

Instrukce pro navrhovatele projektů GAČR – 2023 – plán genderové rovnosti

V zadávací dokumentaci se v části s názvem ČÁST C1 – STRUKTURA A OBSAH řeší i problematika genderové rovnosti a připravenosti pracoviště, obojím UPOL disponuje.

Do aplikace GRIS (návrhu projektu) pak stačí vykopírovat barevné části níže pod odstavci. Přidávám odkazy na obě jazykové verze textu.

f) údaje o připravenosti navrhovatele, spolunavrhovatelů a jejich pracovišť, o přístrojovém vybavení pracovišť, které bude při řešení využíváno, o možnosti kooperací, popřípadě i o prosazování principů odpovědného výzkumu a inovací (RRI), včetně strategických nástrojů rozvoje lidského potenciálu a zlepšování pracovních podmínek (např. zajištění vysokého standardu etiky výzkumu, vytváření plánů genderové rovnosti, opatření na podporu genderové rovnosti v rámci HR Award apod.);

- **Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)/ HR Award**
- Ocenění HR Excellence in Research Award (HR Award) získala Univerzita Palackého ve druhé polovině roku 2021. Evropská komise uděluje cenu „HR Excellence in Research Award“ (HR Award) institucím, které implementují zásady Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (dále Charta a Kodex) do své politiky a zásad v oblasti lidských zdrojů. Tento proces primárně vychází ze schváleného akčního plánu/HRS4R.
- Univerzita Palackého v Olomouci se počátkem roku 2020 přihlásila k Chartě a Kodexu a tím se zavázala zavést do své strategie rozvoje lidských zdrojů na UP také principy a procedury, které vytvoří či zlepší pracovní podmínky výzkumných pracovníků (akademických a vědeckých) a atraktivní instituci v mezinárodní konkurenci univerzit.

[Pracuj na UP: Human Resources Strategy for Researchers \(HRS4R\)/ HR Award: Pracuj na UP \(upol.cz\)](#)
[Pracuj na UP: Human Resources Strategy for Researchers \(HRS4R\)/ HR Award: Work at UP! \(upol.cz\)](#)

g) odkaz na existující plán genderové rovnosti uchazeče či jiný obdobný dokument prokazující aktivní přístup uchazeče k podpoře nediskriminačního přístupu. V případě, že genderový plán či jiný obdobný dokument dosud nebyl přijat, musí být předložen nejpozději k datu doručení první dílčí zprávy;

Rovné příležitosti na UP

Univerzita Palackého v Olomouci usiluje o vytvoření otevřeného, tolerantního a respektujícího prostředí, které vylučuje jakoukoliv formu diskriminace. V budoucích letech bude usilovat o zvyšování genderové rovnosti a budování kultury rovných příležitostí. Za tímto účelem byl zpracován Plán rovných příležitostí na Univerzitě Palackého v Olomouci/Gender Equality Plan (EN), který stanovuje pro období 2022–2023 konkrétní cíle a opatření směřující k systematickému řešení genderové rovnosti na UP. Plán rovných příležitostí je plně v souladu se Strategickým záměrem vzdělávací a tvůrčí činnosti UP v Olomouci na období 2021+ a Strategií lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky/HR Award (Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)/ HR Award). Přijetím dokumentu splňuje UP mj. důležitou podmínku pro zapojování instituce do mezinárodních projektů typu Horizon 2020.

Plán rovných příležitostí na UP pro období 2022–2023 byl sestaven „na míru“ naší organizaci a je výsledkem analýzy rovných příležitostí na UP, která probíhala v druhé polovině roku 2021 ve spolupráci s Gender Studies, o.p.s.

Realizovaná analýza kopírovala doporučený postup pro genderový audit:

Sběr a analýza statistických dat,
Kvantitativní výzkum (dotazníkové šetření),
Kvalitativní výzkum (individuální a skupinové rozhovory),
Institucionální analýza (analýza interních dokumentů a procesů).
Hlavní cíle Plánu rovných příležitostí na UP
Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu.
Genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích.
Sladování práce a osobního života, posilování organizační kultury.
Integrace genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů.
Preventivní opatření proti genderově podmíněnému násilí.
Tyto hlavní cíle tvoří tematické oblasti, v rámci kterých byla navržena konkrétní dílčí opatření pro období 2022–2023:

Úprava procesů výběrového řízení na UP.
Vytvoření metodiky adaptace na UP.
Revize systému hodnocení zaměstnanců na UP.
Úprava politiky benefitů na UP.
Doplnění Kariérního řádu UP.
Analýza rovného odměňování mužů a žen na UP.
Zveřejňování statistik zastoupení mužů a žen na UP (zejména s ohledem na zastoupení ve vedoucích a rozhodovacích pozicích).
Mapování family friendly prostředí na UP.
Podpora politiky sladování soukromého a pracovního života na UP.
Vytvoření komunikační strategie pro posilování organizační kultury na UP (kampaň Férová univerzita).
Otevření tématu Age managementu na UP.
Vytvoření Equal Rights Committee (komise pro implementaci Plánu rovných příležitostí na UP a kontrolu plnění akcí).
Příprava a realizace školení na téma integrace genderové dimenze do výzkumu.
Příprava a realizace kurzu pro studentky a studenty se zaměřením na gender a rovné příležitosti.
Zavedení politiky nulové tolerance genderově podmíněného násilí na UP (včetně informační kampaně o nástrojích pomoci, periodických školení vedoucích pracovníků a pracovníků atd.).

[Rovné příležitosti na UP: Univerzita Palackého v Olomouci \(upol.cz\)](https://www.upol.cz)

[Equal opportunities at Palacký University Olomouc: Palacký University Olomouc \(upol.cz\)](https://www.upol.cz)