



Roční zpráva z fungování GRID 2024

Prosinec 2024

Zpracovala K. Čmolíková Cozlová

Obsah

Úvod	3
Preventivní linie GRID	4
Awareness-rising a zvyšování povědomí o GRID a souvisejících tématech	4
Úvodní školení pro nově nastupující zaměstnané.....	4
Školení pro nově nastupující studující.....	5
Příprava a realizace konference Equal Care Day	5
Menstruační chudoba se týká nás všech.....	5
Poděkování: 8 let od Čtvrté vlny a antidiskriminační platforma	5
Sekundární linie prevence	6
Realizace úvodního školení do krizové intervence.....	7
Spolupodílení se na rozvoji používání Dilemma game k akademické integritě 3.10. 2024 v Brně na MUNI a 29.11.2024 v Praze na AVU	7
Rozvoj kompetencí: vzdělávání a školení pro GRID /ATD platformu	8
Zvyšování kapacit GRID externě a další aktivity	9
Prezentace GRID AVU navenek	11
Terciální prevence: řešení podnětů.....	12
Podněty konzultačně a poradenského typu.....	13
Doprovázení v rámci řešení jednotlivých případů.....	14
Mediace a facilitace.....	14
Systémová péče o agendu genderové rovnosti, inkluze a diverzity.....	14
GEP a jeho realizace	16
Vedení a implementace PPR VŠ projektů.....	16
Spolupráce s Antidiskriminační platformou (AP)	16
Výzvy do budoucnosti	17

Úvod

Předkládaná souhrnná zpráva o činnosti oddělení GRID AVU se zaměřuje na činnost za kalendářní rok 2024. Jejím cílem je poskytnout čtenářkám*čtenářům přehled o činnosti oddělení, o rozsahu zapojení do jednotlivých aktivit AVU a o konkrétních krocích, které GRID v předmětném roce realizovalo. Tyto aktivity zahrnují vedení a implementaci dvou rozvojových projektů (PPRVŠ), nástupců tzv. centrálních rozvojových projektů (CRP). Zároveň se týkají také řízení a budování agendy genderové rovnosti, inkluze a diversity na systémové úrovni prostřednictvím implementace Plánu genderové rovnosti (GEP), přípravy a realizace dalších navazujících projektů (např. z Národního plánu obnovy: zelené dovednosti či ESF projektů, případně projektů zaměřených na získání HR Award), 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 neohrožovalo podavatele či podavatelky a nezklamalo jejich důvěru ve smyslu zachování anonymity. 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 rozvíjet.

Součástí této výroční zprávy je také reflexe výzev do budoucnosti, která nastavuje i další směřování GRID. Závěr roku 2024 byl velmi turbulentní a pro komunitu AVU i emocionálně náročný. Odstoupení prorektorstva a následné odstoupení rektorky bylo velmi citelným zásahem do well-beingu zaměstnaných i studujících. Pospolitost byla narušena a schopnost naslouchat odlišným názorům byla vystavena zatěžkávací zkoušce. Do popředí vystoupila nejen otázka safe-space: budování bezpečného prostoru ve smyslu preventivním, ale také brave-space, tedy prostoru, v němž o negativních jevech umíme otevřeně mluvit, aniž bychom se navzájem zraňovali a obávali se reakce. Tam vnímám limity, na něž jsme jako AVU i jako individua narazili: víze konstruktivně osahávat meze naší vlastní perspektivy a výzvy našich různorodých názorů. Slyšet a být slyšen*a. A ideálně se také posunout dát, spolupracovat na daných výzvách a řešeních do budoucna.

To vše nám pro následující rok přeji a doufám v produktivní spolupráci na rozvoji empatie a vzájemného pochopení při udržení respektu k odlišnostem druhých.

Klára

Preventivní linie GRID

GRID se zaměřuje na primární, sekundární i terciální prevenci negativních jevů na pracovišti a na univerzitě jako celku. Svou činnost soustředí nejen na zaměstnance a zaměstnankyně, ale i na studující a případně do širší komunity AVU (externistů a externistek, potenciálních studujících, respektive uchazečů a uchazeček o studium či zaměstnání apod.).

V rámci primární prevence GRID posiluje informovanost nejen o samotné činnosti oddělení, ale také o tématech šířeji spojených s danou agendou. Jde především o osvětové kampaně a zvyšování povědomí o konkrétní problematice (genderově podmíněné násilí, mobbing, bossing či obecně zvyšování kompetencí v oblasti rozvoje vstřícné a konstruktivní komunikace, rovného zacházení apod.).

V rámci sekundární prevence se GRID zaměřuje již na cílové skupiny, které mohou být aktéry v daných negativních jevech: a to jak na úrovni potenciálních obětí či přeživších (s cílem zlepšení jejich kapacity žádat o pomoc a efektivně situaci řešit), tak i potenciálních aktérů a by-standerů (zvyšování povědomí o negativních dopadech či jevech a jejich možnostech řešení). V tomto ohledu pak dochází k zařazení školení a vzdělávání tak, aby se posílily kompetence v rámci řešení či předcházení daným jevům.

A finálně terciální prevence se již zaměřuje konkrétně na intervenci do daných jevů: řešení podnětů a intervence do problémových situací.

Awareness-rising a zvyšování povědomí o GRID a souvisejících tématech

V rámci awareness-rising jde nejen o zvyšování povědomí o samotném GRID, ale i o tématech spojených s rovností (a nerovnostmi), diskriminací a jejich různými formáty a projevy, ale také o otázkách inkluze a diverzity. V tomto ohledu se činnost zaměřila především na několik formátů:

- **představení GRID 1.10. 2024 v rámci první ateliérové výuky** v zimním semestru v 12 ateliérech a představení oblastí činnosti a podpory, včetně nově nastavené činnosti GRID v kontextu **podpory pro studující se specifickými potřebami**
- kampaně **letákové a informační o samotném GRID** (i ve spojitosti s fungováním Antidiskriminační platformy) a nabídce jeho služeb prostřednictvím vytvořeného letáku o poradenstvích a typických případech, které mohou být řešeny
- zapojení se do dotazníkových šetření týkajících se tématu genderově podmíněného násilí, ale i psychického wellbeingu studujících v roce 2024 a jejich vyhodnocení
- úvodní školení pro nově nastupující studující i zaměstnané (viz níže)
- realizace dalších aktivit informujících o souvisejících tématech (Equal Care Day, připomenutí 8 let od feministické iniciativy Čtvrtá vlna, menstruační chudoba)

Úvodní školení pro nově nastupující zaměstnané

Dne **25.6.2024 proběhlo školení pro nově nastoupivší** zaměstnance a zaměstnankyně. Součástí školení byl i blok zaměřený na představení politiky rovnosti aplikované na AVU, včetně zaměření GRID, jeho mise a vize a jednotlivých forem pomoci. Součástí školení bylo seznámení se s pojmy jako diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování, ale i vznikajícího up-gradu etického kodexu, doprovodných principů chování (Code of Conduct) a možnosti zapojení se do pracovní skupiny tuto oblast dále rozvíjející.

Školení se opakovalo pro **nově nastoupivší zaměstnané na podzim 2024, konkrétně 25.11.2024**. GRID prezentovalo nejen své služby a nabídku pomoci, ale především působilo na zvýšení povědomí o negativních jevech a awareness-rising i směrem k nově nastavovaným povinnostem souvisejícím s Code of Conduct.

Školení pro nově nastupující studující

Školení **pro nově nastupující studujících programu ERASMUS v roce 2024** proběhlo v letním semestru 12.2.2024. Součástí nebylo jen představení GRID, ale především možností poradenství a podpory pro studující i v kontextu well-beingu. Opakovalo se **následně v zimním semestru ve dni 30.9.2024**. Školení bylo pořádáno zahraničním oddělením AVU a GRID prezentovalo agendu rovnosti, inkluze a diverzity, včetně způsobu fungování a nabídky specifických služeb poradenství, doprovodu či facilitace a mediace daných případů.

Školení pro nově nastupující studující v rámci Prosemináře vedeného doc. Kubíkem bylo realizováno **v termínu 25.11. 2024**. Školením bylo GRID prezentováno v kontextu spolupráce s Antidiskriminační platformou.

Příprava a realizace konference Equal Care Day

V roce 2016 byl iniciativou Equal Care Day stanoven 29. únor jako den připomínání nerovného sdílení péče. Přestupný den v roce byl zvolen proto, že je tento den v kalendáři (krom roků přestupných) prakticky neviditelný a to metaforicky odráží i neviditelnost neformální péče, které já typicky vykonávána ženami.

29.2. 2024 se GRID AVU opět připojilo k Equal Care Day prostřednictvím vytvořeného diskusního stolečku u vstupu na hlavní budovu AVU s kvízem založeným na překladu Mental Load Map.

Součást připojení se k aktivitám byla i účast na online panelové diskusi pro evropské publikum v rámci International Stage of Equal Care Day. Záznam diskuse je k dispozici zde: <https://www.youtube.com/watch?v=7RyhCoBTXQ>

Menstruační chudoba se týká nás všech

Od jara 2023 byl v testovacím provozu nejprve na 3. patře, následně v roce 2024 byl projekt pilotně rozšířen na dámských toaletách na hlavní budově AVU. **Model testuje poskytnutí hygienických pomůcek zdarma, přičemž plán do dalšího období je rozšířit tuto praxi i na další toalety mimo hlavní budovu.**

Ve spolupráci s Fakultou architektury ČVUT se připravuje zakoupení speciálních zásobníků na hygienické pomůcky tak, aby tato aktivita byla nadále standardní součástí péče o studující a vyšla z pilotního režimu.

Poděkování: 8 let od Čtvrté vlny a antidiskriminační platforma

Spojení otevřené pracovní skupiny k etickému kodexu s tématem ocenění průkopnic a průkopníků rozvoje etické kultury na AVU ve smyslu prevence genderově podmíněného násilí, obtěžování a negativních jevů. Setkání kloubilo možnost vzájemně se potkat, prodiskutovat co se povedlo, ale i výzvy do budoucnosti: co stále ještě v oblasti rozvoje etické kultury na AVU zůstává před námi.



Sekundární linie prevence

V rámci sekundární prevence byly realizovány aktivity zaměřené již na užší cílovou skupinu. V roce 2024 se týkala sekundární prevence především předcházení vzniku a rozvoje traumatu způsobeného zpochybnutím univerzitního prostředí jako bezpečného prostoru. Proto byly na přelomu roku 2023 a 2024 připraveny informační a průvodní materiály pro návrat do školy v novém roce po útoku na FF UK. Konkrétně se jednalo o:

- 9.1.2024 Školení pro vyučující pro komunikaci ohledně témat návratu do školy po útoku na FF UK: ***Jak mluvit se studujícími o tragédii na FF UK a jak situaci zvládat***
- Součástí bylo i vytvoření **průvodního materiálu tipů a doporučení, jak zvládat potenciální stresové situace a vytvářet efektivní coping-mechanismy**, tj. mechanismy pro zdravé zvládání takovýchto situací. Dané materiály jsou dostupné online, v **českém a anglickém jazyce**.

Zároveň v rámci sekundární prevence dochází k **vytvoření pracovní skupiny k Etickému kodexu a následné prezentaci činnosti a mezivýstupů zpět do komunity AVU**. Pracovní skupina je složena z vyučujících, zaměstnaneckého i studentstva a v rámci pravidelných diskusí se dospělo k vytvoření návrhu Etického kodexu jako **zaštiťujícího hodnotového dokumentu a Code of Conduct** coby dokumentu doprovodného, **metodického či návodného**. Pravidelně bylo o těchto výstupech a

mezivýstupech informováno prostřednictvím **prezentací na Akademickém senátu AVU**. Součástí bylo využití i další spolupráce s Antidiskriminační platformou a pořádání kulatých stolů v propojení:

- 20.2.2024 kulatý stůl k volbám do AP a zároveň **kulatý stůl na téma kodexu „O čem se na AVU nemluví: etický kodex“**
- 1.6. a následně 25.6. 2024 byly **představeny aktuální verze výstupů na kolegiu rektorky** a rozšířeném kolegiu rektorky AVU
- 12.11.2024 v napojení na akci 8 let Čtvrté vlny byly výstupy představeny **v rámci kulatého stolu**
- průběžné **informování legislativní komise Akademického senátu AVU a zástupkyň a zástupců odborové organizace AVU**

Realizace úvodního školení do krizové intervence

V rámci zvyšování kompetencí a kapacit osob, které mohou přicházet do styku s přeživšími či oběťmi negativních jevů na pracovišti či ve škole, bylo vytvořeno a realizováno přímo na míru školení pro členy a členky nově navolené Antidiskriminační platformy. Toto školení bylo původně plánováno jako úvodní ochutnávkové školení, na základě zájmu však bylo rozšířeno a **realizovalo se v rozsahu 6 hodin ve dvou termínech: 16.2. 2023 (1. část) a 21.4. 2023 (2. část).**

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. Tematizovala 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 i systému intervencí. Krom teoretického ukotvení byl kladen důraz na kazuistiku i na možnost nácviku jednotlivých technik tak, aby si participant i participantky měli možnost zažít určité reakce a ozkoušet si nově pracovat se situacemi (tzv. modelovat situaci).

Spolupodílení se na rozvoji používání Dilemma Game k akademické integritě 3.10. 2024 v Brně na MUNI a 29.11.2024 v Praze na AVU

Dne 3.10.2024 se ve spolupráci s MUNI v Brně konal **workshop pro školení trenérů a trenerek k využívání Dilemma Game**, která byla vyvinuta v rámci předchozích CRP projektů ve spolupráci s dalšími vysokými školami.

Dne **29.11.2024 AVU hostila další kolo workshopu zaměřeného na práci s Dilemma Game** a představení této pomůcky pro rozvoj diskusí o etických přesazích v rámci univerzitního prostředí. I tento workshop byl pořádán ve spolupráci s MUNI.



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

Rozvoj kompetencí: vzdělávání a školení pro GRID /ATD platformu

Vedlejším důrazem existence GRID je snaha o rozvoj inkluzivního prostředí a působení na rozvoj péče o vztahy i zázemí. Jde o vytváření prostředí, v němž nebude docházet k názorové polarizaci a ostrakizaci jedinců, naopak se kolektiv AVU 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 takovou agendou budou pomáhat. **Především se jednalo o zajištění externí skupinové supervize** pro členy a členky AP. 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). GRID využívá možnosti intervizních setkání v rámci účasti **na pražské neformální síti ombudsob**, které se pravidelně 1x měsíčně setkávají a poskytují si vzájemnou podporu prostřednictvím sdílení a intervize. K. Čmolíková Cozlová je i **součástí formální sítě Školské ombudsmanské platformy**, která poskytuje další možnosti individuálních a skupinových podpůrných setkání a intervizních řešení případů tak, aby byla zachována anonymita, ale napomoženo k efektivnímu náhledu na řešení daných podnětů.

Zvyšování kapacit GRID externě a další aktivity

Obdobně s úsilím o zvyšování kapacit a rozvoj GRID souvisí i účast **na odborných seminářích** a na odborných tematických konferencích. Informace a pozvánky jsou paralelně sdíleny i Antidiskriminační platformě tak. Z daných seminářů, vzdělávacích akcí či konferencí je vždy vytvořen stručný zápis, který je k dispozici na oddělení GRID pro případné další využití a sdílení tak, aby bylo možné obsah efektivně předávat a rozšiřovat získané know-how.

V roce 2025 jsme se účastnili následujících akcí:

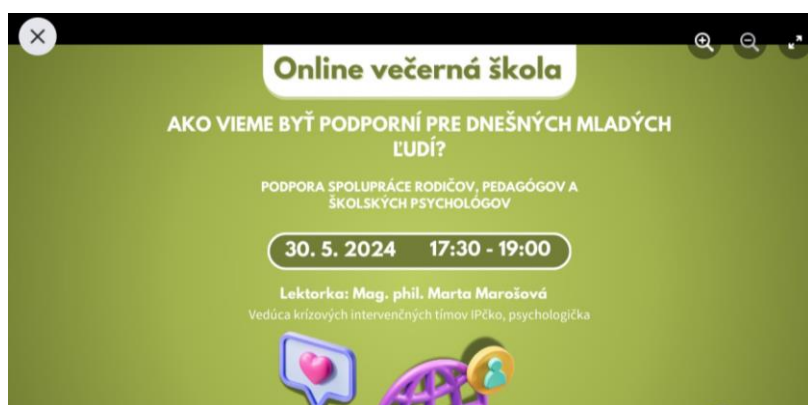
- Vánoční setkání **Komunity pro změnu 5.12.2024, NKC Vila Lanna**, výroční setkání akterek změny a síťování v oblasti genderu ve vědě. Během setkání došlo k představení výstupů NKC gender a věda za rok 2024 a ke sdílení dobré i méně úspěšné praxe v dané oblasti a plánování aktivit pro rok 2025. Důležitá byla informace **pro další zpracování podkladů pro výroční zprávy v oblasti reportingu GBV (genderově podmíněného násilí, tj. gender based violence) a práci s nimi**: Monitoring reportingu genderově podmíněného obtěžování analýzou informací z výročních zpráv vydávaných VŠ.
 - Tj. mělo by být pokryto všech 7 P za účelem detailního vykazování této oblasti (tj. prevalence, prevence, pomoc, postih, poskytování služeb, partnerství, politiky)
- **Czeducon 18.-20.11.2024**, pořádaný Domem zahraničních služeb a zaměřený na téma wellbeing. Účast na tématech spojených s **wellbeingem** (doing more by doing less: a sustainable approach to well-being) i zaměstnaných, či témata jako safeguarding scholars: enhancing international security in Higher education nebo Tackling Gender-based violence and ensuring safe environment in academia: role of ombudspersons.
- Dvoudenní seminář pořádala ve dnech **7.-8.11.2024 v Brně Asociace vysokoškolských poradců a Školská ombudsmanská platforma**. Seminář byl zaměřen na téma: **Well-being a podpora duševního zdraví na vysokých školách**.
- V Kampusu Hybernská pořádala Masarykova univerzita v Brně ve spolupráci s Univerzitou Karlovou workshop **Blízké vztahy na akademické půdě**, 7.11.2024 - Představení Kateřina Šámalová, Eva Janovičová, Nella Šimková.
- 7.11.2024 v podvečer probíhal i **Online seminar on PEG's for Czech researchers and Others** vedený prof. Harry Proctorem, autorem kvalitativních mřížek, které lze využívat pro kvalitativní analýzu interakcí. Konkrétně využití varianty PEG – perciever element grid může být velmi nosné při hledání pochopení druhé strany.
- Účast na webináři pořádaném Školskou ombudsmanskou platformou: **Vyhodnocování podnětů ombudsoob 22.10.2024**, vedla Pavla Špondrová.
- **Celostátní konference ombudsoob 18.10.2024**, Carolinum, Praha (Asociace firemních ombudsmanů ve spolupráci s Ombudsmankou UK), cílem bylo:
 - Podpořit činnost stávajících ombudsoob
 - Inspirovat organizace k zavedení ombudsoob
 - Představit nástroje pro práci ombudsoob
 - Vytvořit platformu pro setkávání
- Školení **17.10.2024 Studující se specifickými potřebami a priority bezpečnosti VŠ**: zapojení do přípravy specifických metodik zaměřených na studující se specifickými potřebami. V rámci semináře zaznělo, že bezpečnost je většinou vnímána z pohledu, jak zabránit někomu přijít do školy a ublížit; ale primární je otázka odrazení od útoku jako takového, tj. **demotivování**. Následovat má:

- **Včasná informace**, že k něčemu takovému dochází a uměli jsme na to reagovat (aby omylem nevycházeli lidé na chodbu a vpadli do nebezpečné situace)
 - **Bezprostřední reakce**, když jsme konfrontováni s incidentem
 - **Následná práce**, evaluace a pře-nastavení existujících preventivních opatření a systémů
- 15.-16.10.2024 **GenderSafe konference v Římě** – první face-to-face setkání v rámci projektu GenderSafe, práce ve skupinách a zapojení do **Central and Eastern Europe Circle**. Zpětná vazba ke sběru dat ohledně GBV a příprava dalších pracovních skupin: např. pracovní skupina studujících, kteří mohou zasáhnout do přípravy a formulace
- 7.10.2024 Central and Eastern Europe Circle – GenderSAFE CoP – setkání online k projektu zaměřenému na podporu prevence genderově podmíněného násilí v univerzitním prostředí.
- Účast na **Kulatém stole ombudsovek** k tématu krizových situací vzniklých v důsledku duševního onemocnění, který se konal **4. 10. 2024 v čase 9:00–12:00**. Výstupem kulatého stolu byla příprava podkladů pro metodiku zacházení s osobami v krizových situacích.



- ELIA online seminář proběhl 4.10. 2024 na téma **Higher Arts Education in Times of Conflict**.
- Účast na **Inclusive Gender Equality in Research & Innovation: Doing Intersectionality – from Practice to Policy** – konference ve Vídni projektu INSPIRE – 27.9.2024, Impact Hub Vienna, Austria
- 18.9. 2024 GenderSAFE/AGRIGEP webinar: **Effective crisis communication management**
- 16.-17.9. 2024 Fórum rovnosti žen a mužů, Praha – pořádané ÚV ČR.
- 10.9. 2024 8. národní konference NKC – Sociální bezpečí: od opatření k akci
- 6.9.2024 NKC **studie prevalence GBV** – prezentace výsledků šetření genderově podmíněného násilí v prostřední českých vysokých škol a výzkumných organizací. AVU má vlastní interní zprávu zpracovanou z daného šetření prostřednictvím NKC, k dispozici na vyžádání.
- Školení GenderSafe, **NKC gender a věda, 25.6.2024, Úvodní školení o genderově podmíněném násilí v akademickém prostředí a model 7P**.
- Součást hodnotící komise soutěže Firma roku: rovné příležitosti 2024, soutěž zaměřená na oblast sladování práce a osobního života a následná účast na vyhlášení soutěže na konferenci **Svaz personalistů ČR: Jarní HR konference, 30.6.2024, Praha: Přítomnost**.

- Účast na webmeetingu k projektu UniSafe 11.6.2024, zapojení do projektu **UniSafe a community of the practitioners**
- ENOHE 19. výroční konference 12.-15.6.2024 a **aktivní účast s příspěvkem Healing and Post-care**. Covilha, Portugalsko.
 - ENOHE – TAP TRAINING, 11.6. 2024, Covilha, Portugalsko. **Úvodní školení pro osoby na pozicích ombudsmanských.**
- **Pedagogická fakulta UK: Vysokoškolské poradenství – aktuální výzvy a trendy** konané 22. 5. 2024 v Praze
- **Webinář MŠMT ke zvýšení odolnosti na vysokých školách**, který se uskutečnil dne **25.4. 2024** od 14.00 do 16.00 hod.
- **30.5.2024 Online večerní škola: Ako vieme byť podporní pre dnešných mladých ľudí?**



- Society for all (SOFA) webinář: „**Základy trauma respektujícího přístupu**“ – 16.4.2024 online
- 4.4.2024 účast na vzdělávání na téma **Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace** v oblasti pracovního práva, pořádaná KVOP ve spolupráci se Školskou ombudsmanskou platformou.
- Účast na workshopu **Art, Ethics & Contexts of Creation. Workshop with Ted Nannicelli**, 6.3.2024 AVU.
- Účast na semináři konaném online 28.2.2024 a zaměřeném na téma **Inclusion & diversity - Addressing diverse students' needs**
- Kolokvium školské ombudsmanské platformy – 16.-17.1.2024, Brno.

Prezentace GRID AVU navenek

Mezi další nezařazené aktivity související s primární a sekundární prevencí či obecněji PR pak patří i prezentace GRID AVU externě. Součástí byla účast na konferenci Hodnocení kvality vysokých škol – Flexibilita vysokoškolského vzdělávání: Inspirace pro budoucnost v Telči ve dnech 11.-12.4.2024, konkrétně účast v panelové diskusi Flexibilita instituce při budování bezpečného prostoru.

Zároveň mezi prezentací GRID AVU můžeme zmínit výše uvedenou aktivní účast s příspěvkem **Healing and Post-care** v rámci 19. výroční konference ENOHE ve dnech 11.-15.6.2024 Covilha, Portugalsko.

Mezi aktivity obdobného typu pak spadá to, že se GRID účastnilo možnosti stínování na pracovní úrovni v rámci spolupráce s Univerzitou Palackého v Olomouci a jejím oddělením lidských zdrojů (konkrétně na úrovni stínování práce metodičky HR Award a Gender Equality Plan), ale i rozhovoru s interními

ombudsoseobami a vedením oddělení lidských zdrojů. Stínování se uskutečnilo ve dnech 9. a 10.10.2024, přičemž druhý den byl specifický programem u příležitosti světového dne inkluze **INKLUZEN: Mosty mezi námi** na UPOL.

Od začátku ustanovování ombudsoseob na českých vysokých školách bylo GRID personifikované Klárou Čmolíkovou Cozlovou **součástí nově se ustanovující neformální pražské skupiny ombudsmanek a ombudsmanů (a osob fungujících na obdobné pozici)**. Zapojení se do této neformální skupiny znamenalo účast na pravidelných měsíčních setkáních, anonymní sdílení zkušeností a praxí z jednotlivých pozic a vzájemnou spolupráci, podporu a networking.

Součástí této aktivity byla i **realizace půldenního setkání na AVU 3. srpna 2024 za účasti AP AVU a hostů a hostek z řad neformální pražské skupiny ombudsoseob**. Cílem tohoto setkání byla tendence zapojit i Antidiskriminační platformu do těchto setkání a nabídnout prostor pro širší sdílení. Zároveň bylo přizváno i širší vedení AVU tak, aby i ono mělo možnost nahlédnout témata, která se řeší na dalších pražských univerzitách a přístupy, které jsou na daném poli v českém kontextu uplatňovány.

V minulém období (přelom roku 2023 a 2024) z popudu GRID došlo k zapojení AVU do dvou celonárodních šetření. První realizoval Národní institut duševního zdraví a bylo zaměřeno na duševní zdraví a suicidialitu studujících. Druhým byla prevalenční studie výskytu genderově podmíněného násilí v akademii pořádaná 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.

Terciální linie prevence: řešení podnětů GRID

Řešení podnětů je hlavní podstatou práce GRID. Tyto podněty však mohou být různého rozsahu a formy, dle toho jsou také nastaveny 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 jsou si 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, podnětech, či kauzách, které jsou pak ve faktické realizaci práce charakteristické opakovanými setkáváními se s různými aktéry a aktérkami, ověřováním /prošetřováním a vyhodnocování situace a její náročnosti, směřováním na možná řešení a nabídkou zprostředkování daných řešení.

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 (podávající osoby) či prostřednictvím Antidiskriminační platformy
- Schůzka s klientkou*klientem/zástupci (podávající osoby) a zmapování 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 pravidla zamezující 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)
- After-péče (a post-péče) – 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 rysem je přitom **doprovázející přístup**: tj. podpora podavatele*podavatelky v průběhu jednotlivých fází celého procesu.

Podněty konzultačně a poradenského typu

Psychologické poradenství a krátkodobá psychoterapie jsou řešeny 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 2024 bylo zprostředkováno **10 konzultací v českém jazyce externím** psychologem-specialistou, a **5 konzultací v anglickém jazyce externí terapeutkou**.

Kariérové a rozvojové poradenství – v rámci GRID prostřednictvím poradensko-konzultačních setkání bylo v roce 2024 využito celkem v **8 konzultacích**.

Individuální možnost koučování a práci na systematickém rozvoji kompetencí byla v roce 2024 využita pouze jednou osobou, přičemž se jednalo o **využití 3 koučovacích lekcí**.

Personalisticko-manažerské poradenství a podpora pro diversity management byla využita v **7 opakovaných případech**.

Sociální poradenství a poradenství v sociálně-právních otázkách bylo využito v **3 případech**.

Antidiskriminační poradenství bylo realizováno ve **14 případech**.

Konzultace **krizově intervenční** v souvisejících oblastech byly realizovány prostřednictvím face-to-face setkání, ale také setkání zprostředkovaných telefonicky (k dispozici je telefonní kontakt vedoucí GRID k dispozici pro možnost krizové intervence). Celkově bylo za rok poskytnuto **19 krizově intervenčních setkání**.

Nově s ohledem na zaměření se na **studující se specifickými potřebami** došlo k poskytování tematických konzultací v **14 případech**.

Doprovázení v rámci řešení jednotlivých případů

Za rok **2024 bylo řešeno a doprovázeno v rámci řešení 28 případů, které již byly uzavřeny a ukončeny; aktuálně ještě GRID pracuje na dalších 11 případech.** Tyto případy se týkaly a týkají nejrozličnějších situací od pronásledování, dehonestujícího a nevhodného chování (včetně potenciálu agrese), ale i podnětů typu šikany a zneužití moci, stejně jako přímé i nepřímé diskriminace či nerovného zacházení. Dlouhodobě se řešila situace s nevhodným vystupováním na vrátnici a konfliktů způsobených překračováním hranic práce v této souvislosti, která skončila ukončením spolupráce s externí firmou a postupným zaškolením nově nastupujících osob na recepci.

Naprostá většina podání byla řešena cestou neformální, pouze ve 3 případech došlo k formalizovanému řešení (eskalace formou doporučení pro vedení, svolání disciplinární komise). Pokud se jedná o podatelstvo, převažují ženy (cca 80 % případů), přičemž šlo o více než polovinu studujících a cca 40 % zaměstnaných.

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 nevítkimizovat? 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 **systematicky probíhaly facilitativní skupinová setkání ve 2 kolektivech** (opakovaná setkání) a **1 facilitované setkání** menšího kolektivu. **Dále byla využita mediace ve 3 případech.**

Systémová péče o agendu genderové rovnosti, inkluze a diverzity

V roce 2024 došlo k několika zásadním strukturálním změnám, které se podílí na vytváření systémové péče o agendu GRID. Především došlo k finalizaci **plánovaného ukotvení oddělení GRID v organizační struktuře AVU**, konkrétně posunem přímo pod rektorku a ke změně organigramu AVU. Tato změna byla schválena Akademickým senátem v únoru 2024. Cílem tohoto ukotvení bylo přispět k jasné procesní posloupnosti a umožnění co největší nezávislosti GRID na hierarchických strukturách AVU. To, že spadá přímo pod rektorku, znamená, že nemusí podléhat žádným dalším hierarchickým tlakům a umožňuje přímo předávat informace nejvyššímu vedení, včetně **návrhů a doporučení na systémové změny, které vyplývají z řešených případů a jednotlivých kauz; a to jak z jejich neformálního řešení, tak i z řešení formální povahy.**

Doporučení a systémové změny se často týkají **větší transparentnosti – přehlednosti a vůbec nastavení některých procesů tak, aby byly rovné, ale zároveň vstřícné.** Praktická neexistence ukotvených procesů v oblasti HR (ale nejen jí), či jejich neznalost a nevyužívání, je velkým limitem AVU. Problémem však je také change-management, kdy mnoho pokusů o ukotvení určitých agend selhává a naráží na nízkou ochotu přijímat změny a preferenci zažitých (individualizovaných) postupů, jež se následně odráží v neinformovanosti a nevědomosti o případné změně. V tomto ohledu je třeba **change-management opravdu řídit a využívat i neformálních cest k tomu, aby se informace k cílové populaci dostala.**

Od roku **2024 pod GRID spadá i agenda práce se studujícími se specifickými potřebami.** V tomto ohledu se GRID podílelo na přípravě interních předpisů (výnos rektorky č. 8/2024). Příkladem

obtížnosti change managementu byla snaha po **zavedení systému péče o studující se specifickými potřebami** a rekrutace studujících, když se ukázalo, že tradiční informační kanály prostřednictvím emailů, informování na AS či prostřednictvím ateliérových vedoucích nejsou zcela funkční. Bylo proto třeba informovat studující přímo v rámci prosby o vytvoření 10-minutového prostoru v pravidelných ateliérových setkáních. Prostor byl zároveň využit i ke zvýšení povědomí o samotném GRID, neb z dotazníkového šetření – pravidelné každoroční ankety na niž se GRID podílí – vzešlo, že i informovanost o samotné existenci GRID je poměrně nízká.

Krom přípravy inovací v rámci každoroční **ankety k magisterskému studiu, jejího designu a následného vyhodnocení se GRID podílelo i na přípravě dotazníkového šetření studentské spokojenosti s dílnami** (a změnami, které se v období letního semestru 2024 zaváděly). Společným jmenovatelem obou anket je bohužel nízká participace cílové skupiny a nemožnost následně více generalizovat výsledky daných šetření. Do budoucna se jako cesta jeví nejen důraz na rekrutaci, ale následně i práce s výsledky anket – tak, aby účastníci a účastnice měly zpětnou vazbu o tom, že jejich hlas byl slyšet, byl důležitý, že se získanou zpětnou vazbou se dál pracuje, a aby tak byla motivována účast i v dalších ročnících.

Velmi zásadní součástí systémových změn byla pro GRID i příprava na podporu a rozvoj inkluze ve smyslu práce se znevýhodněnými umělci a umělkyněmi. **GRID se ve spolupráci se zahraničním oddělením zapojil do přípravy spolupráce s Exile University a díky velké aktivitě Tamary Moyzes došlo ke vzájemnému propojení a příslibu budoucí spolupráce.**

Součástí systémové práce GRID je i realizace **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 v kontextu rovnosti, genderové rovnosti a inkluze. Konkrétně se např. jednalo o zahrnutí do pracovních skupin připravujících projektové záměry ESF OP JAK a následných projektových aktivit. Zde se jednalo o spolupráci na přípravě dílčí části projektu, věnované rozšiřování kompetencí směrem ke zvyšování resilience studujících, či konkrétně o přípravu podpory pro studující se specifickými potřebami.

Dále ve sledovaném období probíhaly opakované konzultace a rozhovory s rektorkou a prorektorkami nad nastavením agendy GRID a jejího přesahu do systémových opatření školy. Jde například o **účast na některých výběrových řízeních, či spolupráce na jejich nastavení** tak, aby parametry byly nediskriminační, ale zároveň odpovídaly specifickým potřebám AVU. Pozitivní je to, že se v daném roce **povedlo začlenit genderovou expertízu do fungování AVU** a dochází k jejímu využívání např. při nastavení evaluací či při sekundární analýze informací z výzkumných šetření, která jsou však realizována **jínymi součástmi AVU (studentská anketa, spolupráce s metodikem kvality apod.)**.

Významnou součástí systémových změn je práce na **přípravě Etického kodexu a inovativního Code of Conduct**, který bude kodex doprovázet. GRID koordinovalo pracovní skupinu k etickému kodexu, která se sestávala z vyučujících, studujících i zaměstnaných na THP pozicích. V roce 2024 došlo k finalizaci přípravné fáze, revize navrhovaného kodexu právníčkami a odeslání draftu kodexu legislativní komisi Akademického senátu AVU (prosinec 2024). V následujícím období očekáváme drobné změny a přizpůsobení návrhu dle podnětů senátorů a senátorek a konečné schválení kodexu by tak mělo nastat v roce 2025.

GEP a jeho realizace

Součástí agendy GRID AVU je příprava, realizace, monitoring i evaluace Plánu genderové rovnosti AVU na roky 2023–2024 (GEP). Plán stanovuje směřování rozvoje dotyčné agendy a konkretizuje aktivity, kterými má toto směřování být naplněno. GEP byl schválen vedením AVU i akademickým senátem AVU a je důležitým dokumentem ukotvujícím tuto oblast.

V jeho rámci dochází též k synchronizaci směrem k institucionalizaci agendy genderové rovnosti právě prostřednictvím GRID. Součástí agendy GEP je i důraz na téma sladování práce a osobního života, či vytvoření zázemí pro využívání genderově senzitivního jazyka. Tyto agendy byly rozvíjeny v rámci další činnosti GRID (např. při přípravě etického kodexu prostřednictvím Code of Conduct či participaci na přípravě interních doporučení prorektorky pro genderově senzitivní užívání jazyka).

Součástí GEP je jeho pravidelná roční evaluace a revize plnění dílčích aktivit. V období jara 2024 tedy proběhl monitoring a evaluace plněných cílů GEP, jehož výstupem byla **vytvořená monitorovací zpráva**. V období konce roku 2024 byla soustředěna pozornost na závěrečný monitoring a evaluaci plnění aktuálního GEP tak, aby byly **shrnuty výzvy pro další období a mohly se připravit fokusní skupiny pro definování dalších priorit pro realizaci GEP 2025–2030**.

Vedení a implementace PPR VŠ projektů

V rámci systémové části práce je možné uvést, že GRID vedlo dva nástupce CRP projektů, respektive PPR VŠ projekty, které se zaměřovaly:

1. na rozvoj etické kultury – v jehož rámci se pracovalo na finalizaci Etického kodexu a především přípravě průvodních materiálů metodické povahy, tzv. Code of Conduct. Díky interně složené pracovní skupině se definovaly eticky problémové otázky a okruhy s přihlédnutím k samotným hodnotám stanoveným v etickém kodexu. Součástí projektu byla i podpora pro níže zmíněnou Antidiskriminační platformu.
2. na rozvoj poradenství – Rozvoj efektivního poradenského systému AVU, přičemž cílem projektu je rozvoj provázaného, komplexního a efektivního systému studijního a psychologického poradenství, kariérního poradenství, nediskriminačního poradenství a psychologického poradenství tak, aby byla zajištěn a rozvinut zájem o well-being studujících, a i pracovníkům a pracovnícím vysokých škol a uchazečům o studium, popř. dalším osobám (např. účastnictvu kurzů celoživotního vzdělávání).

V průběhu roku 2024 probíhala i spolupráce na přípravě dalších projektů a gender mainstreaming v jejich rámci, či mainstreaming témat spojených s oblastí genderové rovnosti, inkluze a diversity. Konkrétně se jednalo o operační program OP JAK a spolupráci pro případnou klíčovou aktivitu žádosti o HR award, ale i projekt Greendeal a v jeho rámci pak o spolupráci na pilotní přípravě předmětu zaměřeného na budování resilience studujících v krizových obdobích či jako obrana před syndromem vyhoření.

Spolupráce s Antidiskriminační platformou (AP)

Agenda Antidiskriminační platformy a GRID se protíná. 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 krom vzdělávání, poradenství a intervencí (včetně mediací a facilitace) i možnost **eskalace situace dále k etické komisi, disciplinární komisi 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 (např. 8 let Čtvrté vlny dne 12.11.2024 či kulatého stolu dne 20.2.2024 k volbám do AP „O čem se na AVU nemluví: etický kodex“)
- přijímání podnětů z AP a přejímání kauz k dalšímu řešení v rámci gesce GRID

Výzvy do budoucnosti

Dlouhodobě za GRID vnímám jako prioritní téma práce s komunitou a obecně práce se skupinou, či s konkrétními jednotlivci a vytváření bezpečného prostoru, rámce, či obecně well-beingu. Nicméně ukazuje se nemožnost ovlivnit tuto situaci v náročných obdobích tak silně, aby bylo dosaženo ideálního stavu. To s ohledem na rozsah agendy, i rozsah očekávání není možné vždy zajistit, a tak mohou vznikat určité frustrace, případně se některé věci narovnávat nepovede.

Vytvářet bezpečný prostor, nejen takový, v němž nedochází k negativním jevům, ale v němž o nepříjemných věcech můžeme otevřeně diskutovat (tak, aby to bylo bezpečné a abychom neuvážene neranili přeživší či osoby ohrožené) a v němž může proběhnout důležitá komunikace, přenos informací, vyjasnění stanovisek a názorů, se ukázalo jako zásadní. Facilitace, kterou GRID v některých situacích nabízí, sice přináší zaměření se na předem stanovené téma, zaměření pozornosti a strukturování komunikace tak, že je zapojen celý tým, celé osazenstvo aktérů a akterek; ne na všechny situace lze však uplatňovat hromadné diskuse (např. ty bez jasně stanovených témat či neřízených formátů).

I do budoucího období se jeví nástroj facilitace 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.

V tomto ohledu se totiž AVU nadále potýká s pocitem neukončení některých kauz. Konkrétně se jedná o případ spojený s VJ. V tomto smyslu je nutné uvést, že jde o případ, jehož samotná podstata se vztahuje do minulosti a upozorňovala na překračování hranic cca 7 let nazpět. Navzdory tomu, že byla tato kauza pečlivě řešena již před více než třemi lety (byla svolána etická komise, která vyslechla obě strany, vyhodnotila (nižší)závažnost jednání a doporučila řešení, která aktér přijal), dotýčný byl potrestán (mezi doporučeními bylo disciplinární potrestání, včetně finančního postihu) a zároveň se pokoušel doručit omluvu jak na institucionální úrovni, tak na úrovni osobní, tj. konkrétně jedné z osob, jež dobrovolně vystoupila z anonymního režimu, stále přetrvávají dohady a nejistota ohledně toho, co

se stalo, a následných opatření. Poukazuje to nejen na složitost a citlivost takovýchto případů, ale i na nejasnou komunikaci případu a jeho problematiku ve chvíli velké anonymizace.