



Plán genderové rovnosti Institutu Bohuslava Martinů, o.p.s. 2023–2025

1. Úvodní ustanovení

Genderová rovnost je hodnotou, která je sdílena nejen na evropské úrovni a v legislativním prostředí jednotlivých států (např. Listinou základních práv a svobod, Antidiskriminačním zákonem, Zákoníkem práce, Evropskou sociální chartou apod.), ale je formulována i přímo v prostředí evropského výzkumného prostoru. Je také praktickým nástrojem pro prosazení a podporu cílů, mechanismů a opatření vedoucích ke zlepšení rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu, vývoji a řízení lidských zdrojů, který reflektuje priority evropské strategie v této oblasti. Již od roku 2012 se zavádí pobídky ve smyslu zajištění srovnatelných pracovních podmínek pro výzkumnice a výzkumníky v Evropě a umožnění jejich mobility napříč výzkumnými týmy. Evropská komise podporuje tuto oblast i v rámci Evropské charty výzkumných pracovníků a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Plán rovných příležitostí (gender equality plan, dále GEP) je strategický dokument, který systematicky a strukturovaně definuje kroky k dosahování genderové rovnosti.

Přijetím plánu genderové rovnosti (GEP) se Institut Bohuslava Martinů, o.p.s. (dále IBM) hlásí k principům cílů Evropské unie v oblasti genderové rovnosti (Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025) a záměrům národní politiky (Plán rovnosti žen a mužů 2021–2030: Úřad vlády, odbor rovnosti žen a mužů, Plán podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na období 2021–2024). Podpora rovnosti žen a mužů je tak prostřednictvím plánu jako důležitá hodnota zakotvena do organizační kultury pracoviště.

IBM je organizace specifická, pohybující se svým zaměřením na rozhraní umění, vědy a paměťových institucí. Dalším specifikem IBM je fakt, že jde o organizaci malou, s nízkou fluktuací zaměstnanců. Rovné příležitosti v pracovních podmínkách, kariérním růstu, hodnocení a odměňování jsou základními prioritami této moderní vědecké instituce. Přijetím plánu genderové rovnosti IBM deklaruje zájem na rozvoji a snahu být moderní vědeckou institucí podporující a oceňující diverzitu na všech úrovních organizace. Přijetím tohoto strategického plánu se IBM také veřejně zavazuje k podpoře genderové rovnosti jako jednoho ze svých rozvojových cílů a deklaruje, že rovné příležitosti jsou integrální součástí politiky institutu.

GEP obsahuje konkrétní aktivity a opatření vedoucí k trvalým a udržitelným změnám, indikátory plnění a zahrnuje také vyhodnocování změn. Jeho možné prioritní osy jsou:

Tematická osa 1: sladování práce a osobního života, organizační kultura

Tematická osa 2: genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích

Tematická osa 3: genderová rovnost v náboru a kariérním růstu

Tematická osa 4: integrace genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů

Tematická osa 5: preventivní opatření genderově podmíněného násilí

Konkrétní GEP je výběrem z této struktury, který získalo vedení IBM z interně zpracovaného genderového auditu. Ten napomohl identifikovat oblasti, jimž je vhodné věnovat pozornost přednostně. Zároveň audit také poskytl zpětnou vazbu o oblastech, které již aktuálně IBM kvalitně pokrývá a v nichž jde především o udržení dobré praxe.

2. Vize a cíle

GEP stanovuje dlouhodobé a krátkodobé cíle. Aktuální nastavení akčního plánu je směřováno na tříleté období s ohledem na uskutečnitelnost navržených opatření, i na zcela praktické zahrnutí přípravy a realizace GEP. Prioritizace opatření proběhla na základě interně zpracovaného genderového auditu, který přinesl zpětnou vazbu k aktuálně nastavené genderové politice v rámci IBM a vylíčil oblasti pro další rozvoj. Z interního auditu vyplynulo, že současné nastavení politiky IBM v oblastech č. 1 a č. 2 je kvalitní a vyhovující.

S vědomím provázanosti oblasti genderové rovnosti do všech fází personálního procesu a oblastí nejen strukturálních, ale i individuálních, se IBM rozhodl v následujícím 3-letém období zaměřit především na tematickou osu č. 3: genderovou rovnost v náboru a kariérním růstu. Dále pak bude směřována pozornost na tematickou osu č. 4, v níž bude soustředěn zájem na integraci genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů, a tematickou osu č. 5, jež ukotví možnosti prevence negativních jevů na pracovišti a sexuálního obtěžování. Prioritou je vytvoření takového prostředí, které bude vstřícné, nediskriminující, a veškeré procesy, od náboru po kariérní růst, budou férové a transparentní. Ukotvení agendy genderové rovnosti je hlavním doporučením plynoucím z genderového auditu a GEP se proto v následujícím pětiletém období bude soustředit především na její základní institucionalizaci. Povinnou součástí GEP je alokace finančních a lidských zdrojů, které umožní efektivní implementaci navržených opatření. Dále pak vzdělávání v oblasti genderové rovnosti a sběr a evaluace genderově segregovaných personalistických dat.

3. Personální zajištění

Povinnou součástí GEP je alokace lidských zdrojů, které umožní efektivní implementaci navržených opatření. Dále pak vzdělávání v oblasti genderové rovnosti a sběr a evaluace genderově segregovaných personalistických dat.

4. Účelové zdroje

V prvním tříletém období implementace GEP budou využívány zdroje interní, do budoucího období plánujeme využít i zdroje projektové, pokud budou k dispozici. Odpovědnost za realizaci agendy bude sdílena mezi pozicí ředitele/ředitelky a zástupce/zástupkyně IBM, čímž bude zároveň zajištěna podpora nejvyššího vedení.

5. Aplikace GEP

GEP bude aplikována formou vzdělávání a budování kapacit. Nedílnou součástí je zvyšování povědomí o problematice genderové rovnosti mezi všemi pracovníky a pracovníkyněmi, rozvíjení jejich kompetencí pro genderově senzitivní personální řízení, a dále vzdělávání a školení všech zaměstnaných. V období 3 let trvání tohoto GEP se IBM zavazuje především proškolení své řídicí zaměstnané v oblasti work-life balance a genderově senzitivního managementu.

6. Monitoring a evaluace

Genderové statistiky jsou pro ukotvení agendy genderové rovnosti zcela zásadní. IBM se zavazuje každoročně monitorovat genderovou strukturu všech zaměstnaných. Vznikne tak informační báze o vývoji zastoupení žen a mužů v IBM na jednotlivých pracovních pozicích, kterou bude možné využít pro další evaluace a šetření rovných příležitostí. Akční plán není cílem sám o sobě. Jeho naplňování bude nejen průběžně monitorováno, ale také evaluováno. K tomu slouží i stanovení odpovědnosti a termínu plnění jednotlivých opatření a aktivit. Zároveň tříletý horizont realizace umožňuje tuto fázi zařadit nejen jako součást jednotlivých opatření, ale věnovat se evaluaci plánu i jako součást přípravy na nové období dalšího GEP.

Projednáno vedoucími pracovníky: 7. 2. 2023

.....
Mgr. Aleš Březina, Ph.D.

Ředitel

7. Plán genderové rovnosti IBM – osy 3, 4, 5

Tematická osa 3: genderová rovnost v náboru a kariérním růstu

opatření	aktivita	cílová skupina	indikátor	odpovědnost	termín
Genderově jazykově korektní inzerce	Jazykově upravit standard inzerce v obou jazykových tvarech	Působit na cílené oslovení žen i mužů do výběrových řízení	Inzerce veškerých pracovních pozic užívá genderově inkluzivní jazyk	vedení IBM	březen 2023
	Monitorovat zveřejňování inzerce a reakcí na ně z pohledu přihlášených (ž/m)	Působit na cílené oslovení žen i mužů do výběrových řízení	Genderové statistiky zájemců/kyň o inzerované pozice	vedení IBM	každoročně od března 2023
Genderově vyvážené výběrové komise	Monitorovat zastoupení žen a mužů ve výběrových komisích	Sledovat dopady rovného zastoupení	Genderové statistiky členů/ek výběrových komisí	vedení IBM	každoročně od března 2023
Genderově vyvážené výzkumné týmy	Monitorovat zastoupení žen a mužů ve výzkumných týmech	Sledovat dopady rovného zastoupení	Genderové statistiky členů/ek výzkumných týmů	vedení IBM	každoročně od března 2023

Tematická osa 4: integrace genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů

opatření	aktivita	cílová skupina	indikátor	odpovědnost	termín
Posílení informovanosti o průsečících genderové rovnosti a umění, výzkumu a vzdělávacích obsahů	Realizace úvodních školení do tématu GR	zvýšit povědomí o GR ve vědě a výzkumu, v umění a ve vzdělávání v IBM,	Realizace školení pro zaměstnance/kyně IBM na téma gender a věda na různých úrovních	vedení IBM	leden 2025

Tematická osa 5: preventivní opatření genderově podmíněného násilí

opatření	aktivita	cílová skupina	indikátor	odpovědnost	termín
Vytvoření bezpečného systému hlášení stížností	V interních dokumentech IBM definovat genderově podmíněné násilí v kontextu zaměstnání a další negativní jevy s ním spojené	Tematizace oblasti genderově podmíněného násilí a nastavení efektivního řešení podnětů	Zahrnutí problematiky genderově podmíněného násilí do interních dokumentů, např. organizačního řádu	vedení IBM	březen 2024
	Zavést bezpečný a anonymní systém pro podávání stížností v oblasti personalistické agendy a vztahů na pracovišti	Podpořit oběti negativních jevů na pracovišti, usnadnit podání podnětu	Proces podávání stížností, včetně anonymních podnětů (schránka důvěry)	vedení IBM	leden 2024
	Zajistit širokou informovanost o nově zavedeném systému stížností v IBM i pro nově nastoupivší zaměstnané	Zvýšit informovanost o nástrojích a řešení těchto jevů mezi všemi zaměstnanými	Zahrnutí do úvodního vstupního školení pro zaměstnance a zaměstnankyně IBM	vedení IBM	únor 2024

8. Důležité odkazy, prameny a literatura:

Cortesi Agostino, Sangiuliano Maria. 2019. *Institutional Change for Gender Equality in Research. Lesson Learned from the Field*. Venetia: Edizioni Ca' Foscari. ISBN 978-88- 6969-334-2. Dostupné z: https://edizionicafoscari.unive.it/media/pdf/books/978-88- 6969-335-9/978-88-6969-335-9_36Fp1Fr.pdf

Crofony Timea, Dvořáčková Jana, Rypáčková Pavla, Víznerová Hana. 2020. *Jak na změnu: Genderová rovnost ve výzkumné instituci*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. ISBN 978-80-7330-368. Dostupné z: https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2021/01/ NKC_Jak-na-zmenu-A5_2021_WEB-1.pdf

EQUAL-IST | *Gender Equality* [online]. Dostupné z: <https://equal-ist.eu/>

Evropská komise. 2020. *Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025* [online]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-andfundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs

Plán rovnosti žen a mužů 2021–2030 Evropská komise. 2021. Horizon Europe: Work programme – General annexes 13. [online]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-generalannexes_horizon-2021-2022_en.pdf

European Institute for Gender Equality [online]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>

Gearing Roles | *gender equality plan* [online]. Dostupné z: <https://gearingroles.eu/>

MŠMT ČR. 2020. Plán podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na období 2021–2024. [online]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/uploads/ III_Material_VPR_Plan_rovnosti_FINAL_2021.pdf

SUPERA Project | Central European University [online]. Dostupné z: <https://www.ceu.edu/equalopportunity/SUPERA>

Úřad vlády. 2016. *Standard genderového auditu*. [online]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Standardgenderoveho-audit_u V2_brezen-2016.pdf

Úřad vlády. 2020. *Plán rovnosti žen a mužů 2021–2030: Úřad vlády, odbor rovnosti žen a mužů. Úvodní stránka* | Vláda ČR [online]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf