



**Univerzita
Karlova**

Akční plán HRS4R Univerzity Karlovy pro období 2024-2026

Schváleno kolegiem rektorky dne 5. února 2024

Projednáno s rozšířeným kolegiem rektorky dne 12. února 2024

Projednáno poradou tajemníků fakult Univerzity Karlovy dne 14. února 2024

Schváleno Řídícím výborem HR Award Univerzity Karlovy dne 26. února 2024

Projednáno Pracovní skupinou pro HR Award Univerzity Karlovy dne 29. února 2024

Projednáno se souhlasným stanoviskem Akademickým senátem Univerzity Karlovy dne 22. března 2024



AKČNÍ PLÁN HRS4R Univerzity Karlovy - 2024-2026					
#	Název a popis opatření	Termín	Odpovídá/gestor za KR	Zodpovědný odbor	Indikátor/cíl
1. ETIKA, INTEGRITA A OTEVŘENÁ VĚDA					
1.1.	<p>Etika (Nová aktivita)</p> <p>Budeme kultivovat systém ochrany práv zaměstnanců a zaměstnankyň na UK skrze pozice ombudsmanů a ombudsmanek, budeme podporovat jejich profesionalizaci s cílem zajistit srovnatelný standard ochrany všem zaměstnancům a zaměstnankyním.</p> <p>Budeme se zabývat identifikací eticky složitých témat, včetně zdrojů dostupné podpory na UK při jejich řešení a připravíme strategii jejich komunikace.</p> <p>Zavedeme systém sběru dat z oblasti sociálního bezpečí na UK.</p>	Průběžně do Q4/2026	Ombudsmanka a kancléřka	kancelář rektorky/UK Point	<p>Ucelená vzdělávací řada kurzů pro ombudsovozy; společná pracovní setkávání, workshopy a semináře – minimálně 6 setkání ročně (v českém jazyce); metodické postupy řešení podnětů od zaměstnanců a zaměstnankyň (v českém a anglickém jazyce).</p> <p>Identifikace eticky složitých témat (na podkladě řešení individuálních podnětů od zaměstnanců a zaměstnankyň), zpracování komunikační strategie pro zaměstnance a zaměstnankyně , pilotní realizace na rektorátu a vybraných fakultách, následně realizace na všech součástech.</p> <p>Vytvoření nástroje a sběr dat v rámci šetření mezi studujícími i zaměstnanými (minimálně 1x 2 roky).</p>

1.2.	<p>Open Science a správa výzkumných dat</p> <p>V gesci Centra pro podporu open science připravíme Politiku správy výzkumných dat na Univerzitě Karlově, dokument, který upravuje obecné i konkrétní postupy v oblasti nakládání s výzkumnými daty na UK. Jedním z pilířů její realizace bude i nový datový repositář UK. K jeho zavedení a celouniverzitnímu přijetí přispějeme tím, že vytvoříme pro jeho uživatele metodiky a návody a budeme jim poskytovat i konzultační podporu. Ve své práci se budeme opírat o sít fakultních data stewardů/ stewardek.</p> <p>Fakultám, které budou své týmy rozšiřovat o data stewardy a stewardky (novou pracovní pozici) poskytneme metodickou a vzdělávací podporu.</p> <p>Budeme spolupracovat s řešiteli a řešitelkami výzkumných projektů poskytovatelů financí na plnění podmínek open science.</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 16)</i></p>	Q3/2026	Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost	ÚK UK (spolu s OVaV a ÚVT)	<p>Vytvoření dokumentu Politika správy výzkumných dat na Univerzitě Karlově (v české a anglické verzi).</p> <p>Série setkání s fakultami s cílem optimální implementace datové politiky v prostředí jednotlivých fakult, ale i výzkumných týmů</p> <p>Vytvoření návodů a postupů pro implementaci Politiky správy výzkumných dat na Univerzitě Karlově, včetně aspektů FAIR Data Principles</p> <p>Konzultační podpora výzkumných týmů v konkrétních krocích naplňování principů open science, jak je požadována legislativními dokumenty a podmínkami poskytovatelů dotací.</p> <p>Fungující datový repositář Univerzity Karlovy, včetně prověřených metodik a návodů.</p> <p>Nově ustanovená kooperující síť fakultních data stewardů a stewardek, nástroj celouniverzitní podpory ohledně práce s výzkumnými daty, včetně aspektů open science.</p>
1.3.	<p>Udržitelná UK (Nová aktivita)</p> <p>Budeme pracovat na implementaci "Strategie udržitelného rozvoje Univerzity Karlovy: Na cestě k udržitelnosti 2030", která si za svůj hlavní cíl klade posunout UK do roku 2030 směrem k udržitelnému fungování, a to nejen odpovědným</p>	průběžně do Q4/2026	Členka kolegia rektorky pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj	UK Point	<p>Implementace stanovených opatření, pravidelný monitoring pokroku v oblasti udržitelného rozvoje na UK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vyhodnocení prvního Akčního plánu (rok 2024), • Navazující Akční plán pro roky 2025–2026 (přelom 2024/2025),

	<p>přístupem k provozu, ale i k vzdělávacím a tvůrčím aktivitám.</p> <p>V období akčního plánu budeme postupovat dle současného "Akčního plánu <u>implementace Strategie udržitelného rozvoje UK: Na cestě k udržitelnosti 2030 v letech 2023–2024</u>", a to v podobě konkrétních projektů,</p> <p>Díky jeho pravidelnému vyhodnocování zmapujeme dosažení nastavených indikátorů a pokroků v jednotlivých opatřeních.</p> <p>Následně vytvoříme navazující akční plán implementace Strategie pro období 2025-2026.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Aktualizace Strategie (předpoklad 2026). <p>Využití stávajících i nově vytvořených struktur (např. koordinátoři a koordinátorky udržitelného rozvoje z jednotlivých fakult a součástí univerzity) pro fungující komunikaci, spolupráci a osvětu v oblasti udržitelného rozvoje napříč UK (průběžně).</p> <p>Zajištění souladu Strategie s dalšími připravovanými či aktualizovanými strategickými dokumenty UK, začlenění prvku udržitelného rozvoje, kde je relevantní (průběžně).</p> <p>Položení základů pro snižování environmentální stopy a dosažení udržitelného provozu a správy univerzity, tzn. společensky a environmentálně odpovědný přístup k vlastním aktivitám (průběžně).</p> <p>Posílení tématu udržitelného rozvoje ve vzdělávání, vědecké a výzkumné činnosti (průběžně).</p> <p>Podílení se na aktuálním společenském vývoji a přispívání k šíření nejnovějších vědeckých poznatků a hodnot v oblasti udržitelného rozvoje, včetně uplatňování výsledků v praxi (průběžně).</p>
--	--	--	--

2. NÁBOR (VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ AP)

2.1.	<p>OTM-Recruitment Process (Guidelines) Připravíme řešení pro jednotnou inzerci na externích webových stránkách pro technicko-hospodářské pozice pro celou univerzitu.</p> <p>Pro zkvalitnění náboru akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc využijeme dalších kanálů inzerce a sjednocené inzerce. Tím zlepšíme vnímání UK jako zaměstnavatele (Employer Branding).</p> <p>Připravíme metodiku pro vedoucí zaměstnance a zaměstnankyně k náborovému procesu.</p> <p>Připravíme Referral program, který bude motivovat současné zaměstnance a zaměstnankyně, aby doporučovali vhodné uchazeče a uchazečky na volná pracovní místa.</p> <p>Integrální součástí náboru a výběru zaměstnanců a zaměstnankyň bude důraz na genderovou rovnost a podpora diverzity, vše v souladu s univerzitním Plánem rovných příležitostí.</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 3)</i></p>	Průběžně do Q4/2026	Kvestor	PaMO	<p>Koordinovaná inzerce na místa akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc (s využitím Aplikace na výběrové řízení bod 2.2.) a dalších kanálů pro inzerci.</p> <p>Vznik metodiky k náborovému procesu.</p> <p>Zlepšení vnímání značky UK jako žádoucího zaměstnavatele.</p> <p>Ustavení Referral programu.</p>
------	---	---------------------	---------	------	--

2.2.	<p>Aplikace na výběrová řízení Pomocí nového software umožníme zadávání inzerce volných pozic na univerzitě v jednotném formátu, se všemi podstatnými náležitostmi a v odpovídajícím grafickém zpracování. Tento nástroj umožní sběr podkladů od uchazečů a uchazeček, práci výběrové komise, včetně jejího tajného hlasování v souladu s Řádem výběrového řízení. Aplikace bude funkční v češtině i angličtině.</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 3)</i></p>	Průběžně do Q4/2026	Kvestor	ÚVT	<p>Funkční aplikace na výběrová řízení podporující životní cyklus výběrového řízení.</p> <p>Implementace aplikace na vybrané součásti.</p> <p>Zatraktivnění UK jako zaměstnavatele.</p> <p>Automatizace předávání příslušných dokumentů do spisové služby na všech součástech UK, které projeví o toto řešení zájem a splní nezbytné vstupní podmínky</p>
2.3.	<p>Kariérní stránky RUK Provedeme revizi a aktualizaci univerzitních kariérních stránek s cílem co nejjednoduššího vzhledu napříč UK.</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 1)</i></p>	Průběžně do Q4/2025	Kvestor	PaMO	<p>Připravené jednotné řešení pro kariérní stránky napříč univerzitou s ohledem na diverzitu a rovné příležitosti.</p> <p>Zatraktivnění UK jako zaměstnavatele.</p>

3. HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ					
3.1.	<p>Hodnocení akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc Na základě sběru připomínek z fakult ohledně probíhajících hodnocení připravíme podklady k novelizaci opatření rektora „Rámcové principy kariérního rozvoje akademických a vědeckých pracovníků a lektorů na UK“. Novelizace by měla být ideálně navázaná na nový systém habilitací a profesorských řízení včetně povinností týkajících se pedagogických dovedností.</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 4)</i></p>	Q2/2025	<p>Prorektor pro strategii a rozvoj / Kvestor Člen kolegia rektorky pro rozvoj pedagogických kompetencí akademických pracovníků</p>	<p>PaMO, Paedagogium</p>	<p>Sdílení dobré praxe mezi fakultami.</p> <p>Školení pro vedoucí zaměstnance a zaměstnankyně k hodnocení.</p> <p>Sběr informací ohledně probíhajících hodnocení na fakultách.</p> <p>Metodická podpora pro další fakulty při zavádění online aplikace.</p>
3.2.	<p>Hodnocení technicko-hospodářských pracovníků a pracovníc</p> <p>Nadále budeme pokračovat v hodnocení technicko-hospodářských pracovníků a pracovníc na ROZRUK¹.</p> <p>Budeme poskytovat metodickou podporu fakultám při zavádění jejich opatření ohledně hodnocení technicko-hospodářských pracovníků a pracovníc vycházející z opatření rektora 53/2023 „Rámcové principy kariérního rozvoje technicko-hospodářských pracovníků na Univerzitě Karlově“.</p>	Q1/2026	<p>Prorektor pro strategii a rozvoj / Kvestor /</p>	<p>PaMO</p>	<p>Nová online aplikace na hodnocení technicko-hospodářských pracovníků a pracovníc na ROZRUK.</p> <p>Rozšíření cílové skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň, kterým bude poskytováno školení.</p> <p>Metodická podpora součástí při implementaci celouniverzitní aplikace pro hodnocení technicko-hospodářských pracovníků a pracovníc.</p>

¹ ROZRUK je zkratka pro tzv. rozšířený rektorát, který zahrnuje vedle Rektorátu UK i další vybrané součásti: Ústav dějin UK a Archiv, Centrum pro teoretická studia, Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium, Centrum pro otázky životního prostředí, Ústav výpočetní techniky, Centrum pro přenos poznatků a technologií, Ústav jazykové a odborné přípravy, Ústřední knihovna, Agentura Rady vysokých škol, Koleje a menzy, Nakladatelství Karolinum, Správa budov a zařízení.

	<p>Budeme dále organizovat školení ohledně hodnocení, a to nejen pro vedoucí, ale i pro řadové zaměstnance a zaměstnankyně s důrazem na důležitost hodnocení.</p> <p>Poskytneme metodickou podporu pro fakulty/součásti v oblasti implementace online aplikace pro hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň.</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 5)</i></p>				
3.3.	<p>Aplikace na hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň</p> <p>a) Aplikace pro hodnocení technicko-hospodářských pracovníků a pracovníc pro celou univerzitu: Předpokládá se implementace jednotného univerzitního portálu provázaného s personálním systémem v souladu s opatření rektora 53/2023 „Rámcové principy kariérního rozvoje technicko-hospodářských pracovníků na Univerzitě Karlově“.</p> <p>b) Hodnocení akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc pro celou univerzitu: Předpokládá se implementace modulu hodnocení vycházejícího ze stávajícího nasazení na Filozofické fakultě do celouniverzitního řešení</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 4 a 5)</i></p>	Q2/2025	Kvestor	ÚVT	<p>Hodnocení technicko-hospodářských pracovníků a pracovníc pro celou univerzitu:</p> <p>Implementace jádra řešení, nastavení prostředí a workflow podle požadavků vhodných pro celouniverzitní řešení Rozšíření funkcionalit elektronizace agendy zaměstnanců a zaměstnankyň a usnadnění komunikace a výstupů (např. eDaňovka, přehledy, notifikace apod.).</p> <p>Hodnocení akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc pro celou univerzitu: Poskytnutí metodické podpory pro další fakulty při zavádění online aplikace. Implementace aplikace Filozofické fakulty pro hodnocení akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc pro další fakulty/součásti, které o aplikaci projeví zájem.</p>

4. PRACOVNÍ PODMÍNKY A POSTUPY					
4.1	<p>Harmonizace HR postupů na součástech UK, včetně oblasti zaměstnaneckých benefitů</p> <p>Pomocí pravidelných setkání personalistů a personalistek součástí univerzity a školení budeme podporovat sdílení dobré praxe a sjednocování postupů v personální agendě. Budeme rozvíjet a podporovat nástroje na sdílení relevantních informací a dokumentů mezi personalisty a personalistkami všech součástí. Budeme nadále usilovat o harmonizaci zaměstnaneckých benefitů a odměňování v rámci UK (v souvislosti s vývojem legislativy). Rozšíříme stávající aktivity v oblasti wellbeingu a podpory zdraví zaměstnanců a zaměstnankyň.</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 1, 8, 6)</i></p>	Průběžně do Q4/2026	Kvestor; Členka kolegia rektorky pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj	PaMO UK Point	<p>Metodické materiály pro personalisty a personalistky na všech součástech UK.</p> <p>Pravidelná setkání personalistů a personalistek.</p> <p>Sdílení dobré praxe a spolupráce.</p> <p>Školení pro personalisty a personalistky na aktuální témata.</p> <p>Harmonizace vybraných benefitů (v souvislosti s vývojem legislativy).</p> <p>Získání konečného stanoviska k možnosti obsazovat místa vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň na UK na časově omezené úseky.</p> <p>Rozšíření nabídky preventivních aktivit vedoucích k upevnění zdraví zaměstnanců a zaměstnankyň (karcinom kůže, glykemické vyšetření, zjišťování krevních skupin, vyšetření cholesterolu, instruktáž samovyšetření prsu a varlat aj.) a dalších aktivit v oblasti wellbeingu (kurzy jógy, zájezdy, masáže pro zaměstnané aj.).</p> <p>Rozšíření nabídky stávajících partnerství s kulturními institucemi a partnery v oblasti cestovního ruchu a péče o zdraví.</p>

4.2.	<p>Onboarding</p> <p>Připravíme celkovou koncepci pro nové zaměstnance a zaměstnankyně (proces onboardingu) s důrazem na pre-onboarding (tj. od oznámení o přijetí až do data nástupu), onboarding (první měsíce) až do 1. výročí smlouvy.</p> <p>Koordinace onboardingu s návaznými školeními (včetně zahrnutí tématu sociálního bezpečí a rovného zacházení). Vytvoření strategie práce s nově zaměstnanou osobou</p> <p>Postupy ověříme v pilotním provozu na ROZRUK a následně budeme sdílet dobrou praxi fakultám.</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 7)</i></p>	Q2/2025	Kvestor	PaMO	<p>Vytvořená koncepce pro pre-onboarding i pro onboarding</p> <p>Metodika pro rozhovor po zkušební době,</p> <p>Strategie péče o zaměstnance a zaměstnankyně v průběhu 1. roku</p> <p>Sdílení dobré praxe z ROZRUK s fakultami/součástmi.</p>
4.3.	<p>Exit interview</p> <p>Na základě analýzy současného stavu připravíme proces a metodiku pro práci se zaměstnancem či zaměstnankyní při odchodu ze zaměstnaneckého poměru. Získané informace budou použity pro zlepšení pracovních podmínek a snížení fluktuace. Postupy ověříme v pilotním provozu na ROZRUK a následně budeme sdílet dobrou praxi fakultám.</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 1)</i></p>	Q4/2024	Kvestor	PaMO	<p>Metodika a funkční proces řízeného rozhovoru s odcházejícím zaměstnancem či zaměstnankyní</p> <p>Sběr výstupů z exit interviews pro vedení univerzity a práci s motivací zaměstnanců a zaměstnankyň.</p> <p>Sdílení dobré praxe z ROZRUK s fakultami/součástmi.</p>

4.4.	<p>Vylepšení personálních systémů WhoIs a EGJE Za účelem lepšího sběru dat a digitalizace některých agend vylepšíme personální informační systém WhoIs. Mnoho úprav je nutno zavést v závislosti na nové legislativě. Zdokonalíme systém EGJE tak, aby v něm automatizovaně probíhaly operace, které je doposud potřeba dělat ručně a při vysokém počtu zaměstnaných osob to klade nároky na kapacitu v HR. Sladíme systémy EGJE a WhoIs tak, aby nebylo nutné zadávat duplicitně shodné údaje do obou systémů. Budeme dbát na dvojjazyčnost.</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 2)</i></p>	Q4/2026	Kvestor	PaMO ÚVT	<p>Projektový plán a realizace jedné centrální smlouvy organizace napříč UK (vyřešení problematiky vnořování úvazků).</p> <p>Implementace nových požadavků v personálních systémech vyplývajících z novely zákoníku práce.</p> <p>Upgrade mzdového systému EGJE za účelem sjednocení procesů a postupů napříč UK.</p>
4.5.	<p>Administrace pracovních cest a evidence mobility V průběhu období realizace implementujeme jednotné provozní řešení aktuálně připravované do pilotního provozu. Jedná se o postupné zapojení gestorem určených fakult a součástí s cílem sjednotit agendu dle jednotné metodiky.</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 12)</i></p>	Q4/2026	Kvestor	ÚVT	<p>Připravené jednotné provozní řešení administrace pracovních cest a evidence mobility na úrovni UK. Od rozhodnutí o variantě řešení je odhadovaná doba implementace na celou univerzitu cca 2–3 roky.</p>

5. REFORMA DOKTORSKÉHO STUDIA

5.1.	<p>Rozvoj Platformy doktorského studia</p> <p>Zajistíme rozvoj studujících doktorských studijních programů v oblasti soft skills, které studující využijí v rámci svého studia i mimo ně. Důraz bude kladen také na dovednosti vědecko-výzkumného charakteru.</p> <p>Záměr má i komplementární dopady v oblasti zvýšení úspěšnosti doktorského studia, lepší informování o studijním rámci a propojování studentů s cílem snižování jejich atomizace a podpoře multidisciplinarity.</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 20)</i></p>	Průběžně do Q4/2026	Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost	OSZS	<p>Propojením všech poskytovatelů kurzů a služeb v oblasti soft skills pro doktorandy a doktorandky vytvoření celouniverzitního systému, optimalizace a zvýšení stávající nabídky. Vytvoření doporučeného portfolia témat pro nové studenty a studentky. Sledování a vyhodnocení dat spojených s realizací kurzů a služeb. Rozvoj Moodle prostředí.</p> <p>Rozvoj aktivit majících za cíl propojovat studenty a studentky doktorského studia napříč fakultami UK – zejména nasazení aplikace Doctoral Café, rozvoj formátu JoinTheDebate atd.</p>
------	---	----------------------------	--	------	---

5.2.	<p>Nový systém financování doktorského studia</p> <p>V návaznosti na změny na národní úrovni vyplývající zejména z úpravy financování a přijetí novely zákona o vysokých školách připravíme nový systém financování doktorského studia. Cílem reformy je vedle změny financování i změna dosavadního rámce – přijímací řízení, standardy studijních programů i školitelů a školitelek, podpora rozvoje soft skills, optimalizace počtů i integrace studujících apod.</p> <p>Nový systém financování doktorského studia budeme vytvářet s důrazem na kvalitu, a úspěšné dostudování ve standardní době studia navýšené o jeden rok.</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 19)</i></p>	<p>Zahájení dle vývoje na národní úrovni a dále průběžně</p>	<p>Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost</p>	<p>OKVA a OSZS</p>	<p>Implementace nového systému financování doktorského studia v podmínkách univerzity.</p> <p>Implementace standardů doktorských studijních programů UK.</p> <p>Implementace standardů školitele UK.</p> <p>Úpravy přijímacího řízení k zefektivnění náboru nových studujících.</p> <p>Úpravy správy doktorského studia.</p> <p>Zlepšení dokončování studia ve standardní době prodloužené o 1 rok (graduation rate)</p> <p>Průběžná realizace kulatých stolů a umožnění zpětné vazby všem aktérům k výše uvedené reformě.</p>
------	--	---	---	--------------------	--

6. DIVERZITA A INKLUZE					
6.1.	<p>Genderová rovnost Budeme nadále pracovat na implementaci Plánů rovných příležitostí a na získávání dat, abychom aktivity mohli dobře zacílit.</p> <p>V Plánu rovných příležitostí pokrýváme vícero oblastí a zaměříme se na celkovou kultivaci prostředí a rovnost v intersekcionalním pojetí.</p> <p>Nadále budeme sdílet dobrou praxi s českými vysokými školami, ale také na mezinárodní úrovni.</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 8, 9)</i></p>	Průběžně do Q4/ 2026	Členka kolegia rektorky pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj	UK Point	<p>Přijetí nového Plánu rovných příležitostí (4Q/2024), který bude mimo jiné zahrnovat podporu pečujících osob (zejména osoby na rodičovské pauze, pečující o osobu závislou).</p> <p>Evaluace končícího Plánu rovných příležitostí (1Q/2025).</p> <p>Každoroční hodnocení Plánu předložené vedení UK (1Q/2025, 1Q/2026).</p> <p>Realizace výzkumu navazujícího na genderový audit pro analýzu potřeb a situace pečujících osob na UK (3Q/2024).</p> <p>Realizace osvětových a vzdělávacích akcí (průběžně).</p>
6.2.	<p>Přijímání rozmanitosti V Plánu rovných příležitostí budeme nadále pracovat s tématem rovnosti v intersekcionalním pojetí. Jeho součástí bude stále vytváření bezpečného prostředí, kde není místo pro jakékoli projevy diskriminace nebo znevýhodňování na základě genderu, etnického původu, rasy, rodinného stavu, věku apod. Budeme budovat otevřenou organizační kulturu, kde je diverzita kladně ceněným aspektem a podporuje různorodost v širokém slova smyslu.</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 9)</i></p>	Průběžně do Q4/2026	Členka kolegia rektorky pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj	UK Point	<p>Realizace osvětových a vzdělávacích akcí (průběžně).</p> <p>Zahrnutí opatření na podporu přijímání rozmanitosti do Plánu rovných příležitostí na období 2025-2027 (4Q/2024).</p> <p>Vytvoření manuálu inkluzivní komunikace (2024).</p>

7. INTERNACIONALIZACE INSTITUCE					
7.1.	<p>Internacionalizace instituce UK se v mnoha strategických dokumentech zavázala k vytváření odpovídajícího zázemí zahraničním vědeckým pracovníkům a pracovnícím, jež je kritickou podmínkou kvality a konkurenceschopnosti. Abychom zvýšili počet akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc ze zahraničí či s dlouhodobou zahraniční zkušeností, nabídneme jim možnost zapojit se do našich stávajících týmů a díky zajištění dvojjazyčného prostředí a podpoře od CU Staff Welcome Centre (SWC) jim poskytneme kvalitní zázemí a podpůrné služby, aby se mohli věnovat výuce, bádání i standardnímu kariérnímu postupu, nikoli překonávání překážek spojených s životem a pracovním působením v jiné zemi.</p> <p>SWC bude nadále poskytovat ucelený praktický servis příjíždějícím a jejich rodinám, ale bude také metodickým centrem pro stávající zaměstnance a zaměstnankyně UK, kteří jsou v procesu onboardingu zahrnutí a fakticky zahraniční pracovníky přijímají na svá pracoviště (personální odd., vedoucí projektů, aj.). Mezi pravidelné onboardingové akce SWC zařadí Welcome days pro nové zahraniční vědecké pracovníky a pracovníce, aby se po přiletu do ČR rychleji zadaptovali a dále bude poskytovat intenzivní</p>	průběžně do Q4/2026	Členka kolegia rektorky pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj	UK Point/SWC	<p>1. Ucelený praktický servis pro příjíždějící zahraniční akademické a vědecké pracovníky a pracovníce a jejich rodiny, který mimo běžné služby SWC dále zahrne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welcome days pro zahraniční zaměstnance a zaměstnankyně na UK (4Q/2024) SWC ve spolupráci s Odborem vědy a výzkumu RUK zařadí Welcome days pro nové zahraniční akademické a vědecké pracovníky a pracovníce a podpoří tak jejich rychlejší adaptaci na UK • Intenzivní semestrální kurzy českého jazyka pro zahraniční akademické a vědecké pracovníky a pracovníce (průběžně do 4Q/2026) SWC bude poskytovat ve spolupráci s Ústavem jazykové a odborné přípravy UK a Odborem vědy a výzkumu RUK intenzivní jednosemestrální kurzy českého jazyka, které podpoří rychlejší adaptaci na české prostředí. • Podpora dvojjazyčného prostředí na UK (průběžně do 4Q/2026) Průběžně překládání materiálů do anglického jazyka, aby byl anglický jazyk přirozeným druhým jazykem univerzity; revize webových stránek fakult a RUK <p>2. Metodická a administrativní podpora pro osoby pověřené přijímáním zahraničních akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc, která mimo běžné poradenství zahrne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvoření metodiky zaměstnávání zahraničních zaměstnanců a zaměstnankyň na UK (2Q/2024) Připravíme metodický materiál pro všechny kolegy/ně na UK, kteří jsou zahrnutí v procesu zaměstnávání osob ze zahraničí a poskytneme jim návod a sjednocení postupů při jejich přijímání. • Vzdělávací semináře pro hlubší pochopení kulturních rozmanitostí na pracovišti, které se budou týkat např. problematiky mezikulturní komunikace, očekávání ohledně genderových a sociálních rolí, emailové

<p>semestrální kurzy českého jazyka, které podpoří rychlejší adaptaci na české prostředí. SWC připraví jednotné metodické materiály/postupy a tím sjednotí procesy na UK, bude koordinovat překladatelskou činnost na UK a zvyšovat tak nadále dvojjazyčné prostředí, připraví ve spolupráci s CŽV vzdělávací semináře zabývající se problematikou mezikulturní komunikace.</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 10 a 11)</i></p>				<p>komunikace v anglickém jazyce. (průběžně do 4Q/2026)</p>
--	--	--	--	---

8. PODPORA POSTDOKTORANDŮ A POSTDOKTORANDEK

8.1.	<p>Podpora postdoktorandů a postdoktorandek</p> <p>Zaměříme se na podporu kariérního růstu a osobního rozvoje prostřednictvím různých iniciativ, včetně mentorovacích programů a profesních rozvojových seminářů. Na tyto aktivity budeme také hledat externí zdroje. Budeme proaktivně podporovat interdisciplinární výzkum a budovat silnější vazby s komunitou českých vědců a vědkyň žijících v zahraničí.</p> <p>Budeme průběžně sledovat a vyhodnocovat genderovou dimenzi vývoje počtu žen a mužů na postdoktorských pozicích. Budeme sdílet dobrou praxi pracovišť s vyrovnanějším zastoupením (ve vazbě na zastoupení v pregraduálních a doktorských studiích).</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 13)</i></p>	Q3/2025	Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost	OVaV	<p>Navýšení počtu postdoktorandů a postdoktorandek ze zahraničí nebo s dlouhodobou zahraniční zkušeností.</p> <p>Systémová podpora pracovníků postdoktorandů a její prezentace přes „Postdoctoral Hub“.</p> <p>Zahrnutí perspektivy absolventů a absolventek doktorského studia do kariérních principů skrze nabídku uceleného Kariérního rozvojového programu pro postdoky, který bude zahrnovat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vytvoření jednotných kariérních rozvojových plánů pro postdoky, • na to navazující nabídku dalšího vzdělávání postdoků v transverzálních dovednostech dle Evropského kompetenčního rámce pro postdoky, a • vytvoření mentoringového schématu pro postdoky. <p>Sledování a vyhodnocování vývoje počtu žen a mužů na postdoktorských pozicích, sdílení praxe s pracovišti s vyrovnanějším zastoupením mužů a žen.</p>

9. REFORMA GRANTOVÉ PODPORY

9.1.	Podpora podávání grantových projektů Za účelem navýšení počtu žádostí a úspěšnosti v mezinárodních grantových schématech (zejména zdroje z komunitárních programů Horizont Evropa a Erasmus+ KA2) budeme využívat možnosti interních finančních nástrojů, jako je stabilní a dlouhodobý program finanční podpory navrhovatelům a navrhovatelkám kvalitních projektů do soutěže ERC a další rozšiřování expertní pomoci Evropského centra při předkládání žádostí o zahraniční granty. Podpora podávání grantových projektů projde celkovou restrukturalizací tak, abychom podávali více žádostí o tyto projekty. <i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 18)</i>	Q4/2025	Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost	OVaV	Zvýšení počtu kvalitních ERC návrhů Zvýšení počtu MSCA Postdoctoral Fellowships Vytvoření fakultních strategií, jak lépe využívat komunitární programy, metodická pomoc s budováním projektového zázemí na fakultách, pravidelné workshopy s grantovými poradci a poradkyněmi, pomoc se síťováním apod.
------	---	----------------	--	------	---

10. KARIÉRA VE VÝZKUMU A ROZVOJ TALENTŮ

10.1.	Habilitační a jmenovací řízení Pro habilitační a jmenovací řízení budou připravena upravená doporučená kritéria jak pro vědeckou, tak pro pedagogickou činnost, reflektující zejména kvalitu vědecké a pedagogické práce na fakultách (kariérní řády). Řízení by také měla reflektovat nová opatření k zamezení střetu zájmu. Budeme sledovat a vyhodnocovat genderovou a věkovou strukturu řízení napříč obory a fakultami. <i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 1 a 4)</i>	Q4/2024 a průběžně	Prorektor pro akademické kvalifikace / Člen kolegia rektorky pro rozvoj pedagogických kompetencí akademických pracovníků	OVaV	<p>Vytvoření a přijetí upravených pravidel pro habilitační a jmenovací řízení (VI/2024). Doporučená kritéria v přílohách více zaměřená na kvalitativní kritéria jak ve vědecké, tak pedagogické činnosti, včetně využití hodnocení výuky studujícími. Zohlednění třetí roli univerzity.</p> <p>Propojení habilitačního a jmenovacího řízení s výsledky hodnocení a uplatňování kariérních řádů (průběžně).</p> <p>Přijetí a zavedení do praxe pravidla pro zamezení střetu zájmů v habilitačních a jmenovacích řízeních (I/ 2024).</p> <p>Pravidelné sledování a vyhodnocení genderové a věkové struktury kandidátů habilitačních řízení a řízení ke jmenování profesorem napříč obory a fakultami.</p>
-------	--	-----------------------------------	---	-------------	---

10.2.	<p>Komunikace vědy (Nová aktivita) </p> <p>Budeme popularizovat vědecké výstupy akademiček a akademiků napříč UK, komunikovat vědecké poznatky veřejnosti, budeme pokračovat v popularizačně naučné činnosti, vystupování v médiích a na sociálních sítích, budeme se zapojovat do vědeckých soutěží typu FameLab.</p> <p>Připravíme a nabídneme kurzy a workshopy zaměřené na zvyšování kompetencí akademických zaměstnanců a zaměstnankyň UK v oblasti popularizace vědeckých výstupů, mediální zdatnosti při vystupování v médiích.</p> <p>Budeme poskytovat know-how a podporu pro účast na akcích popularizujících vědu typu Noc vědců.</p> <p>Aktivní medializací výstupů z UK a přípravou materiálů pro různé cílové skupiny v jednotném stylu budeme nadále zvyšovat povědomí o značce „Univerzita Karlova“ jako významné vědeckovýzkumné a vzdělávací instituci plnící ve společnosti zásadní „třetí roli“ opinion leadera.</p>	průběžně do Q4/2026	Prorektor pro vnější vztahy	OVV	<p>Propagace a podpora účasti na vědeckých soutěžích a dalších akcích popularizujících vědu (I. 2024 – XII. 2026)</p> <p>Posilování povědomí o značce „Univerzita Karlova“ jako významné vědecko-výzkumné instituce v několika rovinách:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vytvoření a aktivní šíření databáze odborníků a odbornic ochotných mediálně vystupovat a vyjadřovat se k nejrůznějším tématům – posilování třetí role a působení akademických zaměstnanců a zaměstnankyň UK ve veřejném prostoru (Q3/2025); • sjednocení vizuální prezentace Univerzity Karlovy v rámci jednotného propagačního vizuálního stylu ve všech oblastech vč. webů, prezentací na konferencích, tištěných materiálů, posterů, roll-upů apod. tak, aby byla posilována sounáležitost zaměstnanců UK se svojí institucí (I. 2024 – XII. 2026); • propojování vědeckých výsledků zaměstnanců a zaměstnankyň všech fakult UK formou kurzů, vědecko-popularizačních přednášek, Juniorské univerzity a dalších aktivit na půdě vzdělávacího centra Didaktikon (I. 2024 – XII. 2026). <p>Realizace seminářů a workshopů pro osoby zaměstnané na UK zvyšující jejich kompetence v oblasti popularizace vědeckých výstupů (I. 2025 – XII. 2026).</p> <p>Příprava strategie komunikace vědy (Q2/2025)</p> <p>Příprava a implementace marketingové a komunikační strategie (Q4/2025 – Q2/2026)</p>
-------	--	---------------------	-----------------------------	-----	--

10.3.	<p>Panel (mladých) vědkyň a vědců (Nová aktivita)</p> <p>Za účelem zastoupení mladých vědeckých pracovníků a pracovníků (early career stage researchers, R2) v poradních orgánech a získávání jejich zpětné vazby připravíme koncepci poradního orgánu nebo neformální skupiny, ve které budou zastoupeni perspektivní vědkyně a vědci s výraznou zahraniční zkušeností, napříč vědními obory.</p> <p>Po schválení koncepce vedením univerzity bude skupina ustavena a vedení se s ní bude pravidelně setkávat k tématům jako např. grantové příležitosti, pracovní podmínky, pracovní prostředí, kariérní růst atd. nebo získávat feedback ke strategickým dokumentům/opatřením týkající se této skupiny</p>	průběžně	Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost	OVaV	<p>Ustavení skupiny, nominace členek a členů do skupiny (Q3 2024).</p> <p>Pravidelná setkávání s vedením (od Q4 2024).</p>
-------	--	----------	---	------	--

11. INTERNÍ KOMUNIKACE					
	<p>Interní komunikace</p> <p>Navážeme na dosavadní aktivity a zaměříme se především na komunikaci mezi rektorátem a součástmi univerzity.</p> <p>Věnovat se budeme naplňování Strategie interní komunikace a její aktualizaci po dvou letech. Soustředít se budeme na digitalizaci procesů, vylepšování intranetu a také podporu na jeho využívání mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi.</p>				<p>Aktualizace Strategie interní komunikace (Q1/2026).</p> <p>Fungující intranet s napojením všech součástí UK (Q4/2024).</p> <p>Školení zaměstnanců a zaměstnankyň na efektivní práci a komunikaci, a to v souladu s plánovaným manuálem inkluzivní komunikace (průběžně).</p> <p>Formální i neformální příležitosti pro setkávání (průběžně).</p>
11.1.	<p>Nadále budeme pořádat formální i neformální události k setkávání vedení se zaměstnanci i zaměstnanců mezi sebou.</p> <p>Budeme sdílet zkušenosti napříč univerzitou v rámci pracovní skupiny pro interní komunikaci.</p> <p>Proces podpoříme i vzděláváním (např. komunikace, vedení týmů, efektivita spolupráce, IT nástroje, projektové řízení).</p> <p><i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 21)</i></p>	průběžně do Q1/2026	Kancléřka	kancelář rektorky	