



## Plány genderové rovnosti jako příležitost ke změně

Podmínkou účasti v soutěži o finance rámcového programu podpory výzkumu Horizont Evropa je od roku 2022 existence plánu genderové rovnosti u žadatele. Obdobná opatření přijímají i místní poskytovatelé, jako je GA ČR, TA ČR či MŠMT. Tyto kroky v ČR vzbudily bezprecedentní zájem o problematiku genderové rovnosti u vysokých škol a výzkumných organizací. Rada z nich právě vytváří nebo začíná implementovat svůj první plán genderové rovnosti. Tento dokument představuje hlavní výzvy a formuluje doporučení pro klíčové hráče s cílem podpořit úspěšnou implementaci plánů genderové rovnosti,[1] přispět ke zvyšování kvality výzkumného prostředí u nás a zajistit mezinárodní konkurenceschopnost českých výzkumných týmů.

Plán genderové rovnosti (Gender Equality Plan – GEP, plán) je nástrojem pro systematické řešení genderové (ne)rovnosti v instituci. Obsahuje výčet cílů, jichž má být dosaženo v konkrétním časovém horizontu, a dále aktivity a opatření, které mají naplnění daných cílů zajistit. Plán představuje explicitní závazek věnovat se podpoře genderové rovnosti, je součástí strategie rozvoje a řízení organizace. Má cyklický charakter spočívající ve čtyřech fázích: analýza/audit, vytváření plánu, implementace a vyhodnocení.[2]

### Strategické dokumenty a programy podpory



Požadavek na existenci plánu je zakotven v Obecných přílohách programu Horizont Evropa, který je 9. rámcovým programem EU pro vědu, výzkum a inovace.[3] Plán genderové rovnosti je zde formulován jako kritérium způsobilosti pro účast s platností pro výzvy s termínem podání od roku 2022.[4] Tento požadavek navazuje na Strategii Evropské unie pro rovnost žen a mužů.[5] Důraz na potřebnost plánů genderové rovnosti ve výzkumu a inovacích klade Evropská komise také v dokumentu Sdělení komise z roku 2020[6] a Rada Evropské unie ve svých Závěrech k novému Evropskému výzkumnému prostoru z roku 2020.[7] Nejnovějším dokumentem prohlubujícím politiku gender mainstreamingu prostřednictvím plánů genderové rovnosti je na evropské úrovni Lublaňská deklarace,[8] která vzešla z iniciativy členských států.

V oblasti národní politiky je podpora strukturální změny, jejímž nástrojem dosahování je plán genderové rovnosti, zmíněna v Národní politice výzkumu, vývoje a inovací 2021+ v opatření 10.[9] Ve Strategii rovnosti žen a mužů v ČR na roky 2021 až 2030 je mezi úkoly kapitoly Poznání také podpora zavádění plánů genderové rovnosti v institucích a začlenění transparentního a kvalitního řízení lidí mezi kritéria hodnocení v rámci institucionální i účelové podpory.[10] Hlavní poskytovatel v oblasti základního výzkumu GA ČR ve svých zadávacích dokumentacích od roku 2022 v rámci hodnocení odborné úrovně návrhu projektu přihlíží také k tomu, zda má organizace uchazeče/ky plán genderové rovnosti či jiná opatření zaměřená na tuto oblast.[11] TA ČR zase bonifikuje organizace za pokročilost v personální politice, jež se prokazuje mimo jiné plánem genderové rovnosti.[12] V rámci Operačního programu OP JAK je genderová rovnost horizontální prioritou a lze předpokládat, že některé z výzev budou také plán genderové rovnosti vyžadovat.[13]

1 Dokument se nevěnuje doporučením, jak plán genderové rovnosti vytvořit.

2 <https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti-geps/>.

3 [https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe\\_en](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en).

4 [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](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).



Četnost institucí s plánem genderové rovnosti se v jednotlivých Evropských zemích významně liší. Různá míra pokročilosti vychází i z odlišného přístupu národních států. V roce 2021 vyžadovalo plán genderové rovnosti šest evropských zemí ve veřejném i soukromém sektoru. Dalších 13 mělo požadavek pro vysokoškolské instituce na celostátní nebo regionální úrovni.[14] Většina z nich zavazuje instituce buď legislativou, nebo národními politikami. Podíl institucí s plánem genderové rovnosti tu pak v závislosti na době zavedení tohoto požadavku dosáhl 75 % až 90 %.[15] Evropská komise navíc v minulosti implementaci plánů genderové rovnosti finančně podpořila ve více než dvou stovkách výzkumných institucí a grantových agentur.[16] V ČR tuto možnost využily tři.[17]

V zemích střední a východní Evropy je podíl institucí s plánem genderové rovnosti mezi 0 % až 40 %.[18] Podle publikace She Figures 2021 mělo na přelomu roku 2020 a 2021 opatření či aktivity na podporu genderové rovnosti v ČR 49 % vysokých škol a 18 % výzkumných organizací. Ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi jsme patřili mezi nejhorší.[19] Ke konci dubna 2022 eviduje NKC – gender a věda 13 univerzit a 9 výzkumných institucí s plánem genderové rovnosti. Řada dalších svůj plán aktuálně připravuje.

Samotná příprava a schvalovací procesy v institucích – ačkoli vyžadují velké úsilí – jsou ale jen začátkem cesty implementace plánu a snah dosáhnout udržitelných změn. Následující část textu se proto zaměří na výzvy a doporučení k jejich úspěšnému zvládnutí.

## Implementace GEP



### Východisko – podoba plánu genderové rovnosti

Velkou výzvou implementace plánů genderové rovnosti je často samotný obsah materiálu. Plány jsou často nekonkrétní, chybí indikátory plnění, harmonogram i odpovědnost jednotlivých složek instituce za jednotlivá opatření. Takový stav může být dán vnitřními kompromisy při vyjednávání podoby plánu, strategickým rozhodnutím nechat schválit obecnější materiál, který bude později rozpracován podrobně, či nedostatečnou kapacitou, zájmem a znalostí problematiky. Některé plány nepokrývají všechny oblasti doporučené Horizontem Evropa.[20] Plán je nutné brát jako živoucí dokument, který je po čase nutné revidovat, vhodná podoba konkrétních aktivit se může ukázat až během zahájení práce na plnění některých cílů a opatření. Zásadní je však pravidelně vyhodnocovat jeho plnění a postupně doplnit chybějící části.[21]

### Komunikace, zvyšování povědomí, participace a spolupráce

Zásadní pro úspěch implementace je, aby organizace věnovaly pozornost vzdělávání osob odpovědných za plány genderové rovnosti i aktivitám vedoucím ke zvyšování povědomí o problematice mezi skupinami zaměstnanců/zaměstnankyň. Je třeba zapojovat co nejširší počet osob v instituci, včetně mužů, a otevřeně o problematice komunikovat. Vysoce se osvědčuje využívání participativních metod a navazování spolupráce jednotlivých organizačních částí instituce.

5 [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_cs](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs)

6 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0628&from=EN>

7 <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13567-2020-INIT/en/pdf>

8 [https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-\\_endorsed\\_final.pdf](https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.pdf)

9 <https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=913172&ad=1&attid=913186>

10 [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf)

11 <https://gacr.cz/zadavaci-dokumentace/>

12 <https://www.tacr.cz/podpora-rovnosti-v-organizaci/>

13 [https://opjak.cz/wp-content/uploads/2022/05/PpZP\\_obecna\\_cast\\_OP\\_JAK.pdf](https://opjak.cz/wp-content/uploads/2022/05/PpZP_obecna_cast_OP_JAK.pdf)

14 <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1202-2021-INIT/en/pdf>

15 [https://ge-academy.eu/ge-uploads/2022/01/GE-Academy\\_Policy-brief-02\\_v03.pdf](https://ge-academy.eu/ge-uploads/2022/01/GE-Academy_Policy-brief-02_v03.pdf)

## Kapacity

Z dosavadních zkušeností vyplývá, že je nutné, aby instituce věnovaly dostatečnou pozornost zajištění kapacit na tvorbu, implementaci plánu genderové rovnosti i na realizaci chodu nově vytvořených úkolů. Úspěšné instituce šly cestou ustanovení pracovní skupiny složené z různých oddělení a zaměstnaneckých skupin, zřízení pozice koordinátora/ky genderové rovnosti v instituci a alokací dostatečných zdrojů v podobě úvazků i rozpočtu na plnění aktivit. Běžná praxe uložit zpracování a implementaci plánů genderové rovnosti kapacitně již často velmi vytiženým osobám působícím na pozicích HR v institucích bez dalšího zvýšení úvazků není udržitelná. Tyto osoby mají obvykle na starosti mimo běžné agendy také HR Award a plány genderové rovnosti představují další nemalý závazek. Pozice jednotlivkyň/jednotlivců v institucích je různá, často jsou ale relativně izolovaní a bez podpory vedení. Úspěch implementace tak často závisí na jejich individuální schopnosti navazovat kontakty s ostatními osobami v instituci a vůli těchto osob se problematice věnovat. Takové řešení je nedostatečné a rizikové z hlediska vyhoření, kvality odvedené práce i udržitelnosti agendy do budoucna.

## Podpora vedení

Naprosto klíčová je pro pozici osoby odpovědné za plán genderové rovnosti spolupráce s vedením instituce nejen ve vztahu k ostatním klíčovými institucionálními aktérům, ale také z důvodu možnosti ovlivňovat procesy a pravidla (např. výběrové řízení, kariérní rozvoj a postup, podmínky pro kombinaci pracovního a osobního života apod.), a tím naplňovat plán genderové rovnosti. Bez jasného a opakovaného přihlašování se k genderové rovnosti, explicitní deklarace jeho podpory a diseminace v instituci, bude implementace plánů velmi složitá, či dokonce nemožná. Doporučuje se určit odpovědnou osobu v rámci vedení organizace, která je garantem tématu a věnuje se další příbuzné problematice. Vedení organizace musí racionalizovat svůj pohled na problematiku a uvědomit si, že práce na prosazování genderové rovnosti je proces, který nelze odbýt, že jde o agendu, kterou se bude instituce zabývat již napořád, že péče o ni je součástí odpovědnosti osob ve vedoucí pozici a že naplňování této agendy vede k budování férového a kvalitního pracovního prostředí pro všechny.

## Podpora ze strany státu včetně poskytovatelů

Ze strany osob odpovědných za plány genderové rovnosti opakovaně zaznívá, že pro řadu aktivit chybí opora na národní úrovni. Česká republika by se v této oblasti měla inspirovat dobrou praxí v zahraničí a například zavést plán genderové rovnosti jako povinnost institucí ze zákona, a to včetně ustavení pozic koordinátorek/koordinátorů agendy s dostatečnou úvazkovou alokací a povinností reportování o pokroku organizace v oblasti. Vhodné je také posílit a sjednotit význam plánů v hodnocení výzkumu a vysokého školství na rovině účelového a institucionálního financování. Plány genderové rovnosti dosud chybí v soukromém sektoru i u poskytovatelů a ČR by v tom neměla zaostávat. Vzhledem k tomu, že řada organizací také využívá podporu třetích stran při realizaci, vzrůstá i potřeba zajistit kvalitu standardů a těch, kdo takové služby poskytují.[22]

16 <https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier=67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1&format=pdf&language=en&productionSystem=cellar&part=>

17 CzechGLOBE, VŠCHT, CEITEC.

18 [https://ge-academy.eu/ge-uploads/2022/01/GE-Academy\\_Policy-brief-02\\_v03.pdf](https://ge-academy.eu/ge-uploads/2022/01/GE-Academy_Policy-brief-02_v03.pdf).

19 She Figures, str. 170 <https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier=67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1&format=pdf&language=en&productionSystem=cellar&part=>

20 Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura; genderová vyváženost ve vedení a rozhodování; genderová rovnost při náboru a kariérním postupu; začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky a opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování.

21 Při dílčích evaluacích plánu je vhodné dbát na SMART pravidlo, tedy na to, aby opatření byla specifická, konkrétní (specific), měřitelná (measurable), dosažitelná (achievable), realistická (realistic) a aby bylo možné je vysledovat v čase (time trackable).

22 [https://ge-academy.eu/ge-uploads/2022/02/Booklet-of-quality-standards-for-GET\\_2021.pdf](https://ge-academy.eu/ge-uploads/2022/02/Booklet-of-quality-standards-for-GET_2021.pdf).



### Vedení institucí VaVaI

- Zajistit dostatečné kapacity na implementaci plánů genderové rovnosti a na realizaci nových agend s nimi spojených s jasným závazkem dlouhodobé udržitelnosti a systematického přístupu.
- Ustavit osobu v rámci vedení organizace, která má agendu primárně na starosti.
- Opakovaně vyjadřovat podporu problematice genderové rovnosti a podpořit zavádění opatření v rámci plánu genderové rovnosti.
- Pravidelně se informovat o vývoji implementace plánu a sledovaných indikátorů.

### Poskytovatelé

- Zavést plány genderové rovnosti jako kritérium hodnocení, či dokonce kritérium způsobilosti v rámci účelové podpory.
- Zavést vlastní plány genderové rovnosti po vzoru zahraničních poskytovatelů, včetně alokace kapacit na osoby, které budou za agendu odpovědné.

### Ministerstvo pro vědu, výzkum a inovace a Rada pro výzkum, vývoj a inovace

- Zavést povinnost mít plán genderové rovnosti a osobu odpovědnou za problematiku pro výzkumné organizace do legislativy, např. po vzoru Německa.
- Zařadit plány genderové rovnosti jako explicitní kritérium hodnocení v rámci Metodiky 2017+.
- Vytvořit databázi plánů genderové rovnosti, zavést monitorovací systém a provádět jejich evaluaci.
- Zavést nástroje motivace soukromého sektoru i veřejných institucí v oblasti zavádění plánů genderové rovnosti a plnění jejich úkolů.
- Zajistit kvalitu standardů vzdělávání v oblasti genderové rovnosti ve vědě (např. formou certifikace).

Národní kontaktní centrum gender a věda je jediným specializovaným pracovištěm v ČR a v regionu střední a východní Evropy zaměřeným na výzkum v oblasti genderové sociologie vědy, studií vědy a technologií a na podporu genderové rovnosti ve výzkumu. Zabezpečuje funkce národního kontaktního bodu pro oblast genderové rovnosti a genderového mainstreamingu v Horizontu Evropa. Spolupodílí se na zavádění plánů genderové rovnosti v českých vysokoškolských a výzkumných institucích.

Materiál byl vytvořen v rámci projektu sdílených činností CZERA financovaného MŠMT (identifikační kód MS2103).