

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

PRAHO! project

platný od roku 2025, každoroční revize

Obsah

Úvod a závazek	2
Principy organizace	3
Klíčové oblasti a opatření	4
1. Rovnováha mezi pracovním a osobním životem a organizační kultura	4
2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování	4
3. Genderová rovnost v náboru a profesním rozvoji	4
4. Genderová perspektiva v projektech a obsahu	4
5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování	4
Monitoring a evaluace	5

Úvod a závazek

PRAHO! project je kulturní nezisková organizace se sídlem v Praze. Zaměřujeme se na participativní umění, intervence ve veřejném prostoru a zapojování místních komunit do společného vyprávění.

Naše práce vychází z hodnot rovnosti, diverzity a inkluze. Věříme, že **genderová rovnost a intersekcionalní přístup** jsou nezbytné pro spravedlivou a otevřenou společnost. Tento dokument vymezuje naši strategii v oblasti genderové rovnosti a stanovuje konkrétní opatření, která budeme systematicky naplňovat.

Principy organizace

- Rovné příležitosti a spravedlivý přístup pro všechny členy týmu i spolupracovníky.
- Zajištění **vyváženého zastoupení žen a mužů (minimálně 50 % žen / non-male osob)** ve vedení a rozhodovacích strukturách.
- Respekt k **intersekcionalitě** – propojení genderové rovnosti s dalšími oblastmi (věk, etnicita, sexualita, socioekonomické zázemí, zdravotní postižení).
- Vytváření **bezpečného, inkluzivního a podporujícího prostředí** bez diskriminace a obtěžování.
- Zapojování genderové perspektivy do všech kulturních a uměleckých projektů.

Klíčové oblasti a opatření

1. Rovnováha mezi pracovním a osobním životem a organizační kultura

- Flexibilní pracovní podmínky (práce na dálku, flexibilní pracovní doba).
- Horizontální struktura a participativní rozhodování.
- Pravidelná **péče o tým** (setkání „JakToŠlape?“, supervize, well-being aktivity).

2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

- **Paritní zastoupení** žen a mužů v exekutivní a strategické komisi.
- Transparentní proces obsazování rolí a rotace funkcí.
- Monitoring zastoupení na výročních a kvartálních setkáních.

3. Genderová rovnost v náboru a profesním rozvoji

- Transparentní výběrová řízení.
- Férové odměňování a rovný přístup k profesnímu růstu.
- Aktivní vyhledávání talentů z nedostatečně zastoupených skupin.

4. Genderová perspektiva v projektech a obsahu

- Všechny kulturní výstupy reflektují genderovou perspektivu.
- Participativní intervence ve veřejném prostoru zahrnují témata rovnosti a diverzity.
- Spolupráce s feministickými a inkluzivními iniciativami.

5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování

- Nulová tolerance sexuálního obtěžování a diskriminace.
- Interní směrnice a jasné postupy pro řešení stížností.
- Možnost obrátit se na HR komisi nebo nezávislého mediátora.

Monitoring a evaluace

- **Každoroční revize** naplňování GEP exekutivní komisí.
- Zveřejňování výsledků ve výroční zprávě organizace.
- Úpravy a aktualizace plánu podle aktuálních potřeb a legislativních změn.