

Plán genderové rovnosti Univerzity Hradec Králové na období 2023–2025

Plán genderové rovnosti Univerzity Hradec Králové (dále jen „UHK“) vzniká za účelem transformace institucionálního prostředí se zaměřením na oblast rovných příležitostí. UHK se prostřednictvím plánu genderové rovnosti (GEP) zavazuje k nastavování takového prostředí, jež bude v souladu s principy otevřenosti, transparentnosti a férovosti. Implementované změny tak mohou vést k formaci lepšího pracovního a studijního prostředí. Rozvoj institucionálního prostředí je také součástí závazku UHK v rámci přihlášení se k principům Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování přijímání výzkumných pracovníků a součástí Strategického záměru UHK od roku 2021.

UHK vytvořila pracovní skupinu sestavenou ze zaměstnanců, zaměstnankyň a studujících UHK za účelem vytvoření analýzy genderové rovnosti a tvorby návrhu opatření GEP. V roce 2022 byla vypracována analýza genderové rovnosti na UHK, na jejímž základě byla formulována doporučená opatření v oblasti rozvoje tematických oblastí, tento materiál byl také dále konzultován s odborníky Národního kontaktního centra Gender a věda (oddělení Sociologického ústavu Akademie věd ČR). Níže uvedený plán genderové rovnosti UHK je souborem přijatých doporučení, jež se UHK zavazuje implementovat v následujícím období tří let.

Základní oblasti opatření plánu genderové rovnosti UHK:

1. SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÍ KULTURA
2. GENDEROVÁ VYVÁŽENOST VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ
3. GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU
4. ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ
5. OPATŘENÍ PROTI GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉMU NÁSILÍ, VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ

GEP UHK bude průběžně vyhodnocován v rámci pravidelné monitorovací zprávy, jež bude mimo jiné obsahovat genderově segregovaná data dle definovaných sledovaných indikátorů. Dle aktuálního vývoje oblasti rovných příležitostí může být GEP UHK případně aktualizován. Pravidelná monitorovací zpráva bude zveřejňována na webu UHK.

V Hradci Králové dne 1. března 2023

prof. Ing. Kamil Kuča, Ph.D.
rektor

1. SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÍ KULTURA

Oblast opatření	Plánované aktivity	Časový harmonogram (čtvrtletí)	Zodpovědná osoba/zodpovědná pracoviště	Monitorovací indikátor(y)	Zdroje
Vyhledávání a zapojení se do aktivit na podporu rovnosti v organizaci	Aktivní vyhledávání výzev a projektů na podporu rovných příležitostí na UHK.	průběžně	Oddělení strategických projektů, HR manažer/ka	*počet projektů souvisejících s oblastí rovných příležitostí, do kterých se UHK v daném roce zapojila.	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)
Podpůrná administrativní pomoc osobám odcházejícím na mateřskou/otcovskou/rodičovskou dovolenou	Vydání metodického materiálu/směrnice, který pomůže zaměstnancům a zaměstnankyním v orientaci zákonných nároků při MD/OD/RD a administrativních náležitostí na UHK před odchodem na MD/OD/RD.	Q2 2024	Osobní a mzdové oddělení	*vydaný metodický dokument/směrnice.	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)
Genderově senzitivní komunikace	Pravidelné nabídky školení k genderově senzitivní komunikaci vycházející z pokynu prorektorky „Doporučený postup v oblasti užívání genderově senzitivní komunikace“.	průběžně	HR manažer/ka	*nabídka školení k oblasti genderově senzitivní komunikace nabízené na webu ČŽV UHK, informování prostřednictvím interní komunikační platformy.	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)

<p>Genderově senzitivní komunikace</p>	<p>Stanovení kontaktní osoby, která bude poskytovat metodickou pomoc a konzultace v oblasti genderově senzitivní komunikace.</p>	<p>Q1 2023</p>	<p>Prorektor/ka pro strategii a rozvoj, HR manažer/ka</p>	<p>*stanovení kontaktní osoby, *informování vedení UHK a fakult o funkci kontaktní osoby.</p>	<p>Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)</p>
<p>Monitorovací zpráva genderové rovnosti na UHK</p>	<p>Pravidelná roční zpráva vycházející z genderově segregovaných dat za uplynulý rok a jejich srovnání v letech. Monitorovací indikátory zprávy vycházejí zejména z genderové analýzy, která předcházela GEP UHK. Zpráva bude také obsahovat vyhodnocení naplňování opatření stanovených v GEP UHK.</p>	<p>Q2 každý rok</p>	<p>HR manažer/ka</p>	<p>*pravidelná zpráva o genderové rovnosti na UHK za uplynulý rok.</p>	<p>Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)</p>

2. GENDEROVÁ VYVÁŽENOST VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ

Oblast opatření	Plánované aktivity	Časový harmonogram (čtvrtletí)	Zodpovědná osoba/zodpovědná pracoviště	Monitorovací indikátor(y)	Zdroje
Organizace vzdělávacích a rozvojových programů	Organizace rozvojových programů/ vzdělávacích kurzů pro potenciální vedoucí osoby. Tyto kurzy specificky nabízet osobám, jež jsou na pracovišti/oddělení/součásti podreprezentovány.	průběžně	Prorektor/ka pro strategii a rozvoj	*počet podpořených osob (genderově segregovaná data), *informování prostřednictvím interní komunikační platformy.	Program na podporu strategického řízení VŠ: náklady na realizaci školení
Vyhodnocení zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích a rozhodovacích orgánech	V rámci pravidelné zprávy o genderové rovnosti na UHK za uplynulý rok budou zpracována data o obsazení žen a mužů ve vedoucích funkcích a zmapován historický vývoj, jenž umožní adekvátní vyhodnocení funkčnosti opatření na podporu rovných příležitostí.	Q2 každý rok	Prorektor/ka pro strategii a rozvoj, HR manažer/ka	*sběr dat a analýza genderově segregovaných dat o osobách ve vedoucích funkcích a v rozhodovacích orgánech UHK, *tvorba doporučení a opatření ke zvyšování vyváženého zastoupení.	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)

3. GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU

Oblast opatření	Plánované aktivity	Časový harmonogram (čtvrtletí)	Zodpovědná osoba/zodpovědná pracoviště	Monitorovací indikátor(y)	Zdroje
Politika OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment)	Nastavení otevřené a transparentní náborové politiky, jež zajistí otevřená výběrová řízení inzerovaná i vně instituce a bude reflektovat principy OTM-R policy.	Q3 2023	Prorektor/ka pro strategii a rozvoj	*zveřejněná politika OTM-R UHK v českém a anglickém jazyce.	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)
Organizace vzdělávacích a rozvojových programů	Organizace vzdělávacích aktivit či příprava metodiky pro výběrové komise v oblasti nevědomého zkreslení a dalších faktorů ovlivňujících hodnocení.	průběžně	Prorektor/ka pro strategii a rozvoj, HR manažer/ka	*nabídka vzdělávacích aktivit či příprava metodiky v oblasti výběrových řízení.	Program na podporu strategického řízení VŠ: náklady na realizaci školení
Genderově senzitivní komunikace	Příprava formální šablony pro inzerci pracovních nabídek na UHK s doporučením v oblasti genderově senzitivní formulace.	Q3 2023	HR manažer/ka	*vytvoření šablony inzerce pracovních pozic.	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)

Rovnost odměňování	<p>Ve spolupráci s MPSV bude UHK pokračovat v šetření rovnosti odměňování žen a mužů na instituci. Součástí UHK bude nabízeno zpracování analýzy rovnosti odměňování.</p>	<p>Q4 2024</p>	<p>Prorektor/ka pro strategii a rozvoj, tajemníci/ tajemnice fakult, HR manažer/ka</p>	<p>*provedení šetření rovnosti odměňování na nejméně dvou součástech UHK.</p>	<p>Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)</p>
Mentoringový program	<p>Zavedení systému mentoringu na UHK, včetně nabídky mentorů, poptávky mentees a jejich propojení. Tvorba základní struktury pro úspěšné započetí mentoringového programu.</p>	<p>Q1–Q4 2023</p>	<p>Prorektor/ka pro strategii a rozvoj</p>	<p>*počet podpořených studujících doktorských studijních programů či pracovníků a pracovníc na začátku kariéry v roce 2023.</p>	<p>Program na podporu strategického řízení VŠ: lidské zdroje (osobní náklady)</p>

4. ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ

Oblast opatření	Plánované aktivity	Časový harmonogram (čtvrtletí)	Zodpovědná osoba/zodpovědná pracoviště	Monitorovací indikátor(y)	Zdroje
Organizace vzdělávacích a rozvojových programů	Organizace pravidelných seminářů/workshopů k oblasti začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky.	průběžně	HR manažer/ka	*nabídka pravidelných školení se zaměřením na začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky, informování prostřednictvím interní komunikační platformy.	Program na podporu strategického řízení VŠ: náklady na realizaci školení
Organizace vzdělávacích a rozvojových programů	V rámci každoročně pořádaného PhD summitu zařadit příspěvek k začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky.	Q3 každý rok	Prorektor/ka pro vědu a tvůrčí činnost, HR manažer/ka	*organizace příspěvku k začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky v rámci PhD summitu UHK.	Dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace (DKRVO): náklady na realizaci školení
Zahrnutí genderové dimenze v setkání k projektovým výzvám	Téma genderové dimenze v obsahu výzkumu zahrnout k projektové schůzce v rámci přípravy projektů, jež tuto oblast akcentují (např. Horizont Evropa)	průběžně	Oddělení strategických projektů, prorektor/ka pro vědu a tvůrčí činnost	*téma genderové dimenze v obsahu výzkumu bude součástí prezentovaných materiálů a postupů.	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)

Zpracování materiálu k oblasti genderové dimenze v obsahu výzkumu	V rámci usnadnění orientace v problematice genderové dimenze v obsahu výzkumu bude připraven metodický materiál, který vysvětlí relevanci tématu, poskytne informace k metodám a užitečné odkazy. Pokud to bude možné, metodika bude uvádět příklady o úspěšné realizaci na UHK.	Q4 2024	Prorektor/ka pro vědu a tvůrčí činnost, HR manažer/ka	* zpracování metodického materiálu k oblasti genderové dimenze v obsahu výzkumu, * rozšíření povědomí o materiálu projednáním na kolegiu rektora a rozesláním na příslušná oddělení vědy a výzkumu na fakultách.	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)
Zpracování materiálu k oblasti genderové dimenze ve výuce	V rámci usnadnění orientace v problematice genderu v kurikulu a pedagogickém procesu bude připraven metodický materiál, který vysvětlí relevanci tématu, poskytne informace k metodám a užitečné odkazy.	Q4 2024	Prorektor/ka pro studium a CŽV, HR manažer/ka	* zpracování metodického materiálu k problematice genderu v kurikulu a pedagogickém procesu, * rozšíření povědomí o materiálu projednáním na kolegiu rektora a rozesláním na příslušné proděkany a proděkanky na fakultách.	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)

5. OPATŘENÍ PROTI GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉMU NÁSILÍ, VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ

Oblast opatření	Plánované aktivity	Časový harmonogram (čtvrtletí)	Zodpovědná osoba/zodpovědná pracoviště	Monitorovací indikátor(y)	Zdroje
Zvyšování povědomí o etické infrastruktuře UHK	Zveřejnění informací k nevhodnému jednání a možností jeho řešení na webu UHK.	Q2 2023	Prorektor/ka pro strategii a rozvoj, oddělení propagace a komunikace, prorektor/ka pro studium a CŽV, informačně-poradenské a kariérní centrum	*zveřejnění informací o vymezení nevhodného jednání na UHK (včetně informací o možnostech jeho řešení a pomoci osobám, které se s takovým chováním setkaly) v českém a anglickém jazyce.	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady), náklady na realizaci školení.
Organizace vzdělávacích a rozvojových programů	V rámci prevence genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování bude realizováno školení (či workshop/trénink) pro zaměstnance, zaměstnankyně a studující.	průběžně	Prorektor/ka pro strategii a rozvoj, HR manažer/ka	* uskutečnění nejméně jednoho školení/workshopu/tréninku v rámci prevence nevhodného jednání na UHK za rok, informování prostřednictvím interní komunikační platformy.	Program na podporu strategického řízení VŠ: náklady na realizaci školení
Zhodnocení funkčnosti současného nastavení etické infrastruktury UHK	Zajištění analýzy nastavení etické infrastruktury.	Q1 2025	Prorektor/ka pro strategii a rozvoj	*vypracování analýzy funkčního nastavení etické infrastruktury a zpracování doporučení o nástrojích zajištění bezpečného prostředí na UHK.	Vlastní zdroje: lidské zdroje (osobní náklady)

Sledované indikátory monitorovací zprávy o genderové rovnosti na UHK (genderově segregovaná data)

indikátory	Oblast GEP
Počet studujících dle formy a typu studia	SLAĐOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÍ KULTURA
Počet absolventů a absolventek dle formy a typu studia	SLAĐOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÍ KULTURA
POČET ZAHRANIČNÍCH STUDIÍ DLE TYPU STUDIA	SLAĐOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÍ KULTURA
Počet nástupů na mateřské/otcovské a rodičovské dovolené	SLAĐOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÍ KULTURA
Počet návratů A odchodů zaměstnanců a zaměstnankyň po ukončení mateřské/otcovské a rodičovské dovolené	SLAĐOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÍ KULTURA
Počet pořádaných školení k oblasti genderové rovnosti	SLAĐOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÍ KULTURA
počet osob ve vedoucích pozicích (VR, AS, SR, vedení fakult a UHK)	GENDEROVÁ VYVÁŽENOST VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ
počet osob na jednotlivých akademických pozicích	GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU
Počet postdoktorandů a postdoktorandek	GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU
Počet vědeckých pracovníků a pracovníc	GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU
Počet osob mimo akademické a vědecké pozice	GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU
počet osob ve výběrových komisích (personální výběrová řízení)	GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU
Počet VaV projektů	ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ

Počet hlavních řešitelů a řešitelek VaV projektů	ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ
Počet osob v týmech VaV projektů	ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ
Počet žadatelů a žadatelek interních grantových schémat	ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ
Počet řešitelů a řešitelek interních grantových schémat	ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ
Kandidáti a kandidátky na postdoktorandské pozice	ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ
počet osob ve výběrových komisích (projektové soutěže, grantové soutěže ad.)	ZAČLENĚNÍ GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A VZDĚLÁVÁNÍ
Počet uspořádaných akcí v rámci prevence nevhodného jednání (diskriminace, obtěžování, genderově podmíněné násilí apod.)	OPATŘENÍ PROTI GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉMU NÁSILÍ, VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ
Počet proškolených osob v oblasti prEvence a řešení nevhodného jednání	OPATŘENÍ PROTI GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉMU NÁSILÍ, VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ
Počet podaných podnětů Etické komisi UHK souvisejících s oblastí Genderově podmíněného násilí	OPATŘENÍ PROTI GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉMU NÁSILÍ, VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ