

GENDER EQUALITY PLAN na roky 2023-2025 (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 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) 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 náboru 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

¹ [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.²

Vize a cíle

GEP stanovuje krátkodobé a dlouhodobé cíle. Aktuální nastavení akčního plánu je směřováno na tříleté období 03/2023–03/2025 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 tříletém 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 pracovníci, rozvíjení jejich kompetencí pro genderově senzitivní personální řízení, a dále vzdělávání a školení všech zaměstnaných na AVU.

² 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 diversity: 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 tříletý 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, diversity

AS – akademický senát

ATD platforma – antidiskriminační platforma

V Praze dne 1. 3. 2023
Ing. arch. Mária Topolčanská, PhD., v. r.
rektorka

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

Opatření	Aktivita	Cíl	Indikátor	Odpovědnost/zdroje	Termín
Vytvoření oddělení GRID	Vytvoření pracovní náplně a odpovědnosti expertky GRID	Ustanovit a symbolicky zastřešit oblast GR, diverzity, inkluze na AVU	Vytvořené oddělení GRID v rámci struktury AVU	Rektorka, kancléřka	3/2023
	Ukotvení v rámci interních struktur AVU	Vytvořit oddělení tak, aby poskytovalo komplexní podporu rozvoji rovnosti a zaštiťovalo i poradenství a péči o zaměstnané i studující	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	Posílení pozice, navázání spolupráce napříč AVU včetně studujících, vyučujících i zaměstnaných	Představení na AS, představení v rámci kolegia rektorky, zanesení pozice/oddělení do organizační struktury, součást informování nově nastupujících zaměstnaných i studujících	Rektorka	Průběžně
Rozvoj oblasti GR a inkluze	Rozvinutí poradenského prostředí AVU pod GRID	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.	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	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	2023 a dále průběžně
	Zvážit možnost založení kolektivního ombudsmanského tělesa	Posílení participativního prvku tak, aby ombudsmanská rada zahrnovala externí prvek, studentského, doktorandského, zaměstnaneckého zastoupení	Analytický materiál shrnující možnosti ombudsmanské rady ve struktuře AVU a existujících nástrojů pomoci	GRID expertka, spolupráce ATD platformy	8/2024
Senzitivizace prostředí AVU k dalším spojeným tématům GR	Vytvoření metodiky genderově senzitivního jazyka pro interní i externí komunikaci na AVU	Posílit genderově inkluzivní jazyk a podpořit tak inkluzi v psané i mluvené formě.	Vytvořená metodika	Rektorka, kancléřka, GRID, PR manažerka	6/2024
	Proškolení v užívání metodiky genderově senzitivního jazyka	Působit na přenos ideálů z metodiky do každodenní praxe a podpořit užívání genderově inkluzivního jazyka na AVU.	Zahrnutí relevantních aktérů v rámci školení metodiky	Prorektorů a prorektorky, PR manažerka, GRID	12/2024

	Realizace aktivit ke zviditelňování souvisejících témat s GR na AVU (např. slad'ování na AVU aj)	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 slad'ování 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	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 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
Posílení informovanosti o průsečících GR a umění, výzkumu, vzdělávacích obsahů na AVU	Realizace úvodních 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 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
Posílení opatření preventivního charakteru v oblasti GR a negativních jevů	Podpora pro rozvoj a (pře)nastavení fungování ATD platformy	Zahrnutí různých aktérů do ATD platformy tak, aby byla vyšší reprezentativnost studujících, i zaměstnaných z různých pozic.	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	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	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	Aktivně do potenciálně negativních jevů vstupovat a nabízet facilitaci, mediaci, poradenství a intervence.	Realizovaná poradenská a interventská setkání.	GRID expertka, všichni zaměstnaní i studující	průběžně
Zahájení diskuse o bezpečném prostředí na AVU pro všechny	Realizace fokusních skupin klíčových aktérů na téma nastavených procesů prevence negativních jevů (ATD platforma, členové a členky akademického	Participativně otevřít debatu nad otázkami moci, zneužívání, obtěžování na AVU a způsoby jejich řešení	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	Participativním přístupem sebrat zpětnou vazbu na zvažované procesní i faktické cesty (no-go varianty, preferované varianty)	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	Studující, vyučující, zaměstnaní	Vytvořený a distribuovaný informační materiál/leták	GRID, PR manažerka	11/2023
Vytvoření bezpečného systému hlášení stížností	V interních dokumentech AVU definovat genderově podmíněné násilí v kontextu zaměstnání a další negativní jevy s ním spojené	Tematizace oblasti genderově podmíněného násilí a nastavení efektivního řešení podnětů	Zahrnutí genderově podmíněného násilí do interních dokumentů, např. organizačního řádu	Vedení AVU, GRID	12/2023
	Vytvořit jednací řád etické komise	Zajistit funkční a transparentní proces rozhodování a jednání etické komise.	Jednací řád etické komise	GRID expertka	4/2023
	Spojit existující systém	Podpořit oběti negativních	Proces podávání stížností,	GRID expertka,	4/2023

	whistleblowingu s řešením stížností zaměřených na téma diskriminace a obtěžování, anonymní schránky ATD platformy	jevů na pracovišti, usnadnit podání podnětu	včetně anonymních podnětů (schránka důvěry)	pověřenec pro GDPR, vedení AVU	
	Zajistit širokou informovanost o zavedeném systému stížností na AVU i pro nově nastoupivší zaměstnané	Zvýšit informovanost o nástrojích a řešení těchto jevů mezi všemi zaměstnanými i studujícími	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	Informování o existujícím nastavení a možnosti obrany, budování povědomí o funkčním systému.	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	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	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>Působení na prevenci negativních jevů na AVU a důvěryhodnost systému jejich řešení</p>	<p>Vytvoření systému dalšího vzdělávání formou povinných školení se zaměřením na řešení negativních jevů</p>	<p>Zvýšit kompetence všech pro rozpoznání negativních jevů a aktivního vymezení se, řešení, využití procesu pomoci.</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>Sledovat využívanost a účinnost jednotlivých kanálů řešení negativních jevů.</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>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.</p>	<p>Roční anonymní reporting – do výroční zprávy Roční anonymní reporting na AS</p>	<p>GRID</p>	<p>2023 a následně každoročně</p>