



Roční zpráva z fungování GRID 2025

Prosinec 2025

Zpracovala K. Čmolíková Cozlová

Obsah

Úvod	3
Seznam použitých zkratk	5
Systémová péče o agendu genderové rovnosti, inkluze a diverzity.....	6
G- GEP a jeho realizace.....	7
I – Inkluzivní systémová opatření	8
G- Strategie udržitelnosti a pilíř 4: sociální odpovědnost	8
G - Vedení a implementace projektů	10
Další systémové změny a inspirace ze zapojení do (mezinárodních projektových) aktivit.....	11
GenderSafe projekt	11
Self assesment tool	11
Visegrad 4 fund projekt	12
Spolupráce s Antidiskriminační platformou (AP)	13
Supervize pro AP a GRID.....	13
Networking a zapojení do dalších sítí.....	14
Primárně-preventivní linie GRID.....	14
Awareness-raising a zvyšování povědomí o GRID	15
Úvodní školení pro nově nastupující zaměstnané.....	15
Školení pro nově nastupující studující.....	15
Příprava a realizace konference Equal Care Day	16
Menstruační chudoba se týká nás všech.....	16
Zvyšování kapacit GRID externě a další aktivity	16
Sekundární a terciální prevence: Řešení podnětů.....	17
Podněty konzultačně a poradenského typu	18
Doprovázení v rámci řešení jednotlivých kauz	19
Mediace a facilitace.....	20
Výzvy do budoucna	20

Úvod

Jedná se o třetí předkládanou souhrnnou zprávu o činnosti oddělení GRID, k níž píši úvod. Zdálo by se, že tyto texty jsou nudné a potenciálně opakující se, nicméně z mého pohledu se rok 2025 výrazně lišil od let předcházejících a úvod pro zprávu chci využít ke zhuštění témat, která pro GRID přinesl.

Rok 2025 začal s velkými očekávání od volby nového rektora a směrem k potenciálnímu uklidnění situace po turbulentním roce 2024, během něhož došlo k odvolávání a následnému odstoupení rektorky. Jak jsem psala v loňské zprávě, výzva po tvorbě brave space: tedy prostoru v němž o negativních jevech umíme mluvit a navzájem se nezraňovat a bezpečně je otevírat, se přelila do roku 2025. V této oblasti vnímám hranice, na něž jsme jako AVU i jako individua narazili: víze konstruktivně osahávat limity a výzvy našich názorů, vlastní perspektivy. Víze slyšet a být slyšen*a bohužel nebyla vždy naplněna.

Změnou vedení došlo od odklonu od důrazu na AVU jako pečující instituci. Důraz se klade na systematizaci a procedurální nastavení. To se projevuje pak i v samotné kodifikaci činnosti oddělení GRID: dochází i k pročišťování a přestrukturování činnosti GRID, když se přesouvá od přímého vedení pod rektorkou/rektorem pod kancléřku a tato změna se odráží následně v organigramu schváleném novým vedením a Akademickým senátem AVU. Dochází ke změnám využívání zkratk v organigramu, preferuje se krátké označení, což vede k přejmenování na Oddělení rovnosti. Fakticky se GRID začíná prezentovat prostřednictvím čtyř hlavní témat, jež ze své podstaty má pokrývat:

- G – gender mainstreaming a zajišťování oblasti genderové rovnosti v rámci AVU
- R – rovnost a pozice ombudsmanská, jež se reportuje a zodpovídá pouze přímo rektorovi
- I – inkluze a podpora studujících se specifickými potřebami
- D – diverzita a wellbeing, poradenství v rozličných životních situacích

Tato struktura se následně odráží i na nových webových stránkách oddělení (<https://avu.cz/oddeleni/grid>), v představování samotného oddělení navenek i dovnitř v rámci prezentací, ale také v metodickém řízení jednotlivých přijatých podnětů prostřednictvím celého oddělení a služeb, které poskytuje a komu a jak případně reportuje. Vychází přitom z loňského poznatku a identifikace potřeby větší transparentnosti – přehlednosti a vůbec nastavení některých procesů tak, aby byly rovné, ale zároveň vstřícné.

Zformalizovala se stávající praxe i do písemného nastavení struktury podání podnětu ombudsmanského charakteru v případě formálního či neformálního podání, nově se v případech formálních vytváření neveřejné zprávy pro účastníky procesu a doporučení pro vedení AVU – rektora.

S ohledem na rozšíření obsahu agendy v oblasti SSP v roce 2025 na částečný úvazek nastoupila Barbora Šimková jakožto specialista SSP GRID, která krom agendy přímé péče o studující se zabývá i metodickou stránkou nastavování oblasti práce se studující/uchazečstvem se specifickými potřebami od přijímacího řízení, po modifikace a úpravy studia až po návazné služby podpory z pilíře poradenského či ve spolupráci s dalšími odděleními AVU.

V roce 2025 proběhla evaluace a zhodnocení Plánu genderové rovnosti, navázány byly fokusní skupiny a individuální rozhovory. GRID připravilo podklady pro zpracování nového plánu GEP na roky 2025-2030, které systematicky předjednávalo jak se zastupující prorektorkou, tak s nově zvoleným rektorem. Období platnosti GEP totiž končilo v březnu 2025 v meziobdobí po volbě rektora.

Zároveň se GRID stalo hlavním zpracovatelem pro 4. pilíř připravované Strategie udržitelnosti, který se zaměřuje na sociální oblast. Byla navrženy nejen hodnotové rámce a cíle pilíře, ale ty následně byly oddělením zpracovány i do akčních kroků na rok 2025. Díky projektové podpoře bylo možné pro

realizaci těchto opatření na dobu 4 měsíců posílit GRID o Tamaru Moyzes a Marii Jančovou, kterým patří vřelé poděkování: i díky jim bylo možno rozvinout oblast podpory v oblasti propisování hodnot z Etického kodexu do Principů etického chování, tzv. Code of Conduct, pilotně propagovat hodnoty prostřednictvím podcastu, či rozšířit podporu prevence menstruační chudoby s přesahem do udržitelnosti prostřednictvím zajištění distribuce menstruačních kalíšků.

Více se o realizaci těchto aktivit i dalších opatření souvisejících s oddělením GRID dozvíte v následující zprávě. I když některé výstupy budou anonymizované, věřím, že přispějí ke zvýšení transparentnosti ale především k prohloubení důvěry v činnost oddělení GRID.

Přeji hezké čtení,

Klára

Seznam použitých zkratk

AP – antidiskriminační platforma

AS AVU – akademický senát AVU

Code of Conduct – Principy etického chování reagující na eticky problémové oblasti spojené s prosazováním hodnot z Etického kodexu AVU

GEP – Gender Equality Plan či Plán genderové rovnosti

GRID – oddělení genderové rovnosti, inkluze a diverzity Akademie výtvarných umění v Praze, v rámci organigramu dále odkazováno jako na Oddělení rovnosti

SPV – supervize, v psychologickém slova smyslu odborná skupinová či individuální podpora pro pracující v přímém kontaktu s klientstvem, nabízející zpětnou vazbu, reflexi a tím podporující rozvoj profesionálních služeb péče

SSP – studující se specifickými potřebami

SSP GRID – specialistka pro studující se specifickými potřebami na Oddělení genderové rovnosti, inkluze a diverzity Akademie výtvarných umění v Praze

Systémová péče o agendu genderové rovnosti, inkluze a diverzity

V roce 2025 došlo k několika zásadním strukturálním změnám, které jsou identifikovány již v úvodu. Ukotvení oddělení GRID v organizační struktuře AVU z roku 2024 přímo pod rektorku bylo změněno a nově spadá v organigramu oddělení pod kancléřku. Také došlo k jeho přejmenování v organigramu na Oddělení rovnosti, přičemž však zůstává zažitý název GRID a zpřesňují se jednotlivé agendy oddělení:

G – Gender - GRID funguje jako *Gender Focal Point*, místo, které zastřešuje agendu gender mainstreamingu na AVU. Zaměřuje se na **přípravu, monitoring a implementaci opatření** vyplývajících z *Gender Equality Plan (GEP)*.

Dále **připravuje a realizuje opatření v rámci Strategie udržitelnosti** a aktivně **prosazuje principy genderové rovnosti** v politikách AVU, např. prostřednictvím projektů (více viz samostatná podkapitola).

R – Rovnost - GRID zajišťuje **prosazování rovnosti a férového zacházení**. Funguje jako **ombudsosoba - kontaktní místo pro oznamování, řešení a intervenci**, v případech nežádoucího chování, jako jsou:

- obtěžování, včetně genderově podmíněného obtěžování,
- šikana (mobbing, bossing),
- jiné formy nerovného zacházení a nevhodného chování.

I – Inkluze - GRID koordinuje oblast **péče o studující a vyučující se specifickými potřebami**. Poskytuje **poradenství a doprovod** v této oblasti, a to nejen pro studující, ale i pro akademické pracovníky*pracovnice. Dále nabízí **facilitovaná setkávání** a působí **edukačně**, čímž podporuje rozvoj otevřeného a inkluzivního prostředí na AVU.

D – Diverzita - GRID podporuje **různorodost všech** na AVU. Nabízí široké spektrum **podpůrných a poradenských služeb**, mezi které patří:

- kariérní, sociální a právní poradenství,
- psychologické a psychoterapeutické služby,
- krizová intervence.
- Kromě toho se oddělení aktivně věnuje oblasti **well-beingu a sladování pracovního a osobního života**. Usiluje o to, aby se tyto hodnoty staly přirozenou součástí života na AVU a nadále se rozvíjely.

Tyto posuny v organizační struktuře měly dopad i na systém řízení a reportingu. Ombudsmanská agenda zůstává v přímé hierarchickém propojení na rektora AVU tak, aby daná agenda nepodléhala žádným jiným dalším (hierarchickým) tlakům a i nadále bylo možné přímo předávat informace nejvyššímu vedení, včetně návrhů a doporučení na systémové změny, které vyplývají z řešených případů a jednotlivých kauz. Tyto se však omezily na oblast formálních podání, kdy podavatel*podavatelka souhlasí s tím, že vychází z anonymity (nikoliv z důvěrnosti), případ bude konkrétně formálně prošetřen a bude navrženo řešení prostřednictvím formálně vytvořené zprávy ze šetření za GRID a doporučení pro rektora k dalším procesním krokům a návrhům. Neformální řešení zůstávají na individuální rovině dle domluvy o postupu s podavatelem*podavatelkou (např. doprovod, facilitace, mediace, informování přímých nadřízených apod.), reportují se anonymně a souhrnně pouze v rámci této výroční zprávy.

Agenda související s oblastí SSP je vykonávána v úzké spolupráci se studijním oddělením (a prorektorátem pro studijní záležitosti), zatímco agenda spojená se vzdělávacími aktivitami, awareness-risingu, ale i dotazníkovými šetření mapujícími atmosféru na AVU je spojena s úzkou spoluprací oddělením pro kvalitu (a prorektorátem pro kvalitu).

G- Agenda genderového mainstreamingu

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 či inkluze.

Povedlo se začlenit genderovou expertízu do standardního chodu školy 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, spolupráce s metodikem kvality M. Škabrahou či vedoucí oddělení kvality Lucíí Vobořilovou Štulovou apod.)**. 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** či připomínkovalo pilotní metodické nastavení hodnocení klauzurních prací (a konkrétně praktická doporučení pro vedení hodnotící komise a hodnotících rozhovorů).

Významnou součástí systémových změn byla 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 2025 došlo k finálnímu schválení a přijetí Etického kodexu 3.12.2025 (prostřednictvím Výnosu rektora č. 1/2026 Etický kodex https://be.avu.cz/app/uploads/2021/11/Eticky-kodex_final_1.1.2026.pdf)

G- GEP a jeho realizace

Součástí agendy GRID v roce 2025 byla příprava, realizace, monitoring i evaluace Plánu genderové rovnosti AVU na roky 2023-2025 (GEP) a následná příprava a implementace nového Plánu genderové rovnosti AVU na roky 2025-2030 (<https://be.avu.cz/app/uploads/2021/08/GEP-2025-2030-AVU.pdf>). S ohledem na limitované finanční zdroje nebyly aktivity spojené s evaluací a návrhem nového GEP outsourcovány, nýbrž realizovány v rámci interních zdrojů oddělení GRID prostřednictvím sebehodnotícího participativního modelu.

Monitoring ¹opatření GEP byl realizován ve dvou fázích, k březnu 2024, kdy se jednalo o mid-term monitoring ukazatelů plnění a následně k únoru 2025, kdy bylo využito i sběru dat k nastavení nových opatření prostřednictvím realizace fokusních skupin a individuálních rozhovorů.

- Fokusní skupina pro akademické pracovníky a pracovnice se konala 17.2.2025
- Fokusní skupina pro technicko-hospodářské pracovníky a pracovnice se konala 3.2.2025

Šetření bylo doplněno kontextuální analýzou a zúčastněným pozorováním. Návrh opatření pro realizaci GEM v nadcházejícím období byl konzultován jak se zastupující studijní prorektorkou, tak se zvoleným nově nastupujícím rektorem pro to, aby navržená opatření byla v souladu s politikou vedení a aby mohla být úspěšně implementována. Aktualizovaný GEP stanovuje směřování rozvoje agendy rovnosti a konkretizuje aktivity, kterými má toto směřování být naplněno.

¹ Monitorovací zpráva na vyžádání na GRID AVU.

Součástí agendy GRID není jen příprava samotného GEP, ale také je jedním z aktérů zodpovědným za implementaci a realizaci klíčových opatření. V tomto ohledu byly ve spolupráci s projektovými aktivitami realizovány dílčí kroky vedoucí např. k tématizaci managementu mateřských a rodičovských dovolených a obecně managementu péče, či se zahájily kroky k monitoringu flexibility na AVU jako základního předpokladu pro její další řízení prostřednictvím managementu flexibility. Byly ohledáno aktuální nastavení řízení těchto oblastí a finalizují se metodické materiály podporující další kvalitativní rozvoj této oblasti.

I – Inkluzivní systémová opatření

IOd roku **2024 pod GRID spadá i agenda práce se studujícími se specifickými potřebami**. V roce 2025 byla tato oblast nadále intenzivně rozvíjena, když se zaměřila činnost GRID i na přípravu **metodických postupů a procesů** (v kontextu doplnění výnosu rektorky č. 8/2024) – především v souvislosti s nastavením přístupu k uchazečstvu SSP. V této oblasti bylo třeba zmapovat stávající praxi, rozšířit systém přihlášek o možnost žádosti o úpravu z důvodů SSP. Byla nastaven institut Komise pro modifikaci přijímacího řízení, která nově tyto návrhy ze strany uchazečstva zvažuje s ohledem nejen na potřeby uchazečů a uchazeček, ale i s ohledem na zajištění srovnatelnosti podmínek přijímacího řízení a zajištění vysoké kvality hodnocení uchazečů a uchazeček.

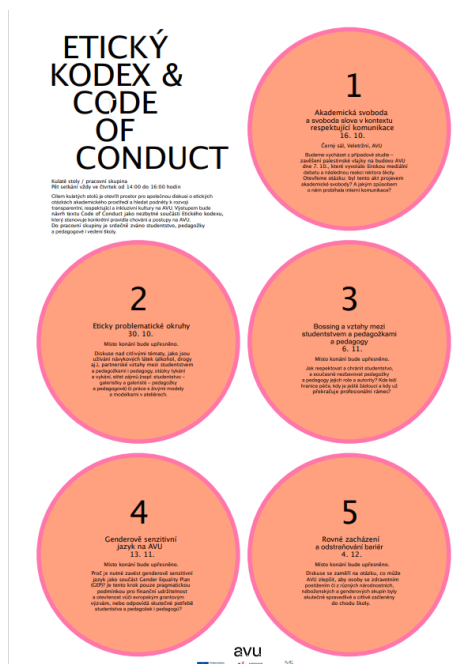
Velmi zásadní součástí systémových změn byla pro GRID i příprava na podporu a rozvoj inkluze ve smyslu práce se znevýhodněnými umělci a umělkyněmi. **GRID se ve spolupráci se zahraničním oddělením zapojil do přípravy spolupráce s Exile University a díky velké aktivitě Tamary Moyzes došlo ke vzájemnému propojení** a od roku 2025 je nastavena i oficiální spolupráce.

G- Strategie udržitelnosti a pilíř 4: sociální odpovědnost

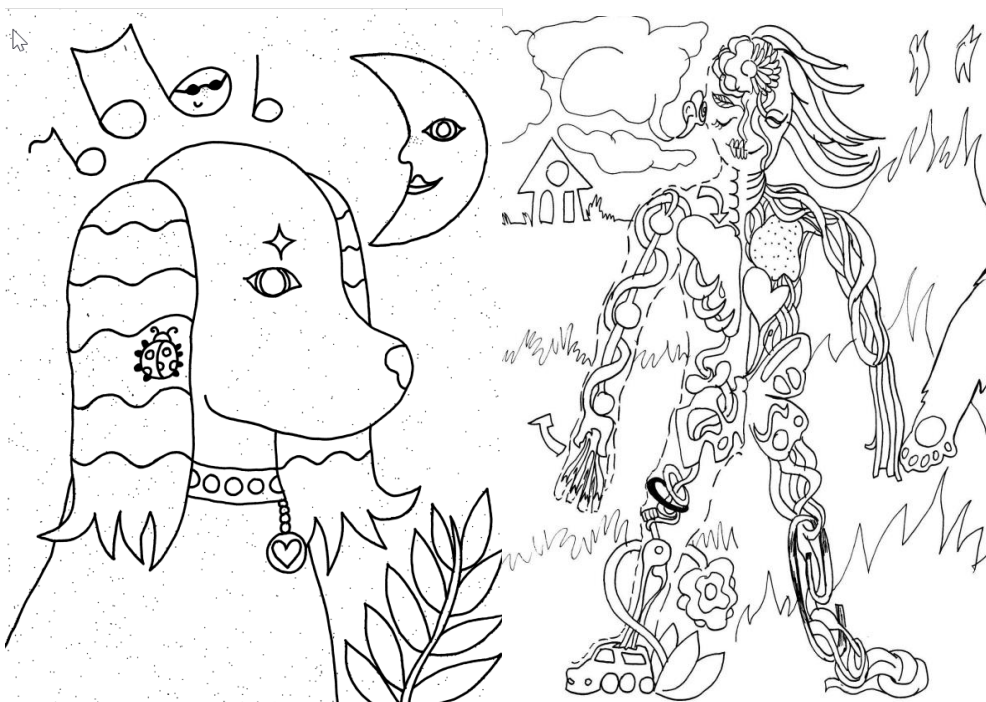
Oblast rovnosti se objevuje i v nově vytvořené Strategii udržitelnosti, která se připravovala na AVU díky projektu Podpora zelených dovedností a udržitelnosti na AVU, reg. č. NPO_AVU_MSMT-2129/2024-4, financovaného z prostředků NPO. Pod pilíř Sociální odpovědnost, inkluze a diverzita patří podkapitoly zaměřující se na Genderovou rovnost, Rovné příležitosti a pracovní podmínky a Wellbeing. Ty byly v rámci přípravy samotné strategie rozpracovány na relevantní cíle a ty pak v dalším dokumentu zapracovány do Akčních kroků jednotlivých opatření realizovaných v roce 2025.

Díky projektu bylo možné využít podpory pro dočasné rozšíření GRID o Tamaru Moyzes a Mariu Jančovou, které se zaměřovaly na realizaci akčních kroků. Mimo jiné se díky této spolupráci povedlo zaměřit se na následující aktivity:

- Finalizaci Etického kodexu AVU a jeho uvedení do žité reality AVU.
- Podpora pro vytváření metodického dokumentu (Code of Conduct) v rámci pravidel etického chování a realizace kulatých stolů
 - Součástí byl návrh pravidel inkluzivního jazyka, který byl předložen rektorovi a kancléřce.



- Vytvoření 4 podcastových epizod a založení podcastu GRIDCORE, který tematizuje eticky problémové oblasti, na něž jakožto umělci a umělkyně, studující či vyučující AVU či obecně vysokých škol můžeme narazit:
 - Úvodní epizoda o eticky problémových oblastech
 - Autorské právo a umělecká tvorba
 - Menstruační chudoba a její řešení na VŠ
 - Psychické zdraví a péče o něj
- Opatření předcházející menstruační chudobě, zavedení boxíků na menstruační pomůcky do každé budovy AVU
 - Pilotní ozkoušení distribuce menstruačních kalíšků k snížení enviromentální zátěže a posílení udržitelnosti
- Příprava nastavení opatření na podporu sladčování práce a osobního života (ověření možnosti managementu flexibility a managementu péče o pečující)
 - Včetně rozšíření a doplnění AVUMALOVÁNEK Barbory Štýblové, Johanou Nejedlovou a Martinem Charvátém.



G - Vedení a implementace projektů

Jako v předchozích letech GRID připravoval, vedl a následně i administrativně zpracovával dva PPR VŠ projekty, které se zaměřovaly na téma etiky (Podpora rozvoje Etické kultury na AVU) a na oblast poradenství (Rozvoj a systematická podpora provázaného, komplexního a efektivního systému poradenství AVU).

Díky těmto projektům bylo možné finančně zajistit fungování poradenství pro zaměstnané, vyučující, akademické pracovníky a pracovnice, stejně tak jako neakademické pracovníky a pracovnice, či zajistit další rozvoj a podporu činnosti jak GRID tak AP (zprostředkováním a financováním školení, vzdělávání, supervizí a intervizí – viz dále). Protože jsou tyto hrazeny z projektových financí, ze vzdělávacích akcích se realizovaly zápisy a informace se předávaly následně dovnitř oddělení a AP tak, aby byla zachována efektivita a přenos know-how z externích vzdělávacích akcí se na AVU sdílel.

Díky účasti GRID na projektu developAVU: Rozvoj kompetencí a zvýšení kvality studia na AVU, reg. č. CZ.02.02.XX/00/23_022/0009068 bylo možné nově zřídit i pozici specialistky SSP GRID, na níž se posunula Barbora Šimková ze studijního oddělení. Daná pozice propojuje podporu studujících se specifickými potřebami v rámci studijních požadavků AVU, vytváří a koordinuje vznik Metodiky práce se studujícími SSP na AVU. Zároveň v rámci projektu je možné dále rozšiřovat doposud neposkytované poradenství právě v oblasti studujících se specifickými potřebami, či jiné typy poradenské činnosti přímo zaměřené na potřeby studujících.

Již zmiňované zapojení GRID do projektu Podpora zelených dovedností a udržitelnosti na AVU, reg. č. NPO_AVU_MSMT-2129/2024-4, financovaného z prostředků NPO, pak bylo především možné posílit oblast realizace 4. pilíře sociální odpovědnosti Strategie udržitelnosti AVU.

Další systémové změny a inspirace ze zapojení do (mezinárodních projektových) aktivit

GRID se však zapojilo i do meziuniverzitní spolupráce jako neformální partner, když se účastní projektu GENDERSAFE, který vede NKC Gender a věda Akademie věd ČR, v.v.i. v jehož rámci se vytvářejí podklady pro prevenci genderově podmíněného násilí, či projektu V4

GenderSafe projekt

Zapojení GRID do projektu GenderSafe je na úrovni neformálního partnerství, tj. bez finančního zapojení. GRID se stává součástí komunity expertů a expertek, praktiků a praktiček v oblasti prevence genderově podmíněného násilí, může se účastnit jak obsahových aktivit, tak i vzdělávacích aktivit: tyto nabídky jsou dále poskytovány i členům a členkám Antidiskriminační platformy.

Součástí projektu je vytváření společného postupu a preventativních strategií GBV (genderově podmíněného násilí) vědeckých a výzkumných pracovišť a vysokých škol na evropské úrovni.

Konkrétně v průběhu roku 2025 byl GRID součástí:

- 10.1.2025 online projektové setkání GENDER SAFE
- 10.2. 2025 online druhé projektové setkání Gender SAFE
- 21.2.2025 online projektové setkání across GenderSAFE k tématu non-disclosure agreement
- 7.5.2025 Gender safe Workshop 1 for testers
- 10.6. 2025 Gender Safe Workshop 2 for testers
- 21.5. 2025 Gender Safe working circle Central European Experience
- 12.6.2025 Gender Safe – Institutional Assasement model
- 8.8. 2025 Gender Safe – testing tool selfassesment model realizace
- 11.9.2025 Gender Safe – testing workshop

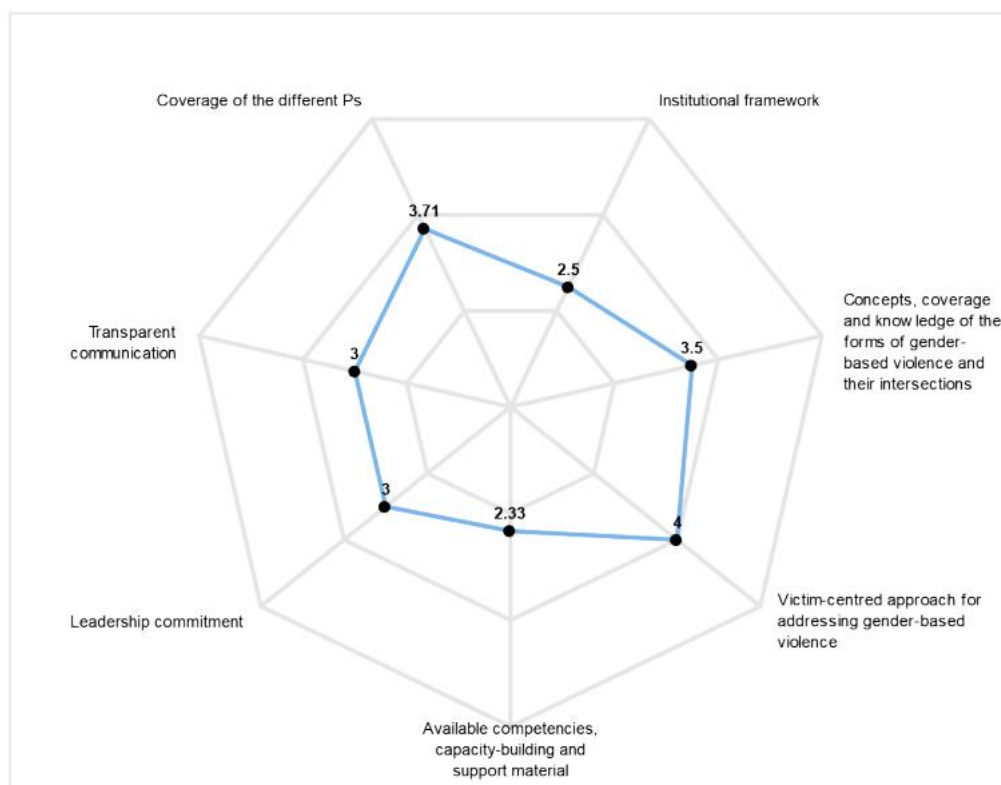
Self assasement tool

V průběhu měsíce července a srpna prošla AVU nástrojem vytvořeným v rámci projektu Gender Safe jako pilotní testér: self-assasement tool, sebehodnotící nástroj pro hodnocení pokroku v oblasti práce s tématem genderově podmíněného násilí a obtěžování na vysokých školách. Podklady i analýzu zpracovalo oddělení GRID a výsledky následně prezentovalo rektorovi.

ASSESSMENT OVERVIEW

Overall results

This graph depicts the results of your institution's capacity addressing gender-based violence, as measures across the seven Impact Drivers. The maximum score for each Impact Driver is 5.



Jak z přehledu vyplývá, slabou stránkou, která z hodnocení vyplynula je systémová opora: AVU nemá politiku, která by danou oblast ukotvovala a dále vytvářela systematický framework. Dílčí iniciativy se odkazují na hodnoty, které se odrážejí v připravovaném etickém kodexu, nicméně interní předpisy dále tuto oblast nijak neupravují ani neukotvují. Zároveň nejsou k dispozici ani podpůrné materiály a informační materiály, které by případně mohly saturovat tuto oblast a dále zpřehlednit.

Tyto oblasti GRID AVU navrhlo nadále rozvíjet, zvláště s ohledem na připravovaný Code of Conduct a potenciál přenosu Frameworku vytvořeného v rámci projektu GenderSafe.

Visegrad 4 fund projekt

Projekt podala Školská ombudsmanská platforma ve spolupráci s Polskými (**Academic Network for Safety and Equity**) a Slovenskými partnery (**Universita svatého Cyrila a Metoděje Trnava**) a zaměřuje se na rozvoj třech oblastí ombudsmanské praxe:

- 1. Vytváření role ombuds – nový fenomén
- 2. Přístupnost a informovanost - potřeba PR komunikace
- 3. Posilování „accountability“ – zodpovědnosti pozice i role, kterou ombuds zastává.

GRID se stalo součástí pracovní skupiny k tématu posilování zodpovědnosti, spolupracuje na vytváření tematického informačního materiálu, který řeší otázky anonymity versus transparentnosti, zvyšování důvěryhodnosti – vůči pozici, profesi, roli, vůči komunitě univerzity, vůči externím tlakům, ale i vůči komunitě ombuds samotné. Díky zapojení do projektu bude snadnější výstupy přenést do prostředí AVU – diskutovat již v průběhu přípravy eticky problémové otázky a případně následně výstupy adaptovat na prostředí a specifika umělecké školy.

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 intervenuje a nabízí pomoc při jejich řešení – a to jak neformálního typu, tak formálního způsobu prostřednictvím podání podnětu. 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 prostřednictvím formálního řešení 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) Barbarou Ernest
- vedení debriefingu/intervize a účast na schůzkách AP za GRID
- realizace osvětových aktivit a spolupráce na viditelnosti AP a GRID např. prostřednictvím přípravy společné prezentace v rámci ELIA EDI group apod.
- přijímání podnětů z AP a přejímání kauz k dalšímu řešení v rámci gesce GRID

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. Supervize probíhá pravidelně 1x za 3 měsíce v rozsahu 2 hodin.

Pro AP poskytuje GRID **intervizní setkání a možnosti individuálních i skupinových debriefingů** poskytovaných při náročných jednání s klienty a klientkami, většinou v rámci společných setkání AP a GRID.

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

Networking a zapojení do dalších sítí

Krom externí supervize a zapojení do projektových aktivit i mimo AVU (mezinárodní projekt GenderSafe, projekt VČ) využívá GRID možnosti možnosti 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 napomoheno k efektivnímu náhledu na řešení daných podnětů.

Zároveň je K. Čmolíková Cozlová součástí **Asociace vysokoškolských poradců a poradkyň (AVŠP)**, která se zaměřuje na podporu poradenské činnosti na vysokých školách. Nadále je i aktivní členkou **Genderové expertní komory ČR**.

Primárně-preventivní linie GRID

Prevence se v roce 2025 soustředila jednak na zvyšování povědomí obecně o tématech souvisejících s rozvojem etické kultury (v souvislosti s Code of Conduct, kulatými stoly, aktivitami zaměřenými na zvyšování povědomí o existenci GRID a AP, či souvisejících tématech – Equal Care Day), ale také v souvislosti se zvyšováním kompetencí v oblasti zacházení s identifikovanými rizikovými oblastmi. Tato školení však byla koncipována jako dostupná všem, s širokou cílovou skupinou, a tudíž je vykazujeme v rámci primární prevence.

- Původně vytvořené školení pro členy a členky nově navolené Antidiskriminační platformy bylo inovováno a nabídnuto šířeji jak pro nově nastupující specialistku SSP, tak i pro vyučující a neakademické pracovníky a pracovnice AVU. Toto školení se **realizovalo v rozsahu 8 hodin dne 18.9. 2025 a účastnilo se jej celkem 5 osob**.



GRID AVU ve spolupráci s UK POINT vás zvou na přednášku:
Harm reduction v souvislosti s psychedeliky



Kód: MUDr. Vít Knoo, psychiatr z kliniky Psyon
Co: Přednáška se zaměří na téma harm reduction, problematiky kombinace psychoaktivních substancí, či jak pomoci druhému při špatné zkušenosti s užitím psychedelik. Součástí bude i debata s účastníkem, zodpovídání dotazů a diskuse.

- Dne 5.5.2025 proběhla na základě poptávky po preventivní linii v oblasti drogových závislostí přednáška a diskusní setkání pořádané ve spolupráci s Centrem Carolina Univerzity Karlovy k tématu **Harm reduction v souvislosti s psychedeliky**.

- Dne 26.11.2025 se realizovalo vzdělávání **Pracovněprávní minimum pro vedoucí zaměstnance a zaměstnankyně vedené právníčkou Mgr. Et Mgr. Šárkou Homfray**

- 1.12.2025 byl realizován ve spolupráci s neziskovou organizací Na Zemi workshop **„Komunikace v konfliktních situacích“**, který vedla **Eva Malířová**.

- **Přistoupení k Chartě proti domácímu násilí** proběhlo v rámci konference Když v práci je líp než doma v Praze dne 27.11.2025. Podpis Charty proti domácímu násilí za AVU provedl rektor Prof. Tomáš Pospiszyl, PhD.
- Zapojení se do dotazníkových šetření týkajících se tématu genderově podmíněného násilí (v souvislosti s Chartou proti domácímu násilí mezi studentkami AVU)

- Zapojení se do dotazníkového šetření NÚDZ týkajícího se psychického wellbeingu studujících, navazujícího na dotazníkové šetření realizované v roce 2024. Daný dotazník byl distribuován mezi studenty v období listopadu 2025 a jeho vyhodnocení bude směřovat do následujícího roku (předpokládá se vyhodnocení v lednu 2026).

Awareness-rising a zvyšování povědomí o GRID

Na základě zkušeností z loňského roku, i letos využilo GRID možnosti předávání informací a zvyšování povědomí o existujících procesních nástrojích a řeše využití přímého představení GRID 1.10. 2024 v rámci první ateliérové výuky se začátkem semestru. Součástí nově bylo i představení oblastí činnosti a podpory pro studující se specifickými potřebami.

Zároveň jde i o systematické a kontinuální zvyšování povědomí o tématech spojených s rovností (a nerovnostmi), diskriminací a jejich různých formátů a projevů, ale také otázek inkluze a diversity. V tomto ohledu se činnost především zaměřila na nový formát – pilotně bylo díky projektu natočeno 4 díly podcastu tato témata otevírající.

Úvodní školení pro nově nastupující zaměstnané

Dne 8.7. 2025 proběhlo školení pro zaměstnané recepce, konkrétní zaměření na výzvy plynoucí z pozice recepce/vrátnice a nároků na vymáhání dodržování hranic. Součástí školení byla oblast nediskriminace, důstojnosti komunikace, včetně verbální a neverbální komunikace, prosazování rovnosti a rovného přístupu v rámci diverzitních skupin a obecně specifika různorodosti napříč AVU.

22.9.2025 proběhl workshop/seznámení vyučujících na KTDU s fungováním GRID a konkrétně s agendou inkluze ve formě podpory pro studující se specifickými potřebami. Diskutovány byly oblasti spolupráce, nastavení metodiky i pilotního ověřování existujících interních předpisů a kroků v rámci péče o studující se specifickými potřebami.

24.6.2025 proběhlo školení pro nově nastoupivší zaměstnance a zaměstnankyně, kteří v předcházejícím 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 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 pro nově nastupující studující

Školení **pro nově nastupující ERASMUS studujících v roce 2025** proběhlo v zimním semestru 29.9.2025. Součástí nebylo jen představení GRID, ale především možnost poradenství a podpory pro studující i v kontextu well-beingu, ale i definování negativních jevů a práv studujících se proti nim ozvat a žádat o doprovod/řešení.

Termín **školení pro nově nastupující studující v rámci Prosemináře** vedeného doc. Kubíkem bylo realizováno **v termínu 25.11. 2025** Školením bylo GRID prezentováno ve kontextu spolupráce s Antidiskriminační platformou a se zaměřením na studující se specifickými potřebami.

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 jsou typicky vykonávány ženami.

I v roce 2025 se GRID AVU opět připojilo k Equal Care Day prostřednictvím vytvořeného diskusního stolu u vstupu na hlavní budovu AVU s kvízem založeným na překladu Mental Load Map.

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, díky projektu byl tento pilot ukotven do Strategie udržitelnosti a v roce 2025 **pilotně rozšířen o model poskytnutí menstruačních kalíšků zcela zdarma**, čímž se snižuje ekologická stopa a podporuje se udržitelnost i v oblasti menstruační chudoby.

V této souvislosti byl vytvořen systém anonymního zprostředkování menstruačních pomůcek, ale i ve spolupráci s Fakultou architektury ČVUT byly zakoupeny a instalovány speciální zásobníky na hygienické pomůcky na každé budově AVU.

Zvyšování kapacit GRID externě a další aktivity

- 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**

- Účast na odborných tematických konferencích:
- 16 – 17. ledna 2025 **Jak přistupovat k oznámením? Perspektivy a výzvy v praxi ombudsové**. Kolokvium Školské ombuds platformy v Plzni
- 10.2. 2025 webinar **The impact of anti-gender discourses and politics on academic and research organization**. Organizováno projektem Nexus zaměřeným na tvorbu a refinement gender equality plánů.
- 26.2.2025 **Practical measures to support those affected by crisis situations in higher education**, Univerzita Karlova
- 11.3.2025 **Towards a zero-tolerance approach** with Aoife Grimes (in conversation with Sara Hassan), coordinator of the Ending Sexual Violence and Harassment in Third Level Education Project
- 24.3.2025 **Podpora konstruktivní spolupráce s rodiči, techniky krizové komunikace** webinář pořádaný platformou iPREV pod Klinikou adiktologie 1. LF UK a VFN v Praze

- 11.4.2025 **Akademie proti domácímu násilí** – přednáška k tématu prevence domácího násilí prostřednictvím zaměstnavatelů, IKEA a Charta proti domácímu násilí a aplikace Bright Sky
- 15.4. 2025 **Webinář: Mlčenlivost, ochrana osobních údajů a transparentnost** Pavla Špondrová, Zuzana Labudová
- 13.5.2025 **Konference Vysokoškolské poradenství** – aktuální výzvy a trendy, pořádané Pedagogickou fakultou UK zaměřenou na legislativu a historie poradenských služeb pro VŠ, neboť příští rok bude 100 let od začátku vysokoškolského poradenství v ČR.
- 4.6.2025 – 6.6.2025 účast na **20th Annual Conference of ENOHE**, Vrije Universiteit Amsterdam: téma Building the Bridges, zabývající se tématy ombudsmanské praxe na evropské úrovni s participací hostek z Kanady.
- 11.6.2025 účast na webináři **'Intersectionality in Gender-Based Violence'** organizovaném ve Španělsku GEYPO group (Gender and Politics).
- 17.9.2025 a 24.9.2025 pracovní skupina ŠOP a následné připomínkování Implementace kontaktních míst MŠMT v rámci schůzky k metodickému rámci 24.9.2025
- 1.10.2025 Multidisciplinární přístup k duševnímu zdraví - **European Programme for Mental Health Exchanges, Networking and Skills** – školení pro profesionály a profesionálky v oblasti péče o mentální zdraví.
- 26.9.-28.9.2025, 11.-12.10. a 17. a 18.10.2025 výcvik **Transformativní mediace**, Olomouc, získaný certifikát.
- 2.-3.10.2025 úvodní školení v rozsahu 50 hodin **První kroky k biosyntéze**, Český institut biosyntetické psychoterapie, Praha.
- 10.12.2025 **Bezpečí se neděje samo** – Univerzita Karlova, Praha. Panelová diskuse a tématizace vývoje ombudsmanství: od každodenní práce s jednotlivci až po širší systémové změny, které postupně posouvají kulturu sociálního bezpečí na naší univerzitě.

Sekundární a terciální prevence: 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 služeb 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 podavatelé a podavatelky 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 i 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 různými aktéry a aktérkami, ověřováním a vyhodnocováním situace a její náročnosti, směřováním na možná řešení a nabídkou po zprostředkování daných řešení.

Pokud jde o samotný proces práce GRID a přístup k řešení jednotlivých kauz, ten byl metodologicky uchopen následujícím způsobem:

- Schůzka s klientkou*klientem a zmapování terénu, zjišťování očekávání ohledně možností řešení. Setkání zpravidla probíhá v prostorách AVU, ale lze domluvit i neutrální půdu, tedy místo, které je pro vás bezpečné.

- Mapování situace a kontextu dané kauzy (tj. jednání s dalšími dotčenými osobami a přihlížejícími osobami - by-standers)
- Nabídka postupů a ověření jejich funkčnosti (o tom, zda dále bude daný podnět řešen jedním či druhým postupem primárně rozhoduje podavatel*podavatelka).
- Možnými postupy řešení jsou:
 - **neformální** (nastavit jasná pravidla, aby se předešlo opakování nevhodného chování, domluvit si nové nastavení vztahů, formální omluva, mediace či facilitace a preventivní nastavení dalších opatření))
 - **formální** – (součástí je vytvoření závěrečné zprávy z šetření, která je cílena na aktéry, ale doručena je i na systémové úrovni rektorovi. Součástí zprávy jsou typicky návrhy a doporučení na další řešení, či nastavení systémových opatření, či propojení s existujícími disciplinačními nástroji: např. návrh na svolání etické/disciplinární komise, v závažných případech spadajícího do pracovně-právního rámce návrh na řešení např. formou kárného opatření, napomenutí, výtkou nebo rozvázáním pracovního poměru). Finální rozhodnutí o přijatých opatřeních je v rukou rektora.

Charakteristickým přístupem je přitom **doprovázející přístup**: tj. podpora podavatele*podavatelky v průběhu jednotlivých fází celého procesu, trauma respektující přístup, přístup zachovávající důvěrnost a mlčenlivost.

V rámci řešení daného případu je pak typické opakovaná setkávání s podavatelem*podavatelkou (ke konzultaci vývoje a informování tak, aby osoba nebyla vyčleněna z procesu řešení, ale měla plně v rukou potřebné informace o vývoji), šetření a rozhovory s by-standery, okolím, nadřízenými osobami, svědky a svědkyněmi, rozhovor s osobou předmětnou. Jeden případ tak obnáší minimálně 4-5 setkání a individuálních rozhovorů, v některých řešených případech za rok 2025 se však jednalo až o desítky setkání, rozhovorů a konzultací.

Podněty konzultačně a poradenského typu

Za rok 2025 bylo celkem poskytnuto či zprostředkováno oddělením GRID AVU **přes 120 poradenství²**.

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.

² Další analýza poskytnutého poradenství z pohledu pohlaví, ale i z pohledu poskytnutých poradenství studujícím je v samostatném dokumentu – zprávě, která je realizována v rámci projektu DevelopAVU a jež finančně zaštitila poskytování poradenství právě studentstvu.

transgenerační trauma, či lepší vyjádření v mateřském jazyce). Za rok 2025 bylo **10x využito tohoto typu poradenství**.

Poradenství právní – individuální konzultace diskriminačních kauz bylo řešeno v roce 2025 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 nasmlouváno ve **spolupráci s Fair Art, z.s.**, v daném roce však bylo přímo zprostředkováno pouze v **1 případě**, **zbylá 3 poradenství** byla řešena v rámci interních zdrojů. Zároveň mají umělci a umělkyně – jak studující, tak i praktikující – se na FairArt obracet napřímo, jejich služby jsou nízkopodlažní a realizované bezplatně či se symbolickým poplatkem.

Sociálně-právní poradenství bylo využito v **14 případech**.

V roce 2025 došlo k rozvoji individuální možnosti koučování a práce na systematickém rozvoji kompetencí prostřednictvím externí koučky/supervizorky. Tato nabídka byla využita 7 osobami v rozsahu 3-5 sezení, tj. došlo k **využití 25 koučovacích lekcí**.

Personalisticko-manažerské poradenství a podpora (např. pro exit interview) byla využita ve **7 případech**.

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

Krizová intervence byla poskytována telefonicky, i osobně a jejím cílem bylo poskytnout akutní pomoc v situacích, se kterými si daná osoba neumí sama poradit. Tématicky se jednalo o ataky úzkosti, obavy z dalších kroků, sebevražedné myšlenky či vztahové situace. Za rok 2025 bylo poskytnuto 23 intervencí.

Nově došlo k využití **adiktologického poradenství** v 1 případě, respektive nakontaktována byla adiktoložka, která následně poskytla **10 sezení**.

Novým fenoménem je i **poradenství v oblasti SSP**, které bylo poskytováno jak studentstvu (celkem 61 konzultací, 30 poskytnutým studentkám a 31 studujícím mužům či osobám identifikujícím se jinak či nebinárně). V 7 případech však požadavek na konzultaci a poradenství vycházel i z řad zaměstnanectva, celkem se tedy jednalo o **67 poskytnutých poradenských konzultací** v oblasti práce se specifickými potřebami studujících.

Doprovázení v rámci řešení jednotlivých kauz

Za rok 2025 došlo k mírnému nárůstu řešených případů, bylo řešeno **32 případů**. V 18 případech byla podatelka žena, ve 14 případech byl podatel muž nebo osoba identifikující se nebinárně. Ve většině případů byli podatelé a řešené kauzy zaměstnanecké (19 případů), ve 13 případech se jednalo o podání ze strany studentstva.

Obsahově se typicky jednalo o diskriminační kauzy, včetně nerovného a nevhodného zacházení, překračování hranic, potenciál šikany a nevhodného chování ze strany vyučujících, ale i spolustudujících, v případech zaměstnaneckých pak typicky šlo o mobbing, bossing a šikanu prostřednictvím ostrakizace či vyčleňování z kolektivu. Tyto případy se týkaly nejrůznějších situací od pronásledování, dehonestujícího a nevhodného chování, ale i podnětů typu nerovného zastoupení či preferenčních zacházení.

Formálně se řešilo 8 případů, přičemž mezi doporučeními byly i návrhy na **eskalaci řešení prostřednictvím disciplinární komise, etické komise či disciplinárního postihu** (výtky).

Mediace a facilitace

Nedílnou součástí především neformálních způsobů řešení podnětů a jednotlivých případů je **především mediace**, která se zaměřuje na moderované setkání v užším kruhu aktérů dané situace. V roce 2025 bylo realizováno **5 mediačních setkání**, zároveň bylo využito i opakovaných setkání následných, která měla spíše nežli mediační formu, tak formu určité intervize (celkem **9 intervizních podpůrných setkání**).

Nově byl testován i formát případové konference, jakožto prostor pro sdílení a koordinaci aktivit spojených s řešením problémové situace participativní cestou.

Zároveň je AVU specifická tím, že je často třeba i širší práce **komunitou**, nápomoc ke zklidnění situace, ke sdílení informací a získání náhledu, který napomůže situaci zpracovat. To je nejčastěji realizováno facilitovanými setkáními, které v roce 2025 proběhla 3 **skupinová facilitační setkání menšího typu**. **Ve spolupráci s UMPRUM a FAMU pak byla realizována facilitace tématu Aktivismus na akademické půdě**, která reagovala na situaci ohledně vyvěšení Palestinské vlajky na výročí útoku útoku Hamasu na Izrael na budovách AVU/FAMU/UMPRUM.

Výzvy do budoucna

Rok 2025 byl charakteristický velkým důrazem na ztransparentnění procesů souvisejících s agendou GRID. To však je poměrně složité, neboť organizace typu AVU přes svou velikost, přináší často mnoho specifických výzev, které jsou výjimečné a neočekávané. Možnost flexibilně na ně reagovat, možnost hledat nové formáty nabídky pomoci či nové formáty oslovení cílových skupin se ukazují jako velmi důležité.

Výzvou pro GRID na následující období tedy je, jak zajistit transparentnost, ukotvenost procesů a jasné nastavení agendy, ale přesto zachování možnosti stále vytvářet pečující prostředí – které umí ad hoc reagovat na požadavky, nové výzvy či situace, jimž jako jedinci i kolektiv (se svými specifiky komunity AVU) budeme čelit a nabídnout podporu a pomoc šitou na míru specifitě situace.