

Vybrané výstupy z GAP analýzy zaměřené na oblast rovných příležitostí, plán opatření a stav implementace

Problematika rovných příležitostí byla identifikována především ve zjištěních v bodech 10, 14 a 27, které se zabývají otázkami diskriminace a genderové vyváženosti, a příslušná část Akčního plánu implementace principů HRA na Slezské univerzitě v Opavě byla současně využita jako alternativa Gender Equality Plan. Celý Akční plán je dostupný na webových stránkách univerzity <https://www.slu.cz/slu/cz/file/cul/8b60f888-18f3-44ac-8de0-ef04bedca1d5>.

Souhrn zjištění – popis výchozího stavu	Výsledky dotazníkového šetření	GAP	Iniciativy a/nebo návrhy na zlepšení	Stav ke 31.12.2023
10. Nediskriminace				
- Po právní stránce se otázkou diskriminace zabývá zákoník práce a antidiskriminační zákon. Na SU jsou předpisy zaměřeny především na zákaz diskriminace osob zdravotně postižených (osoby se specifickými potřebami – zaměstnanci + studenti) v rámci EK. Pokud se týká přijímání nových zaměstnanců v průběhu výběrového řízení, ačkoliv popis základních principů nediskriminačního chování není popsán, v praxi je jak ke stávajícím, tak k případným potenciálním zaměstnancům přístupováno v souladu s principem nediskriminace, tedy bez ohledu na jejich pohlaví, věk, etnický, národní nebo sociální původ, náboženství, sexuální orientaci, jazyk, zdravotní postižení, politické názory, či další sociální a ekonomické podmínky. - Výsledky dotazníkového šetření nicméně poukázaly na potřebnost větší akcentace v oblasti nediskriminace na základě věku a pohlaví. - Obecný postup při porušení uvedených morálních etických norem definuje EK, Kolektivní smlouva a směrnice k vyřizování stížností, oznámení, podnětů doručených Slezské univerzitě v Opavě a k postupu při poskytování informací na žádost (4/2018).	SU celkově 88 % respondentů uvádí, že se na pracovišti nesetkalo s žádnou formou diskriminace. 13 % respondentů uvádí jako nejčastější formu diskriminaci na základě pohlaví (61 %) a věku (46 %). Akademici a vědečtí pracovníci 87 % respondentů uvádí, že se na pracovišti nesetkalo s žádnou formou diskriminace. 13 % respondentů uvádí jako nejčastější formu diskriminaci na základě pohlaví (64 %) a věku (46 %). - Téměř všichni respondenti, kteří se s diskriminací setkali, uvádí, že nebyla nijak řešena.	- Základní principy nediskriminačního chování v oblasti přijímání nových pracovníků nejsou interně popsány v Řádu výběrových řízení (ze dne 28. 3. 2017) - Chybí hlubší zakotvení principu nediskriminace v EK Dle dotazníkového šetření nejsou někteří zaměstnanci v dostatečné míře seznámeni s postupy pro podání stížnosti a odvolání, i když tento postup je definován	- Upravit Etický kodex dle principu nediskriminace - Aktualizovat Řád výběrového řízení - Systematizovat proces adaptace (seznámení s příslušnými postupy) - Pověřit osoby k řešení možného porušení zásad nediskriminace - Podpořit interní komunikační nástroje napříč celou SU	- Změna Etického kodexu, zapracovány principy nediskriminace - Aktualizován a vydán Řád výběrového řízení včetně zakotvení principů nediskriminace - Zpracována metodika procesu adaptace - Ustavena pozice ombudsmana SU pro zaměstnance a studenty, jmenován ombudsman - Vytvořeno prostředí pro anonymní podávání oznámení

Souhrn zjištění – popis výchozího stavu	Výsledky dotazníkového šetření	GAP	Iniciativy a/nebo návrhy na zlepšení	Stav ke 31.12.2023
14. Proces výběru zaměstnanců				
• Výběr uchazečů na SU je řízen platným ŘVŘ, ve kterém jsou uvedeny podmínky sestavení výběrové komise a průběh výběrového řízení. Průběh výběrového řízení je dle náročnosti výběru složen z několika výběrových metod (posouzení výběrovou komisí, ústní pohovor, písemné testy, reference apod.). O konání termínu jsou uchazeči vždy informováni v dostatečném časovém předstihu. O průběhu jednotlivých fází výběrového řízení vede komise písemné záznamy. Součástí záznamů je rovněž hodnocení uchazečů. Komise zpracuje výsledky výběrového řízení a stanoví pořadí uchazečů, a to nejpozději do 6 týdnů od termínu podání přihlášek. U pozic v ranném stádiu kariéry bývá „dobrým zvykem“ doporučující dopis dalšího zkušeného VaV pracovníka. • Princip rovných příležitostí mezi muži a ženami v rámci výběrových komisí je přirozeně dodržován s ohledem na relevantnost každého člena komise, aniž je kdekoliv písemně ukotven. Skupina akademických a vědeckých pracovníků je dle oborových možností genderově téměř vyrovnaná (41 % žen). Výběrová komise je vždy individuálně složená tzv. na míru – dle poptávané volné pozice. • Definice kritérií výběru zaměstnanců nejsou legislativně ukotveny, v praxi tato kritéria vyplývají z popisu volné pozice a zohledňují komplexně všechny relevantní informace (pracovní zkušenosti, vyhodnocení publikační a VaV činnosti, zkušenosti s projekty, zahraniční mobility, grantová úspěšnost, pozvání na konference apod.) Doporučující reference (minimálně 2) pro pracovníky R2 (postdoky) jsou vyžadovány jen na jedné součásti (MÚ).		• V ŘVŘ chybí postup pro stanovení kritérií výběru zaměstnanců • Podmínky ustanovení komisí jsou v ŘVŘ obecného charakteru (chybí princip genderu a důraz na sloučení rozličných odborných znalostí a dovedností členů) • Členové výběrových komisí nejsou proškolení v oblasti náboru a výběru zaměstnanců (proces, ne legislativa) • V některých případech, kdy to legislativa a vnitřní předpisy dovolují, jsou obsazovány pozice bez VŘ např. na základě doporučení, předchozí spolupráce apod.	• Zpracovat a implementovat OTM-R politiku • Provést revizi Řádu výběrových řízení dle principů Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (součástí je aktualizace stanovení kritérií výběru zaměstnanců – například formou stanovení vah jednotlivých typů kritérií (publikační činnost, ohlasy, zahraniční zkušenost atd.) • Zpracovat modelový (standardizovaný) postup pro realizaci výběrových řízení. • Systematizovat proces školení pro členy výběrových komisí	• Principy OTM-R politiky zapracovány do politiky rovných příležitostí SU • Aktualizován a vydán Řád výběrového řízení včetně zakotvení principů nediskriminace a doporučení a pro stanovení kritérií výběru zaměstnanců

Souhrn zjištění – popis výchozího stavu	Výsledky dotazníkového šetření	GAP	Iniciativy a/nebo návrhy na zlepšení	Stav ke 31.12.2023
27. Genderová vyváženost				
- Princip rovných příležitostí a respekt napříč všemi pracovníky je přirozenou součástí života na SU. Etický kodex popisuje principy dobrého chování a správného jednání při práci i studiu na univerzitě. SU respektuje rovná práva všech, všichni mají stejné možnosti v přístupu k informacím, vzdělání a zaměstnání ve shodě s obecnými morálními principy a s obecně uznávanými zvyklostmi etiky práce při vzdělávací a tvůrčí činnosti. Dle platné legislativy, zákoníku práce a antidiskriminačního zákona, jsou ve všech interních dokumentech zakázány projevy jakéhokoliv diskriminačního chování. Mezi hlavní kritéria výběru v procesu výběrového řízení patří nejvyšší dosažená kvalifikace, výsledky výzkumů (poměr kvalita a kvantita), zkušenosti v oboru a praktická znalost. - SU plně respektuje Listinu základních práv a svobod (čl. 29), která uvádí, že „ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky“ a dosud neeviduje žádné stížnosti o jejich porušení. - Politika rovných příležitostí pro ženy a muže nicméně není nikde explicitně definována.	SU celkově 69 % respondentů se domnívá, že politika rovných příležitostí mužů a žen na SU je řešena dostatečným způsobem (rozhodně ne 3 %, spíše ne 3 %) - Během svého působení na SU necelých 9 % respondentů osobně pocítilo nerovnost v přístupu k pohlaví. Akademičtí a vědečtí pracovníci: 70 % respondentů se domnívá, že politika rovných příležitostí mužů a žen na SU je řešena dostatečným způsobem (rozhodně ne 3 %, spíše ne 3 %) - Během svého působení na SU 9 % respondentů osobně pocítilo nerovnost v přístupu k pohlaví.	Vnitřní normy a směrnice jsou v souladu s vnitrostátní legislativou a v praxi je princip zaveden. V Etickém kodexu nicméně není explicitní uvedení principu a gender diversity.	- Doplnit do Etického kodexu některá specifika daného principu - Podpořit informovanost v oblasti politiky rovných příležitostí - Podpořit interní komunikační nástroje napříč celou SU	- Změna Etického kodexu, zapracování principy nediskriminace - Vytvoření prostředí pro anonymní podávání oznámení - Ustavena pozice ombudsmana SU pro zaměstnance a studenty, jmenován ombudsman - Zveřejnění informací o obsazení a roli ombudsmana