



PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI VUT v Brně

2022-2024



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

1. Úvod

Plán genderové rovnosti vznikl v návaznosti na vstupní genderový audit, který byl proveden v období červen až říjen 2021. Audit byl proveden přiměřeně doporučením k provádění auditu daným standardy stanovenými Úřadem vlády ČR ([Standard genderového auditu](#)).

Cílem auditu bylo:

- a. ověřit způsob, kterým univerzita reflektuje standardy v oblasti dodržování rovných příležitostí přijaté vládou ČR. V návaznosti na relevantní strategické dokumenty:
 - Evropské komise ([Strategie pro rovnost žen a mužů](#))
 - České republiky ([Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030](#))
- b. získat podklad pro zpracování plánu genderové rovnosti (Gender Equality Plan) v návaznosti plnění podmínek genderové rovnosti příležitostí v evropském výzkumu, vývoji a inovacích a rovněž v návaznosti plnění podmínek Akčního plánu ceny HR Award jako podmínky způsobilosti univerzity k účasti v evropských programech výzkumu a vývoje, zejména aktuálně programu Horizon Europe ([Horizont Evropa – Gender](#)).

Realizace [genderové auditu](#) zahrnovala tyto fáze:

- analýza poskytnutých interních dokumentů a statistik
- analýza materiálů k [HR Award](#) – jako náhrada samostatného dotazníkového šetření
- individuální rozhovory
- skupinové rozhovory (focus groups)

Ze vstupní analýzy byla zpracována Závěrečná zpráva, která obsahuje hlavní zjištění a soubor doporučení, který je zohledněn a specifikován v tomto Plánu genderové rovnosti PGR čili GEP neboli Gender Equality Plan. Manažerské shrnutí zprávy ze šetření je uvedeno níže pro doplnění kontextu tohoto plánu. Kromě analýzy dokumentů a interních statistik bylo v rámci terénního šetření uskutečněno 10 individuálních a 11 skupinových rozhovorů v rámci tzv. focus groups. Individuální rozhovory byly provedeny s představiteli/představitelkami vedení a také klíčovými zájmovými stranami (stakeholders). Skupinové rozhovory byly pak rozvrženy tak, aby pokrývaly jednotlivé specifické skupiny osob v univerzitním prostředí (studující doktorských programů, osoby na tzv. postdoc pozicích, akademičky-ženy, akademici-muži, vědecko-výzkumní pracovníci a pracovnice, technickohospodářští pracovníci a pracovnice, personalistky, [osoby spolupracující na HR Award \(zástupci F/S\)](#), osoby pečující o děti či osoby na/po mateřské a rodičovské a osoby ve věku nad 55 let).

2. Shrnutí hlavních zjištění

Jedním ze základních zjištění, které je projektováno i do dalších oblastí chodu univerzity, je převažující instrumentální přístup k problematice rovných příležitostí žen a mužů, tedy na podkladě genderu. Audit konstatuje, že vnímání významu Plánu genderové rovnosti (tj. při fokusních skupinách) byl vesměs účelový a pragmatický v souvislosti s projekty Horizont Europe. Případně bylo redukováno pouze na oblast ne/rovného zastoupení žen a mužů či na otázky sladování osobního a pracovního života, avšak její pojetí jako průřezového a analytického hlediska chybí.

Šetření ukázalo nižší zastoupení žen ve vedení (vertikální genderová segregace) a současně dvojakost, pokud jde o zastoupení mužů a žen v některých studijních oborech, resp. na některých pracovištích (horizontální genderová segregace). Tento jev byl během terénního šetření interpretován zpravidla jako „přirozený“ odpovídající oborové preferenci a reflektující odlišné zájmy a předpoklady na straně žen a mužů. Systémové překážky většinou nebyly vnímány. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v zaměstnanecké populaci je patrné především na technickohospodářských pozicích a některých dílčích pracovištích či oborech.

V otázkách kariérního růstu a rozvoje je žádoucí zabývat se a zohledňovat genderové téma zvláště v souvislosti s inzercí při výběrových řízeních na pracovní pozice, vysíláním vědeckých a pedagogických pracovníků a pracovníků na zahraniční výjezdy (mobility) a dále pak v souvislosti s příležitostmi kariérového růstu a rozvoje THP pozic. Nejasnosti v těchto oblastech mohou mít druhotně negativní genderový dopad. Zvláštní pozornost je v této souvislosti třeba věnovat pečujícím o malé děti či jiné pečující osoby. V případě výzkumných týmů a grantů se nabízejí otázky koncepčního řešení jejich genderového složení, zastupitelnosti a také potenciální nerovnosti odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň, u nichž jsou možnosti účasti v grantech objektivně omezené. U THP je žádoucí zaměřit se systematicky nejen na jejich postavení v rámci hierarchie a kultury vztahů na univerzitě, ale také na posílení některých personálních procesů, jako je hodnocení a větší důraz na možnosti horizontální mobility, tj. zvážení např. možnosti rotace v určitých pozicích.

Sladování osobního a pracovního života se ukazuje relativně flexibilní a dosažitelné u pozic ve vědě a výzkumu, většinou i u pedagogických pozic je uváděna možnost domluvit se individuálně na rozvrhu výuky s ohledem na pečovatelské potřeby apod. Současně zejména u některých pozic, primárně THP, nejsou tyto možnosti ukotveny a nabídka flexibility, včetně práce z domova, je omezena. Je proto žádoucí celou oblast uchopit koncepčně, a to včetně systému řízení mateřských a rodičovských dovolených. I období pandemie covidu ukázalo v tomto ohledu na příležitosti k pozitivní změně. Stávající kapacity miniškoly Edisonka jsou spíše malé a lze doporučit její rozšíření.

Souvislosti integrace genderové optiky do vědy a výzkumu se zdají být v tuto chvíli velmi omezené. Jejich širší reflexe nebyla zaznamenána a bývá limitována na některé praktické důvody, avšak nikoli na samotný obsah výzkumu a jeho potenciální celospolečenské dopady a důsledky. Aktivní působení ve vědě a výzkumu skýtá mnohá rizika a nejistoty plynoucí primárně z financování skrze časově omezené granty. I to je oblast vyžadující vyšší míru koordinace a transparentnosti podmínek.

Zvýšená pozornost by měla být věnována prevenci a řešení podnětů na negativní projevy chování na půdě VUT, které by mohly mít charakter diskriminačního či jinak morálně nepřijatelného chování. Stávající systém řešení není v tomto smyslu explicitně nastaven a nelze tak posoudit jeho efektivnost. Cílem by proto mělo být explicitní nastavení a implementace transparentního systému řešení s deklarací jakýchkoliv nepřípustných forem obtěžování, šikany apod., a to bez ohledu na roli či funkci dotyčné/ho. Současně je vhodné provést revizi dosavadního způsobu posuzování podnětů na jakékoli takové chování.

Na základě specifík VUT byly doporučeny k řešení minimálně tyto oblasti:

- a. Otevřená deklarace univerzity, že rovné příležitosti jsou integrální (a „živou“) součástí politiky VUT na všech úrovních.
- b. Vytvoření ucelené koncepce personálních procesů a vzdělávání osob na VUT, zejména pokud jde o vedoucí pracovníky a pracovníce, akademické pracovníky, vedoucí pracovníky v oblasti lidských zdrojů, možnosti sladování osobního a pracovního života a další relevantní oblasti, především v otázkách řešení případných negativních jevů na univerzitě a zvyšování vnímavosti k jejich detekci a předcházení.
- c. Koncepční uchopení řešení podnětů na negativní jevy na pracovišti (obtěžování, sexuální obtěžování, šikana – mobbing, bossing, staffing), a to na všech úrovních, tj. jak po linii: vyučující – studující, tak i mezi zaměstnanými navzájem (kolegiální úroveň) či po vertikální lince nadřízení – podřízení. V tomto ohledu je vhodné zpracovat přehledný návod, jak takové situace řešit a kam se obracet.
- d. Řešení stávající situace [miniškoly Edisonka](#) a dalších možností zajištění hlídání dětí předškolního věku pro osoby z řad akademické obce a dalších zaměstnanců a zaměstnankyň univerzity, která je v tuto chvíli nedostatečná.

3. Plán genderové rovnosti – opatření

Oblasti, která pokrývá plán genderové rovnosti:

- genderová politika a rovnost zastoupení
- kariérní postup
- sladování osobního a pracovního života
- gender ve výzkumu
- (sexuální) obtěžování a negativní jevy

Struktura jednotlivých opatření:

- opatření/cíl
- stanovení měřitelných indikátorů
- odpovědnost (kdo, co)
- finanční prostředky
- termín splnění

Plán genderové rovnosti byl vytvořen v souladu s [Akčním plánem HR Award](#) a projektem CRP18+ (*Sociální bezpečí na českých vysokých školách v kontextu akademické etiky*) – podaným pro rok 2022.

Opatření Plánu genderové rovnosti GEP (Gender Equality Plan) VUT v Brně pro období 2022–2024 bude vyhodnocováno na roční bázi (v podobě zprávy).

4. Monitoring a evaluace

Opatření Plánu genderové rovnosti (GEP – Gender Equality Plan) VUT v Brně pro období 2022–2024 (viz níže) budou vyhodnocována na roční bázi, a to v podobě písemné zprávy. Zpráva bude zaměřena na zhodnocení realizace každého z uvedených opatření, která byla plánována na příslušné časové období, bude shrnovat průběh realizace, výstupy a případné další dílčí kroky směřující k jeho úspěšnému naplnění.

Na průběžném sledování, plnění a vyhodnocování tohoto plánu se bude podílet primárně osoba působící na pozici koordinátora/ky rovných příležitostí, jakmile bude pozice zřízena a obsazena, ve spolupráci s vedením univerzity, jeho personálním oddělením a jednotlivými osobami a úseky zodpovědnými za praktickou realizaci jednotlivých opatření.

Zvýšená pozornost bude věnována průběžnému sledování a vyhodnocování dostupných dat na podkladě genderu a vytváření souhrnných genderových statistik umožňujících komparaci vývoje situace na jednotlivých pracovištích a v jednotlivých letech, jak je obsaženo rovněž v jednom z opatření plánu níže. Statistická data budou rovněž vyhodnocována na roční bázi.

5. Závěrečná ustanovení

Vysoké učení technické v Brně, zastoupené rektorem, se zavazuje k následujícímu:

1. **Plnění Plánu genderové rovnosti** a všech opatření v něm obsažených.
2. **Vyhrazení finančních a lidských zdrojů** k zajištění jeho implementace tak, jak je obsaženo níže u jednotlivých opatření. Vedení univerzity bude současně usilovat o získání dalších finančních prostředků na jeho zdárnou implementaci a rozvoj.
3. **Zvyšování povědomí** o problematice genderové rovnosti a sociálního bezpečí na univerzitě, zejména prostřednictvím kontinuálního vzdělávání a dalších aktivit specifikovaných níže v rámci jednotlivých opatření.
4. **Zveřejnění Plánu** genderové rovnosti na webových stránkách univerzity, včetně každoročních zpráv o jeho plnění a agregovaných statistických dat.

V Brně 02.02.2022

doc. Ing. Ladislav Janíček, Ph.D., MBA, LL.M.
rektor VUT v Brně

Opatření Plánu genderové rovnosti (GEP – Gender Equality Plan) VUT v Brně období 2022 - 2024

	OBLAST GEP	OBLAST	CÍLE	ZODPOVĚDNOST	INDIKÁTORY	CÍLOVÁ SKUPINA	FINANČNÍ ZDROJE	PROVAZBA NA LEGISLATIVU/STRATEGIE	DATUM DOKONČENÍ
1	Genderová politika a rovnost zastoupení	Posílení kapacity prosazování genderové problematiky na VUT	Vytvořit pozici koordinátora/ky rovných příležitostí a pracovně-právních záležitostí na VUT	Rektor	Pozice s úvazkem 0,5 a zakotvená v organizační struktuře VUT. Zodpovědnost za naplňování agendy Genderové rovnosti, Sociálního bezpečí na VUT i HR Award témata rovných příležitostí	Zaměstnanci /kyně, studenti/tky	VUT	1. Interní legislativa 2. Akční plán HR Award	4Q/2022
2	Genderová politika a rovnost zastoupení	Podpora motivace žen ve studiu v doktorských programech a zajištění rovných podmínek mužů a žen při studiu zejm. v souvislosti s dokončováním studia ve vazbě na sladování rodinných a životních podmínek se studiem	Vytvořit mentoringový program pro studující Ph.D.	Prorektor pro studijní záležitosti	Vytvoření koncepce mentoringového programu (mentorky/mentee) a vytvoření vzdělávacích intervencí	Studenti/tky doktorského studia	VUT	1. Plán realizace Strategického záměru VUT 2023	4Q/2022
3	Genderová politika a rovnost zastoupení	Posilování prosazování genderové rovnosti a rovnosti příležitostí na všech úrovních	Vytvořit vzdělávací intervence o genderových otázkách mezi zaměstnanými na všech úrovních	Personální odbor	Vytvoření školení na téma genderové rovnosti v univerzitním prostředí a jejich zahrnutí do nabídky interního vzdělávání	Zaměstnanci /kyně	CRP18+ Sociální bezpečí	1. Akční plán HR Award	4Q/2022

4	Genderová politika a rovnost zastoupení	Posilování genderově vyvážené komunikace, eliminace stereotypů	Zajistit genderově neutrální a nepředpojaté vyjadřování v materiálech, zejména týkajících se PR a komunikace navenek	Prorektor pro vnější vztahy	Vytvoření, distribuce a využívání základních pravidel, jak pracovat s inkluzivním jazykem, vizuálními materiály	Zaměstnanci /kyně, studenti/tky připravující materiály a sdělení pro veřejnost	VUT	x	Průběžné plnění
5	Genderová politika a rovnost zastoupení	Posilování rovných příležitostí	Zavést statistické sledování a vyhodnocování dat, interpretaci statistik s ohledem na pohlaví a další proměnné	Personální odbor	Jednotlivé statistické výstupy v členění podle pohlaví, alespoň 1x ročně vyhodnocení a srovnání s předchozími obdobími	Zaměstnanci /kyně	x	x	Průběžné plnění – vždy nejméně k 31.12. daného roku
6	Genderová rovnost v získávání a kariérním růstu zaměstnanců /kyň	Posilování rovnosti příležitostí, vytvoření jasného směřování a cílů VUT v genderové oblasti	Vytvořit jednotnou koncepci personálního rozvoje se zohledněním rovnosti příležitostí	Rektor	Vedením odsouhlasený Koncepční materiál personálního rozvoje integrující dílčí materiály a doplněný o cíle v oblasti genderové rovnosti	Zaměstnanci /kyně	VUT	1. Strategie VUT - oblast personální 2. Plán realizace Strategického záměru VUT 2023 3. Akční plán HR Award	4Q/2022
7	Genderová rovnost v získávání a kariérním růstu zaměstnanců /kyň	Posilování rovných příležitostí	Vytvořit jednotnou koncepci obsazování pracovních míst se zohledněním rovnosti příležitostí včetně pravidel inzerce	Personální odbor	Vzor inzerátu pracující s jazykem, vizualizací a proaktivní podporou diversity a vhodnosti pozice pro muže a ženy, začleněný do vhodné metodiky pro zajištění rovných příležitostí při získávání a výběru zaměstnanců/kyň	Uchazeči/čky o zaměstnání na VUT	HR Award	1. Akční plán HR Award 2. Metodika získávání a výběru zaměstnanců/kyň 3. Řád výběrových řízení	2Q/2022

8	Genderová rovnost v získávání a kariérním růstu zaměstnanců /kyň	Posilování rovnosti příležitostí	Zajistit proporcionální zastoupení žen ve výběrových komisích, kde je to možné a to i s ohledem na odbornost členů výběrové komise	Personální odbor	Integrace opatření do příslušného interního materiálu a jeho praktické uplatňování	Uchazeči a uchazečky o zaměstnání na VUT	VUT	1. Strategie VUT - oblast personální 2. Plán realizace Strategického záměru VUT 2023 3. Akční plán HR Award 4. Řád Výběrových řízení 5. Metodika náboru a výběru	2Q/2022
9	Genderová rovnost v získávání a kariérním růstu zaměstnanců /kyň	Posilování rovnosti příležitostí v oblasti mezinárodní mobility a výzkumu	Vytvořit informační portál obsahující informace o podmínkách zahraničních výjezdů, včetně možností cestovat s rodinnými příslušníky a úhrad cestovních výdajů	Prorektorka pro internacionalizaci	Informační portál obsahující požadované informace a jeho průběžná aktualizace	Zaměstnanci /kyně, studenti/tky	VUT	1. Akční plán HR Award	3Q/2022
10	Genderová rovnost v získávání a kariérním růstu zaměstnanců /kyň	Posilování rovnosti příležitostí v oblasti mezinárodní mobility a výzkumu	Vytvořit informační portál obsahující informace o podmínkách pro přijíždějící výzkumníky včetně možností cestovat s rodinnými příslušníky a úhrad cestovních výdajů	Prorektorka pro internacionalizaci	Informační portál obsahující požadované informace a jeho průběžná aktualizace	Zaměstnanci /kyně, studenti/tky	VUT	1. Akční plán HR Award	3Q/2022
11	Genderová rovnost v získávání a kariérním růstu zaměstnanců /kyň	Posilování genderové rovnosti v oblasti odměňování	Analyzovat systém odměňování z hlediska rovnosti příležitostí	Rektor	Výstupní analytický dokument, včetně opatření k úpravě stávajících předpisů; možnost využít nástroj Logib	Zaměstnanci /kyně	VUT	x	2Q/2023

12	Genderová rovnost v získávání a kariérním růstu zaměstnanců /kyň	Posilování rozvoje kultury a vztahů na univerzitě	Vytvořit platformu pro možnost formálního setkávání k vyhodnocení a sdílení zkušeností v oblasti rovnosti příležitostí (pro mobility, projekty, pracovní zkušenosti). Za účasti delegovaných zástupců F/S/ústavů/pracovišť.	Kancléř	Jedno setkání za rok	Zaměstnanci /kyně a se stejným nebo podobným pracovním zaměřením	VUT	x	Průběžné plnění
13	Sladování osobního a pracovního života	Zpřehlednění možností a nároků zaměstnaných v případě pružných pracovních uspořádání	Doplnit katalog pracovních míst s ohledem na možnosti využívání flexibilních forem práce (zejména homeoffice) a zastupitelnost s důrazem na THP pozice	Personální odbor	Výstupní analýza a katalogizace míst s následnou integrací do příslušných interních předpisů a stanovení podmínek a nároků; informační materiál (leták) v tištěné podobě a online	Zaměstnanci /kyně (primárně THP)	VUT	1. Metodický pokyn k IKP	3Q/2022
14	Sladování osobního a pracovního života	Zlepšení podpory rodičů s dětmi předškolního věku	Zlepšit podmínky sladování osobního a pracovního života pro rodiče s dětmi předškolního věku	Rektor	Analýza potřeb na jednotlivých F/S	Zaměstnanci /kyně, studenti/tky s rodičovskými povinnostmi	VUT	x	3Q/2022
15	Sladování osobního a pracovního života	Zlepšení podpory rodičů s dětmi předškolního věku	Zlepšit podmínky sladování osobního a pracovního života pro rodiče s dětmi předškolního věku	Rektor	Návrh řešení potřeb rodičů s dětmi předškolního věku v jejich pracovní době (Edisonka vč. podpory externího umístování dětí, příspěvek ze sociálního fondu)	Zaměstnanci /kyně, studenti/tky s rodičovskými povinnostmi	VUT	1. Kolektivní smlouva VUT 2. Směrnice o užití sociálního fondu	4Q/2022

16	Sladování osobního a pracovního života	Zlepšení podpory rodičů s dětmi předškolního věku	Hledat projektové příležitosti na podporu rodičů s dětmi	Odbor projektové podpory	Sledování projektových výzev	Zaměstnanci /kyně, studenti/tky s rodičovskými povinnostmi	x	x	
17	Sladování osobního a pracovního života	Zpřehlednění a systematizace podmínek ohledně mateřské a rodičovské	Vytvořit informační materiál o pracovně-právních nárocích a povinnostech před/během a po rodičovské/mateřské, včetně systému komunikace během této doby	Personální odbor	Informační materiál (leták) v tištěné podobě a online	Zaměstnanci /kyně, studenti/tky s rodičovskými povinnostmi	HR Award	1. Akční plán HR Award	4Q/2022
18	Genderová dimenze ve výzkumu a ve vzdělávacích obsazích	Zvýšení rovnosti příležitostí v oblasti výzkumu a vývoje a integrace genderové perspektivy do obsahu výzkumu a vzdělávání	Podpořit integraci genderové problematiky do obsahu výzkumu a vývoje tj. s ohledem na biologické faktory a socio-kulturní faktory	Prorektor pro tvůrčí činnost	Vzdělávací intervence seznamující s genderovým tématem ve výzkumu (e-learning, semináře, webináře, setkání)	Zaměstnanci /kyně (primárně AP a VVP)	CRP18+ Sociální bezpečí / VUT	1. Strategický záměr VUT – oblast věda a výzkum 2. Plán realizace Strategického záměru 2023 3. Akční plán HR Award 4. Interní legislativa	4Q/2022
19	Genderová dimenze ve výzkumu a ve vzdělávacích obsazích	Zvýšení rovnosti příležitostí v oblasti výzkumu a vývoje a integrace genderové perspektivy do obsahu výzkumu a vzdělávání	Zvýšit povědomí o důležitosti genderové dimenze ve výzkumu a vývoji tj. s ohledem na biologické faktory a socio-kulturní faktory	Prorektor pro tvůrčí činnost	Realizace vzdělávacích akcí ve spolupráci s NKC gender a věda	Zaměstnanci /kyně (primárně AP a VVP)	VUT	x	4Q/2022

20	Genderová dimenze ve výzkumu a ve vzdělávacích obsazích	Zvýšení rovnosti příležitostí v oblasti výzkumu a vývoje a integrace genderové perspektivy do obsahu výzkumu a vzdělávání	Sledovat projektové výzvy OP JAK na podporu rovných příležitostí ve výzkumu a vzdělávání	Prorektor pro tvůrčí činnost	Zapojení do výzev OP JAK relevantních pro VUT, cílených na rozvoj otevřené a vzdělané společnosti, rovných příležitostech a inkluze genderu do VaV	Zaměstnanci /kyně (primárně AP a VVP)	OP JAK	x	průběžné plnění
21	Genderová dimenze ve výzkumu a ve vzdělávacích obsazích	Zvýšení rovnosti příležitostí v oblasti výzkumu a vývoje a integrace genderové perspektivy do obsahu výzkumu a vzdělávání	Vytvořit dokument zaměřený na podporu a zajištění integrity výzkumu na VUT a vycházející z Evropského kodexu chování pro integritu výzkumu a Charty a kodexu HRS4R	Prorektor pro tvůrčí činnost	Vytvoření CGRP (Code of Good Practice in Research) – Kodex dobré praxe ve vědě a výzkumu	Zaměstnanci /kyně (primárně AP a VVP)	HR AWARD	1. CGRP (Code of Good Practice in Research) tzv. Kodex dobré praxe ve vědě a výzkumu 2. Revidovaný Etický kodex	3Q/2022
22	Prevence genderově podmíněného násilí vč. obtěžování	Prevence a řešení negativních jevů na VUT	Upravit Etický kodex s cílem začlenit všechny formy nežádoucího jednání na všech úrovních, včetně deklarace nepřipustnosti takového jednání	Rektor	Vytvoření revidovaného Etického kodexu v souladu s principy Charty a Kodexu dle HR Award a CGRP (Code of Good Practice in Research) tzv. Kodex dobré praxe ve vědě a výzkumu	Zaměstnanci /kyně, studenti a studentky	VUT / CRP18+ Sociální bezpečí	1. Interní legislativa 2. Akční plán HR Award	3Q/2022
23	Prevence genderově podmíněného násilí vč. obtěžování	Prevence a řešení negativních jevů na VUT	Zajistit vyvážené zastoupení žen a mužů v Etické komisi	Rektor	Počet žen a mužů v Etické komisi	Zaměstnanci /kyně, studenti a studentky	VUT	1. Interní legislativa 2. Akční plán HR Award	3Q/2022

24	Prevence genderově podmíněného násilí vč. obtěžování	Prevence a řešení negativních jevů na VUT	Vytvořit webovou stránku o Sociálním bezpečí na VUT, včetně návrhů řešení negativních jevů	Personální odbor VUT	Webová stránka se základními informacemi o nežádoucích jevech a návod k řešení jednotlivých situací na VUT; Webová stránka umístěna v sekci <i>O Univerzitě</i>	Zaměstnanci /kyně, studenti a studentky	CRP18+ Sociální bezpečí /HR Award	1. Interní legislativa 2. Akční plán HR Award	4Q/2022
25	Prevence genderově podmíněného násilí vč. obtěžování	Posílení kapacity řešení negativních jevů na VUT	Zavést psychologické a právní služby za účelem konzultace individuálních situací studujících i zaměstnaných hrazených z prostředků VUT	ředitelka ICV	Vytvoření služby, její nabídka a využívání (anonymní).	Zaměstnanci /kyně, studenti a studentky	VUT / ICV	1. Akční plán HR Award	2023+
26	Prevence genderově podmíněného násilí vč. obtěžování	Posílení prevence negativních jevů na VUT	Integrovat v rámci vzdělávacích intervencí informace ohledně řešení negativních jevů a způsobu jejich řešení na VUT	ředitelka ICV	Přehled školení, do kterých byly integrovány informace o prevenci a řešení negativních jevů na VUT	Zaměstnanci /kyně, studenti a studentky	VUT / ICV	1. Strategický záměr VUT – oblast věda a výzkum /oblast personální 2. Plán realizace Strategického záměru 2023 3. Akční plán HR Award 4. Interní legislativa	4Q/2022
27	Prevence genderově podmíněného násilí vč. obtěžování	Posílení prevence a řešení negativních jevů na VUT	Připravit a realizovat školení na posílení komunikačních dovedností v oblasti řešení podnětů na negativní jevy	ředitelka ICV	Proškoleno: 100 % vedení VUT 100 % vedení F/S 100 % členů Etické komise 50 % členů disciplinárních komisí F/S	Vedoucí zaměstnanci /kyně, členové/nky Etické komise a disciplinárních komisí	VUT / ICV	1. Strategický záměr VUT – oblast věda a výzkum /oblast personální 2. Plán realizace Strategického záměru 2023 3. Akční plán HR Award 4. Interní legislativa	4Q/2022