

GENDER EQUALITY PLAN

2025 - 2030

Úvodní ustanovení

Genderová rovnost je hodnotou, která je sdílena nejen na evropské úrovni, ukotvena v legislativním prostředí jednotlivých států (např. Listinou základních práv a svobod, Antidiskriminačním zákonem, Zákoníkem práce, Evropskou sociální chartou apod.), ale je verbalizována i přímo v prostředí evropského výzkumného prostoru. Již od roku 2012 se zavádí incentivy ve smyslu zajištění srovnatelných pracovních podmínek pro výzkumnice a výzkumníky v Evropě ve snaze umožnit jejich mobility napříč výzkumnými týmy, ale dochází i k prohlubování podpory pro rozvoj inovací a diverzifikaci výzkumného pole¹. Evropská komise podporuje tuto oblast i v rámci **Evropské charty výzkumných pracovníků** a **Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků** a následně ji oceňuje v rámci **HR Excellence in Research Award** (HR Award), prestižního ocenění udělovaného za excelenci v péči o lidské zdroje ve vědeckém prostředí.

Plán rovných příležitostí (GEP 2025-2030) je v pořadí druhý strategický dokument AVU, který řeší genderové nerovnosti v instituci a systematicky a strukturovaně definuje kroky k dosahování genderové rovnosti. Navazuje na předchozí plán rovných příležitostí (GEP 2023-2025), z něž systematicky vychází a dále rozvíjí dané oblasti. To vše s vědomím toho, že přijetím tohoto strategického plánu se AVU také veřejně zavazuje k podpoře genderové rovnosti jako jednoho ze svých rozvojových cílů a deklaruje, že genderová rovnost a rovné příležitosti jsou integrální součástí politiky AVU.

GEP obsahuje konkrétní aktivity a opatření vedoucí k udržitelným změnám, indikátory jejich plnění a také evaluaci těchto změn.

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

Jeho možné prioritní osy jsou:

Tematická osa 1: sladování práce a osobního života, organizační kultura

Tematická osa 2: genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích

Tematická osa 3: genderová rovnost v rámci náboru a kariérního růstu

Tematická osa 4: integrace genderové dimenze do výzkumu a vzdělávání

Tematická osa 5: preventivní opatření genderově podmíněného násilí

Konkrétní GEP AVU je výběrem z této struktury založený na informacích z interně zpracované analýzy prostřednictvím oddělení genderové rovnosti, inkluze a diverzity („GRID“), které se inspirovalo metodikou genderového auditu a zaměřilo se především na kvalitativní data: a to z důvodu důrazu na participativnost zaměstnaných tak, aby téma rovnosti vycházelo nejen z jejich potřeb, ale aby i konkrétní navrhovaná opatření akčního plánu byla následně vzata za své i zaměstnanci a zaměstnankyněmi na různých pozicích napříč AVU a byla vnímána jako důležitá i pro jejich specifické situace. V tomto ohledu proběhly 2 fokusní skupiny jak se zaměstnanými na technicko hospodářských pozicích („THP“), tak s akademickými pracovníky a pracovníci. Tyto skupinové rozhovory byly doplněny individuálními rozhovory s dalšími klíčovými aktéry a aktérkami z řad studentstva i akademické obce.

Toto šetření bylo zároveň vztaženo k aktuálně řešeným tématům na AVU z průběžného monitoringu činnosti GRID (a jeho ročních zpráv o činnosti) a dále precizováno s přechodným vedením i nově zvoleným vedením AVU.

Vize a cíle pro období 2025-2030

GEP stanovuje krátkodobé a dlouhodobé cíle. Jedná se již o druhý plán v řadě, navazující na GEP na období 2023-2025. I tento plán nadále pracuje s dlouhodobou vizí vytváření vstřícného a pečujícího prostředí, které rozvíjí individualitu jedinců a které je podnětné pro další uměleckou činnost. Jde o vytváření prostředí, které bude vstřícné, nediskriminující a v němž veškeré procesy, počínaje nábořem až po kariérní růst, budou férové a transparentní. Zájem o procesní stránku ukotvení férovosti vychází ze zpětné vazby ať již z genderového auditu v roce 2018, z průběžné evaluace plnění prvního GEP, ale i závěrečné evaluace, která byla přípravou i pro vytvoření tohoto plánu.

Na tomto základě byly definovány priority pro následující období především v oblasti nastavení transparentních procesů v oblasti HR: konkrétně sladování práce a osobního života a organizační kultury – prioritní osa č. 1, a i nadále se bude podporovat a rozvíjet prioritní osa č. 5 - preventivní opatření genderově podmíněného násilí. I zde však v následujícím období bude kladen důraz na metodickou a strukturální rovinu.

Účelové zdroje

Díky zkušenostem z prvního období implementace GEP 2023-2025 je možné předvídat potřebu zdrojů pro zajištění fungování oddělení GRID. Primárně jde o zdroje projektové a grantové (bývalé centrální rozvojové projekty a následovné PPROVŠ projekty). Očekáváme, že tyto zdroje budou k dispozici i v následujícím období, bude však záležet i na politice MŠMT ČR. Zároveň zkušenost ukázala, že část zdrojů bude možno využít i interních zdrojů školy.

Pokud se jedná o personální politiku, s ohledem na velikost školy je oddělení pokryto 1FTE, přičemž je sdílena agenda inkluze a podpory studujících se specifickými potřebami. Posílení s ohledem na rozsah činnosti je výzvou do budoucna.

Vzdělávání a budování kapacit

Nedílnou součástí strategie je zvyšování povědomí o problematice genderové rovnosti mezi všemi řídicími pracovníky a pracovníci, rozvíjení jejich kompetencí pro genderově senzitivní personální řízení, a dále vzdělávání a školení všech zaměstnaných na AVU.

S vědomím důležitosti vytváření vstřícného a inkluzivního prostředí pro všechny budou edukační a osvětové aktivity zacíleny i na studentskou populaci. Součástí budování kapacit je i vize inkluzivního a participačního rámce při definování společného směřování v rámci agendy genderové rovnosti, inkluze a diverzity: fokusní skupiny, pracovní skupiny a další šetření budou nedílnou součástí realizace GEP v praxi AVU.

Monitoring a evaluace

Při monitoringu implementace opatření plynoucích z GEP AVU za období březen 2023–březen 2025 jsme vycházeli z platného plánu a jeho harmonogramu plnění (akční plán a akční kroky). Metodicky evaluace a monitoring vycházely z doporučení formulovaných Národním kontaktním centrem gender a věda² a hlavní výstupy z monitoringu mid-term i závěrečného monitoringu a evaluace jsou součástí podkladů pro přípravu GEP 2025-2030. Procesně byly monitoring a evaluace zpracovávány oddělením GRID AVU, které tematicky spolupracuje a spolupracovalo na přípravě a realizaci plánu opatření a je odpovědné i za naplňování některých jednotlivých aktivit. I do budoucna bude za monitoring a evaluaci pokroků odpovědné toto oddělení.

Zároveň building-block monitoring a evaluace míří i na transparentní publikaci dat ohledně rovného zastoupení. Genderové statistiky jsou pro ukotvení agendy genderové rovnosti zcela zásadní. AVU se zavazuje každoročně monitorovat genderovou strukturu všech zaměstnaných, včetně menších celků jako vedení AVU, jednotlivých oddělení a poradních orgánů rektora*rektorky. Tato odpovědnost je sdílena v rámci rektorátu a hlavním publikačním kanálem jsou výroční zprávy AVU.

² Nebeská Ananké, Linková Marcela: Jak na monitoring a evaluaci plánů genderové rovnosti, Sociologický ústav AV ČR, 2023.

Kontextová analýza a evaluace plnění GEP 2023-2025

Monitoring opatření GEP byl realizován ve dvou fázích, k březnu 2024, kdy se jednalo o mid-term monitoring ukazatelů plnění, a následně k únoru 2025, kdy bylo využito i sběru dat k následnému nastavení nových opatření. Pro monitoring je důležité zmínit, že celé toto období spadalo původně pod funkční období rektorky Ing. arch. M. Topolčanské, PhD. a prorektorek a prorektora z jejího týmu, avšak fakticky v jeho průběhu došlo k odstoupení tohoto zvoleného vedení. Podzim roku 2024 byl turbulentním, a tak evaluace a příprava nového GEP 2025-2030 probíhala v rámci dočasného vedení AVU jmenovanou prorektorkou pro studijní záležitosti Šárkou Krtkovou, M.A. Činnost oddělení GRID ani naplňování agendy GEP a oblasti genderové rovnosti nebyla narušena. Dne 5. 3. 2025 byl zvolen novým rektorem AVU prof. Mgr. Tomáš Pospiszyl, Ph.D. a i s ním byl návrh GEP konzultován.

V rámci monitoringu GEP 2023-2025 byla zásadní opatření z tzv. building-blocks naplněna:

Zveřejnění GEP – formální dokument AVU GEP je schválen (a podepsán) rektorkou AVU a zveřejněn na internetových stránkách AVU. K dispozici je [zde](#).

Vyčleněné zdroje – AVU vyčlenila zdroje a odborné kapacity v oblasti genderové rovnosti na realizaci GEPu, součástí je vytvoření a financování samostatného oddělení GRID AVU.

Shromažďování a monitorování údajů – údaje o zaměstnaných osobách (a studujících) jsou sbírány a rozděleny podle pohlaví, pravidelně jsou data publikována v rámci výročních zpráv [zde](#), zároveň interně jsou data analyzována v rámci oddělení GRID a metodikem kvality AVU.

Školení – GRID AVU a zároveň i další součásti AVU pořádají školení a zvyšují povědomí o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnané osoby a osoby s rozhodovací pravomocí. GRID AVU vydává roční zprávu o činnosti, která shrnuje i oblast realizovaných školení.

Z jednotlivých opatření pak byla realizována ta zásadní cílící na **podporu organizační kultury, prevence genderově podmíněného násilí a institucionalizace oddělení GRID**. Tyto aktivity a opatření působily především na **institucionální změny a kulturní změny** ve smyslu přijetí institucionalizovaného rámce pro podporu genderové rovnosti a inkluze. **Individuální změny** ve smyslu tvorby bezpečného prostoru, a i důvěry jedinců (studujících, vyučujících i zaměstnaných) v nastavený rámec a jeho funkčnost byly také součástí evaluace a odráží se ve využívání jednotlivých forem poradenství, ochotě konzultovat situace či hledat podporu pro řešení negativních či nepříjemných jevů s podporou GRID (více viz roční zprávy o činnosti či Monitoring a evaluace GEP 2023-2025).

Pokud se jedná o nenaplněné aktivity, z provedené evaluace plyne jediná a ta se váže k procesnímu nastavení interních dokumentů a definování genderově podmíněného násilí v kontextu zaměstnání a dalších negativních jevů v rámci interních dokumentů. Ty vytvořeny nebyly (krom aktualizace Etického kodexu AVU a doprovodných Principů etického chování na AVU, které částečně tuto tvorbu definic saturují, avšak nemohou nahradit samostatný procesní dokument). Tento nedodělek zapadá do definovaných potřeb pro další období, tedy větší zaměření na definice a strukturace v rámci interních procesů, které se propíše i do vytvářených interních předpisů a metodik. Toto opatření,

podobně jako opatření, která mají být nadále plněna kontinuálně, se proto překlápí i do plánu GEP 2025-2030.

Použité zkratky:

AS – Akademický senát AVU

ATD platforma – Antidiskriminační platforma AVU

GBV – gender based violence, genderově podmíněné násilí

GR – genderová rovnost

GRID – oddělení genderové rovnosti, inkluze a diverzity AVU

THP – technicko-hospodářští pracovníci a pracovnice

Tematická osa 1: sladování práce a osobního života, organizační kultura

Opatření	Aktivita	Cíl změny	Indikátor	Odpovědnost/zdroje	Termín
Zaměření pozornosti na téma sladování práce a osobního života v jeho různých formách	Zavedení koncepce Managementu mateřských a rodičovských dovolených s ohledem na různé cílové skupiny (vyučující; akademičtí pracovníci a pracovnice; THP; studující; doktorandi a doktorandky)	Institucionální rovina – procesně uchopit období péče o pečující osoby Osobní rovina – nabídnout informace a podporu	Informační materiál pro rodiče a potenciální rodiče	GRID, rektorát, PR oddělení PPROVŠ Sladování	12/2025
	Zvýšení kompetencí v oblasti podpory sladování pro personální praxi vedoucích pracovníků a pracovníc	Institucionální rovina – procesně uchopit období péče o pečující osoby Osobní rovina – nabídnout informace a podporu	Informační materiál/proškolení vedoucích pracovníků a pracovníc	GRID, rektorát PPROVŠ Etická kultura	12/2026
	Zvážení nabídek podpory péče o další závislé osoby	Kulturní rovina – vyjádření podpory pro další roviny péče	Vytvoření podnětů pro vedení / odborovou organizaci ohledně nabídky benefitů pro péči o závislé osoby	Odborová organizace, GRID, rektorát	6/2027
	Zvýšení informování o možnostech poskytování další péče	Institucionální rovina – procesně uchopit období péče o pečující osoby	Informační materiál o dlouhodobém ošetřovném, odkazy na tipy a možná řešení	GRID, rektorát, PR oddělení	12/2025

		Osobní rovina – nabídnout informace a podporu		PPROVŠ Sladovací	
Přehlednost flexibilních forem práce na AVU	Úprava interních dokumentů a precizace možností flexibilních forem práce	Institucionální rovina – procesně uchopit FFP na AVU Osobní rovina – zvýšit transparentnost nabízených forem FFP pro jednotlivé pracovní pozice	Aktualizace interních dokumentů (pracovní řád apod.)	GRID, rektorát	Průběžně 12/2026
	Transparence nastavení jednotlivých dostupností zaměstnanců a zaměstnankyň (sdílený kalendář a obdobné nástroje)	Institucionální rovina – procesně uchopit FFP na AVU	Úprava v rámci intranetu Úprava sdílených kalendářů	GRID, projektové oddělení, IT oddělení projekt DevelopAVU	12/2028
	Tematizace managementu flexibility a potřeby dobrého řízení různých potřeb zaměstnanců	Kulturní rovina – change management a řízení flexibility své i druhých Osobní rovina – respekt k různým formám flexibility, efektivní využívání průsečíků flexibility, zvyšování kompetencí pro řízení týmů	Školení/vzdělávání v oblasti Využívání nástrojů na řízení flexibility (sdílené kalendáře), Time-managementu a Managementu flexibility týmů	GRID projekt DevelopAVU a následně PPROVŠ projekty GRID	6/2029

Podpora GR v rámci kultury AVU	Realizace aktivit ke zviditelňování souvisejících témat s GR na AVU (např. sladování na AVU aj.)	Kulturní rovina – Rozšiřovat důraz GR i na další související témata, která jsou AVU žita.	Realizace diskuse k Equal Care Day 2023, účast na konferencích (hostování tematických konferencí) Sběr souvisejících témat k oblasti sladování práce a osobního života	GRID	3/2026 A následně kontinuálně
	Rešerše příkladů dobré praxe v zahraničním i českém kontextu pro budování férového prostředí (uměleckých) vysokých škol	Zviditelňovat pozitivní snahu o vytváření vstřícného prostředí, působit pozitivně, a nikoliv pouze restriktivně – vnášet ocenění AVU, ale i jiných dobrých praxí do veřejné debaty	Zveřejňování příkladů dobré praxe AVU i dalších VŠ Reprezentace příkladů dobré praxe (anonymní podoba) v rámci konferencí	GRID	Průběžně

Tematická osa 2: genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích

Opatření	Aktivita/činnost	Cíl změny	Indikátor	Odpovědnost/zdroje	Termín
Posílení rovného zastoupení	Ve jmenovaných orgánech důrazně zvažovat otázku rovného zastoupení podreprezentovaných skupin	Kulturní rovina – krom odborných znalostí dát důraz na reprezentaci žen a GR	Zvýšení zastoupení podzastoupených skupin ve jmenovaných orgánech	Rektor*ka	Od roku 2025 průběžně

	Sběr a monitoring dat ohledně zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních řízení	Institucionální rovina – vytvoření robustních statistik v oblasti GR Kulturní rovina – posílení zájmu nejen na verbální úrovni, ale podloženého daty	Vytvoření genderové statistiky, zejména s ohledem na zastoupení mužů a žen ve vedení a rozhodovacích pozicích na AVU	Personální oddělení, rektorát, GRID	Od roku 2025 průběžně
--	---	---	--	-------------------------------------	-----------------------

Tematická osa 3: genderová rovnost v rámci náboru a kariérního růstu

Opatření	Aktivita/činnost	Cíl změny	Indikátor	Odpovědnost/zdroje	Termín
Podpora pro diverzifikaci zaměstnaných	Důraz na diverzitu v rámci výběrových řízení, zaměření se na internacionalizaci	Kulturní rovina – otevření se diverzitě a působení na faktické incentive pro změnu Institucionální rovina – vytvoření a doplnění schématu vyhlášení výběrových řízení a inzerce	Publikace inzerátů i v mezinárodním prostoru Cílené oslovení kandidátů*kandidek z méně zastoupených skupin pro účast ve výběrových řízeních	Kancléř*ka, prorektorát pro strategický rozvoj, HR	12/2025 a následně průběžně
	Nastavení adaptačního procesu	Institucionální rovina – vytvoření a doplnění adaptačního procesu napříč AVU Individuální rovina – umožnění adaptace všem zaměstnaným s ohledem na jejich individualitu	Aktualizace brožury pro nově nastupující zaměstnané Vytvoření anglického letáku s podpůrnými informacemi pro adaptaci na český kontext	GRID, prorektorát pro strategický rozvoj, PR oddělení Potenciál projektu OP JAK	12/2026

		a kontext			
	Genderová rovnost součástí školení pro nově nastupující zaměstnance a zaměstnankyně	Individuální rovina + Kulturní rovina: sladění očekávání a možností vnímání tématu GR na AVU, podpora a rozvoj tohoto tématu a jeho žité praxe v komunitě AVU	Prezentace o GRID a genderové rovnosti je součástí povinných školení pro nově nastupující zaměstnance a zaměstnankyně na všech úrovních	GRID, rektorát PPROVŠ projekty GRID	Průběžně
Férové pracovní prostředí, hodnocení a odměňování	Příprava pro hodnocení práce stejné hodnoty a implementaci Směrnice o rovném odměňování	Institucionální rovina – pilotní ozkoušení hodnocení práce stejné hodnoty Individuální rovina – nastavení rovného odměňování napříč AVU, ověření jeho funkčnosti Kulturní rovina – důraz na praktickou žitou realitu nerovností a snahy po tom ji odstranit, komunikační důraz na participaci a nastavení rovnosti	Pilotní ozkoušení zatřídění pracovních pozic s ohledem na dovednosti a odpovědnosti (inspirace metodikou MPSV)	Personální oddělení, GRID, pracovní skupina PPROVŠ Sladování	3/2026
	Pilotně projít nástrojem LOGIB – hodnocení rovného odměňování	Institucionální rovina – pilotní test rovného odměňování Individuální rovina – důvěra zaměstnaných ve férovost	Pilotní testování nástrojem LOGIB	Personální oddělení, GRID	6/2028

		AVU v oblasti rovného odměňování Kulturní rovina – důraz na praktickou žitou realitu nerovností a snahy po tom ji odstranit		PPROVŠ Sladování, PPROVŠ projekty GRID	
--	--	--	--	--	--

Tematická osa 4: integrace genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů

Opatření	Aktivita/činnost	Cíl změny	Indikátor	Odpovědnost/zdroje	Termín
Posílení informovanosti o průsečících GR a umění, výzkumu, vzdělávacích obsahů na AVU	Realizace školení do tématu GR	Zaměřit se na studující i vyučující, zaměstnané a zvýšit povědomí o GR na AVU, vytvoření informované báze spolupracujících nastavujících další kroky společného úsilí o férovou AVU	Realizace školení pro zaměstnané NKC gender a věda na různých úrovních (pedagogické pracovníky a pracovnice, dílenské pracovníky a pracovnice, THP pracovníky a pracovnice)	Prorektorát pro vědu a výzkum, GRID	Od 2023 průběžně

Tematická osa 5: preventivní opatření genderově podmíněného násilí

Opatření	Aktivita/činnost	Cíl změny	Indikátor	Odpovědnost/zdroje	Termín
Rozvoj oblasti GR a inkluze	Rozvinutí poradenského prostředí AVU pod GRID	Individuální rovina – Poskytování komplexní péče pro zaměstnané i studující řešící obtížné životní situace, inkluzi či negativní jevy na pracovišti či diskriminaci. Institucionální rovina – spolupráce s aktéry z poradenských center a dalších externích služeb.	Smluvně zajištěné a fungující poradenství v oblasti psychologické, pedagogické, sociální, antidiskriminační, právní pomoci	Rektor*ka, kancléř*ka, GRID expertka PPROVŠ projekty GRID	Průběžně
	Networking a spolupráce napříč ombudsmanskými pozicemi v ČR i se zahraničím	Kulturní rovina – AVU se pokusí zaujmout pozici role-model mezi českými uměleckými vysokými školami v oblasti vnímání GR, inkluze a diverzity	Zapojení se do existujících iniciativ setkávání osob na obdobných pozicích a ve vytvořených sítích, pravidelně vést setkávání a dále je iniciovat.	GRID expertka	Průběžně
Vedení transparentní politiky práce s negativními jevy	V interních dokumentech AVU definovat genderově podmíněné násilí (GBV) v kontextu zaměstnání a další negativní jevy s ním spojené	Kulturní rovina – tematizace oblasti genderově podmíněného násilí a nastavení efektivního řešení podnětů Institucionální rovina – vytvořit jasné politiky	Vytvoření metodického dokumentu, politiky či zahrnutí genderově podmíněného násilí do dalších interních dokumentů, např. Code of Conduct apod.	Vedení AVU, GRID	12/2028

		a definice pro oblasti GBV			
	Awareness-rising: Rozšířit pojmání negativních jevů GBV a připojit se k Chartě proti domácímu násilí	Kulturní rovina – provázat oblast negativních jevů GBV v rámci instituce i mimo ni Individuální rovina – nabídnout podporu i pro řešení domácího násilí	Podpis Charty proti domácímu násilí Poradenství Přednášky/školení	Rektor*ka, GRID	12/2025 a následně průběžně
	Zajistit širokou informovanost o vytvořeném systému stížností na AVU i pro nově nastoupivší zaměstnané	Kulturní rovina - zvýšit informovanost o nástrojích a řešení těchto jevů mezi všemi zaměstnanými i studujícími Individuální rovina – prostřednictvím pozitivní zkušenosti působit na rozvoj důvěry v proces i řešení	Průběžná komunikace, Zahrnutí do úvodního vstupního školení pro zaměstnance a zaměstnankyně/adaptačních o procesu. Zahrnout do vstupního školení pro studující v rámci prosemináře.	Personální oddělení, GRID	Průběžně
	Systematické získávání zpětné vazby o atmosféře a vnímání negativních jevů na AVU od odcházejících (zaměstnaných či studujících) prostřednictvím exit interviews	Kulturní rovina - využití všech příležitostí pro získání zpětné vazby k vnímání negativních jevů na AVU a možností jim předcházet	Rozšířit a pravidelně na roční bázi realizovat dotazníkové šetření v rámci Alumni klubu Vést exit interview/dotazník pro odcházející zaměstnané	Personální oddělení, GRID, koordinátor*ka Alumni klubu AVU	3/2029 a následně v opakovaných obdobích
	Monitoring negativních jevů a evaluace	Institucionální rovina - sledovat využívanost	Vést roční statistiky využívání jednotlivých kanálů pro řešení	GRID, ATD platforma	Od 2023 a

	existujících nástrojů řešení dle genderových indikátorů	a účinnost jednotlivých kanálů řešení negativních jevů. Individuální rovina – prostřednictvím přímé práce sledovat dopad činnosti GRID	(ATD platforma, GRID, poradenství)		následně každoročně
	Reporting a anonymní informování o výstupech řešení negativních jevů	Institucionální rovina - pravidelně, ale anonymně informovat o působnosti GRID Individuální rovina - cílem je podpořit důvěru v přenastavení systému a ochotu situaci řešit.	Roční anonymní reporting – do výroční zprávy Roční anonymní reporting AS	GRID	Od 2023 a následně každoročně

V Praze, dne 31. 3. 2025

Šárka Krtková, M.A.

prorektorka pro studijní záležitosti
v souladu se Statutem AVU, čl. 6, odst. 3, zastupující rektora / rektorku AVU

avu