

# **Audit rovných příležitostí na PdF MU**

duben – červen 2021

# Průběh auditního šetření

- Obsahová analýza interních dokumentů a jiných podkladových materiálů
- Online dotazníkové šetření pro neakademické pracovníky/ice od 30. 4. 2021 do 16. 5. 2021 (do analýzy zahrnuto 73 vyplněných dotazníků)

# Průběh auditního šetření – skupinové diskuse

- vedoucí akademických pracovišť - 18. května 2021, 7 osob (2 ženy, 5 mužů)
- vedoucí neakademických pracovišť - 31. května 2021, 4 osoby (2 ženy, 2 muži)
- zástupci/kyně Ph.D. studujících či postdoktorandských studentů/ek - 1. června 2021, 5 osob (2 ženy, 3 muži)

# Průběh auditního šetření – individuální rozhovory

	Online rozhovor		Osobní rozhovor	
	muži	ženy	muži	ženy
Zaměstnanec/kyně	5	5	0	2

## Shrnující zjištění

Jak Masarykova univerzita, tak její Pedagogická fakulta se problematice rovnosti mezi muži a ženami či tématu diverzity zatím věnují spíše okrajově. Na fakultě, potažmo ani na celé univerzitě není osoba se zodpovědností za tuto agendu. První genderové akční plány v prostředí univerzity teprve vznikají. Mnohá témata spjatá s genderovou rovností či diverzitou jsou nicméně na PdF MU otevírána již v souvislosti s HR Award aktivitami. V rámci Akčního plánu HR Award např. na fakultě vznikla pracovní skupina pro genderovou problematiku (tzv. agenti změny).

## Shrnující zjištění

Je zapotřebí ocenit, že Pedagogická fakulta MU ve svém Strategickém záměru na roky 2021-2028 explicitně deklaruje svoji podporu genderové rovnosti, přičemž si jako jeden z indikátorů v této oblasti zvolila měření zastoupení žen a mužů v akademických orgánech a vedoucích pozicích. Fakulta se dále mj. zavazuje zlepšit kvalitu života pečujícím (o děti/nemocné příbuzné) zaměstnancům/kyním.

## Shrnující zjištění

Pedagogická fakulta MU je velkou organizací, která v roce 2020 zaměstnávala 364 osob, z čehož bylo 225 žen a 139 mužů, ženy tak v uplynulém roce představovaly téměř 62 % všech zaměstnaných osob. Tato skutečnost je obecně spojována s dlouhodobým trendem feminizace českého vzdělávacího systému, který se ostatně projevuje ve složení studentské populace na pedagogické fakultě. V letech 2018-2020 činil mezi studujícími meziroční poměr stabilně 21 % mužů ku 79 % žen. Struktura zaměstnaných podle pracovní pozice je nicméně charakterizována úbytkem žen směrem vzhůru v organizační hierarchii fakulty. Co se týče akademických pozic, dochází k významnému úbytku žen mezi funkčními stupni odborná asistentka a docentka.

## Shrnující zjištění

Pracovní prostředí na fakultě je vnímáno jako přátelské. Charakter tohoto prostředí a související pracovní podmínky se však mohou výrazně lišit v závislosti na konkrétním pracovišti. Pracovní prostředí na jednotlivých pracovištích je do jisté míry závislé na osobnosti vedoucí/ho pracovníka/ice.



## Shrnující zjištění

Pokud se týče podmínek pro sladování pracovního a osobního života, lze velmi pozitivně vnímat existenci dětského centra PiDi Muňátka. Jako náročný moment pro skloubení pracovního života s životem nepracovním byla vnímána realizace výuky v odpoledních hodinách a v sobotu. Pracovníci/ice neakademičtí naopak v souvislosti se sladováním zdůrazňovali potřebu nastavení nějakého režimu pro práci z domova i v době nepandemické.

## Shrnující zjištění

Výrazným tématem šetření bylo odměňování pracovníků a pracovníc na fakultě. Většina zaměstnanců/kyň považuje platové podmínky za adekvátní jejich očekávání. Spokojenost s platovým ohodnocením mezi akademickými pracovníky/cemi je však nižší ve srovnání s neakademickými pracovníky/cemi. Finanční ohodnocení akademických pracovníků/ic na PdF MU je vnímáno úkorně zejména ve spojitosti s nárůstem platů učitelů/ek v regionálním školství.

## Shrnující zjištění

Personální procesy, které jsou rozvíjeny v rámci HR Award a pozornost by na ně měla být zaměřena i nadále: hodnocení akademických i neakademických pracovníků/ic, management mateřské a rodičovské dovolené či adaptační proces nově příchozích zaměstnanců/kyň a rodičů vracejících se do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené. Prostor pro zlepšení je rovněž v oblasti prevence a řešení případů negativního pracovního jednání mezi zaměstnanci/kyněmi a studujícími.

## Shrnující zjištění

V kontextu Masarykovy univerzity je zapotřebí zdůraznit pozornost, kterou fakulta věnuje tématu genderové dimenze v oblasti výzkumu. Na fakultě vznikla celá řada výzkumných prací, které zohledňují genderové aspekty ve výzkumné činnosti. V současné době fakulta také svým studujícím nabízí dva předměty zaměřené na genderovou tematiku, konkrétně se jedná o Gender a sexualita ve škole a Genderově senzitivní vzdělávání.

## Shrnující zjištění

V neposlední řadě je zapotřebí ocenit otevřenost fakulty vůči osobám se zdravotním postižením a/nebo sociálním znevýhodněním. Na fakultě aktuálně pracuje 13 osob se změněnou pracovní schopností. V prostorách fakulty také funguje tréninková kavárna vedená společností Podané ruce, o.p.s. a Open Art Studio.

## Organizační kultura - doporučení

- Věnovat pozornost použití genderově citlivého jazyka v interních dokumentech a také při propagaci a prezentaci fakulty (včetně formou výročních zpráv)
- Při prezentaci studijních oborů na fakultě zobrazovat i studenty muže
- Sbírat genderově segregovaná data a pravidelně je vyhodnocovat. V případě genderově segregovaných dat v oblasti odměňování je možné kromě průměrné mzdy za muže a ženy pro konkrétní pracovní pozice porovnávat také jejich mediánové mzdy. Rovněž doporučujeme porovnat výši jednotlivých složek mzdy pro muže a ženy (základní mzda, osobní ohodnocení, odměny).

## Organizační kultura - doporučení

- Informovat o pravidlech transparentního systému odměňování na fakultě včetně transparentnosti při udělování nenárokových složek mzdy
- Zvážit, zda nevytvořit etický kodex také pro neakademické pracovníky/ice
- Školit vedoucí pracovníky/ice v tvorbě komplexního hodnocení výkonu zaměstnanců/kyň a realizaci hodnotících rozhovorů
- Připravit akční plán genderové rovnosti za fakultu a stanovit odpovědnost pro konkrétní osoby za plnění jednotlivých opatření

## Organizační kultura - doporučení

- Na úrovni univerzity vytvořit dokument k inkluzivní nebo genderově senzitivní komunikaci
- Na fakultě realizovat pravidelně genderový reaudit
- Naplňovat cíle v genderové oblasti definované ve Strategickém záměru Pedagogické fakulty Masarykovy univerzity na léta 2021–2028
- Na úrovni univerzity definovat vize a cíle v oblasti genderové rovnosti a diverzity



## Organizační kultura - doporučení

- Na úrovni univerzity pověřit osobu zodpovědnou za naplňování agendy genderové rovnosti a diverzity
- Zvážit, zda na základě zpětné vazby z HR Award a z genderového auditu neupravit systém hodnocení akademických i neakademických pracovníků/ic
- Zvážit, zda neproškolit zaměstnance/kyně fakulty v etice emailové korespondence
- Připravit nebo modifikovat stávající komunikační strategii pro sdílení podstatných informací týkajících se personální oblasti, včetně tvorby rozpočtu a pravidel odměňování směrem k zaměstnancům/kyním mimo vedoucí pozice

# Kombinace práce a rodičovství/osobního života- doporučení

- Umožnit v nějakém režimu práci z domova i neakademickým pracovníkům/icím
- Systémově nastavit management mateřské/rodičovské dovolené
- Věnovat se systému rozvrhování na fakultě
- Na univerzitní úrovni usilovat o změnu podmínek v nastavení grantů poskytovaných GA ČR pro osoby na MD/RD

# Kombinace práce a rodičovství/osobního života- doporučení

- Monitorovat a analyzovat data o odchodech/příchodech na/z MD/RD z dlouhodobějšího hlediska
- Na univerzitní úrovni usilovat o otevření školky

## Nábor a výběr zaměstnanců/kyň - doporučení

- Zajistit přítomnost zástupce/kyně Personálního oddělení PdF MU ve výběrových řízeních
- Systémově nastavit adaptační proces zaměstnanců/kyň včetně přípravy adaptačních plánů
- Zvážit, zda na jednotlivých pracovištích neustavit mentora/ku pro nově příchozí nebo pro ty, kteří se na pracoviště vrací po delší nepřítomnosti
- U všech výběrových řízení zohledňovat genderově vyvážené složení výběrových komisí

## Funkční a kariéerní postup - doporučení

- Na úrovni fakulty či univerzity zřídit a podporovat mentoringové programy pro ženy – vědkyně
- Na univerzitní úrovni zajistit, aby Kariéerní centrum MU poskytovalo kariérové poradenství i zaměstnancům/kyním fakult včetně těch na neakademických pracovních pozicích
- Na univerzitní úrovni pořádat konference podporující ženy ve vědě, je možné v tomto spolupracovat s NKC - gender a věda

# Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích - doporučení

- Prezentovat příklady úspěšných žen z akademického prostředí s cílem motivovat ženy k vyššímu zájmu o dosahování vedoucích pozic

## Negativní pracovní jednání včetně sexuálního obtěžování - doporučení

- Na univerzitní úrovni realizovat preventivní osvětovou kampaň v tématech šikany a sexuálního obtěžování
- Na fakultě pravidelně realizovat preventivní osvětové programy pro vyučující i studující související s tématy šikany a sexuálního obtěžování
- Zřídit institut ombudsmana/ky na úrovni univerzity, který by monitoroval případy šikany a sexuálního obtěžování a na něhož by se oběti tohoto typu jednání (jak studující, tak zaměstnanci/kyně) mohli obracet.

## Negativní pracovní jednání včetně sexuálního obtěžování - doporučení

- Zvážit, zda neumožnit podání podnětu anonymní cestou na fakultě, např. prostřednictvím schránky stížností
- V případech konfliktů na pracovišti využívat externí supervizi
- Zřídit možnost využívat psychologické poradenství i pro zaměstnance/kyně



# Genderová dimenze ve výzkumu a inovacích - doporučení

- Zvážit, zda nezvýšit povědomí nejen akademické veřejnosti o aktivitách a výsledcích výzkumné práce akademiků/ček PdF MU v tématu genderu, případně diverzity
- Proškolit akademické a projektové pracovníky/ice na téma „Genderová dimenze ve výzkumných tématech“ za spolupráce s Národním kontaktním centrem - gender a věda

# Genderová dimenze ve výzkumu a inovacích - doporučení

- Zaměřit pozornost projektového oddělení na program Horizon Europe s cílem identifikovat grantové možnosti pro podporu výzkumu zohledňujícího genderovou dimenzi
- Na univerzitní úrovni zvýšit počet míst podpořených z programu “CAREER RESTART”
- Zvážit, zda neuvádět přímo na webových stránkách PdF MU informace o grantových možnostech poskytovaných IGA MU či GAMU

# Studium a studentská populace - doporučení

- Monitorovat a analyzovat důvody neúspěšného ukončení studia na fakultě
- Informovat o nastavených pravidlech pro fungování studentů/ek Ph.D. studia na fakultě