

Plán genderové rovnosti v Národním filmovém archivu na léta 2025 - 2030 (GEP)

Úvodní ustanovení

Plán rovných příležitostí (GEP) je strategický dokument, který řeší genderové nerovnosti v instituci, systematicky a strukturovaně definuje kroky k dosahování rovnosti a diverzity. Přijetím tohoto strategického plánu se NFA také veřejně zavazuje k podpoře genderové rovnosti jako jednoho ze svých rozvojových cílů a deklaruje, že rovné příležitosti jsou integrální součástí politiky instituce.

Genderová rovnost je hodnotou, která je sdílena nejen na evropské úrovni a v legislativním prostředí jednotlivých států, ale je formulována i přímo v prostředí evropského výzkumného prostoru a následně podporována stanovením eligibility criteria GEP jako povinné součásti všech žadatelů o projekty v programu Horizon Europe. Evropská sociální charta či Strategie pro rovnost žen a mužů Evropské unie na období 2020 – 2025 jsou základní ukotvující dokumenty pro oblast genderové rovnosti, v prostoru výzkumných organizací pak jde i o Plán podpory rovnosti žen a mužů 2021 – 2024 Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Zákonná ustanovení

Národní legislativa řeší otázky rovnosti a nediskriminace v pracovním prostředí především v **Zákoníku práce** (§ 1a – spravedlivé odměňování zaměstnance, § 16 a 17 - rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, v části 10, hlava IV., Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců – např. §§ 238-242); **Zákonu o zaměstnanosti** (z. č. 435/2004 Sb.), který zakazuje diskriminace při přístupu k zaměstnání (§4 odst. 2: Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace, za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci); **Zákon č. 198/2008, Sb., o rovném zacházení** a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon); či **Občanský soudní řád** (z. č. 99/1963 Sb., § 133a).

Struktura GEP

GEP obsahuje konkrétní aktivity a opatření vedoucí k trvalým/udržitelným změnám, indikátory plnění a zahrnuje také vyhodnocování změn.

Jeho možné prioritní osy jsou:

Tematická osa 1: sladění práce a osobního života, organizační kultura

Tematická osa 2: genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích

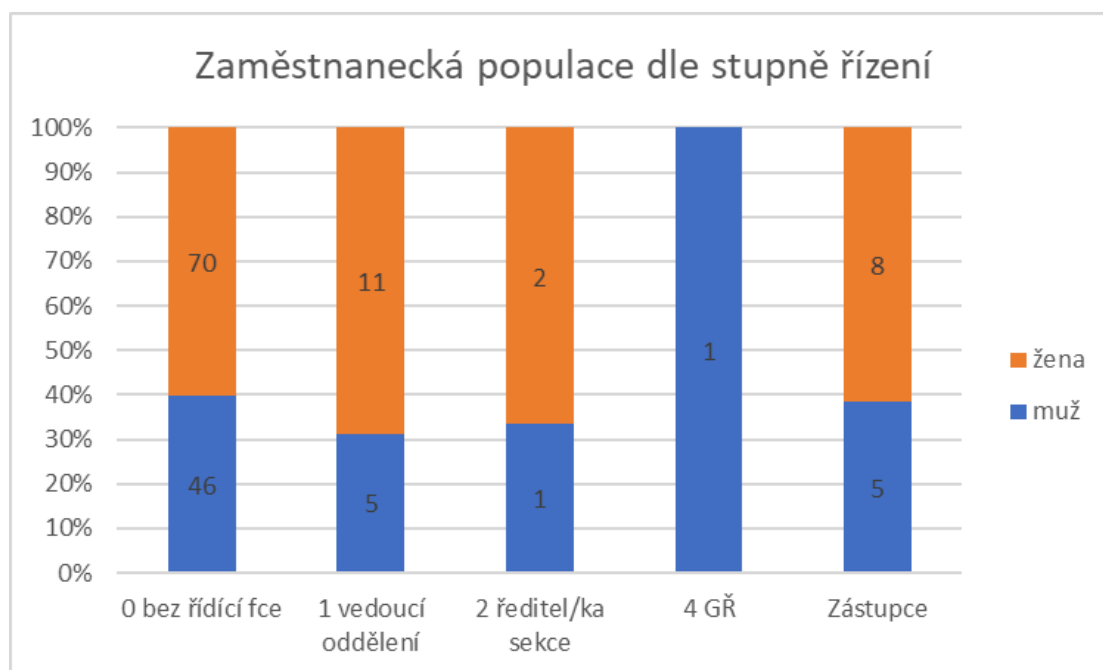
Tematická osa 3: genderová rovnost v náboru a kariérním růstu

Tematická osa 4: integrace genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů

Tematická osa 5: preventivní opatření proti genderově podmíněnému násilí

GEP je výběrem z této struktury založeným na informacích z externě zpracovaného auditu rovných příležitostí, který napomohl identifikovat oblasti, jimž je vhodné věnovat pozornost přednostně.

Zároveň audit poskytl zpětnou vazbu o oblastech, které již aktuálně NFA kvalitně pokrývá a v nichž jde především o udržení dobré praxe. Jedná se především o tematickou osu 2 a tematickou osu 3: NFA v oblasti rovného zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích i v rámci nábory a kariérního růstu dlouhodobě je vcelku vyvážené a odpovídá podílu žen a mužů v zaměstnanecké populaci. V nejvyšším vedení NFA (tzv. 3+1) působí dvě ženy a dva muži.



Zdroj: genderový audit NFA, 2024

Ženy i muži mají možnost kariérně růst v rámci poměrně ploché hierarchické struktury, především však s ohledem na rozvoj kompetencí a osobního rozvoje. Systém nábory je veden pomocí několikakolových výběrových řízení, přičemž výběrová komise je vždy vícečlenná a systematicky se dbá na zastoupení žen a mužů v ní. Pozitivem je i účast personalistky ve výběrové komisi.

Vize a cíle

GEP stanovuje dlouhodobé cíle a krátkodobé cíle. Aktuální nastavení akčního plánu je směřováno na pětileté období s ohledem na uskutečnitelnost navržených opatření.

Prioritizace opatření proběhla na základě externě zpracovaného auditu rovných příležitostí, který přinesl zpětnou vazbu k nastavené genderové politice v rámci NFA a vytypoval oblasti pro další rozvoj. S vědomím provázanosti oblastí genderové rovnosti do všech fází personálního procesu a oblastí jak strukturálních, tak individuálních, se NFA rozhodl v následujícím pětiletém období zaměřit především na tematickou osu č. 1 a č. 5, které systematictěji rozpracovává. V rámci tematické osy č. 1 bude zájem soustředěn na ukotvení flexibilních opatření a rozvoj opatření na podporu sladování práce a osobního života, ale i na rozvoj organizační kultury a posílení transparentnosti v odměňování. Vzhledem k tomu, že NFA má problematiku

genderově podmíněného násilí velmi dobře podchycenou v Etickém kodexu a v rámci analýzy pracovního prostředí, která předcházela tvorbě GEP, byla identifikována další témata vztahující se k negativním jevům na pracovišti, je osa 5 koncipována širěji jako podpora rozvoje sociálního bezpečí na pracovišti, jehož součástí je i prevence genderově podmíněného násilí.

Součástí GEP jsou však i dílčí opatření vztahující se k ostatním tematickým osám.

Účelové zdroje

V pětiletém období implementace GEP budou využívány interní zdroje, do budoucího období NFA plánuje využít i zdroje projektové (např. mezinárodní projekty či projekty OP JAK), pokud budou k dispozici.

Odpovědnost za realizaci agendy bude sdílena v rámci vedení, ale zároveň GEP přináší ukotvení pozice ombudsovy a zdůraznění agendy genderové rovnosti v rámci HR. Část odpovědnosti ponese ředitelstvo NFA (jakožto hlavní orgán) a poradní orgán pro tematickou osu 5: pracovní skupina, která bude složena z interních zaměstnaných, externích expertů*expertek a bude v ní zastoupena i reprezentace výboru odborové organizace.

Vzdělávání a budování kapacit

Nedílnou součástí GEP je zvyšování povědomí o problematice genderové rovnosti mezi všemi řídicími pracovníky a pracovníci, rozvíjení jejich kompetencí pro genderově senzitivní personální řízení a dále vzdělávání a školení všech zaměstnaných v NFA v oblasti genderové rovnosti a zvyšování citlivosti a vnímavosti k těmto tématům.

Monitoring a evaluace

Genderové statistiky jsou pro ukotvení agendy genderové rovnosti zásadní. NFA se zavazuje každoročně monitorovat genderovou strukturu všech zaměstnaných, včetně menších celků (na úrovni jednotlivých oddělení nebo projektů).

GEP není cílem sám o sobě. Jeho naplňování bude průběžně monitorováno a evaluováno. K tomu slouží i stanovení odpovědnosti a termínu plnění jednotlivých opatření a aktivit. Zároveň pětiletý horizont realizace umožňuje tuto fázi zařadit nejen jako součást jednotlivých opatření, ale věnovat se evaluaci plánu i jako součást přípravy na nové období dalšího GEP.

V Praze dne 3. ledna 2025

Michal Bregant, generální ředitel

Definice zkratk a termínů dále užívaných v dokumentu:

GA - genderový audit

GEP - gender equality plan

GŘ - generální ředitel

HR - human resources, personalista*personalistka

NFA - Národní filmový archiv

OP JAK - Operační program Jan Amos Komenský

ředitelstvo - top management NFA, tj. 3 ředitelé*ředitelky sekcí +1 generální ředitel

vedoucí - vedoucí oddělení a projektů

vedení NFA - ředitelstvo a vedoucí oddělení

Tematická osa 1: sladování práce a osobního života, organizační kultura

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost/ zdroje	Termín
Rozvinout užívání flexibilních forem práce	Zvýšení transparentnosti nastavení flexibilních forem práce: definování možností flexibilit a nastavení jejich řízení s odpovědností vedoucích; nastavení vedení a controllingu FFP; úprava interních postupů a navázaných procesních záležitostí	Všichni zaměstnaní	Aktualizovaný pracovní řád, upravená kolektivní smlouva	Vedení NFA, odborová organizace	12/2025
	Podpora zavádění FFP - informování a awareness raising (kdo na jakou flexibilitu dosáhne a proč; jak se bude o flexibilitu žádat; jaké jsou monitorovací a kontrolní mechanismy)	Všichni zaměstnaní	Přehled možností flexibilit v NFA	vedení NFA	6/2026
	Monitoring využívaných flexi forem	Všichni zaměstnaní	Nastavený proces informování o využití flexibilních forem práce	HR, vedoucí	1/2027 a následně na roční bázi
	Management flexibility v organizaci	Vedoucí zaměstnaní, osoby v řídicích pozicích, v	Proškolení vedoucích zaměstnaných	Osoby v řídicích pozicích	1/2028

		dlouhodobém horizontu všichni zaměstnaní			
Rozvinout sladovací politiku NFA	Podpora sladování všech nejrůznorodějších aktérů NFA, verbalizovat podporu pro rodičovství, péči o další závislé osoby, osoby v manželství i partnerství	Všichni zaměstnaní	Sladěné vnitřní předpisy, rozšíření směrnice o Fondu kulturních a sociálních potřeb i na osoby v (registrovaném) partnerství	Vedení NFA	12/2025
	Vytvoření základního konceptu managementu mateřských a rodičovských dovolených, včetně managementu úvazků a dočasných zástupů	Všichni zaměstnaní, potenciální rodiče, aktuální rodiče	Koncept managementu MD/RD	HR, vedení NFA	12/2027
	Management a řízení potenciálu odchodu rodičů na mateřské a rodičovské před samotným odchodem o povinnostech a právech rodičů (informace dostupné na interní wiki), edukace o možnostech spolupráce v průběhu/po návratu z rodičovské, praktické záležitosti o přechodu z MD na RD a vybírání dovolené apod.), v průběhu a pro návrat a adaptaci z rodičovské dovolené zpět do NFA	Zaměstnaní: potenciální rodiče, aktuální rodiče	Zanesení specifické metodiky pro management MD/RD na interní wiki	HR	12/2028 A následně každoroční aktualizace

	Proškolení vedoucích zaměstnaných o krocích managementu MD/RD a nárocích ze strany zaměstnavatele (povinnost návratu na pracovní místo/pozici definovanou pracovní smlouvou)	Vedoucí, osoby v rozhodovacích pozicích	Informační materiál/školení	HR, vedení NFA	6/2029
	Informování o nastavených procesech řízení MD/RD v rámci NFA a nárocích i povinnostech rodičů a nastávajících rodičů	Všichni zaměstnaní - rodiče a potenciální rodiče	Informační materiál pro rodiče	HR, vedení NFA	3/2029
Aktualizovat Etický kodex NFA	V Etickém kodexu budou nastavena a ukotvena pravidla činnosti Etické komise.	Všichni zaměstnaní	V Etickém kodexu NFA je nastaveno a ukotveno fungování Etické komise.	Vedení NFA ve spolupráci s pracovní skupinou	12/2025
Zřídít Etickou komisi NFA	Ustavit Etickou komisi NFA v souladu s aktualizací Etického kodexu.	Všichni zaměstnaní	V NFA je zřízena Etická komise.	GŘ	12/2025
Posilovat vzájemnou důvěru vedení a zaměstnaných	Mediace dialogu mezi zaměstnanými a vedením NFA a hledání styčných ploch pro vzájemnou spolupráci.	Všichni zaměstnaní	Uskutečněná mediace	HR a později ombudsosoba	Průběžně dle potřeby
	Posílení spolupráce vedoucích na vzájemném provazování jednotlivých částí NFA včetně vedení a spoluutváření NFA jako koherentního celku	Vedoucí	Manažerská supervize	Vedení	12/2025 a následně pravidelně

Posilovat transparentnost v odměňování	Zrušit doložky o mlčenlivosti, které zavazují zaměstnané k zachování mlčenlivosti o své mzdě a dalších mzdových podmínkách v NFA.	Všichni zaměstnaní	Zrušení doložek mlčenlivost vztahující se k odměňování.	Ředitel NFA	06/2025
	Provést analýzu odměňování zaměstnaných	Všichni zaměstnaní	Vypracovaná analýza odměňování	Vedení NFA	12/2025
	Informovat odborovou organizaci o vývoji platů podle platových tříd členěných na tarifní platy, příplatky a odměny a rozdělených dle pohlaví.	Odborová organizace	Přehled platů v NFA	Vedení NFA	Pravidelně jednou za rok

Tematická osa 2: genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost/zdroje	Termín
Diversity management a genderová rovnost	Nastavení ukazatelů a následného pravidelného monitoringu a reportingu ukazatelů diverzity v rámci vedení NFA a na rozhodovacích pozicích	Vytvoření databáze pro sledování vývoje ukazatelů v čase	Reporting dat v rámci výročních zpráv	Vedení NFA, HR	3/2026 a následně na roční bázi

Tematická osa 3: genderová rovnost v kariéřním růstu

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost/	Termín
----------	----------	--------------------	-----------	--------------	--------

				zdroje	
Kariérní růst	Nastavení pravidelného monitoringu genderových/diverzitních ukazatelů v rámci interní fluktuace	Všichni zaměstnaní	Součástí výroční zprávy	Vedení NFA, HR	5/2026 a následně každoročně
	Podpora rodičů/rodičovství v rámci kariérního růstu (ve smyslu započítávání období MD/RD do započítatelných let v rámci kvalifikační dohody)	Všichni zaměstnaní, rodiče (potenciál pro podporu kariérního růstu žen)	Úprava směrnice o zvyšování a prohlubování kvalifikace zaměstnaných	Vedení NFA, HR	6/2025
	Awareness-raising a verbalizace podpory pro kariérní růst ve smyslu rozvoje kompetencí (včetně informování o úpravách směrnic v tomto ohledu)	Všichni zaměstnaní	Zahrnutí tématu do každoročního sněmu	Vedení NFA	průběžně

Tematická osa 4: integrace genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost/zdroje	Termín
Genderová dimenze výzkumu	Proškolení o genderu ve vědě a výzkumu	Zaměstnaní na vědecko-výzkumných pozicích	školení	Sekční ředitel/ředitelky	12/2026
	Proškolení o genderových konotacích v rámci projektového řízení	Zaměstnaní (spolu)pracující na projektech	školení	Sekční ředitel/ředitelky	12/2026

Tematická osa 5: preventivní opatření genderově podmíněného násilí

Opatření	Aktivita	Cíl/cílová skupina	Indikátor	Odpovědnost/ zdroje	Termín
Vypracovat koncepci prevence negativních jevů na pracovišti	Sestavit pracovní skupinu, která vytvoří dlouhodobou koncepci prevence negativních jevů na pracovišti (např. zneužívání moci, mobbing, bossing, staffing, pomluvy, netransparentní komunikace).	Všichni zaměstnaní	Vypracovaná koncepce prevence negativních jevů	Pracovní skupina (Odpovědnost za nominování členů* členek pracovní skupiny je rozložena mezi vedení a výbor odborové organizace.)	12/2025
Posílit institucionální zajištění sociálního bezpečí na pracovišti	Zřídit pozici ombudsosoby (v rozsahu umožněném rozpočtovými kapacitami)	Všichni zaměstnaní	Zavedená pozice ombudsosoby	GŘ	06/2026
	Vytvořit a schválit směrnici o statutu ombudsosoby	Všichni zaměstnaní	Schválená směrnice o statutu ombudsosoby	GŘ	02/2026