

Politika rovných příležitostí Slezské univerzity v Opavě

Úvod

Zakotvení principů rovných příležitostí do prostředí Slezské univerzity v Opavě bylo realizováno jako součást implementace ocenění HR Award, který univerzita získala v roce 2021.

Politika rovných příležitostí si klade za cíl bránit diskriminaci zaměstnanců např. na základě pohlaví, věku, etnického, národnostního nebo sociálního původu, náboženství nebo víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politických názorů, sociálních a ekonomických podmínek. Díky tomu:

- Přispívá k nastolení a udržování genderové rovnováhy ve složení pracovních a výzkumných týmů i na všech úrovních vedení a rozhodování, a k eliminaci šikany či sexuálního obtěžování nebo dalších forem genderově podmíněného násilí
- Společně se strategiemi, které podporují transparentní nábor zaměstnanců a spravedlivé odměňování, zvyšuje motivaci těch, kteří chtějí být úspěšní, a přispívá ke stabilitě zaměstnání a spokojenosti zaměstnanců.
- Je její prosazování na pracovišti efektivním způsobem, jak získat nejtalentovanější zaměstnance, zvýšit výkonnost, konkurenceschopnost a loajalitu zaměstnanců
- Motivuje zaměstnance k tomu, aby vydali to nejlepší ze svých schopností, aby vytvořili silnější a efektivnější tým, aby Slezská univerzita mohla být vnímána jako prestižní vzdělávací a vědecká instituce a zaměstnavatel.

Popis výchozího stavu – podklady z analytické části

Výchozí stav je popsán v GAP analýze Slezské univerzity v Opavě (GAP analýza) provedené v roce 2020, jejíž celý text je dostupný na webových stránkách univerzity <https://www.slu.cz/slu/cz/file/cul/2f084bc5-12cb-4b36-b3a0-0c355a037c3b>. Části analýzy, které se zabývají otázkou rovných příležitostí a konkrétně monitorují oblast diskriminace a genderové vyváženosti, vycházejí zejména ze zjištění v bodech:

10. Nediskriminace

14. Proces výběru zaměstnanců a

27. Genderová vyváženost

Zkrácený výstup GAP analýzy zahrnující výchozí zjištění v oblasti diskriminace a genderové vyváženosti, plán opatření a aktuální stav jejich implementace je dostupný [zde](#)

Postup implementace principů rovných příležitostí

Principy rovných příležitostí jsou zaváděny postupně v souladu s harmonogramem implementace uvedeném v Akčním plánu implementace principů HRA na Slezské univerzitě v Opavě (Akční plán HRA), který je součástí Plánu realizace strategického záměru Slezské univerzity v Opavě na příslušný rok. Implementaci těchto principů obsahuje Prioritní oblast E Rozvoj lidských zdrojů. Vyhodnocení implementace je pak následně součástí Výroční zprávy za daný rok. Příslušné dokumenty jsou dostupné na webových stránkách univerzity <https://www.slu.cz/slu/cz/udvyrocizpravy>.

Vzhledem k tomu, že přijatý Akční plán HRA se překrývá s požadavky na tvorbu Plánu genderové rovnosti (GEP), je příslušná část Akčního plánu HRA současně využita jako alternativa GEP.

Kde jsou principy rovných příležitostí zakotveny – výchozí dokumenty

[Etický kodex](#)

[Pravidla systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností a jejich vnitřního hodnocení](#)

[Řád výběrového řízení Slezské univerzity v Opavě](#)

[Pravidla pro výběr zaměstnanců](#)

[Přijímání a adaptace zaměstnanců](#)

[Kolektivní smlouva](#)

[Pracovní řád](#)

[Vnitřní mzdový předpis Slezské univerzity v Opavě](#)

[Zařazování zaměstnanců, pracovní místa a pracovní funkce](#)

[Kariérní řád](#)

[Pravidla pro čerpání sociálního fondu](#)

Jak se principy rovných příležitostí projevují v pracovním životě zaměstnanců

Výběr a přijímání zaměstnanců

- výběrové řízení se řídí zásadami OTM-R politiky (Open – Transparent – Merit Based Recruitment) – je otevřené, zveřejněné elektronickou formou i na odpovídajících platformách
- výběr zaměstnanců provádějí nestranné a nezávislé výběrové komise, jejichž členové jsou pro tuto činnost proškoleni
- při výběru zaměstnanců se používají různé metody a nástroje hodnocení znalostí a dovedností uchazečů a jejich předpokladů pro dané pracovní místo
- celý proces má za cíl vybrat nejvhodnější kandidáty z pohledu odbornosti a osobnostního potenciálu

Pracovní úkoly

- díky adaptačnímu programu je zaměstnanec na plnění pracovních úkolů systematicky připravován
- zaměstnanec je seznamován se strategickými cíli, na jejichž realizaci má příležitost aktivně participovat
- zaměstnanec je motivován, aby ze svého potenciálu mohl předvést to nejlepší a podpořit tak výkon a kvalitu celého týmu
- je podporována týmová spolupráce a sdílení informací

Hodnocení zaměstnanců

- zaměstnanci získávají od svého nadřízeného pravidelně zpětnou vazbu o svém pracovním výkonu
- zaměstnanec je hodnocen na základě kvality plnění dohodnutých pracovních úkolů a přístupu k nim
- zaměstnavatel i zaměstnanec společně stanovují dlouhodobé pracovní a vzdělávací cíle zaměstnance
- vedoucí zaměstnanci jsou připravováni na úlohu hodnotitele, aby ji chápali jako jednu z důležitých manažerských rolí

Odměňování

- způsob odměňování je zakotven ve vnitřním předpisu a je obecně znám
- výše mzdového ohodnocení je založena na odborné úrovni, kvalitě a výkonu zaměstnance, na pracovním nasazení a na míře převzaté odpovědnosti
- zvýšené pracovní úsilí při zapojení do realizace projektů je ohodnoceno nad rámec základní pracovní činnosti
- ocenění zaměstnanců v pracovním poměru a zaměstnanců pracujících na základě dohod konaných mimo pracovní poměr vychází z parity odváděné práce a její náročnosti
- rovnost v odměňování je prosazována a dodržována bez ohledu na formu a trvání pracovní smlouvy

Kariérní růst a osobní rozvoj

- pracovní postup je závislý na kvalifikaci, znalostech, talentu, zkušenostech, dovednostech a přístupu k práci
- možnosti kariérního rozvoje jsou monitorovány v rámci procesu hodnocení zaměstnanců
- potenciál pro postup v kariéře je podporován vzděláváním, přidělováním složitějších pracovních úkolů a přebíráním nových odpovědností zaměstnancem
- vzdělávání je zaměřeno nejen na pracovní oblast, osobnostní a manažerský rozvoj, ale i na témata související s etickými principy a zásadami vědecké práce
- díky kariérnímu postupu se zvyšuje hodnota zaměstnance, což současně přispívá i k dlouhodobé stabilitě a růstu univerzity

Pracovní prostředí

- na všech pracovištích jsou dodržovány zásady práce v bezpečném a příjemném pracovním prostředí, dohlíží se na zdravé podmínky práce a využívají se nejmodernější pracovní prostředky
- jsou využívány nástroje podporující interní komunikaci, její dostatečnost a otevřenost
- je dbáno na formování kultury pracovního prostředí a je podporována vzájemná ohleduplnost zaměstnanců
- jsou vytvářeny pracovní podmínky pro práci zdravotně hendikepovaných osob
- při řešení případných nerovností je možno požádat o radu nebo pomoc univerzitního ombudsmana, a to i prostřednictvím zabezpečené anonymní elektronické aplikace, přičemž vždy je zaručeno nestranné prošetření

Poskytování benefitů

- benefity jsou nástrojem vyjádření zájmu a péče o zaměstnance ze strany univerzity
- poskytování benefitů je řízeno vnitřními normami, jež jsou všem přístupné a obecně známé
- přístup k benefitům je stejný pro všechny pracovní pozice

Sladování práce a rodinného života

- soukromý život zaměstnanců je umožněno udržovat v rovnováze s jejich povinnostmi v práci díky preferenci sebeřízení vlastní výkonnosti a možnosti využívání vhodného režimu pracovní doby
- jsou hledány takové formy práce, jež by maximalizovaly oboustranný užitek – s přihlédnutím k pracovní pozici může být práce částečně vykonávána mimo pravidelné pracoviště (např. z domu), pracovní doba může být individuálně rozložena, jsou využívány zkrácené pracovní úvazky
- návrat po dlouhodobé nepřítomnosti zaměstnance (zejména z důvodu péče o dítě nebo jiného rodinného příslušníka nebo nemoci) je maximálně usnadňován, např. znovuzapojením do adaptačního procesu

Tato politika vznikla na základě výstupů pracovní skupiny HR Award, byla projednána Řídícím výborem HR Award a je počítána mezi dokumenty se strategickým dopadem na činnost Slezské univerzity v Opavě.