

# **PLÁN ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ UNIVERZITY PARDUBICE**

**(GENDER EQUALITY PLAN OF THE UNIVERSITY OF PARDUBICE – GEP UPCE)**

**2026–2029**



## **STRATEGIE PRO ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI VŠECH ZAMĚSTNANÝCH UNIVERZITY PARDUBICE**

Vychází z evropské a národní legislativy a aktivit, rozpracovává dokumenty Evropské komise a České republiky na podmínky Univerzity Pardubice (Strategie rovnosti – Gender Equality Strategy 2020-2025, Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 Vlády ČR). Navazuje na pravidla Evropského výzkumného prostoru (ERA) zasazující se o genderovou rovnost ve výzkumných týmech, genderovou vyváženost v rozhodování a hodnocení a integraci genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací.

Rozpracovává na úrovni Univerzity Pardubice (UPCE) výše zmíněné a další dokumenty k uvedené problematice a cíle Strategického záměru Univerzity Pardubice 2021+. Navazuje na přijatý Akční plán HRS4R („The Human Resources Strategy for Researchers“), který reflektuje principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků Evropské komise, ke kterým se Univerzita Pardubice hlásí coby instituce, již byl udělen mezinárodní certifikát standardizace institucionálních podmínek pro rozvoj lidských zdrojů tzv. „HR Award“ (v říjnu 2021) a která hodlá systematicky podporovat rovné příležitosti žen a mužů ve vysokoškolském vzdělávání, výzkumu, vývoji, řízení a rozvoji lidských zdrojů.

### **HLAVNÍ CÍL PLÁNU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ UPCE:**

Systematicky, dlouhodobě a otevřeně posilovat a prosazovat:

- genderovou rovnost v kariéře, sladění profesního a osobního života všech zaměstnaných a genderově senzitivní kulturu v organizaci,
- genderovou vyváženost v rozhodovacích procesech a orgánech,
- genderovou rovnost v náboru a kariérním růstu,
- integraci genderové dimenze do obsahu vlastního výzkumu a inovací a vzdělávacího procesu,
- preventivní opatření zaměřené na nediskriminaci a genderově podmíněné násilí včetně sexuálního obtěžování.

#### **Roviny změny:**

V kultuře univerzity:

- mise, vize, etické aspekty, hodnoty, normy,
- komunikace a užívaný jazyk včetně znění náborových inzerátů, senzitivní jazyk, zviditelňování úspěchů žen/zaměstnankyň apod.,
- ovlivňování postojů a vnímání rovných příležitostí.

Institucionální:

- nastavení pravidel, podmínek, procesů,
- systémové vyhodnocování genderově rozdělených dat a informací,
- pravidla kariérního postupu a transparentnost řízení,
- podmínky kariérních přestávek z důvodů rodičovství,
- podmínky sladění pracovního a osobního života.

#### Interpersonální:

- dělba rolí a práce v týmu, při publikování, prezentování vědecko-výzkumných výsledků, při výuce,
- mezilidská komunikace.

#### Individuální:

- bourání zažitých stereotypů,
- tréninky, kurzy a programy pro vedoucí zaměstnance a zaměstnankyně, popularizace a vzdělávání v genderových tématech a genderově senzitivním jazyku a bourání zažitých stereotypů.

#### **PODMÍNKY REALIZACE GEP UPCE:**

- přijetí formálního dokumentu GEP a jeho zveřejnění v českém a anglickém jazyce na webových stránkách univerzity,
- vyčlenění finančních zdrojů na plnění GEP a pověření osoby odpovědné za implementaci GEP,
- osoba pověřená podporou a kontrolou naplňování rovných příležitostí na univerzitě a jejích součástech,
- koordinace a realizace jednotlivých úkolů GEP na fakultách a na úrovni univerzity dle přijatého harmonogramu,
- pravidelný sběr a vyhodnocování a zveřejňování genderově segregovaných dat,
- vzdělávací aktivity ke zvyšování povědomí o genderově vyvážených přístupech, chování a kultuře na univerzitě včetně vedení genderově senzitivní komunikace.

GEP bude průběžně vyhodnocován a aktualizován podle potřeb a vývoje genderové problematiky obecně a na Univerzitě Pardubice.

#### **ZDROJOVÉ DOKUMENTY PRO NÁVRH GEP UPCE:**

- dokumenty k genderové problematice přijaté Evropskou unií a Českou republikou,
- doporučení výzkumů odborných institucí zabývajících se rovnými příležitostmi,
- kritéria Hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací v segmentu vysokých škol (Metodika 2017+),
- genderová analýza na základě poskytnutých segregovaných dat univerzity a jejích fakult za uplynulé 3 roky provedená ve 4. čtvrtletí 2025 externí auditorkou a takto vzniklá doporučení,
- analýza dat shromažďovaných univerzitou v oblasti personalistiky a zaměstnanosti, obsažených zejména ve výročních zprávách o činnosti UPCE,
- dotazníkové šetření provedené na Univerzitě Pardubice v roce 2023 v souvislosti s analýzami prováděnými v souvislosti s oceněním HR Award,
- Strategický záměr UPCE 2021+ a Akční plán HRS4R Univerzity Pardubice.

## **FINANČNÍ ZDROJE PRO REALIZACI SYSTÉMOVÝCH OPATŘENÍ**

**v rámci plnění Plánu rovných příležitostí UPCE 2026-2029:**

- Program na podporu strategického řízení,
- Centralizované rozvojové programy pro veřejné vysoké školy,
- Operační programy: OP JAK
- a vlastní zdroje Univerzity Pardubice.

**PLÁN ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ UNIVERZITY PARDUBICE**  
**AKTIVITY BUDOU ROZVÍJENY V 5 PRIORITNÍCH OBLASTECH:**

| Oblast opatření                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Plánované aktivity                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Indikátor/Výstup                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Časový rámec                                                                                                                     | Zodpovědnost                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>PRIORITA 1:</b><br><b>Genderová rovnost v kariéře, sladění profesního a osobního života všech zaměstnaných a genderově senzitivní kultura v organizaci.</b><br><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> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                  |                                                     |
| <b>Posílení systematického reportingu a práce s daty:</b> Systematický a dlouhodobý sběr genderově segregovaných dat a pravidelné vyhodnocování rovných příležitostí na univerzitě, včetně jejich zveřejňování. Zahrnutí do personálního řízení a plánování (nástupnictví, kariérní růst, klíčové pozice apod.)                                                           | <b>1. Monitorování a vyhodnocování genderově segregovaných dat.</b><br><b>2. Vytváření genderových statistik pro následné rozhodovací procesy.</b><br><b>3. Realizace longitudinálního sledování klíčových ukazatelů genderové rovnosti.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                               | Vytvoření jednotného reportingového rámce<br><br>Zveřejnění dat v každoroční zprávě o genderové rovnosti na UPCE                                                                                                                                                                                                                                                                 | do <b>4Q/2026</b><br><br>pravidelně od <b>4Q/2026</b>                                                                            | Prorektorka pro vnitřní záležitosti<br>+<br>Fakulty |
| <b>Rozvoj flexibilních forem práce:</b><br>Využívání zkrácených pracovních úvazků podle možností pracoviště, výkonu práce a potřeb zaměstnaných.<br>Možnost a podmínky sjednání poskytování práce na dálku jako plnohodnotné formy výkonu práce.                                                                                                                          | <b>1. Zavedení univerzitního rámce pro klouzavou pracovní dobu závazného pro všechny součásti.</b><br><b>2. Formalizace pravidel pro flexibilní formy práce v souladu s legislativou a potřebami univerzity.</b><br><b>3. Realizace vzdělávání vedoucích v oblasti řízení flexibility a podpory work-life balance.</b><br><b>4. Systematizace evidence žádostí o flexibilní formy práce.</b><br><b>5. Aktivní práce se stereotypy spojenými s flexibilními formami práce a podpora využívání flexibilních forem práce.</b> | Úprava Pracovního řádu<br><br>Existence metodického pokynu k využívání flexibilních forem práce<br><br>Zahrnutí tématu do obsahu školení pro vedoucí<br>Počet proškolených osob<br><br>Existence metodického pokynu k evidenci žádostí o flexibilní formy práce<br>Počet osob využívajících flexibilní formy práce<br>Počet proškolených osob nebo informačních kampaní k tématu | do <b>4Q/2026</b><br><br>do <b>4Q/2026</b><br><br>do <b>4Q/2027</b><br><br>do <b>4Q/2027</b><br><br>pravidelně od <b>4Q/2027</b> | Kvestor<br>+<br>Prorektorka pro vnitřní záležitosti |
| <b>Podpora sladování osobního a pracovního života</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>1. Zlepšení informovanosti o možnostech sladování osobního a pracovního života.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Vytvoření informačního/školicího materiálu pro zaměstnané a vedoucí zaměstnance/zaměstnankyně (např. v Knowee nebo portálu EDU)                                                                                                                                                                                                                                                  | do <b>2Q/2027</b>                                                                                                                | Prorektorka pro vnitřní záležitosti                 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                 |                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Genderově senzitivní komunikace:</b><br/>Formulace doporučených principů senzitivní komunikace.<br/>Vedení komunikace s důrazem na rovný přístup, nediskriminační vyjadřování, případně eliminaci diskriminačních otázek. Jazykově obohatit interní/externí dokumenty a komunikaci o zdvojené tvary, nenadužívat generické maskulinum.</p>                                                                                 | <p>1. Vytvoření doporučení pro genderově senzitivní komunikaci na UPCE.<br/>2. Posilování povědomí o principech genderově senzitivního jazyka.<br/>3. Úprava názvosloví pracovních pozic a funkcí ve vnitřních systémech univerzity s cílem umožnit používání genderově odpovídajících označení osob vykonávajících dané pozice.<br/>4. Systematické začleňování principů genderově senzitivní komunikace do interních dokumentů, metodik a komunikace univerzity.</p> | <p>Existence metodické podpory/příručky/doporučení užívání genderově citlivého jazyka a komunikace uvnitř i vně univerzity. Počet školení/informačních akcí</p> <p>Provedena revize a aktualizace označení pracovních pozic ve vybraných vnitřních systémech (ANO/NE)</p> <p>Míra uplatnění genderově senzitivní komunikace v interních dokumentech a komunikačních výstupech (kvalitativní hodnocení).</p> | <p>do <b>4Q/2027</b><br/><br/>průběžně od <b>4Q/2028</b><br/>do <b>4Q/2028</b></p> <p>průběžně od <b>1Q/2028</b></p>                            | <p>Prorektorka pro vnitřní záležitosti<br/>+<br/>Prorektorka pro vnější vztahy<br/>+<br/>Kvestor</p>           |
| <p><b>Edukace a strategická podpora genderové rovnosti:</b> 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 stereotypů.</p>                                                                                                                                            | <p>1. Posílení edukačních a popularizačních aktivit podporujících povědomí o genderové rovnosti mezi zaměstnanci i studujícími.<br/>2. Zajištění aktivní verbální a faktické podpory genderové rovnosti ze strany nejvyššího vedení.<br/>3. Posílení pozitivní prezentace genderové rovnosti jako součásti rozvoje a kvality instituce.</p>                                                                                                                            | <p>Počet realizovaných aktivit ročně</p> <p>Zapojení nejvyššího vedení (ANO/NE; forma podpory)</p> <p>Počet komunikačních výstupů zaměřených na popularizaci genderové rovnosti</p>                                                                                                                                                                                                                         | <p>pravidelně od <b>4Q/2027</b></p> <p>do <b>4Q/2026</b></p> <p>pravidelně od <b>4Q/2027</b></p>                                                | <p>Vedení univerzity<br/>+<br/>Prorektorka pro vnitřní záležitosti<br/>+<br/>Prorektorka pro vnější vztahy</p> |
| <p><b>PRIORITA 2:</b><br/><b>Genderová vyváženost v rozhodovacích procesech a orgánech.</b><br/><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><b>Posilování a udržování vyváženého zastoupení v rozhodovacích orgánech:</b><br/>Zaměření na systematický sběr, zpracování a pravidelné vyhodnocování dat o genderovém složení rozhodovacích a řídicích orgánů univerzity. Vytvoření datového základu pro transparentní rozhodování a případná navazující opatření v oblasti genderové rovnosti.</p>                                                                         | <p>1. Aktivní podpora diverzifikace rozhodovacích orgánů z hlediska genderu, věku a dalších relevantních hledisek.<br/>2. Pokračování pravidelného monitoringu genderového a dalšího zastoupení v rozhodovacích pozicích.<br/>3. Rozšíření zpracování dat tak, aby bylo možné identifikovat dlouhodobé trendy a potenciální bariéry v kariérním postupu.<br/>4. Zveřejňování výsledků monitoringu v rámci univerzitního reportingu.</p>                                | <p>Pravidelné hodnocení míry diverzity v rozhodovacích orgánech (v rámci Zprávy o genderové rovnosti na UPCE)</p> <p>Pravidelné hodnocení získaných dat, stavu a trendů v rámci Zprávy o genderové rovnosti na UPCE</p> <p>Vypracované analýzy trendů (ANO/NE)</p> <p>Transparentně zveřejněné výstupy monitoringu (ANO/NE).</p>                                                                            | <p>pravidelně od <b>4Q/2026</b></p> <p>pravidelně od <b>4Q/2026</b></p> <p>pravidelně od <b>4Q/2027</b></p> <p>pravidelně od <b>4Q/2026</b></p> | <p>Fakulty<br/>+<br/>Prorektorka pro vnitřní záležitosti</p>                                                   |

**PRIORITA 3:****Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu.**

*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 plné potencionality.*

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                            |                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Genderově rovný a transparentní nábor:</b> Zajištění a posílení jednotných a předem definovaných pravidel výběrových řízení, která zajišťují rovné příležitosti žen a mužů a minimalizují riziko genderových předsudků v celém procesu náboru.                                                                                               | <b>1. Usilování o genderovou vyváženost výběrových komisí.</b><br><br><b>2. Proškolení vedoucích a členů výběrových komisí v personalistických, pracovních a dalších kompetencích včetně genderově senzitivního řízení lidských zdrojů.</b>                                                                                                   | Existence metodického pokynu k vyváženosti výběrových komisí (ANO/NE)<br>Monitorování genderové vyváženosti složení výběrových komisí<br>Existence školení, vzdělávání a rozvoje vedoucích a členů výběrových komisí (ANO/NE)<br>Počet proškolených osob                      | do <b>4Q/2028</b><br><br>do <b>4Q/2027</b>                                                                                 | Fakulty<br>+<br>Prorektorka pro vnitřní záležitosti                                                                   |
| <b>Rovné a transparentní odměňování a oceňování:</b> Vytvoření jednotného institucionálního systému pro pravidelné sledování, analýzu a vyhodnocování rozdílů v odměňování žen a mužů na úrovni celé univerzity i jejích součástí                                                                                                               | <b>1. Vytvoření a zavedení systematického mechanismu pro monitorování gender pay gap.</b><br><b>2. Monitorování a vyhodnocování mzdového ohodnocení žen a mužů (dle součástí a univerzity jako celku).</b><br><b>3. Posilování systému symbolického, slovního i finančního oceňování (např. pracovní milníky).</b>                            | Existence mechanismu pro monitorování gender pay gap na univerzitě (ANO/NE)<br><br>Podíl součástí univerzity, u nichž je mzdové ohodnocení pravidelně analyzováno z genderového hlediska<br><br>Počet oceněných zaměstnanců v daném období                                    | do <b>2Q/2029</b><br><br>pravidelně od <b>4Q/2029</b><br><br>pravidelně od <b>4Q/2029</b>                                  | Fakulty<br>+<br>Prorektorka pro vnitřní záležitosti<br>+<br>Kvestor                                                   |
| <b>Podpora genderově senzitivního kariérního růstu, leadershipu a návratů z rodičovství:</b> Zajištění rovných příležitostí k profesnímu rozvoji žen a mužů ve všech fázích kariéry. Zahrnuje opatření podporující sladění pracovního a rodinného života a usnadňující návrat po rodičovské dovolené bez negativního dopadu na kariérní postup. | <b>1. Podpora kariérního růstu a vědeckého leadershipu prostřednictvím mentoringových a networkingových aktivit.</b><br><b>2. Monitorování úspěšnosti návratových grantů.</b><br><br><b>3. Zajištění udržitelnosti podpůrných opatření i po skončení projektů.</b><br><b>4. Zvýšení povědomí o možnostech zahraničních mobilit s rodinou.</b> | Počet realizovaných mentoringových a networkingových setkání<br>Počet účastnic odborných mentoringových a vzdělávacích setkání<br>Počet návratových grantů a jejich úspěšnost<br><br>Udržení podpůrných opatření po skončení projektu (ANO/NE)<br><br>Počet informačních akcí | pravidelně od <b>4Q/2026</b><br><br>pravidelně od <b>4Q/2026</b><br><br><b>4Q/2029</b><br><br>pravidelně od <b>4Q/2027</b> | Prorektorka pro vnitřní záležitosti<br>+<br>Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost<br>+<br>Prorektorka pro vnější vztahy |

| <b>PRIORITA 4:</b><br><b>Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu, inovací a vzdělávacího procesu.</b><br><i>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“).</i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                      |                                                                                                 |                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu:</b> Zajištění informovanosti o genderové dimenzi ve výzkumu a vzdělávání formou akcí a školení.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>1. Edukace a popularizace v oblasti možností aplikace genderového hlediska v různých vědních oblastech.</b><br><b>2. Začlenění tématu genderové dimenze výzkumu do vzdělávání vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň.</b><br><b>3. Podpora implementace genderových témat do obsahu kvalifikačních prací a vědeckých projektů, formou ocenění udělovaného vedením univerzity.</b> | Počet vzdělávacích a popularizačních akcí<br><br>Počet proškolených osob<br><br>Existence ocenění za práce s genderovou tematikou (ANO/NE)<br>Počet držitelů ocenění | pravidelně od<br><b>4Q/2029</b><br><br>pravidelně od<br><b>4Q/2029</b><br><br>do <b>4Q/2029</b> | Fakulty<br>+<br>Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost<br>+<br>Prorektorka pro vnitřní záležitosti |
| <b>Genderová dimenze v kurikulu a pedagogickém procesu:</b> Podpora systematického začleňování genderových aspektů do obsahu studijních programů a výuky.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>1. Podpora vyučujících při tvorbě genderově senzitivních sylabů, výukových materiálů a metod.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                               | Existence metodického doporučení pro začleňování genderu do výuky (ANO/NE)                                                                                           | do <b>4Q/2029</b>                                                                               | Prorektor pro vzdělávání                                                                        |
| <b>Posilování viditelnosti žen ve vědecké a akademické činnosti:</b> Podpora prezentace odborné práce, úspěchů a přínosu vědkyň s cílem přispívat k rovnějšímu zastoupení žen v odborném diskurzu a veřejné i institucionální reprezentaci.                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>1. Realizace akcí na podporu výzkumnic.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Počet propagačních akcí                                                                                                                                              | průběžně od<br><b>4Q/2026</b>                                                                   | Prorektorka pro vnitřní záležitosti<br>+<br>Prorektorka pro vnější vztahy                       |



| <b>PRIORITA 5:</b><br><b>Preventivní opatření zaměřené na nediskriminaci a genderově podmíněné násilí včetně sexuálního obtěžování.</b><br><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, otevřány, řešeny, aby byl usnadněn přístup obětí k pomoci</i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                               |                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Prevence diskriminace a posílení sociálně bezpečného prostředí:</b><br>Vytváření bezpečného a respektujícího akademického prostředí prostřednictvím systematického vzdělávání, prevence, dostupných nástrojů podpory a jasně nastavených mechanismů řešení nevhodného chování.                                                                                                                                                                                                                                 | <b>1. Realizace vzdělávacích, preventivních a informačních aktivit k prevenci diskriminace a genderově podmíněného násilí.</b><br><b>2. Rozšíření možností bezpečného nahlášení případů nevhodného chování</b><br><b>3. Systematické vzdělávání studentských ambasadorů a ambasaderek v oblasti sociálního bezpečí</b><br><b>4. Pokračování a rozvoj konceptu SAFE UPCE zaměřeného prevenci diskriminace a posilování sociálního bezpečí</b> | Počet realizovaných školicích, preventivních a informačních akcí<br><br>Existence funkčního nástroje pro nahlášení nevhodného chování např. FACE UP (ANO/NE)<br>Počet proškolených studentských ambasadorů a ambasaderek<br>Počet fakult zapojených do systému studentských ambasadorů<br>Existence metodické podpory pro stud. ambasadory (ANO/NE)<br>Existence pověřené osoby/ koordinátorky/koordinátora konceptu SAFE UPCE (ANO/NE)<br>Počet realizovaných aktivit v rámci konceptu SAFE UPCE | pravidelně od <b>4Q/2026</b><br><br>do <b>4Q/2028</b><br><br>pravidelně od <b>4Q/2028</b><br><br>pravidelně od <b>4Q/2026</b> | Fakulty<br>+<br>Prorektorka pro vnitřní záležitosti<br>+<br>Prorektor pro vzdělávání<br>+<br>Prorektorka pro vnější vztahy |

Seznam zkratk:

Ak. rok – akademický rok

GEP – Gender Equality Plan

AP HRS4R – Akční plán Strategie rozvoje lidských zdrojů pro vědecké pracovníky (The Human Resources Strategy for Researchers)

MD/RD – mateřská/rodičovská dovolená

UPCE – Univerzita Pardubice

VaVal – Věda, výzkum a inovace