

## GENDER EQUALITY PLAN na roky 2023-2024(GEP)

### 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/u napříč výzkumnými týmy, ale dochází i k prohlubování podpory pro rozvoj inovací a diverzifikaci výzkumného pole<sup>1</sup>. 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) je strategický dokument, který řeší genderové nerovnosti v instituci, systematicky a strukturovaně definuje kroky k dosahování genderové rovnosti. 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.

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 nábory a kariérním růstu

Tematická osa 4: integrace genderové dimenze do výzkumných a vzdělávacích procesů a obsahů

Tematická osa 5: preventivní opatření genderově podmíněného násilí

Konkrétní GEP AVU je výběrem z této struktury založený na informacích z externě zpracovaného genderového auditu, který napomohl identifikovat oblasti, kterým je vhodné věnovat pozornost přednostně. To bylo zároveň vztaženo k aktuálně řešeným tématům na AVU a nutnosti prioritizace oblastí, které jsou nejpálčivější. Audit však také

---

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



poskytl zpětnou vazbu v oblastech, které již aktuálně AVU kvalitně pokrývá a v nichž jde především o udržení dobré praxe.<sup>2</sup>

## Vize a cíle

GEP stanovuje krátkodobé a dlouhodobé cíle. Aktuální nastavení akčního plánu je směřováno na dvouleté období 2023-2024 s ohledem na uskutečnitelnost navržených opatření, i na zcela praktické zahrnutí přípravy a realizace GEP v rámci funkčního období vedení univerzity.

Dlouhodobou vizí, ke které AVU směřuje, je 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. Ukotvení agendy genderové rovnosti a působení na prevenci negativních jevů na AVU jako celku, je hlavním doporučením plynoucím z genderového auditu. GEP se proto bude v následujícím období věnovat právě prioritní oblasti č. 5.

Cílem je vytvoření základního funkčního rámce, který ukotví tuto vizi v rámci interních předpisů. Ty však budou vytvářeny pomocí participativního přístupu tak, aby se s nimi akademická obec, studující i zaměstnaní, uměli identifikovat a skutečně tyto hodnoty i žili, resp. dodržovali nastavené rámce a procesy.

Povinnou součástí GEP je alokace finančních a lidských zdrojů, které umožní efektivní implementaci navržených opatření. V tomto ohledu bude ukotvena pozice experta\*ky GRID (genderové rovnosti, inkluze a diverzity) v rámci interní struktury AVU. Dále pak je cílem začít systematicky provádět vzdělávání v oblasti genderové rovnosti a sběr a evaluace genderově segregovaných personalistických dat, čemuž se cíleně věnují následující oddíly.

## Účelové zdroje

V prvním dvouletém období implementace GEP budou využívány interní zdroje, především ve smyslu zřízení oddělení GRID a obsazení pozice experta\*expertky. Dalším úkolem je zajistit finanční zdroje k zajištění rozsahu činnosti tohoto experta či expertky, a to minimálně ve výši půl úvazku tak, aby daná agenda byla také realizovatelná. V následujícím období budou také aktivně vyhledávány možnosti externího financování a řešení, zda je možné další rozvoj tématu např. z grantových a projektových zdrojů (typicky z CRP projektů).

## Vzdělávání a budování kapacit

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

---

<sup>2</sup> Závěrečná auditní zpráva není nedílnou součástí GEP, avšak je dostupná na intranetu jako podklad pro jeho tvorbu i pro inspiraci pro další směřování rozvoje genderově senzitivní personální politiky AVU nejen vedení, ale i zaměstnancům a zaměstnankyním



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

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, oddělení a poradních orgánů rektorky. Vznikne tak robustní informační báze o vývoji zastoupení žen a mužů na AVU na jednotlivých hierarchických pozicích, ale i kariérních stupních, kterou bude možné využít pro další evaluace a šetření rovných příležitostí.

Akční plán není cílem sám o sobě. Jeho naplňování bude nejen průběžně monitorováno, ale také evaluováno. K tomu slouží i stanovení odpovědnosti a termínu plnění jednotlivých opatření a aktivit. Zároveň dvouletý horizont realizace umožňuje tuto fázi zařadit nejen jako součást jednotlivých opatření, ale věnovat se evaluaci plánu i jako součást přípravy na nové období dalšího GEP plánu / výhledu.

Použité zkratky:

GR – genderová rovnost

GRID – oddělení genderové rovnosti, inkluze, diverzity

AS – akademický senát

ATD platforma – antidiskriminační platforma

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

Opatření	Aktivita	Cíl	Indikátor	Odpovědnost/zdroje	Termín
<b>Vytvoření oddělení GRID</b>	Vytvoření pracovní náplně a odpovědnosti expertky GRID	<b>Ustanovit a symbolicky zastřešit oblast GR, diverzity, inkluze na AVU</b>	Vytvořené oddělení GRID v rámci struktury AVU	Rektorka, kancléřka	2/2023
	Ukotvení v rámci interních struktur AVU	<b>Vytvořit oddělení tak, aby poskytovalo komplexní podporu rozvoji rovnosti a zaštiťovalo i poradenství a péči o zaměstnané i studující</b>	Schválení vytvoření oddělení GRID (MSMT)	Rektorka, GRID expertka	12/2023
	Informování o obsazené pozici dovnitř AVU, zajištění znalosti o náplni práce a praktické činnosti mezi studujícími i zaměstnanými	<b>Posílení pozice, navázání spolupráce napříč AVU včetně studujících, vyučujících i zaměstnaných</b>	Představení na AS, představení v rámci kolegia rektorky, zanesení pozice/oddělení do organizační struktury, součást informování nově nastupujících zaměstnaných i studujících	Rektorka	Průběžně
<b>Rozvoj oblasti GR a inkluze</b>	Rozvinutí poradenského prostředí AVU pod GRID	<b>Poskytování komplexní péče pro zaměstnané i studující řešící obtížné životní situace, inkluzi či negativní jevy na pracovišti či diskriminaci. Zahájit kroky pro spolupráci s ČVUT poradenským centrem pro specifické poruchy učení.</b>	Smluvně zajištěné a fungující poradenství v oblasti psychologické, pedagogické, sociální, antidiskriminační, právní pomoci	Rektorka, kancléřka, GRID expertka (CRP projekty)	3/2023 a následně kontinuálně

	Networking a spolupráce napříč ombudsmanskými pozicemi v ČR i se zahraničím	<b>AVU se pokusí zaujmout pozici role-model mezi českými uměleckými vysokými školami v oblasti vnímání GR, inkluze a diverzity</b>	Zapojení se do existujících iniciativ setkávání osob na obdobných pozicích a ve vytvořených sítích, pravidelně vést setkávání a dále je iniciovat.	GRID expertka	2023 a dále průběžně
	Zvážit možnost založení kolektivního ombudsmanského tělesa	<b>Posílení participativního prvku tak, aby ombudsmanská rada zahrnovala externí prvek, studentského, doktorandského, zaměstnaneckého zastoupení</b>	Analytický materiál shrnující možnosti ombudsmanské rady ve struktuře AVU a existujících nástrojů pomoci	GRID expertka, spolupráce ATD platformy	8/2024
<b>Senzitivizace prostředí AVU k dalším spojeným tématům GR</b>	Vytvoření metodiky genderově senzitivního jazyka pro interní i externí komunikaci na AVU	<b>Posílit genderově inkluzivní jazyk a podpořit tak inkluzi v psané i mluvené formě.</b>	Vytvořená metodika	Rektorka, kancléřka, GRID, PR manažerka	6/2024
	Proškolení v užívání metodiky genderově senzitivního jazyka	<b>Působit na přenos ideálů z metodiky do každodenní praxe a podpořit užívání genderově inkluzivního jazyka na AVU.</b>	Zahrnutí relevantních aktérů v rámci školení metodiky	Proreктоři a prorektorky, PR manažerka, GRID	12/2024

	Realizace aktivit ke zviditelňování souvisejících témat s GR na AVU (např. sladování na AVU aj)	<b>Rozšiřovat důraz GR i na další související témata, která jsou AVU žita.</b>	Realizace diskuse k Equal Care Day 2023, účast na konferencích (hostování tematických konferencí)  Sběr souvisejících témat k oblasti sladování práce a osobního života	GRID	3/2023 a 3/2024
	Rešerše příkladů dobré praxe v zahraničním i českém kontextu pro budování férového prostředí (uměleckých) vysokých škol	<b>Zviditelňovat pozitivní snahu o vytváření vstřícného prostředí, působit pozitivně, a nikoliv pouze restriktivně – vnášet ocenění AVU ale i jiných dobrých praxí do veřejné debaty</b>	Zveřejňování příkladů dobré praxe AVU i cizích  Reprezentace příkladů dobré praxe (anonymní podoba) v rámci konferencí	GRID	Průběžně

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

Opatření	Aktivita/činnost	Cíl	Indikátor	Odpovědnost/zdroje	Termín
<b>Posílení informovanosti o průsečících GR a umění, výzkumu, vzdělávacích obsahů na AVU</b>	Realizace úvodních školení do tématu GR	<b>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</b>	Realizace školení pro zaměstnané NKC gender a věda na různých úrovních (pedagogické pracovníky a pracovníce, díleňští pracovníci a pracovníce, THP pracovníci a pracovníce)	Kancléřka, GRID expertka	Od roku 2023 průběžně

## Tematická osa 5: preventivní opatření genderově podmíněného násilí

Opatření	Aktivita/činnost	Cíl	Indikátor	Odpovědnost/zdroje	Termín
<b>Posílení opatření preventivního charakteru v oblasti GR a negativních jevů</b>	Podpora pro rozvoj a (pře)nastavení fungování ATD platformy	<b>Zahrnutí různých aktérů do ATD platformy tak, aby byla vyšší reprezentativnost studujících, i zaměstnaných z různých pozic.</b>	Nastavený systém fungování ATD platformy, včetně jejího postavení v rámci struktur AVU	ATD platforma, kancléřka	12/2023
	Systematicky pečovat o ATD platformu- její členy a členky	<b>Vytvořit podmínky tak aby členové a členky cítili podporu své práce a mohli sdílet dobrou praxi, rozšiřovat své know-how a zvyšovat kompetence pro práci v ATD platformě</b>	Facilitované diskuse a debriefingy minimálně 1x za 6 měsíců	GRID expertka	Od 2023 dále průběžně
	Nastavit kulturu zásahu do negativních jevů z pozice by-standers, včetně GRID expertky	<b>Aktivně do potenciálně negativních jevů vstupovat a nabízet facilitaci, mediaci, poradenství a intervence.</b>	Realizovaná poradenská a intervenská setkání.	GRID expertka, všichni zaměstnaní i studující	průběžně
<b>Zahájení diskuse o bezpečném prostředí na AVU pro všechny</b>	Realizace fokusních skupin klíčových aktérů na téma nastavených procesů prevence negativních jevů (ATD platforma, členové a členky akademického	<b>Participativně otevřít debatu nad otázkami moci, zneužívání, obtěžování na AVU a způsoby jejich řešení</b>	Alespoň 2 realizované fokusní skupiny	GRID expertka	6/2023 a dále průběžně

	senátu, studující)				
	Realizace fokusních skupin k nastavení definice problémových oblastí negativních jevů a procesů- mezi zaměstnanými, studujícími, vyučujícími	<b>Participativním přístupem sebrat zpětnou vazbu na zvažované procesní i faktické cesty (no-go varianty, preferované varianty)</b>	Alespoň 4 realizované fokusní skupiny	GRID expertka	3/2023
	Leaflet o nevhodných způsobech jednání, zvýšení povědomí o tom, co genderově podmíněné násilí může být v podmínkách AVU	<b>Studující, vyučující, zaměstnaní</b>	Vytvořený a distribuovaný informační materiál/leták	GRID, PR manažerka	11/2023
<b>Vytvoření bezpečného systému hlášení stížností</b>	V interních dokumentech AVU definovat genderově podmíněné násilí v kontextu zaměstnání a další negativní jevy s ním spojené	<b>Tematizace oblasti genderově podmíněného násilí a nastavení efektivního řešení podnětů</b>	Zahrnutí genderově podmíněného násilí do interních dokumentů, např. organizačního řádu	Vedení AVU, GRID	12/2023
	Vytvořit jednací řád etické komise	<b>Zajistit funkční a transparentní proces rozhodování a jednání etické komise.</b>	Jednací řád etické komise	GRID expertka	4/2023
	Spojit existující systém	<b>Podpořit oběti negativních</b>	Proces podávání stížností,	GRID expertka,	4/2023



	whistlebloweringu s řešením stížností zaměřených na téma diskriminace a obtěžování, anonymní schránky ATD platformy	<b>jevů na pracovišti, usnadnit podání podnětu</b>	včetně anonymních podnětů (schránka důvěry)	pověřenec pro GDPR, vedení AVU	
	Zajistit širokou informovanost o zavedeném systému stížností na AVU i pro nově nastoupivší zaměstnané	<b>Zvýšit informovanost o nástrojích a řešení těchto jevů mezi všemi zaměstnanými i studujícími</b>	Zahrnutí do úvodního vstupního školení pro zaměstnance a zaměstnankyně/adaptačního procesu. Zahrnout do vstupního školení pro studující v rámci prosemináře.	HR, odpovědná osoba, GRID	12/2023
	Vytvoření informačního letáku o záchytné struktuře pro řešení negativních jevů na AVU	<b>Informování o existujícím nastavení a možnosti obrany, budování povědomí o funkčním systému.</b>	Vytvořený informační leták a jeho distribuce napříč AVU.	GRID, PR manažerka	12/2023
	Systematické získávání zpětné vazby o atmosféře a vnímání negativních jevů na AVU	<b>Využití všech příležitostí pro získání zpětné vazby k vnímání negativních jevů na AVU a jejich zahrnutí do dotazníkových šetření mezi (ex)studujícími i (ex)zaměstnanými</b>	Rozšířit a pravidelně na roční bázi realizovat dotazníkové šetření v rámci Allumni klubu  Vést exit interview/dotazník pro odcházející zaměstnané	HR, GRID, koordinátorka Allumni klubu	2023 a následně v opakovaných periodách

<p><b>Působení na prevenci negativních jevů na AVU a důvěryhodnost systému jejich řešení</b></p>	<p>Vytvoření systému dalšího vzdělávání formou povinných školení se zaměřením na řešení negativních jevů</p>	<p><b>Zvýšit kompetence všech pro rozpoznání negativních jevů a aktivního vymezení se, řešení, využití procesu pomoci.</b></p>	<p>Zavedení povinného školení v rámci adaptačního procesu/při nástupu na AVU</p>	<p>GRID, studijní oddělení, pověřená osoba</p>	<p>6/2024</p>
	<p>Monitoring negativních jevů a evaluace existujících nástrojů řešení dle genderových indikátorů</p>	<p><b>Sledovat využívanost a účinnost jednotlivých kanálů řešení negativních jevů.</b></p>	<p>Vést roční statistiky využívání jednotlivých kanálů pro řešení (ATD platforma, GRID, poradenství)</p>	<p>GRID, ATD platforma</p>	<p>2023 a následně každoročně</p>
	<p>Reporting a anonymní informování o výstupech řešení negativních jevů</p>	<p><b>Pravidelně, ale anonymně informovat o působnosti GRID, ATD platformy, též o /rovněž o výstupech řešení a systémových doporučeních vzniklých z jednotlivých kauz. Cílem je podpořit důvěru v přenastavení systému a ochotu situaci řešit.</b></p>	<p>Roční anonymní reporting – do výroční zprávy Roční anonymní reporting na AS</p>	<p>GRID</p>	<p>2023 a následně každoročně</p>