

PLÁN ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ UNIVERZITY PARDUBICE
(GENDER EQUALITY PLAN OF THE UNIVERSITY OF PARDUBICE – GEP UPCE)
2022–2025



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, jíž 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 sensitivní 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 sensitivním 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 v 1. čtvrtletí 2022 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 2020 v souvislosti s analýzami prováděnými pro podání žádosti o udělení 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 2022-2025:

- Program na podporu strategického řízení,
- Centralizované rozvojové programy pro veřejné vysoké školy,
- Operační programy ČR 2022–2027 (OP JAK, priorita 1 výzkum),
- a vlastní zdroje Univerzity Pardubice.

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

Plánované aktivity	Indikátor/Výstup	Časový rámec	Zodpovědnost
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 OPM. 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	Fakulty + Prorektor pro vnitřní záležitosti + vedoucí zaměstnanci
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	Prorektor pro vzdělávání Prorektor pro vnitřní záležitosti
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.	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	pravidelně 1x ročně v rámci VZoČ od 2Q/2022 do 4Q/2024	Fakulty + Prorektor pro vnitřní záležitosti + vedoucí zaměstnanci

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.	Zveřejnění/poskytování informací Proškolení vedoucích zaměstnanců Existence prostoru v kampusu univerzity, případně v dalších univerzitních areálech	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, nenadužívat generické maskulinum.	Existence metodické podpory/příručky/doporučení užívání genderově citlivého jazyka a komunikace uvnitř i vně univerzity	4Q/2022 od 2Q/2023	Prorektor pro vnitřní záležitosti + Prorektor pro vnější vztahy
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 stereotypy. Zahrnutí informací do příručky/školení pro nově nastupující zaměstnance a do příručky pro vedoucí zaměstnance. Součást proškolení v rámci adaptačních procesů pro nově nastupující a vedoucí zaměstnance. Informační a popularizační akce k problematice o poskytované podpoře univerzitou. Proškolení odborných pracovníků a pracovníků univerzity a fakult zajišťujících podporu a služby v této oblasti včetně komunikace směrem ven i dovnitř univerzity.	Vytvoření/existence speciální webové stránky Počet informačních akcí Počet realizovaných seminářů, workshopů k problematice Počet účastníků takových akcí Existence příruček, jejich aktualizace a zveřejnění na webu a intranetu univerzity Počet realizovaných školení Počet proškolených osob/ Počet takových akcí a zveřejněných informací/akcí/v jakých informačních kanálech/médiích Počet proškolených osob	od 4Q/2022	Fakulty + Prorektor pro vnitřní záležitosti + vedoucí zaměstnanci Fakulty + Prorektor pro vnější vztahy
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. Osoba pověřená podporou a kontrolou naplňování genderové rovnosti a rovných příležitostí na UPCE.	Vytváření genderových statistik pro následné rozhodovací procesy Zveřejnění provedených genderových analýz Existence pověřené osoby	pravidelně 1x ročně v rámci VZoČ od 2Q 2022 4Q/2022	Fakulty + Prorektor pro vnitřní záležitosti

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>			
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	Vedení diskuse na úrovni vedení univerzity, rozšířeného vedení a vedení fakult (program jednání, zápisy z jednání)	1Q/2023	Fakulty + Prorektor pro vnitřní záležitosti
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.	Pravidelné hodnocení získaných dat, stavu a trendů pro následné rozhodovací procesy (zejm. v rámci zpracování výročních zpráv o činnosti a plnění Strategického záměru UPCE)	pravidelně 1x ročně v rámci VZoČ od 2Q 2022	Fakulty + Prorektor pro vnitřní záležitosti + vedoucí zaměstnanci
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>			
1. Zajištění rovných příležitostí a systematické a trvalé dodržování OTM-R politik a postupů při výběrových řízeních a náboru. Reflektovat OTMR-politiku v základních dokumentech pro nábor, zejména v Řádu výběrového řízení UPCE. Pravidla pro zveřejňování inzerátů obsahujících genderově sensitivní jazyk a motivujících ženy-uchazečky k zájmu o práci na UPCE. Dbát na genderovou vyváženost ustavení výběrových komisí. 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. Zvýšení zájmu uchazeček o zaměstnání na fakultách UPCE – dle stavu a vyhodnocení genderové situace/dle specifík oborů.	Existence genderové dimenze v normách UPCE Existence pravidel/šablon pro inzeráty Monitorování genderové vyváženosti složení výběrových komisí Podíl žen na počtu nově uzavřených pracovních smluv (+dtto dle úvazků, typu smluv atp.)	postupně od 1Q/2023 od 4Q/2022 od 4Q/2022 průběžně + pravidelně 1x ročně v rámci VZoČ od 2Q/2023	Fakulty + Prorektor pro vnitřní záležitosti + vedoucí zaměstnanci
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 zaměstnaneckého poměru a pro jejich další kariérní růst na UPCE.	Existence adaptačního balíčku a systému pro nově nastupující zaměstnané Realizace mentoringového programu Počet mentorovaných/mentorů (podíl žen a mužů) zapojených v mentoringovém programu	od 3Q/2022	Fakulty + Prorektor pro vnitřní záležitosti + vedoucí zaměstnanci
3. Zavedení adaptačního procesu pro ty akademické a vědecké pracovníky, kteří nově nastupují do vedoucích funkcí a účastní se výběrových řízení a náboru. Proškolení vedoucích a členů výběrových komisí v personalistických, pracovně-právních a dalších kompetencích včetně genderově sensitivního řízení lidských zdrojů.	Existence adaptačního balíčku školení, vzdělávání a rozvoje vedoucích a členů výběrových komisí	od 3Q/2024	Fakulty + Prorektor pro vnitřní záležitosti

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. 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. 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. Využívání tvůrčího volna, tzv. „sabbatical“, pro kvalifikační růst.	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 Genderové vyhodnocování kariérního růstu (počet nových PhD, doc., prof., v návaznosti na MD/RD apod.) Počet realizovaných výjezdů/mobilit (podíl žen/mužů) Počet čerpaných „sabbatical“/délka v akad. roce (podíl žen/mužů)	pravidelně 1x ročně v rámci VZoČ od 2Q/2023 a pravidelně v rámci hodnocení zaměstnanců vedoucími	Fakulty + Prorektor pro vnitřní záležitosti + vedoucí zaměstnanci Fakulty + Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost
PRIORITA 4: Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu, inovací a vzdělávacího procesu. <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>			
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.	Implementace do Plánu realizace Strategického záměru UPCE (pro rok 2023 a dále)	3Q/2022	Fakulty + Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost
2. Podpora realizace výzkumu obsahujícího genderová témata/data/rozměr. Zajištění informovanosti o genderové dimenzi ve výzkumu a vzdělávání formou seminářů a školení. Implementace genderových témat/dat/rozměru do obsahu závěrečných studentských prací a vědeckých projektů.	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 Počet studentských prací/realizovaných vědeckých projektů/publikací obsahujících genderová témata a rozměr	1x ročně pravidelně každý ak. rok při vyhlášení témat studentských prací/projektů/ soutěží	Fakulty + Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost Fakulty
3. Popularizace výzkumu s genderovým obsahem Prezentace takových výzkumů na internetu, sociálních sítích a v médiích	Informační a propagační akce na webu, intranetu univerzity, v médiích Statistické vyhodnocování média monitoringu	průběžně 1x ročně	Fakulty + Prorektor pro vnější vztahy

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 obětí k pomoci</i>			
1. Zahnutí 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 dokumentu/normy/mechanismu/postupů/ Aktualizace dokumentů	do 4Q/2023	Prorektor pro vnitřní záležitosti
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	Prorektor pro vnitřní záležitosti Prorektor pro vzdělávání
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	Prorektor pro vzdělávání + Prorektor pro vnější vztahy + Fakulty individuálně dle specifik

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