

SMĚRNICE č. 5/2023

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

Určeno: *všem zaměstnancům*
Zpracoval: *O. Svoboda*
Účinnost: *25. 8. 2023*

Plán genderové rovnosti v IDU je praktickým nástrojem pro prosazení a podporu cílů, mechanismů a opatření vedoucích ke zlepšení rovných příležitostí mužů a žen ve výzkumu a řízení lidských zdrojů, který reflektuje národní priority i priority a strategie EU v této oblasti, konkrétně [Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030](#) a [Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 \(COM\(2020\) 152 final\)](#).

Rovné příležitosti v pracovních podmínkách, kariérním růstu, hodnocení a odměňování jsou základními prioritami moderní vědecké instituce. IDU přijetím plánu genderové rovnosti deklaruje zájem na rozvoji a snahu být moderní vědeckou institucí podporující a oceňující diverzitu na všech úrovních instituce. Cílem plánu je systematicky posilovat genderový mainstreaming, pracovat na možnostech zlepšení pracovních podmínek, kultury a prostředí, aby bylo dosaženo co nejvyšších standardů. IDU plně podporuje principy genderové rovnosti ve všech oblastech svého působení a odmítá genderové stereotypy ve všech oblastech svého působení. Tento plán by měl sloužit jako základní rámec pro zajištění genderové rovnosti a inkluzivní pracovní kultury v rámci této organizace.

Plán genderové rovnosti sleduje její naplňování v těchto oblastech:

1. Důsledné dodržování rovnosti odměňování žen a mužů.
2. Genderová rovnost ve vedení, na rozhodovacích pozicích, v náboru a v kariérním růstu.
3. Podpora sladování práce a osobního života.
4. Preventivní opatření proti genderově podmíněnému násilí.

V současné době je v IDU zaměstnáno 69 osob (přepočtený stav za 1. pololetí 2023 je 51,69 úvazku), z toho je 53 žen (37,94 úvazku) a 16 mužů (13,75 úvazku).

Do 31.12.2024 bude provedena komplexní analýza současného stavu genderové rovnosti v IDU, která bude podkladem pro další směřování instituce v této oblasti. Budou definovány konkrétní cíle, které povedou k vyváženému zastoupení žen a mužů na všech

úrovních IDU. Budou vytvořeny ukazatele a metriky pro sledování pokroku v dosahování těchto cílů.

1. Rovnost v odměňování

Odměňování (platy, odměny na dohody OON, zaměstnanecké prémie) v IDU striktně vychází z interních předpisů a zákonných norem, a to zejména:

- Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců
- Nařízení vlády č. 222/2010 Sb. o katalogu prací ve veřejných službách a správě
- Příkaz ředitelky č. 4/2022 O hodinových sazbách dle náročnosti odborné činnosti v IDU

Úkol: Do 31. 3. 2024 provést na základě údajů za rok 2023 komplexní analýzu současného stavu genderové rovnosti v rámci IDU v oblasti odměňování. V následujících letech vždy k 31. 3. daného roku analýzu aktualizovat.

2. Rovnost ve vedení, na rozhodovacích pozicích, v náboru a v kariérním růstu

IDU prosazuje politiku rovných příležitostí jak při obsazování vedoucích a rozhodovacích pozic, tak při náboru nových spolupracovníků¹. Všechny vypisované inzeráty jsou striktně genderově neutrální a v rozhodovacím procesu jsou pro vhodnost na danou pozici zvažovány výhradně schopnosti a kvalifikace, nikdy genderová identita. Problém představuje většinová převaha žen jak mezi stávajícími zaměstnanci, tak mezi uchazeči o zaměstnání či spolupráci. Tento nepoměr odpovídá situaci ve vzdělávání v humanitních oborech (podle zjištění ČSÚ z r. 2022 je počet žen dvojnásobný²). IDU využívá další nástroje umožňující rozvoj pracovníků (kurzy a školení, zaměstnanecké benefity).

Úkol: Do 31.10.2024 zrevidovat veškeré vnitřní předpisy organizace, které se dotýkají náboru a kariérního růstu s ohledem na genderovou vyváženost a vytvořit analýzu zastoupení mužů a žen v organizaci.

3. Podpora sladování práce a osobního života

IDU vychází vstřícně potřebám zaměstnanců tak, aby jim byl umožněn rozvoj kariéry v souladu s osobními potřebami. V souladu s praxí moderních výzkumných pracovišť umožňuje svým pracovníkům využívat práci z domova, sick days, flexibilní pracovní dobu, práci na zkrácený úvazek, zaměstnanecké benefity. IDU respektuje právo obou rodičů podílet se na péči o dítě a podporuje sdílení pečovatelských povinností mezi rodiči.

Úkol: Do 31.10.2024 zrevidovat vnitřní předpisy a nástroje k podpoře harmonizace pracovního a osobního života zaměstnanců. Zajistit zakotvení všech dostupných nástrojů ve vnitřních předpisech, identifikovat případné překážky.

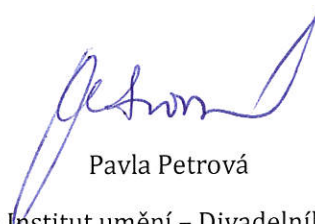
4. Preventivní opatření proti genderově podmíněnému násilí

IDU se snaží vytvořit pracovní prostředí, ve kterém se každý zaměstnanec cítí být respektovaný a oceněný, bez ohledu na genderovou identitu. IDU má zavedené nástroje, které by měly zamezit sexismu, obtěžování a diskriminaci na pracovišti, a to nejen z genderově motivovaných důvodů (Etický kodex, Pravidla oznamování a vnitřní oznamovací systém).

Úkol: Do 31.10.2024 zrevidovat nástroje, které má potenciální oběť genderově i jinak motivovaného násilí k jeho řešení. Nabídnout zaměstnancům školení zaměřená na genderovou citlivost, rovnost a inkluzi, prevenci vyhoření atd.

IDU se zavazuje pravidelně hodnotit pokrok a úspěchy v rámci plánu genderové rovnosti a závěry publikovat ve výroční zprávě. Plán genderové rovnosti bude podle těchto závěrů a dalších podnětů každoročně k 31.3. aktualizován.

V Praze dne 24. 8. 2023.



Pavla Petrová

ředitelka Institut umění – Divadelního ústavu