

PLÁN ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTNÍ UNIVERZITY PARDUBICE

Plánované aktivity	Indikátor/Výstup	Časový rámec
PRIORITA 1: Genderová rovnost v kariéře, sladění profesního a osobního života všech zaměstnaných a genderově sensitivní kultura v organizaci. <i>Sdílené hodnoty, politika rovných příležitostí v zaměstnání, férovosti, ohledu na lidské zdroje a kapacity a harmonizace práce a osobního života určují dosažení cílů a další rozvoj univerzity.</i>		
1. Umožnění flexibilních forem práce. Flexibilní využívání zkrácených pracovních úvazků podle možností pracoviště, výkonu práce a potřeb zaměstnaných. Podpora stabilizace kariéry uzavřením pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Aktivní přístup a participace vedoucích zaměstnanců a OLZ. Možnost a podmínky sjednání poskytování práce z domova/mimo pracoviště (i mimo pandemii Covid-19) jako plnohodnotné formy výkonu práce mimo pracoviště.	Monitorování a vyhodnocování genderově segregovaných dat (za univerzitu a fakulty) - Výše pracovních úvazků (plné a částečné, dle rozsahu) - Podíl pracovních úvazků na dobu určitou/neurčitou - Počet/podíl smluv uzavřených na poskytování práce z domova/mimo pracoviště. Úprava směrnice UPCE o poskytování práce z domova i mimo „covidové období“. Počet uzavřených smluv o poskytování práce z domova/mimo pracoviště.	pravidelně 1x ročně v rámci VZoČ od 2Q/2022 do 2Q/2023
2. Péče o zaměstnané. Zajištění poradenství – pracovní, kariérní, osobní – a rozšíření služeb a kapacit Akademické poradny a Kariérního centra UPCE i pro zaměstnané, nejen pro studující. Podpora zaměstnaných pečujících o osoby blízké. Existence metodického rámce podporujícího možnost sladění péče o osoby blízké s výkonem práce.	Počet realizovaných pomoci pro zaměstnané Realizace informačních akcí o službách poradny pro zaměstnané. Počet/podíl smluv uzavřených na poskytování práce mimo pracoviště.	příprava systému do 3Q/2023 do 4Q/2024
3. Podpora mateřství a rodičovství. Systémová a aktivní podpora věnovaná osobám pečujícím o děti (žen a mužů) ze strany organizace (univerzity a fakulty) a vedoucích zaměstnanců. Posílení managementu mateřské/rodičovské dovolené (možnost práce při MD/RD, spolupráce v rámci MD/RD, péče o návratový proces/garance úvazku a navázání na kariérní růst) a úkoly vedoucích v těchto procesech. Poskytování informací pečujícím osobám a proškolení vedoucích zaměstnanců v přístupech k pečujícím osobám. Zajištění vhodně vybaveného prostoru pro děti ke krátkodobému využití pečujícími zaměstnanci i studenty v případě potřeby vyřizování záležitostí na univerzitě.	Monitorování a vyhodnocování genderově segregovaných dat (za univerzitu a fakulty) - Počet osob na mateřské či rodičovské dovolené (MD/RD), délka využívané MD/RD - Výše pracovních úvazků (plné a částečné, dle rozsahu). Existence metodického rámce podporujícího možnost sladění péče o děti s výkonem práce. Zveřejnění/poskytování informací. Proškolení vedoucích zaměstnanců. Existence prostoru v kampusu univerzity, případně v dalších univerzitních areálech.	pravidelně 1x ročně v rámci VZoČ od 2Q/2022 do 4Q/2024 do 2Q/2025 3Q/2024
4. Genderově sensitivní komunikace. Formulace/implementace/informovanost/popularizace doporučených principů kultivované komunikace zohledňující podíl podprezentovaných skupin působících na univerzitě. Vedení komunikace s důrazem na rovný přístup, nediskriminační vyjadřování, případně eliminaci diskriminačních otázek. Jazykově obohatit interní/externí dokumenty a komunikaci o zdvojené tvary, nenaduživat generické maskulinum.	Existence metodické podpory/příručky/doporučení užívání genderově citlivého jazyka a komunikace uvnitř i vně univerzity.	4Q/2022 od 2Q/2023

Plánované aktivity	Indikátor/Výstup	Časový rámec
<p>5. Zajištění informovanosti a popularizace genderových témat, poskytované podpory, služeb a aktivit univerzity. Zvyšování povědomí o genderové rovnosti obecně, rovných příležitostech, službách a podpoře na univerzitě, možnosti zapojení v rámci MD/RD, genderově citlivém jazyce, chování a nevědomých předsudcích či stereotypch.</p> <p>Zahrnutí informací do příručky/školení pro nově nastupující zaměstnance a do příručky pro vedoucí zaměstnance.</p> <p>Součást proškolení v rámci adaptačních procesů pro nově nastupující a vedoucí zaměstnance.</p> <p>Informační a popularizační akce k problematice o poskytované podpoře univerzitou.</p> <p>Proškolení odborných pracovníků a pracovišť univerzity a fakult zajišťujících podporu a služby v této oblasti včetně komunikace směrem ven i dovnitř univerzity.</p>	<p>Vytvoření/existence speciální webové stránky Počet informačních akcí. Počet realizovaných seminářů, workshopů k problematice. Počet účastníků takových akcí.</p> <p>Existence příruček, jejich aktualizace a zveřejnění na webu a intranetu univerzity.</p> <p>Počet realizovaných školení. Počet proškolených osob.</p> <p>Počet takových akcí a zveřejněných informací/akcí/v jakých informačních kanálech/médiích.</p> <p>Počet proškolených osob.</p>	<p>od 4Q/2022</p>
<p>6. Systematické monitorování rovných příležitostí. Systematický a dlouhodobý sběr genderově segregovaných dat a pravidelné vyhodnocování rovných příležitostí na univerzitě, včetně jejich zveřejňování a publikování s genderovou citlivostí.</p> <p>Osoba pověřená podporou a kontrolou naplňování genderové rovnosti a rovných příležitostí na UPCE.</p>	<p>Vytváření genderových statistik pro následné rozhodovací procesy. Zveřejnění provedených genderových analýz.</p> <p>Existence pověřené osoby.</p>	<p>pravidelně 1x ročně v rámci VZoČ od 2Q 2022</p> <p>4Q/2022</p>
<p>PRIORITA 2: Genderová vyváženost v rozhodovacích procesech a orgánech. <i>Zastoupení žen a mužů na jednotlivých stupních řízení a ve všech rozhodovacích procesech by mělo odpovídat celkové struktuře zaměstnanecké populace, a tím v praxi ukazovat, že v organizaci nejsou ukotvené mechanismy genderové nerovnosti bránící rovnému uplatnění žen a mužů a využití jejich plného potenciálu.</i></p>		
<p>1. Posílení rovného zastoupení žen a mužů v orgánech a rozhodovacích procesech univerzity. Zahájení diskuse ke zvýšení rovnosti žen a mužů v rozhodovacích, odborných a poradních orgánech, komisích a panelech.</p>	<p>Vedení diskuse na úrovni vedení univerzity, rozšířeného vedení a vedení fakult (program jednání, zápisy z jednání).</p>	<p>1Q/2023</p>
<p>2. Systematické monitorování a vyhodnocování zastoupení žen a mužů na rozhodovacích pozicích, v orgánech univerzity a na různých stupních řízení, v odborných poradních orgánech atp.</p>	<p>Pravidelné hodnocení získaných dat, stavu a trendů pro následné rozhodovací procesy. (zejm. v rámci zpracování výročních zpráv o činnosti a plnění Strategického záměru UPCE).</p>	<p>pravidelně 1x ročně v rámci VZoČ od 2Q 2022</p>

Plánované aktivity	Indikátor/Výstup	Časový rámec
<p>PRIORITA 3: Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu. <i>Genderově korektní výběr zaměstnanců a zaměstnankyň je stěžejním krokem personálního procesu, jehož cílem je zajistit kvalitní nábor, ve kterém nerozhodují předsudky, ale důkazy o kvalitách konkrétních osob. Zároveň tento postup umožňuje rozšířit skupinu kandidátek a kandidátů, což vede k lepší možnosti výběru a k získání vysoce kvalifikovaných osob. Vytváření transparentních a rovných podmínek pro rozvoj zaměstnankyň stejně jako zaměstnanců je klíčové pro jejich další růst a využití jejich plného potenciálu.</i></p>		
<p>1. Zajištění rovných příležitostí a systematické a trvalé dodržování OTM-R politik a postupů při výběrových řízeních a náboru. Reflektovat OTM-R-politiku v základních dokumentech pro nábor, zejména v Řádu výběrového řízení UPCE.</p> <p>Pravidla pro zveřejňování inzerátů obsahujících genderově sensitivní jazyk a motivujících ženy-uchazečky k zájmu o práci na UPCE.</p> <p>Dbát na genderovou vyváženost ustavení výběrových komisí.</p> <p>Při posuzování uchazeček a uchazečů přihlížet k jejich odborné kvalifikaci, zkušenostem, znalostem a dovednostem, morální způsobilosti, nikoliv k pohlaví, věku, etniku či jiným diskriminačním skutečnostem.</p> <p>Zvýšení zájmu uchazeček o zaměstnání na fakultách UPCE – dle stavu a vyhodnocení genderové situace/dle specifík oborů.</p>	<p>Existence genderové dimenze v normách UPCE.</p> <p>Existence pravidel/šablon pro inzeráty.</p> <p>Monitorování genderové vyváženosti složení výběrových komisí.</p> <p>Podíl žen na počtu nově uzavřených pracovních smluv (+dtto dle úvazků, typu smluv atp.).</p>	<p>postupně od 1Q/2023</p> <p>od 4Q/2022</p> <p>od 4Q/2022</p> <p>průběžně + pravidelně 1x ročně v rámci VZoČ od 2Q/2023</p>
<p>2. Poskytování genderově senzitivního adaptačního procesu, mentoringu a proškolení v klíčových kompetencích nově nastupujícím a mladým zaměstnankyním a zaměstnancům a studentkám a studentům doktorských studijních programů v rámci jejich potenciálního přechodu do zaměstnanec-kého poměru a pro jejich další kariérní růst na UPCE.</p>	<p>Existence adaptačního balíčku a systému pro nově nastupující zaměstnané.</p> <p>Realizace mentoringového programu.</p> <p>Počet mentorovaných/mentorů (podíl žen a mužů) zapojených v mentoringovém programu.</p>	<p>od 3Q/2022</p>
<p>3. Zavedení adaptačního procesu pro ty akademické a vědecké pracovníky/pracovnice, kteří nově nastupují do vedoucích funkcí a účastní se výběrových řízení a náboru. Proškolení vedoucích a členů výběrových komisí v personalistických, pracovních-právních a dalších kompetencích včetně genderově sensitivního řízení lidských zdrojů.</p>	<p>Existence adaptačního balíčku školení, vzdělávání a rozvoje vedoucích a členů výběrových komisí.</p>	<p>od 3Q/2024</p>

Plánované aktivity	Indikátor/Výstup	Časový rámec
<p>4. Podpora zaměstnaných v kariérním růstu. Posilovat finanční ohodnocení zaměstnaných postupným zvyšováním mzdové hladiny a zaváděním motivačních nástrojů ve vztahu k dosahovaným výsledkům. Eliminovat případné genderové nerovnosti v oblasti odměňování.</p> <p>Vytvářet možnosti zastupitelnosti tak, aby kariérní přestávka (z důvodu vyhoření, péče o osoby blízké vč. MD/RD apod.) nevedla k znovuzahájení kariéry, ale byla zachována vhodná kontinuita.</p> <p>Vyhledávání a využívání finančních a grantových schémat na podporu zapojení osob pečujících o osoby blízké a vědkyň s rodičovskými povinnostmi do vědeckých týmů, projektů a mobilit, zejména zahraničních.</p> <p>Využívání tvůrčího volna, tzv. „sabbatical“, pro kvalifikační růst.</p>	<p>Monitorování a vyhodnocování mzdového ohodnocení žen a mužů (dle součástí a univerzity jako celku). Vyhodnocování publikační činnosti, účasti ve vědeckých týmech a projektech, podílu na patentech apod. s využitím genderově segregovaných dat.</p> <p>Genderové vyhodnocování kariérního růstu (počet nových PhD, doc., prof., v návaznosti na MD/RD apod.).</p> <p>Počet realizovaných výjezdů/mobilit (podíl žen/mužů).</p> <p>Počet čerpaných „sabbatical“/délka v akad. roce (podíl žen/mužů).</p>	<p>pravidelně 1x ročně v rámci VZoČ od 2Q/2023 a pravidelně v rámci hodnocení zaměstnanců vedoucími</p>
<p>PRIORITA 4: Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu, inovací a vzdělávacího procesu. Začlenění genderového obsahu do vědecko-výzkumné, vývojové, inovační a dalších tvůrčích činností, zohledňujících potřeby a charakteristiky určité skupiny obyvatel, je významné pro bezpečí, lidská práva a příležitosti, lidské zdraví a další oblasti, které se úzce dotýkají jak každodenního a individuálního života, tak relevance výzkumu pro další technologický a ekonomický rozvoj společnosti („Jedna velikost nestačí“).</p>		
<p>1. Zahrnutí genderové dimenze výzkumu do strategických a rozvojových dokumentů univerzity a fakult v oblasti VaVal – jako prostor pro inovaci a rozvoj prioritních, profilových a unikátních oborů jednotlivých součástí univerzity.</p>	<p>Implementace do Plánu realizace Strategického záměru UPCE (pro rok 2023 a dále).</p>	<p>3Q/2022</p>
<p>2. Podpora realizace výzkumu obsahujícího genderová témata/data/rozměr. Zajištění informovanosti o genderové dimenzi ve výzkumu a vzdělávání formou seminářů a školení.</p> <p>Implementace genderových témat/dat/rozměru do obsahu závěrečných studentských prací a vědeckých projektů.</p>	<p>Uspořádání semináře pro akademické a vědecké pracovníky na téma genderové dimenze ve výuce a výzkumu. Proškolení v oblasti genderově senzitivní pedagogiky a didaktických metod užívaných v praxi.</p> <p>Počet studentských prací/realizovaných vědeckých projektů/publikací obsahujících genderová témata a rozměr.</p>	<p>1x ročně</p> <p>pravidelně každý ak. rok při vyhledávání témat studentských prací/ projektů/ soutěží</p>
<p>3. Popularizace výzkumu s genderovým obsahem Prezentace takových výzkumů na internetu, sociálních sítích a v médiích</p>	<p>Informační a propagační akce na webu, intranetu univerzity, v médiích. Statistické vyhodnocování média monitoringu.</p>	<p>průběžně</p> <p>1x ročně</p>

Plánované aktivity	Indikátor/Výstup	Časový rámec
PRIORITA 5: Preventivní opatření zaměřené na nediskriminaci a genderově podmíněné násilí včetně sexuálního obtěžování. <i>Férový a otevřený přístup k individualitě, respekt k jinakosti a potřebám jednotlivce je základní univerzitní hodnotou, která je zajištěna systémovým nastavením nástrojů řešení negativních jevů a poskytováním účinné pomoci a ochrany vytvářením prostředí, ve kterém budou tyto věci diskutovány, otevírány, řešeny, aby byl usnadněn přístup oběti k pomoci.</i>		
1. Zahrnutí nediskriminace, opatření a postupů proti genderově podmíněnému násilí do základních dokumentů univerzity. Aktualizace existujících norem univerzity (Etický kodex, Směrnice o zamezení sexuálního a genderově nevyrovnaného chování atd.).	Existence okumentu/normy/mechanismu/postupů/. Aktualizace dokumentů.	do 4Q/2023
2. Specifikace a konkretizace postupů proti negativním jevům v této oblasti, např. formou instruktážního materiálu pro oběti diskriminace a násilí, a to jak pro zaměstnané, tak pro studentskou část akademické obce univerzity. Rozšíření služeb Akademické poradny o poskytování kvalifikované poradenské činnosti a řešení krizových situací i v této oblasti.	Existence instruktážního materiálu. Využívání služeb/informace Akademické poradny/počet poskytnutých pomoci.	do 4Q/2024
3. Interní komunikace eticky problémových oblastí, informovanost o podpoře a systémovém řešení krizových situací a negativních jevů na pracovišti. Informovanost o genderově motivovaném násilí.	Informační akce/články na webu, intranetu univerzity, sociálních sítích. Semináře a diskuse k tématu/počet uskutečněných akcí/počet účastníků.	průběžně po datu výše

Seznam zkratk:

Ak. rok – akademický rok
AVP - akademičtí a vědečtí pracovníci/pracovnice
AP HRS4R - Akční plán HR strategie pro vědu a výzkum (The Human Resources Strategy for Researchers)
DSP - doktorské studijní programy
EU - Evropská unie
GEP – Gender Equality Plan (Plán rovných příležitostí)
HR - Human Resources (lidské zdroje)
Charta - Evropská charta pro výzkumné pracovníky
ICT - informační a komunikační technologie
IS - informační systém
Kodex - Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků
MD/RD – mateřská/rodičovská dovolená
OLZ - Oddělení lidských zdrojů
OTM-R politika - Politika otevřeného a transparentního přijímání zaměstnanců
UPCE – Univerzita Pardubice
VaV - věda a výzkum
VaVal – Věda, výzkum a inovace