

Plány genderové rovnosti v organizacích veřejného sektoru realizujících výzkumnou činnost Zpráva k lednu 2023

Autorky: Anna Donovalová, Hana Tenglerová
Národní kontaktní centrum – gender a věda
Sociologický ústav, AV ČR, v.v.i.

Vypracováno v rámci projektu STRATIN+ financovaného MŠMT (identifikační kód MS2104).
Datum finalizace materiálu: 9. 5. 2023 (upravená verze)

1. Souhrn zjištění	2
2. Úvod.....	3
3. Plán genderové rovnosti	4
4. Analýza Plánů genderové rovnosti ve výzkumných organizacích veřejného sektoru	5
4.1. Metodologie	5
4.2. Výsledky analýzy	7
4.2.1. Základní informace o Plánech genderové rovnosti	7
4.2.2. Povinné minimální požadavky	8
4.2.3. Doporučené aspekty Plánů genderové rovnosti	13
4.2.4. Příklady dobré praxe	16
5. Doporučení	17
Přílohy.....	19

1. Souhrn zjištění

- Ke 3. lednu roku 2023 mělo plán genderové rovnosti (GEP) celkem 70 organizací veřejného sektoru (tj. 66 %) – z toho GEP má 71 % vysokých škol (tj. 20 z celkového počtu 28) a 64 % veřejných výzkumných institucí (tj. 50 z celkového počtu 78).
- Největší nárůst počtu GEPů nastal v roce 2022: zatímco v roce 2021 mělo GEP 11 institucí, v roce 2022 už jich bylo 69.
- Plány genderové rovnosti ve většině případů kopírují povinné minimální procesní požadavky, které stanovila Evropská komise. **Všechny povinné požadavky najednou ale splňuje pouze minimum institucí s GEPem** (konkrétně celkem 9 VŠ a 27 v.v.i.). Jde tedy pouze o **34 % organizací realizujících výzkumnou činnost ve veřejném sektoru v ČR¹**, tj. 51 % institucí s GEPem. Nejčastěji organizace plní minimální požadavek na zajištění školení, naopak požadavek na zveřejňování dat plní nejmenší množství z nich.
 - Celkem 41 institucí ze 70, které GEP mají, splňuje požadavek na **zveřejnění a oficiální schválení** GEPu.
 - O vyhrazených **zdrojích** určených pro plnění úkolů GEPu informuje 67 ze 70 institucí s GEPem, z nich 64 uvádí zdroje alokované na personální zajištění a 48 uvádí informace o alokaci finančních zdrojů.
 - Dalším požadavkem je **sběr dat** o zaměstnaných osobách (a studentstvu, pokud je to relevantní) a **monitoring**. Požadavek splňuje 64 GEPů (19 VŠ a 45 v.v.i.).
 - Celkem 66 ze 70 GEPů splňuje požadavek na realizaci **školení** (94 %).
- Mezi nepovinnou, ale důležitou část GEPu patří **plán implementace**, díky kterému je možné monitorovat a evaluovat naplňování GEPu. Celkem **73 % institucí** (v celkových počtech 52), které mají GEP, takový plán má.

¹ Tj. státní a veřejné VŠ a veřejné výzkumné instituce – celkem 106 organizací.

- Všechny **tematické oblasti**, které Evropská komise doporučuje pokrýt, má ve svých plánech 31 institucí, tedy celkově **44 %**, tj. konkrétně 11 VŠ (55 %) a 20 v.v.i. (40 %). Nejvíce pozornosti je věnováno oblasti *Genderová rovnost při nábore a kariérním postupu* (59 institucí, tedy 84 % institucí s GEPem), nejméně pak oblasti *Začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky* (39 institucí, tedy 56 % institucí s GEPem).
- **GEPy vysokých škol jsou ve srovnání s GEPy výzkumných institucí konzistentnější**, najdeme v nich menší rozdíly. Vysoké školy často mají více kapacit a větší zájem ucházet se o prostředky z Horizontu Evropa. Na druhou stranu GEPy z produkce v.v.i. splňují povinné požadavky stanovené Evropskou komisí ve vyšší míře než VŠ (52 % GEPů v.v.i. vs. 45 % GEPů VŠ).

2. Úvod

Genderová rovnost je jednou ze základních hodnot Evropské unie a Evropského výzkumného prostoru (ERA). Evropská komise se této problematice věnuje více než tři desítky let. Pokrok v oblasti genderové rovnosti byl ale pomalý a také velmi nerovnoměrný napříč členskými státy. Plány genderové rovnosti (Gender Equality Plan, GEP) se jako nástroj institucionální změny objevují již v roce 2012 v rámci komunikace Evropské komise k ERA (Evropský výzkumný prostor)², v roce 2015 je zavedení GEPů potvrzeno v rámci posunu v oblasti genderové rovnosti v ERA³. Postup a vývoj zavádění plánů genderové rovnosti byl ovšem nerovnoměrný a kritérium zavedení plánů genderové rovnosti se tak stalo povinným⁴. Genderová rovnost ve výzkumu, vývoji a inovacích (VaV) znamená vyšší kvalitu a relevanci výzkumu a vývoje, větší atraktivitu pro talentované jedince a zajištění maximálního potenciálu každého. Plány genderové rovnosti jsou nástrojem, který je v současnosti široce uznáván a podporován k dosažení institucionálních změn v oblasti genderové rovnosti⁵.

Od roku 2022 je GEP jedním z kritérií způsobilosti pro účast v Horizontu Evropa pro výzkumné organizace pocházející z členských zemí EU nebo asociovaných zemí, již v roce 2021 ale byly plány genderové rovnosti doporučeny v rámci tzv. „transition period“⁶. Požadavek platí pro veřejné subjekty (např. orgány financující výzkum, ministerstva nebo jiné veřejné subjekty včetně veřejně prospěšných organizací), instituce vysokoškolského vzdělávání (veřejné a soukromé) a výzkumné organizace (veřejné i soukromé).⁷ V České republice od roku 2023 vyžaduje plán genderové rovnosti také Grantová agentura České republiky (GA ČR)⁸.

² European Commission. (2012). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0392&from=EN>

³ European Commission. (2015). Advancing gender equality in the European Research Area - Council conclusions (adopted on 01/12/2015). Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14846-2015-INIT/en/pdf>

⁴ European Commission. (2022). *Horizon Europe. Work Programme 2021-2022. 13. General Annexes*. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf

⁵ Linkova M. y Mergaert L. (2021). Negociar cambios para la igualdad de género: identificar apalancamiento, superar barreras. *Investigaciones Feministas*, 12(2), 297-308. Dostupné z: <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/72319/4564456558402>

⁶ European Commission. (2022). *Horizon Europe. Work Programme 2021-2022. 13. General Annexes*. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf

⁷ Ibid.

⁸ Pokud dle GA ČR instituce dokument zatím nemá, je potřeba, aby byl přijat nejpozději k datu doručení první dílčí zprávy, viz Grantová agentura České republiky. *Zadávací dokumentace*. <https://gacr.cz/zadavaci-dokumentace/>

Opatření týkající se plánů genderové rovnosti je součástí Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 (kap. *Poznání, Zvýšení kvality a transparentnosti řízení lidských zdrojů na VŠ a ve výzkumných institucích: 3.3.2 Podpořit zavádění Plánů genderové rovnosti v institucích VaVal*).⁹ Jedním z úkolů Strategie je alokovat prostředky z Operačního programu Jan Amos Komenský na zavádění a implementaci plánů. V rámci Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací 2021+ se v opatření 10 hovoří o nástrojích a politikách, které mají napomoci vytvoření prostředí pro růst motivace k výzkumné kariéře. Explicitně jsou zde jmenované také nástroje a aktivity zaměřené na snižování genderové rovnosti, zlepšení podmínek pro sladování rodinného a profesního života, transparentnost a kvalitu řízení lidí¹⁰. Zavádění takových opatření jsou instituce povinny monitorovat alespoň jedenkrát za rok.

Cílem tohoto dokumentu¹¹ je v přímé návaznosti na výše řečené přispět k plnění úkolů obou strategických materiálů prostřednictvím zmapování situace ve výzkumu veřejného sektoru. Přejímáme přitom hledisko požadavků, které na Plán genderové rovnosti klade Evropská komise a její program podpory výzkumu Horizont Evropa. V některých dílčích rovinách pak analyzujeme další významné aspekty.

Tento materiál představuje první mapování situace v ČR. Omezuje se přitom na GEPy veřejných výzkumných organizací a státních a veřejných vysokých škol jako celků. Plány, které si nechaly zpracovat jejich součástí (např. fakulty), nejsou z kapacitních důvodů do analýzy zahrnuty. Opomíjíme také další instituce veřejného sektoru, kde se realizuje výzkum (např. přímo řízené organizace).

Vzhledem k tomu, že požadavek na plány genderové rovnosti se objevil teprve nedávno, je třeba brát v potaz, že většina institucí tento dokument vytváří poprvé. V několika případech byl GEP vytvořen dřív, než byly ze strany Evropské komise zveřejněny podrobnosti ohledně požadavků. Cílem tohoto materiálu proto je primárně poskytnout zpětnou vazbu institucím, formou doporučení poukázat na příklady kvalitně zpracovaných plánů a podpořit instituce při přemýšlení o revizích nebo tvorbě nových GEPů.¹²

3. Plán genderové rovnosti

Plán genderové rovnosti je nástrojem pro systematické řešení genderové rovnosti v instituci, který přináší strukturální a kulturní změny.¹³ Je souborem závazků a opatření, které mají za cíl prosazovat genderovou rovnost v instituci prostřednictvím udržitelné transformace organizačních procesů, struktur a kultury. GEP by se měl zabývat formálními i neformálními strukturami a praktikami instituce, zaměřit se na rozvíjení hodnot a zvyšování kvality a relevance výzkumu a inovací.¹⁴ GEP má obsahovat konkrétní cíle, kterých chce instituce ve stanoveném časovém úseku dosáhnout, a dále aktivity a

⁹ Úřad vlády České republiky. 2021. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

¹⁰ Úřad vlády České republiky. 2021. Národní politika výzkumu, vývoje a inovací 2021+ <https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekcce=913172&ad=1&attid=972609>.

¹¹ Tento materiál vznikl za podpory projektu sdílených činností STRATIN+ financovaného Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR v jeho Modulu 4 – Gender a věda. Technologické centrum Praha. STRATIN+ O projektu. <https://stratin.tc.cas.cz/>.

¹² V případě zájmu o konzultace, další vzdělávání či jinou formu podpory se instituce mohou obrátit na NKC – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR, které je národním kontaktním bodem pro genderovou rovnost v Horizontu Evropa, viz Naše služby: <https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti/>.

¹³ Plány genderové rovnosti. Národní kontaktní centrum – gender a věda. <https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti-geps/>

¹⁴ European Commission. (2021). *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

opatření, kterými hodlá těchto cílů dosáhnout včetně zdrojů vyčleněných na jejich realizaci. Proces tvorby GEPu má standardně 4 fáze:

- 1) **Fáze auditu**, v rámci které instituce provádí šetření a sběr genderově segregovaných dat a provádí přezkoumání své praxe a postupů za účelem odhalení genderových nerovností a jejich důvodů.
- 2) **Fáze plánování**, při které si instituce nastavuje cíle, akce a opatření v návaznosti na výsledky zjištěných nedostatků a alokuje na jejich realizaci zdroje a přiřazuje odpovědnost za jejich řešení.
- 3) **Fáze implementace**, při které jsou naplánované akce a opatření implementovány.
- 4) **Fáze monitoringu a evaluace**, v rámci které je pravidelně hodnoceno plnění plánu a postup v kontextu naplánovaných cílů a následně je vyhodnocen dopad zavedených opatření.¹⁵

Plány genderové rovnosti by měly dle Evropské komise obsahovat dvě sady podstatných prvků – jednak sadu čtyř minimálních povinných požadavků a jednak analýzu a opatření v pěti doporučených oblastech.¹⁶ Mezi **minimální požadavky** GEPů zařadila EK:

- a) **Zveřejnění a oficiální schválení dokumentu**: GEP by měl být publikován na webových stránkách instituce a být podepsaný vedením organizace.
- b) **Vyhrazené zdroje**: GEP by měl obsahovat informace o vyhrazených zdrojích, a to jak finančních, tak (odborných) personálních.
- c) **Sběr dat a monitoring**: Instituce by měly sbírat genderově segregovaná data o zaměstnaných osobách (v relevantních případech také o studujících) a měly by vydávat každoroční zprávy založené na sledovaných indikátorech.
- d) **Realizace školení**: Instituce by měla zajistit školení v oblasti genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudků pro zaměstnance a osoby s rozhodovací pravomocí a zvyšovat informovanost o těchto tématech.

Sada pěti **doporučených oblastí**, které by měly GEPy pokrývat, obsahuje:

- I. Sladění osobního a pracovního života a organizační kultura
- II. Genderová vyváženost ve vedoucích a rozhodovacích pozicích
- III. Genderová rovnost při náboru a kariéřním postupu
- IV. Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky
- V. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování¹⁷

4. Analýza Plánů genderové rovnosti ve výzkumných organizacích veřejného sektoru

4.1. Metodologie

Na základě informací zveřejněných na stránkách MŠMT byl vytvořen seznam všech aktuálně fungujících veřejných a státních vysokých škol¹⁸ a veřejných výzkumných institucí¹⁹ (dle Rejstříku

¹⁵ European Commission. (2021). *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

¹⁶ European Commission. (2022). *Horizon Europe. Work Programme 2021-2022. 13. General Annexes*. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Přehled vysokých škol v ČR. <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/prehled-vysokych-skol-v-cr-3>

¹⁹ V analýze jsme omezily instituce na veřejné výzkumné instituce, instituce státní správy nejsou v tomto dokumentu analyzované.

veřejných výzkumných institucí²⁰). K nim byly formou rešerše dohledány plány genderové rovnosti. Takto jsme k 3. 1. 2023 získaly celkem **70 plánů genderové rovnosti; 20 z produkce veřejných či státních vysokých škol a 50 vytvořených veřejnými výzkumnými institucemi**. V analýze se nevěnujeme GEPům fakult a součástí výzkumných organizací, ale **jen GEPům organizací s právní subjektivitou**. Mimo první otázky, kde mapujeme, zda ne/mají instituce GEP, kde je logicky zohledněn celkový počet všech institucí v ČR, pracujeme v následujícím textu vždy už jen s celkovým s počtem institucí, které GEP mají.

Během analýzy jsme u každého GEPu zjišťovaly **plnění povinných prvků** a to, zda se materiál zabývá **doporučenými oblastmi**. Evropská komise během roku 2021 postupně zveřejňovala více podrobností ohledně požadavků na GEPy. Povinné požadavky analyzujeme podle dokumentu *Horizon Europe Work Programme 2021–2022* Evropské komise.²¹ K dispozici jsou další materiály, podle kterých je možné při zpracování GEPu postupovat, např. *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*,²² který je podrobnější, ale pokyny v něm mají formu doporučení.

Mimo povinných prvků a doporučených témat jsme se také zaměřily například na to, v kterém jazyce je GEP k dispozici, kdy byl vydán, jestli obsahuje plán implementace, a na **další nepovinné**, ale dle našeho expertního pohledu o kvalitě zpracování a přístupu organizace k problematice genderové rovnosti vypovídající **aspekty**.

Je třeba zdůraznit, že tato analýza pracuje jen s informacemi obsaženými v GEPech.²³ Pokud organizace nějakou aktivitu realizuje, ale není o ní v GEPu žádná informace, pak je hodnocena s tím, že aktivitu neplní. I proto je důležité obsahu GEPu věnovat velkou pozornost a uvádět v něm co možná nejvíc informací. Koncepte této analýzy nepočítá s dohledáváním jednotlivých dat ani individuálním doptáváním v jednotlivých organizacích. **Jedinou výjimku z tohoto pravidla** představuje část věnovaná existenci každoroční **zprávy o pokroku implementace GEPu**, kterou jsme zjišťovaly samostatnou rešerší.²⁴

Výsledky analýzy pro lepší přehlednost uvádíme zvlášť pro vysoké školy a zvlášť pro výzkumné instituce.²⁵ Hlavní zjištění jsou pak uvedena také pro všechny výzkumné instituce veřejného sektoru dohromady. V příloze materiálu jsou pak k nahlédnutí **tabulky s hodnocením za jednotlivé organizace**.

Mimo už dříve avizovaných namátkových kontrol, které bude realizovat Evropská komise, aby ověřila plnění způsobilosti pro účast v Horizontu Evropa, lze očekávat, že plošné **mapování GEPů na české**

²⁰ K datu 3. 1. 2023.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Rejstřík veřejných výzkumných institucí. <https://rvvi.msmt.cz/select.php>

²¹ European Commission. (2022). *Horizon Europe. Work Programme 2021-2022. 13. General Annexes*. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf

²² European Commission. (2021). *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

²³ Podle příručky *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* je možné doprovodit dokument plánu genderové rovnosti ještě dalšími navazujícími dokumenty (např. zprávou o genderovém auditu), není ovšem jasné, jak budou tyto dokumenty kontrolovány. Naše doporučení je takové, aby v případě existence takových návazných dokumentů na ně hlavní dokument GEPu odkazoval.

²⁴ V nástroji Google vyhledávání slovních spojení „Zpráva k plánu genderové rovnosti / report k plánu genderové rovnosti“ + jméno instituce, dále manuální vyhledávání na webových stránkách instituce. Vyhledávání ke dni 25. 1. 2023.

²⁵ V mnoha ohledech je situace VŠ a v.v.i. odlišná, VŠ mají často víc kapacit i vyšší zájem plnit podmínky, které na GEP klade Evropská komise.

národní úrovni bude probíhat opakovaně a že mimo obsahu GEPů budou vyhodnocovány také výše zmíněné **roční zprávy o jejich plnění**. V návaznosti na tuto první analýzu se také ve spolupráci s ministerstvem pro vědu a výzkum plánuje **vznik databáze plánů genderové rovnosti**, kde bude možné GEPy ostatních institucí nahlédnout, porovnat a inspirovat se jimi.

Naším cílem je podpořit úspěšné zapojení organizací do Horizontu Evropa, zajistit pozornost vůči implementaci GEPů a v souladu se záměrem Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací 2021+ a Strategie rovnosti žen a mužů na roky 2021 až 2023 podnitit pozitivní posun v oblasti genderové rovnosti ve výzkumu.

4.2. Výsledky analýzy

4.2.1. Základní informace o Plánech genderové rovnosti

Většina analyzovaných institucí v současné době plánuje genderovou rovnost zpracovanou má (66 %, resp. 70 ze 106). Z veřejných a státních vysokých škol (dále VŠ) se jedná o 71 % (tedy 20 VŠ z celkem 28). U veřejných výzkumných institucí (dále v.v.i.) mají GEP bezmála dvě třetiny (64 %, tedy 50 z celkem 78 institucí).²⁶

	Celkem v ČR	Z toho s GEPem	
	počet	počet	%
VŠ (veřejný sektor)	28	20	71 %
v.v.i.	78	50	64 %
Celkem	106	70	66 %

Tabulka 1 Počet institucí s Plánem genderové rovnosti

Jak bylo zmíněno výše, požadavek na plán genderové rovnosti v rámci Horizontu Evropa byl předložen na začátku roku 2021. Evropská komise pak postupně zveřejňovala další podrobnosti.²⁷ Některé instituce měly GEP zpracovaný už dříve, například i díky zapojení do projektů strukturální změny 7. rámcového programu.²⁸ Jedná se ovšem o jednotky případů. Některé GEPy vznikaly na základě iniciativ jednotlivých fakult a dalších součástí. Ve větším množství začaly plány genderové rovnosti v ČR na úrovni celých organizací přibývat právě v roce 2021 (3 VŠ a 9 v.v.i.). Nejvíce jich bylo přijato v roce 2022 (17 VŠ a 40 v.v.i.), s nejvyšší pravděpodobností právě v návaznosti na podmínku programu Horizont Evropa a posléze i pravidla hlavního českého poskytovatele GA ČR.

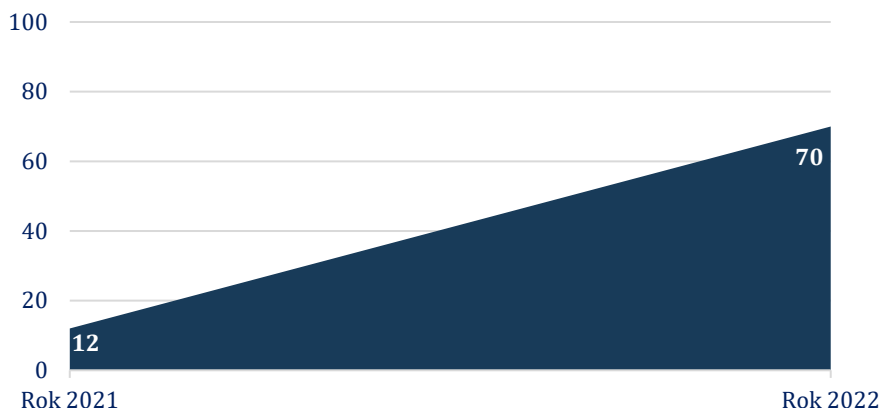
V následujícím grafu vidíme nárůst počtu GEPů v posledních 2 letech. Jeden z analyzovaných GEPů neobsahuje údaj o vydání či počátku účinnosti dokumentu, a není tedy v následujícím grafu započítán, naopak jedna instituce vydala GEP v roce 2021 a následně jeho aktualizovanou verzi v roce 2022 a oba tyto GEPy jsou v grafu započteny. Jsou zde zahrnuty také 2 plány, které byly vydány v roce 2022, ovšem s účinností od roku 2023.

²⁶ Kompletní tabulku institucí s indikovaným GEPem najdete v příloze.

²⁷ Viz zde: <https://genderaveda.cz/horizont-evropa/>.

²⁸ Viz např. projekty EGERA, LIBRA či TRIGGER.

Nárůst počtu GEPů v letech 2021-2022



Graf 1 Počet nových GEPů v institucích veřejného sektoru realizujících výzkum 2021–2022

Další informací, kterou jsme zjišťovaly, bylo, v kterém jazyce jsou GEPy k dispozici. Publikovat anglickou verzi GEP není povinným požadavkem. V publikaci Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans se explicitně uvádí, že plán má být zveřejněn v pracovním jazyce organizace.²⁹ GEP je ovšem strategický dokument, který by měl být k dispozici každému zaměstnanci/zaměstnankyni pracoviště včetně těch zahraničních, pokud je organizace má nebo se internalizaci otevřít plánuje. V takových případech může být užitečné mít k dispozici obě verze dokumentu.

Výsledky ukazují, že **pouze 47 % (33 institucí) má k dispozici GEP anglickém i českém jazyce**. Jen v českém jazyce má GEP k dispozici 31 % institucí, pouze v anglickém jazyce má plán 21 % institucí. Častěji mají GEP v obou jazycích univerzity (75 % z nich). U veřejných výzkumných organizací tento přístup zvolilo 36 %.

	Pouze ČJ		Pouze AJ		ČJ i AJ	
	počet	%	počet	%	počet	%
VŠ	5	25 %	0	0 %	15	75 %
v.v.i.	17	34 %	15	30 %	18	36 %
Celkem	22	31 %	15	21 %	33	47 %

Tabulka 2 Počty GEPů podle jazykové mutace

4.2.2. Povinné minimální požadavky

Jak bylo zmíněno výše, existují 4 minimální požadavky, které by měl obsahovat každý plán genderové rovnosti. V následujícím textu budeme pod minimálními požadavky zahrnovat jen to, co je uvedeno v materiálu Horizon Europe – Work Programme 2021–2022 General Annexes a co bylo citováno výše v kapitole 3 (minimální požadavky a–d).³⁰

²⁹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>, str. 18.

³⁰ https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf, str. 12-13.

Jednotlivé požadavky pak obsahují i podoblasti, ze kterých se minimální požadavek skládá. **Kompletně všechny požadavky splnilo 36 ze 70 institucí, které GEP mají.** To je 34 % ze 106 institucí veřejného sektoru, které se věnují výzkumné činnosti v ČR. Při pohledu na organizace s GEPem si z hlediska povinných minimálních požadavků mírně lépe vedou v.v.i. (54 % v.v.i. a 45 % VŠ).

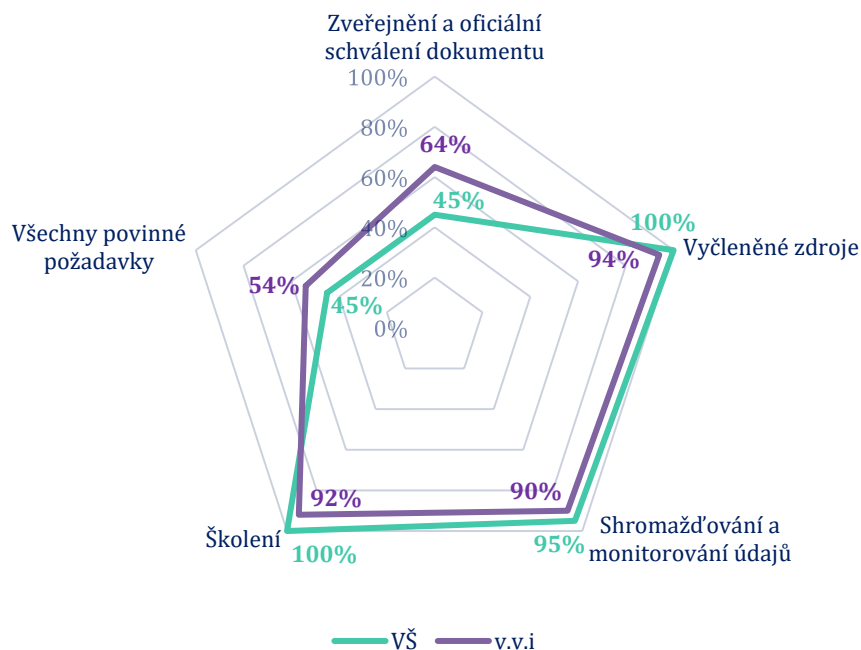
	Celkem institucí s GEPem		Z toho minimálními požadavky plní		Celkem v ČR minimální požadavky plní	
	počet	%	počet	%	počet	%
VŠ	20	71 %	9	45 %	9 z 28	32 %
v.v.i.	50	64 %	27	54 %	27 ze 78	35 %
Celkem	70	66 %	36	51 %	36 ze 106	34 %

Tabulka 3 Plnění povinných minimálních požadavků

V následujícím grafu vidíme, jak si veřejné a státní VŠ a veřejné výzkumné instituce, které mají GEP, stojí při plnění jednotlivých minimálních povinných požadavků dohromady i jednotlivě. **Největší podíl organizací naplňuje požadavek na realizaci školení** (100 % VŠ a 92 % v.v.i. s GEPem, celkem tedy 94 % institucí s GEPem) a **vyčlenění zdrojů** nutných pro implementaci plánu (shodné hodnoty jako u předchozího).

Naopak **největší rezervy** mají organizace u požadavku na **zveřejnění a oficiální schválení dokumentu** (45 % VŠ a 64 % v.v.i. s GEPem, tedy jen celkem 59 % institucí, které mají GEP, podmínku splňují). Nízký výsledek je způsobený tím, že tento povinný požadavek obsahuje více aspektů a pro kladné hodnocení je třeba je splnit všechny. Požadavek na **shromažďování a zveřejňování dat** splnila většina institucí (95 % VŠ a 90 % v.v.i.). Jediný požadavek, který plní v.v.i. výrazně lépe než VŠ, je požadavek na zveřejnění a oficiální schválení dokumentu.

Míra plnění požadavků na Plány genderové rovnosti v institucích veřejného sektoru k lednu 2023



Graf 1 Plnění jednotlivých povinných požadavků

Z grafu je patrné, že všechny minimální povinné požadavky plní pouze minimum institucí (viz Tabulka 3 *Plnění povinných minimálních požadavků*). V následujícím textu podrobně rozvedeme jednotlivé aspekty, které by povinné požadavky měly obsahovat.

Zveřejnění a oficiální podpis dokumentu

Plán genderové rovnosti je strategický dokument, který by měl být k dispozici každému zaměstnanci/zaměstnankyni pracoviště a také veřejnosti. GEP má být proto zveřejněn na webových stránkách instituce a podepsán vedením instituce (ručně nebo digitálním podpisem). Zveřejnění GEPu není samoučelné, díky zveřejnění je instituce transparentní a je možné budovat vykazatelnost z hlediska přijatých a implementovaných opatření.

Zveřejnění plánu genderové rovnosti na stránkách instituce splnila všechna pracoviště, tedy 100 % těch, která GEP mají. Tato analýza obsahuje pouze ty plány genderové rovnosti, které instituce publikovaly veřejně. Pokud nějaká instituce GEP zavedla a není k dispozici veřejnosti, v této analýze je indikována jako bez GEP.

Požadavek na to, aby byl dokument podepsán vedením instituce, splnilo pouze 9 vysokých škol a 32 výzkumných organizací s GEPem, celkem tedy 59 % organizací s GEPem. Jako plnění požadavku nebyly uznány případy, kdy GEP obsahuje jméno či jména osob z vedení, samotný podpis ale chybí. Ve zkoumaném vzorku to byl případ 3 VŠ a 9 v.v.i. (v tabulce v příloze jsou tyto instituce označeny žlutým rámečkem). Lze předpokládat, že si instituce připravily dokument k podpisu, na web jej ale z různých důvodů (např. riziko zneužití, dílčí opakované úpravy dokumentu) daly bez něj. Zda takové řešení bude

Evropskou komisi přijatelné, ukáže až budoucnost. Neformálně byla taková informace komunikována. Dle aktuálních oficiálně zveřejněných informací (viz materiál Horizon Europe Work Programme) by takové GEPy ale podmínku nesplnily.

	Celkem institucí s GEPem = GEP zveřejněn	Počet GEPů s podpisem (a tedy počet GEPů se splněným požadavkem)	
		počet	%
VŠ	20	9	45 %
v.v.i.	50	32	64 %
Celkem	70	41	59 %

Tabulka 4 Požadavek na zveřejnění podepsaného dokumentu

Součástí tohoto požadavku je také doporučení každoročně zpracovat a zveřejnit zprávu o pokroku implementace GEPu. Tato analýza byla realizována na základě informací o veřejně dostupných zprávách. Protože většina organizací svůj GEP přijala v roce 2022, plnění požadavku má smysl zjišťovat u těch institucí, které mají GEP od roku 2021 či starší³¹.

Z provedené rešerše vyplynulo, že pouze malá část institucí zatím takovou zprávu publikovala. Z celkového počtu 12 GEPů vydaných v roce 2021 byla zpráva dohledána jen u 3 institucí (všechny v.v.i.), tj. 27 % institucí se staršími GEPy. Je možné, že VŠ reportují v rámci výročních zpráv a další zprávy už nepublikují, dokumenty nejsou veřejně dostupné nebo jsou teprve v přípravě. Je možné, že institucím chybí podpora ve formě návodů, jak monitoring a evaluaci realizovat.

Vyhrazené zdroje

Instituce mají povinnost vyhradit relevantní zdroje, a to jak v podobě personálních (expertních) kapacit, tak co se týká finančních zdrojů.³² Jak bylo výše řečeno, pro analýzu využíváme jen samotné Plány genderové rovnosti. Neznamená to nutně, že tyto aktivity organizace neplní. Pokud ale tato informace v GEPu chybí, chybí i v této analýze a bude chybět i Evropské komisi při případné kontrole.

Základní – povinnou – deklaráci o vyčlenění zdrojů uvádí většina institucí s GEPem, tedy 67 (96 %). Doporučeno je dále podrobněji rozvést, jaké zdroje budou alokovány na personál či další aktivity. Zatímco k personálním zdrojům se vyjádřilo celkem 91 % organizací s GEPem, podrobné informace o dalších finančních prostředcích zmiňuje jen 69 % z nich.

Jako v předchozích případech jsou to častěji VŠ, které tyto podrobnosti uvádějí. Zásadní rozdíl mezi VŠ a v.v.i. je především v informování o podrobnější alokaci finančních prostředků. GEPy vysokých škol je zmiňují v 95 % případů, zatímco GEPy veřejných výzkumných organizací jen v 58 %. Na výsledek má zřejmě vliv i velikost pracoviště a jeho rozpočtu.

³¹ Pro tento limit jsme se rozhodli z toho důvodu, že GEPy zavedené v roce 2022 byly zaváděny v průběhu celého roku, například i v prosinci 2022, u kterých zatím není prostor k reportu progresu.

³² Součástí tohoto požadavku je také vytvoření pracovní pozice zabývající se genderovou rovností tam, kde je tato funkce relevantní (tedy především v početnějších, větších institucích). Vzhledem k tomu, že pro účely tohoto dokumentu analyzujeme instituce velké i malé, a tato funkce tedy není relevantní pro velkou část analyzovaných institucí, jsme tuto část požadavku neanalyzovaly.

	Celkem institucí s GEPem	Informace o vyčleněných zdrojích (povinné)		Finanční prostředky (doporučené)		Personální zdroje (doporučené)	
	počet	počet	%	počet	%	počet	%
VŠ	20	20	100 %	19	95 %	20	100 %
v.v.i.	50	47	94 %	29	58 %	44	88 %
Celkem	70	67	96 %	48	69 %	64	91 %

Tabulka 5 Požadavek na vyčlenění zdrojů

Informace o vyčleněných finančních zdrojích se v analyzovaných GEPEch objevují dvojím způsobem: zaprvé jako informace o tom, že se instituce zavazuje alokovat potřebné finanční a personální zdroje pro implementaci GEPu a agendu genderové rovnosti, zadruhé jsou informace o finančních zdrojích podrobně rozepsány přímo u jednotlivých opatření či jsou uvedeny možné způsoby financování a rozdělení těchto prostředků. Obě možnosti jsou přijatelné, nicméně **konkrétní rozepsání finančních i personálních kapacit zásadně napomáhá při monitoringu a evaluaci implementace GEPu a také přispívá ke kvalitě dokumentu. Konkrétní popis alokace finančních prostředků indikuje svědomitost instituce a následuje dobrou praxi.**

Informaci o personálních kapacitách uvádí všechny VŠ (100 % institucí), u výzkumných organizací je to naprostá většina, konkrétně 88 % institucí. I zde se objevují informace buď v podobě deklarace o vyhrazených personálních zdrojích, nebo jsou zdroje popsány detailněji (např. jako informace o týmu, který má implementaci GEPu na starosti, jako údaj o velikosti úvazku, pod který tato agenda patří, či přímo rozepsaná odpovědnost za jednotlivé úkoly a opatření v GEPEch).

Sběr dat a monitoring

Dalším povinným požadavkem na GEP je sběr a zveřejňování genderově segregovaných dat o zaměstnancích/zaměstnankyních (a pokud je to relevantní, tak také o studujících) a každoroční reportování založené na předem daných indikátorech.

Z analýzy vyplývá, že **informaci o realizaci sběru a monitoringu dat**, případně již sesbíraná a publikovaná genderově segregovaná data, má ve svých GEPEch většina institucí (95 % VŠ a 90 % výzkumných organizací s GEPem). U tohoto požadavku opět není jisté, jak bude tento aspekt ze strany EK vyhodnocen a zda bude zvolena tato cesta, proto kladně hodnotíme jak GEPy s informací o sběru a monitoringu dat, tak také GEPy, kde tato informace sice chybí, jsou zde ale genderově segregovaná data již přímo publikována.

Explicitní záměr údaje zjištěné monitoringem plánuje dle svých GEPů v budoucnu **zveřejnit** zhruba třetina organizací (VŠ 30 %, v.v.i. 36 %). Každoroční zveřejňování dat je dle EK povinné, nicméně fakt, že instituce tuto skutečnost nezmiňuje ve svém GEPu, neznamená, že reportování nebude praktikovat.³³ Ani v tomto případě není jasné, jak bude naplňování požadavku ověřováno. Proto v tabulce níže uvádíme i počty GEPů, kde se deklarace o zveřejňování objevuje (jde ale pouze

³³ Přesto je ale deklarace publikování na místě, pokud by byly kontrolovány pouze GEPy jako takové a ne dokumenty, ve kterých se reportování dat objevuje – např. výroční zprávy.

o orientační údaj, který se nezapočítává do výsledku plnění tohoto požadavku). Pokud se instituce zaváže ke sbírání genderově segregovaných dat, ale zároveň uvádí, že budou dostupná pouze pro interní účely, je ve výsledcích označena negativně.

	Celkem institucí s GEPem	Sběr a monitoring dat (povinný požadavek)		Deklarace o plánu zveřejnit data (nepovinné)	
		počet	počet	%	počet
VŠ	20	19	95 %	6	30 %
v.v.i.	50	45	90 %	18	36 %
Celkem	70	64	91 %	24	33 %

Tabulka 6 Požadavek na sběr dat a monitoring

Dostupná data jsou nezbytným základem pro další analýzy, rozhodování ohledně (re)formulace cílů a opatření a celkově pro efektivní sledování vývoje genderové rovnosti v instituci. Publikování statistik zároveň prokazuje, že se data skutečně sbírají a že se sleduje efektivita opatření v GEPu. Taková organizace lépe prokáže, že opatření na podporu genderové rovnosti bere jako trvalý závazek, nikoli jen jako jednorázový, deklaratorní úkol. Zveřejnění dat znamená také zvýšení transparentnosti. Přiznání stávajícího stavu i existujících nerovností není špatnou vizitkou dané organizace, ale naopak výchozím bodem k dalším strategickým rozhodnutím a činnosti.

Školení

GEP má obsahovat informace o školení a aktivitách ke zvyšování povědomí o genderové problematice a nevědomých genderových předsudcích. Školení by mělo být pro zaměstnance/zaměstnankyně, vedení i pro jedince v rozhodovacích pozicích. Má se jednat o průběžnou dlouhodobou aktivitu a v ideálním případě by mělo navazovat na individuální potřeby každého pracoviště (např. stanovené na základě potřeb zjištěných v genderovém auditu).

Informace o školení ve svých GEPEch uvádí 100 % vysokých škol a 92 % výzkumných organizací. Jedná o jeden z nejlépe plněných povinných minimálních požadavků v českých GEPEch.

	Celkem institucí s GEPem	Školení	
		počet	%
VŠ	20	20	100 %
v.v.i.	50	46	92 %
Celkem	70	66	97 %

Tabulka 7 Požadavek na školení

4.2.3. Doporučené aspekty Plánů genderové rovnosti

Doporučené oblasti

Evropská komise doporučuje institucím, aby se ve svých GEPEch věnovaly pěti oblastem a v nich realizovaly opatření na podporu genderové rovnosti. Jedná se o genderovou rovnost při náborech a kariéřním postupu, sladování osobního a pracovního života a organizační kulturu,

opatření k potírání genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování, genderovou vyváženost ve vedení a rozhodování a začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky.

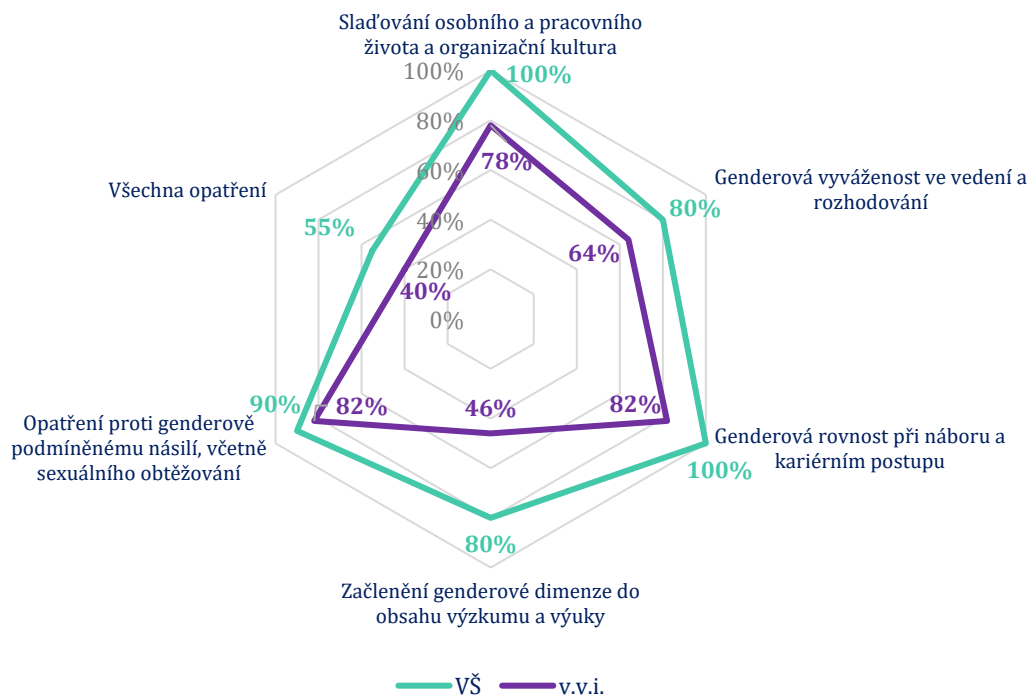
Níže nabízíme základní přehled zahrnutí doporučených oblastí do českých GEPů. Je třeba upozornit na to, že se jedná o relativně povrchní reflexi stavu. Zpracování těchto témat se v jednotlivých GEPEch značně liší. Při tak vysokém počtu GEPů, s nimiž pracujeme, by si tento aspekt zasloužil vlastní hlubší kvalitativní analýzu.

Doporučené oblasti nejsou povinné pro splnění kritérií k účasti v programu Horizont Evropa, jsou ovšem navrženy tak, aby pokrývaly co nejvíce aspektů genderové rovnosti na pracovišti, a odrážejí prioritní oblasti ERA, která doplňují o nové téma genderově podmíněného násilí. V této části analýzy hodnotíme kladně ty GEPy, které se jednotlivým oblastem věnují jakýmkoli detailnějším popisem či konkrétními opatřeními. Nezapočítáváme pouhé deklarace, u nichž chybí konkrétní opatření a cíle a nelze u nich v budoucnu vyhodnocovat implementaci.

Obecně z provedeného mapování vyplývá, že **všemi doporučenými oblastmi se zabývá 31 GEPů, tedy 44 % institucí s GEPem** (11, tedy 55 % VŠ, a 20, tedy 40 % v.v.i., s GEPem).

- Největší pozornost věnují GEPy genderové rovnosti při náboru a kariérním postupu. Jde celkem o 87 % GEPů (100 % VŠ, 82 % v.v.i.).
- Druhou největší pozornost získalo sladování osobního a pracovního života a organizační kultura spolu s opatřeními proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování. Ty zmiňuje 84 % GEPů (oblast sladování a organizační kulturu zpracovává 100 % VŠ s GEPy a 78 % v.v.i. s GEPy, oblast týkající se genderově podmíněného násilí do svých GEPů zařadilo 90 % VŠ a 82 % v.v.i.).
- Genderovou vyváženost ve vedení a rozhodování do svých GEPů zařadilo 69 % (80 % VŠ a 64 % v.v.i.).
- Nejméně pozornosti se v GEPEch věnuje oblasti genderové dimenze v obsahu výzkumu a výuky, kterou zpracovává 56 % GEPů (80 % VŠ a pouze 46 % v.v.i.). Zde jsou největší rozdíly mezi VŠ a v.v.i. Zároveň se dle formulací v GEPEch jedná o nejčastěji špatně pochopenou oblast (některé organizace si téma pletou s genderovou vyvážeností týmů).

Plnění doporučených oblastí



Z grafu je patrné, že vysoké školy se doporučeným tématům věnují více než výzkumné instituce, a to jak jednotlivým oblastem, tak také všem oblastem dohromady.

Plán implementace GEP

Plán implementace není povinný ani doporučený požadavek při tvorbě GEPu ze strany Evropské komise, je to ale užitečný nástroj pro monitoring a evaluaci pokroku. Proto jsme jej do tohoto prvotního mapování zařadily. Plán implementace by v ideálním případě měl obsahovat časový harmonogram (buď s rozdělením na krátkodobý, střednědobý a dlouhodobý časový úsek, nebo s konkrétními daty), indikátory plnění opatření a zodpovědnost za konkrétní opatření (gesce plnění).

Plán implementace do svých GEPů zařadily téměř všechny vysoké školy, které GEP mají (19 VŠ z 20 VŠ s GEPem), z výzkumných organizací to byly přibližně dvě třetiny institucí s GEPem (32 v.v.i. z 50 v.v.i. s GEPem). Indikátory plnění formuluje 16 VŠ a 24 v.v.i., které mají GEP, informace o zodpovědnosti za plnění konkrétních úkolů udává 17 VŠ a 24 v.v.i. a harmonogram s časovým plánem najdeme v GEPech 19 VŠ a 29 v.v.i. Všechny významné aspekty plánu implementace se daří lépe plnit vysokým školám.

	Celkem institucí s GEPem	Plán implementace		Harmonogram		Zodpovědnost		Indikátory	
		počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
VŠ	20	19	95 %	19	95 %	17	85 %	16	80 %
v.v.i.		32	64 %	29	58 %	22	44 %	24	48 %
celkem	70	51	73 %	48	67 %	39	56 %	40	57 %

Tabulka 8 Plán implementace GEPu

4.2.4. Příklady dobré praxe

Plány genderové rovnosti jsou u nás relativně novým strategickým dokumentem, s jehož tvorbou a implementací zatím instituce – až na výjimky – nemají velké zkušenosti. K dispozici jsou jim metodiky z nadnárodní produkce (např. Horizon Europe guidance on gender equality plans),³⁴ v České republice je k dispozici e-learningový kurz z produkce NKC – gender a věda, který obsahuje modul ke GEPům³⁵, a příručka *Jak na změnu*³⁶, která se věnuje přípravě a realizaci GEPů a zároveň popisuje kontext a politiky, které jejich přípravu obklopují.

Všechny povinné požadavky, doporučené oblasti a další sledované aspekty plánů genderové rovnosti mají za cíl nejen to, aby se organizace stala způsobilou pro účast v programu Horizont Evropa, ale především podporují potřebné strukturální změny v oblasti genderové rovnosti. Všechna kritéria nastavená v této analýze (tedy povinné požadavky, doporučené oblasti i zahrnutí plánu implementace GEPu) splňuje celkem 13 GEPů, z nichž 4 jsou z produkce VŠ (UPOL, VŠE, ZČU, UO), 9 z produkce v.v.i. (Archeologický ústav AV ČR Brno, Biofyzikální ústav AV ČR, Filozofický ústav AV ČR, Fyzikální ústav AV ČR, Orientální ústav AV ČR, Psychologický ústav AV ČR, Ústav chemických procesů AV ČR, Ústav molekulární genetiky AV ČR, Ústav výzkumu globální změny AV ČR).

Níže uvádíme příklady plánů genderové rovnosti, které jsou zpracované v mimořádně kvalitě a které mohou být inspirací pro budoucí zpracovávání či revize GEPů stávajících. Uvádíme nejen ty, které splňují všechna povinná kritéria, ale také plány, jejichž celkové zpracování je na velmi vysoké úrovni, které splňují všechny povinné požadavky, ale některé nepovinné či doporučené aspekty jim mohou chybět.

GEP by měl splňovat všechny **čtyři povinné minimální požadavky**, které budou, v ideálním případě, rozšířené o konkrétní opatření, kroky a postupy (např. Plán genderové rovnosti VUT v Brně 2022–2024).³⁷ Mimo čtyři povinné požadavky existuje také soubor **pěti doporučených oblastí**, kterým by se instituce měla věnovat a které by měl GEP pokrývat (míra pozornosti věnované jednotlivým tématům pak záleží na individuálních potřebách každé instituce). K těmto doporučeným oblastem je pak samozřejmě možné přidat další témata, kterým se chce instituce věnovat (např. **intersekcionalní přístup** Plánu rovných příležitostí 2021–2025 Ústavu molekulární genetiky AV ČR³⁸). Nepovinným, ale doporučeným aspektem GEPu je **plán implementace GEPu**, který by obsahoval harmonogram, opatření a cíle a také zodpovědnost a financování jednotlivých opatření (viz např. Program genderové rovnosti Policejní akademie České republiky v Praze³⁹).

Dobře zpracovaný GEP je založený na **výstupech genderového auditu a sesbíráních** datech, díky kterým zná instituce situaci včetně svých silných a slabých stránek (vaší pozornosti v této souvislosti doporučujeme např. Plán genderové rovnosti Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích⁴⁰).

³⁴ European Commission. (2021). *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

³⁵ <https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti/skolici-modul/>

³⁶ Crofony, T, Dvořáčková, J, Rypáčková, P. & Víznerová, H. (2020). *Jak na změnu: genderová rovnost ve výzkumné instituci*. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.. Dostupné z: https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2021/01/NKC_Jak-na-zmenu-A5_2021_WEB-1.pdf

³⁷ <https://www.vut.cz/vut/hr-award/aktuality/cj-1-plan-genderove-rovnosti-vut-2022-2024-final-pdf-p218097>

³⁸ <https://www.img.cas.cz/o-nas/uredni-deska/plan-rovných-příležitostí/>

³⁹ <https://www.polac.cz/g2/view.php?dokument/gender.pdf>

⁴⁰ https://www.icu.cz/images/UNIVERZITA/rozvoji/strategie-a-rozvoji/gender-plan/2021-02-12_Plan_genderove_rovnosti_JU.pdf

5. Doporučení

Plán genderové rovnosti je nástrojem pro dosahování strukturálních změn v oblasti genderové rovnosti. Nejde o cvičení v deklaracích podporujících férové podmínky pro všechny, ale o dokument, který má také obsahovat popis aktuální situace instituce, oblasti intervence a opatření v nich, popis konkrétních aktivit a popř. postup jejich realizace.

Ačkoli není v tuto chvíli jasné, jak detailně musí být GEP zpracovaný nebo jak budou povinné požadavky a doporučené oblasti ze strany Evropské komise kontrolovány, lze předpokládat, že důkladněji zpracované plány s konkrétními informacemi a detailnějším popisem aktivit budou hodnoceny lépe a budou mít větší šanci na úspěch tváří v tvář nelehké fázi implementace.

Doporučujeme proto institucím:

- Realizovat sběr dat a vypracovat analýzu současného stavu (např. genderový audit), aby bylo možné vytvořit GEP na míru pracovišti a jeho potřebám (pokud GEP ještě nemají, plánuje se revize a audit dosud neproběhl nebo proběhl dávno). Pokud nějaká data nejsou k dispozici, je vhodné zahájení jejich sběru zařadit mezi úkoly GEPu.⁴¹
- Vyvarovat se při tvorbě materiálu formalismu a obecným deklaracím bez uvedení detailů a podrobnějšího rozpracování jednotlivých povinných a doporučených částí.
- Zohlednit všechny povinné minimální požadavky i s veškerými aspekty, které k nim náleží. Zpracovat je s ohledem na jejich funkčnost a efektivitu a také s ohledem na případnou kontrolu těchto požadavků.
- Zvážit všechny doporučené oblasti a zpracovat je do opatření v návaznosti na vlastní, jedinečné potřeby organizace.
- Vytvořit plán implementace, kde jsou specifikovaná opatření, časový harmonogram a zodpovědnost za úkol tak, aby bylo možné co nejdetailněji monitorovat implementaci GEPu.
- Stanovit konkrétní indikátory, podle kterých bude plnění GEPu monitorováno a vyhodnocováno.
- Zveřejnit GEP tak, aby byl jednoduše k nalezení a jasně odkazoval na všechny případné navazující dokumenty, které jsou součástí jeho implementace (genderový audit, zprávy o implementaci atp.).
- Revidovat GEP podle potřeb, protože jde o živý dokument a některé potřeby či priority se mohou ukázat až v průběhu procesu implementace.
- Zapojit se do [Komunity pro změnu](#) a využívat [podporu](#), kterou organizacím v této oblasti poskytuje NKC – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR a inspirovat se organizacemi, které v této zprávě zmiňujeme jako příklady dobré praxe.

Na národní úrovni doporučujeme:

- Zavést plány genderové rovnosti jako povinnou podmínku pro účast v soutěžích o finance na výzkum u poskytovatelů a jako kritérium hodnocení na institucionální úrovni (zvážit např. zavedení GEPu do zákonů 111 a 130, Metodiky 2027+).
- Zavést pravidelný monitoring GEPů – jejich existence, obsahu a zpráv o implementaci atp.
- Vytvoření veřejně přístupné databáze GEPů.

⁴¹ Pokud GEP teprve plánujete, zvažte využít výzvu OP JAK, která bude zveřejněna v průběhu roku 2023: https://opjak.cz/wp-content/uploads/2022/12/Harmonogram_vyzev_2023_v2.pdf.

6. Závěr

Kvalitní a společensky relevantní výzkum, vývoj a inovace nejsou dosažitelné bez rovného přístupu a genderové rovnosti. Nadnárodní i čeští poskytovatelé proto čím dál častěji vyžadují po výzkumných organizacích plány genderové rovnosti, které jsou nástrojem k tomu, jak dosáhnout vyšší kvality pracovních podmínek, rovných příležitostí pro všechny, větší transparentnosti a prostřednictvím zvýšení diverzity i společenské relevance, stejně jako vědecké excelence a internacionalizace, na kterou je také kladen důraz.

Tento dokument přináší první analýzu dosud vydaných GEPů výzkumných organizací veřejného sektoru v ČR. Zaměřuje se přitom na plány organizací s právní subjektivitou. Z analýzy vyplývá, že v posledních letech počet institucí s GEPem výrazně narostl. Kvalita zpracování plánů se mezi organizacemi liší. Jen některé GEPy splňují povinné požadavky, jiné naopak mimo obecných deklamací neobsahují žádné konkrétní informace. Tato situace je způsobená řadou faktorů.

Evropská komise zveřejňovala podrobnosti ke GEPům postupně i dlouhé měsíce po vyhlášení požadavku na nové kritérium účasti v programu Horizont Evropa. V ČR na celostátní úrovni – na rozdíl od jiných zemí – neexistoval požadavek mít plán genderové rovnosti a jen hrstka organizací se v minulosti zapojila do projektů tzv. strukturální změny předchozích rámcových programů podpory výzkumu, které se na tvorbu plánů zaměřovaly. Řada organizací dala v minulosti přednost získání HR Award, kde složka věnovaná genderové rovnosti není povinná. Nelze podcenit ani vliv velikosti a kapacit jednotlivých organizací, vnějších okolností, které mají dopad na fungování organizací (covid-19, inflace), i vliv nepochopení či prostého nezájmu. Ve většině případů tak jde také o úplně první verze GEPů, v ČR zároveň nejsou GEPy podpořeny legislativně a téměř ani finančně na rozdíl od jiných evropských zemí.

Provedená analýza také ukazuje, že část výzkumných organizací veřejného sektoru v ČR udělala velký pokrok v relativně krátkém čase. Mnoho plánů je kvalitních a bude oporou pro další posuny v oblasti zlepšování fungování organizací. Chtěly bychom proto vyjádřit uznání všem, kdo vznik plánů koordinovali, podíleli se na jejich vzniku anebo jej ze své pozice podpořili. Řada organizací se nyní ocitá na začátku nové fáze, fáze implementace, která je – má-li mít nějaký pozitivní dopad – snad ještě náročnější než samotný design a přijetí plánu. Je proto zásadní, aby organizace a její představitelé věnovali zvýšenou pozornost tomu, jak jsou aktivity GEPů naplňovány a vyhodnocovány.

Díky dlouhodobé podpoře MŠMT mají organizace v NKC – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR specializovanou infrastrukturu, která jim poskytuje podporu formou konzultací, školení a metodik v oblasti plánů genderové rovnosti. V rámci naší činnosti zpracováváme i analýzy a doporučení. Tato analýza vznikla s cílem přispět k monitoringu současného stavu plánů genderové rovnosti v ČR, poukázat na příklady kvalitních plánů a podpořit organizace v identifikaci prostoru pro zlepšení při revizích či tvorbě nových plánů. V realizaci podobných zpráv budeme pokračovat i v následujících letech a těšíme se na pokrok, který výzkumné organizace v této oblasti udělají.

Přílohy

Instituce	GEP	ČJ	AJ	Rok vydání / platnosti	Zveřejnění a oficiální schválení	Zveřejnění	Podpis vedení	Vyčleněné zdroje	Personální	Finance	Shromažďování a monitorování údajů	Sběr a monitoring dat	Publikace dat v GEI	Školení	implementace GEP
ČVUT	ANO	✓	✓	2021/11	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x
ČZU	ANO	✓	x	2021/12	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
JČU	ANO	✓	✓	2021/8	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
MENDELU	ANO	✓	✓	2022	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
MUNI	ANO	✓	✓	2022	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
Ostravská univerzita	ANO	✓	✓	2022	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
TUL	ANO	✓	✓	2022	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
UK	ANO	✓	✓	2022	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
UMPRUM	ANO	✓	x	2022	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
Univerzita Palackého v Olomouci	ANO	✓	✓	2022	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Univerzita Pardubice	ANO	✓	✓	2022	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
UTB Zlín	ANO	✓	✓	2022	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	x
VŠB-TUO	ANO	✓	✓	2022	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
VŠE	ANO	✓	✓	2023	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
VŠCHT	ANO	✓	✓	2022	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
VUT	ANO	✓	✓	2022	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
Vysoká škola polytechnická Jihlava	ANO	✓	x	2023	x	✓	x	✓	✓	✓	x	x	x	✓	✓
ZČU	ANO	✓	✓	2022	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
Policejní akademie	ANO	✓	x	2022	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Univerzita obrany	ANO	✓	x	2022	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
Archeologický ústav AV ČR, Brno	ANO	✓	x	2022/12	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
Archeologický ústav AV ČR, Praha	ANO	x	✓	2022/10	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	x
Biofyzikální ústav AV ČR	ANO	x	✓	2022/9	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓
Biologické centrum AV ČR	ANO	✓	x	2022/2	x	✓	x	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓
Biotechnologický ústav AV ČR	ANO	✓	✓	2022	✓	✓	✓	x	x	x	✓	✓	✓	✓	✓
Botanický ústav AV ČR	ANO	✓	x	2022	x	✓	x	x	x	x	✓	✓	✓	✓	✓
CEITEC	ANO	x	✓	2021/6	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Etnologický ústav AV ČR	ANO	✓	x	2022/9	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
Filosofický ústav AV ČR	ANO	✓	x	2022/9	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓
FNUSA-ICRC	ANO	✓	✓	2022/5	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
Fyzikální ústav AV ČR	ANO	x	✓	2022	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fyziologický ústav AV ČR	ANO	✓	✓	2022	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	x
Geofyzikální ústav AV ČR	ANO	x	✓	2022/6	x	✓	x	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓
Historický ústav AV ČR	ANO	✓	✓	2022/4	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	x	x	x

Instituce	GEP	ČJ	AJ	Rok vydání / platnosti	Zveřejnění a oficiální schválení	Zveřejnění	Podpis vedení	Vyčleněné zdroje	Personální	Finance	Shromažďování a monitorování údajů	Sběr a monitoring dat	Publikace dat v GEI	Školení	implementace GEP
Knihovna AV ČR	ANO	✓	x	2022/6	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
Masarykův ústav a Archiv AV ČR	ANO	✓	x	2022/10	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
Matematický ústav AV ČR	ANO	x	✓	2022/10	x	✓	x	✓	✓	x	✓	✓	x	✓	x
Mikrobiologický ústav AV ČR	ANO	✓	✓	2022/1	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	x	✓	x
Národohospodářský ústav AV ČR	Ano	x	✓	2022/4	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
Orientální ústav AV ČR	ANO	✓	x	2022/2	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
Psychologický ústav AV ČR	ANO	x	✓	2022/5	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sociologický ústav AV ČR	ANO	✓	✓	2022/5	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	x
Státní ústav radiální ochrany, Státní úřad pro jadernou bezpečnost	ANO	✓	✓	2022/3	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ústav analytické chemie AV ČR	ANO	✓	x	2022/3	x	✓	x	✓	✓	x	✓	✓	x	x	x
Ústav anorganické chemie AV ČR	ANO	✓	✓	2022/6	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	x	✓	x
Ústav experimentální botaniky AV ČR	ANO	✓	x	2022	x	✓	x	✓	✓	✓	x	x	x	✓	✓
Ústav experimentální medicíny AV ČR	ANO	x	✓	2022	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	x
Ústav fotoniky a elektroniky AV ČR	ANO	✓	✓	2021/10(12)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	x
Ústav fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR	ANO	x	✓	2021/12	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	x	✓	✓
Ústav fyziky atmosféry AV ČR	ANO	x	✓	2022/2	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	x	✓	x
Ústav fyziky materiálů AV ČR	ANO	✓	✓	2021	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x
Ústav fyziky plazmatu AV ČR	ANO	✓	x	2022	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
Ústav chemických procesů AV ČR	ANO	✓	x	2022	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓
Ústav informatiky AV ČR	ANO	✓	x	2022/2	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	x	✓	x
Ústav jaderné fyziky AV ČR	ANO	✓	✓	2022/7	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	x	x	x	✓
Ústav makromolekulární chemie AV ČR	ANO	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	x	✓	x
Ústav mezinárodních vztahů	ANO	x	✓	2022	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	x
Ústav molekulární genetiky AV ČR	ANO	✓	✓	2021/2022	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Instituce	GEP	ČJ	AJ	Rok vydání / platnosti	Zveřejnění a oficiální schválení	Zveřejnění	Podpis vedení	Vyčlenění zdroje	Personální	Finance	Shromažďování a monitorování údajů	Sběr a monitoring dat	Publikace dat v GEI	Školení	implementace GEP
Ústav organické chemie a biochemie AV ČR	ANO	x	✓	2021/10	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓
Ústav pro českou literaturu AV ČR	ANO	✓	✓	2022/10	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ústav přístrojové techniky AV ČR	ANO	✓	x	2022	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	x
Ústav teoretické a aplikované mechaniky AV ČR	ANO	✓	✓	2022	x	✓	x	x	x	x	✓	✓	✓	✓	x
Ústav teorie informace a automatizace AV ČR	ANO	✓	✓	2021	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	x
Ústav termomechaniky AV ČR	ANO	✓	✓	2022/6	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ústav výzkumu globální změny AV ČR (CzechGLOBE)	ANO	✓	✓	2022/6	✓	✓	✓	x	x	x	✓	✓	x	✓	✓
Výzkumný ústav bezpečnosti práce	ANO	✓	✓	2022	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓
Výzkumný ústav rostlinné výroby	ANO	✓	x	2022	x	✓	x	✓	x	✓	x	x	x	✓	✓
Výzkumný ústav veterinárního lékařství	ANO	✓	✓	2022/6	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓
Výzkumný ústav vodohospodářský T. G. Masaryka	ANO	✓	x	2022/1	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Výzkumný ústav živočišné výroby	ANO	✓	x	2021/10	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓