



UNIVERZITA PARDUBICE
HR STRATEGIE ROZVOJE
UNIVERZITY PARDUBICE

Obsah:

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





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“ požádaných 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 motivační 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. Využit 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 jejich 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 činnosti UPCE a jejich 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 student DSP, mladých AVP a nově přichozích 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 proškolení v klíčových kompetencích studentů DSP, mladých a nově přichozích 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
<p>16. Návrh mentoringového systému pro studenty DSP a postdoktorské pracovníky.</p> <p>Realizace mentoringového systému pro studenty DSP a postdoktorské pracovníky.</p>	<p>Q1 2021–Q4 2022</p> <p>Příprava – Diskuze Q1 2021 Schválení Q2 2021 Implementace Q3 2021 – Q4 2022</p> <p>Každoročně v Q2, počínaje 2022</p>	<p>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).</p> <p>Počet mentorovaných proškolených v pilotním roce implementace programu a v následujícím akademickém roce. Počet mentorů zapojených v mentoringu za akademický rok.</p>
<p>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.</p>	<p>Q1–Q3 2022</p> <p>Příprava Q1 2022 Diskuze – Schválení Q2 2022 Implementace Q3 2022</p> <p>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023</p>	<p>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).</p> <p>Počet vedoucích proškolených v pilotním programu a dalších letech. Počet realizovaných školení za rok.</p>
<p>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.</p>	<p>2023–2025</p>	<p>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.</p>
<p>19. Koordinovat systém vzdělávání a nabídku témat proškolování v klíčových kompetencích s plány individuálního rozvoje zaměstnanců.</p>	<p>Q3 2021</p> <p>Q2–Q4 2021 Příprava Q2 2021 Diskuze Q3 2021 Formulace základní nabídky vzdělávání Q4 2021</p> <p>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023</p>	<p>Existence specifického HR SW modulu (s cílem pomoci AVP efektivně naplánovat vzdělávací aktivity podle svých plánů a potřeb individuálního rozvoje).</p> <p>Existence databáze školení.</p> <p>Počet nabízených školení za rok. Počet proškolených zaměstnanců za rok.</p>

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, proškolení a seznamování s příslušnými dokumenty, vnitřními normami a postupy univerzity a ve VaVal, 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 VaVal, b) řádných postupů v oblasti výzkumu, včetně metodiky realizace projektů VaVal, 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 VaVal, i) prezentace a popularizace VaVal, j) procesu podání a řešení stížností, k) strategických záměrů univerzity, l) náboru a OTM-R politiky. <i>(*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)</i>	Q3 2021 – 2023–2025 Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022	Počet informačních akcí (včetně využití nástrojů interní el. komunikace-intranetu). Existence nabídky e-learningových kurzů a modulů. Revize nabídky vzdělávání v HR IS. Počet nabízených e-learningových 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 VaVal VÝSLEDK Cíl: Zlepšit koordinaci vnější prezentace výsledků VaVal a jejich popularizace a motivovat AVP k zapojení do ní.		
26. Efektivněji využívat nástroje sloužící k popularizaci nejvýznamnějších výsledků VaVal 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 VaVal 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 Diskuze 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 Diskuze 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 otevřená, 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. <i>(**vychází z OTM-R check-listu, co nám v akt. znění proti Kodexu chybí vydefinované explicitně)</i>	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 zahraničních. Struktura zahraničních zaměstnanců celkem, z toho AVP. Počet obsazených postdoktorských pozic a AVP ze zahraničí.



PLÁN ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ UNIVERZITY PARDUBICE

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

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

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

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

Plánované aktivity	Indikátor/Výstup	Časový rámec
<p>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></p>		
<p>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.).</p>	Existence okumentu/normy/mechanismu/postupů/. Aktualizace dokumentů.	do 4Q/2023
<p>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.</p> <p>Rozšíření služeb Akademické poradny o poskytování kvalifikované poradenské činnosti a řešení krizových situací i v této oblasti.</p>	Existence instruktážního materiálu. Využívání služeb/informace Akademické poradny/počet poskytnutých pomoci.	do 4Q/2024
<p>3. Interní komunikace eticky problémových oblastí, informovanost o podpoře a systémovém řešení krizových situací a negativních jevů na pracovišti.</p> <p>Informovanost o genderově motivovaném násilí.</p>	Informační akce/články na webu, intranetu univerzity, sociálních sítích. Semináře a diskuse k tématu/počet uskutečněných akcí/počet účastníků.	průběžně po datu výše

Seznam zkratk:

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



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)