

**Plán rovných
příležitostí
Českých center
2024-2026**

Úvod

Plán rovných příležitostí nebo také Gender Equality Plan (dále jen GEP), představuje strategický dokument, který systematicky řeší otázku genderové (ne)rovnosti v rámci Českých center (dále jen ČC). Jeho hlavním cílem je vyhodnotit aktuální stav a na základě něj navrhnout opatření a případné strukturální změny podporující genderovou rovnost. Tímto krokem se naše instituce aktivně zapojuje do procesu budování genderově vyváženého a spravedlivého pracovního prostředí, které reflektuje hodnoty a principy rovnosti, stejně jako priority evropské strategie v rámci mezinárodních grantových programů.

Při sestavování GEP bude brán zřetel na následující oblasti, v rámci kterých budou nastaveny střednědobé a dlouhodobé cíle:

- sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
- genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
- genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
- začlenění genderové dimenze do programového obsahu
- opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Předkládaný plán stanovuje rámcový harmonogram pro dosažení stanovených cílů, včetně měřitelných indikátorů, díky kterým bude možné sledovat pokrok v daných oblastech a reagovat na aktuální potřeby instituce.

Plán rovných příležitostí byl schválen vedením ČC a následně byl zveřejněn na webu ČC v české a anglické verzi.

O Českých centrech

Česká centra jsou příspěvkovou organizací Ministerstva zahraničních věcí České republiky. Představují integrální součást české zahraniční politiky a jsou stěžejním nástrojem kulturní diplomacie v rámci diplomacie veřejné, jejímž posláním je šíření a podpora dobrého jména Česka ve světě a posilování kulturních vztahů mezi zeměmi. Česká centra se definují jako kulturní institut a působí na poli kultury v jejím nejširším pojetí. Zajišťují také výuku českého jazyka v zahraničí a podílí se na organizaci certifikovaných jazykových zkoušek.

Součástí aktivit Českých center je také propagace české vědy, nových inovativních projektů a českého výzkumu a vývoje.

Rovné příležitosti

Česká centra se zavazují k prosazování rovných příležitostí a řídí se platnou legislativou v této oblasti. Etický kodex Českých center výslovně stanovuje dodržování zásad práva a spravedlnosti, včetně respektování lidských práv, podpory osob se specifickými potřebami a odmítání jakékoliv formy diskriminace a sexuálního obtěžování. Ve Strategii Českých center 2020-2023 se ČC otevřeně přihlásila k Cílům udržitelného rozvoje OSN (SDGs), součástí kterých jsou také body usilující o rovnost mužů a žen a o snižování nerovností. Strategický dokument zaměřený výslovně na podporu rovných příležitostí nicméně v naší instituci dosud nebyl formulován.

V právním prostředí České republiky ošetřuje problematiku jak národní legislativa, tak řada nadnárodních úmluv a závazků. Hodnoty rovných příležitostí jsou vyjádřeny mimo jiné např. v Listině základních práva a svobod, v Zákoníku práce, v Zákonu o zaměstnanosti či v Zákonu č. 198/2009, Sb., známém také jako Antidiskriminační zákon. Činnost v oblasti rovnosti žen a mužů pak dále rámuje především Strategie 2021+, která navázala na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v ČR 2014-2020. Na evropské úrovni je to pak The Gender Equality Strategy 2020-2025, na mezinárodní například Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen či Pekingská akční platforma.

Požadavek Evropské komise na sestavení Plánu rovných příležitostí pro všechny organizace, které se chtějí zúčastnit programu Horizont Evropa, je tak dalším přispěním k prosazování (nejen) genderové rovnosti a napomáhá zapojeným institucím iniciovat udržitelné, funkční a měřitelné změny.

Cíl a metodika

Česká centra pověřila sestavením GEP Oddělení evropských projektů a strategických partnerství, součástí jehož je také zaměstnankyně s odbornou znalostí genderové problematiky. V rámci dostupných dat byla zhodnocena dosavadní situace v oblasti genderové rovnosti dle jednotlivých os GEP, včetně vnitřních směrnic a nařízení, programového obsahu a vnější komunikace ČC. Stanoveny byly střednědobé a dlouhodobé cíle, včetně struktury jejich plnění, indikátorů a zodpovědných osob či oddělení.

Implementace a kontrola

ČC se zavazují vyhradit finanční zdroje z rozpočtu zejména na personální zajištění naplnění GEP a na zajištění školení a vzdělávacích aktivit. Součástí střednědobého plánu je také sestavení Pracovní skupiny pro rovné příležitosti (PSRP), která se bude na řešení agendy rovných příležitostí dlouhodobě podílet a konzultovat svá rozhodnutí s odbornými organizacemi, jako je např. NKC Gender a věda. O výsledcích průběžného plnění dílčích aktivit bude Pracovní skupina jednou do roka informovat všechny zaměstnané formou závěrečné zprávy. V posledním půlroce bude provedena souhrnná analýza GEP za období 2024-2026, která se stane podkladem pro sestavení plánu na další období (2027+).

Za koordinaci aktivit bude do doby zřízení Pracovní skupiny zodpovídat oddělení sekretariátu generální ředitelky v součinnosti s oddělením lidských zdrojů (OLZ). Rozhodovat o zásadních změnách v rámci GEP je v pravomoci generální ředitelky.

Analýza současného stavu

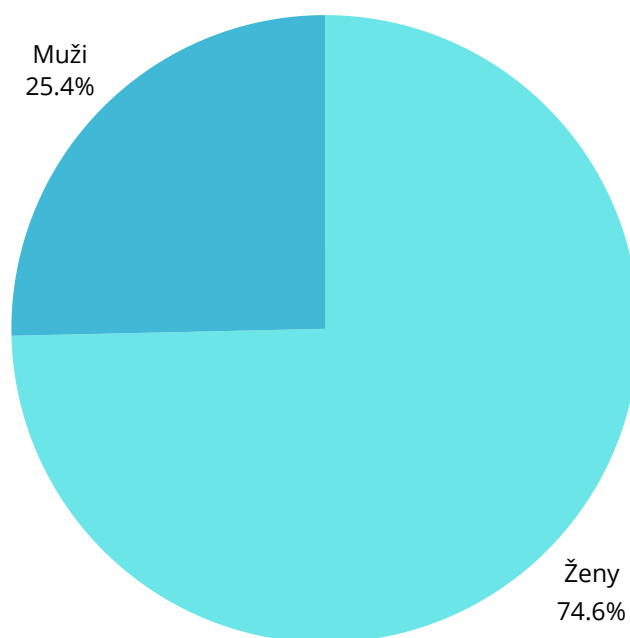
Data jsou důležitým zdrojem pro nastavování cílů a priorit v rámci GEP. V Českých centrech doposud neproběhl genderový audit, následující výběr dostupných kvantitativních dat tak alespoň nastiňuje základní rámec situace z hlediska zastoupení žen a mužů na různých úrovních organizační struktury instituce.

Česká centra se tímto zavazují doplnit doposud dostupná data o pravidelná dotazníková šetření, která budou v gesci oddělení útvaru Generální ředitelky, OLZ a později Pracovní skupiny, a která statistiky obohatí o osobní zkušenosti a reflexe zaměstnaných osob.

.....

V celkovém počtu zaměstnanců a zaměstnankyň převažují výrazně ženy (74,6 %). Tato čísla odpovídají všeobecnému jevu feminizace státní správy v ČR, kde dle dostupných dat ženy tvoří asi 76% všech zaměstnaných.*

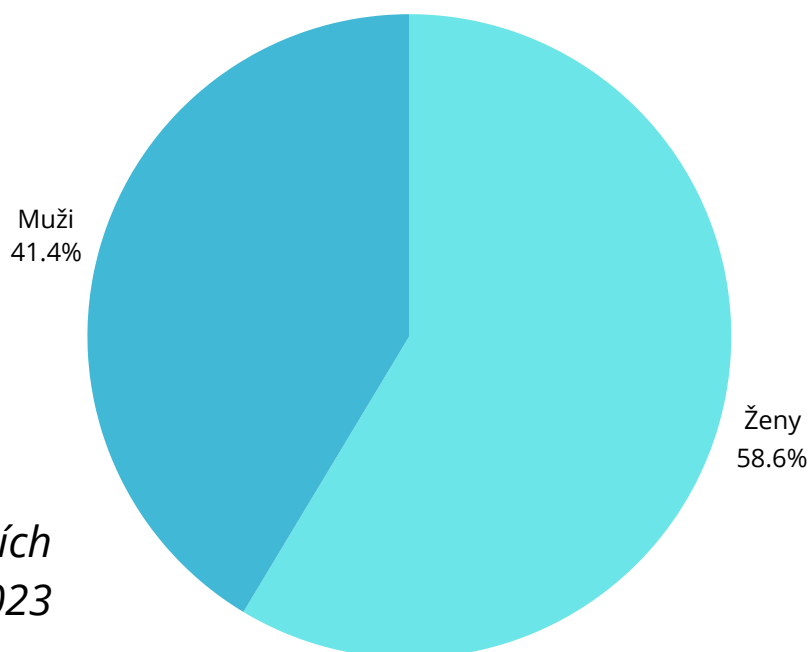
*Počet žen a mužů v
zaměstnaneckém poměru v ČR
v roce 2023*



*zdroj: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vyrocní-zprava-o-vytvareni-podminek-pro-sladeni-rodinneho-a-osobniho-zivota-statnich-zamestnancu-s-vykonem-statni-sluzby-sluzebnimi-urady-za-rok-2018.aspx>

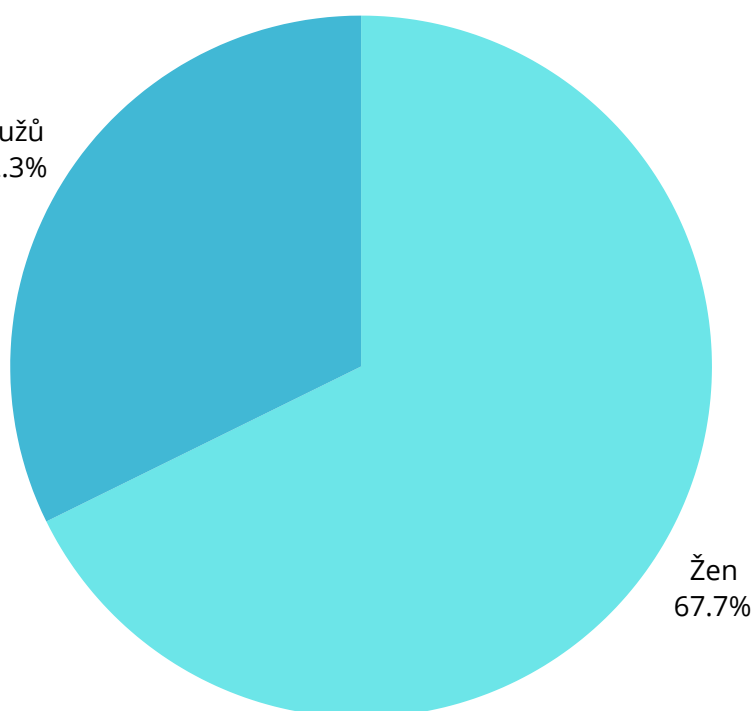
Podíl žen a mužů ve vedoucích pozicích je vyrovnanější, ženy s 58,6 % však stále představují většinu.

Počet žen a mužů ve vedoucích pozicích v ČC roce 2023



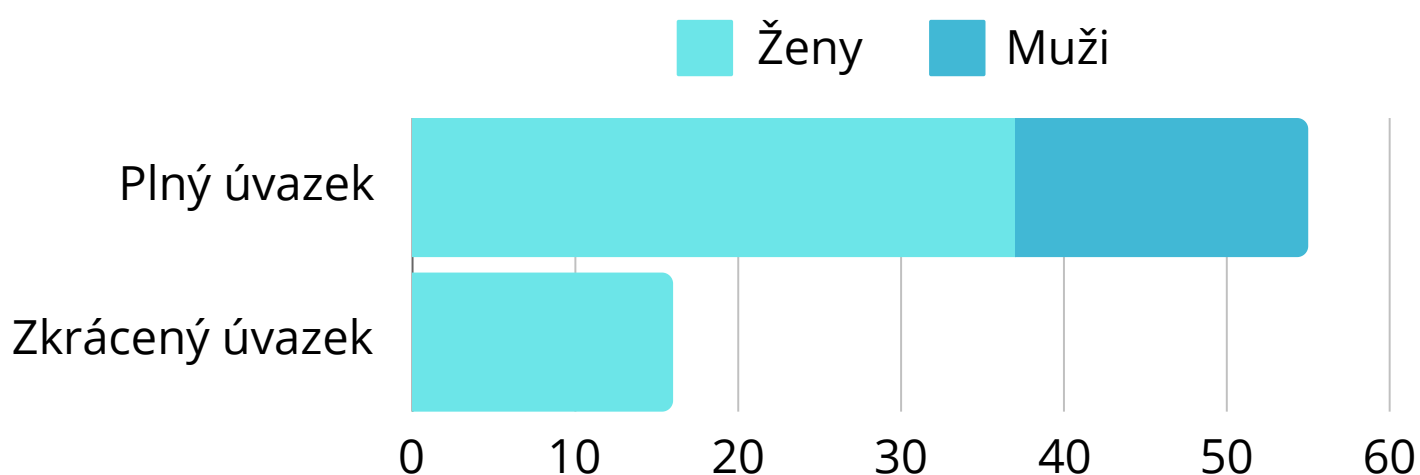
Zastoupení žen a mužů v ČC odpovídá i poměru žen a mužů ucházejících se zde o zaměstnání. Na výběrová řízení se hlásí 67,7 % žen a 32,3 % mužů.

*Mužů
32.3%*



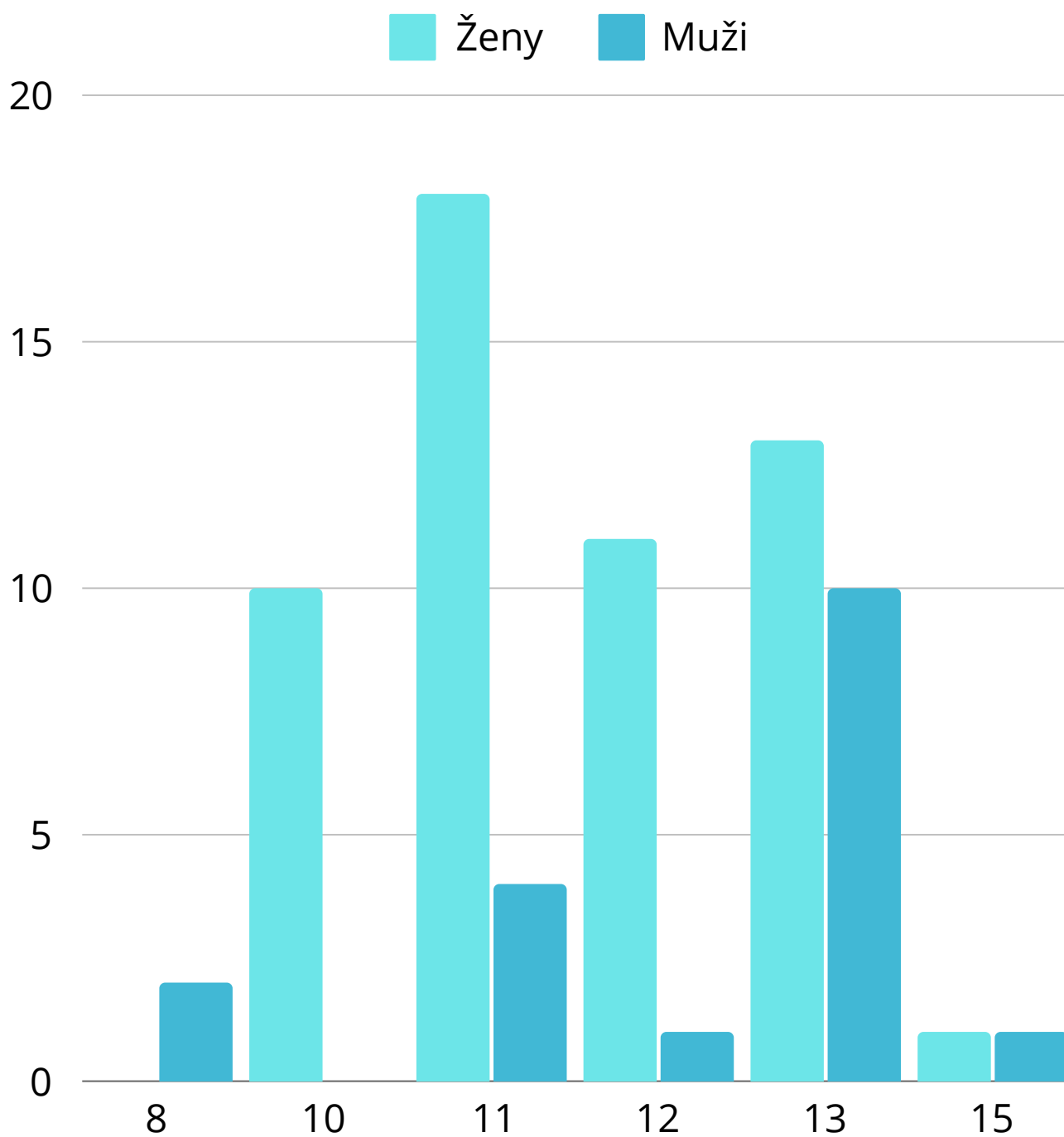
Počet žen a mužů ucházejících se o zaměstnání v ČC v roce 2023

Možnost zkrácených úvazků využívají v ČR výhradně ženy, které zároveň tvoří většinu pracujících na plný úvazek.



Počet žen a mužů pracujících na plný a na zkrácený úvazek v ČR v roce 2023

Platovou rovnost v ČR do značné míry zajišťuje systém platových tříd. Ženy převažují ve všech platových třídách, s výjimkou 8. platové třídy, která je zastoupena výhradně muži, a 15. platové třídy, ve které je poměr žen a mužů vyrovnaný.



Počet žen a mužů v jednotlivých platových třídách v ČR v roce 2023

Převaha žen pracujících v ČR se odráží do všech dalších statistik a vysvětluje tak i všeobecnou genderovou asymetrii v dostupných datech. Dle plánu ČR zamýšlejí zavést soustavný sběr a reporting genderově segregovaných dat, na základě kterých by mělo být možné blíže porozumět některým jevům, z nichž nejvíce patrný je počet mužů zastoupených ve vedoucích pozicích ve srovnání s jejich celkovým zastoupením v organizaci.

Tematická osa sladování osobního a pracovního života a organizační kultura

V ČR je v současné chvíli zavedeno několik opatření podporující sladování osobního a pracovního života. Mezi ně patří možnost čerpat až 5 dní sick days v případě nemoci nebo zdravotních obtíží dle směrnice č. 3/2021. Flexibilitu pracovní doby zajišťují režimy home office, na který mají zaměstnankyně a zaměstnanci nárok dvakrát týdně dle směrnice č. 18/2022. Nad rámec této směrnice je v ČR zaveden také institut mimořádného home office, který umožňuje výkon práce mimo pracoviště na základě individuální žádosti a schválení přímým nadřízeným. ČR také poskytují zaměstnancům a zaměstnankyním podporu po návratu z mateřské či rodičovské dovolené ve formě možnosti práce na zkrácený úvazek nebo kombinace práce z domova a v kanceláři dle individuální domluvy.

Aktivita	Cíl	Indikátory	Termín splnění	Zodpovídá
Zřízení Pracovní skupiny pro rovné příležitosti (PSRP)	Sestavit pracovní skupinu a stanovit její kompetence a náplň práce	pracovní skupina	2025	útvár GŘ
	Pravidelně interně informovat o činnosti PSRP	výroční zprávy	Q4 2025, Q4 2026	PSRP, OLZ

Provedení vnitřního auditu	Plnohodnotná kvantitativní a kvalitativní data, odborná analýza GEP 2024-2026	podklady pro GEP 2027+	Q4 2026	PSRP, ÚGŘ, OLZ
Šetření spokojenosti zaměstnaných osob v oblasti sladování	Zhodnotit a reagovat na reálné potřeby zaměstnaných osob	počet vyplněných dotazníků	průběžně od 2024	OLZ, ÚGŘ, PSRP

Tematická osa genderové vyváženosti ve vedení a rozhodování

Z dosavadní situace vyplývá, že prioritou v této oblasti je především dostatek relevantních dat, na základě kterých bude možné nastavit další opatření.

Aktivita	Cíl	Indikátory	Termín splnění	Zodpovídá
Sběr a vyhodnocování genderově segregovaných dat	Dlouhodobě sledovat a zajišťovat genderovou vyváženost	výstupy ve výročních zprávách	průběžně od 2024	OLZ

Tematická osa genderové rovnosti při náboru a kariérním postupu

Při náboru se ČC řídí principy a otevřenosti. Výběrová řízení na pracovní pozice jsou vypisována genderově senzitivním jazykem a řídí se předem stanovenými kritérii se zaměřením na kompetence a odbornost uchazečů a uchazeček. Podporu v kariérním rozvoji nabízejí ČC např. zapojením se do programu mobility Erasmus +, který umožňuje výjezdy do zahraničí za účelem stínování a účasti na kurzech.

Aktivita	Cíl	Indikátory	Termín splnění	Zodpovídá
Příručka pro nové zaměstnance a zaměstnankyně	Usnadnění adaptačního procesu při nástupu	vzniklá příručka	2025	PSRP, OLZ
Rozšíření onboard aktivit	Nastavit funkční systém zpětné vazby po ukončení zkušební doby	formulář pro získávání zpětné vazby	2025	PSRP, OLZ

Tematická osa začlenění genderové dimenze do programového obsahu

Tato osa je v doporučeních Evropské komise zaměřena na začlenění genderové dimenze a diverzity do výzkumu a vyučovacích obsahů, což je oblast vzhledem k náplni činnosti ČC nerelevantní. Pro účely GEP se tedy v této ose zohledňuje genderová dimenze a tematika v programovém obsahu ČC. Česká centra se v souladu s SDGs soustavně genderové tematice věnují. Obsahově se program nejčastěji zaměřuje na zviditelnění žen v různých odvětvích, jako příklad je možné uvést výstavní projekt České hrdinky, programové řady Women in Focus, Inspirativní ženy ve vědě či Women in Arts. ČC v Paříži uspořádalo konferenci na téma Osobnosti ženské emancipace v Českých zemích a Československu, ČC ve Stockholmu přispěla na Stockholm international comics festival workshopem na téma gender.

Aktivita	Cíl	Indikátory	Termín splnění	Zodpovídá
Vzdělávání v oblasti genderově senzitivní komunikace	Komunikovat program ČC genderově inkluzivním jazykem	počet školení a vzdělávacích aktivit	průběžně od 2024	OLZ, ÚGŘ, PSRP

Tematická osa opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Etický kodex ČC aktuálně ošetřuje postup při nahlašování neetického či protiprávního jednání, či podezření na něj, ovšem není explicitně zaměřen na genderově podmíněné násilí a sexuální obtěžování. Obdobně je stanovena důvěrná osoba z řad zaměstnaných osob pro stážisty a stážistky pro případ, že by potřebovali oznámit nevyhovující či protiprávní jednání během své stáže.

Aktivita	Cíl	Indikátory	Termín splnění	Zodpovídá
Jmenování a proškolení důvěrné osoby	Existence proškolené osoby znalé problematiky, na kterou je možné se v případě nutnosti obracet	- určená osoba - absolvované školení	Q1 2025	ÚGŘ
Nastavení systému ohlašování	Funkční a bezpečný systém nahlašování genderově podmíněného násilí	vytvoření emailové schránky určené k nahlašování	Q1 2025	ÚGŘ, IT

Doplnění etického kodexu	Doplnění etického kodexu o téma genderově podmíněného násilí a postupy jeho nahlašování	doplněný etický kodex	2025	ÚGŘ
---	---	---	------	-----