

# PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI 2024–2025

č.j. NG/1898/2023

V období od srpna do října 2023 proběhlo v Národní galerii v Praze (dále jen „NGP“) šetření rozmanitosti, rovných podmínek a příležitostí, které se metodicky řídí vládním dokumentem Standard genderového auditu. Šetření využilo kombinaci kvalitativních a kvantitativních metod v souladu s českými a evropskými standardy a na jeho základě vznikl **Plán genderové rovnosti 2024–2025**, který ukotvuje principy genderové rovnosti a gender mainstreamingu NGP.

Plán genderové rovnosti NGP (dále jen „plán“) odráží cíle Strategii pro rovnost žen a mužů Evropské unie na období 2020-2025 a Plán podpory rovnosti žen a mužů 2021-2024 Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Plán také plní podmínky výzkumného programu Horizont Europe, které kromě vytvoření a realizace plánu zahrnují rovněž monitoring genderově podmíněných dat, proškolení všech složek NGP v oblasti genderové rovnosti a s tím souvisejících témat a alokovaných prostředků na tyto aktivity.

Na realizaci tohoto plánu se bude podílet pracovník/ice pověřený/á agendou genderové rovnosti, vedení NGP a zaměstnanci/zaměstnankyně, kterým byla určena odpovědnost za plnění jednotlivých opatření. Plán byl schválen vedením NGP.

## MONITORING A VYHODNOCOVÁNÍ

Plán bude vyhodnocen jednou ročně, vždy na konci kalendářního roku pracovníkem/icí pověřený/ou agendou genderové rovnosti ve spolupráci s vedením NGP. Zpráva z revize plánu a jeho každoroční vyhodnocení budou přístupné k interním účelům všem zaměstnancům. Vyhodnocení bude probíhat formou projednání na poradě vedení.

Před skončením platnosti stávajícího plánu proběhne nový genderový audit pro potřeby vyhodnocení jeho úspěšnosti a vytvoření nového plánu. Na vyhodnocování a realizaci plánu, monitoring genderově podmíněných dat a proškolení budou alokovány finanční prostředky.

## STRATEGICKÉ CÍLE

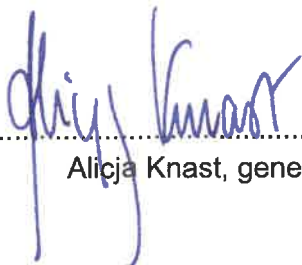
Na základě šetření rovných příležitostí a v souvislosti s požadavky Plánu genderové rovnosti (GEP) zařazujeme do implementace první vlny strategie následující tři oblasti:

- Proces hodnocení s cílem dosažení vyšší efektivity a souladu mezi hodnocením a odměnou.
- Sladování rodinného a profesního života s důrazem na formalizaci nastavení práce z domova a na využití zkrácených/flexibilních úvazků.
- Vytvoření vstřícné a respektující organizační kultury a interní komunikace, a to včetně opatření proti vzniku všech forem genderově podmíněného násilí.

## Akční plán genderové rovnosti Národní galerie v Praze na období 2024–2025

Jméno organizace:	Národní galerie v Praze		
Projektový tým:	Personální oddělení – HR a diverzita		
Projektový manažer/manažerka:	Alice Ušelová		
Datum zahájení:	1.1.2024		
Plánované datum ukončení:	31.12.2025		
Jméno projektu:	PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI NGP NA OBDOBÍ 2024–2025		
Dlouhodobý cíl:	Zajištění férového pracovního prostředí v NGP		
Strategické cíle projektu:	Měřítko úspěchu/Indikátor:	Finanční zdroje (odhad):	
<b>A. Proces hodnocení s cílem dosažení vyšší efektivity a souladu mezi hodnocením a odměnou.</b>	A1. Revidovaná směrnice Hodnocení zaměstnanců čj. NG/873/2022	bude upřesněno 1Q/2024	
<b>B. Slačování rodinného a profesního života s důrazem na formalizaci nastavení práce z domova a na využití zkrácených/flexibilních úvazků.</b>	B1. Nová směrnice pro flexibilní formy práce	nevyžaduje externí náklady	
	B2. Příručka pro zaměstnance	bude upřesněno 1Q/2024	
<b>C. Vytvoření vstřícné a respektující organizační kultura a interní komunikace, a to včetně opatření proti vzniku všech forem genderově podmíněného násilí.</b>	C1. Revidovaný etický kodex	nevyžaduje externí náklady	
	C2. Vzdělávání v oblasti genderu, diverzity a rovných příležitostí	bude upřesněno 1Q/2024	
<b>D. Zpracování nového plánu na roky 2026–2028</b>	D1. Plán rovnosti na roky 2026–2028	nevyžaduje externí náklady	
<b>Aktivity k dosažení cílů:</b>	<b>Důkaz splnění:</b>	<b>Zodpovědnosti:</b>	<b>Plánovaný termín:</b>
<b>A. Proces hodnocení s cílem dosažení vyšší efektivity a souladu mezi hodnocením a odměnou.</b>			
Tvorba nového procesu hodnocení	Design hodnocení zaměstnanců	Personální oddělení	30. 6. 2024
Automatizace procesu hodnocení	Modul hodnocení v HR systému	Personální oddělení	31.10. 2024
Pilotní testování hodnocení na vybrané skupině zaměstnanců	Zpětná vazba k procesu hodnocení	Personální oddělení	30.11. 2024
Revidovaná směrnice	Nový dokument	Personální oddělení	31.1. 2025
Hodnocení zaměstnanců dle nové směrnice	Nový dokument	Personální oddělení	30. 6. 2025
<b>B. Slačování rodinného a profesního života s důrazem na formalizaci nastavení práce z domova a na využití zkrácených/flexibilních úvazků.</b>			
Revize zkrácených úvazků – statistické porovnání dat	Analýza	Personální oddělení	31.1. 2024
Návrh směrnice pro flexibilní formy práce	Předložení návrhu směrnice	Personální oddělení	30. 6. 2024
Informování vedoucích a vzdělávání	Workshop ke slačování rodinného a profesního života	Personální oddělení	30.10. 2024
Informování zaměstnanců o postupech pro uznání flexibilní formy práce	Newsletter	Personální oddělení	30.10. 2024
Zpracování příručky pro zaměstnance	Příručka	Personální oddělení	31. 12. 2025
<b>C. Vytvoření vstřícné a respektující organizační kultura a interní komunikace a to včetně opatření proti vzniku všech forem genderově podmíněného násilí.</b>			
Revize etického kodexu	Etický kodex	Generální ředitelka	30. 6. 2024
Modul vzdělávání pro vedoucí zaměstnance – gender, genderově podmíněné násilí	Workshop	Personální oddělení	31. 12. 2024
Etický kodex zveřejněn na webu NGP	Dokument	Oddělení komunikace	31. 8. 2024
<b>D. Zpracování nového plánu na roky 2026–2028</b>			
Reaudit (formou dotazníkového šetření)	Audit	Personální oddělení	30. 11. 2025
Aktualizace plánu rovnosti na roky 2026–2028	Plán	Personální oddělení	31. 12. 2025

V Praze dne 13. 12. 2023

  
 .....  
 Alicja Knast, generální ředitelka