

Plán genderové rovnosti

Moravské zemské knihovny v Brně

Obsah

Úvod:	1
Statistiky:	2
Probíhající opatření a strategie v oblasti rovnosti žen a mužů	4
Cíle plánu:	4
Opatření a strategie:	5
Plánované aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů	6
Monitorování a hodnocení	8

Úvod

Plán genderové rovnosti (GEP) pro Moravskou zemskou knihovnu v Brně (MZK) je strategický dokument, jehož hlavním cílem je posílit a podpořit rovnost mezi pohlavími v pracovním prostředí knihovny. Tento plán si klade za úkol identifikovat a řešit potenciální nerovnosti mezi muži a ženami ve všech aspektech knihovnických aktivit. Jeho záměrem je vytvořit inkluzivní pracovní prostředí, které bude zahrnovat všechny zaměstnance MZK.

Specifikem MZK je přitom početní převaha žen ve vedoucích funkcích a na většině pracovišť a přibližně paritní zastoupení žen ve výzkumu, účasti na projektech i v produkci vědeckých výstupů.

Rovnost žen a mužů v oblasti výzkumu, vývoje a inovací představuje klíčovou prioritu Evropského výzkumného prostoru. V roce 2012 stanovila Evropská komise (EK) tři hlavní cíle pro posílení spolupráce mezi členskými zeměmi EU a pro podporu institucionálních změn v rámci tohoto prostoru: dosažení rovnosti žen a mužů ve vědeckých kariérách, zajištění genderové vyváženosti v rozhodovacích procesech a integraci genderového rozměru do obsahu výzkumu a inovací.

Strategie EK na období 2020-2025 (https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs) stanovila vizí, politické cíle a opatření k dosažení konkrétního pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů v Evropě. Tato strategie zároveň naplňuje cíl udržitelného rozvoje v oblasti genderové rovnosti, který je též prioritou Agendy pro udržitelný rozvoj 2030 Organizace spojených národů. (<https://sdgs.un.org/2030agenda>).

Začlenění aspektu genderové rovnosti do projektů výzkumu a inovací se stává standardním požadavkem a kritériem pro udělení grantů či jiné finanční podpory hodnocené v rámci kritéria excelence, pokud není v popisu výzev výslovně stanoveno jinak. Rovnost žen a mužů představuje jednu ze základních hodnot České republiky, zakotvenou v Listině základních práv a svobod, spolu s mezinárodními úmluvami týkajícími se lidských práv a právními předpisy Evropské unie. Tyto principy pak upřesňuje antidiskriminační zákon, obecný právní předpis, který zajišťuje rovnoprávné zacházení a právní opatření proti diskriminaci. Kromě toho existují další zákony, jako je občanský zákoník, zákoník práce a další specializované právní normy.

Prosazování rovnosti žen a mužů spadá do pravomoci předsedy vlády. Odbor rovnosti žen a mužů vlády České republiky sleduje a vyhodnocuje dosahování cílů a úkolů stanovených v rámci Strategie rovnosti žen a mužů 2021-2030. (https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf).

Principy rovnosti žen a mužů jsou pro MZK základními lidskými hodnotami. Aktivně podporujeme osvětu v oblasti rovnosti žen a mužů v rámci výzkumu a vývoje prostřednictvím konkrétních iniciativ. Zároveň se zavazujeme k vytváření příznivých pracovních podmínek, k poskytování sociálního zabezpečení, nabízení možností profesního rozvoje a provádění transparentního procesu nábory nových zaměstnanců, jak je detailně popsáno v následujících částech tohoto dokumentu. V následujícím textu naleznete plán opatření, aktivit a politik pro nejbližší roky.

Popis MZK

Moravská zemská knihovna v Brně je příspěvková organizace zřízená Ministerstvem kultury. Je knihovnou s univerzálním knihovním fondem doplněným specializovanými fondy, která trvale uchovává konzervační fond a historický fond. Plní funkci krajské knihovny v Jihomoravském kraji. Od roku 2009 má status výzkumné organizace, jejímž hlavním účelem je provádět základní výzkum, aplikovaný výzkum nebo experimentální vývoj a šířit jejich výsledky prostřednictvím výuky, publikování nebo převodu technologií. Významnou úlohu plní MZK též v oblasti trvalého uchování kulturního dědictví a podílí se na řadě projektů digitalizace a ochrany a zpřístupnění dokumentů.

MZK je od roku 2016 Ministerstvem kultury ČR pověřena prezentací České republiky na čtyřech zahraničních knižních veletrzích: největší knižní veletrh na světě ve Frankfurtu nad Mohanem, knižní veletrh v Boloni zaměřený na literaturu pro děti a mládež, knižní veletrh v Londýně a také Lipský knižní veletrh, na kterém bylo Česko v roce 2019 hlavní hostující zemí (více informací o hostování ČR na knižním veletrhu v Lipsku [zde](#)).

Od roku 2017 je z pověření Ministerstva kultury ČR součástí MZK České literární centrum se sídlem v Praze. ČLC má za cíl soustavnou a systematickou propagaci české literatury a knižní kultury, jeho úkolem je spojovat jednotlivé aktivity a instituce literární kultury, zviditelňovat českou literaturu a knižní kulturu v zahraničí i u nás, pomáhat rozvíjet a naplňovat její funkci nositele společně sdílených hodnot a témat v národním i mezinárodním kontextu.

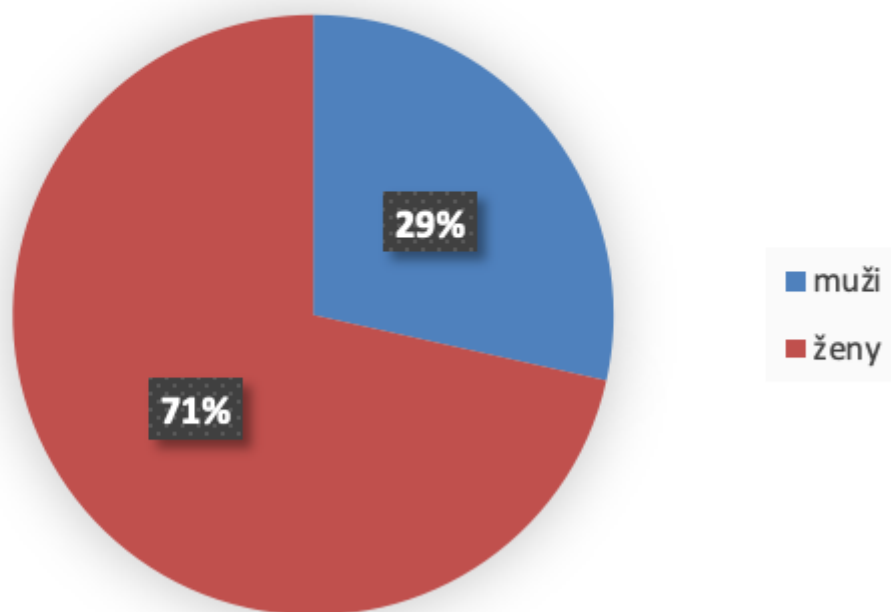
MZK se hlásí k zásadám rovnosti, nediskriminace a otevřenosti, které jsou vyjádřeny mimo jiné v etickém kodexu pracovníků knihovny.

Statistiky

Ukazatele rovnosti žen a mužů a dostupnost údajů členěných podle pohlaví a dalších kategorií hrají důležitou součást sledování a hodnocení úspěšnosti plánu genderové rovnosti a uplatňování genderové rovnosti.

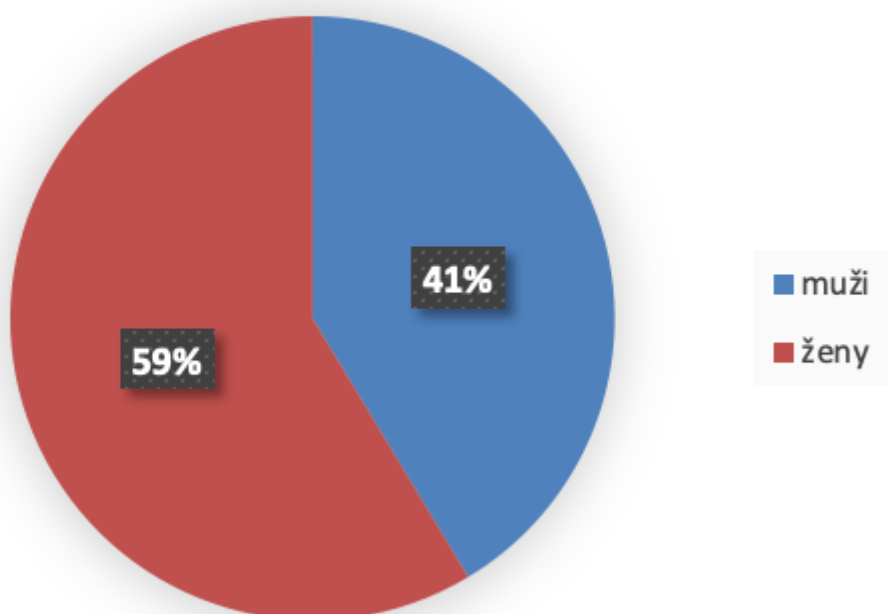
Základní údaje jsou pravidelně uváděny ve výroční zprávě o činnosti MZK. V roce 2023 tvoří ženy 71% z celkového počtu 221 zaměstnanců, celkem je žen 158. Na vedoucích pozicích (ředitel, náměstek, vedoucí odboru, vedoucí oddělení) pracuje 17 žen, což je 58% z celkových 29 zaměstnanců na vedoucích pozicích. Mužů je ve vedoucích pozicích 12.

Podíl žen a mužů v MZK (k 30.6.2023)

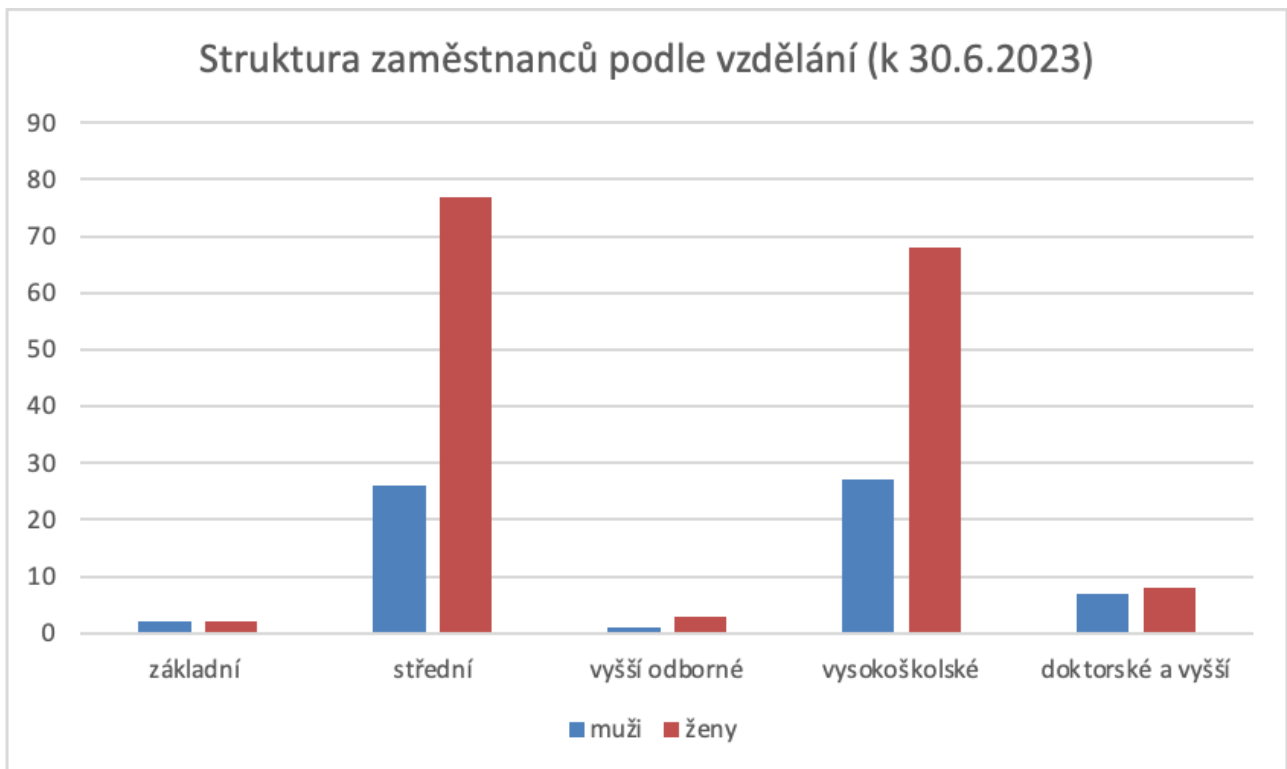


Graf 1: – Podíl žen a mužů v MZK (k 30. 6. 2023)

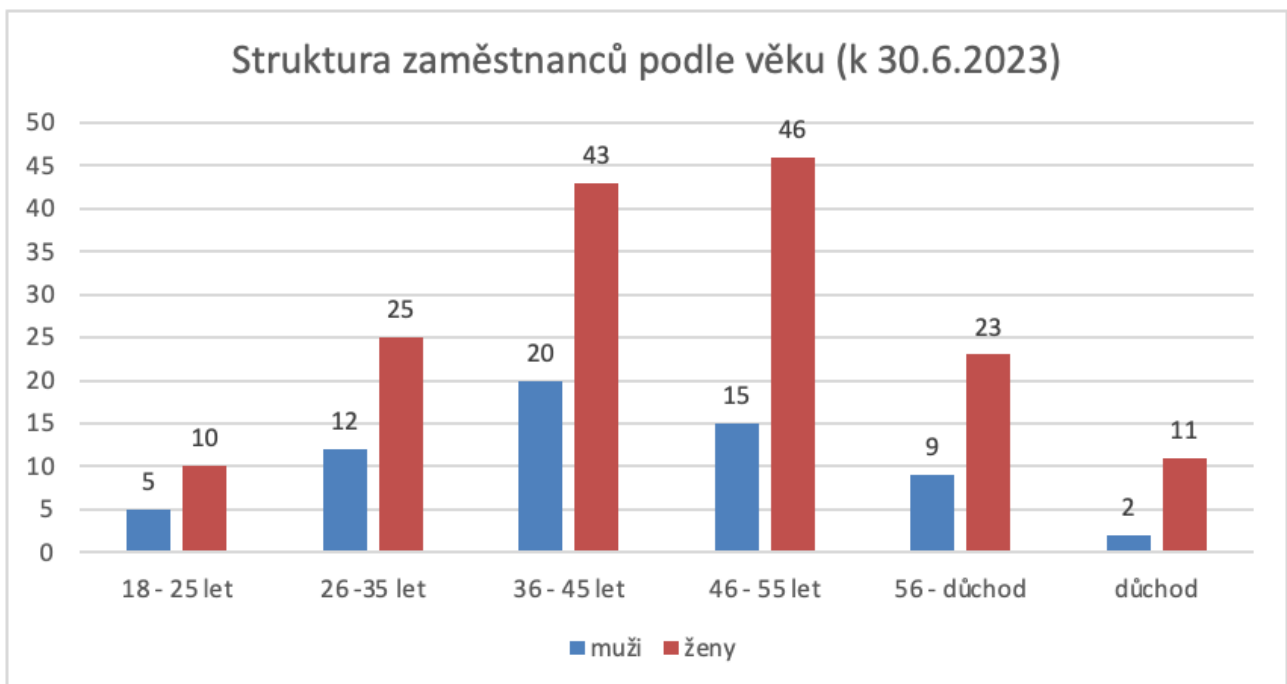
Podíl vedoucích pracovníků v MZK (k 30.6.2023)



Graf 2: – Podíl vedoucích pracovníků v MZK (k 30. 6. 2023)



Graf 3: – Struktura zaměstnanců podle vzdělání (k 30. 6. 2023)



Graf 4: – Struktura zaměstnanců podle věku (k 30. 6. 2023)

Cíle plánu

- 1) **Udržení rovných příležitostí:** Udržet pro všechny zaměstnance MZK rovný přístup k příležitostem, vzdělání, školením a kariérnímu růstu bez ohledu na pohlaví.

- 2) **Zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích:** Aktivně podporovat a usilovat o udržení rovnoměrného zastoupení žen a mužů na pozicích s větší odpovědností, včetně výzkumných projektů a strategických funkcí.
- 3) **Odpovědný přístup k rodičovství:** Zajistit, aby rodiče v MZK měli dostatečnou flexibilitu a podporu při skloubení pracovního a rodinného života.
- 4) **Zachování rovnosti v odměňování:** Identifikovat a odstranit případné nespravedlivé platové rozdíly mezi mužskými a ženskými zaměstnanci za stejnou pracovní činnost.
- 5) **Podpora rovnosti ve výzkumu a publikacích:** Podporovat zaměstnance spravedlivě v jejich výzkumných aktivitách a výstupu, a zajistit rovnost v zastoupení autorek a autorů v knižních a vědeckých publikacích.

Probíhající opatření v oblasti rovnosti žen a mužů

MZK důsledně dodržuje ustanovení zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace na základě pohlaví, zejména pokud jde o platy zaměstnanců, příspěvky na stravování, vzdělávání a možnosti kariérního růstu.

Zajištění profesního a kariérního růstu je realizováno prostřednictvím možnosti školení, možností úpravy pracovní doby zaměstnanců po návratu z rodičovské dovolené, v případě péče o děti předškolního věku nebo jiné osoby blízké nebo jiných osobních důvodů. Cílem je harmonizace rodinného a pracovního života všech zaměstnanců, jejichž kariérní růst by mohl stagnovat v důsledku objektivních vnějších překážek (zdravotní stav, péče o nejbližší členy rodiny).

S cílem aktivně vyhledávat potenciální budoucí juniorní zaměstnankyně a zaměstnance MZK spolupracuje se vzdělávacími institucemi (zejm. FF MU) formou nabídky stáží, přednáškami nebo vedením kvalifikačních prací. MZK je ve svých aktivitách značně limitována mzdovými a úvazkovými limity, přesto se však aktivně snaží nalézt mezi studentkami a studenty perspektivní pracovníky pro obsazení uvolněných pozic.

V systému rozvoje lidských zdrojů hraje významnou roli také systém vzdělávání - kreditní systém celoživotního vzdělávání v MZK. Za mimořádně důležité považuje knihovna vyvážení skladby seniorního a juniorního personálu pro předávání zkušeností.

Plánované aktivity a školení v oblasti rovnosti žen a mužů

Aktivity Plánu rovnosti žen a mužů odrážejí strategii EK pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025 a pět oblastí stanovených pro program Horizon Europe:

- rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a organizační kultura,
- genderová vyváženost ve vedení a rozhodování,
- rovnost žen a mužů při náboru a kariérním postupu,
- začlenění genderové dimenze do výzkumu a výuky,
- opatření proti násilí na základě pohlaví, včetně sexuálního obtěžování.

V počáteční fázi bude provedeno dotazníkové šetření zaměřené na tyto tematické oblasti. Výsledky průzkumu budou využity při realizaci jednotlivých aktivit uvedených níže. Na intranetu MZK bude zřízen odkaz, kde budou uváděny informace věnované Plánu rovnosti žen a mužů

MZK. Součástí informací budou kontaktní údaje na tým pro rovnost žen a mužů, příslušné interní předpisy týkající se problematiky genderové rovnosti.

Součástí informací budou kontaktní údaje na tým pro rovnost žen a mužů, příslušné interní předpisy a aktuality týkající se problematiky genderové rovnosti. Tým pro rovnost žen a mužů se bude zúčastňovat seminářů a workshopů zabývajících se danou problematikou a bude dohlížet na plnění cílů v oblasti rovnosti žen a mužů a bude získané znalosti předávat vedení knihovny i zaměstnancům.

Opatření v jednotlivých oblastech jsou navrženy jako realistické, měřitelné a potřebné pro podporu rovnosti žen a mužů.

Plánované činnosti jsou shrnuté níže. Konkrétní opatření budou průběžně upravována podle aktuálních potřeb v oblasti lidských zdrojů.

Opatření a strategie

- 1) **Vytvoření týmu pro rovnost žen a mužů:** Zajistit dlouhodobou udržitelnost a životaschopnost tohoto plánu, zajistit genderově neutrální texty k volným pracovním místům, zajistit genderovou neutralitu v popisu práce.
- 2) **Analýza potřeb pracovníků:** Tým pro rovnost žen a mužů bude provádět mezi zaměstnanci pravidelné průzkumy potřeb, vyhodnocovat je a navrhnout opatření
- 3) **Diverzifikace nábory:** Zajišťovat, aby nábor nových zaměstnanců byl založen na kompetencích a schopnostech, nezávisle na pohlaví.
- 4) **Kariérní rozvoj:** Poskytovat podporu pro rozvoj kariéry, školení a mentorství spravedlivě pro ženy i muže v MZK. Podpora udržení rovnoměrného zastoupení žen a mužů i na vedoucích pozicích.
- 5) **Flexibilní pracovní podmínky:** Zavedení flexibilních pracovních podmínek, jako je flexibilní pracovní doba apod. tam, kde je to provozně možné.
- 6) **Platová rovnost:** Provádět pravidelné analýzy platů a odstranit případné nespravedlivé platové rozdíly.
- 7) **Zajistit rovnoměrné zastoupení žen a mužů ve vědeckých projektech:** Aktivně podporovat ženy i muže v účasti na výzkumných projektech a zvýšit jejich viditelnost ve vědeckém společenství.
- 8) **Opatření proti násilí na základě pohlaví, včetně sexuálního obtěžování:** Tým pro rovnost žen a mužů provede analýzu a případně navrhne aktualizace vnitřních předpisů a postupů.
- 9) **Zvyšování povědomí:** Na intranetu budou zveřejněny relevantní informace a dokumenty. Členové týmu pro rovnost žen a mužů se budou v této oblasti průběžně vzdělávat a budou nabyté znalosti předávat vedení i pracovníkům MZK
- 10) **Monitorování a vyhodnocování:** Pravidelně monitorovat pokrok v dosahování cílů tohoto plánu a provádět evaluace efektivity opatření.

Monitorování a hodnocení

Systematický dohled nad implementací plánu genderové rovnosti posiluje zodpovědnost organizace a zabezpečuje, že úvodní úsilí neupadne v zapomnění během každodenní práce.

Průběžná kontrola prováděná týmem pro rovnost žen a mužů a následně ověřovaná vedením knihovny vytváří základ pro řízení procesu. Monitorovací systém poskytuje konkrétní důkazy o dosaženém pokroku, ukazuje směr, který je třeba dále rozvíjet a posilovat, a identifikuje oblasti, kde je potřeba provést úpravy či stanovit nové priority v reakci na neočekávané změny podmínek.

Je pravděpodobné, že téma rovnosti žen a mužů bude i nadále kontinuálně sledováno v rámci evropských strukturálních a investičních fondů i v národních programech poskytujících finanční podporu pro výzkum a vývoj, který provádí MZK.

Klíčové dokumenty budou pravidelně aktualizovány a doplňovány a jejich realizace bude sledována a hodnocena. Plán genderové rovnosti má platnost na šest let, od července 2023 do konce června 2029. V první polovině roku 2029 budou výsledky implementace plánu zhodnoceny a připraven bude plán pro následující šestileté období.

Finanční a odborná podpora pro realizaci aktivit plánu genderové rovnosti bude zajištěna především z vlastních prostředků MZK, což zabezpečí dlouhodobou a stabilní integraci tohoto tématu do systému řízení knihovny.

Tímto plánem se Moravská zemská knihovna zavazuje k dosažení rovnosti mezi pohlavími a vytvoření prostředí, ve kterém jsou všichni zaměstnanci respektováni a podporováni bez ohledu na pohlaví. Plán bude průběžně aktualizován a upravován podle aktuálních potřeb a vývoje ve společnosti.

V Brně dne 1. 7. 2023

prof. PhDr. Tomáš Kubíček, Ph.D.
ředitel MZK