

**PLÁN VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ**  
**v oblasti**  
**HRS4R / HR AWARD, Gender Equality a**  
**Sociálního bezpečí**  
**2023+**

Mgr. Veronika Slezáčková

Ing. Bohdana Šlégrová

# Obsah

ÚVOD .....	3
1. TRENDY VE VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNANKYŇ VŠ .....	3
1.1 Kariérní rozvoj vědecko-výzkumných a vývojových pracovníků a pracovníc a akademických pracovníků a pracovníc .....	3
1.2 Genderová rovnost (GEP).....	4
2. VZDĚLÁVÁNÍ JEDNOTLIVÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNANKYŇ VUT .....	4
2.1 Akademičtí pracovníci a pracovníce .....	5
2.2 Technicko-hospodářští pracovníci a pracovníce .....	5
2.3 Vedoucí pracovníci a pracovníce.....	6
2.4 Vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci a pracovníce .....	6
2.5 Postdoktorandi a postdoktorandky (postdoci) a začínající výzkumní pracovníci a pracovníce (Ph.D.) .....	7
2.6 Zahraniční zaměstnanci a zaměstnankyně.....	8
3. SPECIFIKACE KURZŮ.....	9
3.1 Akademičtí pracovníci a pracovníce .....	9
3.2 Technicko-hospodářští pracovníci a pracovníce .....	11
3.3 Vedoucí pracovníci a pracovníce.....	11
3.4 Vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci a pracovníce .....	13
3.5 Postdoktorandi a postdoktorandky (postdoci) a začínající výzkumní pracovníci a pracovníce (Ph.D.) .....	15
3.6 Zahraniční zaměstnanci a zaměstnankyně.....	17
SHRNUTÍ A ZÁVĚR .....	18
ZDROJE .....	19

## ÚVOD

Tento plán vznikl v návaznosti na cíle, které si univerzita stanovila ve strategických dokumentech, souvisejících s realizací procesu HRS4R / HR AWARD a aktuálními potřebami univerzity.

Konkrétně se jedná o následující dokumenty:

- [Plán realizace Strategického záměru VUT 2022](#) – prioritní cíl č. 1, operační cíle A, D;
- Revidovaný Akční plán HR Award pro období 2023 – 2026;
- [Plán genderové rovnosti VUT 2022 – 2024](#).

V návaznosti na výše jmenované dokumenty nabízí tento plán návrh řešení dílčí části systému vzdělávání zaměstnanců VUT zaměřeného na jednotlivé skupiny pracovníků dle jejich potřeb, potřeb univerzity a aktuálních trendů.

## 1. TRENDY VE VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNANKYŇ VŠ

Na vysoké školy je kladeno množství požadavků. Některé jsou formulovány nadnárodně a poté zapracovávány do národních politik, některé vycházejí ze stávající situace v oblasti vysokého školství specifické pro danou zemi. V posledním desetiletí čelí české vysoké školy požadavkům spojeným zejména s hodnocením jejich kvality a zapojováním se do mezinárodních projektů.

### 1.1 Kariérní rozvoj vědecko-výzkumných a vývojových pracovníků a pracovníc akademických pracovníků a pracovníc

HR Award neboli Human Resources in Research Award je oceněním udělovaným Evropskou komisí výzkumným organizacím za kvalitu v oblasti řízení lidských zdrojů, zejm. výzkumných pracovníků, na VUT vědecko-výzkumní a vývojoví pracovníci. Protože pojetí výzkumného a akademického pracovníka se mezi evropskými zeměmi značně liší, rozhodly se české vysoké školy vztáhnout tuto kvalitu na celou oblast lidských zdrojů v organizaci, VUT nevyjímaje. Na akademického pracovníka je tak z pohledu požadavků Evropské unie nahlíženo jako na výzkumného pracovníka.

Ocenění HR Award VUT získalo v únoru 2021. Od tohoto okamžiku je povinno naplňovat cíle stanovené Akčním plánem HR Award, vytvořeným v souladu s Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Ve své podstatě integruje univerzita principy Strategie řízení lidských zdrojů v oblasti vědy, tzv. HRS4R do své legislativy, organizační kultury a procesů.

Evropská charta se zaměřuje také na oblast vzdělávání. Požaduje umožnění soustavného rozvoje

dovedností a schopností výzkumných pracovníků na všech stupních povolání, vytvoření strategie pro rozvoj kariéry těchto výzkumných pracovníků, a to bez ohledu na jejich smluvní situaci, včetně poradenství pro jejich osobní a profesionální rozvoj.

## 1.2 Genderová rovnost (GEP)

Požadavek na genderovou rovnost ve výzkumných organizacích jde ruku v ruce s požadavky projektového programu Horizon Europe. Ten vyžaduje, aby všechny organizace, které se chtějí do tohoto programu zapojit, měly tzv. Plán genderové rovnosti. Plán genderové rovnosti je to souborem cílů, aktivit a opatření, kterými organizace systematicky zajišťuje pozornost tématu rovnosti příležitostí v instituci.

VUT zpracovalo GEP na základě provedeného genderového auditu. Zveřejněn byl v únoru 2022 na webových stránkách univerzity. Nezbytnou součástí implementace tohoto plánu je také vzdělávání zaměstnanců. Cíli vztahujícími se k dané oblasti jsou např. vytvoření mentoringového programu pro doktorandy, vzdělávání zaměstnanců o genderových otázkách či vytvoření koncepce personálního rozvoje se zohledněním rovnosti příležitostí.

## 2. VZDĚLÁVÁNÍ JEDNOTLIVÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNANKYŇ VUT

VUT zaměstnává více než 3600 pracovníků (akademických, vědecko-výzkumných a vývojových, technicko-hospodářských a dělnických profesí).

Tato část se zaměřuje na rozvoj jednotlivých skupin zaměstnanců univerzity, a to v oblasti HRS4R / HR Award, Gender Equality a Sociální bezpečí.

Navržené vzdělávání je dále členěno s přihlédnutím k požadavkům HR Award na vzdělávání:

- doktorandi (R1);
- postdoktorandi (R2);
- akademičtí pracovníci (R2, R3, R4);
- vědecko-výzkumní a vývojoví pracovníci (R2, R3, R4);
- zahraniční zaměstnanci;
- technicko-hospodářští pracovníci;
- vedoucí pracovníci.

Navržené oblasti a témata vzdělávání proběhnou prezenční formou, pouze v případech nahodilých akutních potřeb tématu budou online formou. V případě zhoršené epidemiologické situace budou probíhat online.

Účast na vzdělávání by měla být dobrovolná, avšak s ohledem na zvyšování kompetencí jednotlivých skupin zaměstnanců bude doporučována.

Vzdělávání v každé oblasti bude nabízeno a realizováno 2x za rok. Rozsah jednotlivých vzdělávacích akcí bude vždy individuální dle nabízeného tématu (minimálně v délce 2 hodiny/den, max. pak v délce 7 hodin/den). Počet účastníků kurzu není s ohledem na témata definován, bude reagovat na aktuální potřeby.

## 2.1 Akademičtí pracovníci a pracovnice

Pro potřeby procesu HRS4R je v ČR akademický pracovník považován za výzkumného pracovníka, a tudíž se na něj vztahují také požadavky HR Award na vzdělávání výzkumných pracovníků.

### Doporučené oblasti vzdělávání pro akademické pracovníky a pracovnice:

Označení	Název vzdělávací akce
AP1	Transfer znalostí a technologií
AP2	Prevence sociálně nežádoucích jevů ve výuce
AP3	Etika na pracovišti a zajištění sociálního bezpečí
AP4	Životní cyklus projektu a grantová podpora
AP5	Genderová dimenze v obsahu výzkumu a vývoje
AP6	Diverzita a rovné příležitosti v rámci vysoké školy
AP7	Genderově neutrální/ senzitivní komunikace
AP8	Principy HRS4R

## 2.2 Technicko-hospodářští pracovníci a pracovnice

Tato specifická skupina pracovníků tvoří převážně administrativní zázemí univerzity. Jsou to specializovaní pracovníci, jejich možnost kariérního postupu je značně omezená. I přesto jsou v mnoha směrech stěžejní složkou fungování organizace, neboť největší zastoupení mají právě na rektorátě univerzity. I z toho důvodu by jim měla být věnována nemalá pozornost.

### Doporučené oblasti vzdělávání technicko-hospodářských pracovníků a pracovníc:

Označení	Název vzdělávací akce
THP1	Životní cyklus projektu a grantová podpora
THP2	Etika na pracovišti a zajištění sociálního bezpečí
THP3	Genderově neutrální/ senzitivní komunikace

### 2.3 Vedoucí pracovníci a pracovníce

Manažeři jsou klíčovou skupinou zaměstnanců, bez které by organizace nemohla správně fungovat. Manažer je vůdce, tedy člověk, který by měl být vzorem všem svým podřízeným. Měl by pozitivně posilovat a rozvíjet mezilidské vztahy a kulturu pracoviště. Měl by umět pracovat se všemi skupinami svých podřízených a být si vědom jejich specifík. Měl by být odborníkem v řízení lidských zdrojů.

### Doporučené oblasti vzdělávání pro vedoucí pracovníky a pracovníce:

Označení	Název vzdělávací akce
VP1	Etika na pracovišti a zajištění sociálního bezpečí
VP2	Genderově neutrální/ senzitivní komunikace
VP3	Transfer znalostí a technologií
VP4	Životní cyklus projektu a grantová podpora
VP5	Diverzita a rovné příležitosti v rámci vysoké školy

### 2.4 Vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci a pracovníce

Vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci, situovaní většinou ve výzkumném centru CEITEC, jsou jednou z významných skupin zaměstnanců. Jsou v základu vnímání jako vysoce specializovaní profesionálové, které stmelit jakoukoliv formou vzdělávání je nesmírně obtížné.

**Doporučené oblasti vzdělávání pro vědecké, výzkumné a vývojové pracovníky a pracovnice:**

Označení	Název vzdělávací akce
VVP1	Transfer znalostí a technologií
VVP2	Etika na pracovišti a zajištění sociálního bezpečí
VVP3	Životní cyklus projektu a grantová podpora
VVP4	Genderová dimenze v obsahu výzkumu a vývoje
VVP5	Diverzita a rovné příležitosti v rámci vysoké školy
VVP6	Genderově neutrální/ senzitivní komunikace
VVP7	Principy HRS4R

## 2.5 Postdoktorandi a postdoktoranky (postdoci) a začínající výzkumní pracovníci a pracovnice (Ph.D.)

Začínající výzkumní pracovníci (studující doktorských studijních programů) a postdoci tvoří skupinu potenciálních a začínajících zaměstnanců. Ve svém strategickém záměru pro oblast VŠ MŠMT apeluje na podporu doktorských studentů, která „učiní z českého vysokého školství atraktivnější destinaci pro zájemce o vědecké kariéry i v mezinárodní konkurenci“.

**Doporučené oblasti vzdělávání pro postdoktorandy a postdoktoranky a začínající výzkumné pracovníky a pracovnice (Ph.D.):**

Označení	Název vzdělávací akce
PD1	Transfer znalostí a technologií
PD2	Prevence sociálně nežádoucích jevů ve výuce
VVP3	Etika na pracovišti a zajištění sociálního bezpečí
VVP4	Životní cyklus projektu a grantová podpora
VVP5	Genderová dimenze v obsahu výzkumu a vývoje
VVP6	Diverzita a rovné příležitosti v rámci vysoké školy
VVP7	Genderově neutrální/ senzitivní komunikace
VVP8	Principy HRS4R

## 2.6 Zahraniční zaměstnanci a zaměstnankyně

Jednou z priorit VUT je podpora internacionalizace univerzity. S ní na jedné straně souvisí konkurenceschopnost a atraktivita univerzity pro zahraniční zaměstnance a na straně druhé adaptace a vzdělávání zaměstnanců ze zahraničí s důrazem na kulturu prostředí na VUT i v ČR, dodržování etických norem nebo zásady projektových příležitostí v ČR. Na straně univerzity pak je zabezpečení vzdělávání v uvedených oblastech i v souladu s principy HRS4R bez ohledu na to o jakou skupinu jde (AP, VVP, THP).

### **Doporučené oblasti vzdělávání pro zahraniční zaměstnance a zaměstnankyně:**

Označení	Název vzdělávací akce
ZZ1	HRS4R principles
ZZ2	Social safety and university culture at BUT



### 3. SPECIFIKACE KURZŮ

#### 3.1 Akademičtí pracovníci a pracovnice

<b>AP1</b>	<b>Transfer znalostí a technologií</b>
<p><u>Anotace:</u> Seznámení s legislativou v oblasti ochrany duševního vlastnictví a s problematikou autorského práva. Možné formy komercializace, jako poskytnutí licence nebo převod poznatku, navázání spolupráce na dalším vývoji poznatku nebo založení nové společnosti (spin-off firmy) za účelem uplatnění poznatku či StartUp. Příklady dobré praxe. Odborná podpora a služby směrem k F/VÚ/S i původcům s konkrétními případy komercializace výsledků, analýza potenciálu praktického uplatnění, strategií ochrany duševního vlastnictví. Formy a možnosti spolupráce s aplikačním sektorem. Smluvní výzkum.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní Pověřený zástupce Oddělení transferu znalostí (OPPTZ) RE / externí</p>	
<b>AP2</b>	<b>Prevence sociálně nežádoucích jevů ve výuce</b>
<p><u>Anotace:</u> Formy obtěžování mezi studenty, ze strany vyučujících ke studujícím a naopak. Bezpečné, spravedlivé a respektující prostředí pro výuku a vzdělávání bez diskriminace. Vymezení tématu sexuálního obtěžování, ale i jakýchkoliv dalších neetických, neuctivých, nerespektujících a rušících forem chování a jednání. Interní a externí opora a podpora. Nastavené mechanismy.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní/externí (Konsent, ...)</p>	
<b>AP3</b>	<b>Etika na pracovišti a zajištění sociálního bezpečí</b>
<p><u>Anotace:</u> Bezpečné a spravedlivé pracovní prostředí bez diskriminace. Kultura univerzity založená na respektujícím chování a jednání. Vymezení tématu sexuálního obtěžování, ale i jakýchkoliv dalších neetických, neuctivých, nerespektujících a rušících forem chování a jednání. Představení interní a externí opory a podpory. Pracovně-právní vhledy. Etický kodex VUT.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní / externí (Konsent, Gender Studies, NKC Gender a věda, Mobbing free Institut...)</p>	
<b>AP4</b>	<b>Životní cyklus projektu a grantová podpora</b>
<p><u>Anotace:</u> Projekt v kostce. Struktura projektu. Gender/ etika/ standardy. Příprava (koncepce, plánování) - průběh (realizace) - ukončení (udržitelnost) projektu. Zpracování projektové žádosti. Příležitosti a překážky ve vybraném projektu. Složení týmu. Pracovně-právní oblast projektu. Podmínky financování a způsobilost nákladů. Interní (př. PPSŘ) národní/mezinárodní (Př. CRP, OP JAK, OP TAK, Horizont, TA ČR, GA ČR). Metodický podpora a odborná opora na VUT.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní Pověřený zástupce Oddělení projektové podpory (OPPTZ) RE / externí</p>	

<b>AP5</b>	<b>Genderová dimenze v obsahu výzkumu a vývoje</b>
<p><u>Anotace:</u> Jak integrovat perspektivu pohlaví a genderu do výzkumné praxe s ohledem na aktuální požadavky projektů. Genderová dimenze v obsahu výzkumu, vývoje a inovací je integrací poznatků z oblasti vlivu pohlaví (biologické faktory) a genderu (socio-kulturní faktory) do výzkumné praxe za účelem vytváření komplexních a excelentních znalostí, relevantních technologií a odpovědných inovací pro nové trhy a vyšší kvalitu života společnosti. Genderová dimenze vstupuje do obsahu výzkumu a inovací všude tam, kde jsou předmětem výzkumu lidé; lidé mohou být výzkumem a inovacemi dotčeni; nebo kde výstupy výzkumu a technologická řešení budou využívány lidmi. Cílem je zohlednění genderové dimenze ve výzkumné práci a v návrzích projektů.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní / externí (NKC Gender a věda ...)</p>	
<b>AP6</b>	<b>Diverzita a rovné příležitosti v rámci vysoké školy</b>
<p><u>Anotace:</u> Sladování rodinného/ osobního a profesního života. Principy genderově citlivého vzdělávání. Akceptace společenské důležitosti tématu genderové rovnosti a rovnosti příležitostí. Zvýšení povědomí a vytváření pozitivního postoje k genderové problematice a motivace aplikovat znalosti této problematiky v praxi. Využití potenciálu různorodosti skupiny.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genderová diskriminace, stereotypy, kontrakt</li> <li>• Vlastní limitující programy a přesvědčení na téma gender</li> <li>• Gender ve výuce (komunikace, materiály)</li> </ul>	
<p><u>Školitel:</u> externí</p>	
<b>AP7</b>	<b>Genderově neutrální/ senzitivní komunikace</b>
<p><u>Anotace:</u> Návod, jak učinit komunikaci uvnitř VUT i navenek zdvořilou a příjemnou vůči ženám i mužům. Užívání genderově neutrálního jazyka v písemné a ústní komunikaci. Jazyk ve velké míře odráží postoje, chování a způsob vnímání reality a ovlivňuje je. Používání genderově vyváženého a inkluzivního vyjadřování pomáhá potlačovat stereotypy, ukazuje na změny společenských postojů a přispívá k dosažení genderové rovnosti. Podpora F/VÚ/S v tom brát náležitě na zřetel genderovou citlivost v jazyce, kdykoli se píše texty, překládá, prezentuje apod. Podpůrné materiály na VUT.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní / externí: (NKC gender a věda, Gender Studies, ...)</p>	
<b>AP8</b>	<b>Principy HRS4R</b>
<p><u>Anotace:</u> Strategie řízení lidských zdrojů v oblasti výzkumu (HRS4R). Implementace Evropské Charty a Kodexu do vnitřních předpisů a postupů VUT. 40 principů Charty a Kodexu upřesňujících role, odpovědnosti a práva zaměstnanců i univerzity samotné. Míra koordinace a zapojení komunity do celého procesu k obhájení HR AWARD, nejen AP, VVP, ale i dalších skupin.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní / externí (hodnotitel/ hodnotitelka HRS4R)</p>	

### 3.2 Technicko-hospodářští pracovníci a pracovnice

<b>THP1</b>	<b>Životní cyklus projektu</b>
<p><u>Anotace:</u> Projekt v kostce. Struktura projektu. Gender/ etika/ standardy. Příprava (koncepce, plánování) - průběh (realizace) - ukončení (udržitelnost) projektu. Zpracování projektové žádosti. Příležitosti a překážky ve vybraném projektu. Složení týmu. Pracovně-právní oblast projektu. Podmínky financování a způsobilost nákladů. Interní (př. PPSŘ) národní/mezinárodní (Př. CRP, OP JAK, OP TAK, Horizont, TA ČR, GA ČR). Metodický podpora a odborná opora na VUT.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní Pověřený zástupce Oddělení projektové podpory (OPPTZ) RE / externí</p>	
<b>THP2</b>	<b>Etika na pracovišti a zajištění sociálního bezpečí</b>
<p><u>Anotace:</u> Bezpečné a spravedlivé pracovní prostředí bez diskriminace. Kultura univerzity založená na respektujícím chování a jednání. Vymezení tématu sexuálního obtěžování, ale i jakýchkoliv dalších neetických, neuctivých, nerespektujících a rušících forem chování a jednání. Představení interní a externí opory a podpory. Pracovně-právní vhledy. Etický kodex VUT.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní / externí (Konsent, Gender Studies, NKC Gender a věda, Mobbing free Institut..)</p>	
<b>THP3</b>	<b>Genderově neutrální/ senzitivní komunikace</b>
<p><u>Anotace:</u> Návod, jak učinit komunikaci uvnitř VUT i navenek zdvořilou a příjemnou vůči ženám i mužům. Užívání genderově neutrálního jazyka v písemné a ústní komunikaci. Jazyk ve velké míře odráží postoje, chování a způsob vnímání reality a ovlivňuje je. Používání genderově vyváženého a inkluzivního vyjadřování pomáhá potlačovat stereotypy, ukazuje na změny společenských postojů a přispívá k dosažení genderové rovnosti. Podpora F/VÚ/S v tom brát náležitě na zřetel genderovou citlivost v jazyce, kdykoli se píšou texty, překládá, prezentuje apod. Podpůrné materiály na VUT.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní / externí: (NKC gender a věda, Gender Studies, ...)</p>	

### 3.3 Vedoucí pracovníci a pracovnice

<b>VP1</b>	<b>Etika na pracovišti a zajištění sociálního bezpečí</b>
<p><u>Anotace:</u> Bezpečné a spravedlivé pracovní prostředí bez diskriminace. Kultura univerzity založená na respektujícím chování a jednání. Vymezení tématu sexuálního obtěžování, ale i jakýchkoliv dalších neetických, neuctivých, nerespektujících a rušících forem chování a jednání. Představení interní a externí opory a podpory. Pracovně-právní vhledy. Etický kodex VUT.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní / externí (Konsent, Gender Studies, NKC Gender a věda, Mobbing free Institut..)</p>	

<b>VP2</b>	<b>Genderově neutrální/ senzitivní komunikace</b>
<p><u>Anotace:</u> Návod, jak učinit komunikaci uvnitř VUT i navenek zdvořilou a příjemnou vůči ženám i mužům. Užívání genderově neutrálního jazyka v písemné a ústní komunikaci. Jazyk ve velké míře odráží postoje, chování a způsob vnímání reality a ovlivňuje je. Používání genderově vyváženého a inkluzivního vyjadřování pomáhá potlačovat stereotypy, ukazuje na změny společenských postojů a přispívá k dosažení genderové rovnosti. Podpora F/VÚ/S v tom brát náležitě na zřetel genderovou citlivost v jazyce, kdykoli se píše texty, překládá, prezentuje apod.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní / externí: (NKC gender a věda, Gender Studies, ...)</p>	
<b>VP3</b>	<b>Transfer znalostí a technologií</b>
<p><u>Anotace:</u> Seznámení s legislativou v oblasti ochrany duševního vlastnictví a s problematikou autorského práva. Možné formy komercializace, jako poskytnutí licence nebo převod poznatku, navázání spolupráce na dalším vývoji poznatku nebo založení nové společnosti (spin-off firmy) za účelem uplatnění poznatku či StartUp. Příklady dobré praxe. Odborná podpora a služby směrem k F/VÚ/S i původcům s konkrétními případy komercializace výsledků, analýza potenciálu praktického uplatnění, strategií ochrany duševního vlastnictví. Formy a možnosti spolupráce s aplikačním sektorem. Smluvní výzkum.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní Pověřený zástupce Oddělení transferu znalostí (OPPTZ) RE / externí</p>	
<b>VP4</b>	<b>Životní cyklus projektu a grantová podpora</b>
<p><u>Anotace:</u> Projekt v kostce. Struktura projektu. Gender/ etika/ standardy. Příprava (koncepce, plánování) - průběh (realizace) - ukončení (udržitelnost) projektu. Zpracování projektové žádosti. Příležitosti a překážky ve vybraném projektu. Složení týmu. Pracovně-právní oblast projektu. Podmínky financování a způsobilost nákladů. Interní (př. PPSŘ) národní/mezinárodní (Př. CRP, OP JAK, OP TAK, Horizont, TA ČR, GA ČR). Metodický podpora a odborná opora na VUT.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní Pověřený zástupce Oddělení projektové podpory RE (OPPTZ) / externí</p>	
<b>VP5</b>	<b>Diverzita a rovné příležitosti v rámci vysoké školy</b>
<p><u>Anotace:</u> Sladění rodinného/osobního a profesního života. Principy genderově citlivého vzdělávání. Akceptace společenské důležitosti tématu genderové rovnosti a rovnosti příležitostí. Zvýšení povědomí a vytváření pozitivního postoje k genderové problematice a motivace aplikovat znalosti této problematiky v praxi. Využití potenciálu různorodosti skupiny.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genderová diskriminace, stereotypy, kontrakt</li> <li>• Vlastní limitující programy a přesvědčení na téma gender</li> <li>• Gender ve výuce (komunikace, materiály)</li> </ul>	
<p><u>Školitel:</u> externí</p>	

### 3.4 Vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci a pracovnice

<b>VVP1</b>	<b>Transfer znalostí a technologií</b>
<p><u>Anotace:</u> Seznámení s legislativou v oblasti ochrany duševního vlastnictví a s problematikou autorského práva. Možné formy komercializace, jako poskytnutí licence nebo převod poznatku, navázání spolupráce na dalším vývoji poznatku nebo založení nové společnosti (spin-off firmy) za účelem uplatnění poznatku či StartUp. Příklady dobré praxe. Odborná podpora a služby směrem k F/VÚ/S i původcům s konkrétními případy komercializace výsledků, analýza potenciálu praktického uplatnění, strategií ochrany duševního vlastnictví. Formy a možnosti spolupráce s aplikačním sektorem. Smluvní výzkum.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní Pověřený zástupce Oddělení transferu znalostí (OPPTZ) RE / externí</p>	
<b>VVP2</b>	<b>Etika na pracovišti a zajištění sociálního bezpečí</b>
<p><u>Anotace:</u> Bezpečné a spravedlivé pracovní prostředí bez diskriminace. Kultura univerzity založená na respektujícím chování a jednání. Vymezení tématu sexuálního obtěžování, ale i jakýchkoliv dalších neetických, neuctivých, neresppektujících a rušících forem chování a jednání. Představení interní a externí opory a podpory. Pracovně-právní vhledy. Etický kodex VUT.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní / externí (Konsent, Gender Studies, NKC Gender a věda, Mobbing free Institut..)</p>	
<b>VVP3</b>	<b>Životní cyklus projektu a grantová podpora</b>
<p><u>Anotace:</u> Projekt v kostce. Struktura projektu. Gender/ etika/ standardy. Příprava (koncepce, plánování) - průběh (realizace) - ukončení (udržitelnost) projektu. Zpracování projektové žádosti. Příležitosti a překážky ve vybraném projektu. Složení týmu. Pracovně-právní oblast projektu. Podmínky financování a způsobilost nákladů. Interní (př. PPSŘ) národní/mezinárodní (Př. CRP, OP JAK, OP TAK, Horizont, TA ČR, GA ČR). Metodický podpora a odborná opora na VUT.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní Pověřený zástupce Oddělení projektové podpory (OPPTZ) RE / externí</p>	
<b>VVP4</b>	<b>Genderová dimenze v obsahu výzkumu a vývoje</b>
<p><u>Anotace:</u> Jak integrovat perspektivu pohlaví a genderu do výzkumné praxe s ohledem na aktuální požadavky projektů. Genderová dimenze v obsahu výzkumu, vývoje a inovací je integrací poznatků z oblasti vlivu pohlaví (biologické faktory) a genderu (socio-kulturní faktory) do výzkumné praxe za účelem vytváření komplexních a excelentních znalostí, relevantních technologií a odpovědných inovací pro nové trhy a vyšší kvalitu života společnosti. Genderová dimenze vstupuje do obsahu výzkumu a inovací všude tam, kde jsou předmětem výzkumu lidé; lidé mohou být výzkumem a inovacemi dotčeni; nebo kde výstupy výzkumu a technologická řešení budou využívány lidmi. Cílem je zohlednění genderové dimenze ve výzkumné práci a v návrzích projektů.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní / externí (NKČ Gender a věda ...)</p>	

<b>VVP5</b>	<b>Diverzita a rovné příležitosti v rámci vysoké školy</b>
<p><u>Anotace:</u> Sladění rodinného/osobního a profesního života. Principy genderově citlivého vzdělávání. Akceptace společenské důležitosti tématu genderové rovnosti a rovnosti příležitostí. Zvýšení povědomí a vytváření pozitivního postoje k genderové problematice a motivace aplikovat znalosti této problematiky v praxi. Využití potenciálu různorodosti skupiny.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genderová diskriminace, stereotypy, kontrakt</li> <li>• Vlastní limitující programy a přesvědčení na téma gender</li> <li>• Gender ve výuce (komunikace, materiály)</li> </ul>	
<u>Školitel:</u> externí	
<b>VVP6</b>	<b>Genderově neutrální/ senzitivní komunikace</b>
<p><u>Anotace:</u> Návod, jak učinit komunikaci uvnitř VUT i navenek zdvořilou a příjemnou vůči ženám i mužům. Užívání genderově neutrálního jazyka v písemné a ústní komunikaci. Jazyk ve velké míře odráží postoje, chování a způsob vnímání reality a ovlivňuje je. Používání genderově vyváženého a inkluzivního vyjadřování pomáhá potlačovat stereotypy, ukazuje na změny společenských postojů a přispívá k dosažení genderové rovnosti. Podpora F/VÚ/S v tom brát náležitě na zřetel genderovou citlivost v jazyce, kdykoli se píše texty, překládá, prezentuje apod. Podpůrné materiály na VUT.</p>	
<u>Školitel:</u> interní / externí: (NKC gender a věda, Gender Studies, ...)	
<b>VVP7</b>	<b>Principy HRS4R</b>
<p><u>Anotace:</u> Strategie řízení lidských zdrojů v oblasti výzkumu (HRS4R). Implementace Evropské Charty a Kodexu do vnitřních předpisů a postupů VUT. 40 principů Charty a Kodexu upřesňujících role, odpovědnosti a práva zaměstnanců i univerzity samotné. Míra koordinace a zapojení komunity do celého procesu k obhájení HR AWARD, nejen AP, VVP, ale i dalších skupin.</p>	
<u>Školitel:</u> interní / externí (hodnotitel/ hodnotitelka HRS4R)	

### 3.5 Postdoktorandi a postdoktorandky (postdoci) a začínající výzkumní pracovníci a pracovnice (Ph.D.)

<b>PD1</b>	<b>Transfer znalostí a technologií</b>
<p><u>Anotace:</u> Seznámení s legislativou v oblasti ochrany duševního vlastnictví a s problematikou autorského práva. Možné formy komercializace, jako poskytnutí licence nebo převod poznatku, navázání spolupráce na dalším vývoji poznatku nebo založení nové společnosti (spin-off firmy) za účelem uplatnění poznatku či StartUp. Příklady dobré praxe.</p> <p>Odborná podpora a služby směrem k F/VÚ/S i původcům s konkrétními případy komercializace výsledků, analýza potenciálu praktického uplatnění, strategií ochrany duševního vlastnictví. Formy a možnosti spolupráce s aplikačním sektorem. Smluvní výzkum.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní Pověřený zástupce Oddělení transferu znalostí (OPPTZ) RE / externí</p>	
<b>PD2</b>	<b>Prevence sociálně nežádoucích jevů ve výuce</b>
<p><u>Anotace:</u> Formy obtěžování mezi studenty, ze strany vyučujících ke studujícím a naopak. Bezpečné, spravedlivé a respektující prostředí pro výuku a vzdělávání bez diskriminace. Vymezení tématu sexuálního obtěžování, ale i jakýchkoliv dalších neetických, neuctivých, nerespektujících a rušících forem chování a jednání. Interní a externí opora a podpora. Nastavené mechanismy.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní / externí (Konsent, ...)</p>	
<b>PD3</b>	<b>Etika na pracovišti a zajištění sociálního bezpečí</b>
<p><u>Anotace:</u> Bezpečné a spravedlivé pracovní prostředí bez diskriminace. Kultura univerzity založená na respektujícím chování a jednání. Vymezení tématu sexuálního obtěžování, ale i jakýchkoliv dalších neetických, neuctivých, nerespektujících a rušících forem chování a jednání. Představení interní a externí opory a podpory. Pracovně-právní vhledy. Etický kodex VUT.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní / externí (Konsent, Gender Studies, NKC Gender a věda, Mobbing free Institut..)</p>	
<b>PD4</b>	<b>Životní cyklus projektu a grantová podpora</b>
<p><u>Anotace:</u> Projekt v kostce. Struktura projektu. Gender/ etika/ standardy. Příprava (koncepte, plánování) - průběh (realizace) - ukončení (udržitelnost) projektu. Zpracování projektové žádosti. Příležitosti a překážky ve vybraném projektu. Složení týmu. Pracovně-právní oblast projektu. Podmínky financování a způsobilost nákladů. Interní (př. PPSŘ) národní/mezinárodní (Př. CRP, OP JAK, OP TAK, Horizont, TA ČR, GA ČR). Metodický podpora a odborná opora na VUT.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní Pověřený zástupce odboru projektové podpory RE / externí</p>	

<b>PD5</b>	<b>Genderová dimenze v obsahu vědy a výzkumu</b>
<p><u>Anotace:</u> Jak integrovat perspektivu pohlaví a genderu do výzkumné praxe s ohledem na aktuální požadavky projektů. Genderová dimenze v obsahu výzkumu, vývoje a inovací je integrací poznatků z oblasti vlivu pohlaví (biologické faktory) a genderu (socio-kulturní faktory) do výzkumné praxe za účelem vytváření komplexních a excelentních znalostí, relevantních technologií a odpovědných inovací pro nové trhy a vyšší kvalitu života společnosti. Genderová dimenze vstupuje do obsahu výzkumu a inovací všude tam, kde jsou předmětem výzkumu lidé; lidé mohou být výzkumem a inovacemi dotčeni; nebo kde výstupy výzkumu a technologická řešení budou využívány lidmi. Cílem je zohlednění genderové dimenze ve výzkumné práci a v návrzích projektů.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní / externí (NKC Gender a věda ...)</p>	
<b>PD6</b>	<b>Diverzita a rovné příležitosti v rámci vysoké školy</b>
<p><u>Anotace:</u> Sladování rodinného/osobního a profesního života. Principy genderově citlivého vzdělávání. Akceptace společenské důležitosti tématu genderové rovnosti a rovnosti příležitostí. Zvýšení povědomí a vytváření pozitivního postoje k genderové problematice a motivace aplikovat znalosti této problematiky v praxi. Využití potenciálu různorodosti skupiny.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genderová diskriminace, stereotypy, kontrakt</li> <li>• Vlastní limitující programy a přesvědčení na téma gender</li> <li>• Gender ve výuce (komunikace, materiály)</li> </ul>	
<p><u>Školitel:</u> externí</p>	
<b>PD7</b>	<b>Genderově neutrální/ senzitivní komunikace</b>
<p><u>Anotace:</u> Návod, jak učinit komunikaci uvnitř VUT i navenek zdvořilou a příjemnou vůči ženám i mužům. Užívání genderově neutrálního jazyka v písemné a ústní komunikaci. Jazyk ve velké míře odráží postoje, chování a způsob vnímání reality a ovlivňuje je. Používání genderově vyváženého a inkluzivního vyjadřování pomáhá potlačovat stereotypy, ukazuje na změny společenských postojů a přispívá k dosažení genderové rovnosti. Podpora F/VÚ/S v tom brát náležitě na zřetel genderovou citlivost v jazyce, kdykoli se píšou texty, překládá, prezentuje apod. Podpůrné materiály na VUT.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní / externí: (NKC gender a věda, Gender Studies, ...)</p>	
<b>PD8</b>	<b>Principy HRS4R</b>
<p><u>Anotace:</u> Strategie řízení lidských zdrojů v oblasti výzkumu (HRS4R). Implementace Evropské Charty a Kodexu do vnitřních předpisů a postupů VUT. 40 principů Charty a Kodexu upřesňujících role, odpovědnosti a práva zaměstnanců i univerzity samotné. Míra koordinace a zapojení komunity do celého procesu k obhájení HR AWARD, nejen AP, VVP, ale i dalších skupin.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní / externí (hodnotitel/hodnotitelka HRS4R)</p>	



### 3.6 Zahraniční zaměstnanci a zaměstnankyně

<b>ZZ1</b>	<b>HRS4R principles</b>
<p><u>Anotace:</u> Strategie řízení lidských zdrojů v oblasti výzkumu (HRS4R). Implementace Evropské Charty a Kodexu do vnitřních předpisů a postupů VUT. 40 principů Charty a Kodexu upřesňujících role, odpovědnosti a práva zaměstnanců i univerzity samotné. Míra koordinace a zapojení komunity do celého procesu k obhájení HR AWARD, nejen AP, VVP, ale i dalších skupin.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní / externí (hodnotitel/hodnotitelka HRS4R)</p>	
<b>ZZ2</b>	<b>Social safety and university culture (at BUT)</b>
<p><u>Anotace:</u> Bezpečné a spravedlivé pracovní prostředí bez diskriminace. Kultura univerzity založená na respektujícím chování a jednání. Vymezení tématu sexuálního obtěžování, ale i jakýchkoliv dalších neetických, neuctivých, nerespекtujících a rušících forem chování a jednání. Představení interní a externí opory a podpory. Pracovně-právní vhledy. Etický kodex VUT.</p>	
<p><u>Školitel:</u> interní / externí (Konsent, Gender Studies, NKC Gender a věda, Mobbing free Institut, ...)</p>	

## SHRNUTÍ A ZÁVĚR

V procesu HRS4R hraje kontinuální rozvoj a osvěta zaměstnanců důležitou roli. Do prostředí organizace se promítá také požadavkem internacionalizace a konkurenceschopnosti, a to nejen v oblasti pracovních podmínek, ale i know-how.

Plánované vzdělávání by mělo vždy odpovídat potřebám a možnostem (zejména časovým) cílové skupiny, avšak musí zohledňovat k aktuální potřeby organizace, pro niž je vzdělávání zaměstnanců jedním z prostředků plnění strategických cílů a akčních plánů.

Ačkoliv HRS4R se úzce zaměřuje na skupinu výzkumných pracovníků, VUT v oblasti vzdělávání nečiní rozdíly a stejně jako v jiných oblastech, i v oblasti vzdělávání je pro něj prioritou nabídnout možnosti rozvoje všem zaměstnancům.

VUT si dává za cíl systematický a kontinuální rozvoj, vedoucí ke zvyšování odborných i osobních kompetencí, přispívá k efektivnímu řízení nebo zlepšuje práci se začínajícími VVP.

Tento plán nepokrývá vzdělávání skupiny zaměstnanců dělnických profesí, protože těchto zaměstnanců se týká pouze oblast sociálního bezpečí. Za její seznámení s touto oblastí a postupy řešení případných negativních jevů zodpovídá přímý nadřízený.

V pravidelných dvouletých cyklech bude probíhat analýza výše zmíněných vzdělávacích témat, jejich potřebnost a aktuálnost. Na základě analýzy pak může být Plán vzdělávání zaměstnanců v oblasti HRS4R / HR AWARD, Gender Equality a Sociálního bezpečí doplněn/upraven.

## ZDROJE

1. Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon vysokých školách)
2. Bednaříková, I. Metodika vzdělávání dospělých. 1. vyd. Jihlava: VŠPJ-ICV, 2007
3. Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Dostupné z WWW: [https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/brochures/kina21620b1c\\_cs.pdf](https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/brochures/kina21620b1c_cs.pdf)
4. European Education and Culture Executive Agency, Eurydice, Crosier, D., *Modernizace vysokoškolského vzdělávání v Evropě: akademičtí pracovníci*, 2017, Publications Office, 2019. Dostupné z WWW: <https://data.europa.eu/doi/10.2797/234320>
5. Strategie internacionalizace vysokého školství na období od roku 2021. Dostupné z WWW: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategicky-zamer-ministerstva-pro-oblast-vs-na-obdobi-od>
6. Inovační strategie České republiky 2019–2030. Dostupné z WWW: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategicky-zamer-ministerstva-pro-oblast-vs-na-obdobi-od>
7. Strategický záměr ministerstva pro oblast vysokých škol na období od roku 2021. Dostupné z WWW: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategicky-zamer-ministerstva-pro-oblast-vs-na-obdobi-od>
8. Akční plán HR Award VUT. Dostupné z WWW: <https://www.vut.cz/vut/hr-award/dokumenty/cj-template-4-action-plan-vut-v-brne-2020-final-pdf-p195968>
9. Harmonogram Akčního plánu HR Award VUT. Dostupné z WWW: <https://www.vut.cz/vut/hr-award/dokumenty/akcni-plan-harmonogram-pdf-p195830>
10. Plán realizace Strategického záměru VUT 2022. Dostupné z WWW: <https://www.vut.cz/uredni-deska/strategicke-zamery-vut/strategicky-zamer-vut-f76007/plan-realizace-strategickeho-zameru-vut-2022-d218661/plan-realizace-strategickeho-zameru-vut-pro-rok-2022-p213493>
11. Plán genderové rovnosti VUT v Brně 2022 – 2024. Dostupné z WWW: <https://www.vut.cz/vut/hr-award/aktuality/ep-cj-1-plan-genderove-rovnosti-vut-2022-2024-final-pdf-p218283>