



Roční zpráva z fungování GRID 2023

Prosinec 2023

Zpracovala K. Čmolíková Cozlová

Obsah

Úvod	3
Systémová péče o agendu genderové rovnosti, inkluze a diverzity.....	4
Finalizace GEP a jeho realizace.....	4
Vedení a implementace CRP projektů.....	4
Spolupráce s Antidiskriminační platformou (AP)	5
Realizace úvodního školení do krizové intervence.....	6
Supervize pro AP a GRID.....	6
Společné přesahy GRID a AP, schůzky a vedení debriefingu.....	6
Pořádání společných osvětových akcí s AP – kulatých stolů	7
Awareness-rising a zvyšování povědomí o GRID	7
Příprava a realizace konference Equal Care Day	8
Menstruační chudoba se týká nás všech.....	9
Spolupodílení se na konference NOT me	9
Rozvoj kompetencí: vzdělávání a školení	9
Interní školení školitelů doktorandů a doktorandek	9
Úvodní školení pro nově nastupující zaměstnané.....	10
Školení pro nově nastupující studující.....	10
Zvyšování kapacit GRID externě a další aktivity	10
Další aktivity	11
Řešení podnětů	11
Podněty konzultačně a poradenského typu	12
Doprovázení v rámci řešení jednotlivých kauz	12
Mediace a facilitace.....	13
Výzvy do budoucnosti	13

Úvod

Předkládaná souhrnná zpráva o činnosti oddělení GRID se zaměřuje na činnost za kalendářní rok. Jejím cílem je poskytnout čtenářkám*čtenářům přehled o činnosti oddělení, o rozsahu zapojení do jednotlivých aktivit AVU a o konkrétních krocích, které GRID AVU v předmětném roce realizoval. Tyto aktivity zahrnují vedení a implementaci Centrálních rozvojových projektů (CRP), podíl na řízení a budování agendy genderové rovnosti, inkluze a diverzity na systémové úrovni prostřednictvím implementace Plánu genderové rovnosti (GEP) a přípravy dalších navazujících projektů, ale i jiných dílčích podprojektů či osvětových a vzdělávacích aktivit.

Součástí zprávy je i souhrnné zhodnocení realizace poradenské a intervenční činnosti GRID. V tomto ohledu byly jednotlivé podněty klasifikovány a vyčísleny. S ohledem na zachování anonymity bylo přistoupeno ke klasifikaci vyšších celků tak, aby jejich přiřazení případně neohrožovalo podavatele či podavatelky a nezklamalo jejich důvěru ve smyslu zachování anonymity. Přesto s ohledem na poskytnutí zpětné vazby o činnosti GRID širší komunitě AVU považuji za důležité tyto podněty pojmenovávat a vytvářet tak povědomí o oblastech, které se řeší a které je možné i prostřednictvím GRID dále posouvat.

V závěru roční zprávy naleznete pak reflexi výzev do budoucnosti, která nastavuje i další směřování GRID do nadcházejícího období.

Závěrem mi dovoluji Vám popřát hezké čtení. To se často u témat, která se týkají diskriminace, genderově podmíněného násilí či negativních jevů na pracovišti a jejich řešení, nepřeje. Ba naopak čtení bývá velmi obtížné a bolestné. Moje osobní reflexe však je v zásadě pozitivní: vnímám na AVU velkou otevřenost k řešení těchto problémových témat, ochotu k sebereflexi, snahu o pochopení a především snahu společně pracovat na daných tématech. Vnímám odvahu přeživších, obětí, osob kteří*které přichází a tematizují věci, které jsou obtížné. Vnímám velkou otevřenost vyučujících a zaměstnaných, kteří a které se snaží se zpětnou vazbou pracovat a jsou citliví*citlivé k atmosféře v ateliérech či ve svém okolí. Vnímám velkorysost osob v řídicích (a nebo mocenských) pozicích přiznávat si, že tak úplně nehierarchicky to stále neumíme a můžeme dávat prostor pro odpovědnost i druhým, sdílet rozhodování, moc i odpovědnost. Vnímám ochotu studujících ozvat se a ochotu vyučujících naslouchat. A obráceně. Vnímám snahu zaměstnanců a zaměstnankyň dělat to nejlepší pro AVU, včetně změn zažitých stereotypů a naučených linií. Vnímám snahu všech zkusit to jinak a ideálně lépe. Díky Vám všem za to!

Klára

Systémová péče o agendu genderové rovnosti, inkluze a diversity

Oddělení Genderové rovnosti, inkluze a diversity v sobě zahrnuje jak oblast nediskriminace a tedy vytváření prostředí takového, aby nedocházelo k negativním jevům jako takovým. Zároveň důraz na inkluzi však také znamená, že je třeba dělat kroky pro-aktivní, vystavět pozitivní nastavení kultury **AVU, která bude vstřícná a pečující**.

V tomto smyslu je nutné vyzdvihnout ustanovení **záměru vytvoření Oddělení GRID a příprava jeho ukotvení v organizační struktuře AVU**. Velmi pozitivně lze hodnotit ustanovení oddělení na úrovni rektorátu, spadající přímo pod kancléřku, v relativní blízkosti rektorky. Tato blízkost a otevřenost k tématům je velmi zásadní i pro realizaci **agendy genderového mainstreamingu**, tedy možnosti intervenovat do témat, které jsou i vzdálenější samotné agendě přímé práce s klienty a klientkami, ale týkají se práce s lidmi a potenciálně se zaměstnanci*zaměstnankyněmi či studujícími. Konkrétně se např. jednalo o zahrnutí do pracovních skupin připravující projektové záměry ESF OP JAK apod. Dále ve sledovaném období probíhaly opakované konzultace a rozhovory s rektorkou a kancléřkou nad nastavením agendy GRID a jejího přesahu do systémových opatření školy. Jde například o **účast na některých výběrových řízeních, či spolupráce na jejich nastaveních** tak, aby parametry byly nediskriminační, ale zároveň odpovídaly specifickým potřebám AVU. Pozitivní je to, že se v daném roce **povedlo začlenit genderovou expertizu** a dochází k její využívání např. při nastavení evaluací či při sekundární analýze informací s výzkumných šetření, která jsou však realizována **jinými součástmi AVU (studentská anketa, sekundární analýza dat o nepřijatých uchazečích a uchazečkách z přijímacího řízení – v procesu za rok 2022)**.

Ochota vnímat a podporovat linii péče o zaměstnané i studující a genderového mainstreamingu byla jasně vidět v případě tragické události 21.12.2023i na FF UK. Když byla velmi rychle zkoordinována a podpořena **krizově intervenční nabídka GRID a psychologů pro studující i zaměstnané**, kteří*teré se potýkaly s psychickými a emočními dopady útoku v prostředí vysoké školy. V tomto směru byly vytvořeny podpůrné materiály, informační zdroje pro zvládání situace a v přípravě pro další období jsou školení a workshopy.

Finalizace GEP a jeho realizace

Součástí agendy GRID AVU byla finalizace Plánu genderové rovnosti AVU na roky 2023-2024 (GEP) a jeho realizace. Plán stanovuje směřování rozvoje agendy rovnosti a konkretizuje aktivity, kterými má toto směřování být naplněno. GEP byl schválen vedením AVU a předložen akademickému senátu AVU. V oblasti genderové rovnosti, inkluze a diversity se stal zásadním dokumentem ukotvujícím tuto oblast.

V jeho rámci dochází též k synchronizaci směrem k institucionalizaci agendy genderové rovnosti právě prostřednictvím GRID, ale také jeho dalšího rozvoje. Součástí agendy GEP je však i důraz na téma sladování práce a osobního života, či vytvoření zázemí pro využívání genderově senzitivního jazyka.

Součástí GEP je jeho pravidelná roční evaluace a revize plnění dílčích aktivit. Zároveň dvouleté nastavení GEP a jeho primární zaměření na rozvoj GRID umožňuje vyhodnotit tuto aktivitu a v dalším období se zaměřit i na související oblasti jako např. aktivity zaměřené na podporu kariérního růstu a vyrovnaného zastoupení žen a mužů, či šířeji oblast harmonizace práce a osobního života v rámci zaměstnání nebo otázek rovného odměňování. Nastavení dalšího směřování je proto výzvou pro následující rok 2024, v němž se bude připravovat navazující Plán genderové rovnosti.

Vedení a implementace CRP projektů

Součástí systémového působení GRID na AVU je i realizace dvou Centrálních rozvojových projektů (CRP) v jeho působnosti. Jednalo se o **projekt Rozvoj efektivního poradenského systému AVU** jehož cílem bylo vytvoření a rozvinutí provázaného, komplexního a tím pádem i efektivního systému

studijního a psychologického, kariérního, nediskriminačního poradenství tak, aby byla zajištěna a rozvinuta podpora o well-being studujících, ale i pracovníků a pracovníc. Díky finanční podpoře získané prostřednictvím projektu byla umožněna realizace poradenství a některých školicích aktivit (více viz dále), ale i zajištění externí supervize pro GRID a Antidiskriminační platformu.

Druhým řešeným projektem CRP byl projekt s názvem **Prevence neetického jednání na akademické půdě a podpora kompetencí v péči o oběti**, který se realizoval v partnerství 22 univerzit. AVU byla součástí konsorcia partnerů a spolupodílela se na projektových aktivitách, které se zaměřovaly na tři základní úrovně:

1) Dokončení analýzy stavu podpory sociálního bezpečí a prevence neetického jednání v rámci zapojených institucí a rozšířit ji o analýzu kritických míst institucionálních politik a přístupů na základě konkrétních případů a zkušeností zúčastněných aktérů v různých rolích. Navrhnout sérii doporučení institucím pro zvýšení jejich kompetencí v preventivní péči o etické a bezpečné prostředí i v následné péči o oběti neetického jednání. Navrhnout didaktické nástroje pro rozvoj akademické integrity jednotlivců s důrazem na podporu empatie a nácvik eticky korektního rozhodování.

2) Etablovat platformy pro konzultace, sdílení zkušeností a dobré praxe v rámci zapojených institucí, propojit odborníky na jednotlivá témata. Komunikovat téma směrem k akademické a širší veřejnosti s důrazem na revizi mediální zkratky, kultivovat debatu o jednotlivých tématech a zvýšení důvěryhodnosti akademického prostředí.

3) Navrhnout sérii opatření zaměřených na cílovou skupinu zahraničních studentů a zlepšení jejího postavení v oblasti sociálního bezpečí a akademické etiky.

Díky projektu bylo možné dále rozvíjet sociální bezpečí na AVU. Došlo k **rozvoji vstřícnosti prostor AVU pro děti** (k dispozici pro konference a semináře je **dětský hrací fatboy v AULE, nebo byl zakoupen a instalován přebalovací pult**), které do prostředí přicházejí jako doprovod studujících či vyučujících nebo zaměstnaných, ale i jiných návštěv. Krom toho došlo i k **vytvoření AVUMALOVÁNEK** studenty a studentkami AVU, jakožto nenásilné PR kampaně podporujících inkluzivitu prostředí AVU. Díky projektu byly realizovány **pracovní skupiny identifikující kritická místa a dále pracující na přípravě změny etického kodexu, ale i poradenství v anglickém jazyce a dále rozvinuta péče o zahraniční studující, včetně Ukrajinců a Ukrajinek** (navázána spolupráce s ukrajinskou psycholožkou a organizací AMIGA). Zároveň i díky tímto incentivám se rozvíjela debata o inkluzivitě jazykové – směrem k anglicky hovořícím, ale i otázkám vytvoření manuálu genderově senzitivního užívání jazyka na AVU. To je však zatím pouze v rovině příprav do budoucna.

Spolupráce s Antidiskriminační platformou (AP)

Agenda Antidiskriminační platformy a GRID se protíná. Toto vědomí bylo od počátku spolupráce a ukotvování GRID jako oddělení v centru pozornosti a postupně se vydefinovávaly oblasti spolupráce, přesahu, ale také odlišností v jednotlivých zaměřeních daných celků. Zatímco AP je nezávislá, volená platforma pro sběr a artikulaci podnětů z prostředí AVU (včetně anonymních podnětů), GRID je výkonný a institucionalizovaný orgán, který se primárně zaměřuje na řešení negativních jevů a daných podnětů.

GRID zároveň vystupuje jako proaktivní jednotka, která do případných negativních jevů intervnuje a nabízí pomoc při jejich řešení. V zájmu jsou jevy jako diskriminace, šikana, zneužívání, obtěžování, včetně sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí, ostrakizace, ale i všechny další mírnější formy daných jevů související s nedostatečnou komunikací, neadekvátními reakcemi či nedostatečnými kompetencemi pro řešení situací, které působí na well-being a diskomfort

studujících i zaměstnaných na AVU. Nástroje, které má GRID pro řešení daných situací k dispozici jsou kromě vzdělávání, poradenství a intervencí (včetně mediace a facilitace) i možnost eskalace situace dále k etické komisi, disciplinární komici či k vedení AVU.

Nedílnou součástí činnosti GRID je i vytváření podpůrného prostředí pro činnost Antidiskriminační platformy. Tím se rozumí systematická spolupráce a koordinace v zájmu rozvoje společné agendy, ale i konkrétních nástrojů na podporu práce Antidiskriminační platformy. Konkrétně se jednalo o:

- realizaci úvodního školení do krizové intervence pro členy a členky AP
- zajištění externí supervize (SPV)
- vedení debriefingu/intervize a účast na schůzkách AP za GRID
- realizace osvětových aktivit – kulatých stolů ve spolupráci
- přijímání podnětů z AP a přejímání kauz k dalšímu řešení v rámci gesce GRID

Realizace úvodního školení do krizové intervence

Bylo vytvořeno a realizováno přímo na míru školení pro členy a členky nově navolené Antidiskriminační platformy. Toto školení bylo původně plánované jako úvodní ochutnávkové školení, na základě zájmu však bylo rozšířeno a **realizovalo se v rozsahu 6 hodin ve dvou termínech: 16.2. 2023 a druhá část dne 21.4. 2023.**

První školení se zaměřovalo na pochopení **pojmu krize a práce s ní v rámci krizových intervencí, ale i v konkrétní práci AP a jednání s klienty a klientkami**, se kterými se jako členové AP setkávají. Tématizovala se inspirace krizovou intervencí, vlastní přístup, potřeba psychohygieny na systémové, ale i individuální úrovni.

Druhé školení již blíže pracovalo s tématem **principů krizové intervence a především osahání si jednotlivých technik krizové intervence. Představen byl i GROW model** přístupu k řešení situace v rámci koučovacích rozhovorů, a i systému intervencí. Kromě teoretického ukotvení byl kladen důraz na kazuistiku, a i na možnost nácviku jednotlivých technik tak, aby si participant i participantky měli možnost zažít určité reakce a ožkoušet si nově pracovat se situacemi (tzv. modelovat situaci).

Supervize pro AP a GRID

V rámci diskuse o vytváření podmínek pro rozvoj práce AP a nutnosti péče o její aktéry a aktérky byly vybrány relevantní nástroje psychohygieny a rozvoje. **Především se jednalo o zajištění externí skupinové supervize** pro členy a členky AP. V přípravné fázi se jednalo o vytipování a oslovení konkrétních externích supervizorů*supervizek, které mají expertízu v oblasti genderové rovnosti, inkluze, ale i krizové intervence. Následovala část kontraktování a vyjednávání nastavení pravidel a podmínek supervizního modelu – mimo jiné se vydefinovalo, že GRID (Klára Čmolíková Cozlová) nebude součástí skupinové supervize AP proto, aby bylo stále možné zachovávat plnou anonymitu jednotlivých klientů a klientek. Může však být na skupinovou supervizi přizvána, pokud by se jednalo o supervizi manažerskou. Supervize probíhá pravidelně 1x za 3 měsíce v rozsahu 2 hodin.

Supervize **GRID probíhá samostatně jako individuální supervize** na pravidelné bázi (cca 1x za 2 měsíce v rozsahu 1 hodiny).

Společné přesahy GRID a AP, schůzky a vedení debriefingu

S ohledem na společný přesah agendy GRID a AP dochází k pravidelným společným schůzkám, či účasti na GRID na části pravidelných setkání antidiskriminační platformy. V jejich rámci se řešilo v začátku roku primárně nastavení spolupráce GRID a AP, ale následně i systémová opatření a vývoj v oblasti

etického kodexu či předávání jednotlivých případů směrem k intervenci a řešení. Zároveň součástí společných schůzek je i prostor pro debriefing a řešení nastavení podpory pro individuální členy a členky platformy, stejně tak jako pro platformu jako celek.

Pokud se jedná o společné případy, mnohdy se jednotlivé případy překrývaly: a AP a GRID řešilo paralelně z různých zdrojů jednotlivé kauzy. Tak tomu bylo např. v případě řešení problémů s ostrahou a recepcí. Daná situace byla po dohodě předána do kompetence GRID a následně byla řešena v kontextu širšího zapojení aktérů, včetně kvestora, studijní prorektorky a zástupců a zástupkyň agentury zajišťující ostrahu objektu AVU. Po pokusech přenastavení spolupráce (včetně proškolení recepce) došlo k vyhodnocení spolupráce jako nevyhovující a rozvázání smlouvy.

Zároveň GRID slouží i jako konzultační místo i pro AP. Nabízí podporu pro řešení a anonymní konzultaci postupů tak, aby byly zachovány kompetence AP, avšak aby nebyla platforma zahlcena případy, jejichž řešení lze delegovat na GRID, či naopak aby byly případy v rámci řešení AP efektivně ošetřeny a ošetření by byli i jednotliví členové a členky platformy.

Pořádání společných osvětových akcí s AP – kulatých stolů

V rámci spolupráce AP a GRID nadále docházelo k ad hoc přípravě společných osvětových akcí. Ať se jedná o osvětovou kampaň o existenci těchto orgánů prostřednictvím vytvoření loga a nálepek, nebo prostřednictvím svolání kulatých stolů k tématům, která hýbou vnitřní kulturou AVU. Konkrétně se jednalo o pokračování **facilitované diskuse k filmu Zkouška umění, kdy se dne 24. 5. 2023** konal druhý kulatý stůl k danému filmu s autorstvem: Adélou Komrzý a Tomášem Bojarem. Setkání sloužilo k reflexi situace ohledně přijímacích řízeních na AVU ale i otázek, které si díky filmu komunita AVU začala pokládat.

Společně byl pořádán **kulatý stůl i dne 21. 11. 2023 Kulatý stůl Jak se na AVU máme**, který moderovala Dáša Van der Horst. Tento kulatý stůl měl za cíl rozvířít debatu o tom, co AP a GRID dělá a kde jsou slepé skvrny naší činnosti: co zaměstnané a studující na AVU trápí a jak se zde opravdu mají.

Awareness-rising a zvyšování povědomí o GRID

V rámci náplně činnosti GRID je také výzva po systematickém a kontinuálním zvyšování povědomí o tématech spojených s rovností (a nerovnostmi), diskriminací a jejich různých formátů a projevů, ale také otázek inkluze a diverzity. V tomto ohledu se činnost především zaměřila na několik formátů:

- kampaně letákové a informační o samotném GRID (i v kontextu fungování Antidiskriminační platformy) a nabídce jeho služeb prostřednictvím vytvořeného letáku o poradenstvích, loga GRID a samolepek



- kontinuální zvyšování povědomí o existenci GRID prostřednictvím pravidelného informování díky newsletteru AVU
- spolupodílení se a organizace konferencí souvisejících s agendou (Equal Care Day, menstruační chudoba, spolupráce v rámci projektu NOT me)
- zapojení se do dotazníkových šetření týkajících se tématu genderově podmíněného násilí, ale i psychického wellbeingu studujících

Příprava a realizace konference Equal Care Day

Den 29. 2. byl stanoven v roce 2016 iniciativou Equal Care Day jako den připomínání nerovného sdílení péče. Přestupný den v roce byl stanoven proto, že je tento den v roce (kromě let přestupných) prakticky neviditelný a to metaforicky odráží i neviditelnost neformální péče, které já typicky vykonávají ženy. 1.3. 2023 se AVU prostřednictvím GRID připojila k iniciativě Equal Care Day a uspořádala minisetkání nad tématem péče na AVU. Byla realizována panelová diskuse, jíž se účastnila Darina Alster, Johana Jonáková, Šárka Krtková a Barbora Šimková a jež odhalovala, co dělá mateřství s kariérou v umění. **Panelová diskuse byla dostupná zdarma, přístupná veřejnosti, ale i všem zaměstnancům*zaměstnankyním a studujícím AVU.**



Menstruační chudoba se týká nás všech

Od jara 2023 byl v testovacím provozu nejprve na 3. patře, následně na dámských toaletách na hlavní budově AVU, **pilotně rozšířen model poskytnutí hygienických pomůcek zdarma**. Testovací provoz ukázal, že je tato varianta využívána spíše náhodně a spíše jako řešení v krizi. Zároveň unikál potenciál komunikační – tedy to, že jsou k dispozici hygienické pomůcky není náhoda, ale záměr, že si jsme vědomi dopadů na menstruační chudobu a že nabízené pomůcky jsou opravdu k dispozici volně. Byl vytvořen tedy vizuál v kontextu GRID kampaně a daná místa se opatřila touto informační kampaní. Za doplňování a realizaci této činnosti je nadále odpovědný GRID.

Spolupodílení se na konferenci NOT me

Dne 13. 10. 2023 se ve spolupráci s Gender Studies na AVU konala závěrečná konference k projektu NOT me, který se zaměřoval na téma genderově podmíněné diskriminace, sexuálního obtěžování a násilí na mladých dospělých a jeho prevenci. Součástí konference byla úvodní slova rektorky AVU a dále se konference zaměřovala na zvyšování povědomí o preventivních možnostech působení na dané jevy, stejně tak jako o nástrojích práce s nimi, které byly v rámci projektu Erasmus „NOT Me: řekněme dost genderově podmíněné diskriminaci, obtěžování a násilí“ vytvořeny.

Konference byla zdarma, přístupná veřejnosti, ale i všem zaměstnancům*zaměstnankyním a studujícím AVU.

Rozvoj kompetencí: vzdělávání a školení

Vedlejším důrazem existence GRID je snaha na rozvoj inkluzivního prostředí a působení na rozvoj péče o vztahy i zázemí. Jde o vytváření prostředí, v němž nebude docházet k dichotomizaci a ostrakizaci jedinců, naopak se kolektiv AVU prostřednictvím svých jednotlivců a jednotlivkyň bude učit pracovat s různorodostí. Management diversity je náročný, neboť nás vystavuje každodenním výzvám ve smyslu potřeby přehodnocovat svá nastavení vůči nastavení druhého, jeho*jejím specifikům, individualitě.

K tomu, abychom jako jednotlivé součásti AVU, jedinci a jedinkyně, byli schopni takto fungovat je třeba téma systematicky vnášet a nabízet nástroje, které nám s takovouto agendou budou pomáhat. V roce 2023 se jednalo především o školení a vzdělávání v dané oblasti (a to jak na úrovni skupinové -viz dále tato kapitola či na rovině individuální – viz kapitola Podněty krizově-intervenční a poradenského typu), ale také popularizačně-osvětové, jako jsou konference a osvětové kampaně. GRID se spolupodílel na koordinaci a zajištění některých školení souvisejících s etikou (autorské právo bylo realizováno na třech seminářích během podzimu 2023 ve spolupráci s Fair Art), ale zároveň realizoval i konkrétní školení zaměřená na témata prevence negativních jevů, prevence zneužívání moci a mocenských pozic, poskytování zpětné vazby.

Interní školení školitelů doktorandů a doktorandek

26. 10. 2023 se pilotně konalo školení školitelů a školitelek doktorandstva. Cílem tohoto školení bylo využít techniky kolegiálního sdílení supervize a metody hodnocení mezi jednotlivými školiteli a školitelkami a přispět tak ke kalibraci vedení doktorandských prací. Součástí školení byl i rozvoj měkkých dovedností a důraz na nediskriminaci, respektive vytváření rovných podmínek pro studující. Druhý důraz pak byl kladen na možnosti sdílení, vzájemné zpětné vazby a prostor pro diskusi k eticky problémovým tématům souvisejícím s agendou.

Toto školení proběhlo v gesci prorektorky pro vědu a výzkum Anetty Mona Chisa, s tím, že vize do budoucna je toto školení zařadit jako opakující se pro všechny školitele a školitelky doktorandstva.

Úvodní školení pro nově nastupující zaměstnané

Dne 9. 10. 2023 proběhlo školení pro nově nastupivší zaměstnance a zaměstnankyně, kteří v přecházejícím období nově na AVU nastoupili. Součástí školení byl i blok zaměřený na představení politiky rovnosti aplikované na AVU, včetně zaměření GRID a jeho mise a vize. Součástí školení bylo seznámení se s pojmy jako diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování, ale i témat jako je moc a odpovědnost za ní.

Školení pro nově nastupující studující

Termín školení pro nově nastupující studující v rámci Prosemináře vedeného doc. Kubíkem bylo z původního domluveného termínu 27.10. 2023 posunuto na 11.12. 2023. Bohužel z důvodu kolize termínů s dalším školením bylo GRID prezentováno pouze prostřednictvím Antidiskriminační platformy.

Zvyšování kapacit GRID externě a další aktivity

Od začátku ustanovování ombudsosek na českých vysokých školách bylo GRID personifikované Klára Čmolíkovou Cozlovou **součástí nově se ustanovující neformální pražské skupiny ombudsmanek a ombudsmanů (a osob fungujících na obdobné pozici)**. Zapojení se do této neformální skupiny ombudsosek znamenalo účast na pravidelných měsíčních setkání, anonymní sdílení zkušeností a praxí z jednotlivých pozic a vzájemná spolupráce, podpora a networking.

Součástí této aktivity byla i **realizace půldenního setkání na AVU 1. srpna 2023 za účasti AP AVU a hostů a hostek z řad neformální pražské skupiny ombudsosek**. Cílem tohoto setkání byla tendence zapojit i Antidiskriminační platformu do těchto neformálních setkání a nabídnout prostor pro širší sdílení. Zároveň bylo přizváno k tomuto setkání i širší vedení AVU tak, aby i oni měli možnost nahlédnout témata, která se řeší na dalších pražských univerzitách a přístupy, které jsou na daném poli v českém kontextu uplatňovány.

- Součástí **zvyšování kapacit bylo nastavení a realizace individuálních supervizí pro GRID**. **Externí supervize je realizována Mgr. Ondřejem Matějkou a byla nastavena na frekvenci 1x za 2 měsíce** v rozsahu 1 hodiny. Supervize slouží k nastavení zrcadla a kontroly prováděných procesů a postupů, včetně podpory emocionálního přesahu této práce tak, aby byl zajištěn její kvalitní rozvoj.
- Obdobně pro zvyšování kapacit a rozvoje GRID souvisí i účast na odborných seminářích konaných **Národním centrem gender a věda Akademie věd, v.v.i.** (prostřednictvím tzv. **Komunity pro změnu**). **2.6. 2023 Vytváření a zavádění institucionálních politik pro boj proti genderově podmíněnému násilí na akademické půdě.**
- **Dále pak i účast na odborném školení pro zvyšování kompetencí pro práci s negativními jevy TAP training pořádané ENOHE (European Network of Ombuds in Higher Education) ve dnech 12.-13.6.2023 v Praze a následná účast na výroční konferenci ENOHE konané ve dnech 14. a 15.6.2023.** Součástí budování kapacit bylo i **školení pro rozvoj facilitačních dovedností v rozsahu 30 hodin pořádané Institutem pro facilitaci a mediaci.**
- 16.2.2023 účast na workshopu **Mindfulness ve vzdělávání a kariérovém poradenství pořádané Národním pedagogickým institutem České republiky.**
- 22.9. 2023 účast na konferenci **Resilience & Leadership školení pořádané Psychologickým ústavem AV ČR, v. v. i.**
- Účast na **webináři k dění v Izraeli a Palestině pořádané Sociální klinikou dne 21.11. 2023** a vedený Gabrielou Dymešovou.

Další aktivity

Mezi další nezařazené aktivity pak patří i prezentace GRID AVU externě. Součástí byla účast **prezentace přístupu GRID AVU na konferenci "Profesní identita a principy fungování ombudsové",** které proběhlo na půdě **DAMU 27. 1. 2023.**

Dále pak aktivní účast a prezentace na setkání realizované zmocněnkyní vlády pro lidská práva Klárou Šimáčkové Laurenčíkové k **tématu Ochrany lidských práv ve sportu a umělecké sféře, jež se uskutečnilo dne 20. 9. od 9:30 do 12:00 na Strakově akademii.**

Mezi aktivity obdobného typu pak spadá to, že se GRID stalo pracovištěm stínovým na pracovní úrovni. **Od 31.7. do 2.8. 2023 proběhlo stínování** kolegyní z rektorátu UPOL.

Zároveň z popudu GRID došlo k zapojení AVU do dvou celonárodních šetření. Jednoho realizovaného Národním institutem duševního zdraví zaměřeného na duševní zdraví a suicidialitu studujících. Druhé šetření – prevalenční studie výskytu genderově podmíněného násilí v akademii pořádané NKC Gender a věda Akademie věd, v.v.i. Součástí projektové aktivity (CRP **Prevence neetického jednání na akademické půdě a podpora kompetencí v péči o oběti**) bylo i šetření o zkušenosti zahraničních studujících s negativními jevy jako je diskriminace – vícečetná diskriminace – a obtěžování, včetně sexuálního obtěžování.

Řešení podnětů

Řešení podnětů je hlavní podstatou práce GRID. Tyto podněty však mohou být různého rozsahu a formy, dle toho také jsou nastaveny i nabídky práce a spolupráce ze strany GRID. Typologicky se jedná o **možnost konzultačně-poradenskou**. Typicky se v těchto podnětech jedná o preventivní a rozvojové podněty, kdy si jsou klienti a klientky vědomi určitého nedostatku, který však chtějí reformovat, nastavit, přenastavit či individuálně řešit. V zásadě jde o nabízené poradenství a konzultace v oblasti psychologické, právní, sociální, kariérově-rozvojové, personalistické i antidiskriminační. Tyto typy řešení podnětů se vyznačují svou jednorázovostí, či krátkodobostí (tj. jde o navazující poradenství, které se však řádově vyřeší během jednotek setkání).

Druhým typem řešených podnětů jsou pak podněty, kde je nutná intervence – tj. nejde o poradenství či konzultaci, ale předpokládá se i mapování dané situace pro její pochopení a změnu. Hovoříme zde o určitých případech, či kauzách, které pak ve faktické realizaci práce jsou charakteristické opakovanými setkáváními se s mnoha různými aktéry a aktérkami, ověřováním a vyhodnocováním situace a její náročností, směřováním na možná řešení a nabídkou po zprostředkování daných řešení. Často se jedná i o 10 – 20 dílčích setkání a kroků, které tyto kauzy napomáhají uchopit a řešit.

Pokud jde o samotný proces práce GRID a přístup k řešení jednotlivých kauz vychází se typicky z následujících kroků:

- Přijetí podnětu přímo od klienta*klientky či zprostředkovaně prostřednictvím Antidiskriminační platformy
- Schůzka s klientkou*klientem/zástupci a zmapování terénu situace v níž se nacházejí a očekávání ohledně možností řešení
- Mapování situace a kontextu dané kauzy (tj. jednání s dalšími dotčenými osobami a by-standers), získání náhledu na situaci a možné cesty k řešení
- Nabídka postupů a ověření jejich funkčnosti.
– Možnými řešeními jsou typicky **cesty neformálního řešení** (např. působení na vedoucí

a nadřízené tak, aby nastavili taková pravidla, aby se zamezilo negativnímu jednání, domluva a dohoda na přenastavení vztahů, formální omluva a preventivní nastavení dalších opatření) či **řešení formálního typu – eskalujícího prostřednictvím svolání etické /disciplinární komise či v závažných případech i majícího dopad do pracovně-právního rámce řešení** (např. kárná opatření, napomenutí a výtka, až rozvázání pracovního poměru)

- **Postpěče** – ověření situace klientky*klienta a nastavení dalšího fungování v rámci AVU, včetně potenciálu pro iniciaci systémových změn do budoucna. Ověřování si, že daná řešení fungují a dochází ke změně (i prostřednictvím další podpory rozvoje kompetencí, vzdělávání a konzultací).

Charakteristickým přístupem je přitom **doprovázející přístup**: tj. podpora podavatele*podavatelky v průběhu jednotlivých fází celého procesu.

Podněty konzultačně a poradenského typu

Psychologické poradenství a krátkodobá psychoterapie je řešená a plně v kompetenci PhDr. Noskové. Na GRID funguje paralelně a nezávisle, zároveň v některých případech dochází ke sdílení klientů a klientek, či doporučení dalšího návazného poradenství. Psychologické poradenství funguje na objednání psycholog@avu.cz pravidelně ve středu a pátek. Součástí závěrečné zprávy GRID není samostatná zpráva z psychologického poradenství.

Psychologické poradenství externí - v cizím jazyce (angličtina, ruština, ukrajinština) či specializovaného zaměření probíhalo zprostředkovaně prostřednictvím GRID s nasmlouvanými terapeuty*terapeutkami. K takovýmto situacím dochází ve chvíli, kdy klient*ka řeší intimní téma a institucionalizovaná psychologická pomoc na AVU není schopna tematicky tuto oblast pokrýt (např. transgenerační trauma, či lepší vyjádření v mateřském jazyce). Za rok 2023 bylo **9x využito tohoto typu poradenství**.

Poradenství právní – individuální konzultace diskriminačních kauz bylo řešeno v roce 2023 opakovaně. Celkem došlo ke **4 konzultacím s právníčkou**. Poradenství funguje na základě objednání prostřednictvím GRID, je poskytováno externí právníčkou, která je vždy individuálně oslovena.

Kariérové a rozvojové poradenství – bylo využito v roce 2023 celkem ve **2 případech externě, ve spolupráci s Fair Art, z.s.**, zároveň v rámci GRID poradensko-konzultačních setkání se objevilo téma ve více hovorech, pouze **2x však bylo téma plným námětem konzultací**.

Individuální možnost koučování a práci na systematickém rozvoji kompetencí byla využita za období roku 2023 pouze jednou osobou, přičemž se jednalo o **využití 5 koučovacích lekcí**.

Personalisticko-manažerské poradenství a podpora pro diversity management byla využita v **9 případech**.

Sociální poradenství a poradenství v sociálně-právních otázkách bylo využito v **10 případech**.

Antidiskriminační poradenství a konzultace v souvisejících oblastech byly využity v **10 případech**.

Doprovázení v rámci řešení jednotlivých kauz

Za rok **2023 bylo řešeno a doprovázeno v rámci řešení 28 případů**. Tyto případy se týkaly nejrozumnějších situací od pronásledování, dehonestujícího a nevhodného chování, ale i podnětů typu nerovného zastoupení či preferenčních zacházení. Individuálně se řešily i případy, které narážely na téma hranic, zneužívání moci s potenciálem nerovného zacházení a obtěžování.

S koncem roku se pozornost věnovala více i otázce **post-péče**. Dynamika jednotlivých kauz je různá a je poměrně ošemetné hovořit o jejich konci. Ne vždy jde o ukončení celého případu samotným rozhodnutím či formálním uzavřením kauzy. Některé kauzy přetrvávají, znovu se otevírají, či různě graduji. Post-péče je termín, který naráží na to, že osoby, jichž se týkaly některé kauzy, se znovu mohou v rámci prostředí potkávat a v daném milieu nadále setrvávají. V tomto ohledu bylo a je třeba ošetřit a nastavit prostředí na AVU tak, aby bylo opět bezpečné a preventivně působit na aktéry i by-standery. Dále s nimi pracovat, ověřovat, že nastavená opatření jsou funkční a dochází nejen k systémovým změnám, ale také individuálním změnám.

Mediace a facilitace

Nedílnou součástí je **pak i práce s komunitou**. To se ukazuje jako velká výzva pro AVU i do budoucnosti. Jak anonymně a bezpečně o projednávaných případech komunikovat a jak poskytovat zpětnou vazbu, že nastavené mechanismy jsou funkční – avšak přitom neodhalovat aktéry a aktérky jednotlivých případů a tím je sekundárně neviktimizovat? Jak nastavovat komunikaci transparentně, ale přitom bezpečně a anonymně? Kdo všechno jsou dotčené osoby v prostředí, které je poměrně malé a úzce provázané? V minulém období po domluvě s hlavními aktéry*aktérkami proto proběhlo **7 skupinkových facilitačních setkání a 1 mediace**.

Výzvy do budoucnosti

Tyto techniky jsou charakteristické zaměřením na usnadnění komunikace a jejího průběhu. Zaměřují se na práci se skupinou, či s konkrétními jednotlivci a vytvářejí bezpečný prostor, rámec, v němž může proběhnout důležitá komunikace, přenos informací, vyjasnění stanovisek a názorů. Facilitace přináší zaměření se na předem stanovené téma, zaměření pozornosti a strukturování komunikace tak, že je zapojen celý tým – celé osazenstvo aktérů a aktérek. Slouží tak **k vytváření důvěry a posilování vztahů ve skupině**.

Do budoucího období se jeví tento nástroj jako užitečný a funkční právě pro podporu **post-péče**. To je ostatně oblast, které bude nutné v následujícím období věnovat ještě více pozornosti. **Další aktivity na podporu hojení po jednotlivých kauzách** budou mít jistě další přesahy a bude nutné hledat nové cesty, vytvářet provázané funkční celky, které budou dobře komunikovány a budou nabízet prostor pro participaci, sdílení a odžití si negativních emocí spojených s negativními jevy.