovního života | 18 |
| 6. Zastoupení žen ve vedoucích funkcích | 19 |
| 7. Nábory zaměstnanců a rovné šance..... | 21 |
| 8. Rovné příležitosti ve vědě a výzkumu | 23 |
| 9. Opatření proti sexuálnímu a genderově podmíněnému obtěžování..... | 25 |
| 10. Proč podporovat genderovou rovnost na UTB ve Zlíně..... | 26 |
| Závěr..... | 27 |
| Doplňující informace | 28 |

Gender Equality Plan Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně

Úvod

Předložený dokument představuje Plán nastavování genderové rovnosti na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně (dále jen UTB ve Zlíně). V zahraniční literatuře se pro něj používá akronym GEP (Gender Equality Plan), který bude rovněž používán v tomto textu.

Pro srozumitelnost a čitelnost dokumentu často uvádíme nepřechylované tvary výrazů zaměstnanec, pracovník, člen apod. s tím, že u všech počítáme s variantou obou genderů.

GEP popisuje cíle, mechanismy a opatření, které bude UTB ve Zlíně realizovat za účelem nastolování vyšší míry genderové rovnosti ve svém pracovním prostředí a realizace své vize pracovní organizace – být jedním z nejlepších zaměstnavatelů ve Zlínském kraji, který umožňuje svým zaměstnancům maximální možnou míru seberealizace a rovné příležitosti v kariérním růstu, hodnocení a odměňování.¹

UTB ve Zlíně je organizací nabízející rovné šance. Univerzita má pro tento účel zřízeny pracovní pozice a poradní orgány, které dohlíží na zajišťování rovných šancí, a také má rovné příležitosti zabudovány ve svých vnitřních předpisech: (1) Statutu UTB ve Zlíně (Etickém kodexu UTB); (2) Mzdovém předpisu UTB ve Zlíně; (3) Řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků UTB ve Zlíně.²

Plán formulovaný v následujících odstavcích nejprve představuje vizi, misi a dlouhodobé strategické cíle v oblasti rovnosti genderových příležitostí v odkazu na Strategický záměr UTB ve Zlíně směrem k roku 2030 (kap. 1). Následně popisuje personální zajištění aktivit souvisejících s rozvíjením genderové rovnosti (kap. 2) a sumarizuje legislativní ukotvení genderové problematiky, data ohledně sledování genderových otázek na UTB ve Zlíně a data management, který s tím souvisí (kap. 3). Soubor následujících šesti kapitol (kap. 4 až 9) pak postupně představuje akční cíle v jednotlivých oblastech GEP pro období 2022 až 2025 a opatření, která na ně navazují. Jedná se o: (a) vzdělávání a osvětu v oblasti genderové rovnosti; (b) sladování osobního a pracovního života; (c) podporu zastoupení žen ve vedoucích funkcích; (d) zajišťování rovných šancí v nábore zaměstnanců; (e) rovné příležitosti ve vědě a výzkumu a (f) opatření proti sexuálnímu a genderově podmíněnému obtěžování. Poslední kapitola (kap. 10) pak sumarizuje klíčové principy, které se prolínají napříč uskutečňováním všech činností GEP.

Takto koncipovaný GEP vychází z celé řady interních analýz realizovaných v rámci projektu OP VVV – Institucionální kvalita a rozvoj strategie vědy na UTB ve Zlíně – IKAROS (CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014623), stejně jako vnějšího auditu genderové rovnosti realizovaného v roce 2020, interních šetření organizační kultury a klimatu na UTB ve Zlíně (2019 a 2021) a v neposlední řadě též interního auditu pracovních míst na UTB ve Zlíně.

¹ Srovnej: Strategie řízení lidských zdrojů UTB ve Zlíně – Dostupné v rámci interních dokumentů UTB ve Zlíně.

² Srovnej: Vnitřní předpisy UTB ve Zlíně. Dostupné on-line z: [ps://www.utb.cz/univerzita/uredni-deska/vnitri-normy-a-predpisy/vnitri-predpisy/](https://www.utb.cz/univerzita/uredni-deska/vnitri-normy-a-predpisy/vnitri-predpisy/), dále viz kapitola 3.

I. Vize, mise a strategické cíle v oblasti GEP

Vize

UTB ve Zlíně bude na základě realizace GEP vysokoškolskou institucí nabízející všem jedincům rovné příležitosti v rámci jejich zaměstnání a podporující diverzitu na všech úrovních organizace a v rámci všech organizačních jednotek.

Mise

UTB ve Zlíně se zavazuje vytvářet inkluzivní prostředí, které podněcuje rovnost příležitostí pro každého člena akademické obce a každého zaměstnance. UTB ve Zlíně si přitom cení různorodosti a uvědomuje si význam a výhody takovéto činnosti při zvyšování dopadu vzdělávání (pedagogická činnost), porozumění (vnitřní komunikace), vynalézání a tvorby (tvůrčí činnost) a vlivu na region a město, v němž je situována (třetí role univerzity).

Strategické cíle

Rovnost, diverzita a inkluze jsou důležitými stavebními kameny uskutečňování Strategie rozvoje lidských zdrojů UTB ve Zlíně (dále jen SRLZ UTB ve Zlíně) směrem k roku 2030, kdy univerzita aspiruje na to, aby se stala organizací, která: (1) bude mít vysoké renomé mezi zaměstnavateli ve Zlínském kraji a mezi tuzemskými univerzitami; (2) odpovídá všem mezinárodním standardům řízení lidských zdrojů pro vysoké školství v evropském vzdělávacím prostoru a splňuje veškeré standardy pro dlouhodobé udržení certifikátu HR Award a (3) má plně integrovány principy genderové rovnosti ohledně práv, povinností a příležitostí pro své zaměstnance a členy akademické obce, přičemž politiku rovných příležitostí neupřednostňuje před kritériem kvality a schopností.³

Klíčovými strategickými cíli v této oblasti do roku 2030 jsou:

- **Tvorba inkluzivního pracovního prostředí, v němž jsou všichni zaměstnanci ve Zlíně vnímáni jako hodnotní a je jim umožněno uspět na základě jejich individuálního příspěvku k organizaci** (*princip meritokratických rovných příležitostí*). Daný strategický cíl bude realizován prostřednictvím posilování personálního zajištění zaměřeného na danou problematiku, průběžným sledováním a vyhodnocováním systému stěžejních ukazatelů genderové rovnosti na vysoké škole (viz kapitola 2 a 3) a vytvářením cílených nástrojů na podporu sladování osobního a pracovního života (viz kap. 5).
- **Podpora různorodosti v obsazení zastupitelských orgánů UTB ve Zlíně a vedoucích pozic organizačních jednotek vysoké školy a jejich dílčích subjednotek** – ústavů/center/ateliérů (*princip podněcování a podpora diverzity*), stejně

³ Srovnej: Strategie rozvoje lidských zdrojů, str. 8. Dostupné v rámci interních dokumentů UTB ve Zlíně.

jako ve složení výzkumných týmů. Pro naplňování tohoto strategického cíle budou přijímána opatření pro podporu zastoupení obou pohlaví ve vedoucích funkcích a výzkumných týmech (viz kap. 6).

- **Rozšiřování povědomí o důležitosti rovných genderových příležitostí, podpora diverzity a prospěšnosti těchto procesů pro fungování UTB** ve Zlíně (*princip osvěty*). Tento strategický cíl bude realizován zejména činnostmi souvisejícími se vzděláváním v oblasti genderové rovnosti (viz kap. 4) a osvětou ohledně genderově nekorektního chování (viz kap. 9).
- **Systematické odstraňování bariér rovných genderových příležitostí a vytvoření nástrojů pro jejich podněcování** (*princip akcelerace vnitřní změny organizace*). Poslední ze strategických cílů bude uskutečňován od samotného procesu vstupu pracovníků na UTB ve Zlíně – proces náboru, přes aktivity zaměřené na firemní benefity a sladování pracovního a osobního života (kap. 5), až po kariérní plánování reflektující potenciální genderové bariéry dalšího profesního rozvoje (viz kap. 8).

2. Personální zajištění GEP

Návazným krokem ke vzniku Strategie rozvoje lidských zdrojů na UTB ve Zlíně je posílení role HR v rámci univerzity. V průběhu roku 2021 vzniklo Oddělení rozvoje lidských zdrojů (ORLZ), které má naplňování strategických cílů v této oblasti v kompetenci. Zároveň do kompetencí ORLZ spadá příprava a koordinace implementace Plánu genderové rovnosti.

Vzhledem k tomu, že se problematika týká chodu celé univerzity, je žádoucí do rozhodování o nových přístupech a prioritách zapojit průřezově dotčené osoby na všech úrovních. Obecně se tak posílí jejich pocit spoluzodpovědnosti a sounáležitosti, aktivity budou nastaveny i dle jejich potřeb a zájmů.

Vedení UTB ve Zlíně

Za strategické řízení implementace Plánu genderové rovnosti odpovídá vedení univerzity v čele s rektorem. Za implementaci výstupů z akčního plánu pak odpovídají také děkani fakult a ředitelé součástí, kteří delegují příslušné aktivity na kompetentní pracovníky součástí.

Oddělení rozvoje lidských zdrojů

Výkonně se na přípravě i realizaci aktivit podílí Oddělení rozvoje lidských zdrojů, které formálně vzniklo 15. 2. 2021 v rámci Personálního odboru UTB ve Zlíně. Koncem roku 2021 vznikla na oddělení pracovní pozice Specialista rozvoje lidských zdrojů, která má agendu genderové rovnosti v kompetenci. Koordinuje veškeré aktivity související s přípravou plánu genderové rovnosti, s jeho realizací, monitoringem i vyhodnocením dílčích kroků. Poskytuje podporu a poradenství, spolupracuje se všemi zainteresovanými jednotkami, organizuje akce a zajišťuje komunikaci aktivit a výstupů uvnitř i vně univerzity.

Ombudsman UTB ve Zlíně

Jako nezávislý mediátor pro řešení stížností, podnětů a odvolání zaměstnanců nejen v oblasti genderové problematiky funguje na univerzitě od roku 2019 pozice ombudsmana. V rámci svých kompetencí poskytuje studentům i zaměstnancům stálou podporu.

Komise pro rovné příležitosti

Komise pro rovné příležitosti prozatím není na UTB ve Zlíně zřízena. Její ustavení a stanovení jednacího řádu je jedním z bodů akčního plánu pro GEP 2022 až 2025. Komise se nebude zabývat podněty, které řeší Etická komise UTB ve Zlíně (viz níže), ale bude působit jako proaktivní podporující orgán, který bude předkládat podněty ke změně v oblasti rovných příležitostí.

Další organizační jednotky

Pro neformální řešení nejen genderových otázek fungují na univerzitě další dílčí jednotky, které jsou k dispozici jak studentům, tak zaměstnancům. Jde především o **Akademickou poradnu**, která v rámci svých kompetencí poskytuje poradenství v psychologické, pracovněprávní i právní agendě. **Etická komise UTB ve Zlíně**, jako poradní orgán rektora, řeší podávání a projednávání podnětů v oblasti dodržování Etického kodexu UTB ve Zlíně. **Centrum pro studenty se specifickými potřebami** poskytuje komplexní poradenský, technický, konzultační a intervenční servis a další podpůrné služby uchazečům a studentům se specifickými vzdělávacími potřebami. Zaměstnancům pak nabízí metodickou podporu pro práci se studenty se specifickými potřebami.

3. Stav genderové rovnosti na UTB ve Zlíně

Základní institucionální a legislativní prostředí

Prosazování a zajišťování skutečné genderové rovnosti je součástí všech strategických dokumentů UTB ve Zlíně, vnitřních předpisů a norem. Zároveň je prováděno ve všech oblastech pedagogické nebo tvůrčí činnosti a také při výkonu práce ostatních zaměstnanců. UTB ve Zlíně praktikuje genderovou diverzitu výběrových i hodnotících komisí i řešitelských výzkumných týmů v souladu se standardy HR Award. U kariérního postupu, nábory zaměstnanců a obsazování vedoucích pozic se však politika rovných příležitostí neupřednostňuje před kritériem kvality a schopností. Genderová rovnováha v orgánech UTB ve Zlíně je cílem univerzity, ale ne vždy je okamžitě dosažitelná. Příkladem je Akademický senát UTB ve Zlíně, jehož členy jsou zástupci fakult volení akademickou obcí. Obdobně je složením Vědecké rady UTB ve Zlíně potřeba vyhovět i požadavkům nařízení vlády *Standardy pro akreditace ve vysokém školství* na zastoupení odborníků v oborech habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem, kde zejména u technických oborů je zatím vyšší počet mužů.

Strategické dokumenty

Problematika genderové rovnosti, rovných příležitostí, podpory diverzity a inkluze je na UTB ve Zlíně upravována souborem následujících strategických dokumentů, mezinárodních certifikátů, vnitřních předpisů a norem:

1. Strategický záměr Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně na období 21+ je klíčovým strategickým dokumentem univerzity. V rámci Pilíře E: Lidské zdroje, financování, vnitřní prostředí UTB ve Zlíně a strategické řízení bylo nadefinováno klíčové opatření: Připravit a implementovat Strategii rozvoje lidských zdrojů na UTB ve Zlíně, včetně integrace principů genderové rovnosti v právech, povinnostech a příležitostech, integrovat metodiky z oblasti řízení lidských zdrojů (Strategický cíl 5.4: Posílit strategické řízení lidských zdrojů).
2. Plán realizace Strategického záměru Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně na období 21+ pro rok 2021 – do prováděcího dokumentu byla pro rok 2021 zahrnuta konkrétní realizační opatření v oblasti genderové rovnosti: Strategický cíl 5.4: Posílit strategické řízení lidských zdrojů, Opatření: Zpracovat Strategii rozvoje lidských zdrojů na UTB ve Zlíně včetně integrace dílčích metodik z oblasti řízení lidských zdrojů a akční plán realizace navrhovaných opatření, zejména:
 - Metodiku podpory genderové rovnosti,
 - Metodiku práce s lidskými zdroji na UTB ve Zlíně,
 - Metodiku sladování pracovního a rodinného života na UTB ve Zlíně,
 - Metodiku implementace Etického kodexu UTB ve Zlíně do vnitřních norem a procesů,
 - Implementaci Evropské charty pro výzkumné pracovníky do vnitřní struktury UTB ve Zlíně.

Uvedené metodiky byly v rámci roku 2021 připraveny a implementovány.

3. Plán realizace Strategického záměru Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně na období 21+ pro rok 2022 – do prováděcího dokumentu bylo pro rok 2022 zakotveno opatření nastavení implementace Plánu genderové rovnosti na UTB ve Zlíně.

HR Award

V roce 2018 získala UTB ve Zlíně prestižní HR Award pro dvě výzkumná centra UTB ve Zlíně – Centrum polymerních systémů, které je součástí Univerzitního institutu, a Centrum bezpečnostních, informačních a pokročilých technologií CEBlA-Tech na Fakultě aplikované informatiky. Tato centra nastavila transparentní pracovní prostředí v souladu s Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků, a to včetně genderové rovnosti.

Vnitřní předpisy a normy:

1. Statut Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně zahrnuje Etický kodex UTB ve Zlíně (příloha č. 4 Statutu), který je závaznou normou pro všechny zaměstnance a studenty. V Etickém kodexu UTB ve Zlíně jsou zakotveny také zásady genderové rovnosti a jednání nepřipouštějícího sexuální či genderově podmíněné obtěžování. Podněty ve věci dodržování zásad Etického kodexu UTB ve Zlíně posuzuje Etická komise UTB ve Zlíně jako poradní orgán rektora. Etická komise se řídí směrnicí rektora SR/4/2021 Jednací řád Etické komise UTB ve Zlíně. Tento řád upravuje procedurální postupy ve věci podávání podnětů v oblasti dodržování kodexu a jejich projednávání. V souladu s Etickým kodexem UTB ve Zlíně byla také ustanovena pracovní pozice ombudsmana jako nezávislého mediátora pro řešení stížností a odvolání zaměstnanců, a to také v oblasti genderové problematiky.
2. Obsazování pracovních pozic akademických pracovníků upravuje Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně ze dne 22. 10. 2020. Ten zakotvuje princip transparentnosti při obsazování volných pracovních míst s odkazem na zákon o III/1998 Sb., o vysokých školách, dále na doporučení Evropské komise o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.
3. Mzdový předpis Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně ze dne 29. 7. 2020 řeší genderovou oblast odkazem na platnou legislativu, zejména zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. Vymezuje nediskriminační podmínky pro stanovení mezd nebo odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u všech kategorií zaměstnanců (akademických, vědeckých i ostatní zaměstnanci).
4. Pravidla systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností a vnitřního hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně ze dne 27. 7. 2020 vychází ze standardů a postupů pro zajišťování

kvality ve vysokoškolské oblasti v ČR i v zahraničí. Hodnocení obsahuje ustanovení, které vymezí, že probíhá transparentně podle věcných, vědeckých a etických kritérií.

5. Směrnice rektora SR/7/2020 Zásady politiky rovných příležitostí na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně vymezuje základní principy rovných příležitostí na UTB ve Zlíně, přičemž vychází z příslušných právních předpisů ČR, zejména ze zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon). Směrnice vymezuje základní zásady týkající se rovných příležitostí žen a mužů, které jsou na UTB ve Zlíně uplatňovány, a to jak v otázce pracovněprávních vztahů, tak v otázce přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy. Pro zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy, aniž by se tato politika upřednostnila před kritériem kvality a schopností, dodržuje UTB ve Zlíně zejména tyto zásady:
- a) Genderová rovnost se uplatňuje ve všech procesech v oblasti řízení, institucionální a personální politiky, pedagogické a vědeckovýzkumné činnosti i ostatních činností UTB ve Zlíně.
 - b) UTB ve Zlíně provádí a podporuje opatření pro podporu zastoupení žen a mužů na všech úrovních a ve všech funkcích.
 - c) UTB ve Zlíně zachovává politiku rovných příležitostí při přijímání do pracovního poměru i během dalších etap kariérního postupu.
 - d) UTB ve Zlíně dbá na genderovou diverzitu výběrových a hodnotících komisí i řešitelských výzkumných týmů.
 - e) UTB ve Zlíně činí opatření pro vyvažování pracovního a osobního života mužů i žen. Umožňuje pružné rozvržení pracovní doby, práci na částečný úvazek a podporuje zvýšení návratnosti po rodičovské dovolené. V interním hodnocení zohledňuje kariérní přestávku z důvodu rodičovství, dlouhodobé nemoci nebo péče o osobu blízkou.
 - f) UTB ve Zlíně dbá na korektní psaný i mluvený projev, který nezesměšňuje a nediskriminuje osoby z hlediska pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace a politického přesvědčení.
6. Pracovní řád Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně (směrnice rektora SR/19/2018) se odkazuje v oblasti genderové rovnosti na obecnou úpravu zákoníku práce. UTB ve Zlíně v souladu s obecně závaznými právními předpisy garantuje pro ženy zejména jejich rovné postavení s ostatními zaměstnanci, rovné pracovní podmínky, včetně odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního či jiného postupu v zaměstnání. Speciálně však zakotvuje do vnitřních procesů pracovní podmínky zaměstnaných žen tak, aby bylo dosaženo jejich rovného postavení ve všech oblastech pracovního života. Současně stanovuje povinnost zaměstnavatele nastavit pracovní podmínky pro možný výkon práce v souladu s mateřským posláním zaměstnankyň. V rámci sladění pracovního a osobního života je zaměstnancům nabízena pružná pracovní doba, zkrácené úvazky, šest týdnů dovolené

pro neakademické pracovníky či možnost neplaceného volna nad rámec dovolené.

7. Směrnice rektora SR/7/2021 Hodnocení a řízení rozvoje pedagogických, tvůrčích, řídicích a dalších činností akademických a vědeckých pracovníků UTB ve Zlíně definuje základní postupy pro hodnocení pracovní činnosti všech akademických a vědeckých pracovníků podílejících se na pedagogických, tvůrčích, řídicích a dalších činnostech UTB ve Zlíně. V systému hodnocení a odměňování těchto pracovníků je důsledně dodržována genderová rovnost a je zohledněna kariérní přestávka z důvodu mateřství, rodičovství, případně další objektivní překážky na straně zaměstnance.

Data management

Pro účely sledování stavu genderové rovnosti na UTB ve Zlíně má univerzita vytvořen systém managementu sběru a průběžného vyhodnocování dat, a to jak z vnitřních informačních systémů, tak na bázi interních šetření zaměstnanců a vnější zpětné vazby. Tato datová základna následně slouží nejen k plánování v oblasti genderové rovnosti, ale také jako zdroj informací o postupu realizace GEP v rámci jeho akčního plánu pro léta 2022 až 2025.

Interní informační systémy

Jádrem systému je sledování ukazatelů genderové rovnosti v zastoupení mužů a žen v organizační struktuře UTB ve Zlíně. Přičemž jako výchozí informační systém (dále jen IS) je pro tento účel používán IS SAP. Z něj jsou pro každoroční vyhodnocování přebírána data jednak ohledně zastoupení mužů a žen ve vertikální struktuře organizace (linioví pracovníci, liniový management, střední management a vrcholný management), a jednak v horizontální struktuře organizace (členění pracovníků podle organizačních jednotek – fakult/součástí UTB ve Zlíně). S ohledem na poslání UTB ve Zlíně jako veřejné vysoké školy jsou přitom diferencovány údaje o akademických, vědeckých a tzv. ostatních pracovnících. V případě akademických a vědeckých pracovníků je brána v potaz jejich dosažená kvalifikační úroveň daná vysokoškolským titulem / vědeckou hodností, neboť ta je klíčovým předpokladem realizace strategických cílů univerzity.⁴

IS SAP je rovněž hlavním zdrojem analýz ohledně sledování mezd zaměstnanců UTB ve Zlíně. Ty jsou pro tento účel monitorovány na základě stejných principů, jako je tomu u organizační struktury UTB ve Zlíně výše.

Šetření zpětné vazby

Tyto údaje jsou doplňovány o poznatky z interních šetření zaměřených na pracovní podmínky, organizační kulturu, pracovní motivaci a benefity. Pro navržení GEP jsou použity výsledky diferencované na základě pohlaví a genderových preferencí. Pro účely GEP byla v uplynulých letech realizována tato šetření:

⁴ K tomu blíže viz Strategie řízení lidských zdrojů UTB ve Zlíně. Dostupné v rámci interních dokumentů UTB ve Zlíně.

- **Rok 2019:** Šetření zaměstnanců UTB ve Zlíně – pracovní podmínky, motivace, pracovní a vzdělávací potřeby (počet respondentů: 440).
- **Rok 2020:** Šetření zaměstnanců UTB ve Zlíně v oblasti genderové rovnosti – mapování prostředí pro účely formulace GEP v rámci projektu IKAROS – Institucionální kvalita a rozvoj strategie vědy na UTB ve Zlíně. CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014623 (počet respondentů: 142).
- **Rok 2021:** Šetření zaměstnanců UTB ve Zlíně – pracovní podmínky, motivace, pracovní a vzdělávací potřeby (počet respondentů: 316).

UTB ve Zlíně bude v této praxi nadále pokračovat. V roce 2024 plánuje další šetření zaměřené na problematiku pracovních podmínek a naplňování genderové rovnosti.

Vnější hodnocení

Nad rámec těchto šetření UTB ve Zlíně integruje do svých záměrů v oblasti GEP doporučení ze strany vnějších hodnotících institucí. V první řadě to jsou doporučení vzešlá z Institutional Evaluation Programme (IEP) ze strany Asociace evropských univerzit (EUA). Během tohoto hodnocení byla mezinárodním týmem komplexně evaluována strategie a procesy UTB ve Zlíně, včetně přístupu univerzity k nastolování inkluzivního prostředí a vytváření rovných příležitostí. Klíčová doporučení IEP⁵ byla nejenom zohledněna při přípravě SZ UTB ve Zlíně 2021+, ale také byla integrována do aktivit akčního plánu GEP pro léta 2022 až 2025.⁶

Současně s tím si UTB ve Zlíně v roce 2021 nechala zpracovat expertní posouzení nastavení své organizační struktury, odměňování, benefitů a nástrojů vyrovnávání šancí v oblasti genderové rovnosti.

Syntézu doporučení z těchto hodnocení, společně se základním vymezením stavu genderové rovnosti na UTB ve Zlíně, obsahuje následující podkapitola.

⁵ Srovnej: SZ UTB ve Zlíně 21+, str. 3. Dostupné online: <https://www.utb.cz/mdocs-posts/strategicky-zamer-univerzity-tomase-bati-ve-zline-na-obdobi-21/>

⁶ <https://www.utb.cz/mdocs-posts/iep-evaluation-report/>

Stav genderové rovnosti na UTB ve Zlíně – vnější audit

Analytika

Podíváme-li se na zastoupení mužů a žen v jednotlivých kategoriích pracovních pozic, můžeme konstatovat, že největší disproporce mezi zastoupením mužů a žen na UTB ve Zlíně sledujeme na pozicích označovaných jako technicko-hospodářský pracovník a obchodně-provozní pracovník. Tyto pracovní pozice jsou výrazně zastoupeny ženami.

Tab. I: Vyjádření zastoupení mužů a žen dle kategorií prací v letech 2016 – 2020

| | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|------|----------------------|-------|-------|-------|-------|------|
| muž | tech. hosp. pracov. | 34 % | 33 % | 33 % | 30 % | 30 % |
| | vědecký pracovník | 71 % | 67 % | 66 % | 64 % | 72 % |
| | asistent | 42 % | 52 % | 55 % | 62 % | 55 % |
| | docent | 68 % | 65 % | 66 % | 64 % | 63 % |
| | lektor | 39 % | 33 % | 30 % | 35 % | 33 % |
| | odborný asistent | 56 % | 58 % | 56 % | 54 % | 56 % |
| | profesor | 86 % | 87 % | 83 % | 78 % | 78 % |
| | prac. děln. povolání | 42 % | 39 % | 40 % | 37 % | 42 % |
| | obch. provoz. prac. | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 22 % |
| žena | tech. hosp. pracov. | 66 % | 67 % | 67 % | 70 % | 70 % |
| | vědecká pracovnice | 29 % | 33 % | 34 % | 36 % | 28 % |
| | asistentka | 58 % | 48 % | 45 % | 38 % | 45 % |
| | docentka | 32 % | 35 % | 34 % | 36 % | 37 % |
| | lektorka | 61 % | 67 % | 70 % | 65 % | 67 % |
| | odborná asistentka | 44 % | 42 % | 44 % | 46 % | 44 % |
| | profesorka | 14 % | 13 % | 17 % | 22 % | 22 % |
| | prac. děln. povolání | 58 % | 61 % | 60 % | 63 % | 58 % |
| | obch. provoz. prac. | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 78 % |

V případě kategorie zaměstnanců na pozici profesor je zastoupení žen 22 % v roce 2020 oproti roku 2016, kdy profesorek bylo na UTB ve Zlíně pouze 14 %. Můžeme proto konstatovat, že dochází k postupnému zvyšování zastoupení žen profesorek na UTB ve Zlíně. Přestože u kategorie vědeckých pracovnic došlo v průběhu sledovaných let k nárůstu, v roce 2020 jejich počet poklesl na hranici 28 %.

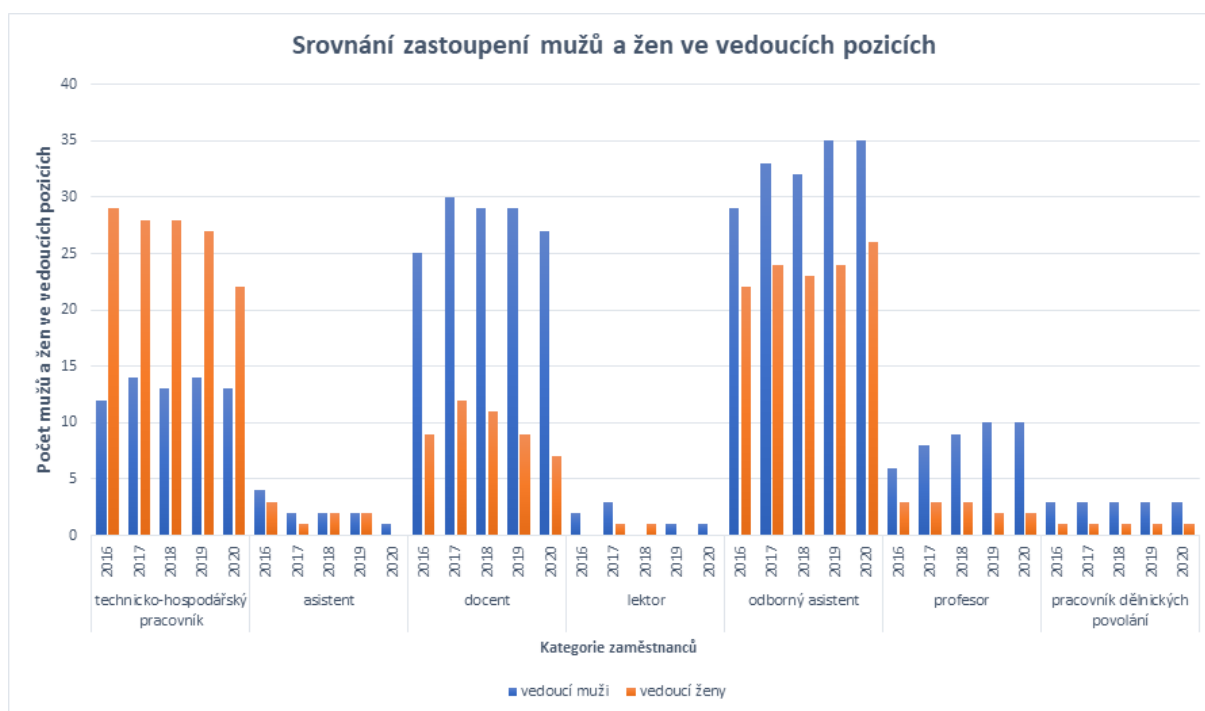
Vedoucí pracovní pozice

Struktura vedoucích pracovních pozic může odkazovat na větší míru disproporce mezi pracovními pozicemi, která je obsazena například z velké části ženami, ale zároveň vedoucí pozice zastávají spíše muži. Typický příklad bychom mohli hledat u pozic technicko-hospodářských pracovníků (THP).

- THP pracovní pozice jsou ve větší míře zastoupeny ženami. V letech 2016 až 2020 byly ženy ve vedoucích pozicích zastoupeny přibližně dvakrát více než muži.
- Vědečtí pracovníci v průběhu sledovaného období na vedoucích pozicích téměř nejsou (u mužů jedna až dvě pozice, u žen žádná pozice), proto je nezohledňujeme.
- Muži asistenti zastávají vedoucí pozice ve větší míře, i zde dochází k mírnému snižování počtu vedoucích pracovníků. V roce 2020 ženy nebyly v žádné vedoucí pozici, muži zůstali ve vedoucí pozici zastoupeni jedním pracovníkem.

- U docentů se ukazuje největší disproporce v zastoupení mužů a žen. V případě pozice docent se počet docentek ve vedoucích pozicích dlouhodobě snižuje v poměru k mužům docentům. Aktuální stav k roku 2020 je 7 žen ku 27 mužům.
- Lektori vykonávají vedoucí pozice minimálně, není tedy vhodné je sledovat a vyvozovat jakékoliv závěry.
- Odborní asistenti jsou ve vedoucích pozicích více zastoupeni muži než ženami ve všech sledovaných letech.
- Profesori dominují ve vedoucích pozicích stejně jako docenti. Rozdíly jsou zde opět markantní. Data ukazují, že na vedoucích pozicích jsou pětkrát častěji muži, tento trend se navíc zesiluje.
- Dělničtí pracovníci, kteří pracují na UTB ve Zlíně, jsou více zastoupeni muži než ženami, a to více než třikrát. Odpovídá to ovšem všeobecnému trendu v této oblasti a struktuře rozložení a obsazení konkrétních pozic, které jsou zpravidla obsazovány muži⁷.
- Pozice obchodně-provozní jsou naopak více zastoupeny ženami. Proto i vedoucí pracovní pozice jsou obsazeny především ženami.

Graf I: Srovnání zastoupení mužů a žen ve vedoucích pozicích v letech 2016 - 2020



Průměrné roční mzdy v pracovních kategoriích

Pro srovnání těchto dat byly použity informace o jednotlivých odměnách s ohledem na tarifní mzdu, osobní příplatek, příplatek za vedení a celkovou roční mzdu. Rozsah pracovního úvazku

⁷ více viz: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-s9uoog5djz>

je evidován 0,1 až 1. Proto, aby došlo ke korektní komparaci, byly všechny roční odměny přepočítány do plných úvazků.

Tab. 2: Vyjádření rozdílů průměrných ročních mezd – muži vs. ženy dle kategorií prací

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | průměr za 5 let |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------|
| technicko-hospodářský pracovník | 1 % | 5 % | 3 % | -7 % | -8 % | -1 % |
| vědecký pracovník | 10 % | 0 % | -15 % | -19 % | -3 % | -9 % |
| asistent | -3 % | -4 % | 7 % | -25 % | -15 % | -8 % |
| docent | 3 % | -4 % | 1 % | -7 % | -4 % | -2 % |
| lektor | -7 % | -14 % | -1 % | -5 % | -10 % | -8 % |
| odborný asistent | -5 % | -6 % | -12 % | -8 % | -5 % | -7 % |
| profesor | 23 % | 30 % | 7 % | 10 % | -3 % | 13 % |
| pracovník dělnických povolání | -33 % | -24 % | -24 % | -24 % | -21 % | -25 % |
| obchodně-provozní pracovník* | | | | | | |

* kategorie obchodně-provozní pracovník není sledována, neexistují relevantní údaje v letech 2016 - 2020

Pokud zprůměrujeme data za posledních pět let, vidíme, že téměř u všech pozic hodnoty oscilují na úrovni do 10 %. Výraznější odklon se projevuje v kategorii profesor, kde bylo ohodnocení žen profesorek v průběhu sledovaných let vyšší. V současné době dochází ke srovnání hodnot. Opačnou situaci lze sledovat u kategorie pracovník dělnických povolání.

Využívání částečných úvazků

Struktura výše úvazků se v průběhu let 2016 až 2020 takřka nemění. V letech 2016 až 2020 se částečné úvazky pohybují řádově kolem 16 % – 19 %. Více jak 80 % všech úvazků ve sledovaných letech jsou úvazky plné.

Tab. 3: Vývoj výše úvazku v letech 2016 – 2020 v procentech

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------|------|------|------|------|------|
| 0,1 – 0,49 | 6 % | 6 % | 6 % | 6 % | 6 % |
| 0,50 | 5 % | 5 % | 6 % | 7 % | 7 % |
| 0,51 – 0,99 | 5 % | 7 % | 6 % | 6 % | 5 % |
| 1,00 | 84 % | 83 % | 82 % | 81 % | 81 % |

Částečné úvazky plní nezaměnitelnou funkci nástroje, který pomáhá částečně, nikoliv stoprocentně harmonizovat činnosti pracovních a rodinných závazků. Ve velké míře jsou částečné úvazky vnímány jako opatření, která by mohly využívat především ženy.

Z hlediska porovnání struktury částečných a plných úvazků jsme zjistili opačný stav, kdy částečné úvazky využívají ve významné míře spíše muži než ženy. Ze všech částečných úvazků, které jsou na UTB ve Zlíně uzavřeny, je 57,4 % uzavřeno s muži, s ženami 42,6 %. Jestliže se zaměříme na rozložení částečných a plných úvazků, vidíme, že plných úvazků během sledovaného období bylo od roku 2016 do roku 2020 u mužů uzavřeno 81,2 %, zatímco u žen bylo uzavřeno 87,3 %.

Tab. 4: Porovnání plných a částečných úvazků od roku 2016

| | | plný | částečný |
|-------------|--------------|---------------|-----------------|
| muži | počet úvazků | 1898 (81,2 %) | 440 (18,8 %) |
| | typ úvazku | 46 % | 57,4 % |
| ženy | počet úvazků | 2231 (87,3 %) | 326 (12,7 %) |
| | typ úvazku | 54 % | 42,6 % |

Muži pracující na UTB ve Zlíně využívají plné úvazky převážně na pozicích odborný asistent, lektor a pracovník dělnických povolání. U technicko-hospodářských pracovníků mužů jsou naopak částečné úvazky využívány více než plné úvazky.

Částečné úvazky jsou pak sjednávány u mužů především na pozicích profesor a docent. Stejně tak i u žen jsou částečné úvazky především u profesorek, docentek a odborných asistentek. Naopak technicko-hospodářské pracovnice využívají částečné úvazky nejméně, stejně jako pracovnice dělnických povolání.

Z výše uvedeného vyplývá, že částečné úvazky na UTB ve Zlíně nejsou využívány jako příležitost sladění osobního a pracovního života, ale spíše jako využití expertních a podpůrných znalostí konkrétních pracovních pozic jako např. profesor a docent, kdy částečné úvazky slouží při využití konkrétních pracovníků a jejich znalostí při vybraných projektech nebo činnostech.

V průběhu dalších let budeme nadále sbírat, monitorovat a vyhodnocovat genderově segregovaná data. V souvislosti s plánovanými interními změnami bude možné sledovat vývoj v jednotlivých kategoriích i v průběhu let. Sesbíraná data budeme zároveň porovnávat i vůči externím vlivům a vyvozovat z nich relevantní závěry – interně nebo s pomocí externích hodnotících institucí.

4. Vzdělávání a osvěta v oblasti genderové rovnosti

Interní dokumenty

Hodnoty a principy, ke kterým se univerzita hlásí (transparentnost, nediskriminace, férovost, rovné příležitosti, diverzita apod.), a které jsou začleněny do jejích interních dokumentů, hrají při nastavování genderové rovnosti významnou roli. Nezbytnou úlohu však hraje i osvěta a veřejné prohlášení univerzity a jejího vedení k těmto hodnotám ve veřejně přístupných dokumentech, jako jsou výroční zprávy, webové stránky apod.

Vzdělávání a osvěta bude jednou z priorit nově nastavované komunikace se zaměstnanci, a to nejen v oblasti rovných příležitostí. Na základě interní kontroly postupů v oblasti ochrany práv zaměstnanců včetně principů rovných příležitostí realizované v říjnu 2021 bylo ověřeno, že na UTB ve Zlíně existují ve vnitřních předpisech a normách dobře nastavené formální procedury a postupy. Slabou stránkou je však malá provázanost některých postupů a nízká nebo žádná informovanost o těchto možnostech mezi studenty a zaměstnanci.

Komunikace

Každodenní komunikace a v ní použitý jazyk hraje důležitou roli při utváření všeobecných názorů, stereotypů a nerovností. Používání genderově vyváženého jazyka ve verbální, neverbální i vizuální komunikaci přispívá k odstraňování těchto nerovností, stereotypů a nevědomých předsudků. Měl by sloužit ke zviditelnění podreprezentovaných skupin v univerzitním prostředí. Komunikaci v této oblasti je také vhodné doplnit informačními kampaněmi a osvětovými akcemi (např. rozhovory se zástupci těchto skupin, videy, letáky) na téma diskriminace, eticky nevhodného chování, sladování osobního a pracovního života apod.

Vzdělávací akce

Tematicky zaměřené semináře a workshopy je třeba pořádat pro různé cílové skupiny na univerzitě – pro studenty i zaměstnance na všech úrovních a ve všech kategoriích: nejvyšší vedení, střední management, administrativa, akademičtí a vědečtí pracovníci, členové hodnotících a výběrových komisí, začínající vědci atd.

Při vzdělávání se zaměříme na oblasti genderové rovnosti ve vědě a akademické kariéře; politiku rovných příležitostí žen a mužů; řízení diverzity; sladování pracovního a rodinného života; genderové stereotypy, nevědomé předsudky a hodnocení; sexuální obtěžování a genderovou kulturu organizace, genderově citlivé vzdělávání apod.

Zvyšování povědomí a vzdělávání v dané problematice je třeba ve všech oblastech, proto se prolíná většinou kapitol tohoto dokumentu.

Cíle

1. Zvyšování povědomí o genderových otázkách, prohlubování genderové senzitivity, odstraňování nevědomých předsudků a stereotypů.
2. Používání genderově senzitivního jazyka napříč univerzitou.
3. Podpora genderové rovnosti v instituci ze strany vedení.
4. Pravidelná šetření mezi zaměstnanci i studenty.
5. Implementace principů genderové rovnosti do vnitřních předpisů a norem UTB ve Zlíně a jejích součástí.

Nástroje:

- organizace školení a seminářů pro studenty,
- organizace školení a seminářů pro zaměstnance,
- revize vizuální i jazykové roviny komunikace (webová prezentace univerzity, sociální sítě, propagační materiály, dokumenty),
- příprava interního manuálu k genderové problematice (senzitivní komunikace, výběrová řízení, hodnotící pohovory, výukové materiály apod.),
- veřejná deklarace podpory na webových stránkách UTB ve Zlíně – přihlášení se k principům vytváření rovného, férového a bezpečného prostředí; a k řešení případných problémů
- začlenění genderově orientovaných/korektních otázek do pravidelných průzkumů,
- revize Řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků,
- revize směrnice rektora č. 7/2020 – Zásady politiky rovných příležitostí na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně.

5. Sladování osobního a pracovního života

UTB ve Zlíně se na tuto problematiku snaží zaměřovat již několik let, aby zaměstnanci nemuseli stát před obtížnou volbou, zda se věnovat rodině nebo práci, popřípadě jak tyto dvě důležité složky života zkombinovat. Uvědomujeme si, že jde o téma důležité nejen na úrovni jednotlivců, ale i z hlediska zaměstnavatele, neboť spokojenost zaměstnanců je úzce provázaná s pracovním výkonem a loajalitou.

V Pracovním řádu Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně řešíme samostatným ustanovením pracovní podmínky zaměstnaných žen tak, aby bylo dosaženo jejich rovného postavení ve všech oblastech pracovního života. Současně je zde zakotvena povinnost zaměstnavatele nastavit pracovní podmínky pro možný výkon práce v souladu s mateřským posláním zaměstnankyň.

Je nabízena pružná pracovní doba, zkrácené úvazky, šest týdnů dovolené pro neakademické pracovníky, či možnost neplaceného volna nad rámec dovolené.

Významným benefitem pro zaměstnance – rodiče je existence univerzitní mateřské školy. Mateřská škola Qočna pomáhá svým fungováním maximálně sladit rodinný život se zaměstnáním. Své služby nabízí již pro děti od dvou let věku a provozní doba je nastavena tak, aby odpovídala časovým požadavkům zaměstnanců UTB ve Zlíně i studentům rodičům.

Cíle

1. Podpora zaměstnanců při sladování osobního a pracovního života.
2. Optimalizování podmínek pro využívání flexibilních forem práce.
3. Vytváření přívětivého pracovního prostředí pro rodiny s dětmi.
4. Příprava a implementace politiky podpory sladování osobního a pracovního života.

Nástroje:

- zohledňování potřeb rodičů a pečujících osob při organizaci práce na pracovištích,
- plánování návratu rodičů z mateřské dovolené (dále jen MD) a rodičovské dovolené (dále jen RD), po dlouhodobé nemoci, neplaceném volnu apod.,
- revize a aktualizace Pracovního řádu UTB ve Zlíně – ukotvení rozsahu základní a volitelné části pracovní doby,
- podpora činnosti univerzitní mateřské školy, podpora akcí pro zaměstnance a jejich rodiny (Rozsvícení vánočního stromečku, Junior univerzita, akce univerzitní mateřské školy apod.),
- organizace školení v problematice sladování osobního a pracovního života,
- zveřejnění politiky podpory sladování osobního a pracovního života na webu UTB ve Zlíně.

6. Zastoupení žen ve vedoucích funkcích

V této strategické oblasti je třeba se zaměřit na podporu žen a podprezentovaných skupin ve vedoucích a rozhodovacích funkcích a podporu zastoupení žen na akademických pozicích docentka a profesorka.

Cílem aktivit a opatření je snaha překonat překážky, posílit pozice a kompetence méně zastoupeného pohlaví, rodičů. Jsou jimi formy podpory zaměřené na rozvoj dovedností, znalostí nebo posílení profesních aspirací.

Genderová rovnost a diverzita obecně přispívá ke spravedlivému nastavení podmínek pro profesní rozvoj a kariérní postup. Transparentní pravidla a praxe, kde nehrají roli předsudky, stereotypy nebo protěžování, přispívají k vytvoření prostředí, kde mají všichni stejné šance podílet se na rozhodování.

V prostředí, kde ženy a podprezentované skupiny nemají tak silnou pozici (viz výše uvedená data), je důležité získat potřebné kompetence, posílit sebevědomí a schopnost vyrovnat se s překážkami. Toho může být dosaženo kombinací více aktivit – např. organizováním workshopů zaměřených na téma leadershipu, ujasnění priorit a strategií sladování osobního a pracovního života či získávání dovedností a znalostí pro vstup do vedoucích pozic.

Významnou roli zde může sehrát vedení univerzity, které může ovlivnit kulturu v organizaci a podílet se na vytváření inkluzivního prostředí. Například formou veřejného přihlášení se k hodnotám genderové rovnosti, podpory méně zastoupeného pohlaví či skupin, upozorňováním na jejich úspěchy apod.

Zaměstnanci pocítují ve spravedlivém a férovém prostředí větší sounáležitost, motivaci, spokojenost, pracují kreativněji a efektivněji, více spolupracují.

Cíle

1. Podpora zastoupení žen ve vedení, v poradních a rozhodovacích orgánech UTB ve Zlíně.
2. Monitorování rovných pracovních podmínek a podmínek odměňování.
3. Podpora žen ve vědecké kariéře.
4. Zviditelnování žen a podprezentovaných skupin ve vedoucích pozicích ve veškeré komunikaci univerzity.

Nástroje:

- organizace školení v oblasti vůdčích dovedností – nabídka manažerských workshopů v rámci celouniverzitní nabídky vzdělávacích aktivit,
- monitorování skladby orgánů UTB ve Zlíně – sběr genderově segregovaných dat,
- otevřené informování o nominačních procesech, možnostech kandidování do vedoucích pozic,
- pravidelné shromažďování a vyhodnocování údajů o příjmech podle genderů, zveřejňování statistik vedení UTB ve Zlíně,
- formalizování kariérního řádu zejména se zaměřením na zvyšování habilitací a profesur,
- monitorování počtu habilitací a profesur žen,

- prezentace méně zastoupeného pohlaví a podprezentovaných skupin ve vedoucích pozicích na webu UTB ve Zlíně, sociálních sítích a v médiích,
- představování expertek a odbornic a jejich kariérních úspěchů,
- představování zástupců genderů v netradičních rolích.

7. Nábor zaměstnanců a rovné šance

Výběrová řízení a nábor zaměstnanců je na UTB ve Zlíně řešen centralizovaně prostřednictvím personálního odboru rektorátu. Tím je zajištěn jednotný přístup k vypisování výběrových řízení, komunikace vůči zájemcům o zaměstnání i způsob vyhodnocování náborového procesu.

Na konci roku 2020 proběhla revize Řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků (dále jen Řád), ve kterém je zakotvena účast zástupce personálního odboru jakožto poradního hlasu u jednání výběrových komisí a osobních pohovorů s kandidáty. Tento krok si klade za cíl poskytovat odborné personální poradenství členům výběrových komisí, sledovat korektnost a transparentnost výběrového procesu a zajistit rovné šance pro všechny, kteří mají o práci na univerzitě zájem.

Řád dále klade důraz na zachování maximální transparentnosti, která je dána hlasováním výběrové komise o přijetí nových pracovníků. Stěžejními kritérii jsou nyní kvalifikační požadavky v podobě dosaženého vzdělání, vědecké hodnosti, délky praxe, kvality tvůrčí činnosti a jazykových dovedností.

Složení komise pro výběrové řízení je ošetřeno Řádem z pohledu odbornosti a příslušnosti k orgánům fakulty či univerzity (členy komise jmenuje vypisovatel a jsou jimi: předseda, akademický nebo vědecký pracovník z příslušného pracoviště, zástupce Akademického senátu (dále jen AS) fakulty nebo AS UTB ve Zlíně, akademický pracovník z příslušné součásti UTB ve Zlíně, odborník mimo příslušnou součást UTB ve Zlíně s relevantní odborností). Řád neupřednostňuje složení komise dle genderových kritérií nad podmínkou profesní odbornosti členů komise, jejich příslušnosti k žádoucímu pracovišti apod.

Obsazování neakademických pozic na univerzitě není ošetřeno žádným vnitřním předpisem. Pouze na Univerzitním institutu existuje směrnice ředitele č. 04/2020 Pravidla a postupy pro obsazování pracovních pozic vědeckých pracovníků.

Data k náboru

Dosud bylo možné sledovat genderově segregovaná data prostřednictvím IS SAP pouze u počtu a složení nově nastupujících zaměstnanců na UTB ve Zlíně.

Od roku 2020 začala být data shromažďována systematictěji – sledují se počty přihlášených zájemců i počty přijatých z výběrových řízení dle genderu (v roce 2020 bylo z 66 vypsaných výběrových řízení 57 % přihlášených zájemkyň, do pracovního poměru bylo z výběrových řízení přijato 50 % žen). Z dat vidíme obecný trend vyššího zájmu žen o administrativní pozice a vyššího zájmu mužů o technické a IT obory.

I tak je třeba sledování údajů rozšířit o další data – složení genderů dle obsazovaných kategorií zaměstnanců, rozdíly mezi jednotlivými součástmi univerzity a pracovišti, vývoj v letech apod. Pak bude možné lépe vyhodnocovat informace o zájmu kandidátek a kandidátů o různé profese, procenta přijatých žen a mužů na různých typech pozic i v porovnání se situací na trhu práce v České republice.

V následujícím období je třeba prezentovat nabídky práce na UTB ve Zlíně tak, aby byly atraktivní pro všechny potenciální uchazeče. Nejen z pohledu genderového, ale i s ohledem na věk, zkušenosti a zásluhy, národnost, příslušnost k menšině či podprezentované skupině.

Takové pracovní prostředí může přilákat talenty nejen z ČR, ale i ze zahraničí. Implementací genderových principů do náborového procesu se zároveň může snížit riziko odchodů a fluktuace mezi zaměstnanci.

Cíle

1. Zlepšení prezentací nabídek práce na UTB ve Zlíně tak, aby byly atraktivní pro ženy i muže.
2. Zavedení pravidel pro transparentní a spravedlivý výběrový proces.
3. Sběr genderově segregovaných dat v náboru a monitoring.

Nástroje:

- používání genderově vyváženého názvosloví / korektnost v textech inzerátů,
- vytvoření standardizovaného vzoru inzerátu pro potřeby UTB ve Zlíně (zohledňující pracovní prostředí, sociální benefity, well-being),
- příprava interního manuálu k genderové problematice – viz cíl 3,
- zajištění přiměřeně vyváženého složení výběrových komisí (revize Řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků) – snaha o zastoupení mužů i žen v komisích,
- stanovení pravidel náboru i pro neakademické pozice,
- organizace a školení členů výběrových komisí v otázkách nevědomých předsudků a stereotypů při hodnocení zájemců.

8. Rovné příležitosti ve vědě a výzkumu

V této strategické oblasti je třeba se zaměřit na nabídku specifických programů a aktivit pro začínající vědkyně a vědce nebo skupiny, které jsou na univerzitě nebo v daném oboru podprezentovány nebo znevýhodněny. Cílem je podpora rovných příležitostí ve vědě a výzkumu i individuální podpora, která doplňuje opatření na institucionální úrovni a umožňuje překonávat bariéry, s nimiž se tyto cílové skupiny setkávají.

Zastoupení žen mezi studujícími magisterského studia v průběhu posledních 10 – 11 let spíše stagnuje (v roce 2017 na úrovni téměř 60 %), mezi studujícími na doktorském stupni má vzestupný trend (v současnosti 45 %). Tento stav však dlouhodobě nemá vliv na situaci ve výzkumu samotném: Největší propad v zastoupení žen na pomyslné studijně-profesní dráze je mezi doktorskými absolventy a výzkumníky samotnými (ztráta 13,8 procentního bodu)⁸.

UTB ve Zlíně nemá na celouniverzitní úrovni zpracovaný kariérní řád pro akademické pracovníky. Proces kariérního postupu, rozvoje a odměňování je v gesci jednotlivých součástí univerzity, které si rovněž samy nastavují motivační nástroje pro odměňování pracovníků v závislosti na dosažených výsledcích. Podmínkou je, že tyto motivační nástroje musí respektovat celouniverzitní systém hodnocení akademických pracovníků (dále jen AP) a vědeckých pracovníků (dále jen VP) a rovněž platný Mzdový předpis UTB ve Zlíně.

Systém hodnocení akademických a vědeckých pracovníků je zakotven ve směrnici rektora, která upravuje jak oblasti práce AP a VP (pedagogickou, tvůrčí, řídicí a další činnost), které jsou předmětem hodnocení, tak i jejich konkrétní rozsah, obsah, způsob hodnocení v tzv. *pracovních bodech* a samotný systém realizace zpětné vazby. Smyslem systému hodnocení je poskytovat všem zaměstnancům systematickou a objektivní zpětnou vazbu na jejich pracovní činnost, identifikovat bariéry a příležitosti dalšího rozvoje. Stěžejní složkou systému hodnocení jsou pak pravidelné pohovory vedoucích pracovníků se zaměstnanci, v rámci kterých je stanovován a vyhodnocován kariérní plán činností na období 1 až 2 let. Ten je sledován na úrovni ředitele ústavu a děkana příslušné fakulty. Fakulty v souladu se svými kariérními programy individuálně umožňují bezplatnou účast na vzdělávacích programech, účast na zahraničních pobytech, studijní volno a úpravu pracovních povinností.

V roce 2021 vznikl na UTB ve Zlíně Program podpory přechodu absolventů doktorských studijních programů do praxe v počátcích jejich akademické kariéry na UTB ve Zlíně. Tento program zohledňuje mateřskou a rodičovskou dovolenou, dlouhodobou nemoc nebo dobu strávenou na dlouhodobém zahraničním studijním pobytu. Umožňuje také snížení pracovního úvazku v případě, že postdoktorand pečuje o dítě či osobu závislou.

Cíle

1. Poskytování podpory postdoktorandům.
2. Podpora rovných příležitostí pro vědecké pracovníky.

⁸ Zdroj: <https://genderaveda.cz/zeny-ve-vedel>

Nástroje:

- revize programu podpory postdoktorandů – SR/9/2021,
- sledování zastoupení genderů v programu,
- zvyšování transparentnosti výběrových řízení vědeckých pracovníků viz Nábor zaměstnanců a rovné šance (kapitola 7),
- podpora diverzity při sestavování projektových týmů,
- osvěta/vzdělávání pro vedoucí školitele v oblasti rovných příležitostí.

9. Opatření proti sexuálnímu a genderově podmíněnému obtěžování

V Etickém kodexu UTB ve Zlíně, který je závaznou normou pro všechny zaměstnance a studenty, jsou zakotveny zásady genderové rovnosti a jednání nepřipouštějícího sexuální či genderově podmíněné obtěžování.

Chování, které má sexuální povahu a jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů, definuje jako zvláště nepřípustné chování na UTB ve Zlíně i Směrnice rektora SR/7/2020 Zásady politiky rovných příležitostí na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně.

V následujícím období se univerzita zaměří nejen na vyladění formálních procedur a strategií, ale také na realizaci preventivních opatření, jako jsou workshopy a školení pro studenty i zaměstnance napříč všemi kategoriemi. S tím souvisí i zvyšování povědomí o této problematice formou komunikačních kampaní, propagace činnosti Akademické poradny a jejích služeb i prezentace činností a kompetencí ombudsmana či Etické komise UTB ve Zlíně.

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně se spolu s dalšími českými univerzitami přihlásila k centralizovanému rozvojovému projektu s názvem Sociální bezpečí na českých vysokých školách v kontextu akademické etiky. V rámci projektu budeme mapovat aktuální trendy v oblasti zajišťování sociálního bezpečí na českých i zahraničních vysokých školách, analyzovat potřeby relevantních cílových skupin a využívat ověřených zkušeností odjinud. V době vzniku tohoto dokumentu nebylo jasné, zda bude projekt schválen, i bez jeho zastřešení však bude univerzita usilovat o podporu bezpečného, férového a etického prostředí ve zmíněných oblastech.

Cíle

1. Příprava koncepce sociálního bezpečí na UTB ve Zlíně.
2. Zvyšování povědomí o tématu sociálního bezpečí v prostředí univerzity.
3. Pravidelné sledování a identifikace potenciálu latentních konfliktů.
4. Specifikace kompetencí a propagování činnosti ombudsmana na UTB ve Zlíně v oblasti sociální bezpečnosti.

Nástroje:

- příprava příručky k rozpoznání nevhodného chování a postupu v případě identifikace nevhodného chování,
- realizace workshopů a školení k tématu sociálního bezpečí pro akademickou i neakademickou obec,
- začlenění otázek orientovaných na identifikaci latentních konfliktů souvisejících s genderem do pravidelných průzkumů (viz také cíl 6 Akčního plánu),
- specifikace kompetence ombudsmana,
- propagace aktivit a činnosti ombudsmana.

10. Proč podporovat genderovou rovnost na UTB ve Zlíně

Cesta k genderové rovnosti, diverzitě a rovnému zacházení představuje dlouhodobý proces. Vyžaduje změnu v přístupu, myšlení a jednání organizace, ale i jednotlivců v každodenní realitě. Jsme si vědomi, že jsme v začátcích nesnadného procesu, přesto věříme, že se nám díky stanoveným cílům a akčnímu plánu podaří budovat na UTB ve Zlíně prostředí podporující diverzitu na všech úrovních i v rámci všech organizačních jednotek. Zároveň chceme postupně dosahovat změny v těchto oblastech:

Lepší pracovní podmínky pro všechny:

- spravedlivé nastavení podmínek pro profesní rozvoj i kariérní postup,
- rozmanitost prostředí z hlediska genderu, věku, zkušeností apod. přináší do pracovních týmů i vedení obohacení a široký záběr perspektiv a životních zkušeností.

Společenská odpovědnost:

- genderová rovnost je nedílnou součástí konceptu společensky odpovědného výzkumu (více viz <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/responsible-research-innovation>),
- věda, která přináší poznání užitečné a využitelné pro všechny a která reaguje na potřeby všech skupin ve společnosti je důvěryhodnější,
- rozmanitost pracovních skupin odráží rozmanitost celé společnosti.

Kvalita a inovace:

- zvýšení kvality vědy díky rozmanitosti vědeckých týmů – otevření novým myšlenkám a inovativním přístupům.

Prestiž, konkurenceschopnost a nové výzkumné příležitosti:

- zvýšení prestiže univerzity přihlášením se k hodnotám genderové rovnosti a jejím promítnutím do vnitřních procesů univerzity,
- v mezinárodním prostředí je standardem věnovat se rozvoji lidských zdrojů a podpoře genderové rovnosti,
- mnohé žádosti o granty jsou již nyní podmíněny aktivní politikou genderové rovnosti v instituci.

Ekonomické přínosy:

- omezení rizika plýtvání lidskými zdroji a kvalifikovanými pracovníky – např. odliv žen z vědeckých profesí po dokončení doktorského studia, po mateřské a rodičovské dovolené,
- transparentní procesy a odstranění genderových stereotypů povedou k výběru, získání a udržení talentů,
- podmínka grantových soutěží.

Legislativní závazky:

- nutnost dodržovat závazky a povinnosti vyplývající z legislativy a národní a mezinárodní politiky.

Závěr

Pro větší přehlednost a srozumitelnost kroků, které plánujeme uskutečnit v rámci Plánu genderové rovnosti na UTB ve Zlíně v následujících letech, jsme zpracovali Akční plán pro GEP 2022 až 2025 a uvádíme jej na následujících stranách.

Akční plán shrnuje všechna navržená opatření pro každou ze sledovaných oblastí, jasně formuluje hlavní cíle, opatření a aktivity, které zasazuje do časového rámce. Zároveň pro jednotlivé aktivity stanovuje indikátory, jejichž naplňování bude možné v průběhu let sledovat.

Doplňující informace

GEP byl zpracován Oddělením rozvoje lidských zdrojů UTB ve Zlíně ve spolupráci s dalšími odděleními UTB ve Zlíně.

Zodpovědné osoby:

Jméno a příjmení, titul: Jana Večerková, Mgr.
Pozice: vedoucí oddělení rozvoje lidských zdrojů
Afilie: UTB ve Zlíně, rektorát – ORLZ
Kontakt: +420 576 032 215, vecerkova@utb.cz, orlz@utb.cz

Jméno a příjmení, titul: Tereza Vítková, Ing.
Pozice: specialista rozvoje lidských zdrojů
Afilie: UTB ve Zlíně, rektorát – ORLZ
Kontakt: +420 576 032 808, tvitkova@utb.cz, orlz@utb.cz

Jméno a příjmení, titul: Jan Kalenda, doc. Mgr. Ph.D.
Pozice: prorektor pro kvalitu
Afilie: UTB ve Zlíně, rektorát, Fakulta humanitních studií
Kontakt: +420 576 032 240, kalenda@utb.cz

Jméno a příjmení, titul: Daniela Sobieská, Mgr.
Pozice: interní auditorka
Afilie: UTB ve Zlíně, rektorát
Kontakt: +420 576 032 311, sobieska@utb.cz

AKČNÍ PLÁN pro GEP 2022 – 2025

NÁVRH OPATŘENÍ

| Oblast | Cíl | Opatření – akce / popis aktivity | Cílová skupina | Časový rámec / období | Indikátor | Odpovědnost | Rovina změny |
|--|--|---|---|---------------------------|--|------------------|-----------------------------------|
| Personální zajištění GEP | 1. Zajištění přípravy, koordinace, implementace a monitoringu aktivit GEP | <ul style="list-style-type: none"> Zřízení pozice Specialista rozvoje lidských zdrojů | Zaměstnanci, studenti | Pozice zřízena od 4Q 2021 | Stálá pracovní pozice | ORLZ, rektor | Institucionální |
| | 2. Zřízení komise pro rovné příležitosti | <ul style="list-style-type: none"> Zajištění genderově vyvážené komise | | 2022 | Ustavená komise, jednací řád | | |
| Vzdělávání a osvěta v oblasti genderové rovnosti | 3. Zvyšování povědomí o genderových otázkách, prohlubování genderové senzitivity, odstraňování nevědomých předsudků a stereotypů | <ul style="list-style-type: none"> Organizace školení a seminářů pro studenty * Organizace školení a seminářů pro zaměstnance * | Zaměstnanci, studenti | 2x ročně 2x ročně | Uskutečněná vzdělávací akce / účast Uskutečněná vzdělávací akce / účast | ORLZ | Interpersonální |
| | 4. Používání genderově senzitivního jazyka napříč univerzitou | <ul style="list-style-type: none"> Revize vizuální i jazykové roviny komunikace (webová prezentace univerzity, sociální sítě, propagační materiály, dokumenty) Příprava interního manuálu k genderové problematice (senzitivní komunikace, výběrová řízení, hodnotící | Zaměstnanci, studenti, veřejnost Zaměstnanci, studenti | Průběžně 2025 | Genderově vyvážená komunikace - checklist se srovnáním Genderový manuál | ORLZ ORLZ | Symbolická Institucionální |

| | | | | | | | |
|---|--|---|---|----------------------|---|--------------------------------------|--|
| | | pohovory, výukové materiály apod.) | | | | | |
| | 5. Podpora genderové rovnosti v instituci ze strany vedení | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Veřejná deklarace podpory na webových stránkách UTB ve Zlíně – přihlášení se k principům vytváření rovného, férového a bezpečného prostředí | Zaměstnanci, studenti, veřejnost | 2022 | Zveřejnění GEP na webu UTB ve Zlíně | ORLZ, rektor | Institucionální |
| | 6. Pravidelná šetření mezi zaměstnanci i studenty | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Začlenění genderově orientovaných / korektních otázek do pravidelných průzkumů | Zaměstnanci, studenti | Průběžně | Genderově korektní otázky, genderově orientované průzkumy | ORLZ, referát prorektora pro kvalitu | Interpersonální |
| | 7. Implementace principů genderové rovnosti do vnitřních předpisů a norem UTB ve Zlíně a jejich součástí | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revize Řádu výběrového řízení pro obsazování míst AP ▪ Revize SR 7/2020 – Zásady politiky rovných příležitostí na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně | Účastníci VR**, členové komisí, zaměstnanci, studenti | 2025 | Revidované vnitřní předpisy a normy | ORLZ, IA, právní oddělení | Institucionální |
| Sladování osobního a pracovního života | 8. Podpora zaměstnanců při sladování osobního a pracovního života | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zohledňování potřeb rodičů a pečujících osob při organizaci práce na pracovištích ▪ Plánování návratu rodičů z MD a RD, po dlouhodobé nemoci, neplaceném volnu apod. | Zaměstnanci | Průběžně 2023 | Nastavení procesů Příručka pro návraty z MD/RD, po dlouhod. nemoci, NV | ORLZ, jednotlivá pracoviště | Institucionální Interpersonální |
| | 9. Optimalizování podmínek pro využívání flexibilních forem práce | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revize a aktualizace Pracovního řádu UTB ve Zlíně – ukotvení | Zaměstnanci | 2023 | Revidovaná norma, revidované | ORLZ, právní oddělení | Institucionální |

| | | | | | | | |
|---|---|--|-------------|--------------------------|--|---|-----------------|
| | | rozsahu základní a volitelné části pracovní doby | | | interní dokumenty | | |
| | 10. Vytváření přívětivého pracovního prostředí pro rodiny s dětmi | <ul style="list-style-type: none"> Podpora činnosti univerzitní mateřské školy, podpora akcí pro zaměstnance a jejich rodiny (Rozsvícení vánočního stromečku, Junior univerzita, akce univerzitní mateřské školy apod.) | Zaměstnanci | Průběžně | Počet dětí v UMŠ, počet akcí pro rodiny s dětmi | UMŠ, ORLZ, OMK, prorektor pro vnitřní a vnější vztahy | Interpersonální |
| | 11. Příprava a implementace politiky podpory sladování pracovního a osobního života | <ul style="list-style-type: none"> Organizace školení v problematice sladování osobního a pracovního života Zveřejnění politiky podpory sladování osobního a pracovního života na webu UTB ve Zlíně | Zaměstnanci | 2x ročně 2023 | Uskutečněná vzdělávací akce / účast Zveřejnění politiky na webu UTB ve Zlíně Podpůrné informační materiály (brožury, letáky apod.) | ORLZ | Interpersonální |
| Zastoupení žen ve vedoucích funkcích | 12. Podpora zastoupení žen ve vedení, v poradních a rozhodovacích orgánech UTB ve Zlíně | <ul style="list-style-type: none"> Organizace školení v oblasti vůdčích dovedností – nabídka manažerských workshopů v rámci celouniverzitní nabídky vzdělávacích aktivit Monitorování skladby orgánů UTB ve Zlíně – sběr genderově segregovaných dat | Zaměstnanci | 2x ročně 1x ročně | Uskutečněná vzdělávací akce / účast Statistika | ORLZ ORLZ, OSR – analytik | Interpersonální |

| | | | | | | | |
|---|--|--|-----------------------|----------|-------------------------------------|-----------------------------|-----------------|
| | | <ul style="list-style-type: none"> Otevřené informování o nominačních procesech, možnostech kandidování do vedoucích pozic | | Průběžně | Počet zveřejněných nominací | ORLZ, jednotlivá pracoviště | |
| 13. Monitorování rovných pracovních podmínek a podmínek odměňování | | <ul style="list-style-type: none"> Pravidelné shromažďování a vyhodnocování údajů o příjmech podle genderů, zveřejňování statistik vedení UTB ve Zlíně Osvěta pro vedoucí pracovníky v oblasti nastavení férového odměňování* | Zaměstnanci | 1x ročně | Statistiky, analýzy | ORLZ, OSR – analytik | Institucionální |
| | | | | 2x ročně | Uskutečněná vzdělávací akce / účast | | |
| 14. Podpora žen ve vědecké kariéře | | <ul style="list-style-type: none"> Formalizování kariérního řádu zejména se zaměřením na zvyšování habilitací a profesur Monitorování počtu habilitací a profesur žen | Zaměstnanci | 2025 | Vytvoření kariérního řádu | ORLZ, jednotlivá pracoviště | Institucionální |
| | | | | Průběžně | Statistika | | |
| 15. Zviditelňování žen a podprezentovaných skupin ve vedoucích pozicích ve veškeré komunikaci univerzity. | | <ul style="list-style-type: none"> Prezentace žen a podprezentovaných skupin ve vedoucích pozicích na webu UTB ve Zlíně, sociálních sítích a v médiích Představování expertek a odbornic a jejich kariérních úspěchů Představování zástupců genderů v netradičních rolích | Zaměstnanci, studenti | Průběžně | Přehled aktivit | ORLZ, OMK, tiskové oddělení | Symbolická |
| | | | | | Počet rozhovorů, článků apod. | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|---|-----------------------------------|
| Nábor zaměstnanců a rovné šance | 16. Zlepšení prezentací nabídek práce na UTB ve Zlíně tak, aby byly atraktivní pro ženy i muže | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Používání genderově vyváženého názvosloví / korektnost v textech inzerátů ▪ Vytvoření standardizovaného vzoru inzerátu pro potřeby UTB ve Zlíně (zohledňující pracovní prostředí, sociální benefity, well-being) | Zaměstnanci, veřejnost, zájemci o práci na UTB ve Zlíně | Průběžně 2022 | Inzeráty v korektním jazyce Standardizovaný inzerát | ORLZ | Institucionální Symbolická |
| | 17. Zavedení pravidel pro transparentní a spravedlivý výběrový proces | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Příprava interního manuálu k genderové problematice – viz cíl 3 ▪ Zajištění přiměřeně vyváženého složení výběrových komisí (revize Řádu výběrového řízení pro obsazování míst AP) – snaha o zastoupení mužů i žen v komisích ▪ Stanovení pravidel náboru i pro neakademické pozice ▪ Organizace a školení členů výběrových komisí v otázkách nevědomých předsudků, stereotypů při hodnocení zájemců | Zaměstnanci, členové výběrových komisí | 2025 2022 2022 2x ročně | Genderový manuál Nový Řád VŘ pro AP Náborová strategie Uskutečněná vzdělávací akce / účast | ORLZ ORLZ, právní oddělení ORLZ ORLZ | Institucionální |

| | | | | | | | |
|--|---|---|-----------------------|--------------------------------------|---|--|-----------------|
| | 18. Sběr genderově segregovaných dat v náboru a monitoring | <ul style="list-style-type: none"> Sledování a pravidelné vyhodnocování dat náboru z hlediska rovných příležitostí | Zaměstnanci | 1x ročně | Statistika | ORLZ | Institucionální |
| Rovné příležitosti ve vědě a výzkumu | 19. Poskytování podpory postdoktorandům | <ul style="list-style-type: none"> Revize programu podpory postdoktorandů – SR/9/2021 Sledování zastoupení genderů v programu | Zaměstnanci | 2023 Průběžně | Aktualizace směrnice Statistika | ORLZ, jednotlivá pracoviště | Institucionální |
| | 20. Podpora rovných příležitostí pro vědecké pracovníky | <ul style="list-style-type: none"> Zvyšování transparentnosti výběrových řízení vědeckých pracovníků viz Nábor zaměstnanců a rovné šance (kapitola 7) Podpora diverzity při sestavování projektových týmů Osvěta/vzdělávání pro vedoucí školitele v oblasti rovných příležitostí * | Zaměstnanci | 2022 Průběžně 1x ročně | Náborová strategie Statistika Uskutečněná vzdělávací akce / účast | ORLZ ORLZ, tvůrci týmů ORLZ, jednotlivá pracoviště | Institucionální |
| Opatření proti sexuálnímu a genderově podmíněnému obtěžování | 21. Příprava koncepce sociálního bezpečí na UTB ve Zlíně | <ul style="list-style-type: none"> Příprava příručky k rozpoznání nevhodného chování a postupu v případě identifikace nevhodného chování | Zaměstnanci, studenti | 2024 | Příručka | ORLZ | Institucionální |
| | 22. Zvyšování povědomí o tématu sociálního bezpečí v prostředí univerzity | <ul style="list-style-type: none"> Realizace workshopů a školení ke zpracovaným tématům pro akademickou i neakademickou obec * | Zaměstnanci, studenti | 2x ročně | Uskutečněná vzdělávací akce / účast | ORLZ, Akademická poradna ve Zlíně | Interpersonální |

| | | | | | | | |
|--|---|---|-----------------------|----------|---|---|-----------------|
| | 23. Pravidelné sledování a identifikace potenciálu latentních konfliktů | <ul style="list-style-type: none"> Začlenění otázek orientovaných na identifikaci a možnost řešení latentních konfliktů souvisejících s genderem do pravidelných průzkumů (viz také cíl 6) | Zaměstnanci, studenti | Průběžně | Uskutečněné průzkumy | ORLZ, referát prorektora pro kvalitu | Interpersonální |
| | 24. Specifikace kompetencí a propagování činnosti ombudsmana na UTB ve Zlíně v oblasti sociální bezpečnosti | <ul style="list-style-type: none"> Specifikace kompetence ombudsmana Propagace aktivit a činnosti ombudsmana | Zaměstnanci, studenti | 2023 | Revidované vnitřní normy Podpůrné informační materiály | ORLZ, Akademická poradna UTB ve Zlíně, ombudsman, Etická komise | Institucionální |

ⁱ Roviny změny:

INSTITUCIONÁLNÍ

nastavení podmínek, pravidel a procesů na univerzitě (např. organizace práce, systémy, nastavení pracovních podmínek, pravidla pro výběrové procesy, procesy hodnocení apod.),

SYMBOLICKÁ

kultura pracovního prostředí (např. hodnoty, normy, komunikace, používaný jazyk apod.),

INTERPERSONÁLNÍ

vztahy, postoje a chování (např. každodenní interakce na pracovišti, dělba rolí, práce v týmu).

* uskutečněné osvětové akce (školení, workshopy...) v rámci jednoho koherentního vzdělávacího bloku

** výběrové řízení