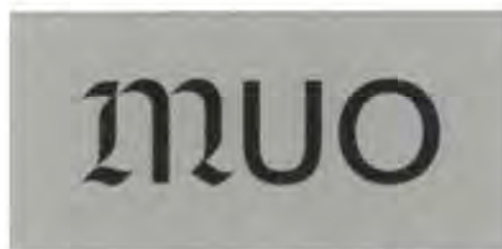




MUOLP000354K

# PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI na období 2022-2026 Gender Equality Plan (GEP)

**MUZEUM UMĚNÍ OLOMOUC**  
státní příspěvková organizace



7. 11. 2022

Plán genderové rovnosti (GEP) MUO byl vytvořen na základě doporučení, vzešlých z Genderového auditu, který byl v organizaci realizován v období září – říjen 2022 a jenž se řídil platným Standardem Genderového auditu, vydaným Úřadem vlády České republiky v březnu 2016. *Genderový audit* i navazující *Plán genderové rovnosti organizace* (GEP) realizovala Mgr. Kateřina Kaňoková, genderová expertka, členka Genderové expertní komory.

## Obsah

|   |       |
|---|-------|
| 1. Základní informace a Strategický kontext.....                                    | 3     |
| 2. Analýza stávajícího stavu a východiska Plánu genderové rovnosti.....             | 4     |
| 3. Systém plánování opatření a aktivit v GEPu.....                                  | 5     |
| 4. Implementace GEP, hodnocení a průběžný monitoring.....                           | 6     |
| 5. Akční plán na období 2022-2026.....  | 7     |
| 5.1. Organizační kultura.....   | 7-9   |
| 5.2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování.....                              | 10-11 |
| 5.3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu.....                          | 12-13 |
| 5.4. Sladování pracovního a rodinného/osobního života.....                          | 14-15 |
| 5.5. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání.....                | 16    |
| 5.6. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování..... | 17-18 |

## 1. Základní informace a Strategický kontext

Rovné příležitosti jsou jednou z priorit demokratické společnosti, dlouhodobou prioritou EU a deklarovanou prioritou Vlády ČR.

MUO je organizací, která si klade za cíl být společensky odpovědným zaměstnavatelem. Organizace se řídí *Koncepcí rozvoje a činnosti MUO 2021-2024*, v rámci které, mimo jiné, klade důraz na otevřenost jak vnější (vůči partnerům i široké veřejnosti), tak vnitřní (vůči svým zaměstnancům/kyním, kde si zakládá na dialogu s nimi). V rámci své koncepce se MUO věnuje také rozvoji Středoevropského fóra (SEFO), které má fungovat jako platforma pro dialog o identitě střední Evropy s vizí „Vnější i vnitřní otevřenost = dialog = fórum“.

Svým *Interním protikorupčním programem* se MUO hlásí k podpoře a posilování protikorupčního klimatu a transparentnosti.

MUO se také řídí profesním *Etickým kodexem ICOM pro muzea* a hlásí se k podpoře etických zásad v rámci všech svých procesů.

Organizace chce být vzorem odpovědného chování a pozitivně tak ovlivňovat společnost a svět kolem nás. Má zájem podporovat a rozvíjet prostředí, ve kterém mají zaměstnanci/kyně stejné příležitosti ve všech oblastech. Téma společenské odpovědnosti a rovných příležitostí chce také diskutovat veřejně, a to poskytováním svých prostor a nastavováním jednotlivých témat.

Akce a aktivity, plánované v tomto Plánu genderové rovnosti MUO pro období 2022-2026, jsou zároveň v souladu se Střednědobou koncepcí, kdy MUO vnímá prosazování rovných příležitostí jako součást své společenské odpovědnosti a má zájem deklarovat podporu rozmanitosti týmů, týmovou spolupráci a sounáležitost, založenou na vzájemném dialogu, respektu a otevřenosti.



## 2. Analýza stávajícího stavu a východiska Plánu genderové rovnosti

MUO se již nyní snaží přistupovat k oblastem rovných příležitostí zodpovědně. Svými dokumenty, jako jsou: *Koncepce rozvoje a činnosti MUO 2021-2024*, *Interní protikorupční program a Etický kodex ICOM pro muzea*, se hlásí k morálním hodnotám a usiluje také o vysoký standard etického jednání.

MUO prošlo v období září – říjen 2022 genderovým auditem (auditem rovných příležitostí), který zahrnoval:

- Analýzu procesů a dokumentů, týkající se oblasti personální politiky optikou RP, hodnocení, odměňování, benefitů, oblasti sladování práce a rodiny, oblasti kultury organizace, komunikace a pracovního prostředí
- Individuální a skupinové rozhovory zaměstnanců/kyň (v součtu 23 osob)
- Dotazníkové šetření, mapující klíčové oblasti personální politiky a také případné setkání se s diskriminací či sexuálním obtěžováním (návratnost 51 ks = 40 %)

**V rámci Genderového auditu byly sledovány tyto klíčové oblasti:**

- Personální politika (zaměření na: personální strukturu, systém nábory, výběrového řízení, přijímání zaměstnanců/kyň, vzdělávání a kariérní růst, age management, systém propuštění/odchodu zaměstnanců/kyň).
- Hodnocení a odměňování, benefity (zaměření na: systém hodnocení a motivace, odměňování a na strukturu a přístup k benefitům).
- Sladování pracovního a rodinného/osobního života (zaměření na: flexibilní formy práce, aktivity usnadňující sladování pracovního a rodinného života, management mateřské/rodičovské dovolené).
- Kultura organizace (zaměření na: přístup k rovným příležitostem, komunikace, genderově korektní jazyk, pracovní prostředí – včetně mapování setkání se s diskriminací a sexuálním obtěžováním).

Doporučení z genderového auditu byla vedena ve smyslu: zefektivnění personálních procesů, prostřednictvím tvorby nových klíčových dokumentů, v kontextu rovných příležitostí, zaměření se na osvětu v oblasti rovných příležitostí, podporu vzdělávání a rozvoje všech zaměstnanců/kyň.

### 3. Systém plánování opatření a aktivit v GEPu

Výsledkem shrnutí priorit v oblasti rovných příležitostí a genderové problematiky je Plán genderové rovnosti (GEP) pro období 2022-2026, který si klade za cíl podpořit rozvoj kvalitní personální politiky a péče o zaměstnance/kyně v kontextu rovných příležitostí.

**GEP MUO obsahuje prioritní oblasti, kam patří:**

1. Organizační kultura
2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
4. Sladování pracovního a rodinného/osobního života
5. Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání
6. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

MUO je již nyní, v některých částech prioritních oblastí, aktivní a téma rovných příležitostí podporuje.

Jednotlivá prioritní oblast bude vždy obsahovat následující strukturu s obsahem těchto informací:

- PROČ je daná priorita důležitá
- CO vše již v této oblasti MUO realizuje
- Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)
- Plán nových opatření a aktivit

#### 4. Implementace GEP, hodnocení a průběžný monitoring

Plán genderových aktivit (GEP) byl zpracován nezávislou genderovou konzultantkou ve spolupráci s MUO. Garantem plnění GEPu je personální oddělení MUO, ve spolupráci s týmem, který bude pro GEP vytvořen, v rámci organizace. V rámci jednotlivých prioritních oblastí budou zmíněna vždy: opatření, aktivity, indikátor/výstup, cílová skupina, odpovědnost, zdroje a termín realizace.

GEP je koncepčně plánován na období 2022-2026. Postupy v naplňování jednotlivých aktivit budou monitorovány, kontrolovány pověřenými osobami, odpovědnými za plnění GEP ve spolupráci se zodpovědnými osobami za splnění jednotlivých cílů.

System hodnocení a průběžný monitoring bude nastaven v pravidelné roční periodicitě, kdy vždy na začátku nového kalendářního roku bude realizován monitoring průběžného naplňování plánu za předchozí kalendářní rok, a to formou roční *Zprávy z naplňování GEP*. Tato zpráva může být zároveň součástí *Výroční zprávy MUO*. Pokud nebude možné některé aktivity realizovat, případně dojde k časovému posunu, bude nutné doplnit vysvětlení, z jakého důvodu tomu tak je.

Jako obecné zásadní identifikátory, nutné pro naplňování GEP, je možné uvést:

- Vydání nových dokumentů, předpisů/norem, případně jejich úprava a aktualizace
- Realizace konkrétních vzdělávacích aktivit pro jednotlivé cílové skupiny
- Tvorba e-learningu
- Zajištění a realizace konkrétních akcí (případně soutěží)
- Realizace monitoringu (on-line dotazníkového šetření)



## 5. Akční plán na období 2022-2026

### 5.1. Organizační kultura

#### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Kultura organizace znamená označení společenských přístupů, hodnot, představ a norem sdílených v organizaci. Organizační kultura je základem pro vzájemný přístup zaměstnanců a zaměstnankyň k sobě navzájem, k jejich nadřízeným a podřízeným. V rámci této prioritní oblasti je důležitá kvalita komunikace a vztahů, transparentnost a srozumitelnost: Důležitá je také deklarace podpory rovných příležitostí, a to jak v klíčových interních dokumentech, tak také na webu MUO.

MUO má zájem na posilování zdravé organizační kultury, chce podporovat rovné zacházení a vymezovat se proti diskriminaci. V rámci této prioritní oblasti bude MUO pokračovat a dále rozvíjet podporu zdravé organizační kultury a pracovního prostředí.

#### Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)

| Aktuální opatření                                  | Aktivita /popis akce                                   | Indikátor/výstup  | Cílová skupina             | Odpovědnost         | Zdroje         | Termín                       |
|--|--|---|----------------------------|---------------------|----------------|------------------------------|
| Vedení genderových statistik u zaměstnanců/kyň MUO | Pokračování v mapování a vedení genderových statistik. | Informace ve Výroční zprávě o činnosti MUO, Interní sledování | Zaměstnanci/kyně veřejnost | Personální oddělení | Interní zdroje | Pravidelná roční periodizace |

#### Plán nových opatření a aktivit

| Nová opatření/cíl  | Aktivita / popis akce  | Indikátor/výstup  | Cílová skupina   | Odpovědnost                              | Zdroje         | Termín  |
|--|--|---|------------------|--|----------------|---------|
| Deklarace podpory rovných příležitostí v klíčových dokumentech a na webu MUO s cílem veřejně se přihlásit k tématu rovných | Implementace podpory rovných příležitostí a vymezení se proti diskriminaci do klíčových dokumentů: Pracovní řád, | Aktualizované klíčové dokumenty, obsahující v úvodu deklarovanou podporu rovných příležitostí, v poznámce pod čarou | Zaměstnanci/kyně | Vedení organizace<br>Personální oddělení | Interní zdroje | 10/2023 |

|  |  |   |   |  |  |  |
|--|--|---|---|--|--|--|
| příležitostí a také zvýšit osvětu a povědomí o problematice genderové rovnosti.  | Etický kodex, Kolektivní smlouva.<br><br>Deklarace podpory rovných příležitostí na webu MUO, vytvořením sekce Rovné příležitosti | pak garance genderové korektnosti u pojmů/pozic.<br><br>V rámci sekce Rovné příležitosti zde budou umístovány např. články/osvěta o tématu rovných příležitostí, CSR, GEP aj. | Zaměstnanci/kyně<br>Partneři organizace<br>Veřejnost          | PR oddělení  | Interní zdroje   | 2024   |
| Vytvoření Pracovního řádu s cílem nastavit všechny relevantní oblasti personální politiky MUO transparentně tak, aby byl systém srozumitelný, jasný a motivační. | Vytvoření Pracovního řádu<br><br>Školení k personální politice pro vedoucí zaměstnance/kyně.                                     | Dokument Pracovní řád<br><br>Realizované školení na téma: Efektivní personální procesy MUO v praxi.   | Zaměstnanci/kyně<br><br>Vedoucí zaměstnanci/kyně              | Vedení organizace<br>Personální oddělení<br><br>Vedení organizace<br>Personální oddělení | Interní zdroje<br><br>Interní zdroje<br>Dotační tituly | 10/2023<br><br>10-12/<br>2023                    |
| Mapování genderové (ne)rovnosti v odměňování, s cílem zjistit, zda jsou muži a ženy na srovnatelných pozicích odměňováni stejně.                                 | Realizovat analýzu odměňování (pro interní potřeby) z pohledu genderové rovnosti pomocí vhodného analytického nástroje.          | Interně dostupná zpráva z genderové analýzy odměňování. V případě zjištění případné nerovnosti na srov. pozicích nastavit koncepční řešení.                                   | Zaměstnanci/kyně<br><br>Vedení MUO bude se zprávou seznámeno. | Vedení organizace<br>Personální oddělení   | Interní zdroje   | 12/2023<br><br>následně vždy v roční periodicitě |
| Podpora personálního oddělení a případné pracovní skupiny pro RP v oblasti rovných   | Realizace vzdělávacího workshopu na téma „Rovné příležitosti a gender v kostce – jak efektivně                                   | Realizovaný workshop, obsahující příklady dobré praxe a poskytnutí prezentace.  | Personální oddělení   | Personální oddělení  | z projektu GEP   | 11/2022<br>(realizuje KK v rámci                 |



| příležitosti, genderu a diverzity,                         | implementovat RP do praxe organizace?“  |  |                  |                                 |                | závěrečné ppt k GEPu)        |
|--|---|--|------------------|---------------------------------|----------------|------------------------------|
| Tvorba Etického kodexu s cílem podpořit etické hodnoty MUO | Vytvořit vlastní Etický kodex (i ve formě Desatera), který by obsahoval hodnoty organizace, podporoval rovné zacházení a vymezoval se proti všem formám diskriminace. | Etický kodex, umístěný jak interně, tak na webu organizace.                                    | Zaměstnanci/kyně | Personální oddělení PR oddělení | Interní zdroje | 2023                         |
|  | Osvěta a sdílení kodexu v oblasti rovného zacházení se zaměstnanci/kyněmi.  | Interní školení pro všechny zaměstnance/kyně, jehož cílem by bylo seznámení s Etickým kodexem. | Zaměstnanci/kyně | Vedoucí zaměstnanci/kyně        | Interní zdroje | 2023                         |
| Monitoring spokojenosti a potřeb u zaměstnanců/kyň         | Zavedení pravidelného mapování spokojenosti a potřeb.   | On-line dotazníkové šetření. Prezentace zjištění z dotazník. šetření zaměstnancům/kyním.       | Zaměstnanci/kyně | Vedení organizace Sekretariát   | Interní zdroje | Pravidelná roční periodizace |

## 5.2 Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Trendem moderní personální práce je diverzita ve smyslu pracovních mixů zejména s ohledem na zastoupení pohlaví/věku. Osoby z různých skupin, s rozdílnými zkušenostmi, s různorodou optikou se vzájemně obohacují a doplňují. Organizace, které podporují diverzitu v praxi, využívají mnohem lépe lidský potenciál všech skupin zaměstnanců/kyň. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování je důležitá, protože tehdy jsou rozhodovací procesy vyvážené a zahrnují názory a zkušenosti nejen mužů, ale i žen. Pokud je vedení organizace různorodé, funguje moderně, bez předsudků a hledá členy a členky týmu na základě skutečných kvalit a odbornosti. Opakovaně se ukazuje, že diverzita z hlediska genderu na vedoucích pozicích je prospěšná pro celkovou vnitřní kulturu dané organizace, zvyšuje různorodost v rozhodování, přispívá k efektivitě a podněcuje inovace a kreativitu.

MUO bude chtít udržet a zachovat vyvážené vedení, kdy v čele organizace stojí ředitel (muž), v rámci pěti odborů je pak vedení zastoupeno 3 ženami a 2 muži. MUO se řídí etickými zásadami, jež jsou deklarovány v rámci Interního protikorupčního programu.

MUO bude dále podporovat zlepšení příležitostí k genderové rovnováze ve vedení a rozhodování na všech úrovních řízení a bude tak dále rozvíjet a posilovat principy vyrovnaného přístupu k zastoupení žen a mužů ve vedoucích či rozhodovacích pozicích, a to také v rámci plánovaných opatření.

### Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)

| Aktuální opatření  | Aktivita /popis akce   | Indikátor/výstup   | Cílová skupina             | Odpovědnost         | Zdroje         | Termín                       |
|--|--|--|----------------------------|---------------------|----------------|------------------------------|
| Vedení genderových statistik u pozic vedoucích zaměstnanců/kyň MUO | Pokračování v mapování a vedení genderových statistik na vedoucích pozicích. | Informace ve Výroční zprávě o činnosti MUO/Interní sledování | Zaměstnanci/kyně veřejnost | Personální oddělení | Interní zdroje | Pravidelná roční periodizace |

## Plán nových opatření a aktivit

| Nová opatření/cíl  | Aktivita / popis akce  | Indikátor/výstup   | Cílová skupina                    | Odpovědnost         | Zdroje                                    | Termín |
|--|--|--|-----------------------------------|---------------------|---|--------|
| Motivace žen pro vykonávání vedoucích pozic na všech pracovištích  | <p>V rámci diskusní platformy DEKA otevřít téma podpory žen do vedoucích pozic.</p> <p>Osvěta o prospěšnosti diverzity a o podpoře žen do vedoucích pozic s prezentací možné podpory ze strany MUO. Sdílení příkladů dobré praxe s ostatními organizacemi.</p> | <p>Veřejná akce, v rámci prostoru MUO.</p> <p>Seminář a diskuze s ženami na vedoucích pozicích (sdílení dobré praxe, úspěchů, zkušeností).</p> | Zaměstnanci/kyně široká veřejnost | Edukační oddělení   | Interní zdroje                            | 2023   |
| Podpora vedoucích zaměstnanců/kyně v oblasti rovných příležitostí s cílem zefektivnění manažerských dovedností ve vedení lidí v kontextu rovných příležitostí. | Realizace vzdělávacího workshopu na téma: „Leadership v kontextu rovného zacházení a vedení týmu od A do Z.“   | Realizovaný workshop, případně vytvořený a interně zveřejněný e-learning tohoto workshopu.   | Všichni vedoucí zaměstnanci/kyně  | Personální oddělení | Interní zdroje<br>příp. zdroje z projektu | 2024   |



### 5.3 Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

#### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Nábor, výběr a také přijímání zaměstnanců/kyň by měl být transparentní a v kontextu rovných příležitostí také genderově korektní. V této souvislosti by měly být tyto procesy náležitě zdokumentovány a archivovány. Proces oslovení pracovních sil je „startovní čarou“ pro proces přijímání při dodržování zásad rovných příležitostí, kdy je důležitý genderově korektní proces oslovení potenciálních nových zaměstnanců/kyň. Z hlediska procesu oslovení je klíčový zejména způsob, jakým je volné místo avizováno (jazyk, požadavky). Kritéria výběru by měla být formulována genderově korektním jazykem. Uveřejňovaná inzerce by měla být vedena, v duchu genderově korektního jazyka, aby bylo zřejmé na první pohled, že jsou na danou pozici vítáni muži i ženy. Lidé, zodpovědní za nábor, by měli být proškoleni v problematice rovných příležitostí a tuto znalost pak používat i v praxi, při kontaktu s uchazeči/kami. Důležitý je také systém Adaptačního procesu a zaškolování, kdy zde se jedná o důležitou a užitečnou aktivitu pro hladké zapracování nového kolegy/ně do týmu a pracovního prostředí. V rámci této prioritní oblasti je významný také systém kariérního postupu.

MUO bude pokračovat, v oblasti náboru, v transparentním a nediskriminačním přístupu pro všechny uchazeče a uchazečky, kdy se MUO hlásí veřejně, ve svém Interním protikorupčním programu, k etickým zásadám v rámci své celé personální politiky. MUO bude dále podporovat rovné zacházení i v rámci nově vzniklého dokumentu Pracovní řád, jenž je plánovanou aktivitou v rámci GEPu.

#### Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)

| Aktuální opatření   | Aktivita /popis akce  | Indikátor/výstup   | Cílová skupina   | Odpovědnost         | Zdroje         | Termín |
|---|---|--------------------|------------------|---------------------|----------------|--------|
| Deklarace nabídky nových pracovních míst nejprve stávajícím zaměstnancům/kyním. | Pokračování v naplňování Kolektivní smlouvy, článku III. Pracovněprávní vztahy, kde je deklarováno nabídnout nová pracovní místa nejprve stávajícím zaměstnancům/kyním, formou přesunu. | Kolektivní smlouva | Zaměstnanci/kyně | Personální oddělení | Interní zdroje | 2023+  |

### Plán nových opatření a aktivit

| Nová opatření/cíl   | Aktivita / popis akce   | Indikátor/výstup  | Cílová skupina                                 | Odpovědnost         | Zdroje         | Termín   |
|---|---|---|--|---------------------|----------------|----------|
| Podpora transparentního procesu výběru a přijímání pracovních sil a deklaráce rovného a nediskriminačního přístupu. | MUO vytvoří dokument <b>Pracovní řád</b> , v rámci kterého bude rozpracován systém výběru a přijímání zaměstnanců/kyně.                     | Dokument Pracovní řád   | Zaměstnanci/kyně                               | Personální oddělení | Interní zdroje | 10/2023+ |
|   | MUO na svých webových stránkách, v sekci Kariéra/volná pracovní místa uvede podporu rovného zacházení a diverzity, a to i ve smyslu náboru. | Aktualizace sekce Kariéra/volná pracovní místa ve smyslu doplnění podpory diverzity a inzerování genderově korektních pozic | Zaměstnanci/kyně<br>Uchazeči/uchazečky o práci | PR oddělení         | Interní zdroje | 2023+    |

## 5.4 Slad'ování pracovního a rodinného/osobního života

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Aktivity, podporující slad'ování pracovního a rodinného/osobního života, jsou zaměstnanci/kyněmi často vnímány jako klíčový benefit a silný motivační faktor. U zaměstnavatelů, kteří se již věnují oblasti slad'ování práce a rodiny aktivně, lze toto téma považovat za součást organizační kultury. Tyto organizace se snaží rozvíjet své zaměstnance a zaměstnankyně a zároveň se jim snaží zajistit takové podmínky, aby z organizace neodcházeli. Péče o zaměstnané osoby je pro tento typ zaměstnavatelů zdůrazňovanou perspektivou a jistým benefitem. Pod pojmem slad'ování práce a rodiny si lze představit širokou škálu aktivit, jež jsou ideální pro kombinace pracovního a rodinného života. Patří zde například flexibilní formy práce, benefity, podporující oblast slad'ování práce a rodiny a také způsob, jakým se organizace staví k procesům odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou, jakým způsobem udržuje komunikaci se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří na mateřské či rodičovské dovolené jsou, a jak probíhá následný návrat do pracovního procesu.

### Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)

| Aktuální opatření   | Aktivita /popis akce                                 | Indikátor/výstup   | Cílová skupina   | Odpovědnost         | Zdroje         | Termín                         |
|---|--|--|------------------|---------------------|----------------|--------------------------------|
| Podpora flexibilních forem práce ve smyslu nabídky částečných úvazků, s cílem podporovat oblast slad'ování u svých zaměstnanců/kyň. | MUO bude i nadále nabízet možnost zkrácených úvazků. | Sledované genderové/diverzitní statistiky zaměstnanců/kyň, (vč. úvazků) jež budou realizovány v pravidelné roční periodicitě | Zaměstnanci/kyně | Personální oddělení | Interní zdroje | Po celé sledované období 2023+ |

### Plán nových opatření a aktivit

| Nová opatření/cíl  | Aktivita / popis akce  | Indikátor/výstup  | Cílová skupina   | Odpovědnost         | Zdroje         | Termín     |
|--|--|---|------------------|---------------------|----------------|------------|
| Podpora oblasti slad'ování pracovního a rodinného/osobního | Realizovat vzdělávání pro zaměstnance/kyně na téma Slad'ování pracovního a | Realizovaný workshop na téma „Slad'ování a efektivní time | Zaměstnanci/kyně | Personální oddělení | Interní zdroje | 10-12/2023 |



|   |  |  |  |                                    |                |         |
|---|--|--|--|------------------------------------|----------------|---------|
| žívota, s cílem poskytnout edukaci a osvětu všem cflovým skupinám MUO.  | rodinného/osobního žívota. Do workshopu zahrnout také téma time/stress management, prevence proti syndromu vyhoření, praktická cvičení na psychohygienu.   | management“ a poskytnutá prezentace k tomuto tématu.   |  |                                    |                |         |
| Specifikace podmínek, kdy je možno využívat pružnou pracovní dobu   | Do nově vytvořeného Pracovního řádu zahrnout, v rámci článku Pracovní doba, informaci o tom, že pružná pracovní doba je možná na základě individuální dohody a po dohodě s nadřízeným.                             | Pracovní řád, v rámci kterého bude ukotvena informace o tom, že Pružná pracovní doba je možná na základě individuálního jednání, případně ve specifických případech (potřeba sladování, péče o dítě apod.) | Zaměstnanci/kyně Uchazeči/uchazečky                              | Personální oddělení                | Interní zdroje | 10/2023 |
| Aktivní využívání Managementu mateřské a rodičovské dovolené s cílem podpořit rodiče na a vracející se z M/R dovolené zpět, udržovat s nimi kontakt v průběhu M/R dovolené a usnadnit jim návrat do pracovního procesu. | Ukotvit systém managementu mateřské/rodičovské dovolené, v rámci nově vytvořeného Pracovního řádu. Ve shrnující formě prezentovat všechny informace, týkající se komunikace se zaměstnanci/kyněmi na M/R dovolené. | Vytvoření Kapitoly Management mateřské/rodičovské dovolené v <i>sekci Rovné příležitosti</i> .<br><br>Informace vedoucích zaměstnanců/kyň v rámci vstupního školení.                                       | Zaměstnanci/kyně na M/R dovolené<br><br>Vedoucí zaměstnanci/kyně | Personální oddělení<br>PR oddělení | Interní zdroje | 2024    |

## 5.5 Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Podpora začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu je součástí strategie Evropské komise pro genderovou rovnost ve výzkumu a inovacích a spadá pod jednu ze šesti priorit Evropského výzkumného prostoru. Posouzení relevance pohlavní a genderové dimenze je standardní součástí návrhů projektů v programu Horizont Evropa. Genderovou dimenzi v obsahu výzkumu je třeba zohlednit vždy, když je předmětem výzkumu člověk, když jsou zpracovávána data o lidech nebo biologický materiál, a nebo když má být výsledek výzkumu využíván lidmi či na ně mít jakýkoliv dopad. Reflexe možných fyzických odlišností (pohlaví) nebo možných odlišností ve zkušenostech, perspektivách a potřebách žen a mužů (gender) má smysl vždy, jsou-li lidé objekty výzkumu nebo uživateli výsledků výzkumu či inovací nebo mají-li výsledky na jejich život nějaký dopad. Zohlednění genderové dimenze je jak otázkou kvality výzkumu, tak maximalizace využití jeho výsledků a jejich sociálních přínosů.

MUO bude integrovat genderovou dimenzi do obsahu výzkumu a inovací či vzdělávání/edukace. O propagaci a začleňování genderové dimenze bude usilovat prostřednictvím genderově vyvážených výzkumných či edukačních týmů. MUO bude podporovat a rozvíjet osvětu o genderové dimenzi ve výzkumu a edukaci, bude popularizovat výzkumné/edukační výsledky dosažené jak ženami, tak muži a bude podporovat výzkumy/edukaci, zohledňující genderová témata, a to také ve veřejné formě, kdy poskytne prostor pro diskusi nad daným tématem.

### Plán nových opatření a aktivit

| Nová opatření/cíl   | Aktivita / popis akce   | Indikátor/výstup  | Cílová skupina                     | Odpovědnost                      | Zdroje         | Termín |
|---|---|---|------------------------------------|----------------------------------|----------------|--------|
| Podpora integrace genderového rozměru do vzdělávacích aktivit, s cílem proškolit a popularizovat toto téma. | Realizovat vzdělávání na téma Gender ve vědě, výzkumu a edukaci, které bude zahrnovat také základní pojmy, přínosy a informace k zohlednění genderu ve výzkumném záměru a designu výzkumu a edukací, složení řešitelských/edukačních týmů apod. | V rámci sekce Rovné příležitosti (či společenská odpovědnost)aktivace stránky s odkazem na vzdělávací workshopy v oblasti Gender ve vědě a výzkumu. | Zaměstnanci/kyně personálního odd. | PR oddělení<br>Edukační oddělení | Interní zdroje | 2024   |



## 5.6 Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

### Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Z hlediska politiky rovných příležitostí je důležité udržovat úroveň důstojnosti u zaměstnavatele, která přispívá k tvorbě inkluzivního prostředí, ve kterém nevzniká prostor pro šikanující či diskriminační chování. Podle zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, pokud jde o jejich pracovní podmínky, v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Vhodné je vytvoření antidiskriminačních opatření, kdy v rámci interního předpisu je vysvětlen pojem diskriminačního chování a jsou zde obsaženy pravidla pro podávání a vyřizování stížností a sankce za nepřijatelné chování. Vhodné je také určit osobu, na kterou se mohou zaměstnanci a zaměstnankyně obracet se stížnostmi na diskriminační chování či sexuální obtěžování apod. V této oblasti je také důležitá osvěta a edukace vedoucích i řadových zaměstnanců/kyň. Vedoucí zaměstnanci/kyně by měli být v tématu obtěžování a diskriminace proškoleni tak, aby se znalost problému obtěžování a šikany a jeho řešení stala součástí jejich manažerských kompetencí. Aby uměli aplikovat rovný přístup v každodenní praxi, dovedli rozpoznat i jemnější formy diskriminace (tzv. mikrodiskriminace) a sami se jí nedopouštěli.

### Plán nových opatření a aktivit

| Nová opatření/cíl  | Aktivita / popis akce  | Indikátor/výstup  | Cílová skupina           | Odpovědnost         | Zdroje         | Termín                                   |
|--|--|---|--------------------------|---------------------|----------------|--|
| Vzdělávání na téma diskriminace a její prvky, s cílem zvýšit povědomí o této oblasti, představit a vysvětlit diskriminační praktiky, jak se různé formy projevují, jak je rozpoznat a jak se jim bránit. | Semináře a diskuze na téma: Diskriminace a antidiskriminace, sexuální obtěžování, mobbing a bossing. | Workshop/seminář na toto téma začlenit do nabídky kurzů a realizovat je v praxi.<br><br>Poskytnutá prezentace z tohoto workshopu pro všechny zaměstnance/kyně bude dále sloužit jako částečný e-learning. | Vedoucí zaměstnanci/kyně | Personální oddělení | Interní zdroje | 11/2022<br><br>(v rámci prezentace GEPu) |
| Osvěta na téma diskriminace a její prvky,  | Realizovat osvětu na toto téma ve veřejném prostředí.  | Realizovaný workshop na půdě MUO.   | Zaměstnanci/kyně         | Personální oddělení | Interní zdroje | 2023                                     |



|  |   |   |                  |                     |                |                           |
|--|---|---|------------------|---------------------|----------------|---------------------------|
| s cílem představit toto téma veřejně a být tak proaktivním společensky odpovědným zaměstnavatelem.   | Workshop pro veřejnost – diskuze na toto téma s odborníky i širokou veřejností.   |   |                  |                     |                |                           |
| Monitoring prostředí MUO, s cílem průběžně mapovat pracovní prostředí a získávat zpětnou vazbu od zaměstnanců/kyň.   | Nastavit Monitoring/mapování spokojenosti a potřeb zaměstnanců/kyň a začlenit do něj také otázky na případné setkání se s diskriminací či sexuálním obtěžováním.                          | Realizovaný monitoring, který by se formou on-line dotazníkového šetření opakoval pravidelně.<br><br>Výsledky monitoringu budou zpracovány a prezentovány všem zaměstnancům/kyním osobně či on-line | Zaměstnanci/kyně | Personální oddělení | Interní zdroje | 2023<br>Roční periodicitu |
| Osvěta na téma rovné příležitosti, diskriminace a její prvky s cílem představit podrobně tuto oblast a poskytnout návod, jak postupovat v případě setkání se s diskriminací či sex. obtěžováním. | Vytvořit Antidiskriminační směrnici, která bude zahrnovat informace k diskriminačním praktikám, jak se tyto praktiky projevují a jak postupovat v případě potřeby řešení tohoto problému. | Vytvoření dokumentu Antidiskriminační směrnice.   | Zaměstnanci/kyně | Personální oddělení | Interní zdroje | 10/2023                   |

# PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI na období 2022-2026 Gender Equality Plan (GEP)

MUZEUM UMĚNÍ OLOMOUC  
státní příspěvková organizace



Plán genderové rovnosti (GEP) MUO byl vytvořen na základě doporučení, vzešlých z Genderového auditu, který byl v organizaci realizován v období září – říjen 2022, a jenž se řídil platným Standardem Genderového auditu, vydaným Úřadem vlády České republiky v březnu 2016. *Genderový audit* i navazující *Plán genderové rovnosti organizace (GEP)* realizovala Mgr. Kateřina Kaňoková, genderová expertka, členka Genderové expertní komory.