

Plán podpory rovných příležitostí na VŠE v Praze (Equal Opportunities Plan) 2023–2027

Vysoká škola ekonomická v Praze

Plán podpory rovných příležitostí na VŠE pro roky 2023–2027 navazuje na Audit rovných příležitostí, který na Vysoké škole ekonomické v Praze probíhal z podnětu vedení VŠE od června 2022 do konce listopadu 2022. Audit provedený na VŠE sestával z následujících částí, které jsou také výchozím momentem pro stanovení konkrétních opatření a cílů tohoto akčního plánu na období 2023–2027, s ročním vyhodnocováním a finálním vyhodnocením v posledním roce období:

- obsahová analýza dokumentů,
- statistická analýza populace zaměstnanců,
- kvantitativní (dotazníkové) šetření,
- kvalitativní (terénní) šetření.

Obsahová analýza dokumentů probíhala na VŠE v průběhu léta a největší měrou se na ní podíleli pracovníci útvaru prorektora pro pedagogiku a řízení kvality a Gender Studies, o.p.s. Analyzovány byly vybrané dokumenty a normativní předpisy, jejichž soupis je uveden v auditní zprávě, a to jak z hlediska obsahu, tak také formy a srozumitelnosti. Analýza populace zaměstnanců byla provedena na základě dat z personálního systému VŠE dodaných Mzdovým a personálním oddělením VŠE s tím, že platnost dat se vztahuje k 31. květnu 2022, resp. k posledním třem rokům u časových řad celkových mezd. Dotazníkové šetření probíhalo na VŠE v druhé polovině června a první polovině července 2022. Terénní šetření, tj. tematicky zaměřené rozhovory v rámci fokusních skupin a individuálních rozhovorů, bylo pracovníky Gender Studies, o.p.s., realizováno v průběhu září 2022.

Tematicky je auditní zpráva členěna do 5 oblastí, tzv. tematických os, které do značné míry respektuje také struktura tohoto akčního plánu:

- Tematická osa 1: Genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích,
- Tematická osa 2: Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu,
- Tematická osa 3: Sladování práce a osobního života, organizační kultura,
- Tematická osa 4: Integrace genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů,
- Tematická osa 5: Preventivní opatření k zamezení negativních projevů chování.

Vedle konkrétních zjištění, na která tento akční plán reaguje, je třeba konstatovat, že v porovnání s obdobnými institucemi vyplývá ze šetření na VŠE řada pozitivních jevů, které se projevují napříč kategoriemi. Pozitivně je hodnocena vysoká míra zapojení zaměstnanců VŠE do auditu a jejich zájem o něj. Pozitivní je také samotné ukotvení rovných a férových principů do stěžejních řídicích předpisů VŠE, které se po terénním šetření nejeví jen jako formalita. A nakonec je z proběhlého auditu patrná aktivní snaha nejvyššího managementu VŠE tato témata řešit včetně existujících představ o způsobu řešení. V následujícím textu je užíváno označení „pracovníci“, „zaměstnanci“ a „studenti“ jako tzv. generické maskulinum, tj. těmito pojmy označujeme jak muže, tak ženy bez jakékoliv genderové diskriminace. Záměrem je zajištění vizuální přehlednosti textu.

Doporučení pro řešení horizontální a vertikální genderové segregace

Vnitřní předpisy

- **Aktualizovat směrnici upravující vydávání vnitřních předpisů VŠE a zavést do ní také pravidla na formální požadavky** včetně překladu do anglického jazyka, jednotné formy napříč VŠE a jejími součástmi a na využívání inkluzivního jazyka tam, kde může generické maskulinum působit diskriminačně.
- Posílit úlohu etického kodexu VŠE a explicitně se skrze něj přihlásit k aktivnímu prosazování rovných příležitostí, diverzity a zavázat se k tvorbě a podpoře pracovního prostředí, kde nejsou tolerovány diskriminační jevy.

- Zajistit seznámení a souhlas s etickým kodexem VŠE u všech stávajících i nově přijímaných zaměstnanců.
- Zapracovat dané principy také do dalších, již existujících interních materiálů, případně na ně pamatovat při přípravě nových.
- **Zveřejnit zásadní interní materiály také v anglickém jazyce.**
- Pravidelně využívat DeepL k překladům předpisů a interních dokumentů.

Odpovědnost:	Termíny plnění:	Rozpočtové krytí:
Rektor, Právní oddělení Prorektor pro pedagogiku a řízení kvality Kvestor, Mzdové a personální oddělení	2023 2024–2026	PPSŘ
Děkani, děkanáty fakult	2024–2025	Rozpočty fakult
Indikátory plnění:		
<ul style="list-style-type: none"> • Podíl vnitřních předpisů univerzity a fakult se sjednocenými požadavky na formát a jazykovou úpravu (včetně anglického překladu) • Počet předpisů se sjednocenými požadavky na formát a jazykovou úpravu (včetně anglického překladu) • Předpisy hlásící se k dlouhodobým hodnotám VŠE v oblasti rovných příležitostí • Počet zaměstnanců, kteří absolvují semináře, workshopy a školení na téma akademické etiky 		

Personální procesy

- **Profesionalizovat agendu řízení lidských zdrojů (HR) tak, aby personální práce plnila metodickou a strategickou roli v chodu organizace.**
- Posílit profesionalitu existujících personálních procesů na úrovni rektorátu i fakult a sjednotit postupy a formalizovat procesy řízení lidských zdrojů.
- **Formulovat HR strategii VŠE a formulovat cíle pro oblast onboardingu a talent managementu.**
- Založit pracovní skupinu pro řešení témat rovných příležitostí na VŠE s pravomocemi v oblasti rovných příležitostí, formulace návrhů opatření v dané oblasti, tvorba úkolů do GEP, jejich následná spolurealizace a evaluace.
- Vést a na roční bázi vyhodnocovat statistiky o zastoupení žen a mužů v jednotlivých segmentech i úrovních vedení VŠE s cílem prevence či redukce vertikální a horizontální genderové segregace.
- **Statisticky sledovat gender uchazečů a uchazeček o volné pracovní pozice a poměr úspěšných kandidátů a kandidátek z genderové perspektivy, ale i z pohledu dalších sociodemografických charakteristik.** Sledovat v tomto duchu i složení výzkumných/projektových týmů s cílem podpory diverzity a posílení vzájemné zastupitelnosti.
- **V nabídce pozic a v pracovních inzerátech pracovat více s diverzitou textu i vizuálním ztvárněním jednotlivých pozic a rozvolňovat tak omezující genderové stereotypy.** Na závěr inzerátů uvádět informaci, že pozice je vhodná pro ženy i muže a/nebo že zaměstnavatel podporuje diverzitu pracovních týmů apod. Inzerovat taktéž v anglickém jazyce u vybraných pozic.

- Revidovat vzor pro vytváření inzerátů na nabízená pracovní místa, zejména s ohledem na inkluzivní jazyk v názvu pozic i textu jednotlivých nabídek a volit vhodné zobrazování osob i s ohledem na věk, závazky pečovat o osoby blízké, etnicitu apod. Vytvořit vzor také v anglickém jazyce.
- **Při sestavování výběrových komisí vždy dbát na diverzitu**, tj. klást důraz na genderovou, věkovou a další rozmanitost výběrových komisí, aby bylo možné zohledňovat různé perspektivy a zkušenosti. Ve výběrové komisi by vždy měla být alespoň jedna proškolená osoba, která dbá na dodržování pravidel výběrových řízení, zákazu kladení nevhodných otázek, genderově neutrálních kritérií a objektivitu výběru s cílem zaměřovat se na diverzitu pracovních týmů.
- **Popsat adaptační proces pro jednotlivé typy pracovních pozic a stanovit osoby odpovědné za adaptaci nově příchozích** (v roli mentorů a mentorek). Adaptační proces by měl být jasně popsán a dostupný např. na intranetu a/nebo jako součást vstupního vzdělávání, např. v LMS Moodle. Celý proces by měl být též popsán a zveřejněn v anglickém jazyce.
- Vedoucí pracovníci by měli být proškoleni v reálném uplatňování adaptačního procesu.
- Na intranetu VŠE uveřejnit základní informace pro nově nastoupivší, včetně textu v anglickém jazyce a včetně významných kontaktů.
- Pro adaptaci a adaptační proces určit jednu kontaktní osobu na celoškolské úrovni, která bude komplexně řešit a pomáhat s onboardingem, a vybudovat odpovídající struktury na úrovni fakulty. Tyto osoby budou aktivně ovládat anglický jazyk.
- **Statisticky sledovat odchody, včetně důvodů k nim, a to i z genderového hlediska.** K tomuto účelu lze využít strukturovaný dotazník, či scénář výstupního pohovoru. Míru detailu zjišťování důvodů k odchodu lze přizpůsobit typu pracovní pozice.

Odpovědnost:	Termíny plnění:	Rozpočtové krytí:
Rektor Prorektor pro pedagogiku a řízení kvality Prorektor pro informatiku a digitalizaci Kvestor, Mzdové a personální oddělení	2023 pro formulaci strategie 2024–2026	PPSŘ OP Z+
Děkani, tajemnice a tajemníci fakult	2024–2026	Rozpočty fakult
Indikátory plnění:		
<ul style="list-style-type: none"> • Efektivní agenda a existující procesy řízení lidských zdrojů na úrovni univerzity a na úrovni fakult • Existující HR strategie VŠE • Existující onboarding na VŠE a v jeho rámci počet školení, workshopů a LMS modulů • Existující talent management VŠE a v jeho rámci počet úspěšně zapojených osob a počet školení, workshopů a LMS modulů • Existující datová analytika v personální oblasti využívaná ke strategickému řízení VŠE • Personálně a procesně zajištěná agenda rovných příležitostí • Fungující pracovní skupina pro řešení témat rovných příležitostí na VŠE • Efektivní procesy nábory včetně vzorů a checklistů pro jednotlivá pracoviště • Existující datová analytika v oblasti nábory využívaná ke strategickému řízení VŠE • Existující datová analytika v oblasti personálního zajištění grantové činnosti 		

Vzdělávání zaměstnanců

- **Vytvořit mentoringový program pro předávání zkušeností mezi služebně mladšími a staršími zaměstnanci** v rámci organizace a vzhledem k výše popsanému stavu vertikální genderové segregace vytvořit a realizovat mentoringový či alespoň síťovací program zaměřený na cílovou skupinu žen.
- Vytvořit „talent pool“ osob se zájmem o další profesní, odborný a kariérní rozvoj a cíleně jim do budoucna nabízet vybrané semináře, setkávání s úspěšnými osobnostmi z řad VŠE či profese, diskuse, specializační jazykové kurzy apod.
- **Zavést manažerské vzdělávání pro vedoucí pozice.** Volit ho specificky se zaměřením na management vědy, sdílet zkušenosti s vedoucími jak z podobných typů vědecko-výzkumných institucí, tak v rámci VŠE, příp. vytvořit prostor pro sdílení zkušeností či mentoring v oblasti řízení týmů.
- Vytvořit a aktivně nabízet vedoucím pozicím vzdělávání v oblasti nábory a nových trendů v nábořech zaměstnanců, včetně genderové perspektivy.
- **Významně zlepšit interkulturní komunikaci a senzitivitu, a to zejména v útvarech poskytujících služby studentům.**
- Zajistit školení v oblasti rovných příležitostí s ohledem na specifika jednotlivých pracovních pozic v rámci VŠE.

Odpovědnost:	Termíny plnění:	Rozpočtové krytí:
Prorektor pro pedagogiku a řízení kvality Kvestor, vedoucí celoškolských útvarů	2024–2025	PPSŘ OP Z+ CRP
Děkani, tajemnice a tajemníci fakult	2024–2026	Rozpočty fakult
Indikátory plnění:		
<ul style="list-style-type: none">• Počet kurzů interního vzdělávání• Počet LMS modulů interního vzdělávání• Celkový počet účastníků interního vzdělávání, a to celkem i zvlášť pro vedoucí pracovníky• Existující mentoringový program a počet mentorských dvojic v něm zapojených• Počet zaměstnanců aktivně se připravujících na výkon vedoucí funkce na VŠE• Počet účastníků interního vzdělávání zaměřených na komunikaci, a to celkem i zvlášť za THP pozice• Efektivní pravidla komunikace a integrace cizinců		

Doporučení pro oblast hodnocení a odměňování

- **Cíleně zanalyzovat a případně revidovat systém hodnocení zaměstnanců tak, aby byl funkční,** nepůsobil případně pouze formálně a byl navázán na další vzdělávání, kariérní rozvoj a odměňování. Součástí hodnocení by měla být vždy i hodnotící schůzka s přímými nadřízenými.
- Rozvíjet hodnocení i v „opačném směru“, tj. tak, aby i řadoví pracovníci měli možnost vyjádřit se ke kvalitě práce svých nadřízených a vedení fakult i VŠE.
- Pravidelně proškolovat vedoucí pracovníky zodpovědné za hodnocení, aby si byli plně vědomi cíle hodnocení (vazba na vzdělávání, motivaci a finanční ohodnocení podřízených) a aby znali principy objektivního hodnocení a způsoby efektivní komunikace a motivace podřízených.
- **Poskytnout vedoucím pracovníkům relevantní údaje o odměňování jim podřízených osob.**

Odpovědnost:	Termíny plnění:	Rozpočtové krytí:
Prorektor pro pedagogiku a řízení kvality Prorektor pro informatiku a digitalizaci Kvestor	2023–2025	PPSŘ OP Z+ CRP
Děkani, tajemnice a tajemníci fakult	2023–2026	Rozpočty fakult
Indikátory plnění:		
<ul style="list-style-type: none"> • Transparentní systém odměňování a hodnocení pracovníků • Počet kurzů a LMS modulů interního vzdělávání a celkový počet jejich účastníků a účastnic z řad vedoucích pracovníků • Datová analytika v oblasti mezd dostupná vedoucím pracovníkům pro každého z jim podřízených pracovníků 		

Doporučení pro oblast kariérního růstu

- **Vytvořit/revidovat/posílit kariérní plánování s ohledem na výchovu nastupující generace a rozvoj talentů v organizaci.** Zvážit zavedení kariérních plánů a kariérních cest a průběžně je zhodnocovat a revidovat na základě průběžných hodnocení. Možné je do plánů zahrnout i prvek zastupitelnosti na jednotlivých pozicích.
- Zpřehlednit a systemizovat situaci ohledně kariérního růstu a rozvoje vytvořením kariérního řádu. Pamatovat na všechny typy pracovních pozic, vědecko-výzkumné i THP.
- **Na úrovni kateder a fakult aktivně pracovat s kandidáty a kandidátkami na habilitace a profesorská řízení a zdůraznit také kvalitu a inovace pedagogického procesu jako nedílnou součást habilitačních kritérií a kritérií pro jmenování profesorem.**
- Nabídku dalšího vzdělávání koncipovat tak, aby byla co nejvíce otevřená všem, kteří mají zájem o dané téma, a nebyla vázána pouze na příslušnou pozici, a to nejen pokud jde o jazykové, ale i další vzdělávací kurzy a akce.
- Nabídku dalšího vzdělávání vytvářet a komunikovat centrálně v úzké spolupráci s fakultami a dbát tak o systematický rozvoj praktických zkušeností a odborných praxí pedagogů.
- Vzdělávací a další akce organizovat tak, aby se jich mohly skutečně účastnit všichni, tj. nikoli např. v ranních či naopak pozdějších odpoledních hodinách, kdy probíhá odvoz/vyzvedávání dětí či jiná péče o rodinné příslušníky se specifickými potřebami. Všechny tyto akce i důležité schůzky a rozhodování směřovat primárně do pevného jádra pracovní doby většiny zaměstnanců.

Odpořvednost:	Termíny plnění:	Rozpořtové krytí:
Prorektor pro pedagogiku a řzení kvality Prorektor pro vědu a doktorské studium	2023–2025	PPSŘ OP JAK OP Z+
Děkani, tajemnice a tajemníci fakult Vedoucí kateder Vedoucí celoškolských pracovišť	2023–2026	Rozpořty fakult CRP
Indikátory plnění:		
<ul style="list-style-type: none"> • Existující a procesně zajiřtšené kariérní plány zaměstnanců • Efektivní systém hodnocení pracovního výkonu a poskytování zpětné vazby • Systém hodnocení zapojení do pedagogického procesu a jeho inovace srovnatelný s hodnocením výstupů vědy a výzkumu • Efektivní systém interní komunikace a interního vzdělávání včetně jejich existující strategie • Počet kurzů a LMS modulů interního vzdělávání a celkový počet jejich účastníků a účastnic 		

Doporučení pro oblast slařování osobního, rodinného a pracovního života

- **Provést kategorizaci pracovních pozic (včetně THP), u kterých je možná práce z domova či jiné flexibilní formy práce, a zjistit, v jakém rozsahu by byly možné v kombinaci se zajiřtšením zastupitelnosti na pracovišti.**
- Zpřehlednit systém dostupných forem pro podporu pracovní flexibility. Ujasnit, na co mají zaměstnanci nárok a co mohou vyžadovat v případě neshody s nadřizenými (přehled, leták, intranet) – jasně, srozumitelně, jak pro vědecké, tak pro THP pozice.
- Nastavit/posílit vzdělávání v oblasti slařování osobního a pracovního života, pravidel komunikace a time managementu zejména pro vedoucí pracovníky, aby uměli efektivně koordinovat svoje podřizené.
- Zpracovat informace na intranetu seznamující rodiče a pečující osoby s tím, na co mají ze zákona nárok v oblasti flexibility (úprava pracovní doby) a co jim nabízí zaměstnavatel (např. pružná pracovní doba, částečné úvazky, práce z domova).
- **Aktivně podporovat matky i otce k dřívějším návratům z MD/RD na částečné úvazky či ke spolupráci na dílčích projektech apod., současně však respektovat jejich volbu, pokud jde o délku čerpání rodičovské.**
- **Zpracovat explicitně systém komunikace s osobami před, v průběhu a po (včetně adaptace) mateřských a rodičovských – tj. management MD/RD, včetně proškolení všech vedoucích pracovníků v této oblasti.**
- Vytvořit dětský koutek nebo „flexikancelář“, kam je možné přijít s dětmi a vyřidit nezbytné pracovní povinnosti, schůzky, emaily či telefony.
- Aktivně „nabourávat“ stereotypy o tom, že rodičovská role je určena primárně ženám. Využívat vizuální nástroje a příklady úspěšných pracujících žen – matek.
- Analyzovat další překážky a znevýhodnění (zejména zdravotní), která mají vliv na integraci zaměstnanců a studentů, a aktivně je odbourávat.

Odpovědnost:	Termíny plnění:	Rozpočtové krytí:
Prorektor pro pedagogiku a řízení kvality Prorektor pro vědu a doktorské studium Kvestor, Mzdové a personální oddělení Centrum pro studenty se specifickými potřebami	2023–2026	PPSŘ OP JAK OP Z+
Děkani, tajemnice a tajemníci fakult Vedoucí kateder Vedoucí celoškolských pracovišť	2023–2026	Rozpočty fakult
Indikátory plnění:		
<ul style="list-style-type: none"> • Transparentní a efektivnější nabídka flexibilních forem práce na VŠE • Dostupné informace a sdílení zkušeností v oblasti time managementu, komunikace a sladování osobního a pracovního života • Aktivní management MD/RD • Existující dětské koutky, kuchyňky a coworkingové místnosti na úrovni univerzity a případně fakult • Opatření posilující integraci zaměstnanců a studentů se zdravotními znevýhodněními • Počet účastníků interního vzdělávání 		

Doporučení pro oblast integrace genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů

- Provést analýzu a případnou revizi interní dokumentace, která upravuje koncepci vědy a výzkumu (VV), včetně integrace principů rovnosti příležitostí.
- **Vést a pravidelně vyhodnocovat statistiky týkající se zastoupení jednotlivých osob na vědecko-výzkumných pozicích, a to podle pohlaví, věku aj. kritérií.** Současně usilovat o vyšší podíl méně zastoupeného pohlaví (většinou žen) i ve vedení vědecko-výzkumných týmů, skupin, projektů atp.
- Posuzování VV projektů ve fázi před jejich schválením k realizaci či podáním z genderové perspektivy – v tomto směru rozšířit činnost a proškolit stávající interní orgány organizace, jako je např. Oddělení vědy a výzkumu nebo Projektová kancelář.
- Usilovat při sestavování výzkumných týmů o diverzitu týmů s ohledem na gender i internacionalizaci, jelikož může mít pozitivní vliv na vyšší míru inovativnosti výstupů výzkumu.
- Integrovat genderové analytické hledisko do výběru témat výzkumu, jejich uchopení a metodologie, vyrovnanosti zastoupení jednotlivých osob ve sledovaných výzkumných vzorcích či skupinách a využitelnosti výstupů výzkumu v praxi.
- **Vytvořit/posílit mentoringový program pro začínající a mladé vědce a vědkyně jako efektivní nástroj předávání zkušeností a know-how a posilování jejich odborného a kariérního růstu.** V tomto směru dbát na to, aby mentoring byl veden jako genderově senzitivní a zaměřoval se v případě potřeby cíleně na mladé vědkyně či rodiče. Vhodné je rovněž sledovat a vyhodnocovat genderové rozložení účastníků a účastnic těchto programů.

- Pokud jde o důraz na internacionalizaci vědy a výzkumu, sjednotit informace ohledně možností financování zahraničních stáží (krátkodobějších i dlouhodobějších), včetně možnosti vyjet do zahraničí např. i s partnerem či partnerkou a dětmi. Tyto informace přehledně sdílet na intranetu, prostřednictvím newsletteru či na jiném vhodném místě.
- Zabývat se případnými nerovnostmi v oblasti vědy a výzkumu (i napříč obory) s ohledem na různé finanční podmínky jednotlivých grantů a vůbec příležitosti o takové zdroje financování žádat.
- Plně využívat členství v pracovní skupině Gender ve vědě a výzkumu v rámci CZARMA a navázat spolupráci s pracovní skupinou RVVI k oblasti genderu.

Odpovědnost:	Termíny plnění:	Rozpočtové krytí:
Prorektor pro vědu a doktorské studium Kvestor, MPO	2023–2026	PPSŘ NPO OP JAK
Děkani, tajemnice a tajemníci fakult Vedoucí kateder Vedoucí celoškolských pracovišť	2023–2026	OP JAK Rozpočty fakult
Indikátory plnění:		
<ul style="list-style-type: none"> • Interní dokumenty v oblasti vědy akcentující rovné příležitosti • Datová analytika v oblasti zapojení do vědeckých projektů využívaná ke strategickému řízení • Systém posuzování vědecko-výzkumných projektů z genderové perspektivy • Mentoringový program pro začínající a profesně mladé vědce a vědkyně a počet mentorských dvojic • Transparentní nabídka zahraničních aktivit pro vědce a vědkyně a počet jejich účastníků a účastnic • Existující platforma pro setkávání k vyhodnocení a sdílení zkušeností v oblasti rovnosti příležitostí • Efektivní interní komunikace v oblasti vědy a výzkumu 		

Doporučení pro oblast negativních jevů na pracovišti

- **Upravit/sjednotit proces podávání, prošetřování a vyhodnocování podnětů, včetně anonymních, na různé typy šikany (mobbing, bossing aj.) či (sexuálního) obtěžování či jiného nevhodného chování – zpracování/revize interních dokumentů (směrnice, postupu, manuálu).**
- Vytvořit jednoduchý a přehledný popis, jak prošetřování takových podnětů probíhá, kdo se na něm podílí (včetně kontaktů) a jakým způsobem lze podnět podat. Tento materiál zveřejnit na intranetu a zpřístupnit i pro další osoby včetně studentů.
- **Dále zpřístupnit služby pro zaměstnance i studenty**, ať už jde o služby existující v rámci VŠE anebo o najmutí externích odborníků a odbornic poskytujících nezávislé a nestranné poradenství v situacích spojených s výskytem negativním projevů chování (s povinností zachování anonymity).
- Dbát na vyrovnanější zastoupení žen a mužů v etické či jiné komisi či orgánu, který posuzuje jednotlivé podněty na negativní projevy chování.

- Doplnit vstupní školení o hlavní principy etického chování na pracovišti, zásady komunikace a způsoby řešení situací v souvislosti s výskytem negativních jevů na pracovišti. Cíleně pak zahrnout informace o obtěžování, sexuálním obtěžováním a jednotlivých formách šikany (mobbing, bossing, staffing, kyberšikana apod.) do obsahu vzdělávání s příslušnou časovou dotací.
- Posilovat na VŠE principy transparentnosti, otevřenosti a důvěry jako prevence negativních jevů, a to na všech úrovních a všemi způsoby od průběžného a pravidelného informování až po cílené akce a setkávání se s lidmi napříč organizací a profesemi.
- **Vytvoření speciálního vzdělávacího modulu zaměřeného na osobní hranice a jejich překračování a možnosti řešení negativních jevů na pracovišti**, a to specificky z pohledu: 1. řadových pozic/podřízených – prevence, rozpoznávání, řešení; 2. vedoucích pracovníků/nadřízených; 3. personálního úseku a dalších osob zapojených do sběru a prošetřování podnětů na takové chování.
- Doplnit vstupní e-learningové kurzy pro studenty o základní principy etického chování a rozšířit informační a poradenský servis pro zaměstnance také na studenty.

Odpovědnost:	Termíny plnění:	Rozpočtové krytí:
Prorektor pro pedagogiku a řízení kvality Prorektor pro informatiku a digitalizaci Kvestor, Mzdové a personální oddělení	2023–2026	PPSŘ OP Z+
Děkani, tajemnice a tajemníci fakult Vedoucí kateder Vedoucí celoškolských pracovišť	2023–2026	Rozpočty fakult
Indikátory plnění:		
<ul style="list-style-type: none"> • Efektivně realizovat proces podávání, prošetřování a vyhodnocování podnětů v oblasti negativních jevů na pracovišti • Interní komunikace v oblasti prevence negativních jevů na pracovišti • Právní a psychologická poradna přístupná zaměstnancům i studentům VŠE • Počet kurzů a LMS modulů interního vzdělávání se zaměřením na negativní jevy na pracovišti a počet jejich účastníků a účastnic celkem 		

V Praze, dne 28. prosince 2022

doc. Ing. Petr Dvořák, Ph.D.
rektor