

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

na období 2024 – 2027

Gender Equality Plan (GEP)

Janáčkova akademie múzických umění

J A M U
J A M U
M U

Plán genderové rovnosti (GEP) JAMU byl vytvořen na základě doporučení, vzešlých z Genderového auditu, který byl v organizaci realizován v období červenec – říjen 2023 a jež 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	4-5
3. Systém plánování opatření a aktivit v GEPu.....	6
4. Implementace GEP, hodnocení a průběžný monitoring.....	7
5. Akční plán na období 2024-2027	8
5.1. Organizační kultura	8-11
5.2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování.....	12-13
5.3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu.....	14-15
5.4. Sňad'ování pracovního a osobního/rodinného života.....	16-17
5.5. Genderová dimenze v tvůrčích činnostech, vědě a výzkumu.....	18-19
5.6. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování.....	20-21

1. Základní informace a Strategický kontext

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

JAMU následuje cíle Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů, dokument *Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025* a vládní dokument *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030*, jenž formuluje opatření nutná pro zvýšení kvality života žen i mužů v České republice na úroveň srovnatelnou s ostatními evropskými státy. Plán genderové rovnosti (GEP) JAMU je realizován v kontextu *Plánu podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na léta 2021 – 2024*.

JAMU disponuje *Etickým kodexem*, který shrnuje základní etická a morální pravidla pro zaměstnance/kyně, studující a členy orgánů JAMU a který je veřejně dostupný na webu JAMU. Svým Etickým kodexem se JAMU hlásí k morálním hodnotám, hlásí se k podpoře etických zásad v rámci všech svých procesů a vymezuje se proti diskriminaci.

JAMU má zájem pokračovat v podpoře diverzity a v podpoře work-life balance politiky, chce nadále zvyšovat efektivitu práce k posílení vnitřního souznění a zlepšení interní univerzitní kultury.

Univerzita 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 i studenti a studentky stejné příležitosti ve všech oblastech.

JAMU jako umělecká univerzitní veřejná vysoká škola vyžaduje, aby se osoby s ní spojené ztotožnily s etickými a morálními pravidly, ve své činnosti samy vytvářely prostředí příznivé pro jejich dodržování a dostály tak oprávněným očekáváním a požadavkům společnosti.

Akce a aktivity, plánované v tomto **Plánu genderové rovnosti JAMU pro období 2024-2027** jsou zároveň v souladu s filozofií JAMU, kdy univerzita vnímá prosazování rovných příležitostí jako součást své společenské odpovědnosti a deklaruje podporu rozmanitostí týmů, týmovou spolupráci a sounáležitost, založenou na vzájemném dialogu, respektu a otevřenosti.

Zavazujeme se ke zveřejnění tohoto plánu na svých webových stránkách, včetně každoročních evaluačních zpráv o jeho plnění.

V Brně, 2.1. 2024

MgA. Petr Michálek v. r., Rektor JAMU

2. Analýza stávajícího stavu a východiska Plánu genderové rovnosti

JAMU se již nyní snaží přistupovat k oblasti rovných příležitostí a společenské odpovědnosti aktivně a zodpovědně. Organizace se řídí veřejně dostupným *Etickým kodexem*, kterým se JAMU hlásí k morálním hodnotám.

JAMU prošla v období červenec – říjen 2023 **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 30 osob);
- dotazníkové šetření, mapující klíčové oblasti personální politiky a také případné setkání se s diskriminací či sexuálním obtěžováním (návratnost 163 ks = 36 %).

V rámci Genderového auditu byly sledovány tyto klíčové oblasti:

- **personální politika** (zaměření na: personální strukturu, systém náboru, výběrového řízení, přijímání zaměstnanců/kyň a způsob adaptace, 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).

Zjištění z genderového auditu potvrdilo, že JAMU dodržuje zásady rovnosti, přistupuje k politice rovných příležitostí zodpovědně a otevřeně podporuje rovné zacházení, nediskriminační přístup a také oblast sladování pracovního a rodinného/osobního života. Svým zaměstnancům/kyním poskytuje vhodné pracovní podmínky a bezpečné pracovní prostředí.

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

Obecně lze konstatovat, že se JAMU ve stanoveném období zaměří především na:

- rozšíření povědomí o tématu rovného zacházení a genderové problematiky,
- systém adaptace a vstupní zaškolování zaměstnanců/kyň,
- podporu rozvoje a vzdělávání vedoucích zaměstnanců/kyň v kontextu rovných příležitostí,
- zefektivnění systému motivace a hodnocení zaměstnanců/kyň,
- zkvalitnění péče o zaměstnance/kyně, vytvořením manuálu pro sladování (mj. management mateřské/rodičovské dovolené a age management),
- zefektivnění komunikace směrem k zaměstnancům/kyním (transparentnost v rámci nastavených procesů, monitoring potřeb a spokojenosti apod.),
- odstraňování bariér, které by mohly působit překážky v dosažení rovných příležitostí uchazečů a uchazeček o zaměstnání, studentů a studentek, vědeckovýzkumných pracovníků a pracovnic a také ostatních zaměstnanců a zaměstnankyň.

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 2024-2027**, který si klade za cíl podpořit rozvoj kvalitní personální politiky a péče o zaměstnance/kyně v kontextu rovných příležitostí a který je od roku 2022 povinným prvkem programu Horizont Evropa¹.

GEP JAMU obsahuje prioritní oblasti, kam patří:

1. Organizační kultura
2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
4. Sladění pracovního a rodinného/osobního života
5. Genderová dimenze v tvůrčích činnostech, vědě a výzkumu
6. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

JAMU je již nyní, v některých částech prioritních oblastí, proaktivní 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 JAMU realizuje
- Plán aktivit, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány (podpora a rozvoj stávajících opatření)
- Plán nových opatření a aktivit

¹ **Horizont Evropa** zavedl novou podmínku způsobilosti pro uchazeče z řad veřejných institucí, výzkumných organizací, univerzit a vysokých škol. Od roku 2022 musí mít všichni tito uchazeči plán genderové rovnosti, který má pomoci dosáhnout udržitelných změn na institucionální úrovni. Dostupný zde: <https://www.horizontevropa.cz/cs>

4. Implementace GEP, hodnocení a průběžný monitoring

Plán genderových aktivit (GEP) byl zpracován nezávislou genderovou konzultantkou ve spolupráci s pracovní skupinou JAMU pro rovné příležitosti. Tato pracovní skupina bude pověřena sledováním kroků popsanych tímto akčním plánem. Postup implementace bude sledován dle časového harmonogramu a jednotlivých aktivit. Garantem je kvestorka JAMU, která koordinuje pracovní skupinu a osoby odpovědné za plnění aktivit, plánovaných v rámci GEPu .

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 2024-2027. 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 konci kalendářního roku bude realizován monitoring průběžného naplňování plánu, a to formou roční Zprávy z naplňování GEP. 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 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 2024-2027

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 JAMU.

JAMU má zájem na tom nadále podporovat rovné zacházení a vymezovat se proti diskriminaci. Chce se zaměřit na zefektivnění komunikace, má zájem na tom, budovat zdravé vztahy mezi všemi svými pracovišti. V rámci této prioritní oblasti bude JAMU 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
1. Vedení genderových statistik u zaměstnanců/kyně JAMU	Pokračování v mapování a vedení genderových statistik.	Informace ve <i>Výroční zprávě o činnosti JAMU</i> .	Zaměstnanci/kyně veřejnost	Personální odd.	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace
2. Vedení genderových statistik u studentů/tek JAMU	Pokračování v mapování a vedení genderových statistik.	Informace ve <i>Výroční zprávě o činnosti JAMU</i> .	Studenti/studentky Zaměstnanci/kyně Veřejnost	Studijní odd.	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita/ popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
3. Deklarace podpory rovných příležitostí v klíčovém dokumentu a na webu JAMU s cílem nastavit personální procesy od náboru až po případný odchod zaměstnanců/kyně v jednom dokumentu. Dále veřejně se přihlásit k tématu rovných příležitostí a také zvýšit osvětu a povědomí o problematice genderové rovnosti.	Implementace podpory rovných příležitostí a vymezení se proti diskriminace do nového dokumentu <i>Manuál životních situací</i> .	Nově vytvořený dokument <i>Manuál životních situací</i> , který bude obsahovat všechny informace, týkající se pracovního poměru od nástupu do zaměstnání, způsobu adaptace, průběhu pracovního poměru až po skončení pracovního poměru.	Zaměstnanci/kyně	Kvestorka ve spolupráci s personálním a právním odd.	Interní zdroje	1.Q/2025
	Deklarace podpory rovných příležitostí na webu JAMU, vytvořením ikony Rovné příležitosti.	V rámci ikony Rovné příležitosti zde budou umístovány např. články/osvěta o tématu rovných příležitostí, GEP aj.	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky Veřejnost	Kvestorka	Interní zdroje	1.Q/2024
4. Nastavení systému hodnocení/motivace zaměstnanců/kyně s cílem zajistit transparentnost a zprocesovat systém v kontextu <u>rovného přístupu ke všem zaměstnancům/kyním</u> . Cílem je také jednotně informovat všechny zaměstnance/kyně o nově	Nastavení systému hodnocení v elektronické formě, v návaznosti na kariérní řád.	Nastavený systém hodnocení a aktualizovaný <i>Vnitřní mzdový předpis</i> , který bude obsahovat všechny relevantní faktory a specifikaci odměn, jež ovlivňují konečnou výši platu.	Zaměstnanci/kyně	Kvestorka	Interní zdroje	3.Q/2024
	Metodika pro vedení hodnotících pohovorů.	Metodika, s obsahem principů hodnocení a návodu Jak vést	Zaměstnanci/kyně	Personální odd.	Interní zdroje	4.Q/2024

nastaveném systému hodnocení.		hodnotící pohovor a co vše do něj zahrnout. Proškolení vedoucích zaměstnanců/kyň na téma Hodnocení a vedení hodnotících pohovorů.	Vedoucí zaměstnanci/kyně	Personální odd.	Interní zdroje	3.Q/2024
5. 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 srovnatelných pozicích nastavit koncepční řešení.	Zaměstnanci/kyně Vedení JAMU bude se zprávou seznámeno.	Personální odd.	Interní zdroje	1.Q/2025 následně vždy v roční periodicitě
6.Podpora personálního oddělení a pracovní skupiny pro RP v oblasti rovných příležitostí, genderu a diverzity.	Realizace vzdělávacího workshopu na téma „Rovné příležitosti a gender v kostce – jak efektivně implementovat RP do praxe organizace?“	Realizovaný workshop, obsahující příklady dobré praxe a poskytnutí prezentace.	Personální odd. a pracovní skupina pro rovné příležitosti.	Kvestorka	z projektu GEP	1/2024
7.Nastavení systému Adaptace a vstupního školení.	Nastavení systému adaptace a zahrnutí tohoto procesu do nového dokumentu <i>Manuál životních situací</i> . Tvorba prezentace Vstupního školení pro nové zaměstnance/kyně	Nově vytvořený <i>Manuál životních situací</i> , v rámci kterého bude kapitola <u>System Adaptace</u> . Prezentace <i>Vstupní školení</i> , která bude zahrnovat všechny klíčové informace pro nově příchozí	Noví zaměstnanci/kyně. Vedoucí zaměstnanci/kyně, kteří budou garanty adaptačního procesu u svých	Kvestorka Personální odd.	Interní zdroje Interní zdroje	1.Q 2025 3.Q 2024

		zaměstnanec/kyně a podporu rovného zacházení. Vstupní školení bude probíhat vždy v osobní formě.	nově příchozích zaměstnanců/kyň.			
8. Nastavení procesu při odchodu zaměstnanec/kyně s cílem zefektivnění personální politiky v kontextu rovných příležitostí.	Vytvoření <i>Výstupního dotazníku</i> , v rámci kterého se mapuje důvod odchodu zaměstnanec/kyně, zpětná vazba ze strany zaměstnanec/kyně na zaměstnavatele. Školení pro pracovníky PO, zaměřené na vedení výstupního rozhovoru se zaměstnancem/kyňí.	Tvorba <i>Výstupního dotazníku</i> , který by mapoval důvody odchodu. Propojení vždy s výstupním rozhovorem. Realizované školení pro pracovníky PO na téma Efektivní komunikace, v rámci kterého bude edukace na téma Vedení výstupního rozhovoru, jako nástroje pro získání zpětné vazby ze strany odcházejících zaměstnanců/kyň.	Zaměstnanec/kyně Pracovníci/ce personálního oddělení	Personální odd. Personální oddělení	Interní zdroje Interní zdroje/ dotační tituly	2.Q 2024 2.Q 2024
9. Zefektivnění interní komunikace k zaměstnancům/kyňím s cílem představit všechny novinky a aktivity v rámci organizační kultury, v kontextu rovných příležitostí.	Efektivní a srozumitelná forma informovanosti zaměstnanců/kyň o novinkách/inovacích v kontextu rovných příležitostí v rámci JAMU.	Tvorba PR článku, kde by bylo shrnujícím způsobem zmíněno, co vše JAMU realizuje na podporu rovných příležitostí v rámci své personální politiky. Možná je i forma rozhovoru s kvestorkou, rektorem aj.	Zaměstnanec/kyně Uchazeči/uchazečky Studenti/studentky Veřejnost	PR oddělení	Interní zdroje/ Dotační tituly	2.-3.Q 2024

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 z 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 a podněcuje inovace a kreativitu.

JAMU podporuje diverzitu a má zájem udržovat vyvážené vedení. JAMU se bude i nadále řídit platnými interními dokumenty: *Statutem JAMU č.12/2022*, který obsahuje v čl. 29 Výběrové řízení informaci o tom, že místa akademických pracovníků se obsazují zásadně na základě výběrového řízení podle *Řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků* a Etickým kodexem, který klade důraz také na princip rovného přístupu a rovných příležitostí. JAMU bude podporovat genderovou rovnováhu 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
10.Vedení genderových statistik u pozic vedoucích zaměstnanců/kyň JAMU.	Pokračování/rozšíření mapování a vedení genderových statistik ve vedoucích a rozhodovacích pozicích.	Informace ve Výroční zprávě o činnosti JAMU. Zveřejnění zastoupení ve vedoucích a rozhodovacích pozicích na všech pracovištích.	Zaměstnanci/kyně veřejnost	Personální odd.	Interní zdroje	3/2024 v rámci Výroční zprávy za rok 2023 a následná pravidelná roční realizace/periodizace

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
11.Zvýšení osvěty a povědomí o oblasti rovných příležitostí a problematice genderové rovnosti.	Osvěta o prospěšnosti diverzity a o podpoře žen do vedoucích pozic s prezentací možné podpory ze strany JAMU.	Informační e-mail, případně zmínka a odkaz v rektorově periodiku 3 minuty, v rámci kterého by byl prezentován také GEP a ve stručné formě aktivity, kterými se JAMU snaží podpořit RP a genderovou rovnost.	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky	PR oddělení	Interní zdroje	12/2024 a pravidelná roční periodizace
	Mentoring ze strany vedoucích zaměstnankyň.		Zaměstnanci/kyně	Personální odd.	Interní zdroje	3.Q/2025
	Implementace rovných příležitostí a genderové rovnosti do diskuzního formátu JAMU Talks s cílem zvýšit vnímavost k této problematice (pokud bude formát pokračovat či bude mít nějaké pokračování).	Semináře a diskuze s ženami na vedoucích pozicích (sdílení dobré praxe, úspěchů, zkušeností). Realizace on-line streamu v rámci JAMU Talks (pokud bude formát pokračovat či bude mít nějaké pokračování).	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky	PR oddělení	Interní zdroje	2025
12.Podpora vedoucích zaměstnanců/kyň 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 odd.	Interní zdroje příp. zdroje z projektu	3.Q/2025

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.

JAMU bude pokračovat, v oblasti náboru, v transparentním a nediskriminačním přístupu pro všechny uchazeče a uchazečky. Bude pokračovat v genderově korektní inzerci a v otevřeném, nediskriminačním přístupu, kdy se hlásí veřejně, v rámci svého Etického kodexu, k etickým zásadám v rámci své celé personální politiky. JAMU 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
13. Podpora transparentního procesu výběru a přijímání pracovních sil a deklaráce	JAMU bude i nadále uveřejňovat volné pracovní pozice v rámci genderově korektní inzerce.	Uveřejňovaná pracovní inzerce bude psána genderově korektním jazykem.	Veřejnost Uchazeči/uchazečky	Personální odd. Personální odd.	Interní zdroje	1/2024

rovného a nediskriminačního přístupu.	JAMU bude i nadále obsazovat místa akademických pracovníků/nic na základě výběrového řízení podle <i>Řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků.</i>	Realizovaná výběrová řízení dle zmíněného <i>Řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků.</i>	Veřejnost Uchazeči/uchazečky	Vedoucí zaměstnanci/kyně	Interní zdroje	1/2024
--	--	--	---------------------------------	--------------------------	----------------	--------

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín	
14.Implemetace podpory rovného zacházení a genderové korektnosti v oblasti nábory s cílem podpořit diverzitu z hlediska genderu.	Sjednotit všechny inzerované pracovní pozice na všech pracovištích.	Změny v šablonách.	Uchazeči/čky o zaměstnání Studenti/studentky Veřejnost	Personální odd.	Interní zdroje	2/2024	
	Provést úpravy v šablonách. V rámci všech inzerovaných pozic pak využívat genderově korektní jazyk.	Zveřejňované pracovní pozice budou inzerovány v genderově korektním jazyce.			Personální odd.	Interní zdroje	2/2024
	Na webové stránky do ikony Volná místa/Kariéra doplnit větu o společenské odpovědnosti zaměstnavatele, podporujícího rovné příležitosti a diverzitu.	Aktualizovaná ikona Kariéra, doplněná o informace, deklarující rovné příležitosti a vymezující se proti diskriminaci.		Uchazeči/čky o zaměstnání Studenti/studentky Veřejnost	Personální odd.	Interní zdroje	2/2024

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.

JAMU je již nyní aktivní v otázce podpory slad'ování pracovního a rodinného života, kdy v této souvislosti lze jistě zmínit možnost práce na zkrácené pracovní úvazky, home office (kdy od listopadu 2023 je v platnosti *Dohoda o výkonu práce na dálku*) a také pružnou pracovní dobu, která je možná po individuální dohodě s vedoucí/m. Mezi další aktivity, podporující oblast slad'ování, lze zařadit některé benefity, například příspěvek na penzijní připojištění a kartu Multisport. Ocenit lze také Poradenské centrum, Hudební fakulty JAMU, kdy cílem centra je podpora zdravého soc. klimatu na fakultě a nabídka pomoci v oblasti péče o duševní zdraví. Ocenit lze psycholožku, která na JAMU působí a poskytuje zaměstnancům/kyním psychologické poradenství a konzultace v oblasti work-life balance, zvládnání stresu, prevence syndromu vyhoření apod.

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
15.Podpora flexibilních forem práce s cílem i nadále podporovat oblast slad'ování u svých zaměstnanců/kyň.	JAMU bude i nadále nabízet možnost zkrácených úvazků a práci z domova pro zaměstnance/kyně, kteří řeší péči a slad'ování.	Aktuálně nastavené procesy a platný dokument <i>Dohoda o výkonu práce na dálku</i> .	Zaměstnanci/kyně	Personální odd.	Interní zdroje	Po celé sledované období 2024+

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
16.Podpora oblasti slad'ování pracovního a rodinného/osobního života , s cílem poskytnout edukaci a osvětu všem cílovým skupinám JAMU.	Realizovat vzdělávání pro zaměstnance/kyně na téma Slad'ování pracovního a rodinného/osobního života. Do workshopu zahrnout také téma time/stress management, prevence proti syndromu vyhoření, praktická cvičení na psychohygienu.	Realizovaný workshop na téma „Slad'ování a efektivní time management“ a poskytnutá prezentace k tomuto tématu. Workshop bude realizován a pravidelně opakován s cílem nabízet a poskytovat prevenci pravidelně všem zaměstnancům/kyním.	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky	Personální odd.	Interní zdroje	1.Q/2025 a pravidelná opakování
17.Podpora zaměstnanců/kyň, kteří potřebují slad'ovat a pečovat (o malé děti, či osobu blízkou)	Vytvořit <i>Manuál životních situací</i> , který by obsahoval nabídku možné podpory a pomoci pečujícím zaměstnancům/kyním ze strany zaměstnavatele.	Vytvoření <i>Manuálu</i> a umístění na webové stránky JAMU. Informace o vzniku <i>Manuálu</i> v <i>Občasníku 3 Minuty</i>	Zaměstnanci/kyně	Personální odd.	Interní zdroje	1.Q/2025
18.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.	Ve shrnující formě prezentovat všechny informace, týkající se komunikace se zaměstnanci/kyněmi na M/R dovolené: možnosti zapojení se do pracovního procesu v průběhu M/R dovolené, nastavení systému plán návratu.	Vytvoření <u>Kapitoly Managementu mateřské/rodičovské dovolené</u> v rámci <i>Manuálu životních situací</i> . Informace v rámci vstupního školení.	Zaměstnanci/kyně na M/R dovolené Vedoucí zaměstnanci/kyně	Personální odd.	Interní zdroje	3.Q//2025

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 2020. Genderovou dimenzi v obsahu tvůrčích činností a 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.

JAMU bude integrovat genderovou dimenzi do tvůrčích činností, obsahu výzkumu a inovací. O propagaci a začleňování genderové dimenze bude usilovat prostřednictvím genderově vyvážených týmů. JAMU bude podporovat a rozvíjet osvětu o genderové dimenzi v tvůrčích činnostech a ve výuce, bude popularizovat výzkumné výsledky dosažené jak ženami tak muži a bude podporovat výzkumy, zohledňující genderová témata.

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
19.Osvěta o genderové dimenzi ve výzkumu a výuce , s cílem informovat o důležitosti a přínosech začlenění genderu do vědy, výzkumu a vzdělávání.	Ve shrnující formě informovat o tomto tématu, přínosech začlenění, možnostech integrace genderové dimenze do výzkumné práce i příkladech dobré praxe.	Příručka pro vyhodnocení genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovací. (Možná inspirace/ využití příručky TAČR, která je ke stažení na webu tacr či webu gender a veda)	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky	Prorektor pro tvůrčí činnosti	Interní zdroje	2.Q/2024

<p>20.Podpora integrace genderového rozměru do vzdělávacích aktivit, s cílem proškolit a popularizovat toto téma.</p>	<p>Umožnit vzdělávání na téma Gender ve vědě a výzkumu, které bude zahrnovat také základní pojmy, přínosy a informace k zohlednění genderu ve výzkumném záměru a designu výzkumu, složení řešitelských týmů apod.</p>	<p>Realizovaný workshop „Gender ve vědě a výzkumu“ a poskytnutí prezentace k tomuto tématu.</p> <p>Workshop by byl v nabídce kurzů opakovaně po celé sledované období.</p>	<p>Zaměstnanci/kyně personálního odd.</p> <p>Zaměstnanci/kyně odd. tvůrčích činností, vědy a výzkumu</p> <p>Studenti/studentky</p>	<p>Prorektor pro tvůrčí činnosti</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>2024+</p>
<p>21.Zajištění rovných podmínek při projektech v tvůrčích činnostech, ve vědě a výzkumu a při jejím hodnocení s cílem zohlednit gender v průběhu celého procesu realizace projektu (od plánování, po hodnocení)</p>	<p>Začlenění sledování genderové dimenze do pravidel interních grantových soutěží s ohledem na relevanci výzkumných témat.</p> <p>Zajištění genderové vyrovnanosti v hodnotících komisích interních projektů s přihlédnutím k možnostem a při zachování hlavního kritéria odbornosti.</p>	<p>Vytvoření interní metodiky, která by zahrnovala pravidla začlenění genderové dimenze.</p> <p>Sběr dat o složení hodnotících komisí a řešitelských týmů</p>	<p>Zaměstnanci/kyně odd. vědy a výzkumu</p> <p>Studenti/studentky</p> <p>Vedoucí zaměstnanci/kyně</p>	<p>Prorektor pro tvůrčí činnosti</p> <p>Prorektor pro tvůrčí činnosti</p>	<p>Interní zdroje</p> <p>Projektové zdroje</p> <p>Interní zdroje</p>	<p>2024+</p> <p>2024+</p>

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.

JAMU již nyní otevřeně deklaruje podporu rovnému zacházení a vymezuje se proti diskriminaci. Veřejně prezentuje své hodnoty, mezi které patří také respekt a otevřenost. Řídí se Etickým kodexem a usiluje o vysoký standard etického jednání. V rámci Centralizovaných rozvojových projektů MŠMT se JAMU v posledních letech zapojilo do projektů posilujících etické a sociální principy.

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
22. 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.	Workshopy/semináře na toto téma začlenit do nabídky kurzů a realizovat je v praxi v pravidelné periodicitě po celé sledované období. Vytvořený e-learning na toto téma.	Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky	Personální odd.	Interní zdroje	2025+ 1/2025

<p>23. Monitoring prostředí JAMU, s cílem průběžně mapovat pracovní prostředí a získávat zpětnou vazbu od zaměstnanců/kyň a studentů/tek.</p>	<p>Nastavit pravidelný Monitoring/mapování spokojenosti a potřeb zaměstnanců/kyň a začlenit do něj také otázky na případné setkání se s diskriminací či sexuálním obtěžováním.</p>	<p>Realizovaný monitoring, který by se formou on-line dotazníkového šetření opakoval pravidelně.</p> <p>Výsledky monitoringu budou prezentovány zaměstnancům/kyním.</p>	<p>Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky</p>	<p>Personální odd.</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>1/2025 a dále v pravidelné roční periodicitě</p>
<p>24. Osvěta v oblasti rovných příležitostí a tématu diskriminace, poskytnutí návodu, jak postupovat v případě setkání se s diskriminací či sex. obtěžováním.</p>	<p>Vytvoření Antidiskriminačního manuálu, který by obsahoval osvětu k pojmům z oblasti diskriminace a diskriminačních praktik: mobbing, bossing, sexuální obtěžování aj., jak se tyto praktiky projevují a jak jim čelit. Dále návod pro to, jak postupovat.</p>	<p>Tvorba Antidiskriminačního manuálu.</p>	<p>Zaměstnanci/kyně Studenti/studentky</p>	<p>Personální odd.</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>1.Q/2025</p>
<p>25. Vytvoření funkce ombudsmana, s cílem zaštitit oblast rovných příležitostí, diskriminace a nevhodného chování.</p>	<p>Vyhodnotit fungování fakultních center pomoci a Etické komise JAMU a v případě potřeby vytvořit funkci ombudsman, který by byl externí, nezávislou osobou a poskytoval by služby v této oblasti.</p>	<p>Případné zřízení funkce ombudsmana, který by fungoval po celé sledované období.</p>	<p>Zaměstnanci/kyně Studenti/tky</p>	<p>Rektor</p>	<p>Interní zdroje</p>	<p>2025</p>
<p>26. Mapování postupu a realizování doporučení a opatření v oblasti rovných příležitostí do praxe JAMU.</p>	<p>Realizace genderového re-auditu, který by mapoval progres JAMU, jako zaměstnavatele, v oblasti rovných příležitostí a genderové problematiky.</p>	<p>Realizace Genderového re-auditu.</p> <p>Prezentace výsledků zaměstnancům/kyním.</p>	<p>Zaměstnanci/kyně</p>	<p>Kvestorka</p>	<p>Dotační tituly</p>	<p>3-4.Q/2027</p>

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

na období 2024 – 2027

Gender Equality Plan (GEP)

Janáčkova akademie múzických umění

J A M U
J A M U
M U

Plán genderové rovnosti (GEP) JAMU byl vytvořen na základě doporučení, vzešlých z Genderového auditu, který byl v organizaci realizován v období červenec – říjen 2023 a jež 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.