



Národní knihovna  
České republiky  
National Library  
of the Czech Republic

## Plán genderové rovnosti Národní knihovny ČR (pro období 2026 až 2028)

### Popis prostředí

Prosazování politiky rovných příležitostí v Národní knihovně České republiky (dále jen „NK“) navazuje na principy a cíle stanovené ve Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025 a je v souladu s národní politikou deklarovanou Úřadem vlády v Plánu rovnosti žen a mužů na období 2021-2030.

Všechny oblasti řízení lidských zdrojů v NK jsou založeny na genderové rovnosti, stejném zacházení a rovných příležitostech bez ohledu na pohlaví, věk, etnický, národní nebo sociální původ, náboženství nebo víru, sexuální orientaci, jazyk, zdravotní postižení, politické názory, sociální a ekonomické podmínky.

K hlavním zásadám rovného postavení zaměstnanců a zaměstnankyň uplatňovaných v NK patří:

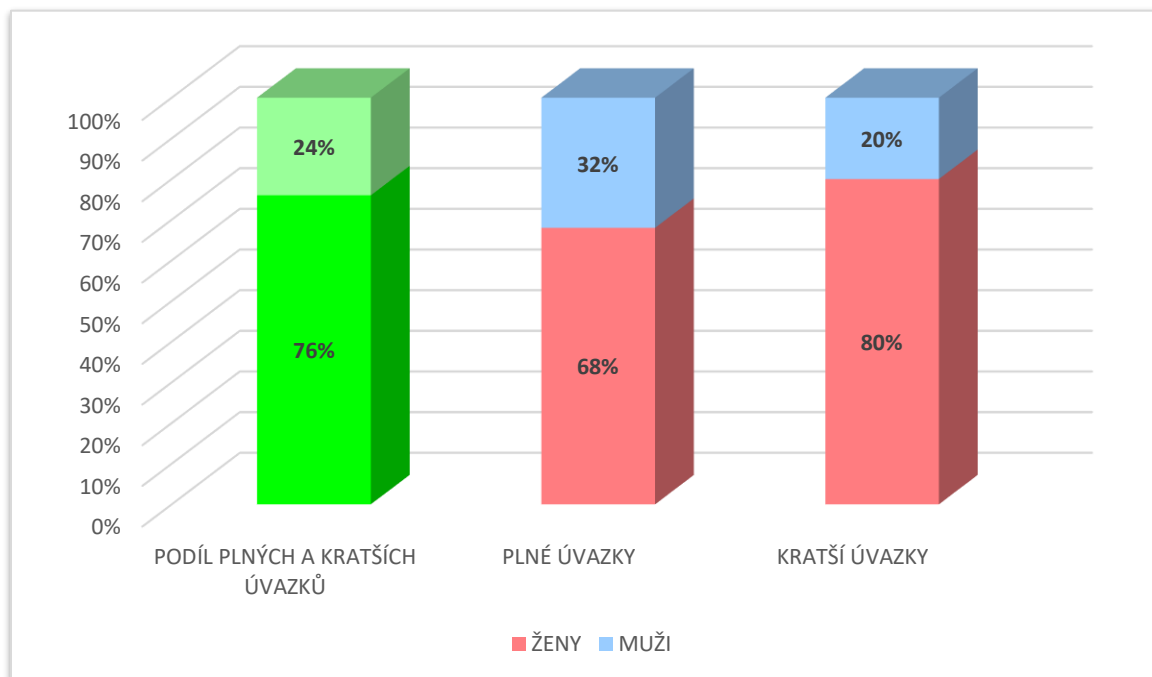
- ❖ rovné příležitosti při náboru i v rámci kariérního postupu,
- ❖ genderová vyváženost ve vedení a při rozhodování,
- ❖ rovnováha mezi pracovním a soukromým životem,
- ❖ stejná odměna za stejnou nebo rovnocennou práci,
- ❖ rovný přístup k odbornému a osobnímu rozvoji,
- ❖ nulová tolerance k násilí na základě pohlaví vč. sexuálního obtěžování.

Politika získávání a výběru nových zaměstnanců a zaměstnankyň stojí zejména na standardizovaných otevřených transparentních výběrových řízeních, přizpůsobených typu obsazované pozice. Zveřejňované inzeráty jsou genderově korektní a obsahují požadované znalosti a dovednosti, popis vykonávaných činností a podmínky výkonu práce. Vybraní uchazeči a uchazečky se účastní ústních pohovorů. Výběr nejvhodnějšího kandidáta/kandidátky probíhá za použití vyhodnocování kritérií „kvalita“ a „schopnosti“ a s ohledem na uplatňování rovných příležitostí.

Přijímání a zařazování zaměstnanců a zaměstnankyň probíhá na základě příslušné pracovní právní legislativy a interních předpisů. Při přijímání výzkumných pracovníků a pracovníků se aplikují zásady a požadavky z doporučení Evropské komise upravené v Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Obsazování vedoucích míst na všech úrovních řízení je vždy založeno na skutečných kvalitách, zkušenostech, schopnostech a odbornosti. NK záleží na genderové vyváženosti ve vedení a v rozhodování, při ustanovení členů jednotlivých poradních orgánů, komisí či projektových týmů je vždy snaha o zajištění genderové rovnováhy.

NK vytváří pracovní prostředí a pracovní podmínky, které podporují rovné příležitosti pro ženy a muže, umožňují jim vyvážit pracovní a soukromý život (work-balance), spojit péči o rodinu a práci. NK podporuje návrat zaměstnanců a zaměstnankyň z mateřské/rodičovské dovolené a zaměstnance a zaměstnankyň s dětmi. K základním výhodám, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, patří možnost pružné pracovní doby, sjednávání kratších pracovních úvazků (viz Graf 1 Přehled sjednaných pracovních úvazků, 24 % zaměstnanců má sjednané kratší pracovní úvazky), uzavírání dohod o výkonu práce na dálku, nad nároky dané legislativou placené/neplacené volno, a to i dlouhodobé a s účinností od ledna 2024 možnost umístit své dítě do dětské skupiny provozované NK.

**Graf 1** Přehled sjednaných pracovních úvazků



Pokud jde o oblast odměňování, NK má nastavený transparentní a v rámci možností motivující systém odměňování navázaný na proces hodnocení, založený na principu za stejnou nebo rovnocennou práci stejná odměna, bez rozdílu, zda jde o ženu nebo muže. Plat zaměstnance/zaměstnankyň NK se skládá z tarifního platu, osobního příplatku a příplatku za vedení. Tarifní plat vychází ze zařazení zaměstnance/zaměstnankyň do příslušné platové třídy a platového stupně. Pravidla zařazování jsou stanovena legislativou a odvíjí se od dosažených znalostí a zkušeností. Přiznávání, změny a odebrání osobního příplatku se odvíjí od vyhodnocování pracovní činnosti zaměstnance/zaměstnankyň. Zaměstnanci/zaměstnankyň může být přidělena odměna za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu.

Základem pro plánování odborného a osobního rozvoje je implementované standardizované periodické hodnocení pracovního výkonu. Součástí hodnocení je plánování rozvoje/vzdělávání na další kalendářní rok. NK podporuje vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň včetně účasti na různých zahraničních konferencích a stážích, a to jak za účelem prohloubení kvalifikace, tak i jejího zvýšení.

NK klade důraz na vytváření bezpečného pracovního prostředí, jako zaměstnavatel se důrazně vymezuje vůči jakékoliv formě diskriminace či porušení práv svých zaměstnanců a zaměstnankyň včetně sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí. V tomto ohledu se snaží zvyšovat o této problematice povědomí, v případě ohlášení nevhodného chování, se zavazuje především umožnit prošetření a řešení s ohledem na bezpečnost a anonymitu.

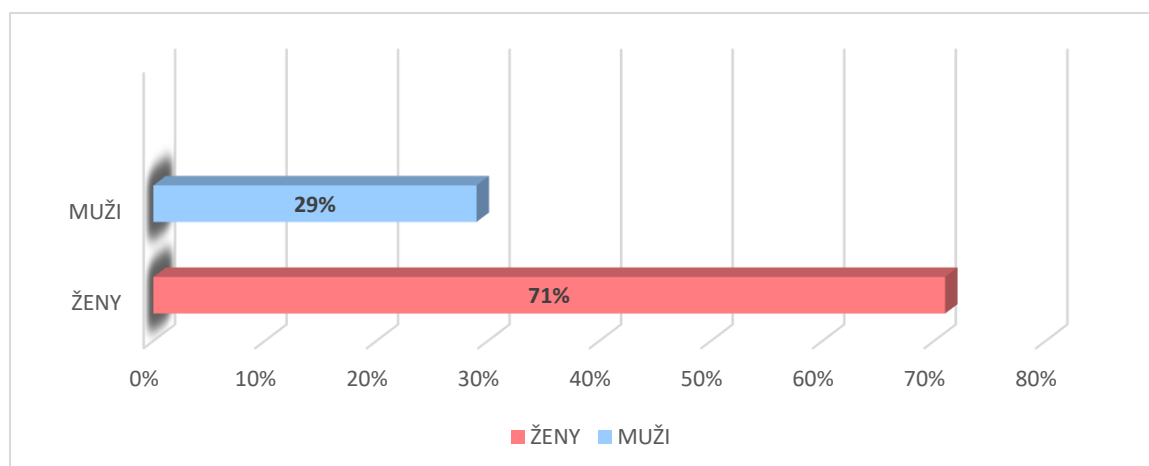
Pokud se zaměstnanec bude cítit diskriminován z hlediska genderu, popřípadě se stane svědkem takového chování u svého nadřízeného nebo některého z kolegů, má možnost na tuto skutečnost poukázat a řešit jí. Může se obrátit písemně nebo ústně na svého přímého nadřízeného. Dále může podat písemnou formou podnět Etické komisi nebo odborové organizaci. Zaměstnavatel bude pokládat veškerá tato oznámení a sdělený obsah za důvěrnou informaci.

## Analýza ukazatelů

### Genderová struktura

Celkový přepočtený počet zaměstnanců k 31.12.2025 činil v NK 504, z toho genderové zastoupení v procentním vyjádření tvořilo 71 % žen a 29 % mužů (viz níže uvedený Graf 2 Genderová struktura zaměstnanců NK).

**Graf 2** Genderová struktura zaměstnanců NK



Na genderovou strukturu NK mají ve velké míře vliv genderové stereotypy, kdy ve společnosti přetrvává názor, že povolání „knihovníka“ je určeno spíše pro ženu než muže a představa, že studium humanitních věd je vhodné spíše pro ženu, zatímco muži by se měli zaměřit technickým směrem.

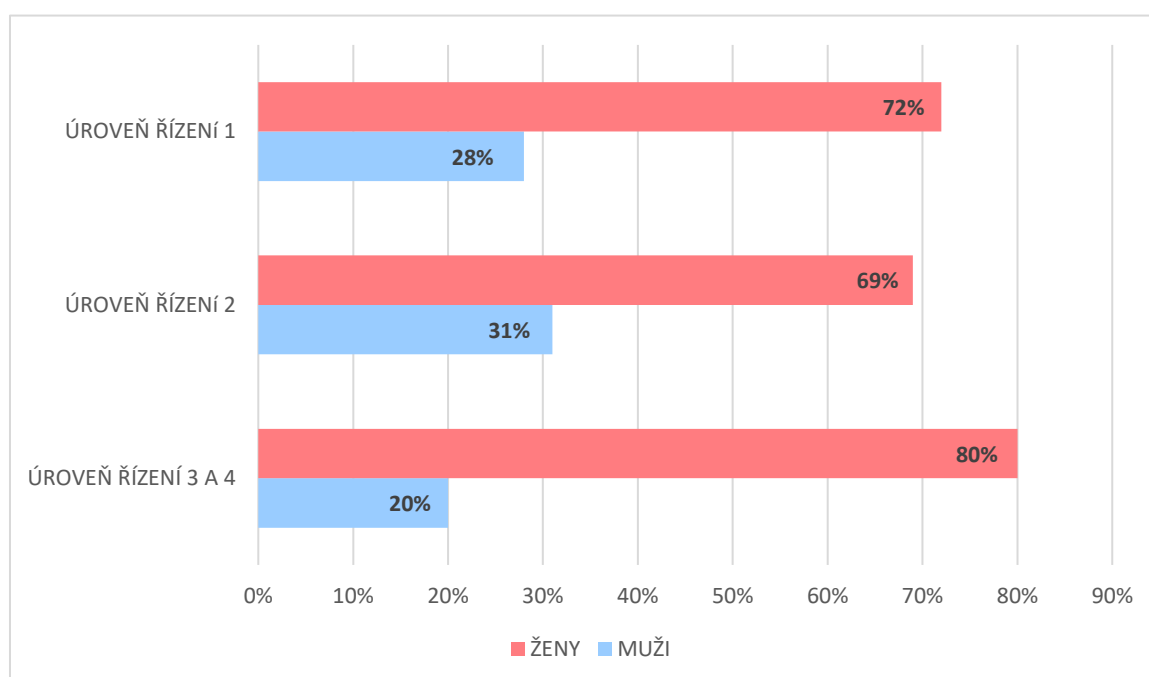
Příčina spočívá i v možnostech NK v oblasti odměňování zaměstnanců. Obecně oblast kultury není z hlediska finanční podpory vládní prioritou a NK v roli zaměstnavatele tak není pro odborníky-muže nijak lákavá.

## Genderová struktura ve vedoucích pozicích

Podíl zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích koresponduje s celkovou genderovou strukturou zaměstnanců NK (viz Graf 2 Genderová struktura zaměstnanců NK a Graf 3 Genderová struktura zaměstnanců NK v řídicích pozicích), z počtu 71 vedoucích zaměstnanců je 72 % žen a 28 % mužů.

Při rozdělení vedoucích pozic do tří skupin, úrovně řízení 1, do které spadá liniový management, v NK jde o vedoucí oddělení, úroveň řízení 2, do které spadá střední management, v NK jde o ředitele odborů a úroveň řízení 3 a 4, do které spadá top management, v NK jde o náměstky a generálního ředitele. Nejpočetněji je ve struktuře zastoupená úroveň 1, která nijak nevybočuje z trendu a podíl zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích a z celkového počtu 50 zaměstnanců tvoří 72 % žen a 28 % mužů.

**Graf 3** Genderová struktura zaměstnanců NK v řídicích pozicích



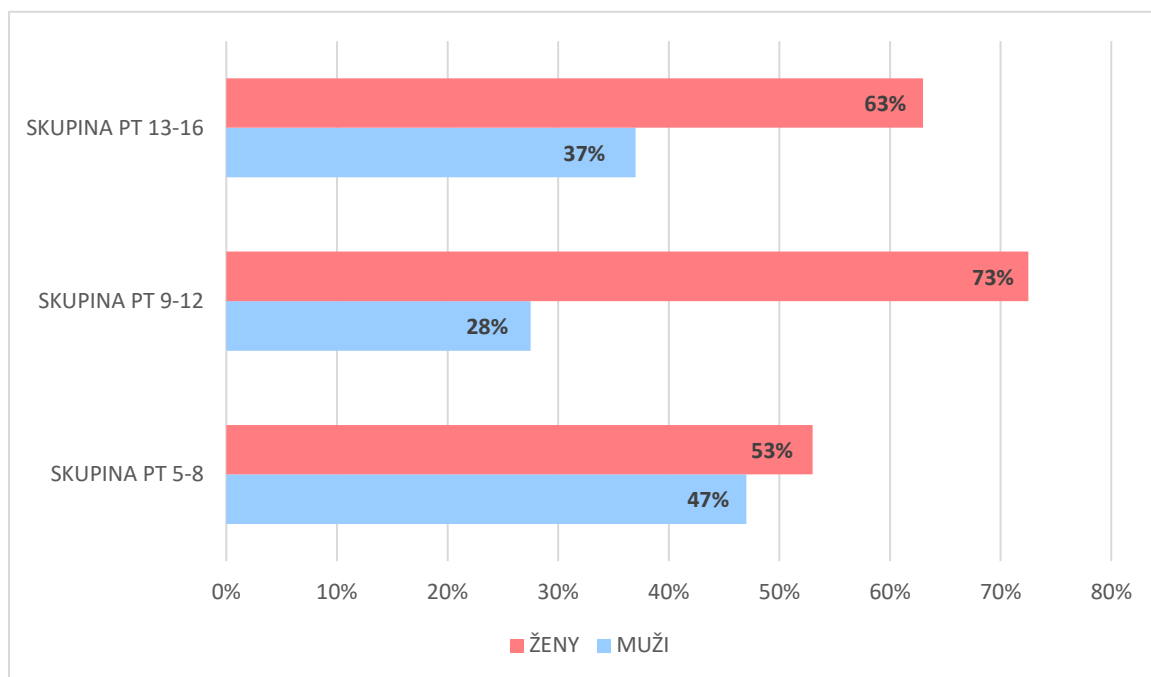
## Genderová struktura v oblasti odměňování

V NK patří k základnímu zdroji finančních prostředků odměňování zaměstnanců ročně přidělovaný rozpočet Ministerstvem kultury ČR, jehož je NK příspěvkovou organizací. Zlomek prostředků získává NK účastí v různých projektech mimo gesci Ministerstva kultury.

V genderové struktuře v oblasti odměňování zaměstnanců NK se opět, tak jako v oblasti řízení, odráží celkový charakter genderové struktury zaměstnanců NK.

Nejvíce činností v NK se řadí svou náročností do skupiny platových tříd 9 až 12, v absolutním vyjádření se to týká 389 zaměstnanců. Tuto skupinu v procentním vyjádření tvoří 72 % žen a 28 % mužů.

**Graf 4** Genderová struktura NK v oblasti odměňování



## Akční plán k plnění genderové rovnosti v NK

Akční plán genderové rovnosti v NK na období 2026 – 2028 reaguje na výše popsané prostředí i na výsledky analýzy ukazatelů a zaměřuje se na průběžný monitoring uplatňování principů rovných příležitostí žen a mužů při řízení lidských zdrojů v NK s důrazem na výzkumné pracovníky.

Oblast řízení lidských zdrojů	Cíl	Opatření/výstup	Odpovídá	Termín
Nábor a výběr	Rovné příležitosti ve výběrových řízeních	zveřejňování genderově korektních inzerátů	vedoucí zaměstnanci a OPM	průběžně
		realizace transparentních výběrových řízení za použití vyhodnocovacích kritérií „kvalita“ a „schopnosti“	vedoucí zaměstnanci a OPM	průběžně
		boj proti genderovým stereotypům	OK	průběžně
Budování firemní kultury	Genderová vyváženost na vedoucích pozicích	zjišťovat a evidovat důvody odchodů všech zaměstnanců	OPM	průběžně
		interní komunikace	OK	průběžně
		začlenit do výroční zprávy jako standard údaje o genderové struktuře v řídicích pozicích	OPM	do 31. 12. 2028
Vytváření příznivého pracovního prostředí	Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem	průběžný monitoring pracovních podmínek, zpráva o využívání nabízených výhod	OPM	do 31. 12. 2027
		určený zaměstnanec PO udržuje kontakt se zaměstnanci na MD/RD	OPM	průběžně
		mapování a řešení sexuálního obtěžování a stížností na diskriminaci	Odb. org. a vedoucí zaměstnanci, Etická komise	průběžně
		Dotazník spokojenosti	Odborová organizace	1x za 2 roky
Hodnocení a odměňování		dodržovat pravidla hodnocení zaměstnanců, přidělování, zvyšování,	vedoucí zaměstnanci	průběžně

Oblast řízení lidských zdrojů	Cíl	Opatření/výstup	Odpovídá	Termín
	Stejná odměna za stejnou nebo rovnocennou práci	snižování či odebrání osobních příplatků		
		monitorovat dodržování pravidel hodnocení a odměňování	OPM	do 31. 12. 2026
Odborný a osobnostní rozvoj	Rovný přístup k odbornému a osobnímu rozvoji	podpora účasti zaměstnanců na vzdělávacích a rozvojových akcích	Vedoucí zaměstnanci	průběžně
		zmapování vzdělávacích potřeb a příprava vzdělávacích programů	OV	do 31. 12. 2028

Pozn. Zkratka OPM označuje Odbor personální a mzdy, OV označuje Oddělení vzdělávání, OK označuje Odbor komunikace.

## Zdroje

Evropská komise. 2005. Doporučení Komise ze dne 11. března 2005 o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. [online]. [cit. 13. 02. 2026]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A32005H0251>

Evropská komise. 2020. Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 [online]. [cit. 13. 02. 2026]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

Úřad vlády. 2020. Plán rovnosti žen a mužů 2021–2030: Úřad vlády, odbor rovnosti žen a mužů. Úvodní stránka | Vláda ČR [online]. [cit. 11. 10. 2023]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie-rovnosti-zen-a-muzu.pdf>

European Commission. Actions for gender equality. [online]. [cit. 13.02.2026]. Dostupné z: [https://commission.europa.eu/topics/equality-and-inclusion/equality-and-inclusion-key-actions/actions-gender-equality\\_en](https://commission.europa.eu/topics/equality-and-inclusion/equality-and-inclusion-key-actions/actions-gender-equality_en)

European Institute for Gender Equality. [online]. [cit. 13.02.2026]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/>

European Commission. Gender equality. [online]. [cit. 13.02.2026]. Dostupné z: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en)

Mgr. Tomáš Foltýn

Generální ředitel Národní knihovny ČR