

PLÁN ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ 2022-2024



ZÁPADOČESKÁ
UNIVERZITA
V PLZNI

Březen 2022

Vypracoval autorský tým pracovní skupiny
„Celouniverzitní HR Award a Plán rovných příležitostí“ ZČU

PREAMBULE

Téma genderové rovnosti a rovných příležitostí je základní hodnotou, která je zavazujícím principem na národní, evropské i mezinárodní úrovni. Jde o oblast, která je v Evropském výzkumném prostoru čím dál silněji zdůrazňována¹, a podporována tak i v rámci Evropské komise, která financování v programu Horizont Evropa podmínila existencí „plánu genderové rovnosti“ (GEP)² v jednotlivých organizacích výzkumného i vzdělávacího typu. Společně s důrazem na rozvoj genderově senzitivní personální politiky v rámci vědy a výzkumu tvoří GEP základní nástroj pro prosazování genderové rovnosti a rovných příležitostí.

Západočeská univerzita v Plzni (ZČU) se svým plánem genderové rovnosti prezentovaného pod názvem „Plán rovných příležitostí“ (dále také jen „Plán“), aktivně hlásí k prosazování těchto témat do každodenních aktivit, a to jak v prostředí zaměstnavatelském – směrem k zaměstnancům a zaměstnankyním na všech úrovních, tak i v prostředí vzdělávacím – směrem ke studentům a studentkám na všech úrovních. Cílem je vytvářet prostředí plně rozvíjející potenciál všech. Zároveň jde o vytváření prostředí vstřícného, férového, bezpečného, podpůrného a takového, které vyjadřuje respekt k individualitě.

Plán rovných příležitostí vychází ze zjištění genderového auditu, který proběhl na ZČU v roce 2021. Genderový audit se věnoval široké škále témat spojených s rovnými příležitostmi a genderovou rovností na pracovišti počínaje náborem zaměstnaných, přes kariérní růst, rozvoj a vzdělávání, sladování pracovního a osobního života, odměňování, hodnocení, zastoupení žen a mužů v horizontální a vertikální struktuře ZČU, diverzitou pracovních týmů (z hlediska věku, etnicity, genderové a sexuální identity atd.) až po propouštění, organizační kulturu na ZČU a negativní jevy na pracovišti včetně sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí. V rámci svého Plánu rovných příležitostí má ZČU v úmyslu navázat na vybraná doporučení z genderového auditu a dále je rozvíjet.

1 European Commission Communication on 'A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth' (COM(2012) 392 final)

2 Gender Equality Plan

VIZE A CÍLE PLÁNU

Tento Plán je koncipován na tři roky a ZČU si v něm stanovila dosažení cílů střednědobého a dlouhodobého charakteru v pěti oblastech. Jako prioritní byly zvoleny tematické oblasti týkající se vytváření respektujícího a vstřícného prostředí pro osoby sladující práci a osobní život (prioritní osa I) a vytváření prostředí sociálního bezpečí, nediskriminace a bez (sexuálního) obtěžování (prioritní osa V). Dále se plán ZČU soustředí na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve vedoucích a rozhodovacích pozicích (prioritní osa II) a na podporu genderové rovnosti v náboru a kariérním růstu (prioritní oblast III), dvěma opatřeními oslovuje i oblast genderové dimenze výzkumu a vyučovacích obsahů (prioritní osa IV).

Jedním z hlavních dlouhodobých cílů je vytvářet na ZČU takové prostředí, které bude vstřícné pro všechny osoby, jež potřebují sladit pracovní a osobní život v nejširším slova smyslu, a tím působit na odstraňování bariér, kterým mohou tyto osoby v rámci akademického a univerzitního prostředí čelit. ZČU se zavazuje identifikovat neformální bariéry, které mohou být v rámci struktur vytvářeny, a následně působit na jejich odstranění. Jde o usnadnění návratu zaměstnaných po kariérní přestávce z důvodu péče a v tomto směru i k usnadnění kariérního směřování. V souvislosti s kariérním růstem si ZČU rovněž klade za cíl snížit bariéry pro kariérní postup zahraničních vědců a vědkyň.

Zvýšení sociálního i fyzického bezpečí na ZČU pro pracující i studující je dalším dlouhodobým cílem ZČU. Sociální bezpečí zahrnuje nastavení jasných etických standardů, hranic a pravidel chování, které berou v úvahu existující mocenskou a genderovou nerovnováhu mezi jednotlivci a skupinami osob (například vyučující versus studující, nadřízený versus podřízený apod.), a především také transparentních, dostupných a důvěryhodných mechanismů řešení problematických situací a porušení těchto standardů.

Tento Plán byl vytvořen pracovní skupinou „Celouniverzitní HR Award a Plán rovných příležitostí“, ve které jsou zastoupeny všechny součásti ZČU. Práce skupiny je koordinována pracovníkem Odboru kvalita / oddělení rozvoje a vzdělávání zaměstnanců, který se svým týmem bude zodpovědný i za implementaci jednotlivých opatření. Plán rovných příležitostí byl schválen vedením ZČU a představen a projednán na kolegiu rektora ZČU. Následně byl zveřejněn na webu ZČU v české i anglické verzi.

ÚČELOVÉ ZDROJE

Koordinací a udržitelností agendy genderové rovnosti ZČU a garancí plnění tohoto Plánu je tým v rámci Odboru kvalita / oddělení rozvoje a vzdělávání zaměstnanců. Tento odbor je a bude permanentním koordinátorem pracovní skupiny „Celouniverzitní HR Award a Plán rovných příležitostí“, ve které jsou zastoupeny všechny součásti ZČU a která bude páteří strukturou pro implementaci Plánu. Odbor bude vybaven odpovídajícími pravomocemi, personálem a finančními zdroji.

VZDĚLÁVÁNÍ A BUDOVÁNÍ KAPACIT

ZČU se zavazuje ve střednědobém horizontu zajistit pro své zaměstnané sérii školení a jiných vzdělávacích aktivit v oblasti genderové dimenze vědy, výzkumu, inovací a vzdělávání. Zvyšování povědomí o genderové rovnosti a její relevanci ve vědě, výzkumu i výuce, stejně tak jako uvědomění si významu těchto témat a s nimi spojené konkrétní kroky jsou klíčové i z hlediska změny klimatu na ZČU a vytváření bezpečného a příjemného prostředí pro zaměstnané a studující. Některé z těchto vzdělávacích aktivit proto budou pro osoby ve vedoucích pozicích povinné. Konkrétní typy školení a vzdělávacích aktivit jsou uvedeny v rámci jednotlivých opatření níže. Navržení systému školení a jeho realizace bude v gesci Odboru kvalita / oddělení rozvoje a vzdělávání zaměstnanců.

SBĚR A MONITORING DAT

Mezi zásadní střednědobé cíle patří sledování kariérní dráhy zaměstnanců a zaměstnankyň ZČU, a to jak z hlediska akademických hodností, tak z hlediska jejich působení ve vedoucích a rozhodovacích pozicích. V této souvislosti se ZČU i nadále zavazuje vést každoroční genderové statistiky, které mapují počet lektorů/lektorek, asistentů/asistentek, odborných asistentů/asistentek, docentů/docentek, profesorů/profesorek a jsou členěné na katedry, centra, fakulty a celou ZČU. Zároveň budou do statistik zahrnuti i zaměstnaní na THP pozicích a manuálně pracující, bude sledována genderová linie i v rámci hierarchií těchto pozic. Dále se ZČU zavazuje vést každoroční statistiky zastoupení žen a mužů na pozicích: vedoucí laboratoře, vedoucí centra, vedoucí katedry, proděkan/proděkanka, děkan/děkanka, prorektor/prorektorka, kancléř/kancléřka, kvestor/kvestorka, rektor/rektorka. ZČU bude systematicky každoročně vytvářet genderové statistiky osob přihlášených k habilitačnímu řízení a jejich úspěšnosti, a tak bude monitorovat genderové konotace kariérního růstu. A v neposlední řadě provádět statistiky zastoupení žen a mužů v orgánech ZČU: v akademickém senátu ZČU, vědecké radě ZČU, radě pro vnitřní hodnocení, Etické komisi ZČU a v orgánech jednotlivých součástí: v akademických senátech a ve vědeckých a oborových radách. Vyhodnocování těchto genderových statistik bude podkladem pro nastavení dalších opatření na podporu genderové rovnosti na ZČU v navazujících plánech genderové rovnosti.

OPATŘENÍ A AKTIVITY (2022-2024)

1. Prioritní oblast sladování pracovního a soukromého života a organizační kultura

Č.	Opatření	Aktivita	Cíl	Indikátor	Odpovědnost	Termín
1.1.	Vytvořit koncepci pro oblast sladování pracovního a osobního života	Vytvoření koncepce péče o zaměstnané zaměřené na diversity management	Systematizovat oblast sladování pracovního a osobního života pod ucelenou koncepci, a vyjádřit tak tématu podporu na úrovni univerzity	Vytvořený interní dokument	Odbor kvalita / Oddělení rozvoje a vzdělávání zaměstnanců	4Q/2022
1.2.	Rozšířit služby poradenského centra ZČU pro zaměstnance a zaměstnankyně (IPC)	Rozšíření portfolia v oblasti psychologického poradenství pro zaměstnané v souvislosti s podporou duševního zdraví (semináře, workshopy, individuální konzultace, event. výzkumné šetření aj.)	Prevence přemíry stresu a syndromu vyhoření, vytvoření podmínek pro stabilní pracovní výkon a udržení psychické rovnováhy	Realizace aktivit, jejich průběžné hodnocení – počty podpořených pracovníků (zajišťuje pověřený pracovník/pracovnice)	Informační a poradenské centrum	Průběžně od 3Q/2022
		Popularizace aktivit poradenského centra	Zvýšit informovanost zaměstnaných a studujících o službách poradenského centra	Počet informačních materiálů	Informační a poradenské centrum + Vnější vztahy	Průběžně od 3Q/2022

1.3.	Průběžně informovat zaměstnané o možnostech flexibilních forem práce	Vedoucí pracovníci a pracovníci informují své kolegy a kolegyně na relevantních pozicích o možnosti využití home office a pružné pracovní doby, vymezení obsahu a rozsahu pracovní náplně, kterou lze vykonávat na dálku, vymezení doby, kdy bude zaměstnanec nebo zaměstnankyně na home-office dostupný	Zvýšit dostupnost a využitelnost flexibilních forem práce mezi zaměstnanými ZČU na všech úrovních a pozicích (včetně pozic THP, AP, VVP či pozic dělnických)	Zahrnutí informace o možnosti využití flexibilních forem práce do adaptačního manuálu	Odbor lidských zdrojů + Vnější vztahy	Průběžně od 3Q/2022
		Vytvoření platformy v rámci intranetu pro komunikaci a sdílení zkušeností a informací	Vytvořit příslušnou záložku na intranetu	Počet návštěv příslušné platformy	Vnější vztahy	3Q/2022
1.4.	Vytvořit adaptační proces po návratu z MD/OD/RD	Vytvoření komunikačního schématu pro adaptační proces s přihlednutím na specifiky jednotlivých pozic	Systematizovat práci se ženami/muži odcházejícími na MD/OD/RD, vyjasnit proces odchodu, průběh a možnosti spolupráce během MD/RD/OD a následný návratový proces v podmínkách různých pracovních pozic na univerzitě (AP/VVP/THP/dělnické pozice)	Komunikační schéma	Odbor lidských zdrojů + Odbor kvalita / Oddělení rozvoje a vzdělávání zaměstnanců	2Q/2023

1.5.	Zohlednit kariérní přestávku rodičů/pečujících osob při hodnocení kariérního růstu	Dílčí specifikace daného bodu v Kariérním řádu ZČU	Kariérní přestávka z důvodu péče (MD/OD/RD či flexibilní formy úvazku spojené s péčí) nemá negativní dopad na hodnocení kariérního rozvoje zaměstnankyň a zaměstnanců	Upravený Kariérní řád	Odbor lidských zdrojů + Odbor kvalita / Oddělení rozvoje a vzdělávání zaměstnanců	2Q/2023
1.6.	Vyhledávat vhodná grantová schémata	Systematické vyhledávání grantů a možností finanční podpory pro zaměstnankyňe a zaměstnance odcházející na MD/OD/RD či poskytující péči Informování o daných možnostech	Odstraňovat negativní efekty kariérní přestávky z důvodu rodičovství, podpořit kariérní růst pečujících osob, především žen	Počet zaslaných e-mailů shrnujících možnosti finanční podpory/grantů pro pečující a rodiče	Projektové centrum	Průběžně od 2Q/2022
1.7.	Rozvinout podpůrné služby péče o děti zaměstnaných	Analýza možností využívání různých forem péče o děti předškolního věku zaměstnanců a zaměstnankyň ZČU	Vyhodnotit a identifikovat silné a slabé stránky a potenciál k rozšíření služby, včetně nákladů	Evaluační zpráva	Kvestor	2Q/2023
		Realizace pilotního projektu hlídací skupiny pro děti na Fakultě zdravotnických studií	Poskytnout zaměstnaným s pečujícími závazky o děti službu dočasného hlídání v místě pracoviště (5 dní v týdnu, 3 hodiny dopoledne, 3 hodiny odpoledne) a tím rozšířit jejich prostor pro návrat do zaměstnání a další kariérní růst	Vznik hlídací skupiny pro děti na FZS	Fakulta zdravotnických studií	2Q/2023

		Každoroční evaluace projektu s výhledem na rozšíření služby na další pracoviště a pro širší skupinu osob (studující)	Evaluační zprávy vyhodnocující silné a slabé stránky projektu včetně analýzy nákladů a potřebnosti (poptávky)	Evaluační zprávy	Fakulta zdravotnických studií	1Q/2024
1.8.	Vytvořit příručku pro užívání genderově senzitivního jazyka	Vytvoření příručky pro užívání genderově senzitivního jazyka	Rozšířit genderově senzitivní jazyk a systematizovat jeho užívání v psaných dokumentech interní i externí povahy napříč ZČU	Příručka používání genderově senzitivního jazyka	Odbor kvalita / Oddělení rozvoje a vzdělávání zaměstnanců	1Q/2023
1.9.	Zavést genderově senzitivní jazyk do nově vytvořených dokumentů ZČU	Implementace genderově senzitivního jazyka do klíčových dokumentů ZČU	Klíčové dokumenty ZČU jsou psané genderově senzitivním jazykem	Reformulované klíčové dokumenty ZČU	Kancléřka	1Q/2023
1.10.	Zrevidovat služby pro zaměstnané s ohledem na dostupnost informací v angličtině	Analýza služeb pro zaměstnané s ohledem jejich přístupnosti v anglickém jazyce	Zvýšit uživatelský komfort služeb pro všechny různorodé zaměstnance a zaměstnankyně, včetně zahraničních	Analytická zpráva identifikující oblasti pro rozvoj služeb v anglickém jazyce	Prorektorka pro internacionalizaci	1Q/2023
		Zajištění příslušných služeb, definovaných v uskutečněné analýze, v anglickém jazyce	Zvýšit dostupnost služeb pro zahraniční zaměstnance a zaměstnankyně	Příslušné služby existují i v anglickém jazyce	Prorektorka pro internacionalizaci	2Q/2023

2. Prioritní oblast genderová vyrovnanost ve vedení a rozhodování

Č.	Opatření	Aktivita	Cíl	Indikátor	Odpovědnost	Termín
2.1.	Institucionálně ukotvit politiku rovných příležitostí v základních dokumentech formulujících hlavní hodnoty ZČU	Ukotvení politiky rovných příležitostí v základních dokumentech formulujících hlavní hodnoty ZČU	Ukotveno ve strategických dokumentech	Strategické dokumenty rozšířené o politiku rovných příležitostí	Rektor	4Q/2022
2.2.	Zavést systematický monitoring a reporting s ohledem na gender a rovné příležitosti	Provedení analýzy, kde je prováděn monitoring a reporting a kde chybí, a které kategorie / skupiny budeme sledovat	Nastavit závazně každoroční provádění genderových statistik zaměstnaných na všech součástech ZČU	Analýza stávajícího monitoringu a reportingu dat genderových statistik zaměstnaných	Odbor lidských zdrojů + Centrum informačních technologií	4Q/2022
		Zavedení systematického monitoringu, reportingu a evaluace s ohledem na gender a rovné příležitosti na všech součástech	Mít k dispozici data o kariérní dráze zaměstnanců a zaměstnankyň ZČU v meziročním srovnání, které bude možné dále vyhodnocovat i v souvislosti se zaváděním opatření na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve vedoucích a rozhodovacích pozicích	Každoroční genderové statistiky zaměstnaných na všech součástech ZČU z hlediska akademických hodností a z hlediska zastoupení žen a mužů ve vedoucích a rozhodovacích pozicích	Odbor lidských zdrojů + Centrum informačních technologií	Průběžně od 1Q/2023

3. Prioritní oblast genderová rovnost v náboru a kariérním růstu

Č.	Opatření	Aktivita	Cíl	Indikátor	Odpovědnost	Termín
3.1.	Zohlednit genderovou vyváženost při náboru nebo jmenování	Systematizace stavu, kdy inzerce pracovních pozic bude formulována genderově senzitivním jazykem	Genderově vyvážená inzerce	Inzeráty psané genderově senzitivním jazykem	Odbor lidských zdrojů	4Q/2022
3.2.	Rozšířit onboard aktivity (aktivity usnadňující nástup)	Systematizace procesu získávání zpětné vazby při ukončení zkušební doby	Umožnit rychlejší zaškolení zaměstnanců a zaměstnankyň, a podpořit tak i budoucí kariérní růst, vytvořit potenciál pro tvorbu férového prostředí	Vytvořený a užívaný formulář pro získání zpětné vazby	Odbor lidských zdrojů	4Q/2022
		Nastavení adaptačních procesů pro hladké zaškolení na danou pozici	Systematizovat adaptační proces v podmínkách různých pracovních pozic na univerzitě (AP/VVP/THP/dělnické pozice)	Komunikační schéma, adaptační manuál	Vnější vztahy + Odbor lidských zdrojů	2Q/2023

3.3.	Zavést exit interview	Systematizace procesu získávání zpětné vazby při ukončení pracovního poměru výpovědí zaměstnancem	Získat povědomí o důvodech odchodu zaměstnaných, sledovat potenciální diskriminační důvody odchodů či negativní jevy na pracovišti	Vytvořený rámec exit interview	Odbor lidských zdrojů	1Q/2023
3.4.	Vytvořit koncepci age managementu	Tvorba prvotní analýzy a sestavení koncepce pro age management	Působit na vytváření férového prostředí na ZČU i s ohledem na intersekcí znevýhodnění z důvodu věku a pohlaví	Koncepce pro management	Odbor kvalita / Oddělení rozvoje a vzdělávání zaměstnanců	2Q/2023
3.5.	Vytvořit statut emeritních profesur a docentur	Příprava konceptu – ohraničení tématu a náplně – jak lze ukotvit, činnosti apod.	Analýza potřebnosti statutu emeritních profesur a docentur	Existující analýza	Kancelářka + Odbor lidských zdrojů	2Q/2023
3.6.	Zajistit intenzivní kurzy češtiny pro zahraniční vědce a vědkyně	Vytvoření nabídky intenzivních kurzů češtiny pro zahraniční vědce a vědkyně	Nabídnout rozvoj českého jazyka, a podpořit tak větší zapojení zahraničních zaměstnaných do českého prostředí a česky mluvících kolektivů	Rozšířená nabídka jazykových kurzů o kurz pro cizince	Prorektorka pro internacionalizaci	1Q/2023

4. Prioritní oblast integrace genderové dimenze a diverzity do výzkumu a vyučovacích obsahů

Č.	Opatření	Aktivita	Cíl	Indikátor	Odpovědnost	Termín
4.1.	Rozšířit obsah relevantních výukových předmetů o témata diverzity	Realizace např. mezioborového workshopu/ studentské konference na uvedená témata, průběžné vypisování témat kvalifikačních prací	Rozšíření kapacit pro zahrnování genderového obsahu do výukových předmětů	Počet workshopů, počet studentských konferencí, mezioborový networking	Prorektorka pro studijní a pedagogickou činnost	Průběžně od 3Q/2023
4.2.	Rozšířit znalost o genderovou dimenzi vědy, výzkumu a inovací i vzdělávání	Proškolení v oblasti zahrnování genderové dimenze do výzkumu	Vědecko-výzkumní pracovníci a pracovníce, AP, ale i THP zabývající se projekty si rozšíří povědomí o přesazích genderové dimenze vědy a výzkumu, včetně projektových žádostí	Počet školení a vzdělávacích aktivit	Odbor kvalita / Oddělení rozvoje a vzdělávání zaměstnanců	2Q/2023 4Q/2024
		Vzdělávání v oblasti genderově senzitivní pedagogiky a didaktických metod užívaných v praxi	Akademičtí pracovníci a pracovníce, lektori a lektorky rozšíří své kompetence a znalosti o didaktické metody, jež v průběhu výuky použijí tak, aby byli zahrnováni jak studenti, tak studentky, umí pracovat s diverzifikovaným složením studentstva	Počet školení a vzdělávacích aktivit	Odbor kvalita / Oddělení rozvoje a vzdělávání zaměstnanců	2Q/2023 4Q/2024

5. Prioritní oblast prevence genderově podmíněného násilí, sociální bezpečnost

Č.	Opatření	Aktivita	Cíl	Indikátor	Odpovědnost	Termín
5.1.	Otevřít debatu na témata šikany, moci a vztahů na ZČU	Organizování kulatých stolů, diskuse Akademického senátu, vytvoření platformy k diskusi	Otevřená diskuse definující hranice etických vztahů na ZČU a povinnosti jednotlivých stran Cílová skupina: AP, VVP, THP, studující	Počet akcí	Kancléřka + Odbor kvalita / Oddělení rozvoje a vzdělávání zaměstnanců	3Q/2022
		Realizace kvantitativního a kvalitativního šetření mezi studentkou i zaměstnanec-kou populací o (nejen sexuálním) obtěžování na ZČU	Získat zpětnou vazbu o prevalenci negativních jevů Cílová skupina: AP, VVP, THP, studující	Závěrečná zpráva z šetření	Odbor kvalita / Oddělení rozvoje a vzdělávání zaměstnanců	2Q/2022
5.2.	Revidovat Etický kodex na základě dosavadní praxe	Revize Etického kodexu	Revidovat Etický kodex tak, aby odpovídal potřebám ZČU a aby pokryl i oblasti, které současný Etický kodex nepokrývá dostatečně	Revidovaný Etický kodex	Kancléřka	3Q/2022
		Zřízení etické linky jakožto podpůrného nástroje pro prevenci negativních jevů	Mít funkční etickou linku, o jejíž existenci je široké povědomí a je využívána	Funkční etická linka	Kancléřka	6/2023

Popularizace Etického kodexu a etické linky

Efektivně informovat o existenci a cílech Etického kodexu a etické linky

Popularizační materiály

Kancléřka

Průběžně od 4Q/2022

5.3. Vytvořit otevřenou platformu k informování o negativních jevech a prevenci

Vytvoření otevřené platformy s příklady řešení negativních jevů na pracovišti, mezi vyučujícími a studujícími, nadřízenými a podřízenými

Nabídnout otevřený prostor pro sdílení informací a zkušeností souvisejících s negativními jevy a jejich prevencí, zvýšit jejich znalost možností obrany a řešení

Vytvořená sekce platformy pro studující
Vytvořená sekce platformy pro zaměstnance a zaměstnankyně
Vytvořená sekce platformy pro vyučující

Kancléřka + Vnější vztahy

3Q/2022

Nastavení systému preventivních školení o negativních jevech jak pro zaměstnané, tak pro studující

Proškolení všechny cílové skupiny o negativních jevech a s nimi související prevenci

Existující systém školení

Odbor kvalita / Oddělení rozvoje a vzdělávání zaměstnanců

3Q/2022

5.4. Posílit komunikaci ohledně nerovnosti a diversity

Informování o existujících nástrojích (úvodní materiál pro nově nastupující studenty i zaměstnance a zaměstnankyně)

Informovat nově nastupující studenty a studentky i zaměstnance a zaměstnankyně o negativních jevech a s nimi související prevenci

Informační materiály

Kancléřka + Vnější vztahy

10/2023

Pravidelné informování o využití jednotlivých nástrojů prevence/ řešení negativních jevů a obecné informování o řešených případech

Pravidelně publikovat zprávu o využití jednotlivých nástrojů prevence/ řešení negativních jevů

Publikovaná zpráva

Kancléřka + Předseda Etické komise

1Q/2023
1Q/2024

Zavedení evaluace opatření směřujícím k prevenci/řešení negativních jevů na pracovišti

Pravidelně hodnotit opatření směřujícím k prevenci/řešení negativních jevů na pracovišti

Evaluační zpráva

Kancléřka + Předseda
Etické komise

1Q/2023
1Q/2024

Seznam použitých zkratek

AP	Akademický pracovník / akademická pracovnice
FZS	Fakulta zdravotnických studií
GEP	Gender equality plan / Plán genderové rovnosti
IPC	Informační a poradenské centrum
MD	Mateřská dovolená
OD	Otcovská dovolená
RD	Rodičovská dovolená
THP	Technicko-hospodářský pracovník / technicko-hospodářská pracovnice
VVP	Vědecko-výzkumný pracovník / vědecko-výzkumná pracovnice
ZČU	Západočeská univerzita v Plzni
