

**OPATŘENÍ REKTORA**

č. 3/2024

**Plán genderové rovnosti (Gender Equality Plan, GEP)****Plán genderové rovnosti / General Equality Plan (GEP)**

V rámci strategického plánování dokládá Vysoká škola CEVRO, že dodržuje zásady rovnosti, přistupuje k politice rovných příležitostí zodpovědně a otevřeně, podporuje rovné zacházení, nediskriminační přístup a také oblast sladování pracovního a rodinného/osobního života. Zaměstnancům a zaměstnankyním poskytuje Vysoká škola CEVRO vhodné pracovní podmínky a bezpečné pracovní prostředí.

Pro sběr dat realizuje management Vysoké školy CEVRO mapování a analýzu spokojenosti svých zaměstnanců a zaměstnankyň.

Plán genderové rovnosti (GEP) má za cíl podpořit rozvoj kvalitní personální politiky a péče o zaměstnance i zaměstnankyně v rámci rovných příležitostí. Samotný dokument GEP je v souladu s vizí a strategickým záměrem Vysoké školy CEVRO a v souladu s podmínkami pro potvrzení způsobilosti pro uchazeče z pole vysokých škol a výzkumných organizací.

Všechny priority byly vytvořeny jako reflektování priority EU a deklarovanou prioritou Vlády ČR. Vysoká škola CEVRO podporuje toto rozhodnutí a následuje cíle EU v oblasti rovnosti žen a mužů na léta 2020–2025, ale také Plán podpory rovnosti žen a mužů vydaného MŠMT na léta 2021–2024.

Vysoká škola CEVRO se tak veřejně hlásí k uvědomění, že zaměstnanci a zaměstnankyně jsou nejdůležitějším prvkem organizace, a aktivně se hlásí k jejich podpoře a rozvoji v oblasti vzdělávání, zvyšování efektivity práce, produktivity, proaktivity a kontinuálního zlepšování vnitřní kultury. Svým Etickým kodexem se také hlásí k morálním hodnotám vyplývajícím z evropského kulturního prostředí a chce být vzorem odpovědného chování a tím pozitivně ovlivňovat společnosti okolí.

**Vlastní Plán Genderové Rovnosti je situován do několika oblastí:**

1. Organizační kultura
2. Generován vyváženost ve vedení a rozhodování
3. Generován rovnost pro náboru a kariérním postupu

4. Sladování pracovního a rodinného / osobního života
5. Začleňování genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělání
6. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

### **Závazek Vysoké školy CEVRO k podpoře genderové rovnosti**

Vysoká škola CEVRO, jako soukromá vysoká škola a registrovaná výzkumná organizace bere na zřetel skutečnost, že navzdory implementace strategií a veřejných politik v oblasti genderové rovnosti, včetně zlepšení na evropské i národní úrovni, může stále pozorovat významné ztráty a obecně neefektivní využití potenciálu vysoce vzdělaných žen. Vysoká škola CEVRO z pozice zaměstnavatele uplatňuje výše zmíněné principy pro výběr výzkumníků a akademických pracovníků v oblasti vědy, výzkumu, inovací i další tvůrčí či obecně duševní činnosti.

V souvislosti s tímto klíčovým strategickým dokumentem by Vysoká škola CEVRO ráda zahájila proces k získání certifikace od Evropské komise v podobě Ocenění excelence lidských zdrojů ve výzkumu (HR Excellence in Research Award), jehož nedílnou součástí je také evaluace genderové dimenze ve výzkumu.

V rámci plánu genderové rovnosti bude Vysoká škola CEVRO pokračovat se stávajícími aktivitami zaměřenými na odstraňování či prevenci všech forem nerovnosti včetně genderu. Klíčovým prvkem bude posílení rovnosti v genderovém zastoupení v již zmíněných a následně více specifikovaných oblastech. Právě v těchto krocích se Vysoká škola CEVRO, neboť se jedná o menší organizaci, dostává do užší spolupráce a samotná agenda genderové rovnosti tak bude pod správou spolupráce mezi prorektorem pro kvalitu a rozvoj, rektorem a Radou pro vnitřní hodnocení.

Z pozice rektora Vysoké školy CEVRO podporuji tuto iniciativu a potvrzuji, že informace obsažené v tomto dokumentu jsou správné, přesné a pravdivé. Dále prohlašuji, že reflektují poměry na instituci a potvrzuji, že všichni zástupci Vysoké školy CEVRO jsou srozuměni s navrhovaným plánem, a budou se společně věnovat aktivitám i plánům spojenými s realizací plánu genderové rovnosti. Ze své pozice společně s dalšími představiteli vedení a organizačních složek se budeme systematicky a průběžně věnovat všem závazkům, nehledě na změny v personálním či rozpočtovém obsazení včetně jiných náhodných a nepředvídatelných faktorů.

doc. Mgr. Tomáš Jarmara, Ph.D.

 rektor

## Aktuální situace Vysoké školy CEVRO

Vysoká škola CEVRO je soukromou vysokou školou a registrovanou výzkumnou organizací, která se profiluje ve vzdělávání a výzkumu v humanitních, sociálních, ekonomických a přídužených vědních oborech.

Aktuální počet zaměstnanců a zaměstnankyň je detailně popsán v Tabulce 1.

**Tabulka 1** Genderový profil zaměstnanců a zaměstnankyň VŠ CEVRO k 1.12.2024

Kategorie	Celkem	Počet žen	Podíl žen	Počet mužů	Podíl mužů
Všichni zaměstnanci	136	41	30 %	95	70 %
Management	6	3	50 %	3	50 %
Orgány	10	0	0 %	10	100 %
Akademičtí pracovníci	108	32	30 %	76	70 %
Administrativní pracovníci	12	6	50 %	6	50 %
Doktorandi	0	0	0 %	0	0 %

S výjimkou managementu je genderový profil VŠ CEVRO nevyvážený ve prospěch mužů, což je dáno odborným zaměřením jednotlivých předmětů. Při detailnějším pohledu na jednotlivé katedry je pak možné zjistit, že na katedře veřejného práva veřejné správy, katedře soukromého práva a katedře ekonomie se podíl žen pohybuje okolo 40 %.

Vysoká škola CEVRO je, stejně jako ostatní vysoké školy v České republice, ovlivněna externalitami, tedy celkovými mechanismy habilitačních a jmenovacích řízení. Studie poukazují na stagnaci vědeckých pracovníků na úrovni 30 %. Ačkoliv Vysoká škola CEVRO nedisponuje akreditacemi pro habilitační či jmenovací řízení, podporuje inspiraci a motivaci svých zaměstnanců a zaměstnankyň k vytváření vlastních cílů i jejich realizaci. Celkový podíl akademických zařazení je detailněji popsán v tabulce 2.

**Tabulka 2** Genderový profil zaměstnanců a zaměstnankyň dle jejich akademického zařazení

Kategorie	Celkem	Počet žen	Podíl žen	Počet mužů	Podíl mužů
Profesoři	8	2	25 %	6	75 %
Docenti	13	6	46 %	7	54 %
Odborní asistenti	22	4	18 %	18	82 %
Asistenti a lektori	65	21	32 %	44	68 %

Genderový profil VŠ CEVRO je nevyvážený ve prospěch mužů, což je dáno odborným zaměřením jednotlivých předmětů. Výjimkou je kategorie docenti, kde je procentní podíl žen 46 %, tedy téměř se blíží vyváženosti.

### Organizační struktura a orgány podílející se na implementaci

- 1. Ředitel/ka Vysoké školy CEVRO** je oficiálním představitelem, jenž jménem školy činní manažerská rozhodnutí. V této funkci aktivně podporuje genderovou rovnost a implementaci plánu.
- 2. Rektor Vysoké školy CEVRO** je řídicím orgánem pro akademické pracovníky a garantem kvality vzdělávací a tvůrčí činnosti. Dbá tak na vyváženost genderové dimenze a jednotlivé prvky podporuje.
- 3. Vedení Vysoké školy CEVRO**, které se skládá z ředitele, rektora a prorektorů zastřešuje a podporuje vzdělávací a tvůrčí aktivity akademické oblasti. Dodávají tak klíčové elementy k chodu instituce tak, aby byly dodržovány i zaváděny relevantní pracovní postupy zaručující kvalitu činností.
- 4. Rada pro vnitřní hodnocení** je klíčovým orgánem Vysoké školy CEVRO. Z perspektivy nahlížení na nastavení a kontrolu dodržování kvality vzdělávání i tvůrčí činnosti zaměstnanců a zaměstnankyň je tak i poradním orgánem rektora.

## Akční plánování pro jednotlivé oblasti a samotné aktivity

Akční plán pro jednotlivé oblasti byl vytvořen na základě reflektování národních i nadnárodních požadavků, ve spolupráci s managementem Vysoké školy CEVRO, která se veřejně hlásí k principům uplatnění genderové rovnosti.

V souvislosti s Plánem genderové rovnosti se zaměřujeme na oblasti opatření, aktivit, indikátorů, cílové skupiny, odpovědnosti, zdrojů a možných termínů realizace. Koncepčně je plánované období v souladu s aktuálními požadavky EU a MŠMT, ačkoliv VŠ CEVRO aktuálně prochází transformací. V souvislosti s aktualizací všech procesů a činností, včetně přechodu do univerzitního prostředí bude v roce 2025 vytvořena aktualizace Plánu genderové rovnosti.

### Oblast 1 Organizační kultura

Oblast organizační kultury se zaměřuje na označení společenských přístupů, hodnot, představ a norem, které jsou v organizaci aktivně sdíleny. Samotná kultura je základem pro vzájemnou kooperaci zaměstnanců a zaměstnankyň k sobě navzájem, i k jejich nadřízeným a podřízeným.

Aktuální situace	Aktivita	Indikátor	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
Vedení statistiky u zaměstnanců	Pokračování v zavedené strategii mapování	Informace ve Výroční zprávě	Zaměstnanci i Zaměstnankyňe	Personální útvar a vedení VŠ CEVRO	Interní zdroje	Roční periodizace
Vedení statistiky u studentů	Pokračování v zavedené strategii mapování	Informace ve Výroční zprávě	Studenti Studentky	Personální útvar a vedení VŠ CEVRO	Interní zdroje	Roční periodizace
Monitorace spokojenosti a potřeb	Pravidelné mapování spokojenosti a potřeb	Online dotazníkové šetření, osobní rozhovory	Zaměstnanci i Zaměstnankyňe Studenti Studentky	Vedení VŠ CEVRO, prorektorů	Interní zdroje	Roční periodizace

### Aspekty k aktualizaci prováděné od 1.1.2025 (v rámci transformace VŠ CEVRO)

**Deklarace podpory rovných příležitostí** v klíčových dokumentech na webových stránkách VŠ CEVRO s cílem veřejně přihlásit k tématu rovných příležitostí a také zvýšit informovanost o

diskutované problematice. Cílová oblast jsou zaměstnanci, zaměstnankyně, studenti, studenti i veřejnost a vlastní aktivitou bude implementace podpory rovných příležitostí a vymezení se proti diskriminace v klíčových dokumentech, např. Pracovní řád, vnitřní mzdový předpis, etický kodex či kolektivní smlouva.

*Aktualizace systému hodnocení* s cílem nastavení relevantních faktorů reflektující požadavky cílových osob na VŠ CEVRO, jejich zaměstnanců a zaměstnankyň. V rámci transformace se počítá také s nárůstem základny zaměstnanců a tím bude nutné reflektovat jejich požadavky v oblasti hodnotícího procesu k zajištění transparentnosti, srozumitelnosti a udržení motivace.

*Podpora v oblasti sociální bezpečnosti* na Vysoké škole CEVRO s cílem realizace podpory všech zúčastněných v diskutované problematice genderové rovnosti či nerovnosti. Již v roce 2024 bylo realizováno šetření interním auditorem, který zkoumal bezpečnost a plnění geodetových požadavků. Výsledky budou promítnuty do vylepšení aktuální procesů a zajištění vhodného prostředí pro studenty, studentky, zaměstnance i zaměstnankyně. Protože se na Vysoké škole CEVRO pořádají také odborné workshopy a semináře s možností účasti veřejnosti, je si vedení VŠ CEVRO vědomé, že musí být zajištěné vhodné prostředí implementací kontrolních mechanismů při vstupu do prostor Vysoké školy CEVRO.

## Oblast 2 Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Moderní personální práce je diverzitou ve smyslu pracovní heterogenity, zejména s ohledem na zastoupení pohlaví a věku. Vysoká škola CEVRO si je vědoma, že osoby rozdílných skupin, zkušeností, pohlaví i věku mohou mít rozdílné názory a pohled na cílovou situaci či zkoumaná témata a mohou si být vzájemně prospěšní. Vysoká škola CEVRO tak podporuje diverzitu v praktickém provedení a má snahu využívat lidský potenciál všech skupin zaměstnanců i zaměstnankyň. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování je také potenciálně vhodným tématem k implementaci strategii, neboť v souladu s výše uvedeným si Vysoká škola CEVRO chce udržet status Open Mind vzdělávací instituce, která bere na zřetel názory všech různorodých skupin.

Aktuální situace	Aktivita	Indikátor	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
Vedení statistiky u zaměstnanců	Pokračování v zavedené strategii mapování	Informace ve Výroční zprávě	Zaměstnanci i Zaměstnankyně	Personální útvar a vedení VŠ CEVRO	Interní zdroje	Roční periodizace

### Aspekty k aktualizaci prováděné od 1.1.2025 (v rámci transformace VŠ CEVRO)

**Motivace mužů i žen pro vykonávání vedoucích pozic všech pracovišť** s cílem vytvořit vhodné a diverzifikované možnosti, jak dospět k vhodnému rozložení pracovních pozic a manažerských funkcí mezi zmíněnou rozmanitost vhodných zaměstnanců či zaměstnankyň. V rámci hodnocení této problematiky budou implementovány statistiky zaměstnanců pro jednotlivé specifické katedry, ústavy, referáty či ostatní segmenty VŠ CEVRO.

**Podpora vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň** s cílem realizace vzdělávacích workshopů na témata „leadership“, „mentoring“ či „vhodné a roven zacházení v rámci vedení týmu“. Cíleně se budou v rámci VŠ CEVRO vzdělávat vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně a očekáváme podporu vhodného řešení konfliktních situací, osobní konfrontace, udržení motivace a vytváření vhodné organizační kultury pro stávající i budoucí studenty, studentky, zaměstnankyně a zaměstnance. Tyto workshopy budou realizovány externími pracovníky či interními kurzy v souvislosti s postgraduálním vzděláváním realizovaným na VŠ CEVRO.



### Oblast 3 Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Přisun nových zaměstnanců a zaměstnankyň by měl být v rámci vhodného, transparentního a kritériálního přijímacího řízení se zaměřením na využití genderově vhodných a rovných příležitostí. Proces oslovení pracovníků je základním kamenem pro proces přijímání a dodržování zásad rovných příležitostí a korektního jednání. Z hlediska tohoto procesu se můžeme zaměřovat na způsob avizování, např. vhodný jazyk, kritéria výběru a vyčlenění vhodných profesionálů pro posouzení kandidátů.

Vysoká škola CEVRO tak zastává pravidla transparentního a nediskriminačního přístupu v oblasti nábory pro všechny uchazeče a uchazečky, které jsou v souladu s veřejně známými principy *Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků*. Vysoká škola CEVRO bude i nadále postupovat v souladu s *Kariérním řádem*, který poskytuje zaměstnancům transparentní informace o možném profesním rozvoji při splnění definovaných kritérií.

Aktuální situace	Aktivita	Indikátor	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
Transparentní proces přijímání nových zaměstnanců / zaměstnankyň	Vysoká škola CEVRO se hlásí k principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání VaV, stejně tak jako se řídí interními dokumenty, které transparentně vymezují proces výběru i nástupu nových osob	Informace ve Výroční zprávě	Zaměstnanci i Zaměstnankyň	Vedení VŠ CEVRO	Interní zdroje	Roční periodizace
Podpora studentů a studentek v jejich kariérním postupu	Realizace odborných seminářů a workshopů na témata blízká studovaným oborům v rámci VŠ CEVRO.	Informace ve výroční zprávě a na webu VŠ CEVRO	Studenti Studentky	Vedení VŠ CEVRO, vedoucí kateder a marketingové oddělení	Interní zdroje	Roční periodizace nebo systematické uvedení ve významný čas vzhlede



Aktuální situace	Aktivita	Indikátor	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
						m k tématu

### **Aspekty k aktualizaci prováděné od 1.1.2025 (v rámci transformace VŠ CEVRO)**

**Implementace podpory rovného zacházení genderové korektnosti** s cílem sjednotit marketingové strategie v oblasti inzerce pracovních pozic v rámci všech pracovišť. Jedná se zejména o vizuální styl i obsahovou strukturu. Úpravy budou prováděny v šablonách s využitím genderově korektního jazyka. Stejně tak je dalším cílem podpora kariérního růstu mužů i žen a poskytovat tak specifickou podporu v rámci využití specifických center vytvářených či již vytvořených v rámci VŠ CEVRO.

### **Oblast 4 Propojení pracovního a rodinného/osobního života**

Vysoká škola CEVRO si klade za cíl být proaktivní ve vyhledávání společenských výzev a s tím se pojí také aktivity podporující propojení pracovního a rodinného/osobního životního stylu. Zaměstnanci a zaměstnankyně jsou tak vnímáni jako velmi cenný prvek a zajištění vhodné harmonizace těchto polí je bráno jako benefit. Tento proces je považován za jeden z klíčových bodů vytváření vhodné organizační kultury a VŠ CEVRO se snaží podporovat koordinaci těchto aktivit. Samotná péče o zaměstnané osoby je vedena formou aktivit, jež jsou ve vlastní režii a jejichž konstrukce vytváří ideální kombinaci pro sladění pracovního i rodinného/osobního života. Mezi tyto aktivity se řadí např. Možnost spolupráce na flexibilitě práce, benefity podporující oblast propojení práce a rodiny, možnosti odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou nebo také způsob komunikace v jejím průběhu a návrat do pracovního prostředí.

V souvislosti s touto oblastí bychom rádi uvedli, že Vysoká škola CEVRO je nakloněna ke společné kooperaci při vytváření pracovních povinností, tj. Vytvoření harmonogramu práce v rámci pružné pracovní doby a náležitostí spojené s aktivitami vázanými na přesný datum a čas. Péče o zaměstnance je také vhodně nastavena možnostmi nabízení zkrácených pracovních úvazků a práce mimo kancelář (samozřejmě po dohodě s vedoucími pracovníky). Mimo výše zmíněné se VŠ CEVRO hlásí také ke

standardním benefitům jako je 6 týdnů dovolené (u AP 8 týdnů dle zákona), využití relaxačních prostor apod.

Aktuální situace	Aktivita	Indikátor	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
Podpora flexibilních forem práce	Vysoká škola CEVRO se hlásí k principům flexibilní pracovní doby a nabízení zkrácených pracovních úvazků	Informace ve Výroční zprávě	Zaměstnanci Zaměstnankyně	Vedení VŠ CEVRO	Interní zdroje	Dle potřeby evidence po celou dobu realizace

#### *Aspekty k aktualizaci prováděné od 1.1.2025 (v rámci transformace VŠ CEVRO)*

*Podpora v oblasti harmonizace pracovního a rodinného/osobního života* s cílem poskytnout edukační materiály a prohloubit znalosti všem cílovým skupinám. V souvislosti s touto aktivitou by VŠ CEVRO ráda realizovala vzdělávání pro své zaměstnance/ zaměstnankyně na téma „Jak harmonizovat pracovní a osobní/rodinný život“. Tento vzdělávací seminář by měl vést k diskusi na toto téma s implementací strategií Time management, stress management, prevence syndromu vyhoření, psychohygiena, efektivní plánování apod. V souvislosti se diskusí by VŠ CEVRO ráda využila statistické údaje od zaměstnanců a podnícení diskuse nad problematickými tématy, které nepodporují i podporují vhodnou organizační kulturu. Z tohoto workshopu by si zaměstnanci měli odnést dostatečné informace o tom, jak důležité je mít vytvořené harmonické ukotvení obou oblastí. S tím se pojí také specifické strategie zaměřující se na *podporu osob pečující o dítě a management mateřské či rodinné dovolené*.

#### *Oblast 5 Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělání*

Vysoká škola CEVRO podporuje implementaci genderové dimenze do obsahové části výzkumu. Tyto kroky byly realizované v návaznosti na požadavky Evropské komise pro geodetovou rovnost ve výzkumu a inovacích, která je jednou z priorit Evropského sektoru.

V souvislosti s často zkoumanou tematikou, jejímž základem je sběr dat o lidech či biomechanického a biologického materiálu nebo má přímý či nepřímý dopad na společnost je zainteresování genderové dimenze považováno za vhodnou strategii. Reflexe možných fyzických odlišností (jako je např. pohlaví) nebo možných odlišností ve zkušenostech, perspektivách a potřebách žen a mužů má smysl pokaždé, jsou-li lidé objekty výzkumu nebo uživateli výsledků výzkumu. Zohlednění genderové dimenze má pak značný vliv na kvalitu výzkumu a maximalizace využití výsledků. Vysoká škola

CEVRO bude v souvislosti s touto oblastí integrovat geodetovou dimenzi do obsahu výzkumu a inovací. Samotná propagace a začleňování bude usilovat prostřednictvím genderově vyvážených výzkumných týmů. Dále se budou tyto aspekty podporovat ve výzkumu i výuce a budou se popularizovat výzkumné výsledky dosažené jak ženami, tak muži.

Aktuální situace	Aktivita	Indikátor	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
Podpora genderově neutrálních vzdělávacích aktivit	Podporovat informovanost akademických pracovníků v oblasti genderové korektnosti ve výuce a výzkumu	Informace ve Výroční zprávě	Zaměstnanci Zaměstnankyně	Vedení VŠ CEVRO, prorektor pro VaV	Interní zdroje	Dle potřeby evidence po celou dobu realizace
Zajištění rovných podmínek v rámci výzkumných aktivit	Podpora informovanosti AP v oblasti genderové korektnosti v rámci řešení VaV. Sledování genderové dimenze do pravidel interních grantových soutěží s ohledem na relevanci výzkumných témat	Informace ve výroční zprávě a webových stránkách VŠ CEVRO	Zaměstnanci Zaměstnankyně	Vedení VŠ CEVRO, prorektor pro VaV	Interní zdroje	Dle potřeby evidence po celou dobu realizace

#### **Aspekty k aktualizaci prováděné od 1.1.2025 (v rámci transformace VŠ CEVRO)**

**Podpora znalostí při vytváření projektových výzev** s cílem poskytnout edukační materiály a prohloubit znalosti všem cílovým skupinám. V souvislosti s touto aktivitou by VŠ CEVRO ráda realizovala vzdělávání pro své zaměstnance/ zaměstnankyně na téma „Vytváření multidimenzionálních týmů a jejich správa“, „psaní projektové dokumentace a implementace strategických prvků“. Vzdělávací semináře a workshopy by měly vést k ukotvení problematiky a pochopení nutnosti implementace všech prvků. Dále také k prohloubení znalostí v oblasti vytváření vhodných benefitů týmu řešitelského projektu.

Cílem je snížení fluktuace týmových členů po přijetí projektu a zvýšení míry benefitů, které mohou samotné projekty společnosti přinést.

### **Oblast 6 Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování**

Vysoká škola CEVRO podporuje implementaci rovných příležitostí a udržování úrovně důstojnosti zaměstnaných osob ze stran zaměstnavatele. V rámci vytváření inklusivního prostředí by nemělo docházet k vzniku prostoru pro šikanující, diskriminační či jinak devalvujícímu chování. Tato problematika je opřena o zákoník práce, kdy jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, pokud e o jejich pracovní podmínky. Pracovníprávní vztahy vymezují roli těchto negativních aktivit, která je zakázána, jedná-li se o jakékoliv projevy diskriminace.

Vysoká škola CEVRO tak eviduje antidiskriminační opatření, kdy v rámci interních předpisů vysvětluje pojem diskriminační chování a jdou zde obsažena také pravidla pro podávání a vyřizování stížností. Všichni vedoucí zaměstnanci či zaměstnankyně by měli být v tématu obtěžování a diskriminace proškoleni tak, aby se znalost problému obtěžování a šikany, včetně řešení, stala součástí manažerských kompetencí. VŠ CEVRO tak dále deklaruje podporu rovnému zacházení a vymezuje se proti diskriminačním a jiným diskreditačním aktivitám. Veřejně prezentuje své hodnoty, mezi které patří respekt, otevřenost, důvěra a podpora. Dále se řídí Etickým kodexem a usiluje o vysoký standard etického jednání.

<b>Aktuální situace</b>	<b>Aktivita</b>	<b>Indikátor</b>	<b>Cílová skupina</b>	<b>Odpovědnost</b>	<b>Zdroje</b>	<b>Termín</b>
<b>Vzdělání v oblasti diskriminace</b>	Semináře a workshopy + diskuse na téma: diskriminace, sexuální obtěžování, mobbing, bossing.	Workshopy a semináře uvedené v závěrečné zprávě	Zaměstnanci Zaměstnankyně	Vedení VŠ CEVRO	Interní zdroje	Dle potřeby evidence po celou dobu realizace
<b>Monitoring prostředí a péče o zaměstnance a zaměstnankyně</b>	Realizace monitorovacích akcí s cílem mapování pracovního prostředí a získání zpětné vazby v souvislosti s možnostmi výskytu diskriminačních	Anonymní sběr dat dotazníkovým šetřením nebo osobními rozhovory	Zaměstnanci Zaměstnankyně	Vedení VŠ CEVRO, prorektor pro VaV	Interní zdroje	Dle potřeby evidence po celou dobu realizace

Aktuální situace	Aktivita	Indikátor	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
	aktivit, sexismu, mobbingu či bossingu.					

**Aspekty k aktualizaci prováděné od 1.1.2025 (v rámci transformace VŠ CEVRO)**

**Podpora znalostí a prevence rozvoje negativního prostředí** s cílem poskytnout edukační materiály a prohloubit znalosti všem cílovým skupinám. V souvislosti s touto aktivitou by VŠ CEVRO ráda realizovala vzdělávání pro své zaměstnance/ zaměstnankyně na téma „Prevence diskriminačních aktivit“ a „Mobbing, Bossing a diskriminace – prevence a hlášení“. Vzdělávací semináře a workshopy by měly vést k ukotvení problematiky a pochopení nutnosti implementace všech prvků do vlastního kulturního i organizačního prostředí.

Tento dokument reflektuje základní výzvy, kterými se Vysoká škola CEVRO řídí, a jak se veřejně prezentuje. V souvislosti s aktuální transformací bychom rádi uvedli, že celý Plán Genderové Rovnosti bude přepracován na aktuální požadavky, které v souvislosti s přechodem na Univerzitu CEVRO vyplývají.

**Plán Genderové Rovnosti**

**Gender Equality Plan**

*Vysoká škola CEVRO*



**V Praze 2. 9. 2024**