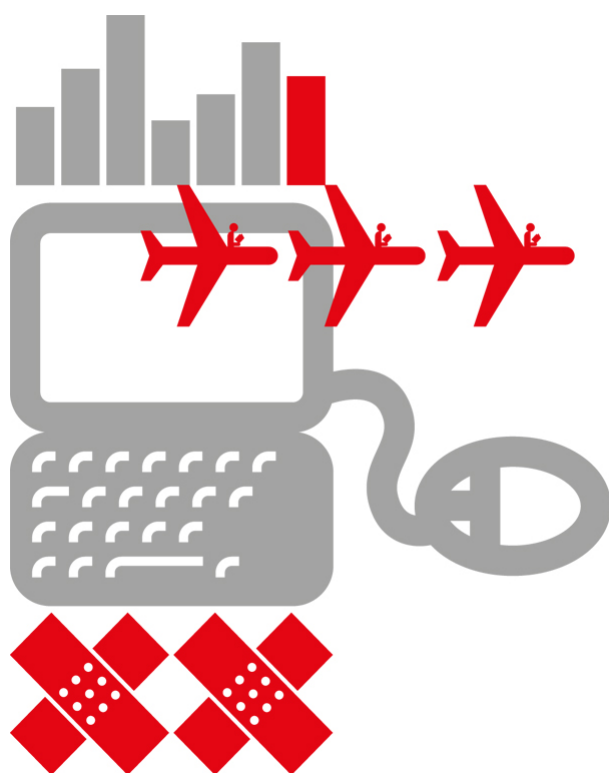


Č. j.: VSPJ/04935/2022

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI (GEP – GENDER EQUALITY PLAN) VŠPJ NA OBDOBÍ 2023-2025

Jihlava, prosinec 2022



OBSAH

Obsah.....	2
Seznam zkratk.....	3
I. Úvodní ustanovení.....	4
II. Plán genderové rovnosti VŠPJ na období 2023-2025.....	4
III. Financování plánu genderové rovnosti VŠPJ.....	5
IV. Monitoring a vyhodnocení plánu genderové rovnosti VŠPJ.....	5
V. Závěrečná ustanovení.....	6
Příloha Plánu genderové rovnosti VŠPJ na období 2023-2025	7

SEZNAM ZKRATEK

PO	Personálního oddělení
OMP	Oddělení marketingu a propagace
PKC	Poradenské a kariérní centrum
CCV	Centrum celoživotního vzdělávání
OÚ	Organizační útvary
OVVP	Oddělení vědy, výzkumu a projektů

I. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Téma rovnosti a rovných příležitostí je základní hodnotou, kterou VŠPJ sdílí a prosazuje ve svých strategických rozhodnutích a činnostech. Snaha o rovné příležitosti je cíleně podporována vedením VŠPJ a zasahuje do všech činností a aktivit, které vysoká škola vykonává.

VŠPJ při svém zaměření na rovné příležitosti vychází z cílů Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů na léta 2020–2025 (Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025) a z Plánu podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021–2024. VŠPJ podporu tématu rovnosti a rovných příležitostí deklaruje i ve svém Strategickém záměru VŠPJ na období 2021+.

Výsledkem zaměření a celkových cílů v oblasti rovnosti a rovných příležitostí je Plán genderové rovnosti (GEP-Gender Equality Plan) VŠPJ pro období 2023–2025, který naplňuje prioritní cíle stanovené ve Strategickém záměru VŠPJ na období 2021+ a podporuje rozvoj otevřené personální politiky v rámci řízení a rozvoje lidských zdrojů na VŠPJ.

II. PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI VŠPJ NA OBDOBÍ 2023-2025

Plán genderové rovnosti VŠPJ je praktickým nástrojem pro prosazení a systematickou podporu rovných příležitostí ve vzdělávání, výzkumu, vývoji a v řízení lidských zdrojů na VŠPJ. VŠPJ bude rozšiřovat povědomí a zlepšovat prostředí pro rovné příležitosti na vysoké škole a zaměří se na implementaci opatření stanovených v Plánu genderové rovnosti VŠPJ na období 2023-2025. Hlavní cíle plánu jsou zaměřeny na zlepšení podmínek péče o pracovníky VŠPJ a na odstranění bariér v dosažení rovných příležitostí, a to pro všechny zainteresované skupiny, zejména uchazeček a uchazečů o studium a o pracovní příležitosti, studentek a studentů, akademických pracovníků, vědeckých pracovníků a ostatních pracovníků VŠPJ.

Hlavní cíle Plánu genderové rovnosti VŠPJ na období 2023-2025:

- A. Systematicky prosazovat genderovou rovnost a vyváženost ve všech činnostech a na všech úrovních řízení VŠPJ.
- B. Zvyšovat atraktivitu a důvěryhodnost VŠPJ jako spravedlivého a prestižního zaměstnavatele.
- C. Integrovat genderovou dimenzi do obsahu vzdělávání, výzkumu a vývoje na VŠPJ.
- D. Vytvářet prostředí pro sladování osobního a pracovního života.
- E. Implementovat opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování.

Na základě identifikovaných příležitostí a hrozeb v oblasti genderové rovnosti byla stanoveny dílčí cíle a následující opatření.

A. Systematicky prosazovat genderovou rovnost a vyváženost ve všech činnostech a na všech úrovních řízení VŠPJ.

- 1. Systematicky monitorovat a podporovat rovné příležitosti na VŠPJ.
 - 1.1. Pověřit osobu, která bude zajišťovat činnosti vedoucí k naplňování cílů a opatření genderové rovnosti.
 - 1.2. Realizovat genderový audit a vytvořit controlling rovných příležitostí.
 - 1.3. Průběžně monitorovat a vyhodnocovat plnění Plánu genderové rovnosti a přijímat vhodná opatření.
- 2. Nastavit a dodržovat užívání genderově citlivého jazyka a genderově citlivou komunikaci uvnitř i vně VŠPJ.
- 3. Zvyšovat povědomí o genderové rovnosti a nevědomých předsudcích.

B. Zvyšovat atraktivitu a důvěryhodnost VŠPJ jako zodpovědného a prestižního zaměstnavatele.

1. Dodržovat genderovou rovnost při náboru, výběru a kariérním postupu pracovníků.
2. Zkvalitnit adaptační proces a zahrnout do něj i ty, kteří se vracejí na pracoviště po delší nepřítomnosti.
3. Prosazovat genderovou vyváženost ve vedení a rozhodování.
4. Podporovat motivaci žen v kariérním postupu a při vědecké a výzkumné práci.
5. Podporovat rovnost odměňování žen a mužů.
6. Podporovat stabilizaci perspektivních pracovníků.

C. Integrovat genderovou dimenzi do obsahu vzdělávání, výzkumu a vývoje na VŠPJ.

1. Vzdělávat a podporovat rozvoj akademických a vědeckých pracovníků na téma genderové dimenze ve vzdělávání a výzkumu.
2. Zapojovat se do projektových a grantových výzev na podporu rovných příležitostí ve vzdělávání a výzkumu.

D. Vytvářet prostředí pro sladování osobního a pracovního života.

1. Rozšiřovat flexibilní formy práce, např. práce mimo pracoviště zaměstnavatele, flexibilní pracovní doba, částečné úvazky, sdílené pracovní místo, komprimovaný pracovní týden, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.
2. Do hodnocení pracovníků zavést kritéria zohledňující kariérní přestávku či zkrácené úvazky.
3. Zavést pravidla pro podporu tvůrčí činnosti pracovníků, kteří se vrací do zaměstnání po delší době (mateřská, rodičovská dovolená, dlouhodobá nemoc).
4. Zavést systém podpory zapojení pracovníků v době mateřské či rodičovské dovolené do tvůrčích projektů realizovaných na VŠPJ.

E. Implementovat opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování.

1. Aktualizovat Etický kodex VŠPJ o témata šikany a sexuálního obtěžování.
2. Realizovat preventivní akce v tématech šikany a sexuálního obtěžování.
3. Poskytovat poradenskou pomoc a podporu řešení v případě výskytu šikany a sexuálního obtěžování.

III. FINANCOVÁNÍ PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI VŠPJ

Pro realizaci navrhovaných aktivit a opatření v Plánu genderové rovnosti VŠPJ na období 2023-2025 předpokládá VŠPJ využití vícezdrojového financování, které kromě financování z vlastních zdrojů bude využívat možnosti Centralizovaných rozvojových programů, Programu na podporu strategického řízení VŠPJ, projektů financované z Evropských strukturálních a investičních fondů prostřednictvím příslušných operačních programů a případně další zdroje.

IV. MONITORING A VYHODNOCENÍ PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI VŠPJ

Plán genderové rovnosti VŠPJ bude průběžně vyhodnocován a případně aktualizován dle aktuálních potřeb a vývoje na VŠPJ. Odpovědnost za plnění Plánu genderové rovnosti VŠPJ má prorektor pro rozvoj, strategii a kvalitu.

Opatření Plánu genderové rovnosti VŠPJ budou každoročně vyhodnocována formou písemné zprávy, která bude zaměřena na zhodnocení realizace a výstupů každého z opatření uvedených v Plánu genderové rovnosti VŠPJ. Průběžné sledování, plnění a vyhodnocování tohoto plánu bude zajišťovat

koordinátor/ka genderové rovnosti ve spolupráci s jednotlivými osobami a organizačními útvary zodpovědnými za praktickou realizaci jednotlivých opatření.

V. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Vysoká škola polytechnická Jihlava, zastoupená rektorem, se zavazuje k:

- plnění Plánu genderové rovnosti VŠPJ na období 2023-2025 a všech opatření v něm obsažených,
- vyhrazení finančních a lidských zdrojů k zajištění jeho implementace tak, jak je obsaženo u jednotlivých opatření,
- zveřejnění Plánu genderové rovnosti na webových stránkách VŠPJ.

doc. Ing. Zdeněk Horák, Ph.D.
rektor

PŘÍLOHA PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI VŠPJ NA OBDOBÍ 2023-2025

Hlavní cíle	Dílčí cíle	Opatření	Časový rámec	Odpovědnost	Indikátor
A. Systematicky prosazovat genderovou rovnost a vyváženost ve všech činnostech a na všech úrovních řízení VŠPJ.	1. Systematicky monitorovat a podporovat rovné příležitosti na VŠPJ.	1.1 Pověřit osobu, která bude zajišťovat činnosti vedoucí k naplňování cílů a opatření genderové rovnosti.	1/2023	Rektor	Pozice koordinátor/ka genderové rovnosti (GeR)
		1.2 Realizovat genderový audit a vytvořit controlling rovných příležitostí.	6/2023	Koordinátor GeR	Dokumenty
		1.3 Průběžně monitorovat a vyhodnocovat plnění Plánu genderové rovnosti a navrhnout opatření.	1x ročně	Koordinátor GeR	Zpráva o plnění Plánu genderové rovnosti (Zpráva)
	2. Nastavit užívání genderově citlivého jazyka a genderově citlivou komunikaci uvnitř i vně VŠPJ.	2.1 Vytvořit pravidla pro používání genderově citlivého jazyka.	6/2023	Koordinátor GeR	Dokument
		2.2 Postupně revidovat a doplnit v dokumentech VŠPJ užívání genderově citlivého jazyka.	12/2025	Vedoucí kanceláře rektora	Aktualizovaná dokumentace VŠPJ
		2.3 Revidovat a doplnit ve všech informačních materiálech a portálech VŠPJ užívání genderově citlivého jazyka.	12/2025	Vedoucí OMP	Aktualizované materiály a portály
	3. Zvyšovat povědomí o genderové rovnosti a nevědomých předsudcích.	3.1 Vytvořit podcast o genderové rovnosti a nevědomých předsudcích.	12/2023	Vedoucí OMP	1 produkt
		3.2 Informační kampaň a propagace VŠPJ jako otevřeného a bezpečného místa pro kariéru a studium.	1x ročně	Vedoucí OMP	1 produkt

B. Zvyšovat atraktivitu a důvěryhodnost VŠPJ jako zodpovědného a prestižního zaměstnavatele.	1. Dodržovat genderovou rovnost při náboru, výběru a kariérním postupu pracovníků.	1.1 Zpracovat a implementovat pravidla pro genderovou rovnost při náboru, výběru a kariérním postupu pracovníků.	12/2023	Vedoucí PO	1 dokument
		1.2 Monitorovat a vyhodnocovat dodržování pravidel genderové rovnosti.	1x ročně	Koordinátor GeR	Info ve Zprávě
	2. Zkvalitnit adaptační proces a zahrnout do něj i ty, kteří se vrací na pracoviště po delší nepřítomnosti.	2.1 Zpracovat a implementovat pravidla adaptačního procesu.	12/2023	Vedoucí PO	1 dokument
		2.2 Monitorovat a vyhodnocovat dodržování pravidel adaptačního procesu.	1x ročně	Koordinátor GeR	Info ve Zprávě
	3. Prosazovat genderovou vyváženost ve vedení a rozhodování.	3.1 Při obsazování vedoucích a rozhodovacích pozic dodržovat genderovou vyváženost.	průběžně	Rektor	Info ve Zprávě
	4. Podporovat motivaci žen v kariérním postupu a při vědecké a výzkumné práci.	4.1 Představení příběhů úspěšných žen ve vedoucích, vědeckých a akademických funkcích.	12/2025	Rektor Vedoucí OMP	1 příběh ročně
	5. Podporovat rovnost odměňování žen a mužů.	5.1 Monitorovat a vyhodnocovat rovnost odměňování žen a mužů.	1x ročně	Koordinátor GeR	Info ve Zprávě
	6. Podporovat stabilizaci	6.1 Vytvořit a implementovat nástroje pro stabilizaci perspektivních pracovníků.	12/2024	Prorektor pro rozvoj, strategii a kvalitu	Aktualizovaná strategie RLZ

	perspektivních pracovníků.	6.2 Monitorovat a vyhodnocovat efektivitu využívaných nástrojů pro stabilizaci perspektivních pracovníků.	12/2025	Koordinátor GeR	Info ve Zprávě
C. Integrovat genderovou dimenzi do obsahu vzdělávání, výzkumu a vývoje na VŠPJ	1. Vzdělávat a podporovat rozvoj akademických a vědeckých pracovníků na téma genderové dimenze ve vzdělávání a výzkumu.	1.1 Realizovat semináře a workshopy na téma rovnost žen a mužů a etika ve vědě a výzkumu.	12/2025	PKC, CCV Koordinátor GeR	1 vzd. akce
		1.2 Podporovat rozvoj akademických a vědeckých pracovníků na téma genderové dimenze ve vzdělávání a výzkumu.	Průběžně	Vedoucí OÚ	Info ve Zprávě
	2. Zapojovat se do projektových a grantových výzev na podporu rovných příležitostí ve vzdělávání a výzkumu.	2.1 Monitorovat vyhlásování projektových a grantových výzev na podporu rovných příležitostí ve vzdělávání a výzkumu.	Průběžně	Vedoucí OVVP	Info ve Zprávě
		2.2 Zapojovat se do projektových a grantových výzev na podporu rovných příležitostí ve vzdělávání a výzkumu.	Průběžně	Koordinátor GeR	1 projekt
D. Vytvářet prostředí pro sladování osobního a pracovního života.	1. Rozšiřovat flexibilní formy práce, např. práce mimo pracoviště zaměstnavatele, flexibilní pracovní doba, částečné úvazky, sdílené pracovní místo, komprimovaný pracovní týden.	1.1 Zjistit požadavky a možnosti flexibilních forem práce	12/2023	Vedoucí PO	Info ve Zprávě
		1.2 Vytvořit podmínky pro rozvoj flexibilních forem práce.	12/2024	Kvestor	
		1.3 Monitorovat a vyhodnotit využívání flexibilních forem práce.	12/2025	Koordinátor GeR	
	2. Do hodnocení pracovníků zavést kritéria	2.1 Do systému hodnocení pracovníků (SŘVK) implementovat	12/2023	Prorektor pro tvůrčí a	Aktualizovaný SŘVK

	zohledňující kariérní přestávku či zkrácené úvazky.	kritéria zohledňující kariérní přestávku či zkrácené úvazky.		projektovou činnost	
	3. Zavést pravidla pro podporu tvůrčí činnosti pracovníků, kteří se vrací do zaměstnání po delší době (mateřská, rodičovská dovolená, dlouhodobá nemoc).	3.1 Zavést pravidla pro podporu tvůrčí činnosti pracovníků, kteří se vrací do zaměstnání po delší době (mateřská, rodičovská dovolená, dlouhodobá nemoc).	12/2023	Prorektor pro tvůrčí a projektovou činnost	Aktualizovaná směrnice
		3.2 Monitorovat a vyhodnotit využívání pravidel podpory tvůrčí činnosti pracovníků, kteří se vrací do zaměstnání po delší době.	1x ročně	Koordinátor GeR	Info ve Zprávě
	4. Zavést systém podpory zapojení pracovníků v době mateřské či rodičovské dovolené do tvůrčích projektů realizovaných na VŠPJ.	4.1 Do systému tvůrčí podpory na VŠPJ zavést podporu pracovníků zapojených v době mateřské či rodičovské dovolené do tvůrčích projektů realizovaných na VŠPJ.	12/2023	Prorektor pro tvůrčí a projektovou činnost	Aktualizovaná směrnice
		4.2 Monitorovat a vyhodnotit podporu pracovníků zapojených v době mateřské či rodičovské dovolené do tvůrčích projektů realizovaných na VŠPJ.	1 x ročně	Koordinátor GeR	Info ve Zprávě
E. Implementovat opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování.	1. Aktualizovat Etický kodex VŠPJ o témata šikany a sexuálního obtěžování.	1.1 Aktualizovat Etický kodex VŠPJ o témata šikany a sexuálního obtěžování.	12/2023	Vedoucí Kanceláře rektora	Aktualizovaný dokument
	2. Realizovat preventivní akce v tématech šikany	2.1 Zpracovat a vyhodnotit dotazníkové šetření pro oblast výskytu šikany a sexuálního obtěžování.	12/2023	Koordinátor GeR	Zpráva o výsledcích šetření

	a sexuálního obtěžování.	2.2 Připravit a realizovat webináře o prevenci sexuálního a genderového obtěžování.	12/2025	Koordinátor GeR	1 webinář
	3. Poskytovat poradenskou pomoc a podporu řešení v případě výskytu šikany a sexuálního obtěžování.	3.1 Doplnit činnost PKC o poradenskou pomoc a podporu řešení v případě výskytu šikany a sexuálního obtěžování.	12/2023	Prorektor pro studium	Aktualizovaná koncepce PKC
		3.2 Vytvořit manuál pro řešení situace v případě výskytu šikany a sexuálního obtěžování.	12/2023	Pracovník PKC	1 dokument
		3.3 Poskytovat poradenskou pomoc a podporu řešení v případě výskytu šikany a sexuálního obtěžování.	Průběžně	Pracovník PKC	Info ve Zprávě