



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

REVIDOVANÝ AKČNÍ PLÁN HR AWARD

pro roky 2023 – 2026

po obdržení hodnocení EK ze dne 23. 5. 2023





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

1) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Implementace směrnice pro výběrová řízení vědeckých pracovníků Směrnice bude publikována na webových stránkách instituce, konkrétně pod záložkou HRS4R, česky a anglicky.	GAP Principy (+/-) 12. Nábor (+/-) 13. Výběr (Kodex) (+/-) 14. Nábor (Kodex) (+/-) 15. Transparentnost (Kodex) (+/-) 16. Hodnocení zásluh (Kodex) (+/-) 17. Změny v časovém pořadí životopisů (Kodex) (+/-) 18. Uznání zkušeností s mobilitou (Kodex) (+/-) 19. Uznání kvalifikace (Kodex) (+/-)	Termín 2Q/2021 začátek, časově neohraničeno	
	Zodpovědnost za realizaci IT Tým Úsek personální	Ukazatele Směrnice pro výběrová řízení vědeckých pracovníků v platnosti a publikovaná	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

2) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Vyhodnocovací formuláře v souladu s pravidly Kodexu chování při výběru vědeckých pracovníků Vyhodnocovací formuláře zajišťují, že budou uplatněna povinná kritéria při hodnocení kandidátů. Bude brán zřetel i na další kvality kandidátů, než jen bibliometrické indikátory.	GAP Principy (+/-) 12. Nábor (+/-) 13. Výběr (Kodex) (+/-) 14. Nábor (Kodex) (+/-) 15. Transparentnost (Kodex) (+/-) 16. Hodnocení zásluh (Kodex) (+/-) 17. Změny v časovém pořadí životopisů (Kodex) (+/-) 18. Uznání zkušeností s mobilitou (Kodex) (+/-) 19. Uznání kvalifikace (Kodex) (+/-) 20. Seniorita (Kodex) (+/-)	Termín 2Q/2021 začátek, časově neohraničeno	
	Zodpovědnost za realizaci IT Tým Úsek personální	Ukazatele Hodnocení výběrových řízení založeno na kritériích podle hodnotících formulářů	



3) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Inzerování volných pozic na Twitteru Všechny otevřené pozice budou inzerovány na sociální síti Twitteru, která byla vybrána coby nejvhodnější pro inzerci vědeckých pozic. Inzerce na sociálních sítích má za účel zajistit co největší dosah.	GAP Principy (+/-) 12. Nábor (+/-)	Termín 2Q/2021 začátek, časově neohraničeno	
	Zodpovědnost za realizaci PR oddělení Personální úsek	Ukazatele Většina inzerovaných pozicí je publikována také na Twitteru	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

4) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Všechny inzeráty obsahují link na web instituce; HRS4R stránku Všechny inzeráty budou obsahovat prolink na webovou záložku HRS4R, kde je uveřejněna směrnice pro výběrová řízení pro vědecké pracovníky, aby se všichni potenciální kandidáti mohli seznámit s pravidly.	GAP Principy (+/-) 12. Nábor (+/-) 13. Výběr (Kodex) (+/-) 15. Transparentnost (Kodex) (+/-)	Termín 2Q/2021 začátek, časově neohraničeno	
	Zodpovědnost za realizaci Personální úsek	Ukazatele Všechny inzeráty budou obsahovat prolink na HRS4R webovou stránku instituce	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

5) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Příručka pro výběrová řízení Příručka bude obsahovat doporučení, jak postupovat při pohovorech, jak se vhodnou formou zeptat na informace, které nás zajímají, přitom ptát se na ně může být kontroverzní. Dále bude obsahovat příklady otázek, které jsou zcela zakázané. Tato příručka podpoří školení, které je podle pravidel Kodexu chování při výběru vědeckých pracovníků nutné pro všechny členy výběrových komisí a má jej poskytnout HR manažer.	GAP Principy (+/-) 12. Nábor (+/-) 14. Nábor (Kodex) (+/-)	Termín 1Q/2022	
	Zodpovědnost za realizaci Personální úsek	Ukazatele Příručka pro výběrová řízení k dispozici na HRS4R webové stránce instituce. Všichni hodnotitelé zahrnutí do výběrových řízení budou s jejím obsahem seznámeni, což potvrdí svým podpisem.	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

6) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Školení postupu při výběrových řízeních dle pravidel Kodexu chování při výběru vědeckých pracovníků (OTM-R Training) Dle pravidel mají být všichni členové výběrových komisí proškoleni podle výše uvedených pravidel. Školení je na vyžádání poskytováno všem zájemcům prostřednictvím zaměstnanců Personálního oddělení.	GAP Principy (+/-) 12. Nábor (+/-) 14. Nábor (Kodex) (+/-)	Termín 2Q/2021	
	Zodpovědnost za realizaci Personální úsek	Ukazatele Nabídka školení OTM-R publikována na našem webu. Všichni členové výběrových komisí pro vědecké pracovníky proškoleni Personálním úsekem v této věci.	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

7) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Vytvoření webové stránky HRS4R Na webu instituce bude vytvořena stránka HRS4R obsahující dokumenty, které byly přijaty v rámci HR AWARD. Konkrétně se bude jednat o: 1) Směrnici pro výběrová řízení vědeckých pracovníků včetně vyhodnocovacích formulářů. Směrnice bude publikována česky i anglicky. 2) Příručku pro výběrová řízení (akce číslo 5) 3) Welcome Office Program (včetně Adaptačního programu) 4) Etický kodex ÚŽFG 5) Kariérní řád 6) Další důležité dokumenty z oblasti řízení lidských zdrojů, které budou průběžně doplňovány. 7) Otevřená školení, organizovaná na pracovišti	GAP Principy (+/-) 12. Nábor (+/-) 15. Transparentnost (Kodex) (+/-)	Termín 1Q/2021 začátek, časově neohraničeno	
	Zodpovědnost za realizaci Personální úsek IT tým	Ukazatele Existence HRS4R webové stránky	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

8) ČÍSLO AKCE			EXTENDED
Audit platných směrnic a dokumentů důležitých pro fungování instituce. Bude vytvořen seznam výše uvedených dokumentů. Zaměstnanci HR oddělení společně se sekretariátem zjistí také, jestli by nebylo vhodné seznam rozšířit, jestli se k chodu instituce neváží nějaká jiná nařízení, se kterými by se zaměstnanci měli seznámit.	GAP Principy (+/-) 4. Profesionální přístup (+/-) 5. Smluvní a legislativní povinnosti (+/-) 7. Osvědčené postupy v oblasti výzkumu (+/-)	Termín 3Q/2022	
	Zodpovědnost za realizaci Sekretariát Personální úsek	Ukazatele Seznámení se s danými dokumenty bude stvrzeno podpisem	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

9) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Audit platných směrnic a dokumentů důležitých pro fungování instituce – překlad. Bude zajištěn překlad dokumentů z akce č. 8 do anglického jazyka.	GAP Principy (+/-) 4. Profesionální přístup (+/-) 5. Smluvní a legislativní povinnosti (+/-) 7. Osvědčené postupy v oblasti výzkumu (+/-)	Termín 3Q/2022	
	Zodpovědnost za realizaci Grantový tým Personální úsek	Ukazatele Všechny důležité dokumenty budou přeloženy do angličtiny a k dispozici v internetovém vyhledávači	

10) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Audit platných směrnic a dokumentů důležitých pro fungování instituce – vyhledávač na intranetu instituce. Na intranetu instituce bude zajištěn vyhledávač dokumentů z akce č. 8. Dokumenty budou přístupné v českém i anglickém jazyce.	GAP Principy (+/-) 4. Profesionální přístup (+/-) 5. Smluvní a legislativní povinnosti (+/-) 7. Osvědčené postupy v oblasti výzkumu (+/-)	Termín 3Q/2022	
	Zodpovědnost za realizaci IT tým	Ukazatele Existence vyhledávače na intranetu instituce	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

11) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Implementace programu "Welcome Office" Welcome Office program je plánovaný jako rozšířená verze Adaptačního programu, který je určený pro všechny nově nastupující zaměstnance a je obvyklý v komerčním sektoru. Součástí Welcome Office bude i souhrnné uvedení informací (na stránce HRS4R), které by pro zahraniční uchazeče mohly být přínosné (fungování zdravotnictví v ČR, daně apod.)	GAP Principy (+/-) 2. Etické principy (+/-) 13. Výběr (Kodex) (+/-) 30. Přístup ke kariérnímu poradenství (+/-)	Termín 3Q/2021	
	Zodpovědnost za realizaci Personální úsek IT tým	Ukazatele Uvedení Welcome Office programu na HRS4R webové stránce	

12) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Etický kodex + Etická komise Rada Instituce přijala Etický kodex ÚŽFG, který navazuje na Etický kodex AV ČR a rozšiřuje jej. Pevnou součástí nového kodexu je ustavení Etické komise, kam se může na základě popsaného procesu každý zaměstnanec obrátit ve věci podezření z plagiátorství nebo podvodu ve vědě.	GAP Principy (+/-) 2. Etické principy (+/-) 3. Profesionální odpovědnost (+/-) 34. Stížnosti a odvolání (+/-)	Termín 2Q/2021	
	Zodpovědnost za realizaci Garant projektu Vedoucí laboratoří	Ukazatele Směrnice ředitele v platnosti. Seznámení se s dokumentem stvrzeno podpisem či e-mailem.	



13) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Setkání Grantové skupiny, Fundraisera a vědecké komunity ÚŽFG. Konzultační skupina nejprve identifikovala jako slabý bod naší kandidatury pro HR AWARD nedostatečnou administrativní podporu vědců při podávání grantů. Při hlubší analýze problematiky, kterou provedli členové řídicího výboru, vyšlo najevo, že vědečtí pracovníci spíše jen neznají možnosti stávajícího systému. Na základě tohoto zjištění bude tedy zorganizováno společné setkání grantové skupiny, Fundraisera a vědeckých pracovníků.	GAP Principy (+/-) 1. Svoboda vědeckého bádání (+/-)	Termín 2Q/2021	
	Zodpovědnost za realizaci Grantový tým Garant projektu	Ukazatele Prezenční listiny Záznam očekávání vědeckých pracovníků od grantového týmu.	

14) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Interní grantová soutěž V rámci projektu HR AWARD bude institucí organizována cvičná Interní grantová soutěž. Cílem je naučit juniorní výzkumníky pracovat s administrativou nutnou pro přípravu žádostí o granty.	GAP Principy (+/-) 1. Svoboda vědeckého bádání (+/-)	Termín 2Q/2021, začátek, časově neohraničeno	
	Zodpovědnost za realizaci Grantový tým	Ukazatele Existence interní grantové soutěže prokázaná příslušnou dokumentací.	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

15) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Setkání Vedoucích laboratoří k tématu “Kontaktní místo pro nově nastupující zaměstnance” V rámci přípravy žádosti o HR AWARD, byla na základě podnětů členů konzultační skupiny identifikována potřeba jasněji deklarovat na koho se mají obracet zejména nově příchozí zaměstnanci, pokud chtějí získat informace o Instituci a jejích procesech. Řídící výbor (složený z části z nejvyššího managementu) rozhodl, že tato otázka je plně v kompetenci Vedoucích laboratoří. Bude uspořádán meeting, na kterém budou o této skutečnosti	GAP Principy (+/-) 4. Profesionální přístup (+/-)	Termín 3Q/2022 začátek, časově neohraničeno	
	Zodpovědnost za realizaci Personální úsek	Ukazatele Prezenční listiny	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

16) ČÍSLO AKCE			EXTENDED
Protokoly z oblastí BOZP a IT bezpečnosti Protokoly o bezpečnosti práce, kterou školí přímo Vedoucí Laboratoří (zaměřeno vždy na konkrétní laboratoř) budou naskenované a k dispozici na HR oddělení. IT Team sepiše bezpečnostní doporučení o počínání v oblasti informačních technologií. S materiálem budou seznámeni všichni zaměstnanci.	GAP Principy (+/-) 4. Profesionální přístup (+/-) 5. Smluvní a legislativní povinnosti (+/-) 7. Osvědčené postupy v oblasti výzkumu (+/-)	Termín 3Q/2021, začátek, časově neohraničeno	
	Zodpovědnost za realizaci Vedoucí laboratoří Provozní úsek Personální úsek	Ukazatele Protokoly k dispozici na Personálním úseku	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

17) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Ustavení pozice mediátora Etický kodex ÚŽFG bude obsahovat ustavení pozice mediátora, který bude pověřený řešením stížností a podnětů z oblasti nerovného zacházení, sexuálního obtěžování nebo mezilidských konflikty na pracovišti. Všichni zaměstnanci budou o existenci mediátora informováni prostřednictvím e-mailu. Informace bude poskytována také novým zaměstnancům v rámci Adaptačního programu. Podněty mediátorovi budou adresovány prostřednictvím speciálně zřízené e-mailové adresy.	GAP Principy (+/-) 34. Stížnosti a odvolání (+/-)	Termín 2Q/2021, začátek, časově neohraničeno	
	Zodpovědnost za realizaci Personální úsek IT tým	Ukazatele Všichni zaměstnanci budou o existence mediátora informováni emailem.	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

18) ČÍSLO AKCE			EXTENDED
Problematika nerovných příležitostí žen i mužů (gender) Instituce se zapojí do průzkumu MPSV (22% k rovnosti). Tento průzkum monitoruje rozdíly ve mzdách na základě příslušnosti k jednotlivým pohlavím.	GAP Principy (+/-) 27. Rovnost mezi pohlavími (+/-)	Termín 2Q/2022	
	Zodpovědnost za realizaci Personální úsek	Ukazatele Zpráva z výsledků výzkumu	

19) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Rozšíření zápisu z atestací Atestační protokoly budou rozšířeny o doporučení pro další kariérní rozvoj jednotlivých hodnocených.	GAP Principy (+/-) 28. Profesí rozvoj (+/-)	Termín 4Q/2021, začátek, časově neohraničeno	
	Zodpovědnost za realizaci Garant projektu	Ukazatele Rozšíření atestačních protokolů o doporučení ve věcech kariérního rozvoje.	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

20) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Implementace nového software Instituce implementuje nový softwarový nástroj, který poskytne strukturu pro zpětnou vazbu a hodnocení výkonu zaměstnanců. Vše bude založeno na dobrovolné bázi.	GAP Principy (+/-) 36. Vztahy s vedoucími pracovníky (+/-) 40. Vedení (Dohled) (+/-)	Termín 4Q/2021	
	Zodpovědnost za realizaci Garant projektu Vedoucí laboratoří	Ukazatele SW implementace	

21) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Strategie rozvoje lidských zdrojů Bude připravena Strategie rozvoje lidských zdrojů. V ní bude v návaznosti na Kodex zdůrazněna hodnota transparentnosti, celistvosti profesních zkušeností i mobility, která je cenným obohacením profesních zkušeností.	GAP Principy (+/-) 4. Profesionální přístup (+/-) 5. Smluvní a legislativní povinnosti (+/-) 29. Hodnota mobility (+/-)	Termín 1Q/2022	
	Zodpovědnost za realizaci Personální úsek Projektový tým	Ukazatele Existence Strategie rozvoje lidských zdrojů	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

22) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Školení problematiky duševního vlastnictví V rámci HR AWARD bude na pracovišti zorganizováno školení na téma duševního vlastnictví financované z grantu MŠMT. Materiály ze školení budou poskytovány nově nastupujícím vědeckým pracovníkům v rámci jejich adaptačního programu.	GAP Principy (+/-) 31. Práva duševního vlastnictví (+/-)	Termín 3Q/2022	
	Zodpovědnost za realizaci Personální úsek Projektový tým	Ukazatele Formalizovaná zpětná vazba ze školení Prezenční listiny Skripta	

23) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Seznam školitelů a supervizorů Na intranetu bude k dispozici seznam školitelů a jejich studentů. Postdoktorandům bude oficiálně určen seniorní vědecký pracovník, na kterého se budou moci obracet v otázkách svého vědeckého rozvoje.	GAP Principy (+/-) 21. Jmenování postdoktorandů (Kodex) (+/-) 36. Vztahy s vedoucími pracovníky (+/-) 40. Vedení (Dohled) (+/-)	Termín 3Q/2021, začátek, časově neohraničeno	
	Zodpovědnost za realizaci Personální úsek Projektový tým IT tým	Ukazatele Seznam bude k dispozici na intranetu a pravidelně aktualizován	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

24) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Směrnice pro vzdělávání + zabezpečení zpětné vazby ze vzdělávacích aktivit V rámci HR AWARD bude sepsána směrnice upravující proces vzdělávání v instituci. Směrnice především zabezpečí, že všichni účastníci vzdělávání organizovaného v rámci HR AWARD poskytnou zpětnou vazbu ve standardizovaném formátu. Dále budou zprávy o služebních cestách rozšířeny o povinné zhodnocení přínosu konferencí a dalších vzdělávacích aktivit z pohledu přínosu pro další profesní rozvoj.	GAP Principy (+/-) 28. Profesí rozvoj (+/-) 39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumných pracovníků (+/-)	Termín 2Q/2021	
	Zodpovědnost za realizaci Personální úsek	Ukazatele Směrnice o vzdělávání v platnosti. Hlášení o služebních cestách budou rozšířena o zhodnocení přínosu z konferencí a dalších školení.	

25) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Průzkum zájmu o témata vzdělávacích aktivit HR oddělení bude monitorovat zájem o témata pro vzdělávání mezi vědeckými pracovníky. V závislosti na finančních možnostech pak bude školení na tato témata zajišťovat či organizovat.	GAP Principy (+/-) 37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením (+/-)	Termín 4Q/2021, začátek, časově neohraničeno	
	Zodpovědnost za realizaci Personální úsek	Ukazatele Pravidelný průzkum, jednou do roka	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

26) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Nabídka vzdělávacích akcí na webu instituce, konkrétně na stránce HRS4R Všechny otevřené vzdělávací akce, organizované institucí budou v předstihu zveřejněny na webových stránkách.	GAP Principy (+/-) 39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumných pracovníků (+/-)	Termín 4Q/2021	
	Zodpovědnost za realizaci Personální úsek	Ukazatele Vzdělávací příležitosti k dispozici na webu HRS4R	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

27) ČÍSLO AKCE			EXTENDED
Program mentoringu Nedávno implementovaný program mentoringu podpoří zejména vědecké pracovníky na začátku kariéry v rozvoji jejich profesních dovedností. Další přidanou hodnotou je podpora Vedoucích laboratoří, kteří v roli mentorů budou mít možnost účastnit se školení na témata, která si sami určí (leadership skills apod.). Dále budou mít možnost konzultovat otázky svého kariérního rozvoje s Garantem mentoringu.	GAP Principy (+/-) 28. Profesí rozvoj (+/-) 30. Přístup ke kariérnímu poradenství (+/-) 36. Vztahy s vedoucími pracovníky (+/-) 37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením (+/-)	Termín 1Q/2021	
	Zodpovědnost za realizaci Personální úsek Garant mentoringu	Ukazatele Existence příručky mentoring, 10 mentorů podpořeno expertem na mentoring. 20 mentees podpořeno svými mentory. Program doložený příslušnou dokumentací.	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

28) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Setkání Vedoucích laboratoří k tématu “Kariérní poradenství” Vedoucí laboratoří budou na pravidelném setkání zdůrazněna jejich role, coby poradců ve věci kariérního rozvoje začínajících vědeckých pracovníků. Tato jejich zodpovědnost (či kompetence) bude podpořena možností konzultovat s Garantem mentoringu.	GAP Principy (+/-) 30. Přístup ke kariérnímu poradenství (+/-)	Termín 1Q/2022	
	Zodpovědnost za realizaci Garant projektu Vedoucí laboratoří Personální úsek	Ukazatele Prezenční listiny Záznamy	
29) ČÍSLO AKCE			EXTENDED
“Science Coffees” HR oddělení pomůže obnovit pravidelná setkávání PhD studentů, dříve organizovaná každý měsíc coby příležitost navzájem diskutovat a připomínkovat své výzkumné projekty. Tato pravidelná setkání ustala s ohledem na Covid situaci. Pravidelným organizátorem bude opět jeden z vědců.	GAP Principy (+/-) 28. Profesí rozvoj (+/-)	Termín 2Q/2021 znovuoobnovení, časově neohraničeno	
	Zodpovědnost za realizaci Neformální aktivita vědců Personální úsek	Ukazatele Jednou měsíčně zaslaná pozvánka emailem vědeckým pracovníkům	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

30) ČÍSLO AKCE			COMPLETED
Všechny pozice budou inzerovány na Euraxessu. Všechny otevřené pozice pro vědecké pracovníky budou inzerovány na portálu Euraxess.	GAP Principy (+/-) 30. Přístup ke kariérnímu poradenství (+/-)	Termín 2Q/2021 start, začátek, časově neohraničeno	
	Zodpovědnost za realizaci Personální úsek	Ukazatele Všechny otevřené pozice inzerované na Euraxessu.	

31) ČÍSLO AKCE			
Onboarding nových zaměstnanců Zpříjemnění, zkvalitnění a zvýšení informovanosti nově příchozím zaměstnancům, kdy je cílem plynulý adaptační proces. Je zásadní nově příchozí juniorní pracovníky/vědce co nejdříve informovat o chodu instituce, základních dokumentech, o vzdělávacích materiálech včetně materiálů týkající se problematiky duševního vlastnictví. S ohledem na adaptační proces budou zavedeny statistiky důvodů případných odchodů ve zkušební době.	GAP Principy (+/-) 2. Etické principy 3. Profesionální odpovědnost 12. Nábor	Termín 2Q/2024	
	Zodpovědnost za realizaci HR Manažer, vedoucí pracovníci	Ukazatele Průvodce pro začínajícího pracovníka ve vědeckém prostředí.	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

32) ČÍSLO AKCE (extended 8 + 16))			
Zlepšování podmínek v pracovním prostředí a institucionální kultuře Budou nastaveny procesy pro to, aby byli zaměstnanci pravidelně seznamováni s institucionálními předpisy a nařízeními. Dále pak budou, z důvodu zachování dvojazyčnosti materiálů ústavu, tvořeny podmínky pro poskytování materiálů zaměstnancům v českém i anglickém jazyce. Dojde k upgradu opatření pro eliminaci hrozeb v IT prostředí, které by mohly výrazně ovlivnit vědeckou práci, ale zároveň nastavení pracovních podmínek pro bezproblémovou komunikaci s kolegy v podobě administrativní podpory v oblasti elektronické komunikace.	GAP Principy (+/-) 5. Smluvní a legislativní povinnosti 7. Osvědčené postupy v oblasti výzkumu 24. Pracovní podmínky	Termín 1Q/2024 (překladač) 4Q/2024, 4Q/2025,	
	Zodpovědnost za realizaci HR Manažer, vedoucí pracovníci, Zástupce ředitele pro organizaci a provoz + IT specialista Zástupce ředitele pro organizaci a provoz + IT specialista + personální oddělení	Ukazatele • Průběžná aktualizace bezpečnostních pravidel v IT oblasti. • Efektivní podpora dvojazyčného prostředí za využití IT technologií (překladač). • Každoroční předkládání evidovaných změn vnitřních předpisů na kolegium ředitele.	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

33) ČÍSLO AKCE (extended 27 + 29)		
Spolupráce a přenos dobré praxe mezi vědeckými pracovníky Za účelem zvýšení zájmu o vědu a techniku a zapojení do vědecké kariéry bude prohlubován program Mentoringu v kontextu Etického kodexu vědeckých pracovníků, včetně zahrnutí možnosti hodnocení mentorů/školicitelů. Z tohoto důvodu se budou konat pravidelná setkání „Science Coffees“, která mají za cíl rozvíjet, inspirovat a konzultovat odbornou práci v tématech a okruzích definovaných GAP principů.	GAP Principy 9. Veřejný závazek 11. Systém hodnocení 22. Uznávání profese 28. Profesní rozvoj 30. Přístup ke kariérnímu poradenství 31. Práva duševního vlastnictví 32. Spolupráce 33. Výuka 36. Vztahy s vedoucími pracovníky 38. Kontinuální profesní rozvoj 39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumných pracovníků 40. Vedení	Termín 2Q/2024, 2Q/2025, 2Q/2026
	Zodpovědnost za realizaci Zástupce ředitele pro vědu + Garant mentoringu, vědeckí pracovníci	Ukazatele Aktualizovaná příručka Mentoringu. Pozvánky s programem konajících se akcí.





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

34) ČÍSLO AKCE			
OTM-R Za účelem plánování lidských zdrojů ve výzkumných týmech a zohlednění časových potřeb pro proces výběrových řízení bude nadále probíhat aktivní proškolení vedoucích vědeckých pracovníků a zařazování těchto témat do programů porad vedení. Cílem je to, aby vedoucí zaměstnanci zohledňovali fakt, že vědecké pracovníky je potřeba najímat procesem dle OTM-R politiky s použitím oficiálně definovaných výjimek.	GAP Principy 12. Nábor 13. Výběr	Termín 1Q/2024, 1Q/2025, 1Q/2026	
	Zodpovědnost za realizaci Zástupce ředitele pro vědu + HR Manažer, vědeckí pracovníci	Ukazatele Školení a materiály pro vědecké pracovníky.	

35) ČÍSLO AKCE (extended 18)			
Genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích Za účelem posílení genderové rovnosti, redukce vertikální a horizontální genderové segregace bude zavedeno statistické sledování a vyhodnocování personálních dat, interpretace statistik zaměstnanecké populace s ohledem na pohlaví.	GAP Principy (+/-) 12. Nábor 13. Výběr (kodex) 14. Nábor (kodex)	Termín 4Q/2023 plnění k 31. 12. daného roku, 4Q/2025, 4Q/2026	
	Zodpovědnost za realizaci HR manažer / personální oddělení	Ukazatele Statistické výstupy.	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

36) ČÍSLO AKCE (extended 18)			
Genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích S cílem vytváření podmínek pro navýšení počtu žen ve vedení laboratoří bude vzdělávána vybraná skupina zaměstnankyň v manažerských dovednostech a vedení lidí.	10. Nediskriminace 20. Seniorita 22. Uznávání profese 25. Stabilita stálost zaměstnání 27. Rovnost mezi pohlavími 28. Profesní rozvoj 30. Přístup ke kariérnímu poradenství 33. Výuka 35. Účast v rozhodovacích subjektech 36. Vztahy s vedoucími pracovníky 38. Kontinuální profesní rozvoj 39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumných pracovníků 40. Vedení (dohled)	Termín 4Q/2024, 4Q/2025, 4Q/2026	
	Zodpovědnost za realizaci Zástupce ředitele pro vědu / vedoucí laboratoří / HR manažer	Ukazatele Seznam skupiny. Program vzdělávání.	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

37) ČÍSLO AKCE (extended 18)			
Genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích S cílem vytváření podmínek pro navýšení počtu žen ve vedení laboratoří bude prováděn mentoring mezi stávajícími vedoucími a potenciálními vedoucími zaměstnankyněmi s potenciálem kariérního postupu.	GAP Principy (+/-) 27. Rovnost mezi pohlavími 28. Profesní rozvoj 30. Přístup ke kariérnímu poradenství 33. Výuka 35. Účast v rozhodovacích subjektech 36. Vztahy s vedoucími pracovníky 38. Kontinuální profesní rozvoj 39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumných pracovníků 40. Vedení (dohled)	Termín 4Q/2024, 4Q/2025, 4Q/2026	
	Zodpovědnost za realizaci Zástupce ředitele pro vědu / pověření mentoři	Ukazatele Seznam zaměstnanců, kteří spolupracují a pravidelná mentoringová setkání.	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

38) ČÍSLO AKCE (extended 18)			
Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu Pro posílení diverzity v pracovních týmech bude již do inzerce začleňován text „ÚŽFG podporuje rovnost mužů a žen a diverzitu. Z tohoto důvodu vítáme zájem žadatelek a žadatelů z různých skupin obyvatel“	GAP Principy (+/-) 10. Nediskriminace 12. Nábor 14. Nábor (kodex) 15. Transparentnost (kodex)	Termín 3Q/2023, časově neohraničeno	
	Zodpovědnost za realizaci HR manažer / personální oddělení	Ukazatele Vzor inzerátu. Statistiky inzerovaných pozic.	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

39) ČÍSLO AKCE (extended 18)			
Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu Za účelem redukce horizontální a vertikální genderové segregace budou zaměstnanci absolvovat kurz v oblasti genderových stereotypů, čímž bude posílena jejich schopnost reflektovat neopodstatněnost horizontální a vertikální genderové segregace pracovních pozic.	GAP Principy (+/-) 10. Nediskriminace 27. Rovnost mezi pohlavími 28. Profesní rozvoj 30. Přístup ke kariérnímu poradenství 33. Výuka 38. Kontinuální profesní rozvoj 39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumných pracovníků	Termín 2Q/2025	
	Zodpovědnost za realizaci HR manažer / personální oddělení	Ukazatele Nabídka e-learningového školení na intranetu.	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

40) ČÍSLO AKCE (extended 18)			
Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu Pro redukci horizontální a vertikální genderové segregace budou evidovány počty zájemců a zájemkyň o volné pracovní pozice v ÚŽFG z pohledu genderu a monitorovat se důvody odchodů ze zaměstnání.	GAP Principy (+/-) 12. Nábor 13. Výběr (kodex) 14. Nábor (kodex)	Termín 4Q/2023, 4Q/2025, 4Q/2026	
	Zodpovědnost za realizaci HR manažer / personální oddělení	Ukazatele Statistické výstupy.	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

41) ČÍSLO AKCE (extended 18)			
Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu Pro to, aby bylo všemi sdílené a chápané směřování ústavu v oblasti vědy a výzkumu budou konána setkání na úrovni vedení a vedoucích laboratoří, kdy budou představeny strategické cíle jednotlivých laboratoří pro daný rok a zhodnocen rok předchozí.	GAP Principy (+/-) 4.Profesionální přístup 8. Šíření a využívání výsledků 9. Veřejný závazek	Termín 1Q/2024, 1Q/2025, 1Q/2026	
	Zodpovědnost za realizaci Ředitel ÚŽFG / zástupce ředitele pro vědu	Ukazatele Pozvánka na akci. Prezentace z akce.	

42) ČÍSLO AKCE (extended 18)			
Slaďování osobního a pracovního života Pro zachování kontinuity kontaktu se zaměstnanci odcházejících na MD/RD budou vytyčeny způsoby možné komunikace a spolupráce v průběhu MD/RD.	GAP Principy (+/-) 10. Nediskriminace 24. Pracovní podmínky 25. Stabilita a stálost zaměstnání 26. Financování a mzdy 27. Rovnost mezi pohlavími 28. Profesní rozvoj	Termín 2Q/2024	
	Zodpovědnost za realizaci HR manažer / Personální oddělení	Ukazatele Materiál pro rodiče.	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

43) ČÍSLO AKCE (extended 18)			
Genderová dimenze ve výzkumu Pro zvýšení povědomí vedoucích pracovníků a pracovníků v genderových otázkách bude zrealizován seminář/přednáška na téma integrace genderové dimenze do výzkumu (ve spolupráci s externími subjekty). Seminář/přednáška bude určen/a jak vedoucím pracovnícům a pracovníkům, tak osobám pracujícím na VVP.	GAP Principy (+/-) 2. Etické principy 10. Nediskriminace 23. Výzkumné prostředí 27. Rovnost mezi pohlavími 28. Profesní rozvoj 30. Přístup ke kariérnímu poradenství 33. Výuka 38. Kontinuální profesní rozvoj 39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumných pracovníků	Termín 1Q/2025	
	Zodpovědnost za realizaci Zástupce ředitele pro vědu / vedoucí laboratoří / pracovníci VV / HR manažer	Ukazatele Pozvánka na akci. Program semináře.	





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

44) ČÍSLO AKCE (extended 18)			
Genderová dimenze ve výzkumu Pro integraci genderového rozměru do obsahu výzkumu a vzdělávání bude zohledňována genderová dimenze ve výzkumu včetně tématu samotného i zvolených výzkumných metod.	GAP Principy (+/-) 1.Svoboda vědeckého bádání 2. Etické principy 3. Profesionální odpovědnost	Termín 1Q/2024, časově neohraničeno	
	Zodpovědnost za realizaci Vědečtí pracovníci / navrhovatelé grantů / vedoucí laboratoří	Ukazatele Vzorový návrh projektu.	

45) ČÍSLO AKCE (extended 18)			
Preventivní opatření genderově podmíněného násilí Aby bylo zvýšeno povědomí nejenom vedoucích pracovníků a pracovníků v genderových otázkách, bude zpracován postup řešení od podání podnětu až po jeho vyřízení, včetně odpovědnosti osob, lhůt apod. Bude zacíleno na jasné nastavení pravidel ve všech úrovních (nadřízení - podřízení, kolegiální úroveň).	GAP Principy (+/-) 2.Etické principy 10. Nediskriminace 23. Výzkumné prostředí 27. Rovnost mezi pohlavími	Termín 3Q/2024	
	Zodpovědnost za realizaci Mediátor / HR manažer	Ukazatele Vytvořený a schválený dokument postupu pro řešení negativních jevů.	

