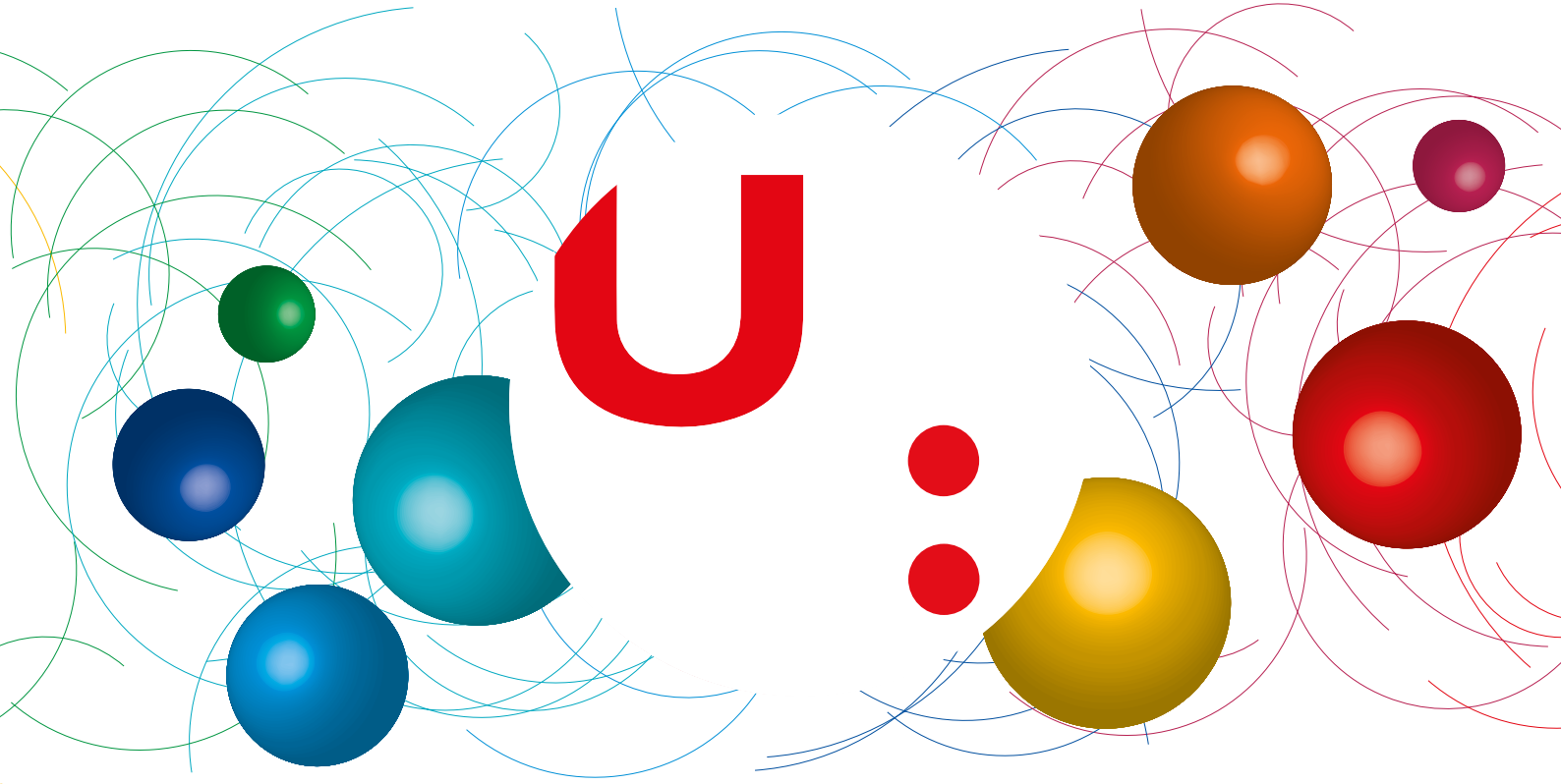

UNIVERZITA PARDUBICE

HR STRATEGIE ROZVOJE
UNIVERZITY PARDUBICE

Obsah:

Akční plán HR strategie pro vědu a výzkum.....3
Plán rovných příležitostí.....13

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

AKČNÍ PLÁN HR STRATEGIE PRO VĚDU A VÝZKUM

Navrhované AKCE	*Časový horizont*	*Cíle/Indikátory*
OTEVŘENÁ VĚDA Cíl: Vytvořit účinné nástroje pro naplňování principů otevřené vědy a zajistit jejich užívání při publikační strategii na Univerzitě Pardubice.		
1. **Formulovat rámec, strategii univerzity a nástroje** naplňování principů otevřené vědy napříč všemi vědními obory pěstovanými na UPCE, v souladu s vědní politikou ČR.	**2Q–4Q 2022** Příprava Q2 2022 Diskuze – schválení Q3 2022 Implementace Q4 2022 **Každoročně – ke konci Q2, počínaje 2023**	Vytvoření interního dokumentu zveřejněného na webových stránkách a intranetu univerzity (pro transparentní informovanost všech AVP o standardech nastavených v této oblasti na univerzitě). Počet informačních akcí k „open access" pořádaných univerzitní knihovnou.
2. **Nastavit metodiku stanovení podílu výsledků VaV** publikovaných v režimu „open acces", a to v závislosti na typu zveřejnění výsledku (WOS, SCOPUS, atd.) a publikačních zvyklostech v jednotlivých vědních oblastech s cílem zvýšit celkový podíl výsledků VaV publikovaných v režimu „open access".	**Q3 2022 – 2023–2025** Příprava Q3 2022 Diskuze – schválení Q4 2022 Implementace 2023–2025 **Každoročně – ke konci Q2, počínaje 2023**	Vytvoření metodiky (za účelem lepší organizace, propagace a podpory zveřejňování výsledků v režimu „open access"). Počet a procento výsledků publikovaných v režimu „open access". Počet digitalizovaných a veřejně dostupných dokumentů v digitální knihovně univerzity.
MZDOVÝ A MOTIVAČNÍ SYSTÉM Cíl: Posílit mzdový a motivační systém směrem k výkonným i začínajícím AVP a konkurenceschopnosti prostředí i pro AVP ze zahraničí.		
3. **Aktualizace fakultních směrnic** týkajících se nadtarifní složky mzdy s důrazem na posílení zásluhového principu ve vztahu k dlouhodobě dosahovaným nadprůměrným a mezinárodně konkurenceschopným výsledkům VaV s důrazem na vědecky mimořádně výkonné začínající AVP.	**2Q–4Q 2021** Příprava Q2 2021 Diskuze – schválení Q3 2021 Implementace Q4 2021	Vytvoření fakultní metodiky/vydání fakultních směrnic (s cílem poskytnout otevřeně a transparentně informace a podpořit a posílit motivaci AVP s vazbou na výkon a výsledky).
4. **Inovace celouniverzitní strategie finanční motivace** AVP a týmů, zejména těch dosahujících ve svých vědních oborech nadprůměrných a mezinárodně konkurenceschopných výsledků VaV.	**Q4 2021–2Q 2022** Příprava Q4 2021 Diskuze – schválení Q1 2022 Implementace Q2 2022 **Jednorázově – konec Q2 2022**	Vytvoření interního strategického dokumentu (za účelem dlouhodobé systematické podpory těch AVP, kteří dosahují nadprůměrných výsledků). Počet konkrétně definovaných a podpořených excelentních AVP a týmů.
5. Využít finanční zdroje k postupnému **zvyšování mzdové hladiny AVP** (s důrazem na kvalitativní kritéria odměňování) s cílem vytvořit konkurenceschopné prostředí i pro AVP ze západní části EU a z ekonomicky vyspělých mimoevropských zemí a posílit tak internacionalizaci VaV prostředí na univerzitě.	**2023–2025** **Každoročně – ke konci Q2, počínaje 2023**	Zmapování mzdových zdrojů a rozvoje (růst v % ve srovnání s předchozím obdobím, se západní částí EU a s ekonomickým rozvojem neevropských zemí). Vydání výroční zprávy o hospodaření. Revize mezd v návaznosti na přípravu rozpočtu univerzity. Procento navýšení úrovně mezd. Podíl a struktura zahraničních zaměstnanců, z toho AVP ze zahraničí. Počet obsazených postdoktorských pozic, a AVP ze zahraničí.

Navrhované AKCE	*Časový horizont*	*Cíle/Indikátory*
6. Zajistit **větší informovanost o mzdovém systému**, kritériích a podmínkách odměňování a motivačních nástrojích zavedených na konkrétní fakultě a pracovišti.	**Každoročně v Q4, počínaje 2021** **2023–2025**	Součást pravidelného hodnocení AVP na úrovni pracovišť/fakult/kateder/ústavů. Počet uskutečněných hodnotících rozhovorů za rok. Informace zveřejněné na intranetu. Provedení HRS4R dotazníkového šetření a provedení následné GAP analýzy Počet respondentů.
VYVÁŽENOST VÝUKOVÉHO A VĚDECKÉHO ZATÍŽENÍ Cíl: Zajistit vyváženost rozsahu pedagogických, tvůrčích a výzkumných činností na jednotlivých pracovištích s ohledem na specifika jednotlivých vědních oborů a potřeb základního a aplikovaného výzkumu.		
7. Ověřit **vyváženost rozsahu pedagogických činností** AVP ve vztahu k jejich funkčnímu zařazení a dlouhodobým výsledkům VaV činnosti.	**Každoročně v Q4, počínaje 2021**	Existence interního dokumentu na úrovni pracovišť/kateder/ústavů/fakult (za účelem individuálně vyvážit zapojení každého AVP v portfoliu jeho tvůrčích aktivit).
8. **Aktivní zapojení vědecky nejvýkonnějších AVP** do výuky zvláště na úrovni doktorského a Mgr. studia.	**Q3 2022**	Revize střednědobého personálního vývoje AVP na úrovni pracovišť/ fakult/kateder/ústavů (s cílem plánování kvalifikačního potenciálu a růstu jednotlivců na pracovištích a jejich zapojení do vzdělávacích procesů tak, aby se mohli mladší AVP rozvíjet ve spolupráci se zkušenějšími AVP). Existence fakultního interního dokumentu. Počet R4 zapojených do výuky v doktorských a magisterských studijních programech.
ZASTOUPENÍ V ORGÁNECH Cíl: Posílit zastoupení vědeckých pracovníků v informačních, poradních a rozhodovacích orgánech na různých úrovních řízení tak, aby mohli v souladu s Chartou hájit a podporovat své individuální a kolektivní zájmy na profesionální úrovni a účinně přispívat k rozvoji činností univerzity a jejích součástí.		
9. **Sledování míry podílu** vědeckých pracovníků na celkovém počtu AVP a jejich zastoupení v informačních, poradních a rozhodovacích orgánech příslušných pracovišť.	**Každoročně – ke konci Q2, počínaje 2022**	Statistická data podílu VP na celkovém počtu AVP (za účelem podpory AVP) a jejich zapojení do akademických orgánů bude zveřejněno ve VZoČ.
10. Vypracování a schválení **návrhu dokumentu na odstranění případných identifikovaných rozporů** se zněním Charty na úrovni dotčených fakult dle předchozího bodu.	**2023–2025** Příprava Diskuze – schválení	Vytvoření interního fakultního dokumentu (GAP analýza).

Navrhované AKCE	*Časový horizont*	*Cíle/Indikátory*
11. **Implementace návrhu** viz předešlý bod a ověření účinnosti této implementace.	**2023–2025** Implementace	Implementace dokumentu. Roční fakultní sledování změn ve srovnání s předchozím obdobím provedena na úrovni nejvyššího fakultního vedení.
12. Podpora interní komunikace k **posílení informovanosti** mezi pracovníky o možnostech poskytování zpětné vazby a podílení se na řízení a rozvoji činností UPCE a jejích součástí.	**Každoročně v Q3, počínaje 2022** **Každoročně v Q4, počínaje 2022**	HR Informační akce (publikované např. na intranetu/počet). Součást pravidelného hodnocení zaměstnanců na úrovni pracovišť/kateder/ústavů/fakult. Počet uskutečněných hodnotících rozhovorů za rok.
INDIVIDUÁLNÍ ROZVOJ Cíl: Systematické zavedení plánu individuálního rozvoje AVP a jeho využití v rámci hodnocení AVP, adaptačního procesu studentů DSP, mladých AVP a nově příchozích AVP a posílení systému pravidelné komunikace mezi vedoucím a zaměstnancem.		
13. Vypracování **návrhu rámce a obsahové podoby plánu individuálního rozvoje AVP**, který bude dostatečně flexibilní pro zohlednění jednotlivých kvalifikačních stupňů, oborových specifik a také individuálních potřeb konkrétních AVP.	**2022–2025** Příprava Q3–Q4 2022 Diskuze – schválení – implementace 2023–2025 **Každoročně v Q2, počínaje 2022**	Vytvoření interního dokumentu/metodiky a podpůrných forem (s cílem standardizovat a monitorovat pravidelná hodnocení, vzdělávací a personální rozvoj procesů každého AVP). Kvalifikační struktura na fakultách bude popisována ve VZoČ vždy za předchozí rok. (Počty nově jmenovaných R4 a R3).
14. Rozvoj **softwarového řešení** návrhu dle předchozího bodu a jeho pilotní ověření.	**Q3 2021–Q4 2022**	Implementace HR SW řešení do univerzitních informačních systémů (s cílem monitorovat procesy a snížit manažerské vytížení vedoucích AVP na různých manažerských úrovních, a mít dostupné transparentní informace pro jednotlivé AVP). Existence/rozšíření specifického HR SW modulu – Nábor a vzdělávání.
15. Vytvoření **celouniverzitního rámce pro adaptační proces** a proškolování v klíčových kompetencích studentů DSP, mladých a nově příchozích AVP.	**Q3 2021–Q2 2022** Příprava Q3 2021 Diskuze Q4 2021 Schválení Q1 2022 Implementace Q2 2022	Aktualizace adaptační informační příručky (příručky pro nové zaměstnance). Univerzitní příručka vydaná a zveřejněná na intranetu (za účelem standardizovat adaptační procesy a poskytnout transparentní systém pro všechny nové zaměstnance).

Navrhované AKCE	*Časový horizont*	*Cíle/Indikátory*
16. **Návrh mentoringového systému** pro studenty DSP a postdoktorské pracovníky. **Realizace mentoringového systému** pro studenty DSP a postdoktorské pracovníky.	**Q1 2021–Q4 2022** Příprava – Diskuze Q1 2021 Schválení Q2 2021 Implementace Q3 2021 – Q4 2022 **Každoročně v Q2, počínaje 2022**	Vytvoření interního dokumentu k mentoringovému systému. Metodická mentoringová příručka vydaná a zveřejněná na intranetu (s cílem poskytnout kvalitní výchozí podmínky a podporu pro rozvoj této důležité skupiny mladých výzkumných pracovníků). Počet mentorovaných proškolených v pilotním roce implementace programu a v následujícím akademickém roce. Počet mentorů zapojených v mentoringu za akademický rok.
17. Vytvořit **plán posílení manažerských dovedností u těch AVP, kteří nově nastupují do vedoucích funkcí**, zohledňujícího specifika jednotlivých stupňů řízení (vedení vědeckých týmů, kateder, ústavů, fakult, univerzity), včetně posílení znalostí HR principů a OTM-R politiky pro nábor AVP.	**Q1–Q3 2022** Příprava Q1 2022 Diskuze – Schválení Q2 2022 Implementace Q3 2022 **Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023**	Vytvoření interního dokumentu/plánu (za účelem podpory vedoucích AVP v jejich manažerských povinnostech/úkolech a ve prospěch jejich osobního růstu a ve prospěch rozvoje jimi řízených AVP). Počet vedoucích proškolených v pilotním programu a dalších letech. Počet realizovaných školení za rok.
18. **Implementace individuálních plánů rozvoje** do informačních systémů univerzity a jejich užívání v rámci pravidelného hodnocení zaměstnanců a poskytování obousměrné zpětné vazby mezi vedoucím a zaměstnancem.	**2023–2025**	Počátek implementace do informačních systémů univerzity (za účelem podpory organizace a monitorování procesů, snížení manažerského zatížení vedoucích AVP na různých manažerských úrovních a existence dostupné transparentní evidence o obousměrné zpětné vazbě mezi vedoucím zaměstnancem a zaměstnancem). Existence specifického HR SW modulu. Ověření funkčnosti HR SW modulu. Protokol vnitřní kontroly. Počet individuálních plánů v HR SW modulu.
19. **Koordinovat systém vzdělávání** a nabídku témat proškolování v klíčových kompetencích s plány individuálního rozvoje zaměstnanců.	**Q3 2021** **Q2–Q4 2021** Příprava Q2 2021 Diskuze Q3 2021 Formulace základní nabídky vzdělávání Q4 2021 **Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023**	Existence specifického HR SW modulu (s cílem pomoci AVP efektivně naplánovat vzdělávací aktivity podle svých plánů a potřeb individuálního rozvoje). Existence databáze školení. Počet nabízených školení za rok. Počet proškolených zaměstnanců za rok.

Navrhované AKCE	*Časový horizont*	*Cíle/Indikátory*
SYSTÉM HODNOCENÍ Cíl: Posílit systém hodnocení AVP, kontroly a řízení a poskytování zpětné vazby, v souladu s plánem individuálního rozvoje, individuálním výkonem činností a dosaženými výsledky.		
20. Vytvoření **celouniverzitního rámce, který stanoví hlavní principy hodnocení** pro systém pravidelného hodnocení zaměstnanců a poskytování obousměrné zpětné vazby, při zohlednění oborových specifik.	**Q1 2022 – 2023–2025** Příprava Q1 2022 Diskuze Q2–Q3 2022 Schválení Q4 2022 Implementace 2023-2025	Vytvoření interního metodického dokumentu (za účelem konzistentně organizovat a monitorovat pravidelné hodnotící procesy, mít dostupné transparentní informace pro vedoucí AVP a pro jednotlivce a vytvořit konzistentní, strukturovanou a efektivní obousměrnou zpětnou vazbu).
21. Intenzivnější **využívání již zavedeného celouniverzitního informačního systému HAP-pi**, který poskytuje komplexní data pro hodnocení AVP.	**Q1–Q4 2022** **Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023**	Příprava pravidelných školení na IS HAP-pi. Počet školení informačního systému HAP-pi za rok. Počet proškolených AVP za rok.
		VYJMUTO Z AKČNÍHO PLÁNU K 1. 6. 2022
22. Posílit podpůrné nástroje pro vedoucí pracovníky tak, aby realizace hodnotícího procesu nebyla pro ně administrativně náročná.	**Q2–Q4 2021** **Q4 2022**	Specifikace role, kompetencí HR manažera a OLZ v rámci univerzity a HR procesů (s cílem podpořit manažery/vedoucí AVP při efektivním plnění jejich manažerských úkolů). Existence konkrétních HR SW modulů.
INFORMOVANOST A VZDĚLÁVÁNÍ Cíl: Zajistit kontinuitu systematického vzdělávání, proškolování a seznamování s příslušnými dokumenty, vnitřními normami a postupy univerzity a ve VaVaI, pravidelně aktualizovaných v návaznosti na platnou vyšší legislativu, včetně adaptačního procesu začínajících AVP a náboru.		
23. Začlenit do vzdělávací nabídky a adaptačního procesu **a posilovat informovanost v oblasti:** a) etiky výzkumu a etických principů VaVaI, b) řádných postupů v oblasti výzkumu, včetně metodiky realizace projektů VaVaI, c) open access, d) hodnot a nediskriminace, e) právní ochrany a duševního vlastnictví, f) kariérního poradenství, g) autorství a spoluautorství, h) nových pomůcek a postupech pro výuku a VaVaI, i) prezentace a popularizace VaVaI, j) procesu podání a řešení stížností, k) strategických záměrů univerzity, l) náboru a OTM-R politiky. *(*uvedeny ty oblasti, které explicitně vyplynuly z GAP analýzy a dotazníkového šetření s vazbou na principy Charty a Kodexu, kromě všech ostatních témat, která UPCE již v nějaké podobě zajišťuje, v nichž bude pokračovat i nadále = kde již jsme v souladu s Chartou a Kodexem)*	**Q3 2021 – 2023–2025** **Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022**	Počet informačních akcí (včetně využití nástrojů interní el. komunikace-intranetu). Existence nabídky e-learningpvých kurzů a modulů. Revize nabídky vzdělávání v HR IS. Počet nabízených e-learningpvých kurzů a pokynů. Počet realizovaných proškolení/ workshopů. Počet proškolených zaměstnanců.

Navrhované AKCE	*Časový horizont*	*Cíle/Indikátory*
24. **Průběžně zvyšovat informovanost** o výše uvedené problematice v předchozím bodu a procesech v rámci interního elektronického informačního systému/intranetu.	**Q3 2021 – 2023–2025**	Doplnění a pravidelná aktualizace informací na univerzitním intranetu. Existence konkrétní podkategorie poskytující informace o HRS4R na intranetu.
25. Klást důraz a vytvářet **podmínky pro využití on-line nástrojů komunikace** (např. s využitím systémů Moodle a modulu vzdělávání VEMA).	**Q2 2021 – 2023–2025** **Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022**	Zlepšování ICT zázemí a IS. Zajištění aktualizace a udržitelnosti IS a intranetu. Existence HR SW vzdělávacího modulu. Počet dostupných e-learningových kurzů. Počet školení/kurzů (in-house/externích) nabídnutých během roku.
PREZENTACE VaVaI VÝSLEDKŮ Cíl: Zlepšit koordinaci vnější prezentace výsledků VaVaI a jejich popularizace a motivovat AVP k zapojení do ní.		
26. Efektivněji využívat **nástroje sloužící k popularizaci nejvýznamnějších výsledků VaVaI** na UPCE, a to především směrem k mládeži a veřejnosti s využitím dostupných mediálních nástrojů. Podpořit systém koordinace a zapojení fakult do popularizačních aktivit celouniverzitního a fakultního charakteru (organizačně i finančně), včetně specifikace cílových skupin a použitých mediálních nástrojů.	**Q2–Q4 2021** **Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022**	Přehled používaných nástrojů komunikace. Příprava-diskuse návrhu systému koordinace (za účelem podpořit a standardizovat popularizaci a zapojení jednotlivých AVP a fakult, vytvořit transparentně dostupné komunikační a prezentační nástroje pro AVP). Počet popularizačních akcí.
27. Podporovat a **motivovat popularizační činnosti.**	**Q1–Q2 2022**	Příprava – diskuse – sestavení plánu popularizačních aktivit a zapojení AVP na fakultách (s cílem mít dobře naplánovaný systém a koordinaci činností v rovnováze s výzkumnými kvalitami a kapacitami AVP).
28. Popularizační **aktivity zohlednit v rámci plánu individuálního rozvoje** a při hodnocení při zachování dominantní váhy samotného základního či aplikovaného výzkumu.	**Q4 2022** **2023–2025**	Zahrnutí do hodnotících kritérií a návrhů plánů individuálního rozvoje (rámce) (s cílem motivovat AVP k zapojení do popularizačních aktivit). Součást pravidelného hodnocení AVP na úrovni pracovišť/fakult/kateder/ústavů. Počet uskutečněných hodnotících pohovorů za rok.
29. Poskytovat **podporu při osvojování komunikačních dovedností** pro prezentaci VaVaI činností a jejich popularizaci.	**2023–2025**	Existence nabídky školení/kurzů. Počet školení. Počet proškolených AVP.

Navrhované AKCE	*Časový horizont*	*Cíle/Indikátory*
GENDEROVÁ VYVÁŽENOST Cíl: Strategie dlouhodobého udržení reprezentativní genderové rovnováhy.		
30. Pravidelné sledování **genderového zastoupení** na všech stupních řízení UPCE.	**Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022**	Každoroční zveřejnění dat v rámci VZoČ za předchozí rok. Podíl zastoupení žen ve struktuře zaměstnanců podle různých kritérií (pozice, kategorie, věk, kvalifikace, fakulty, supervise, mentoringového systému, výzkumných týmů, atd.).
31. Zakotvení **požadavku na genderovou vyváženost ustavení výběrové komise** pro nábor dle OTM-R politik do Řádu výběrového řízení.	**Q1–Q4 2022** Příprava Q1 2022 Diskuze Q2 2022 Schválení vnitřního dokumentu Q4 2022	Aktualizace interního dokumentu – Řád výběrového řízení. Zveřejnění aktualizovaného dokumentu – Řád výběrového řízení na univerzitním webu a intranetu.
32. Zohlednění **doporučení Mezinárodního evaluačního panelu** v otázce genderové rovnováhy v rámci aktualizace **Strategického záměru.**	**Q2–Q4 2021** **Q3 2021** **Q2–Q4 2021**	Implementace nového Strategického záměru 2021+. Zveřejnění Strategického záměru na univerzitním webu a intranetu Příprava návrhu dokumentu „Plán genderové rovnosti".
NÁBOR A OTM-R POLITIKY Cíl: Sjednocení pravidel napříč univerzitou při pořádaných výběrových řízeních a náboru zaměstnanců, zejména s ohledem na dodržování legislativy, Charty, Kodexu, OTM-R politiky a centrálně spravovanou evidenci a zajišťování návazných adaptačních procesů.		
33. **Definovat OTM-R politiku UPCE.**	**2023–2025** Příprava Diskuse Schválení Zveřejnění dokumentu	Vytvoření interního dokumentu – OTM-R Politiky UPCE. Existence a vydání metodické příručky výběrových řízení, včetně zveřejnění na intranetu.
34. **Aktualizace Řádu výběrového řízení** a zajištění, že podle něj bude analogicky probíhat proces náboru nových pracovníků i na vědecké pozice.	**Q1–Q4 2022** Příprava Q1 2022 Diskuse Q2 2022 Schválení vnitřního dokumentu Q4 2022	Aktualizace interního dokumentu Řád výběrového řízení (viz. bod 31).
35. **Výběrová řízení na AVP budou vypisována v českém i anglickém jazyce**, aby nebyla diskriminační vůči zájemcům ze zahraničí a byla jim transparentně otevřena, s intenzivnějším využíváním relevantních inzertních portálů, včetně zahraničních možností, s ohledem na specifika jednotlivých vědních oborů.	**Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022**	Počet výběrových řízení veřejně oznámených za rok. Procento výběrových řízení prováděných v angličtině ročně. Počet portálů využitých pro zveřejnění.

Navrhované AKCE	*Časový horizont*	*Cíle/Indikátory*
36. Navrhnout **kontrolní a podpůrný mechanismus**, který zajistí, aby inzeráty na poptávané pozice obsahovaly potřebné informace a požadavky i s přihlédnutím na otázky nediskriminace.	**Q2–Q3 2022** Příprava – Diskuse Q2 2022 Schválení – Implementace návrhu mechanismu a šablon Q3 2022	Existence metodické příručky pro postupy při náboru.
37. **Implementace modulu „Výběrová řízení“** v rámci informačních systémů UPCE.	**Q3 2021–Q4 2022** Příprava Q3–Q4 2021 Diskuse Q1 2022 Plná implementace modulu Q2-Q4 2022	Existence konkrétního HR SW modulu, který bude využíván jako podpůrný nástroj také pro výběrová řízení a nábor.
38. Specifikace **metodické a koordinační úlohy OLZ a HR manažera** v rámci HR a OTMR politiky UPCE.	**Q3–Q4 2021**	Specifikace role, kompetencí HR manažera a Oddělení lidských zdrojů v rámci Univerzity a HR procesů (za účelem podpory manažerů/ vedoucích AVP ve výběrových komisích při efektivním plnění jejich úkolů při náboru).
39. **Informace o OTM-R politice** a další postupy náboru pracovníků budou zahrnuty do systému adaptačního procesu těch AVP, kteří nově nastupují do vedoucích funkcí a účastní se výběrových řízení a náboru.	**2023–2025** **Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023–2025**	Existence metodické příručky pro postupy při náboru. Existence specifického HR SW modulu, který bude využíván jako podpůrný nástroj pro výběrová řízení a nábor. Počet proškolených vedoucích zaměstnanců účastnících se náboru za rok.
40. **Provést revizi a aktualizaci Řádu výběrového řízení** tak, aby do něj byly zahrnuty: a) možnosti a postupy e-náboru, b) základní požadavky na postupy a způsob inzerování volných pozic a jejich zveřejňování v českém i anglickém jazyce, c) doporučené prvky ze sady nástrojů (e- toolkit) při vypisování VŘ na nábor AVP, d) upřesnění ustanovení týkajících se náboru a jmenování výběrových komisí, e) požadavky na složení výběrových komisí s ohledem na genderovou vyváženost, věkovou strukturu a odbornou způsobilost jejich členů. *(**vychází z OTM-R check-listu, co nám v akt. znění proti Kodexu chybí vydefinované explicitně)*	**Q4 2021 – 2023–2025** Revize Řádu výběrových řízení Q4 2021 Diskuse a schválení aktualizovaného dokumentu Q4 2022 Implementace dokumentu 2023-2025 **Každoročně ke konci Q2, začátkem 2023–2025**	Vytvoření aktualizovaného interního dokumentu. Zveřejnění aktualizovaného dokumentu „Pravidla výběrových řízení” na univerzitním webu a intranetu. Existence specifického HR SW modulu, aby byl využíván jako podpůrný nástroj také pro výběrová řízení a nábor. Existence metodické příručky pro postupy při náboru. Počet proškolených vedoucích zaměstnanců účastnících se náboru za rok. Procento náborových procesů spravovaných e-nástrojem. Přehled kvalifikační struktury zaměstnanců včetně zahraničích. Struktura zahraničních zaměstnanců celkem, z toho AVP. Počet obsazených postdoktorských pozic a AVP ze zahraničí.

DELL

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.** *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***.**		
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 pomocí 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 vedoucího v těchto procesech. **Poskytování informací pečujícím osobám** a proškolování 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 doporučovaných principů kultivované komunikace zohledňující podíl podreprezentovaných 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**

Plánované aktivity	*Indikátor/Výstup*	*Časový rámec*
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 stereotypech. Zahrnutí informací do příručky/školení pro nově nastupující zaměstnance a do příručky pro vedoucí zaměstnance. Součást proškolování v rámci adaptačních procesů pro nově nastupující a vedoucí zaměstnance. Informační a popularizační akce k problematice o poskytované podpoře univerzitou. Proškolení odborných pracovníků a pracovišť 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**
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**
PRIORITA 2: **Genderová vyváženost v rozhodovacích procesech a orgánech.** *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.*		
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**
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**

Plánované aktivity	*Indikátor/Výstup*	*Časový rámec*
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 plného potenciálu.*		
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. 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 specifik 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**
2. **Poskytování genderově senzitivního adaptačního procesu, mentoringu** a proškolování 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**
3. **Zavedení adaptačního procesu pro ty akademické a vědecké pracovníky/pracovnice, kteří nově nastupují do vedoucích funkcí a účastní se výběrových řízení a náboru.** Proškolování 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**

Plánované aktivity	*Indikátor/Výstup*	*Časový rámec*
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
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“).		
1. Zahrnutí genderové dimenze výzkumu do strategických a rozvojových dokumentů univerzity a fakult v oblasti VaVaI – 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**
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 vyhlašování témat studentských prací/ projektů/ soutěží
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**

Plánované aktivity	*Indikátor/Výstup*	*Časový rámec*
PRIORITA 5: **Preventivní opatření zaměřené na nediskriminaci a genderově podmíněné násilí včetně sexuálního obtěžování.** *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.*		
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 pomocí.	**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 zkratek:
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
VaVaI – Věda, výzkum a inovace

UNIVERZITA PARDUBICE

Vydala Univerzita Pardubice
Adresa: Univerzita Pardubice, Studentská 95, 532 10 Pardubice 2
telefon: 466 036 111
www.upce.cz
Tisk: Vydavatelství a polygrafické středisko Univerzity Pardubice – 2022 – 1. vydání – náklad 160 ks

ISBN 978-80-7560-452-1 (tisk)
ISBN 978-80-7560-453-8 (pdf)