

Název:		PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI (GEP)	
Vydána:	10/1/2022	Rozdělovník: ředitel, fin. manažer, účetní, projektoví manažeři, dozorčí rada společnosti.	Směrnice ruší:
Účinnost od:	10/1/2022		
Vypracoval: Ing. Pavel Míšek Dne: 3/1/2022	Schválil: RNDr. Zuzana Boukalová Dne 6/1/2022		

1. ÚVOD

Účelem směrnice je vytvořit a udržovat prostředí pro rovné uplatnění mužů a žen ve společnosti, jako součást vnitřní i vnější kultury společnosti.

Plán genderové rovnosti ve společnosti METCENAS, o.p.s. (dále „Společnost“) deklaruje závazek společnosti věnovat se posuzování i implementaci rovnosti mezi muži a ženami ve všech oblastech činnosti společnosti. Tato směrnice definuje systémová opatření a monitorovací okruhy pro tento účel.

Plán genderové rovnosti je systémovým nástrojem pro zajišťování genderové rovnosti ve společnosti METCENAS, o.p.s.

2. DEFINICE

Genderová rovnost

Dosažení genderové rovnosti předpokládá otevření příležitosti pro svobodnou volbu životního stylu a rozvoj vlastních schopností (např. kariéry, možnosti participace v rozhodovacích pozicích, vzdělávání a podobně) nezávisle na předpokládaném pohlaví a identitě jedince, či jeho/její sexuální orientaci.

Rovnost žen a mužů

Rovnost žen a mužů v podnikání naší společnosti je stav, ve kterém obě pohlaví svobodně rozvíjí své schopnosti, rovným způsobem využívají příležitosti k realizaci činnosti Společnosti a ke svému rozvoji ve prospěch cílů Společnosti. Současně se jedná o stav, kdy nedochází k přímé či nepřímé diskriminaci na základě pohlaví. Je to situace, kdy je vzájemně respektovaná podstata odborné práce pro Společnost v souvislosti s osobnostním i sociálním zázemím zaměstnance.

Vztah k zaměstnavateli

Genderová problematika není vytržena z kontextu činnosti Společnosti, je její cílevědomou součástí. Vztah mezi zaměstnancem a Společností ve smyslu genderové problematiky je zcela vyvážený. Společnost poskytuje pracovní a odborné zázemí zaměstnanci a stojí o jeho schopnosti, které si kupuje. Zaměstnanec si je tohoto statutu vědom a kultivuje své pracovní prostředí i z pohledu genderové problematiky s ostatními pracovníky. Genderová rovnost může být naplněna pouze za společného zájmu a úsilí jak společnosti, tak i jejích zaměstnanců.

3. GENDEROVÝ AUDIT

K datu vzniku této směrnice ukazuje genderový audit následující:

- Zaměstnanecký stav má zastoupení žen na úrovni 40 až 50%. Číslo kolísá podle stavu prováděných projektů.
- Ředitelkou a statutárním zástupcem je žena.
- Dozorčí rada má 33% zastoupení žen.

Genderový audit je trvalou procedurou. Problematika je posuzovaná vždy při přípravě nového projektu tak, aby projekt byl nejen odborně řádně plněn, ale aby v něm odpovídajícím způsobem byli zastoupeni muži i ženy.

Genderový audit je trvalá procedura v životě Společnosti.

Genderový audit a řešení problematiky je vždy řešen a financován v rámci režijních zdrojů společnosti.

4. GENDEROVÁ IMPLEMENTACE

Společnost deklaruje své zaměření na trvalé posuzování rovnosti žen a mužů ve své činnosti tímto interním předpisem.

Společnost s pozorností sleduje a řeší tuto problematiku následujících tématech:

- Rovný přístup k odměňování.
- Rovný přístup k pracovní příležitosti.
- Rovný přístup k projektovému vzdělávání.
- Genderově nezávislé způsoby provádění práce.
- Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem zaměstnance je zajištěna volnou pracovní dobou podle dohodnutého způsobu provádění práce.
- Vyvážené zastoupení v rozhodovacích pracovních pozicích Společnosti.
- V plnění projektových (tj. pracovních) cílů gender problém neexistuje. Cíl projektu je nadřazen genderové volbě, přesto společnost dbá na vyvážené zastoupení.
- Společnost se staví proti jakémukoliv násilí na základě rozdílnosti pohlaví, včetně sexuálního obtěžování.
- Společnost respektuje, že údaje a informace o přehlášení k pohlaví jsou výhradní věcí každé osobnosti.
- Kontrola výkonu genderové problematiky je úkolem dozorčí rady. Zde je možnost nezávislého dovolání rovného zacházení.
- Společnost informuje o genderové problematice v kapitole výroční zprávy. Výroční zpráva představuje hodnocení genderové problematiky v uplynulém roce.

5. ROZSAH PLATNOSTI

Tato směrnice se vztahuje na všechny zaměstnance společnosti a pracovníky v režimu práce DPP a DPČ.

6. KONTROLNÍ PRAVOMOC A VEŘEJNÁ INFORMACE

Ředitel společnosti je odpovědný za zajišťování genderové rovnosti ve společnosti.

Finanční manažer je odpovědný za kontrolu dodržování principů rovnosti pohlaví při praktickém řešení personální politiky a řešení projektů.

Dozorčí rada společnosti je nadřazený supervizní orgán, který vydává výroční stanovisko k implementaci této směrnice. Toto stanovisko je nedílnou součástí zápisu z jednání dozorčí rady. Stanovisko dozorčí rady je součástí výroční zprávy společnosti.

5. ZÁVĚR

Směrnice se stává nedílnou součástí vnitřní a vnější kultury společnosti.
