

NÁRODNÍ PAMÁTKOVÝ ÚSTAV

Plán rovných příležitostí / genderové rovnosti (GEP)

Preambule

Plán rovných příležitostí (GEP) je strategickým nástrojem pro systematické řešení genderové rovnosti v instituci. Přijetím tohoto strategického dokumentu se Národní památkový ústav veřejně zavazuje k podpoře genderové rovnosti jako jednomu ze svých cílů a deklaruje, že rovné příležitosti jsou integrální součástí dlouhodobé politiky ústavu.¹

Národní památkový ústav (NPÚ)

NPÚ je odbornou organizací státní památkové péče, která zajišťuje a vykonává činnost a úkoly stanovené v zákoně (č. 20/1987 Sb., o státní památkové péči, ve znění pozdějších předpisů) a v dalších právních předpisech. V roce 2017 byl NPÚ zapsán na seznam výzkumných organizací, vedený MŠMT.

Činnost NPÚ lze rozdělit na dvě základní oblasti:

- odborné usměrňování péče o památky a památkově chráněná území a s tím související výzkum a vývoj,
- péče o soubor zpřístupněných státních kulturních památek, zejména hradů a zámků, které jsou v přímé správě NPÚ.

Odborná památková péče je zajišťována generálním ředitelstvím a 14 územními odbornými pracovišti (ÚOP) NPÚ. Péči o památkové objekty ve vlastnictví České republiky s příslušností hospodařit pro NPÚ zajišťují 4 specializovaná pracoviště, územní památkové správy (ÚPS) NPÚ.

Historie předchůdců NPÚ sahá hluboko do 19. století, kdy na území českých zemí vznikaly první organizační a metodické základy systematické a odborné památkové péče. Za první Československé republiky existovaly státní památkové úřady, které byly v roce 1951 sloučeny v jednotný Státní památkový ústav, a o dva roky později vznikla samostatná Státní památková správa.

Zákonem č. 22/1958 Sb. byl jako centrální instituce nově zřízen Státní ústav památkové péče a ochrany přírody a vedle něj vznikla krajská střediska státní památkové péče a ochrany přírody (KSSPPOP), na severní Moravě pak i okresní střediska. Organizační strukturu a přístup převzal bez výraznějších změn i zákon č. 20/1987 Sb. V roce 1990 byla oddělena památková péče od ochrany přírody. Nově vznikl Státní ústav památkové péče. Z KSSPPOP a Pražského střediska státní památkové péče a ochrany přírody se staly od r. 1991 Památkové ústavy s přívlástkem místa působení, od roku 2001 Státní památkové ústavy.

Od 1. ledna 2003 došlo ke splynutí všech ústavů státní památkové péče pod jednu organizaci – Národní památkový ústav.

¹ V případě, že je v dokumentu pro zjednodušení užíván tvar genetického maskulina (pracovník, zaměstnanec...), neurčuje tento výraz nijak pohlaví uvedených osob.

I.

ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU PERSONÁLNÍHO OBSAZENÍ NPÚ, stav k 31. 12. 2022

ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ PODLE VĚKU A POHLAVÍ

Věk-let:	Muži	Ženy	Celkem	%
do 20	1	1	2	0,09
21 - 30	67	96	163	7,47
31 - 40	160	272	432	19,81
41 - 50	299	388	687	31,50
51 - 60	239	362	601	27,56
nad 60	150	146	296	13,57
CELKEM:	916	1265	2181	100,00
%	42	58	100	

Komentář:

V zaměstnanecké struktuře NPÚ jsou zastoupeny všechny věkové kategorie, zaměstnanci ve věku 31–60 let tvoří téměř 79 % z celkového počtu; věkové rozložení je přiměřeně rovnoměrné.

Z celkového počtu zaměstnanců je 42 % mužů a 58 % žen; podíl žen je téměř ve všech věkových kategoriích (tj. kategorie 21–60 let) vyšší.

ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ PODLE VZDĚLÁNÍ A POHLAVÍ

Vzdělání	Muži	Ženy	Celkem	%
Základní	15	20	35	1,60
Vyučen	228	195	423	19,39
Střední odborné	5	4	9	0,42
Úplné střední	17	48	65	2,98
Úplné střední odborné	191	328	519	23,80
Vyšší odborné	8	31	39	1,79
Vysokoškolské	452	639	1091	50,02
CELKEM:	916	1265	2181	100,00

Komentář:

Zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním tvoří více jak 50 % všech pracovníků, přičemž ženy jsou více zastoupeny téměř ve všech kategoriích; v kategorii pracovníků s dosaženým odborným vzděláním (tj. ÚSO, VOŠ a VS) převažují ženy.

ZASTOUPENÍ MUŽŮ A ŽEN VE VEDENÍ NPÚ

	Muži	Ženy	Celkem	Muži %	Ženy %
Generální ředitelka		1	1		100
Náměstek/náměstkyně GŘ	2	3	5	40	60
CELKEM VEDENÍ:	2	4	6	33	67

Komentář: V nejvyšším vedení Národního památkového ústavu jsou většinou zastoupeny ženy.

ZASTOUPENÍ MUŽŮ A ŽEN VE VEDOUCÍCH FUNKCÍCH

Pracoviště	ředitel		náměstek		vedoucí odboru		vedoucí odd.		celkem		vedoucí celkem M+Ž
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	
GnŘ		1	2	3	7	7	14	17	23	28	51
ÚOP v Praze	1				3		2	7	6	7	13
ÚOP středních Čech	1				1	1	2	5	4	6	10
ÚOP v Č. Budějovicích	1				1	1	4	5	6	6	12
ÚOP v Plzni	1				1	1	2	4	4	5	9
ÚOP v Lokti		1			2			2	2	3	5
ÚOP v Ústí nad Labem	1				1	1	2	5	4	6	10
ÚOP v Liberci	1				1	1	3	2	5	3	8
ÚOP v Josefově	1				1	1	3		5	1	6
ÚOP v Pardubicích		1			2		2	2	4	3	7
ÚOP v Brně	1				2		2	4	5	4	9
ÚOP v Telči	1				2		2	3	5	3	8
ÚOP v Olomouci	1				3		3	2	7	2	9
ÚOP v Kroměříži		1			1	1	3	1	4	3	7
ÚOP v Ostravě	1				1	2	3	4	5	6	11
ÚPS v Praze	1			1		2	3	6	4	9	13
ÚPS v Č. Budějovicích	1			1	1	1	1	6	3	8	11
ÚPS na Sychrově	1			1		2	1	5	2	8	10
ÚPS v Kroměříži	1			1	1	1	2	5	4	7	11
Celkem:	15	4	2	7	31	22	54	85	102	118	220

Komentář:

Z celkového počtu (220) vedoucích zaměstnanců ve všech stupních řízení je podíl mužů a žen téměř vyrovnaný – 102 : 118. Specifickou řídicí funkcí je pozice kastelána památkového objektu – viz následující přehled.

ZASTOUPENÍ MUŽŮ A ŽEN VE VEDENÍ PAMÁTKOVÝCH OBJEKTŮ – KASTELÁN/KA

Kraj:	Pracoviště NPÚ	Počet zpřístupněných objektů	Muži	Ženy
Hlavní město Praha	NPÚ GnŘ	1	1	
Hlavní město Praha	ÚPS v Praze	1		1
Středočeský	ÚPS v Praze	14	11	3
Ústecký	ÚPS v Praze	10	2	8
Karlovarský	ÚPS v Praze	3	3	
Jihočeský	ÚPS v Českých Budějovicích	13	8	5
Plzeňský	ÚPS v Českých Budějovicích	13	13	
Vysočina	ÚPS v Českých Budějovicích	5	5	
Královehradecký	ÚPS na Sychrově	5	4	1
Liberecký	ÚPS na Sychrově	8	4	4
Pardubický	ÚPS na Sychrově	4	4	
Jihomoravský	ÚPS v Kroměříži	14	5	9
Olomoucký	ÚPS v Kroměříži	4		4
Moravskoslezský	ÚPS v Kroměříži	4	2	2
Zlínský	ÚPS v Kroměříži	4	3	1
CELKEM:		103	65	38

Komentář:

Na pozici kastelána památkového objektu převažují v personálním obsazení muži. Tato skutečnost je dána zejména rozložením pracovní doby v sezónních měsících (So + Ne + Sv.), leckdy i odlehlou lokací památkového objektu.

II.

PLÁN ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ (GEP)

je jedním ze strategických dokumentů NPÚ týkajících se rozvoje lidských zdrojů a řízení instituce. V podmínkách NPÚ specifikuje GEP principy rovného přístupu k zaměstnancům. Plán GEP navazuje na **Koncepci rozvoje lidských zdrojů NPÚ pro odborné a výzkumné pracovníky** a další interní předpisy.²

² Mezi interní dokumenty upravující řízení lidských zdrojů v NPÚ patří zejména: Kolektivní smlouva v platném znění; Hlavní organizační řád; Etický kodex NPÚ (příloha č. 3 HOŘ); Směrnice GŘ X/2020/NPÚ, vnitřní katalog prací; Směrnice GŘ XI/2022/NPÚ o rozvržení pracovní doby v NPÚ; Směrnice GŘ XXV/2022/NPÚ, Systemizace pracovních míst v NPÚ; Směrnice GŘ č. III/2012/NPÚ, kterou se upravuje poskytování nenárokových složek platu zaměstnancům NPÚ; Směrnice GŘ č. VII/2021/NPÚ o příplatcích za vedení; Směrnice č. IV/2023/NPÚ o poskytování pracovně-lékařských služeb; Metodický pokyn č. VIII/2013/NPÚ k hodnocení zaměstnanců NPÚ.

V souladu s doporučeními Evropské komise se GEP NPÚ zaměřuje na aplikaci rovného přístupu k zaměstnancům v oblastech:

1. Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura (vnitřní pracovní kultura NPÚ)
2. Genderová vyváženost ve vedoucích a rozhodovacích pozicích
3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
4. Integrace genderové dimenze do výzkumu
5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Bliže k jednotlivým oblastem – aplikace v podmínkách NPÚ:

1. Sladování osobního a pracovního života a nastavení vnitřní pracovní kultury NPÚ

Zlepšování pracovních podmínek a celková kultivace pracovního prostředí patří v současné době mezi hlavní priority vedení NPÚ v oblasti řízení lidských zdrojů.

Jedná se o dlouhodobý proces s cílem usnadnit v podmínkách NPÚ nastavení souladu pracovního a osobního soukromého života (*work life balance*), který musí kontinuálně probíhat s ohledem na genderovou rovnost a je v rámci NPÚ podpořen souborem vnitřních opatření (např. pružná pracovní doba, umožnění čerpání nenárokového indispozičního volna, možnost čerpání dlouhodobého neplaceného volna např. pro účely prodloužení rodičovské dovolené, umožnění práce z domova /*home office*/ dle charakteru práce a konkrétních podmínek nebo možnost zkráceného pracovního úvazku).

2. Genderová vyváženost ve vedoucích a rozhodovacích pozicích

V celkovém počtu vedoucích pracovníků (ve všech stupních řízení) je v rámci celého NPÚ zastoupení mužů a žen vyvážené. Nicméně ženy jsou výrazně více zastoupeny v nižším stupni řízení, tj. na pozici vedoucích odd.; na vyšších řídicích pozicích v rámci územních pracovišť je vyšší podíl mužů, stejně tak jako na pozici kastelán památkového objektu. V nejvyšším vedení NPÚ jsou naopak výrazně většinou zastoupeny ženy.

Přestože zastoupení mužů a žen není v NPÚ na všech stupních řízení zcela vyvážené, nevyžaduje díky specifickým pracovním podmínkám zejména v oblasti památkových objektů situace v NPÚ v současné době zpracování samostatného nástupnického programu.

3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Národní památkový ústav důsledně dodržuje při výběru pracovníků rovný přístup k pohlaví. Kariérnímu postupu jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň nejsou kladeny žádné systémové ani individuální překážky.

Pro výběr pracovníka na volnou pozici je jediným hlediskem výběru dosažená odpovídající požadovaná kvalifikace, komunikační, případně řídicí schopnosti, průběh předchozí praxe a další předpoklady s tím, že výběr probíhá důsledně bez genderové limitace. V rámci přijímacích pohovorů nejsou nikdy kladeny diskriminační otázky týkající se věku a pohlaví. Stejně principy jsou aplikovány také při rozhodování o možném kariérním postupu pracovníků na uvolněné řídicí pozice.

Tento princip se dlouhodobě projevuje i v zaměstnaneckém složení, kdy díky charakteru organizace působící v kultuře, je v NPÚ vyšší podíl zaměstnaných žen než mužů (viz úvodní analytické údaje).

4. Integrace genderové dimenze do výzkumu

NPÚ, který je také výzkumnou organizací, aplikuje stejné zásady rovného přístupu ke všem zaměstnancům. Důsledně reflektuje princip rovných příležitostí i při přijímání nových odborných/výzkumných pracovníků, stejně jako při zapojování pracovníků do vědecko-výzkumných úkolů.

Tuto skutečnost dokládá např. i genderová analýza řešitelských týmů, která byla provedena u 11 výzkumných projektů NAKI 2023–2027. Do řešení těchto projektů je zapojeno celkem 53 vědecko-výzkumných pracovníků, přičemž podíl mužů a žen je téměř vyrovnaný (28 : 25), na pozici vedoucího projektu je potom 6 mužů a 5 žen.

5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

NPÚ bezpodmínečně zastává nulovou toleranci k diskriminaci, šikaně a genderově (i jinak) podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování. V případě výskytu některého z uvedených jevů má zaměstnanec možnost obrátit se jak na svého přímého vedoucího, případně na vedoucího ve vyšším stupni řízení. Dále se může také obrátit na příslušné personální oddělení nebo oddělení interního auditu. Pracovníci mají možnost zvolit postup, který jim ve vzniklé situaci připadá pro ně jako nejvhodnější.

V rámci NPÚ také funguje 14 odborových organizací, na které se mohou zaměstnanci obrátit se stížnostmi.

Vzhledem k citlivosti možných vzniklých situací preferuje vedení NPÚ individuální osobní přístup pro řešení jednotlivých případů před zformalizováním možného postupu řešení.

Ochrana a záruka genderové vyváženosti a nediskriminace je zajištěna rovněž etickým kodexem NPÚ, který tvoří jako příloha č. 3 součást Hlavního organizačního řádu NPÚ. Jedním z poradních orgánů generální ředitelky, na který se zaměstnanec může v této souvislosti rovněž obrátit, je etická komise pro posuzování jednání v rozporu s etickým kodexem a pro řešení koncepčních otázek spojených s etickým kodexem v NPÚ.

Plnění požadavků Evropské komise:

Zveřejnění a oficiální schválení dokumentu:

Plán rovných příležitostí NPÚ (GEP) byl schválen na poradě vedení dne 21. 8. 2023 a zveřejněn na webu NPÚ.

Informace o finančních a personálních zdrojích, určeným k monitoringu a rozvoji rovných příležitostí v prostředí NPÚ:

Dodržování rovného přístupu k zaměstnancům bude i nadále sledováno vedením NPÚ zejména prostřednictvím nastavení plánu kontrol interního auditu NPÚ, který se zaměří na vybrané segmenty aplikace rovného přístupu ke zaměstnancům – např. realizace výběrových řízení na pracovní pozice, průběh adaptačního procesu nových zaměstnanců, mzdové ohodnocení zaměstnanců nezávislé na jejich pohlaví apod.

NPÚ vyčlení do rozpočtu finanční zdroje na školení vedoucích zaměstnanců všech stupňů v oblasti řízení lidských zdrojů a aplikace rovných příležitostí.

Sběr dat a monitoring:

Informace o rovném přístupu k zaměstnancům sleduje NPÚ dlouhodobě; základní údaje o zastoupení mužů a žen v personálním obsazení ústavu jak z hlediska věkové struktury, tak skladby zaměstnanců dle dosaženého vzdělání jsou každoročně uváděny ve výročních zprávách, které jsou zveřejněny na webových stránkách NPÚ.

Na webu NPÚ jsou také dostupné informace o všech řídicích pracovnících ústavu, tj. jak o vedení NPÚ, tak o ředitelích územních pracovišť a všech dalších pracovnících na vedoucích pozicích. Zveřejněny jsou také informace o obsazení pozic kastelánů, a to vždy u konkrétního památkového objektu.

Realizace školení:

NPÚ dlouhodobě vytváří vhodné podmínky pro rozvoj zaměstnanců na všech úrovních a na všech pozicích s cílem systematicky a cíleně zajistit osobní rozvoj pracovníků. Nabídka vzdělávacích aktivit je orientována jak na rozšiřování odborných znalostí, tak i na vzdělávání osobnostního rozvoje (tzv. měkké dovednosti). V roce 2023 proběhl také kurz zaměřený na odhalování šikany na pracovišti.

V roce 2023 NPÚ nechal zpracovat *Studii pro kariérní a atestační řád*. Jedním ze zásadních podkladů pro zpracování studie bylo provedení rozsáhlého anonymního dotazníkového šetření mezi zaměstnanci napříč všemi pracovišti. Dotazníkového šetření se zúčastnilo téměř tisíc respondentů (980) a vysokým procentem spokojenosti byly hodnoceny zejména kategorie:

Obsah a smysluplnost práce	88,2 %
Přátelské pracovní prostředí (kolegové, ...)	82,4 %

Studie pro kariérní a atestační řád je zveřejněna na intranetu, kde se s ní mohou pracovníci seznámit.

V dalším období bude vedení NPÚ postupně výsledky Studie vyhodnocovat a formulovat vhodné nástroje k recepci uvedených zjištění do praxe, s předpokladem realizace dalších školení, včetně školení z oblasti řízení lidských zdrojů a rovných příležitostí za účelem zvyšování povědomí o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích.

Dále plánuje vedení NPÚ také realizaci školení pro rozpoznávání a prevenci genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování.

III.

ZÁVĚR:

V NPÚ nedochází k systémové diskriminaci ani k individuálním selháním jednotlivců. Těmto jevům brání vedení na všech úrovních a činí tak především intuitivně a neformálně, přičemž těží z kultivovanosti svých zaměstnanců a jejich nadstandartních mezilidských vztahů. Také proto v NPÚ nedochází k systémovým nerovnostem a v praxi se zde neuplatňují genderové stereotypy.

Tento stav bude podporován i nadále, v případě nutnosti budou přijímána další opatření. Plán genderové rovnosti NPÚ je stanoven pro období 2023–2028, po jehož skončení bude provedeno jeho hodnocení. Plán bude následovně případně revidován a s ohledem na aktuální potřebu doplněn.

V Praze dne 21. 8. 2023


Ing. arch. Naděžda Goryczková,
generální ředitelka NPÚ