



UNIVERZITA KARLOVA



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Univerzita Karlova

Plán rovných příležitostí 2022–2024



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Podpořeno v rámci projektu Strategický rozvoj kapacit vědy a výzkumu a posílení mezinárodní konkurenceschopnosti Univerzity Karlovy, reg. č. CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0015222



UNIVERZITA KARLOVA



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Zveřejnění:

1. dubna 2022

Kontakt:

rovneprilezitosti@cuni.cz

Zodpovědná osoba:

Marie Vymazalová

členka kolegia rektorky pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj



Plán rovných příležitostí 2021–2024

Úvod

Univerzita Karlova se **k rovnému zacházení, zákazu diskriminace a vyrovnávání příležitostí** hlásí hned v několika svých základních dokumentech, ať se již jedná o [Statut](#), [Etický kodex](#), [kolektivní smlouvu](#) či [Základní principy personální politiky](#). Tato oblast je rovněž nedílnou součástí strategického záměru univerzity pro roky 2021–2025, a to zejména v podobě závazku, že „s cílem zlepšit sociální podmínky našich zaměstnanců, zaměstnankyň i studujících a zajistit jim zázemí pro kvalitní život podpoříme aktivity a zavedeme další opatření přispívající k vyrovnávání příležitostí, k souladu studijního, pracovního a rodinného života a ke zdravému životnímu stylu“. V roce 2021 se univerzita rozhodla přistoupit k dalšímu kroku v této oblasti – přijetí Plánu rovných příležitostí.

Audit rovných příležitostí

Za účelem zjištění a posouzení současného stavu si nechala Univerzita Karlova vypracovat externími expertkami a experty z Psychologického ústavu Akademie věd ČR a Genderového informačního centra NORA audit rovných příležitostí.

Audit probíhal na univerzitě v období **červenec až prosinec 2021** a skládal se ze tří částí:

- **analýza dokumentů a webových stránek** univerzity (desk research),
- **analýza statistik** k odměňování a typům úvazků,
- **dotazníkové šetření** mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci.

Audit se zaměřil na tato **témata**:

- cíle a hodnoty instituce,
- genderová vyváženost jazyka a vizuální prezentace,
- personální politika,
- odměňování,
- kvalita pracovního prostředí,
- pracovní zdraví,
- sladování osobního a pracovního života,
- kultura organizace a vztahy na pracovišti.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo **přes 2 500 zaměstnankyň a zaměstnanců UK**. Návratnost mezi akademickými a vědeckými pracovníky a lektory dosáhla 16 %, mezi ostatními zaměstnanci dokonce přes 24 %. Velmi si ceníme této zpětné vazby, která nám umožnila založit další kroky na názorech a zkušenostech zaměstnankyň a zaměstnanců.

Zpráva obsahující výstupy z auditu byla projednána orgány univerzity a zveřejněna dne 1. dubna 2020.

Prioritní oblasti Plánu rovných příležitostí

Na základě auditu a diskuse v rámci univerzity byly identifikovány hlavní oblasti, na které se Univerzita Karlova v následujících třech letech zaměří:



- personální a institucionální zajištění agendy rovných příležitostí na celouniverzitní úrovni,
- vyrovnanější zastoupení mužů a žen na všech úrovních fungování UK,
- kultura pracovního prostředí,
- sladování osobního a profesního života, včetně podpory rodičů mezi zaměstnanci a benefitů,
- kariérní rozvoj,
- rovnost v odměňování,
- sdílení dobré praxe.

Expertky a experti, se kterými univerzita spolupracovala, navrhli pro Plán rovných příležitostí sadu opatření vycházející z provedeného auditu. Tato doporučení byla následně přepracována do finální podoby včetně stanovení termínů a zodpovědných osob.

Financování implementace Plánu rovných příležitostí

Naplňování Plánu rovných příležitostí, včetně personálního zajištění, bude financováno z různých zdrojů. Bude se jednat zejména o prostředky z Programu na podporu strategického řízení vysokých škol, pomocí kterého MŠMT umožňuje podpořit prioritní strategické projekty univerzity, dále z projektu OP VVV Strategický rozvoj kapacit vědy a výzkumu a posílení mezinárodní konkurenceschopnosti Univerzity Karlovy II, projektu centralizovaného rozvojového programu (CRP) Sociální bezpečí na vysokých školách a nových projektů v rámci OP JAK za předpokladu, že se univerzita podaří projekty získat. Toto financování bude doplněno institucionálními prostředky, které nejsou účelově vázány.



Opatření Plánu rovných příležitostí

Oblast intervence	Cíl	Opatření a aktivity	Termín	Zodpovědnost	Indikátory
Obecně rovné příležitosti na UK	Zajištění personální podpory pro prosazování a sledování agendy rovných příležitostí na UK	Zřízení Rady pro rovné příležitosti jako poradního orgánu rektorky věnujícího se tematice rovných příležitostí a diversity na UK.	Q2 2022	Rektorka	Zřízení pracovní skupiny/poradního orgánu rektorky. Zveřejněný statut poradního orgánu.
		Zřízení pozice celouniverzitní/ho ombudsmana/ky, mezi jehož/jejíž úkoly bude kromě prověřování individuálních podnětů patřit také šíření povědomí o tématu, prevence negativních jevů a předkládání doporučení vedení univerzity.	Q3 2022	Rektorka	Zřízení pozice, včetně definice pozice, vymezení agendy a vztahu k dalším orgánům. Obsazení pozice a zahájení činnosti.
	Pravidelné sledování pokroku a informování vedení UK	Pravidelný každoroční monitoring naplňování Plánu rovných příležitostí včetně sledování relevantních dat a případných doporučení pro další rozvoj v této oblasti.	Q2 2023 a Q2 2024	Členka KR pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj	Zpráva o naplňování Plánu rovných příležitostí za rok 2022 a za rok 2023.
		Realizace navazujícího kvalitativního šetření, které se zaměří na hlavní témata vzešlá z auditu rovných příležitostí na Univerzitě Karlově, jako např. postoje vůči vedoucím pozicím (ne/zájem, bariéry, ne/výhody), dopady rodičovství na kariérní rozvoj (ženy, muži, cílené na postdoktorskou fázi v širokém slova smyslu) apod.	Q3 2023	Členka KR pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj	Zpráva z provedeného kvalitativního šetření projednaná vedením univerzity.
Cena za příspěvek k naplňování rovných příležitostí	Zřízení ceny za přínos k rovným příležitostem na Univerzitě Karlově mj. za účelem šíření povědomí o těchto tématech.	Q4 2023	Členka KR pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj	Zakotvení statutu Ceny. První udělení Ceny.	



Oblast intervence	Cíl	Opatření a aktivity	Termín	Zodpovědnost	Indikátory
Rozhodování/governance	Vyváženější zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích, rozhodovacích a poradních orgánech	Sledování zastoupení mužů a žen ve vedoucích funkcích a v jednotlivých orgánech a komisích a výběrových komisích s cílem usilovat o vyrovnanější poměry ve vedoucích funkcích, napříč samosprávnými orgány, poradními orgány, hodnotícími a pracovními komisemi (dobrou praxí by mělo být maximálně 60 % zastoupení jednoho pohlaví). V konkrétních případech usilovat celkově o vyšší diverzitu těchto uskupení – zastoupení různých fakult, oborů, pochopitelně další faktory jako je věk atp. Směřovat k tomu, aby komise reprezentovaly UK ve více ohledech.	průběžně	Rektorka <i>FAKULTY</i>	Zpracované statistiky a vložené každoročně do Zprávy o naplňování RP.
Kultura pracovního prostředí	Podpora rovných příležitostí v rámci komunikace univerzity	S cílem šíření povědomí o těchto tématech budeme v rámci univerzitních médií informovat a ukazovat příklady dobré praxe a vzory v různých životních a profesních rolích.	průběžně	Prorektor pro vnější vztahy	Přehled článků či seriálů v univerzitních médiích.
	Odbourávání nevědomé předpojatosti	S cílem odbourávat nevědomou předpojatost (tzv. unconscious bias) budeme průběžně pořádat akce k rovným příležitostem, sladování osobního a pracovního života.	průběžně	Členka KR pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj	Přehled uskutečněných akcí, tréninků a konferencí.
	Vyvážený jazyk a vyvážená komunikace (včetně vizuálních reprezentací)	Používat vyvážený jazyk v interní a externí komunikaci univerzity a snížit používání generického maskulina v co nejvyšší míře. V první fázi se soustředit na nejviditelnější nástroje, jako jsou výroční zprávy, propagační materiály, tiskové zprávy, sociální sítě a články v univerzitních médiích. U nabídek pracovních pozic, vedoucích pozic, členství v orgánech, pracovních skupinách apod. používat důsledně oba tvary.	průběžně	Prorektor pro vnější vztahy, Členka KR pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj, kvestor <i>FAKULTY</i>	Školení k vyváženému jazyku, zejm. pro zaměstnankyně a zaměstnance oddělení vnějších vztahů, komunikace a PR. Dokumenty, kde byl použit vyvážený jazyk.



Oblast intervence	Cíl	Opatření a aktivity	Termín	Zodpovědnost	Indikátory
	Zajištění efektivního řešení stížností na jednání, které může být v rozporu se zásadami Etického kodexu UK	Při novém obsazování etických komisí UK dbát na rovnoměrnější zastoupení co do pohlaví a oborového zaměření.	Průběžně	Rektorka, Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost	Nové složení Etických komisí UK.
		Zhodnocení vzájemného fungování ombudsmana a Etické komise.	2024	Rektorka	Případné změny v předpisech stanovujících činnost Etické komise a působení ombudsmana.
	Prevence šikany a sexuálního obtěžování	Zpracování dokumentace/postupu pro prevenci a řešení šikany, jako je tomu v případě sexuálního obtěžování.	4Q 2022	Členka KR pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj, kvestor	Zveřejněný postup pro řešení šikany.
		Propagování možností prevence a řešení šikany a sexuálního obtěžování mezi studujícími a zaměstnanými s cílem zvyšování povědomí o nástrojích a možných řešeních.	2023	Členka KR pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj, kvestor <i>FAKULTY</i>	Uskutečněné propagační aktivity.
Proces náboru a výběru nových zaměstnanců a zaměstnankyň	Podpora rovných příležitostí a prevence genderových stereotypů v procesu náboru	Spuštění nové aplikace pro evidenci výběrových řízení, která umožní pravidelné sledování složení výběrových komisí, uchazeček/ů a vybraných kandidátů/ek v rámci výběrových řízení s ohledem na pohlaví, se zvláštním důrazem na výběrová řízení na vedoucí pozice.	Q4 2024	Kvestor <i>FAKULTY</i>	Spuštění nové aplikace a návazně každoroční přehled dat předložený vedení univerzity v rámci zprávy o naplňování plánu rovných příležitostí.
Sladování osobního a profesního života	Podpora rodičů a osob pečujících o osoby blízké mezi	Vytvoření webového rozcestníku/portálu pro rodiče mezi zaměstnanými a studujícími na UK s informacemi o nabídce podpory rodičů a pečujících na úrovni sou-	3Q 2022	Členka KR pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj <i>FAKULTY</i>	Spuštěný a průběžně aktualizovaný webový rozcestník s kompletními informacemi.



Oblast intervence	Cíl	Opatření a aktivity	Termín	Zodpovědnost	Indikátory
	zaměstnanci a studujícími	částí i univerzity (například vybavení jednotlivých budov, jako jsou přebalovací pult, mikrovlnná trouba, dětský koutek, bezbariérový přístup pro kočárek atd.).			
		Stanovení minimálního cílového standardu vybavenosti univerzitních budov (např. WC s přebalovacím pultem dostupné mužům i ženám, dětský koutek v hlavních budovách). Při rekonstrukcích dbát na naplnění standardu, hledat prostory a možnosti, jak standard naplnit i ve starších budovách.	3Q 2022	Členka KR pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj <i>FAKULTY</i>	Existence standardu, který bude cílem pro univerzitní budovy.
		V rámci úsilí zvyšovat podporu, kterou univerzita nabízí rodičům malých dětí, a v případě dostupnosti prostředků z evropských fondů zvážení možností pro zřízení dalších mateřských škol a dětských skupin na univerzitě.	průběžně	Prorektor pro rozvoj <i>FAKULTY</i>	V případě výzvy umožňující podporu školek/dětských skupin předložit vedení UK návrh k rozhodnutí.
		Umožnění osobám na mateřské a rodičovské dovolené, aby se účastnily vzdělávacích kurzů pořádaných UK.	2Q 2022	Kvestor, Členka KR pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj	Technické zajištění zpřístupnění přihlášení, informování o dané možnosti.
Sladování a rozšiřování nabídky benefitů napříč univerzitou		Provedení analýzy nabídky a cílových skupin zaměstnaneckých benefitů a čerpání prostředků ze sociálního fondu (zejm. příspěvku na částečné krytí úplaty za předškolní vzdělávání) na jednotlivých součástech a předložení návrhu sjednocení podmínek v těch případech, kde by měla existovat táž praxe v rámci celé univerzity.	2023	Kvestor <i>FAKULTY</i>	Analýza nabídky benefitů a čerpání příspěvků ze sociálního fondu včetně případných návrhů na sjednocení projednaná vedením univerzity.
		Zvážení možnosti čerpat benefity typu „dny osobního rozvoje“ nebo příspěvky ze sociálního fondu i pro osoby se sníženým úvazkem.	2023	Kvestor <i>FAKULTY</i>	Úprava příslušných opatření rektora.



Oblast intervence	Cíl	Opatření a aktivity	Termín	Zodpovědnost	Indikátory
Kariérní rozvoj	Podpora postdoktorandů a postdoktorandek	Zavedení plánování kariérního rozvoje i pro začínající akademické a vědecké pracovníky/ce, a to ve spolupráci s jejich mentory/kami a seniorními pracovníky/cemi. Plány stanovovat na kratší dobu, ale i s ohledem na dlouhodobý výhled.	3Q 2024	Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost, kvestor	Vyhodnocení zavedených základních pravidel pro stanovování a činnost mentorů/ek pro postdoktorandy/ky.
		Vypracování pravidel pro stanovování a činnost mentorů/ek postdoktorandů/ek.	4Q 2023	Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost FAKULTY	Zveřejněná základní pravidla pro stanovování a činnost mentorů/ek pro postdoktorandy/ky.
	Podpora kariérního rozvoje zaměstnanců a zaměstnanek a snižování vertikální segregace	Zahrnutí oblasti rovných příležitostí (např. kariérní změny, přestávky v kariéře, význam výuky, výzkumu a dalších činností, oborová specifika) do diskuse o úpravě doporučených hledisek hodnocení pro habilitační řízení a řízení pro jmenování profesorem.	2Q 2022	Prorektor pro akademické kvalifikace FAKULTY	Diskuze o aktualizaci doporučených kritériích pro habilitace a profesury.
		V případě zajištění prostředků z evropských fondů zavedení návratových grantů pro osoby vracející se z mateřské/rodičovské dovolené, případně ze zkrácených úvazků v souvislosti s péčí o děti či osoby blízké.	4Q 2024	Prorektor pro rozvoj	Zavedená podpora návratových grantů.
		Provedení analýzy podmínek a možností čerpání tvůrčího volna (sabatikalů) muži a ženami s cílem zlepšit dostupnost a využívání tohoto institutu na Univerzitě Karlově.	2023	Kvestor FAKULTY	Analýza podmínek a možností čerpání sabatikalů na jednotlivých součástech.
	Odměňování	Rovnost v odměňování	Systematické sledování a vyhodnocování stavu rovnosti odměňování na Univerzitě Karlově a prezentace výsledků na relevantních interních fórech (vedení uni-	Q2 2023 a Q2 2024	Kvestor FAKULTY



Oblast intervence	Cíl	Opatření a aktivity	Termín	Zodpovědnost	Indikátory
		verzity, fakult, akademické senáty atp.) za účelem sledování vývoje, popř. přijetí opatření pro snižování zjištěných nerovností.			
		Zpracování analýzy mzdové politiky (např. práce s úvazky, práce s účelovým financováním mezd, stanovování mzdových tarifů, osobního ohodnocení, odměny atd.) jednotlivých součástí, která následně ovlivňuje rovnost odměňování, a diskuse jejích závěrů v rámci vedení univerzity.	Q3 2022	Kvestor <i>FAKULTY</i>	Analýza mzdové politiky součástí předložená KR a RKR.
Genderová dimenze ve výzkumu	Genderová perspektiva ve výzkumných aktivitách.	U školení ke grantovým schémátům, kde je součástí přihlášky i genderový rozměr výzkumu, věnovat této položce náležitou pozornost, vysvětlit její význam. Nabízet veřejně dostupná školení s tímto obsahem.	průběžně	Členka KR pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj	Proškolení projektových/grantových oddělení součástí.
Sdílení dobré praxe	Sdílení dobré praxe v oblasti prosazování rovných příležitostí v akademické a vědecké sféře	Průběžné sdílení dobré praxe a zkušeností s českými veřejnými vysokými školami a dalšími výzkumnými institucemi, stejně jako se zahraničními strategickými partnery, zejména v rámci evropské aliance 4EU+.	průběžně	Členka KR pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj, členka KR pro 4EU+	Účast na konferencích, seminářích, webinářích apod.

V Praze dne 1. dubna 2022

prof. MUDr. Milena Králíčková, Ph.D.