

P

**Plány genderové
rovnosti v organizacích
veřejného sektoru
realizujících
výzkumnou činnost**

Zpráva k roku 2024

**Anna Donovalová
Marcela Linková
Gabriela Langhammerová**

Plány genderové rovnosti v organizacích veřejného sektoru realizujících výzkumnou činnost

Zpráva k roku 2024



Shrnutí

Plán genderové rovnosti (Gender Equality Plan, GEP) je od roku 2022 jedním z kritérií způsobilosti pro účast v programu Horizont Evropa, a je tak nutnou podmínkou pro účast českých vysokoškolských a výzkumných institucí v rámcových programech. Cílem této studie je zmapovat existenci GEPů u veřejných a státních vysokých škol (VŠ) a veřejných výzkumných organizací (v. v. i.) a analyzovat jejich obsah a tím poskytnout institucím zpětnou vazbu k jejich GEPům a inspirovat je ke zpracování nebo úpravám dalších verzí GEPu. Druhým cílem je porovnat vývoj v oblasti plánů genderové rovnosti od roku 2023 na základě analýzy, kterou jsme v roce 2023 vydali (Donovalová & Tenglerová, 2023). Tato studie vznikla za podpory projektu sdílených činností STRATIN+ financovaného MŠMT (identifikační kód MS2104). Studie tak naplňuje také cíle projektu STRATIN+, které se zaměřují na poskytování analytické kapacity a na datech založených strategických informací veřejné správě a výzkumným organizacím pro realizaci politiky výzkumu, vývoje a inovací.

Plán genderové rovnosti je nástrojem institucionální změny v instituci v oblasti genderové rovnosti. Jako soubor závazků a opatření je jeho cílem transformace organizačních procesů, struktur a kultury směrem k podpoře a implementaci genderové rovnosti. I z tohoto důvodu je zpracování GEPu jedním z kritérií pro účast nejen v programu Horizont Evropa, ale také pro účast na českých grantových programech.

GEPy byly vyhledány manuálně dle seznamu vysokých škol a v. v. i. spravovaných MŠMT. Takto bylo získáno 95 GEPů. Z nich 28 bylo vydáno vysokými školami a 67 veřejnými výzkumnými institucemi. Tyto dokumenty byly analyzovány obsahovou analýzou podle předem nastavených indikátorů převzatých z oficiálních dokumentů Evropské komise (EK) tak, aby korespondovaly s požadavky na tvorbu a obsah GEPů.

Počet GEPů se od roku 2021 zvyšuje. V současnosti jej přijalo celkem 95 výzkumných institucí, z toho 28 veřejných či státních vysokých škol (tedy 100 % z těchto institucí) a 67 veřejných výzkumných institucí (86 % z těchto institucí). 23 % všech analyzovaných GEPů je k dispozici v českém jazyce, 14 % v anglickém jazyce a 63 % v českém i anglickém jazyce.

Analýza čtyř povinných požadavků definovaných Evropskou komisí pro účast v programu Horizont Evropa ukazuje, že se z většiny institucím daří povinné požadavky plnit. Všechny povinné požadavky naplňuje celkem 75 GEPů, což je 79 % z nich. Z toho se jedná o 22 GEPů VŠ (79 %) a 53 GEPů v. v. i. (79 %). Nejvíce z nich jich naplňuje požadavek na alokaci zdrojů (finančních a personálních – expertních), kterou plní 100 % VŠ a 91 % v. v. i. Podobně instituce plní i požadavek na tréninkový plán, který opět plní 100 % VŠ a 96 % v. v. i. Nejméně pak instituce naplňují požadavek na sběr a monitoring dat, ke kterému se ve svých GEPech zavazuje 89 % VŠ a 94 % v. v. i., a požadavek na publikování a oficiální schválení dokumentu, který plní 89 % VŠ a 94 % v. v. i.

Analýza pěti doporučených tematických oblastí ukazuje, že se instituce ve svých GEPech často všemi doporučenými oblastmi nezabývají. Všechny doporučené oblasti řeší 44 % GEPů, což je stejný podíl GEPů jako v analýze z roku 2023. Instituce se nejvíce zabývají doporučenou oblastí 1, tedy sladováním osobního a pracovního života a organizační kulturou (86 % všech institucí), dále oblastmi 3 a 5, které se zabývají genderovou rovností při nábore a kariérním postupu a genderově podmíněným násilím a sexuálním obtěžováním (oběma oblastmi se zabývá 86 % GEPů). Nadpoloviční většina GEPů (69 %) se zabývá opatřením 2, tedy genderovou vyvážeností ve vedení a v rozhodovacích pozicích. Nejméně GEPů se pak zabývá oblastí 4, tedy začleněním genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky (57 %).

Studie obsahuje také doporučení formulovaná na základě výsledků analýzy. Doporučení jsou adresovaná institucím a týkají se především procesu zpracování a implementace plánu genderové rovnosti, další doporučení jsou směřována veřejné správě a poskytovatelům účelové podpory.

Analýza za rok 2024 ukazuje, že celkové počty institucí s GEPy se od roku 2023 zvyšují, podíly GEPů, které splňují jednotlivé povinné požadavky nebo obsahují doporučené oblasti, ovšem rostou pouze pomalu a pouze v některých případech, v některých naopak ve srovnání s rokem 2023 podíl GEPů splňujících požadavky či oblasti klesá (u povinných požadavků je to požadavek na školení, u doporučených oblastí se jedná o oblast genderová rovnost při nábore a kariérním růstu).

Executive summary

Since 2022, a Gender Equality Plan (GEP) is one of the eligibility criteria for participating in Horizon Europe and is thus a prerequisite for the participation of Czech higher education and research institutions in the EU Framework Programme. The aim of this study is to map the existence of GEPs in public and state higher education institutions (HEIs) and public research performing organisations (public RPOs) and to analyse their content, thus providing institutions with feedback on their GEPs and inspiring them to develop or further modify iterations of their GEPs. The second objective is to compare the evolution of the GEPs since 2023 based on the analysis we published in 2023 (Donovalová & Tenglerová, 2023). This study was developed with the support of the STRATIN+ shared activity project funded by the Ministry of Education, Youth and Sports (identification code MS2104). Thus, the study fulfils the objectives of the STRATIN+ project to provide analytical capacity and data-driven strategic information to public administration and research organisations for the implementation of research, development, and innovation policies.

The Gender Equality Plan is an instrument to achieve institutional change in the field of gender equality. As a set of commitments and actions, it aims to transform organisational processes, structures, and culture towards the promotion and implementation of gender equality. For this reason, the development of the GEP is one of the criteria for participation not only in Horizon Europe but also in Czech grant programmes.

For the purpose of this analysis, GEPs were manually retrieved from the list of HEIs and public RPOs administered by the Ministry of Education. In total, 95 GEPs were obtained. Of these, 28 were adopted by HEIs and 67 by public RPOs. A content analysis was conducted on these documents using pre-set indicators taken from official documents of the European Commission (EC) to correspond to the mandatory building blocks and recommended thematic areas. The mandatory building blocks are: *1) Be a public document; 2) Have dedicated resources; 3) Include arrangements for data collection and monitoring; 4) Be supported by training and capacity-building.* The five thematic areas are: *work-life balance and organisational culture; gender balance in leadership and decision-making; gender equality in recruitment and career progression; integration of the gender dimension into research and teaching content; measures against gender-based violence including sexual harassment.*

The number of GEPs has been increasing since 2021. Currently, a total of 95 institutions have adopted a GEP, including 28 public or state universities (i.e. 100% of these institutions) and 67 public research institutions (86% of these institutions). Out of all the GEPs analysed, 23% are in the Czech language, 14% are in English, and 63% are in both Czech and English.

An analysis of the four mandatory building blocks defined by the European Commission for participation in Horizon Europe shows that, overall, institutions are succeeding in meeting the mandatory requirements. A total of 75 GEPs, or 79%, fulfil all mandatory requirements – 22 of them are GEPs from HEIs and 53 are GEPs from public RPOs (in both cases this equals 79% of all institutions). Most of the GEPs fulfil the requirement on resource allocation (financial and staff), which is fulfilled by 100% of HEIs and 91% of public RPOs. Similarly, there is a high degree of compliance with the requirement for a training plan, again by 100% of HEIs and 96% of public RPOs. The least fulfilled requirements are the collection and monitoring of data, to which 89% of HEIs and 94% of public RPOs are committed in their GEPs, and the requirement to publish and officially approve the document, met by 89% of HEIs and 94% of public RPOs.

The analysis of the five recommended thematic areas shows that HEIs and public RPOs often do not address all the recommended areas in their GEPs. Of the GEPs analysed, 44% were found to address all of the recommended areas, which is the same proportion of GEPs as in the 2023 analysis. Institutions most often address recommended Area 1, work-life balance and organisational culture (86%), followed by Area 3, gender equality in recruitment and promotion, and Area 5, gender-based violence and sexual harassment (both of which are addressed in 86% of GEPs). A majority of GEPs (69%) also address Area 2, gender balance in leadership and decision-making positions. The smallest number of GEPs address Area 4, the integration of the gender dimension into research and teaching content (57%).

The present study includes recommendations that are based on the results of the analysis. The recommendations are addressed to HEIs and public RPOs and focus mainly on the process of designing and implementing a GEP.

The 2024 analysis shows that the total number of institutions with a GEP has been increasing since 2023; however, the proportion of GEPs that meet the mandatory requirements and include the recommended areas is increasing only slowly and only in some cases, while in others the proportion of GEPs meeting the requirements or recommended areas has decreased compared to 2023. In the case of the mandatory requirements, this decline pertains to the training requirement, while in the case of the recommended areas it pertains to gender equality in recruitment and career development.

Obsah

Shrnutí	2
Executive summary	4

část	1	8
------	----------	----------

Úvod

část	2	11
------	----------	-----------

Plán genderové rovnosti v programu Horizont Evropa

- | | |
|---|-----------|
| 2.1. Povinné a doporučené prvky plánu genderové rovnosti dle Evropské komise | 12 |
| 2.2. Posuzování způsobilosti plánu genderové rovnosti dle Evropské komise | 13 |
| 2.3. Udržitelný plán genderové rovnosti | 15 |

část	3	16
------	----------	-----------

Metodologie

Výsledky

4.1. Základní informace o plánech genderové rovnosti	20
4.2. Povinné minimální požadavky	22
Zveřejnění a oficiální podpis dokumentu	22
Vyhrazené zdroje	23
Sběr a monitoring dat	23
Školení	24
Všechny povinné požadavky	25
4.3. Doporučené oblasti Plánů genderové rovnosti	26

Příklady dobré praxe

Doporučení

Závěr

Zdroje



Úvod

Plány genderové rovnosti jsou od roku 2022 vyžadované jako jedno z kritérií účasti na programu Horizont Evropa, pro vysokoškolské a výzkumné instituce je to tedy nutná podmínka pro jejich případnou účast na tomto programu. Tato studie monitoruje plány genderové rovnosti veřejných a státních vysokých škol a veřejných výzkumných institucí. Zpráva navazuje na zprávu z roku 2023 (Donovalová & Tenglerová, 2023), kterou upravuje podle aktuálních požadavků a změn týkajících se plánů genderové rovnosti podle Evropské komise. Analýzu z roku 2023 doplňuje tak, aby odpovídala posunu, který v této oblasti nastal, a porovnává letošní data s daty z minulého roku. Studie vznikla za podpory projektu sdílených činností STRATIN+ financovaného MŠMT (identifikační kód MS2104) v rámci plnění cílů tohoto projektu, tedy poskytování analytické podpory politik VaVal založené na datech.

Cílem dokumentu je zmapovat existenci GEPů u veřejných a státních vysokých škol a veřejných výzkumných organizací, analyzovat jejich obsah a porovnat vývoj v oblasti plánů genderové rovnosti od roku 2023. Studie přispívá k plnění úkolů dvou strategických materiálů (*Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 a Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací 2021+*) 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.

Tato zpráva analyzuje GEPy veřejných výzkumných organizací a státních a veřejných vysokých škol jako celků. Plány, které si nechaly zpracovat jejich součásti (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 je proto primárně poskytnout zpětnou vazbu institucím, formou doporučení poukázat na příklady kvalitně zpracovaných plánů a podpořit instituce při přemýšlení o revizích nebo tvorbě nových GEPů.

Genderová rovnost je jednou ze základních hodnot Evropské unie a od roku 2012 prioritou Evropského výzkumného prostoru (ERA). Od tohoto roku se též přístup strukturální změny, později institucionální a kulturní změny, stává hlavním přístupem k dosahování pokroku v oblasti genderové rovnosti ve výzkumu (European Commission 2012a, 2012b). Od 6. rámcového programu Evropská komise financuje projekty institucionální změny. V roce 2015 přijaly členské státy Závěry Rady pro konkurenceschopnost o podpoře v oblasti genderové rovnosti v Evropském výzkumném prostoru, kde byl potvrzen přístup institucionální změny jako dominantního přístupu v ERA (Council of the EU, 2015). Vzhledem k přetrvávajícímu nerovnému postupu v zavádění politik a opatření na podporu v členských státech i na úrovni jednotlivých institucí (Standing Working Group on Gender in Research and Innovation, 2021) a s cílem dosáhnout významných změn v nerovném postavení žen ve výzkumu a inovacích v EU byly pro program Horizont Evropa zavedeny

plány genderové rovnosti jako povinná podmínka účasti (European Commission, 2022). Od počátku spuštění programu Horizont Evropa Evropská komise avizuje, že budou prováděny kontroly dodržování tohoto pravidla účasti. V roce 2023 byla realizována pilotní studie na vzorku 29 institucí, pro které pravidlo účasti platí. Plány genderové rovnosti jsou tak nástrojem, který je v současnosti široce uznáván a podporován, k dosažení institucionálních změn v oblasti genderové rovnosti (Linková & Mergaert, 2021).

Od roku 2022 je GEP jedním z kritérií způsobilosti pro účast v programu Horizont 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“ (European Commission, 2022). Požadavek platí pro veřejné subjekty (např. orgány financující výzkum, ministerstva nebo jiné veřejné subjekty včetně veřejně prospěšných organizací), veřejné a soukromé instituce vysokoškolského vzdělávání a veřejné a soukromé výzkumné organizace (European Commission, 2024). V České republice od roku 2023 vyžaduje plán genderové rovnosti také Grantová agentura České republiky (GA ČR)¹. V současné době se posouvá zaměření v rámci plánů genderové rovnosti, a to od monitoringu toho, zda instituce tyto plány mají, k jeho implementaci a zároveň k plnění povinných požadavků GEPu, které jsou důležité při kontrolách.

Opatření týkající se plánů genderové rovnosti je součástí *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030* v kapitole Poznání, strategickém cíli č. 3 – jedním ze specifických cílů je *Zvýšení kvality a transparentnosti řízení lidských zdrojů na VŠ a ve výzkumných institucích*, kam patří opatření 3.3.2 *Podpořit zavádění Plánů genderové rovnosti v institucích VaVal* (Úřad vlády České republiky, 2022). 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 zvyšování genderové rovnosti, zlepšení podmínek pro sladování rodinného a profesního života, transparentnost a kvalitu řízení lidí (Úřad vlády České republiky, 2022). Zavádění takových opatření jsou instituce povinny monitorovat a reportovat alespoň jedenkrát za rok.

¹ Pokud dle GA ČR instituce dokument zatím nemá, je potřeba, aby byl přijat před uzavřením smlouvy o poskytnutí podpory. Pokud jej uchazeč*ka nepředloží, nebude smlouva uzavřena.
Grantová agentura České republiky. *Zadávací dokumentace*. <https://gacr.cz/zadavaci-dokumentace/>

část

2

Plán genderové rovnosti v programu Horizont Evropa

- 2.1. Povinné a doporučené prvky plánu genderové rovnosti dle Evropské komise_12**
- 2.2. Posuzování způsobilosti plánu genderové rovnosti dle Evropské komise_13**
- 2.3. Udržitelný plán genderové rovnosti_15**

Plán genderové rovnosti je nástrojem pro systematické řešení genderových nerovností v instituci, který přináší strukturální a kulturní změny. Plány genderové rovnosti se neuplatňují pouze v akademické sféře, ale i v jiných veřejných či soukromých institucích. Plán je souborem cílů, jichž má být dosaženo v konkrétním časovém horizontu, a aktivit a opatření, které mají naplnění daných cílů zajistit. Tyto cíle – a opatření – jsou zpravidla sestaveny „na míru“ konkrétní organizaci, v závislosti na kontextu, problémových oblastech / zjištěných nerovnostech a dalších charakteristikách. Plán genderové rovnosti představuje pro instituci explicitní závazek věnovat se podpoře genderové rovnosti, je součástí její strategie rozvoje a jejího řízení.² Proces tvorby GEPu má standardně 4 fáze:

- 1) **Fáze auditu**, v rámci které instituce provádí šetření a sběr genderově segregovaných dat a provádí analýzu své praxe a postupů za účelem odhalení genderových nerovností a jejich důvodů.
- 2) **Fáze plánování**, při které si instituce nastavují cíle, akce a opatření v návaznosti na zjištěné výsledky a alokují na jejich realizaci zdroje a přiřazují odpovědnost za jejich řešení. Nedílnou součástí fáze plánování musí být též stanovení měřitelných kvalitativních i kvantitativních indikátorů pro monitoring a evaluaci.
- 3) **Fáze implementace**, při které jsou naplánované akce a opatření implementovány.
- 4) **Fáze monitoringu a evaluace**, v rámci které je pravidelně vyhodnocováno plnění plánu a postup v kontextu naplánovaných cílů a následně je vyhodnocen dopad zavedených opatření (European Commission, 2024).

Povinné a doporučené prvky plánu genderové rovnosti dle Evropské komise

kapitola

2.1.

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. Mezi **minimální požadavky** GEPů zařadila EK:

² *Plány genderové rovnosti*. Národní kontaktní centrum – gender a věda. <https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti-geps/>

- 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.

Evropská komise ve svých dokumentech týkajících se GEPů formuluje nejen povinné požadavky, ale také pět doporučených oblastí, které stanovují obsahovou podobu a zaměření opatření. Doporučené oblasti představují stěžejní strukturální bariéry popsané v odborné literatuře, které ovlivňují genderovou rovnost napříč všemi organizacemi pro vědu, výzkum a inovace. Tyto doporučené oblasti jsou:

- I. Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura
- II. Genderová vyváženost ve vedoucích a rozhodovacích pozicích
- III. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
- IV. Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky
- V. Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování (European Commission, 2024)

Posuzování způsobilosti plánu genderové rovnosti dle Evropské komise

kapitola

2.2.

Plán genderové rovnosti je podmínkou způsobilosti (eligibility criterion) pro účast v programu Horizont Evropa. Každá instituce, která se chce tohoto programu zúčastnit, musí prokázat, že jím disponuje v okamžiku podpisu grantové smlouvy, a svým podpisem zároveň deklaruje, že splňuje všechny náležitosti.

Metodické materiály sloužící k vytvoření GEPu mají pouze pomocný charakter (FAQs, materiály EIGE, HE Guidance on GEPs atp.), nejsou ani právně závazné, a tedy ani vy-mahatelné a sankcionovatelné. Jediným dokumentem, jenž obsahuje právně závazné požadavky na GEP, jsou General Annexes.

Všechny instituce budou o zamýšlené kontrole informovány předem prostřednictvím oficiálního dopisu ze strany EK, stejně jako o všech požadavcích, dokumentech a procesech, které budou vyžádány.

Ačkoliv jsou tematické oblasti vedeny jako doporučené, vzhledem k formulaci požadavků v General Annexes bude přítomnost (či nepřítomnost) pokrytí všech pěti oblastí prozkou-mána. Z absence jedné či více tematických oblastí nicméně neplynou důsledky jako v pří-padě nesplnění procesních požadavků.

Požadavek na zveřejnění

- povinnost publikovat plán genderové rovnosti jako formální dokument na webu insti-tuce, podepsaný nejvyšším vedením

Jako nejvyšší vedení je míněna osoba nebo osoby, které odpovídají za chod organizace, za naplňování organizačních i institucionálních cílů, politik a směřování a reprezentují ji navenek. GEP lze publikovat i bez podpisu, v takovém případě je ale třeba prokázat for-mální souhlas nejvyššího vedení. Publikování GEPu na webu instituce je považováno za splněné, pokud k němu existuje samostatný link/odkaz.

Alokace zdrojů

- závazek vyčlenění finančních i lidských zdrojů a expertízy v oblasti genderové rovnosti za účelem implementace GEPu

Za účelem kontroly splnění tohoto požadavku je třeba prokázat, že plán genderové rovnosti obsahuje faktické zdroje pro realizaci všech fází cyklu GEP (audit, design/plánování, imple-mentace, monitoring a evaluace, expertíza), tj. že existuje formální pověření konkrétních osob těmito úkony a že je zajištěno financování na jejich činnost. Za expertní podporu je v rámci tohoto procesního požadavku považováno například i zapojení externí konzultační podpory.

Sběr genderově segregovaných dat a jejich monitoring

- závazek sběru dat rozdělených podle pohlaví/genderu všech zaměstnaných (i studu-jících, pokud je toto relevantní) a jejich každoroční report (například v podobě výroční zprávy) založený na indikátorech

Aby byl tento procesní požadavek splněn, je závazek ke sběru dat podle pohlaví/genderu třeba deklarovat v plánu genderové rovnosti. Požadavek sběru dat se vztahuje na všech-ny osoby na pracovišti, ve všech jeho částech a na všech pozicích, které se v organizační struktuře organizace objevují. Ke splnění požadavku je třeba sledovat indikátory v podobě srovnatelných údajů o podílu žen mezi zaměstnanými osobami všech kategorií a jeden

souhrnný údaj o podílu žen mezi zaměstnanými osobami vyjádřený v procentech. Totéž se týká studujících na všech úrovních studia a ve všech oborech.

Dokumentace o sběru dat a jejich vyhodnocování nemusí být zveřejňovány. V případě kontroly je ale nutné prokázat, že zveřejnění agregovaných statistik podle pohlaví/genderu na základě výše uvedených indikátorů probíhá alespoň jednou za rok nebo častěji. Požadavek se považuje za splněný, pokud všechny relevantní informace obsahuje i jiný dokument s maximálně roční periodicitou, než je výroční zpráva.

Tréninkový plán

- závazek zvyšování povědomí / školení o rovnosti žen a mužů a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnanec*kyne i vedení

I tento závazek je třeba deklarovat v GEPu, aby byl tento procesní požadavek považován za splněný. Při kontrole je pak třeba prokázat, že ke školení došlo, například na základě prezenční listiny, pozvánky, seznamu plánovaných školení, smlouvy s lektorem*kou, evaluačního formuláře atd. Školení mohou být organizována interně i externě a jejich počet není dán.

Udržitelný plán genderové rovnosti

kapitola

2.3.

Vzhledem k tomu, že požadavek na zpracování plánu genderové rovnosti je relativně nový a většina institucí je v současné době v procesu implementace svého prvního GEPu, některé dokonce stále ještě v procesu tvorby GEPu, vyvstává otázka a potřeba dokument správně koncipovat a udržitelně zpracovat. Hlavními aspekty udržitelnosti a kvality GEPu jsou realističtí a efektivně nastavená opatření a vhodně zvolené alokované zdroje na implementaci GEPu.

Opatření by měla být zvolena na základě aktuálních potřeb instituce, jejích zaměstnanců*kyň a studentstva. Implementace opatření by měla mít reálný dopad na strukturu a kulturu instituce, zároveň by ale měla být realisticky zvolená, naplnitelná a zároveň by měla motivovat k dalšímu progresu v daných oblastech.

Podobně by měla instituce přemýšlet o zdrojích, které alokuje na přípravu a implementaci GEPu. Tady je důležité přemýšlet především o udržitelnosti vybraných zdrojů tak, aby zohlednily celou dobu implementace GEPu, náročnost realizace opatření a kapacity personálních zdrojů. Instituce, které jako jediný finanční zdroj implementace GEPu uvádí projekt/grant (tedy účelové financování), by měly zvážit, jak budou postupovat, pokud by finance nezískaly.



Metodologie

Cílem této analýzy je zmapovat zavádění plánů genderové rovnosti ve veřejných výzkumných institucích a veřejných a státních vysokých školách a analyzovat zpracování GEPů z pohledu povinných požadavků EK. Cílem analýzy je podpořit instituce v zavádění plánů genderové rovnosti a správném zpracování tohoto dokumentu tak, aby GEPy podporovaly rovné a spravedlivé prostředí na institucích a zároveň aby instituce splňovaly požadavek na plán genderové rovnosti ze strany programu Horizont Evropa, Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací 2021+ a Strategie rovnosti žen a mužů na roky 2021 až 2023 a také některých českých poskytovatelů (GA ČR).

Tato zpráva analyzuje plány genderové rovnosti veřejných výzkumných institucí uvedených v Rejstříku veřejných výzkumných institucí³ a veřejných vysokých a státních škol uvedených na webových stránkách MŠMT⁴. K nim byly formou rešerše dohledány plány genderové rovnosti – nejprve na stránkách instituce, a pokud nebylo možné touto formou GEP najít, přistoupili jsme na manuální vyhledávání ve vyhledávači Google. Dokument analyzuje pouze volně dostupné GEPy, pokud se GEP nachází v databázi, ke které nemá veřejnost přístup (např. na intranetu instituce), je možné, že v této analýze chybí. Pokud GEP nelze dohledat, není splněn první povinný požadavek.

K 1. 5. 2024 jsme z veřejně dostupných zdrojů získali celkem **95 plánů genderové rovnosti, 28 přijatých veřejnými či státními vysokými školami a 67 veřejnými výzkumnými institucemi**. Analýza se zabývá pouze GEPy vysokých škol jako celků, ne jejich fakult a pouze organizací s právní subjektivitou. Koncepce této analýzy nepočítá s dohledáváním jednotlivých dat ani individuálním doptáváním v jednotlivých organizacích.

Výsledná analýza byla rozposlána na jednotlivé instituce, které se mohly vyjádřit k faktické správnosti výsledků, a to do 30. 8. 2024. V případě, že instituce ve svých GEPech na základě této analýzy implementovaly změny, byla tato skutečnost promítnuta do aktuálních výsledků.

V první tabulce s výsledky pracujeme s počty institucí, které mají GEP, stejně tak s počtem institucí celkově, dále v analýze už pracujeme pouze s počty institucí, které GEP mají. Analýza se také zabývá pouze informacemi z plánů genderové rovnosti (s výjimkou těch GEPů, které výslovně odkazují na související dokument přímo návazný na GEP). Pokud instituce 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 pozornost a uvádět v něm co možná nejvíc informací.

³ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Rejstřík veřejných výzkumných institucí. <https://rvvi.msmt.cz/select.php>

⁴ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Přehled vysokých škol v ČR. <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/prehled-vysokych-skol-v-cr-3>

Hlavní část analýzy GEPů se zabývá plněním povinných požadavků tak, jak jsou formulovány Evropskou komisí. Povinné i doporučené požadavky analyzujeme podle dokumentu Horizon Europe Work Programme 2023–2025 Evropské komise (European Commission, 2024).

Tato analýza se zabývá pouze informacemi přímo uvedenými v plánech genderové rovnosti. Pokud instituce realizuje aktivity či přijímá opatření, která nejsou v GEPu uvedena, případně plní požadavky, ale neindikuje tuto skutečnost v GEPu, označujeme tyto části negativním výsledkem.

část

4

Výsledky

4.1. Základní informace o plánech genderové rovnosti_20

4.2. Povinné minimální požadavky_22

Zveřejnění a oficiální podpis dokumentu_22

Vyhrazené zdroje_23

Sběr a monitoring dat_23

Školení_24

Všechny povinné požadavky_25

4.3. Doporučené oblasti Plánů genderové rovnosti_26

V následující kapitole představujeme výsledky analýzy plánů genderové rovnosti veřejných výzkumných institucí a veřejných a státních vysokých škol. Výsledky analýzy jsou detailně popsány v textu, v grafech pak najdeme informace nejen o aktuálním stavu, ale také srovnání s daty za rok 2023. Nejprve představíme obecná data o plánech genderové rovnosti, následně prezentujeme výsledky povinných minimálních požadavků GEPu a dále doporučených oblastí. Nakonec uvádíme také příklady dobré praxe těch plánů genderové rovnosti, u kterých se mohou jednotlivé instituce inspirovat při tvorbě nového nebo úpravě stávajícího GEPu.

Základní informace o plánech genderové rovnosti

kapitola

4.1.

Do analýzy vstupuje celkem 106 institucí, 78 veřejných výzkumných institucí a 28 veřejných a státních vysokých škol. Celkem 95 institucí (90 %) má zpracovaný plán genderové rovnosti. U veřejných a státních vysokých škol se jedná o 100 % (tedy 28 VŠ z celkem 28). U veřejných výzkumných institucí (dále v. v. i.) má GEP většina institucí (86 %, tedy 67 z celkem 78 institucí).

Tabulka 1 / Počet institucí s plánem genderové rovnosti

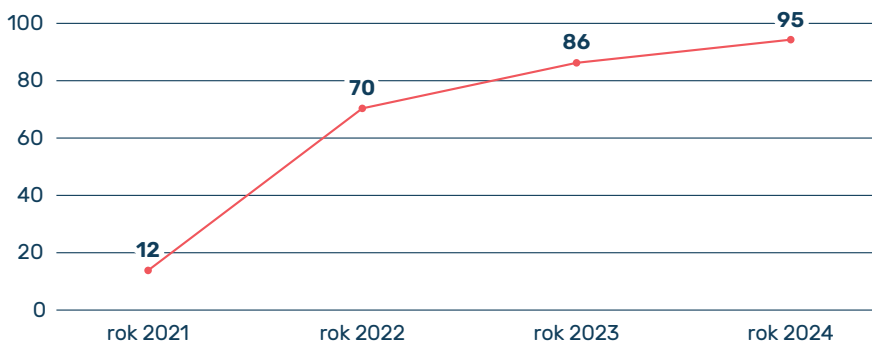
	Celkem v ČR	Z toho s GEPem	
	počet	počet	%
VŠ (veřejný sektor)	28	28	100%
v. v. i.	78	67	86%
Celkem	106	95	90 %

Požadavek na zavedení plánu genderové rovnosti byl přijat v roce 2021, některé české instituce měly tento dokument zpracovaný dokonce ještě dříve (např. díky zapojení do projektů strukturální změny 7. rámcového programu⁵), těch bylo nicméně minimum. Největší nárůst GEPů vidíme mezi lety 2021 a 2022, ale i následně se jejich počty zvyšují.

⁵ Viz např. projekty EGERA, LIBRA či TRIGGER

Je pravděpodobné, že nárůst těchto dokumentů ovlivnil především požadavek GEPu jako jednoho z kritérií programu Horizont Evropa a následně také zavedení tohoto kritéria u programů GA ČR. Dva analyzované GEPy neuvádí žádný údaj o vydání ani o platnosti, uvádíme je tedy v grafu v roce 2024.

Graf 1 / Nárůst institucí s GEPem



Většina GEPů je zpracovaných v českém i anglickém jazyce, některé instituce svůj GEP zpracovaly pouze v českém jazyce, část institucí pak GEP nabízí jen v anglickém jazyce. GEP by měl být dokumentem, který bude k dispozici všem zaměstnancům a zaměstnankyním, případně studujícím, a je tedy žádoucí, aby i zahraniční zaměstnanci, zaměstnankyně a studující měli možnost do něj nahlédnout. Od roku 2023 se snížil podíl GEPů pouze v ČJ a zvýšil se podíl GEPů, které jsou k dispozici v obou jazycích.

Tabulka 2 / Počty GEPů podle jazykové verze

	Pouze ČJ		Pouze AJ		ČJ i AJ	
	počet	% ⁶	počet	%	počet	%
vš	7	25 %	0	0 %	21	75 %
v. v. i.	15	22 %	13	19 %	39	58 %
Celkem	22	23 %	13	14 %	60	63 %

⁶ Všechna procenta v této analýze jsou zaokrouhlená na celá čísla, pokud tedy celkový součet procent nedosahuje 100 %, je to způsobené právě zaokrouhlením.

Povinné minimální požadavky

kapitola

4.2.

Plány genderové rovnosti musí obsahovat čtyři povinné požadavky, které by měly zaručit efektivitu a užitečnost aktivit na podporu genderové rovnosti. Jedná se o zveřejnění dokumentu a podpis (nebo schválení) vedení instituce, dále o alokaci zdrojů (finančních a personálních – expertních), požadavek na sběr genderově segregovaných dat a jejich monitoring a nakonec je to požadavek na realizaci školení a osvětových aktivit. Níže uvádíme výsledky u jednotlivých požadavků zvláště a všech povinných požadavků dohromady.

Zveřejnění a oficiální podpis dokumentu

Plán genderové rovnosti je strategický dokument, který by měl být k dispozici každému zaměstnanci/zaměstnankyni pracoviště a také veřejnosti. Zveřejnění GEPu tedy není samoúčelné, instituce se díky němu veřejně přihlásí k zásadám bezpečného a férového pracovního i studijního prostředí, je také možné díky němu budovat konzistentní a transparentní postup vykazování přijatých a implementovaných opatření. Je potřeba, aby GEP obsahoval indikaci toho, kdo toto vedení je (tedy aby obsahoval jméno/jména lidí, kteří GEP schválili), případně jaký orgán instituce GEP schválil a přijal, ideálně pak aby byl dokument podepsaný.

Požadavek publikace splňují všechny uvedené GEPy. Požadavek na podpis dokumentu, případně alespoň požadavek na to, aby dokument obsahoval konkrétní informace o vedoucí osobě či orgánu, která GEP schválila a přijala, splňuje 89% VŠ a 94% v. v. i., celkem 93% institucí s GEPem.

Tabulka 3 / Požadavek na zveřejnění schváleného dokumentu

	Celkem institucí s GEPem = GEP zveřejněn		Počet GEPů s podpisem vedení (a tedy splňuje požadavek)	
	počet	%	počet	%
VŠ	28	100%	25	89%
v. v. i.	67	100%	63	94%
Celkem	95	100%	88	93%

Vyhrazené zdroje

Každý plán genderové rovnosti by měl obsahovat informaci o zdrojích dedikovaných na implementaci GEPu. Tyto zdroje by měly být jak finanční, tak personální/expertní. Expertní zdroje znamenají, že se na implementaci GEPu podílí člověk, který má expertízu v oblasti genderové rovnosti. Taková osoba může být zaměstnaná interně, může se ale jednat také o externího experta*tku.

Informace o zdrojích může být v GEPu formulovaná jako dedikace zmíněných zdrojů, konkrétně rozepsaná podle finančních zdrojů a personálních zdrojů či součástí plánu implementace GEPu, kde je konkrétně rozepsaná pro jednotlivá opatření. Pokud informace o dedikovaných zdrojích chybí, musí být z GEPu patrné, že zdroje na přípravu a implementaci GEPu byly/budou dedikované.

Od roku 2023 se počty GEPů splňujících tento požadavek zvýšily (v roce 2023 tento požadavek splňovalo celkem 67 GEPů), stejně tak se zvýšil také podíl GEPů, které splňují toto kritérium (z 96% v roce 2023 na 97% v roce 2024).

Tabulka 4 / Požadavek na vyhrazení zdrojů

	Celkem institucí s GEPem		Informace o vyčleněných zdrojích (povinné)		Finanční prostředky (doporučené)		Personální zdroje (doporučené)	
	počet		počet	%	počet	%	počet	%
VŠ	28		28	100 %	27	96 %	28	100 %
v. v. i.	67		64	96 %	43	64 %	63	94 %
Celkem	95		92	97 %	70	74 %	91	96 %

Sběr a monitoring dat

Dalším povinným požadavkem GEPu je shromažďování a zveřejňování genderově segregovaných dat, a to nejen u zaměstnanců*zaměstnankyň, ale také u studujících, pokud je to u dané instituce relevantní. Tato data pak musí instituce každoročně publikovat v dokumentech typu výroční zpráva dle předem stanovených indikátorů. Mezi sledované indikátory patří srovnatelné údaje o podílu žen mezi zaměstnanými osobami a studujícími všech kategorií a jeden souhrnný údaj o podílu žen mezi zaměstnanými osobami a studujícími vyjádřený v procentech.

V této analýze sledujeme pouze informace uvedené v GEPu, nekontrolujeme dokumenty, ve kterých instituce reálná data publikuje. Pro analýzu vyhodnocujeme, zda se instituce ve svém GEPu ke sběru dat zaváže, a pro ilustraci uvádíme také informaci o tom, zda se

instituce zavázala ke každoročnímu publikování genderově segregovaných dat. Tato informace v GEPu být nemusí, pokud se publikace dat reálně děje.

Ke sběru a monitoringu genderově segregovaných dat se zavázala ve svých GEPech většina vysokých škol i v. v. i. Počty VŠ i v. v. i., které tuto informaci uvádějí, se zvýšily, zároveň se zvýšil také podíl institucí, které tento požadavek splňují (v roce 2023 se jednalo o 91% institucí oproti letošním 93%).

Tabulka 5 / Požadavek na sběr dat a monitoring

	Celkem institucí s GEPem	Sběr a monitoring dat (povinný požadavek)		Deklarace o plánu zveřejnit data (nepovinné)	
	počet	počet	%	počet	%
VŠ	28	25	89%	7	25%
v. v. i.	67	63	94%	28	42%
Celkem	95	88	93%	35	37%

Školení

Plán genderové rovnosti by měl obsahovat informace o školení a tréninkových aktivitách, které budou zvyšovat povědomí o genderové problematice a nevědomých genderových předsudcích. V GEPu je nutné se zavázat k organizaci a realizaci těchto školení. Pokud GEP tuto informaci nebude obsahovat, při kontrole GEPu bude zjišťováno, zda taková školení probíhají jiným způsobem.

Všechny vysoké školy udávají ve svých plánech genderové rovnosti tréninkové plány nebo závazek školení, u veřejných výzkumných institucí je to celkem 93%. Počty institucí se závazkem školení se od roku 2023 zvýšily, jejich podíl se v této kategorii lehce snížil (z 97% na 95%).

Tabulka 6 / Požadavek na školení

	Celkem institucí s GEPem	Školení	
	počet	počet	%
VŠ	28	28	100%
v. v. i.	67	62	93%
Celkem	95	90	95%

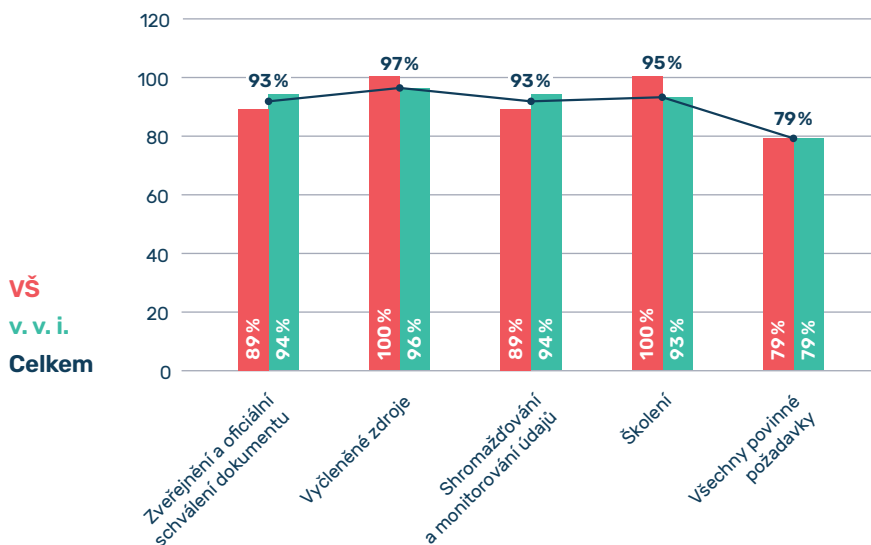
Všechny povinné požadavky

Aby byl plán genderové rovnosti při kontrole v rámci procesu účasti na Horizont Evropa uznán v souladu s kritérii, musí naplňovat všechny čtyři povinné požadavky. V rámci této analýzy se tento výsledek týká 75 plánů genderové rovnosti (79 %), z toho 22 vysokých škol (79 %) a 53 veřejných výzkumných institucí (79 %).

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. Celkově se lépe daří plnit povinné požadavky vysokým školám (což může být způsobeno např. i tím, že vysoké školy bývají větší institucí s různými odděleními, které spíše mají kapacity a zdroje pro zpracování a plánování implementace GEPu než některé, především malé, veřejné výzkumné organizace).

Institucím se nejvíce daří plnit požadavek na vyčlenění zdrojů (97% institucí). Instituce plní také požadavek na školení, který najdeme u 95% procent z nich. Největší rezervy se objevují u závazku ke sběru a monitorování genderově segregovaných dat a také u požadavku na zveřejnění a oficiální schválení dokumentu, kde často chybí informace o vedení a/nebo podpis.

Graf 2 / Plnění povinných požadavků



Doporučené oblasti Plánu genderové rovnosti

kapitola

4.3.

I přestože nejsou jednotlivé tematické oblasti povinné, ale doporučené, a nebudou tedy hodnoceny stejně jako povinné požadavky, jedná se o důležitý prvek GEPu. Z tohoto důvodu zde uvádíme také data ohledně obsahu plánu genderové rovnosti. Jedná se nicméně pouze o základní reflexi stavu. Zpracování těchto témat se v jednotlivých GEPech značně liší.

V této části analýzy hodnotíme kladně ty GEPy, které se jednotlivým oblastem věnují jakýmkoli detailnějším popisem či obsahují konkrétní opatření. Nezapočítáváme pouhé deklarace, u nichž chybí opatření a cíle a nelze u nich v budoucnu vyhodnocovat implementaci, zároveň nejsou kladně hodnoceny ani ty GEPy, ve kterých se místo plánovaných opatření a kroků popisuje současná situace na instituci, ale nepopisují žádný další postup či alespoň jeho návrh.

Všechny naplněné doporučené oblasti najdeme ve 42 plánech genderové rovnosti, což je téměř polovina institucí s GEPem (43%). V přepočtu na typ institucí naplňuje všechny doporučené oblasti 13 VŠ (46%) a 29 v. v. i. (43%). Ve srovnání s rokem 2023 je to o 11 institucí více, poměrně se výsledek neliší (44% v roce 2023).

Oblast 1: Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura – tuto doporučenou oblast pokrývá celkem 83 GEPů (87%), z toho 28 vysokých škol (100%) a 55 veřejných výzkumných institucí (82%). Jedná se o nejméně naplňovanou oblast z doporučených oblastí. Za rok 2023 tuto oblast pokrývalo 59 GEPů (84%) – 100% VŠ s GEPem (tedy 20) a 78% v. v. i. (tedy 39). Počty institucí věnujících se této oblasti tedy rostou nejen v celých číslech, ale také poměrově.

Oblast 2: Genderová vyváženost ve vedoucích a rozhodovacích pozicích – tuto doporučenou oblast pokrývá 21 VŠ (75%) a 45 v. v. i. (67%), celkem tedy 65 GEPů (69%). Tato oblast patří mezi druhou nejméně naplňovanou oblast. V roce 2023 obsahovalo tuto oblast celkem 48 plánů genderové rovnosti (69%), 16 VŠ (80%) a 32 v. v. i. (64%). Podíl GEPů zabývajících se touto oblastí zůstává stejný jako v roce 2023. Zároveň jde o oblast, kde Česká republika tradičně zaostává v evropském srovnání, ať již jde o podíl žen v profesorském sboru, nebo o podíl žen v manažerských a vedoucích pozicích.

Oblast 3: Genderová rovnost při náboru a kariéřním postupu – tuto doporučenou oblast pokrývá 26 vysokých škol (93%) a 56 veřejných výzkumných organizací (84%), celkem tedy 82 (86%) institucí s GEPem, a jedná se o druhou až třetí nepokrytější oblast z doporučených oblastí. Od minulého roku se opět zvýšily celkové počty GEPů zabývajících

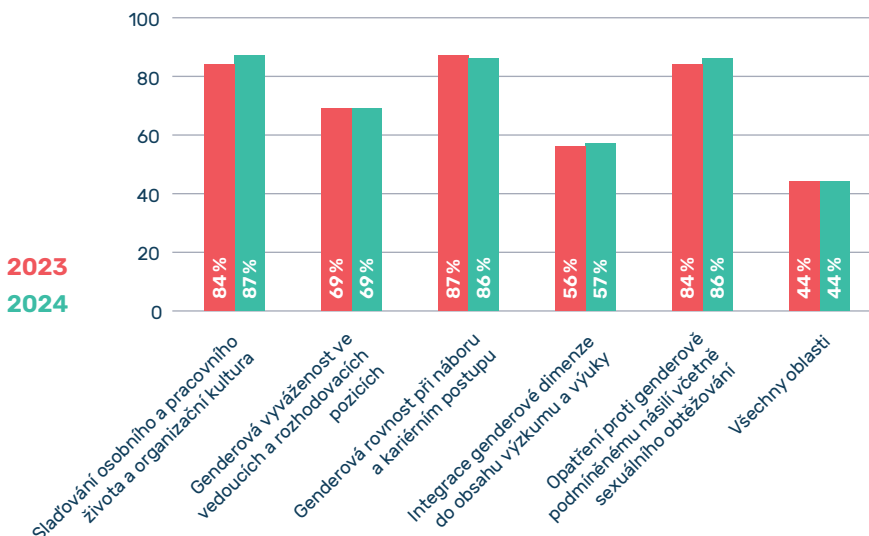
cích se touto oblastí (za rok 2023 to bylo 20 VŠ a 41 v. v. i., celkem 61), poměr GEPů věnujících se této oblasti ale lehce klesl, a to z 87% za rok 2023.

Oblast 4: Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky – tuto doporučenou oblast pokrývá celkem 54 institucí (57%) s GEPem, z toho 20 VŠ (71%) a pouze 34 v. v. i. (51%). V roce 2023 se této oblasti věnovalo 16 VŠ (80%) a 23 v. v. i. (46%), což bylo celkem 39 GEPů (56%). Podíl GEPů se k letošnímu roku opět lehce snížil a tato oblast zůstává nejméně pokrytou oblastí ze všech doporučených oblastí.

Oblast 5: Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování – touto doporučenou oblastí se zabývá 26 GEPů vysokých škol (93%) a 56 GEPů veřejných výzkumných institucí (84%), celkem 83 GEPů (86%). Tato oblast je druhou až třetí nejčastější pokrytou oblastí. V roce 2023 tuto oblast obsahovalo 84% GEPů (v celkovém počtu 59), z toho 18 VŠ (90%) a 41 v. v. i. (82%), poměr GEPů obsahujících tuto oblast se lehce zvyšuje.

V grafu níže vidíme podíly naplněných doporučených oblastí v plánech genderové rovnosti za rok 2023 a 2024. Zatímco počty GEPů se zvyšují, podíly GEPů s jednotlivými doporučenými oblastmi spíše stagnují.

Graf 3 / Podíl GEPů s doporučenými oblastmi v letech 2023 a 2024





Příklady dobré praxe

V současné době jsme ve fázi první vlny implementace plánů genderové rovnosti. Většina veřejných výzkumných i vysokoškolských institucí má nějaký plán genderové rovnosti zpracovaný a je v procesu jeho implementace. Některé instituce jsou ale již na konci platnosti první verze svého plánu genderové rovnosti a pracují na GEPu pro nové období. I přesto jsou plány genderové rovnosti stále ještě relativně novým strategickým dokumentem, s jehož tvorbou a implementací zatím instituce – až na výjimky – nemají hluboké zkušenosti.

Institucím jsou k dispozici mezinárodní metodiky (např. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans), v České republice je k dispozici e-learningový kurz vytvořený NKC – gender a věda, který obsahuje modul ke GEPům⁷, a příručka *Jak na změnu*, která se věnuje přípravě a realizaci GEPů a zároveň popisuje kontext a politiky, které jejich přípravu obklopují.

V této kapitole uvádíme příklady GEPů, které jsou precizně a kvalitně zpracované a obsahují všechny důležité části GEPu a ve kterých nalezneme detailní informace, nebo GEPY, které přináší inovativní přístupy. Mezi těmito příklady se mohou objevit i dokumenty, které neobsahují úplně všechny analyzované oblasti, přesto to jsou kvalitní plány a je možné se inspirovat přístupem jejich autorů a autorek.

Přestože všechny povinné požadavky plní většina GEPů, nedá se říci, že všechny tyto plány genderové rovnosti jsou stejně kvalitní. Více než obecné deklarace o realizaci opatření je totiž důležitější, aby plán genderové rovnosti obsahoval co nejvíce konkrétních informací, aby roze-psal plnění povinných požadavků i doporučených oblastí a nejlépe aby vše bylo zasazeno do plánu implementace, ve kterém nebude chybět konkrétní popis opatření včetně indikátorů, harmonogramu, alokovaných zdrojů a zodpovědnosti za realizaci. Pokud dokument toto obsahuje, pak je možné monitorovat jeho implementaci a progres, který se odehrává.

Plán genderové rovnosti [Ústavu molekulární genetiky AV ČR, v. v. i.](#), naplňuje všechny povinné požadavky, doporučené oblasti, plán implementace, dokonce i publikovaná genderově segregovaná data. Kromě genderové perspektivy pak obsahuje také intersekcionalní přístup cílený na zahraniční zaměstnance*kyně. Ústav také publikuje na svých webových stránkách každoroční [monitorovací zprávu](#) GEPu.

Všechny požadavky i doporučené oblasti splňuje také GEP [Ústavu pro jazyk český AV ČR, v. v. i.](#), který je kvalitně a realisticky zpracovaný, obsahuje detailní informace o navržených opatřeních, jejich plnění, implementaci a monitoringu a základě indikátorů.

Plán genderové rovnosti by měl být zpracovaný na základě specifických potřeb pracoviště, ideálně podložený daty genderového auditu, aby navržená opatření reflektovala

⁷ <https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti/skolici-modul/>

situaci. Plán genderové rovnosti [Ústavu živočišné fyziologie a genetiky AV ČR, v. v. i.](#), publikuje získaná data a reflektuje výsledky zjištění. Plán implementace opatření opět obsahuje všechny esenciální údaje.

Vysoce kvalitní plán genderové rovnosti založený na datech z genderového auditu, který obsahuje konkrétní opatření specifická pro toto pracoviště, vytvořilo [Vysoké učení technické v Brně](#).

Dalším kvalitním plánem genderové rovnosti je [GEP JAMU](#) (Janáčkovy akademie múzických umění), který rozpracovává jak povinné požadavky, tak i doporučené oblasti v podobě opatření zasazených do implementačního plánu. GEP obsahuje nejen konkrétní informace, ale také kontext tvorby GEPu a výběr podpořených oblastí.



Doporučení

Doporučujeme 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.
- Stanovit si cíl GEPu, ke kterému budou směřovat dílčí cíle všech částí GEPu a dle toho nastavená opatření, a formulovat a rozpracovat jednotlivé povinné a doporučené oblasti GEPu podrobně a s detaily na základě genderového auditu. Je důležité mít na paměti, že GEP je nástrojem strukturální změny a nejedná se pouze o další byrokratický dokument do počtu, při jeho tvorbě bychom se tedy měli vyvarovat formalismu a obecných deklamací.
- Vytvořit plán implementace, kde jsou specifikovaná opatření, časový harmonogram a zodpovědnost za úkol tak, aby bylo možné co nejdůkladněji monitorovat implementaci GEPu.
- Stanovit konkrétní indikátory, podle kterých bude plnění GEPu monitorováno a vyhodnocováno.
- Ujistit se, že jsou pokryty všechny povinné minimální požadavky i s veškerými aspekty, které k nim náleží, s cílem zajistit, že institucionální GEP projde případnou kontrolou ze strany EK.
- 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.).
- V GEPu pokrýt všechny doporučené oblasti a zpracovat je do opatření v návaznosti na realizovaný audit a zjištěné potřeby z hlediska institucionálních procesů a kultury pracoviště.
- 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.
- Zapojit se do platform a pracovních skupin v rámci zastřešujících organizací spadajících pod ERA (např. LERU, EUA, the Guild, Coimbra Group atd.) s cílem sdílet zkušenosti a příklady dobré praxe se zahraničními vysokoškolskými a výzkumnými institucemi.

Na národní úrovni doporučujeme:

- Zavést systém pro pravidelný monitoring GEPů s cílem monitorovat na národní úrovni dodržování pravidla účasti pro Horizont Evropa a vytvořit základ pro vyhodnocení dopadu GEPů na genderovou rovnost na národní úrovni.
- Nadále poskytovat finanční prostředky na přípravu, realizaci, monitoring a evaluaci GEPů na institucionální úrovni prostřednictvím účelové podpory.
- 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 Metodiky 2017+, případně zákonů 111 a 130).
- Vytvoření veřejně přístupné databáze GEPů.
- Podpořit vytvoření platformy pro policy dialog na téma intersekcionality a inkluзивity s cílem zajistit podporu pro vysoké školy a výzkumné instituce při přechodu k inkluзивním GEPům v souladu s politikou Evropského výzkumného prostoru.



Závěr

Plány genderové rovnosti jsou jedním z nástrojů institucionální a kulturní změny výzkumných a vysokoškolských pracovišť směrem k bezpečnějším, inkluzivnějším a spravedlivějším prostředí. Právě takové prostředí totiž může vést ke kvalitnějším výsledkům všech zaměstnaných osob a produkovat kvalitní a společensky relevantní výzkum. I z tohoto důvodu zavedla Evropská komise pro svůj program Horizont Evropa zpracování plánu genderové rovnosti jako kritérium účasti. K Evropské komisi se následně přidaly i některé národní grantové agentury (např. GA ČR), které GEP uvádějí jako kritérium získání účelové podpory.

Analýza ukazuje, že v oblasti zavádění plánů genderové rovnosti dochází k pokroku. Většina plánů genderové rovnosti je kvalitním prvním krokem ke strukturální změně v oblasti genderové rovnosti. Institucím je k dispozici specializovaná metodická podpora a infrastruktura NKC – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR, která poskytuje podporu formou konzultací, školení a metodik v oblasti plánů genderové rovnosti. Nejnovější plány genderové rovnosti (vydané v roce 2024) jsou pak na velmi vysoké úrovni (jak je možné vidět i v kapitole 7. Příklady dobré praxe).

Počty plánů genderové rovnosti se v organizacích veřejného sektoru realizujících výzkumnou činnost v České republice zvyšují průběžně již od roku 2021 (který byl prvním rokem, který jsme sledovali). Institucím se daří ve většině naplňovat jednotlivé povinné požadavky, stejně tak se jim většinou daří obsáhnout i doporučené oblasti. I přestože se celkové počty GEPů zvyšují, podíly GEPů, které naplňují všechny povinné závazky či obsahují všechny doporučené oblasti, spíše stagnují, v některých případech se podíl od roku 2023 lehce snižuje. Jediné místo, kde výsledek z letošního roku výrazně předčil výsledek z roku 2023, je plnění všech povinných požadavků v souhrnu. Stále platí, že kvalita jednotlivých GEPů se výrazně liší, stejně tak se ukazuje, že plnění všech povinných požadavků či doporučených oblastí neznamená, že se jedná o kvalitní plán genderové rovnosti. U většiny institucí je stále v platnosti první verze GEPu a lze tedy očekávat, že s dalšími verzemi GEPů se jejich kvalita bude zlepšovat.

V současné době je většina institucí v hlavní fázi GEPů, tedy v průběhu jejich implementace. Tato fáze je naprosto klíčová a je třeba jí věnovat dostatek pozornosti a kapacit. Právě fáze implementace ukáže, zda byl plán genderové rovnosti nadesignován realisticky a zda byla přijatá opatření dobře naplánovaná. Zkušenosti, které instituce nabírají v rámci všech fází tvorby a implementace GEPu, by měly být dále zohledněny při jeho aktualizaci a úpravách i při tvorbě GEPů na nová období. I pro tyto kroky může být tato analýza užitečná a může motivovat instituce k dalšímu zlepšení v této oblasti.



Zdroje

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

Donovalová, A. & Tenglerová, H. (2023). *Plány genderové rovnosti v organizacích veřejného sektoru realizujících výzkumnou činnost*. Zpráva k lednu 2023. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2023/M4/Anal%C3%BDza%20PI%C3%A1n%C5%AF%20genderov%C3%A9%20rovnosti%20ve%C5%99ejn%C3%BDch%20vysok%C3%BDch%20%C5%A1kol%20a%20ve%C5%99ejn%C3%BDch%20v%C3%BDzkumn%C3%BDch%20instituc%C3%AD_upraveno.pdf.

European Commission. (2012a). *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*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0392&from=EN>.

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. (2012b). *Structural change in research institutions – Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*, Publications Office, 2012, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/37288>.

European Commission. (2015). *Advancing gender equality in the European Research Area – Council conclusions*. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14846-2015-INIT/en/pdf>.

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

European Commission. (2022). *Horizon Europe. Work Programme 2021–2022. 13. General Annexes*. 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.

European Commission. (2024). *Horizon Europe Work Programme 2023–2025. 13. General Annexes*. https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2023-2024/wp-13-general-annexes_horizon-2023-2024_en.pdf.

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

Standing Working Group on Gender in Research and Innovation. (2021). *Gender Equality Plans as a catalyst for change*. ERAC 1202/21. European Research Area and Innovation Committee. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1202-2021-INIT/en/pdf>.

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

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

Plány genderové rovnosti v organizacích veřejného sektoru realizujících výzkumnou činnost

Zpráva k roku 2024

Anna Donovalová
Marcela Linková
Gabriela Langhammerová

Vydal: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
Jiřská 1, Praha 1

Vydání první

Praha 2024

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha 2024

Jazyková korektura: EKO Překlady s.r.o.

Grafika a sazba: Hedvika Vilinger Čiupná

Publikaci vydalo Národní kontaktní centrum – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., s podporou projektu sdílených činností STRATIN+ financovaného MŠMT (identifikační kód MS2104).



Toto dílo je licencováno pod licencí Creative Commons BY-NC-ND 4.0.
Licenční podmínky navštivte na adrese creativecommons.org.



ISBN 978-80-7330-427-0 (pdf)



Sociologický ústav
Akademie věd ČR