

# Plán genderové rovnosti Uměleckoprůmyslového musea v Praze

## Příkaz ředitelky č. 16 /2023

Vydala: PhDr. Helena Koenigsmarková  
ředitelka UPM

### I. PREAMBULE

Uměleckoprůmyslové museum v Praze (dále jen UPM) se hlásí k cílům Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů na léta 2020– 2025, jak jsou formulovány v dokumentu Evropské komise **Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025** (Sdělení Evropské komise COM 2020 /162 final) a k jeho implementaci do rezortních směrnic a nařízení. Při prosazování těchto principů se bude UPM a jeho zaměstnanci nadále řídit Etickým kodexem UPM a všeobecnými zásadami rovnosti, zodpovědnosti i úsilím o sladění pracovního a osobního života všech zaměstnanců. Předložený plán poskytuje rámec pro rozvoj a realizaci účinných opatření pro dosažení cílů v prioritních oblastech genderové rovnosti v UPM.

### II. STRATEGICKÝ KONTEXT

UPM si je vědomo, že naplňování jeho poslání a realizace všech jeho cílů závisí na výkonu, obětavosti, profesionalitě a schopnostech zaměstnanců. Z tohoto důvodu usiluje o vytváření a posilování spravedlivého, flexibilního a genderově vyváženého pracovního prostředí, v němž budou mít všichni zaměstnanci stejné příležitosti ve všech oblastech. Pro dosažení tohoto strategického cíle bude UPM vytvářet adekvátní institucionální nástroje a stimuly a podporovat aktivity uvedené v tomto Plánu genderové rovnosti MU (Gender Equality Plan), které jsou v souladu s Konceptí rozvoje UPM na další období 2023-2028.

### III. VÝCHODISKA PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

Opatření v oblastech Plánu genderové rovnosti jsou navržena na základě výsledků a doporučení genderových auditů a analýz vyžádaných Ministerstvem kultury v letech 2018-2021, které se týkaly mj. organizační struktury, příležitostí mužů a žen ve vedení organizace, opatřeními proti sexuálnímu obtěžování, pracovnímu náboru a kombinace práce a rodičovství. Tato zjištění se stala společně s analýzou dat a dotazníkovým šetřením východiskem souboru kroků k naplnění předloženého Plánu.

## **IV . OBLASTI PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI**

### **1. PROMĚNA VNITŘNÍ KULTURY ORGANIZACE**

UPM bude podporovat organizační kulturu a pracovní prostředí, které zahrnují tyto oblasti: vize a cíle organizace ve vztahu k genderové rovnosti, genderově vyváženou propagaci a marketing, genderovou perspektivu, pokud jde o pracovní podmínky a zvažování odchodů z muzejní sféry, systém hodnocení odborné práce, zahraniční mobilitu, oblast vytváření vnitřních předpisů, interní a externí komunikaci UPM a jejích součástí.

### **2. GENDEROVÁ ROVNOVÁHA VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ**

UPM bude podporovat zlepšení příležitostí ke genderové rovnováze ve vedení muzea, jeho útvarů (sbírek a oddělení) a na všech stupních rozhodování.

### **3. KOMBINACE PRÁCE A RODIČOVSTVÍ**

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

### **4. NÁBOR, VÝBĚR A FUNKČNÍ POSTUP**

UPM bude realizovat nábor a výběr nových zaměstnanců bez genderových předsudků na základě principů OTM – R (Open – Transparent – Merit Based Recruitment, tj. Otevřený a transparentní nábor a výběr na základě kvality a kompetencí – dále jen OTMR). V rámci funkčního postupu bude muzeum usilovat o rozvoj a udržení genderově rozmanité pracovní síly vytvořením systému talent managementu, systému kariérní podpory a mentoringu zvláště pak pro začínající odborné pracovnice a kurátorky.

### **5. OPATŘENÍ PROTI SEXUÁLNÍMU OBTĚŽOVÁNÍ A DALŠÍM FORMÁM GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉHO NÁSILÍ**

UPM bude rozvíjet preventivní opatření proti vzniku šikany či sexuálního obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí alepší proces podávání stížností, doplněný o možnost mediace a poradenských a konzultačních služeb pro spravedlivé řešení vzniklých případů.

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

UPM bude usilovat o propagaci a integraci genderové dimenze ve výzkumu, edukaci a prezentačních aktivitách prostřednictvím podpory genderově vyvážených výzkumných týmů; bude popularizovat výzkumné výsledky dosažené ženami a usilovat o větší šíři odborných projektů zohledňujících genderová témata.

### **7. SBĚR A MONITORING GENDEROVĚ ROZLIŠENÝCH DAT**


UPM bude při tvorbě odborných analýz, materiálových průzkumů a při heuristické práci s prameny uplatňovat systém sběru a pravidelného vyhodnocování genderově rozlišených dat.

**8. ALOKACE LIDSKÝCH A FINANČNÍCH ZDROJŮ PRO ŘEŠENÍ PROBLEMATIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI**  
UPM bude v rámci svých rozpočtových možností vytvářet adekvátní zdroje pro implementaci navržených opatření pro podporu genderové rovnosti ve všech oblastech práce muzea.

## **V. IMPLEMENTACE A ODPOVĚDNOST**

Za uplatňování zásad Plánu genderové rovnosti je v UPM zodpovědný správní ředitel/ředitelka a vedoucí personálního úseku. O plnění opatření budou tyto garanti pravidelně informovat vedení UPM, včetně návrhů na konkrétní kroky a aktivity směřující k naplnění stanovených cílů Plánu. Souhrnnou informaci o plnění Plánu pak podají ke zveřejnění ve Výroční zprávě UPM za minulé období.

V Praze dne 31. 7. 2023



PhDr. Helena Koenigsmarková, v.r.

ředitelka