

# MORAVSKÁ GALERIE

## GENDER EQUALITY PLAN PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI MORAVSKÉ GALERIE V BRNĚ

## **PREAMBULE**

Vedení Moravské galerie v Brně následuje cíle Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů, na ni navazující tuzemské plány podpory rovnosti žen a mužů i Profesionální etický kodex ICOM pro muzea. Moravská galerie bude pro podporu genderové rovnosti realizovat rozmanitá opatření jako součást strategického závazku galerie vzhledem k principům transparentnosti, rovnosti a zodpovědnosti a současně vzhledem ke sladění pracovního a osobního života všech svých zaměstnanců. Uvedený závazek bude galerie naplňovat na úrovni vnitřního fungování jednotlivých odborů a oddělení, ale také jako celku prostřednictvím aktivit vůči veřejnosti. Plán poskytuje rámec pro rozvoj a realizaci účinných opatření pro dosažení cílů v prioritních oblastech genderové rovnosti v Moravské galerii.

## **VÝCHODISKA A KONTEXT**

Moravská galerie si uvědomuje, že rozvoj jejích lidských zdrojů je zásadní pro úspěšné fungování a rozvoj instituce, že dosažení jejího poslání závisí na výkonu, obětavosti, profesionalitě a schopnostech zaměstnanců. Z vnitřní analýzy je patrné, že Moravská galerie již nyní dosáhla značného pokroku při vytváření genderově vyváženého, flexibilního a spravedlivého pracovního prostředí. Vnitřní kulturu rovných příležitostí ve všech oblastech bude organizace i nadále udržovat jak v aktuálně končícím, tak i v následujícím koncepčním období vymezeném střednědobou koncepcí pro roky 2024–2028 a dále.

Na základě dat z provedeného vnitřního genderového auditu byl potvrzen dlouhodobý stav v rámci Moravské galerie, kdy většinu zaměstnanců tvoří ženy (cca 60%). Genderový poměr mezi vedoucími zaměstnanci je pak cca 58% ve prospěch žen. Genderové rozložení v rámci platových tříd je pak možné hodnotit též jako vyrovnané, přičemž zásadnější platový výkyv je u 10. třídy ve prospěch žen (cca 75%).

Z pohledu personalistiky a genderové rovnosti je možno pozitivně hodnotit i situaci v rozložení uchazečů o pracovní pozice, ze kterých jsou následně vybíráni pracovníci galerie. Moravská galerie v Brně v rámci svých výběrových řízení sleduje následující trendy.

Na administrativní pozice je více zájemců mezi ženami, než muži, což je i jeden z možných důvodů, proč je v Moravské galerii více zaměstnankyň, než zaměstnanců. Stejnou situaci pak sledujeme též u zájemců i aktuálního personálního obsazení restaurátorského oddělení a managementu sbírek. U čistě provozní profese jako správce objektu lze naopak hovořit prakticky výhradně o mužských kandidátech. Na druhou stranu u další provozní pozice výstavník pozorujeme, stále však výrazně menšinou, větší účast žen na výběrových řízeních. Nutno ale dodat, že tato skutečnost může být dána rozdílným vnímáním této profese jednotlivými institucemi. Stejný trend je i v sektoru ostražky, byť se u některých výběrových řízení poměr dokonce vyrovnává.

## **OBLASTI PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI**

### **GENDEROVÁ VYVÁŽENOST VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ**

Moravská galerie, jak vyplývá z analýzy genderového rozložení na vedoucích pozicích, podporuje rovnováhu ve vedení a rozhodování a i nadále bude podporovat příležitosti ke zlepšení v této oblasti.

### **GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU A KARIÉRNÍM POSTUPU**

Moravská galerie bude realizovat nábor a výběr bez genderových předpokladů na základě principů otevřeného a transparentního náboru a výběru na základě kvalit a kompetencí. V rámci funkčního postupu bude usilovat o udržení genderově rozmanitého pracovního týmu a jeho další rozvoj.

### **INTEGRACE GENDEROVÉ DIMENZE DO OBSAHU VÝZKUMU A INOVACÍ**

Moravská galerie bude usilovat o propagaci a integraci genderové dimenze ve výzkumu a inovacích prostřednictvím podpory genderově vyvážených výzkumných týmů; bude popularizovat výzkumné výsledky dosažené ženami a výzkumy zohledňující genderová témata.

### **SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA**

Moravská galerie bude usnadňovat a dále reflektovat flexibilní formy práce a také vytváření podmínek pro zabezpečení péče o děti a rodinné příslušníky, které zaměstnancům umožní sladit pracovní a rodinné povinnosti.

### **OPATŘENÍ PROTI GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉMU NÁSILÍ, VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ**

Moravská galerie rozvíjí preventivní opatření proti vzniku šikany či obtěžování i se sexuálním podtextem a dalším formám genderově podmíněného násilí. Možné změny ve vnímání této otázky pak pravidelně monitoruje v rámci pravidelného vyhodnocování analýzy rizik. V instituci je nastaven mechanismus citlivého oznámení případných incidentů. Na jeho zlepšení a nastavování mechanismů pro spravedlivé řešení vzniklých případů budeme i nadále pracovat.

### **ALOKACE ZDROJŮ PRO ŘEŠENÍ PROBLEMATIKY GENDEROVÉ OTÁZKY**

Moravská galerie bude v rámci své činnosti vytvářet adekvátní zdroje (lidské i finanční) pro implementaci opatření pro podporu a zvyšování povědomí o genderové rovnosti ve všech oblastech GEP. V této souvislosti též nadále povede údaje o zaměstnancích rozdělené podle genderu a bude je vyhodnocovat.

V Brně, březen 2023