

P

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

Zpráva k roku 2025

**Anna Donovalová
Marcela Linková
Gabriela Langhammerová**

Plány genderové rovnosti v organizacích veřejného sektoru realizujících výzkumnou činnost

Zpráva k roku 2025



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 analýz, které jsme v roce 2023 a v roce 2024 vydali (Donovalová & Tenglerová, 2023; Donovalová et al., 2024). Tato studie vznikla za podpory projektu sdílených činností STRATIN+ financovaného MŠMT (identifikační kód MS25001). Studie tak naplňuje cíle projektu STRATIN+ zaměřujícího se 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 97 GEPů. 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. Mezi čtyři povinné požadavky patří 1) *zveřejnění a oficiální schválení GEPu*, 2) *vyčlenění zdroje*, 3) *sběr a monitorování údajů*, 4) *školení*. Mezi pět doporučených oblastí patří a) *sladování osobního a pracovního života a organizační kultura*, b) *genderová vyváženost ve vedení a rozhodování*, c) *genderová rovnost při nábore a kariérním postupu*, d) *začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky*, e) *opatření proti genderové podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování*.

Počet GEPů se od roku 2021 zvyšuje. V současnosti jej přijalo celkem 97 povinnovaných institucí (96 %), z toho 28 veřejných či státních vysokých škol (tedy 100 % z těchto institucí) a 69 veřejných výzkumných institucí (95 % z těchto institucí). 25 % všech analyzovaných GEPů je k dispozici pouze v českém jazyce, 11 % pouze v anglickém jazyce a 64 % 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 74 GEPů, což je 76 % z nich. Z toho se jed-

ná o 22 GEPů VŠ (79 %) a 52 GEPů v. v. i. (75 %). Nejvíce z nich jich naplňuje požadavek na alokaci zdrojů (finančních a personálních – expertních), kterou plní 100 % VŠ a 94 % v. v. i., a také požadavek na školení a trénink, který plní taktéž 100 % VŠ a 94 % v. v. i. Požadavek na publikování a oficiální schválení dokumentu plní 89 % VŠ a 93 % v. v. i. Nejméně je plněn požadavek na shromažďování a monitorování genderově segregovaných údajů, který plní 86 % VŠ a 88 % v. v. i.

Analýza pěti doporučených tematických oblastí ukazuje, že se instituce ve svých GEPech často všemi doporučenými oblastmi nezabývají. Všechny doporučené oblasti řeší 47 % GEPů. Instituce se nejvíce zabývají doporučenou oblastí 1, tedy sladováním osobního a pracovního života a organizační kulturou (89 % všech institucí), dále oblastmi 3 a 5, které se zabývají genderovou rovností při náboru a kariéerním postupu a genderově podmíněným násilím a sexuálním obtěžováním (v obou případech oblast pokrývá 88 % GEPů). Nadpoloviční většina GEPů (70 %) 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 (60 %).

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 2025 ukazuje, že celkové počty institucí s GEPy se od roku 2023 zvyšují, podíl 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 se jedná o požadavek na shromažďování a monitorování údajů). 23 institucí (24 %) v této analýze nesplňuje všechny čtyři povinné požadavky. Evropská komise přitom provádí u příjemců Horizon Europe kontroly způsobilosti (compliance checks) – v pilotní kontrole byly identifikovány nedostatky u 59 % kontrolovaných subjektů a v několika případech to vedlo až k zahájení řízení o ukončení grantů. Nesplnění povinných prvků tak pro instituce představuje reálné riziko.

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 (modify an earlier version of/their current GEP). The second objective is to compare the evolution of the GEPs since 2023 based on the analysis we published in 2023 and 2024 (Donovalová & Tenglerová, 2023; Donovalová et al., 2024). This study was developed with the support of the STRATIN+ shared activity project funded by the Ministry of Education, Youth and Sports (identification code MS25001). 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 purpose of this analysis, GEPs were manually retrieved from the list of HEIs and public RPOs administered by the Ministry of Education. In total, 97 GEPs were obtained. 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 97 institutions have adopted a GEP, including 28 public or state universities (i.e. 100 % of these institutions) and 69 public research institutions (95 % of these institutions). Out of all the GEPs analysed, 25% are in the Czech language only, 11% are in English language only, and 64 % 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 74 GEPs, or 76%, fulfil all mandatory requirements – 22 (79%) of them are GEPs from HEIs and 52 (75%) are GEPs from public RPOs. Most of the GEPs fulfil the requirement on resource allocation (financial, personnel and expert), as well as the requirement for a training plan, both of which are fulfilled by 100% of HEIs and 94% of public RPOs. The requirement to publish and officially approve the document is met by 89% of HEIs and 93% of public RPOs. The least fulfilled requirement is the collection and monitoring of data, to which 86% of HEIs and 88% of public RPOs are committed in their GEPs.

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, 47% were found to address all of the recommended areas, a small increase from 2024. Institutions most often address recommended Area 1, work-life balance and organisational culture (89%), 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 88% of GEPs). A majority of GEPs (70%) 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 (60%).

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 2025 analysis shows that the total number of institutions with GEPs has been increasing since 2023, but the shares of GEPs that meet individual mandatory requirements or include recommended areas are growing slowly and only in some cases, in some cases, the share of GEPs meeting the requirements or areas is actually decreasing compared to 2024 (for mandatory requirements this concerns the requirement for data collection and monitoring). 23 institutions (24%) in this analysis do not meet all four mandatory requirements. The European Commission carries out compliance checks on Horizon Europe beneficiaries – in the pilot check, deficiencies were identified in 59% of the checked entities and in some cases this launched a grant termination procedures. Failure to meet the mandatory elements therefore poses a real risk for institutions.

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
2.4. Inkluzivní plán genderové rovnosti	16

část 3	18
--------	----

Metodologie

část 4 20

Výsledky

- 4.1. Základní informace o plánech genderové rovnosti 21
- 4.2. Povinné minimální požadavky 23
 - Zveřejnění a oficiální podpis dokumentu 23
 - Vyhrazené zdroje 24
 - Sběr a monitoring dat 24
 - Školení 25
 - Všechny povinné požadavky 26
- 4.3. Doporučené oblasti plánů genderové rovnosti 27

část 5 29

Příklady dobré praxe

část 6 32

Doporučení

část 7 34

Závěr

část 8 36

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, navazuje na zprávy z roku 2023 (Donovalová & Tenglerová, 2023) a 2024 (Donovalová et al., 2024), které upravuje podle aktuálních požadavků a změn týkajících se plánů genderové rovnosti podle Evropské komise tak, aby studie odpovídala posunu, který v této oblasti nastal, a aby bylo možné porovnat letošní data s daty z předešlých let. Studie vznikla za podpory projektu sdílených činností STRATIN+ financovaného MŠMT (identifikační kód MS25001) 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 dříve, 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 2024 byla realizována pilotní studie na vzorku 29 institucí, pro které pravidlo účasti platí (European Commission: Directorate-General for Research and Innovation, 2025). 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 vyžaduje plán genderové rovnosti také Grantová agentura České republiky (GA ČR)¹ (Grantová agentura České republiky, b.d.) a Operační program Jan Amos Komenský (Operační program Jan Amos Komenský, 2022). 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 jmenovány 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. Principy genderové rovnosti tak, jak je najdeme v GEPu v podobě doporučených oblastí, jsou nově obsaženy také v *Metodice hodnocení výzkumných organizací v segmentu vysokých škol 2025+*, kde v modulu Viabilita najdeme požadavek na uvedení opatření týkajících se genderové rovnosti, a to včetně GEPu (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2025).

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.



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**
- 2.4. Inkluzivní plán genderové rovnosti_16**

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 reportovat sledované indikátory.
- 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 (European Commission, 2025).

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, 2025)

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. Pokud jsou všechny povinné náležitosti

GEPu obsaženy v jiném strategickém dokumentu, může být tento dokument uznán jako ekvivalent GEPu (European Commission, 2025).

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, je dokument General Annexes v aktuální verzi (European Commi-
ssion, 2025).

Všechny instituce budou o zamýšlené kontrole informovány předem prostřednictvím
oficiálního dopisu ze strany EK, stejně jako o všech požadavcích, dokumentech a pro-
cesech, které budou vyžádány. V roce 2023 provedla EK pilotní kontrolu mezi náhodně
vybranými příjemci a přidruženými subjekty projektů financovaných v rámci stávajícího
rámcového programu s cílem otestovat a doladit metodiku připravovaných každoročních
kontrol. Zjištění této pilotní kontroly odhalila nedostatky v GEPEch u 59 % kontrolovaných
subjektů (tedy nedostatky u povinných požadavků), což vedlo k zahájení řízení o ukončení
grantů u tří subjektů (European Commission, 2025).

Ačkoli 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
splnění, 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 (např. že je agenda GEPů přidána do popisu práce či do náplně práce v pracovní
smlouvě) 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 studujících, 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 všechny 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 zveřejňována. 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 zaměstnance*kyně 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 realisticky a efektivně nastavená opatření a vhodně zvolené alokované zdroje na implementaci GEPu.

Opatření by měla být zvolena na základě aktuálních potřeb instituce, jejich zaměstnanců*kyň a studentstva. Implementace opatření by měla mít reálný dopad na struktury 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 nezáskaly.

Inkluzivní plán genderové rovnosti

kapitola

2.4.

Jako jedna z priorit ERA politiky se objevuje přechod od úzce chápané genderové rovnosti k **inkluzivní genderové rovnosti**, která zohledňuje propojení kategorie genderu s dalšími osami nerovnosti, a podpory inkluzivních GEPů s cílem zohledňovat nejen genderové nerovnosti, ale i jejich intersekcionalní přesahy – tedy průniky mezi genderem a dalšími kategoriemi (European Commission. Directorate General for Research and Innovation., 2022). V nové ERA agendě 2025–2027 je tato ambice dále posílena jako samostatná strukturální politika s důrazem na intersekcionalní přístup včetně rozpracování rámců pro zavádění inkluzivních GEPů (European Commission, n.d.).

Inkluzivní plán genderové rovnosti „zohledňuje, jak genderová nerovnost interaguje s jinými formami diskriminace založenými například na etnické příslušnosti, zdravotním postižení či znevýhodnění, sexuální orientaci nebo sociálním původu a jaké politiky a postupy organizace zavedla k jejich řešení“. (European Commission, 2021). Takový GEP by měl zohledňovat diverzitu, která v sobě zahrnuje nejen gender, ale také další kategorie, které se navzájem překrývají a vytvářejí víceúrovňové znevýhodnění, diskriminaci a marginalizaci, a měl by obsahovat opatření založená na intersekcionalní analýze pro předcházení kumulovaným bariérám v kariéře i při studiu. Cílem inkluzivního GEPu je eliminovat diskriminace a obtěžování skrze podporu inkluzivní kultury a struktury organizace (Chaves & Benschop, 2023; Palmén & Inspire Project Consortium, 2023).

Víceúrovňové či vícenásobné znevýhodnění již celá řada institucí VaV v České republice reflektuje, jak je patrné i z jejich GEPů. Nejčastějšími opatřeními v tomto směru jsou například zohlednění pečovatelských povinností ve vztahu k věku a kariéernímu stupni,

užití senzitivního jazyka či dvojjazyčná komunikace reflektující potřeby nečesky mluvících zaměstnaných osob. Na velkých univerzitách (například UK, MUNI) je samozřejmostí podpora studujících nejen s tělesným postižením, ale i s jinými specifickými potřebami, mezi kterými nechybí například podpora duševního zdraví (Centrum Carolina UK, Teiresias MUNI).



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 2030 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 uvedeném na webových stránkách MŠMT⁴ k datu 13. 8. 2025. 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 13. 8. 2025 jsme z veřejně dostupných zdrojů získali celkem **97 plánů genderové rovnosti, 28 přijatých veřejnými či státními vysokými školami a 69 veřejnými výzkumnými institucemi**. Analýza se zabývá pouze GEPy vysokých škol jako celků, ne jejich fakult a pouze organizací s právní subjektivitou. Koncepte této analýzy nepočítá s dohledáváním jednotlivých dat ani individuálním doptáváním v jednotlivých organizacích.

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 realizuje aktivity či přijímá opatření, které nejsou v GEPu uvedeny, případně plní požadavky, ale neindikuje tuto skutečnost v GEPu, pak je hodnocena s tím, že aktivitu neplní. I proto je důležité obsahu GEPu věnovat pozornost a uvádět v něm co možná nejvíc informací.

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).

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>



Výsledky

4.1. Základní informace o plánech genderové rovnosti_21

4.2. Povinné minimální požadavky_23

Zveřejnění a oficiální podpis dokumentu_23

Vyhrazené zdroje_24

Sběr a monitoring dat_24

Školení_25

Všechny povinné požadavky_26

4.3. Doporučené oblasti plánů genderové rovnosti_27

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 2024. 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 101 institucí⁵, 73 veřejných výzkumných institucí a 28 veřejných a státních vysokých škol. Celkem 97 institucí (96 %) 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 (95 %, tedy 69 z celkem 73 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.	73	69	95 %
Celkem	101	97	96 %

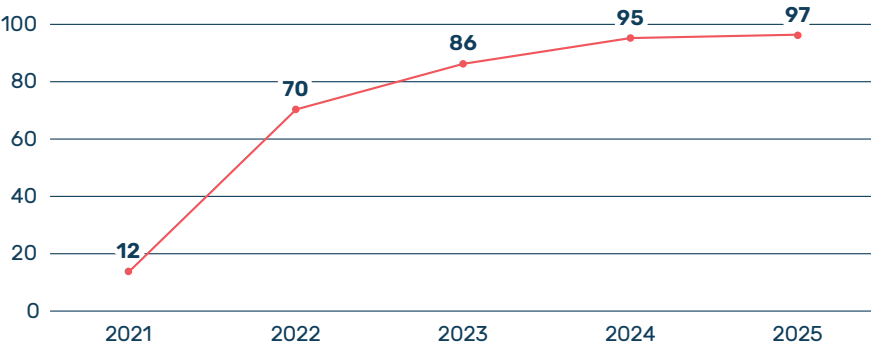
Požadavek na zavedení plánu genderové rovnosti byl přijat v roce 2021, některé české instituce měly tento dokument zpracovaný dokonce ještě dříve (např. díky zapojení do projektů strukturální změny 7. rámcového programu⁶), těch bylo nicméně minimum. Největší nárůst GEPů vidíme mezi lety 2021 a 2022, ale i následně se jejich počty zvyšují

5 Počty v. v. i. se mohou meziročně měnit, protože některé instituce mohou být zrušené či sloučené s jinými. Počty v. v. i. proto aktualizujeme každý rok.

6 Viz např. projekty EGERA, LIBRA či TRIGGER.

(viz graf 1). 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.

Graf 1 / Nárůst institucí s GEP



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 2024 se snížil podíl GEPů pouze v AJ 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	% ⁷	počet	%	počet	%
vš	6	21%	0	0%	22	79%
v. v. i.	18	26%	11	16%	40	58%
Celkem	24	25%	11	11%	62	64%

7 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 zvlášť a všech povinných požadavků dohromady.

Zveřejnění a oficiální podpis dokumentu

Plán genderové rovnosti je strategický dokument, který by měl být k dispozici každému/každé 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, který GEP schválil a přijal, splňuje 89 % VŠ a 93 % v. v. i., celkem 92 % 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.	69	100 %	64	93 %
Celkem	97	100 %	89	92 %

Vyhrazené zdroje

Každý plán genderové rovnosti by měl obsahovat informaci o zdrojích dedikovaných na implementaci GEPu. Tyto zdroje by měly být **finanční, personální a 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*ku.

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, v roce 2024 to bylo 92 GEPů a v roce 2025 se jedná o 93 GEPů.

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.	69		65	94 %	44	64 %	64	93 %
Celkem	97		93	96 %	71	73 %	92	95 %

Sběr a monitoring dat

Dalším povinným požadavkem GEPu je **shromažďování a reportování genderově segregovaných dat**, a to nejen u zaměstnanců*kyň, ale také u studujících, pokud je to u dané instituce relevantní. Tato data pak musí být **reportovaná** dle předem stanovených indikátorů alespoň jednou ročně, může to být ale častěji. 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. Požadavek na publikování těchto dat v této analýze nezjišťujeme, protože analyzujeme pouze informace obsažené v GEPech a povinnost

v tomto požadavku se vztahuje na reálné zveřejnění dat, ne na deklaraci o jejich zveřejnění. I přesto doporučujeme tuto informaci v GEPu udávat pro větší transparentci.

Sběr a monitoring genderově segregovaných dat deklaruje ve svých GEPech většina vysokých škol i v. v. i. Celkové počty i podíl institucí, které se k tomuto požadavku zavazují, se od roku 2024 snížily – v roce 2024 se jednalo o 93 %, v roce 2025 je to 88 %.

Tabulka 5 / Požadavek na sběr dat a monitoring

	Celkem institucí s GEPem	Sběr a monitoring dat (povinný požadavek)	
	počet	počet	%
VŠ	28	24	86 %
v. v. i.	69	61	88 %
Celkem	97	85	88 %

Požadavek na sběr a monitoring dat v sobě nezahrnuje monitoring a evaluaci implementace GEPu a jeho opatření – tato oblast je sama o sobě naprosto zásadní pro implementaci GEPu a jeho dopadů, ale nespadá pod tento povinný požadavek.

Školení

Plán genderové rovnosti by měl obsahovat informace o školeních 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.

Tabulka 6 / Požadavek na školení

	Celkem institucí s GEPem	Školení	
	počet	počet	%
VŠ	28	28	100 %
v. v. i.	69	65	94 %
Celkem	97	93	96 %

Všechny vysoké školy udávají ve svých plánech genderové rovnosti tréninkové plány nebo závazek školení, u veřejných výzkumných institucí je to celkem 94 %. Počty institucí i jejich podíl se závazkem školení se od roku 2024 zvýšily.

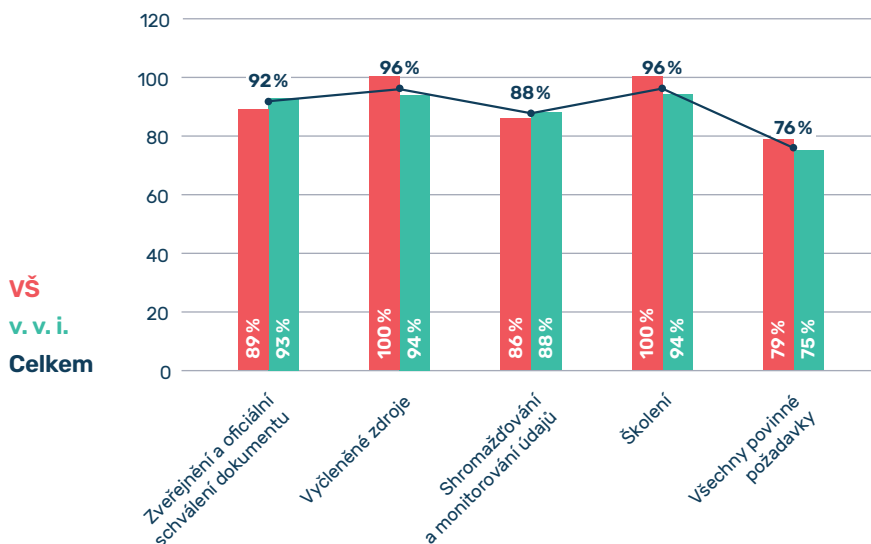
Všechny povinné požadavky

Aby byl plán genderové rovnosti při kontrole v rámci procesu účasti na Horizont Evropa (compliance checks) shledán způsobilým v souladu s kritérii, musí naplňovat všechny čtyři povinné požadavky. V rámci této analýzy se tento výsledek týká 74 plánů genderové rovnosti (76 %), z toho 22 vysokých škol (79 %) a 52 veřejných výzkumných institucí (75 %).

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 (96 % institucí) a požadavek na školení, který najdeme u 96 % 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, které GEP schválilo, a/nebo podpis.

Graf 2 / Plnění všech povinných požadavků



Doporučené oblasti plánů genderové rovnosti

kapitola

4.3.

I přestože nejsou jednotlivé tematické oblasti povinné, ale doporučené a nejsou 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 46 plánech genderové rovnosti, což je téměř polovina institucí s GEPem (47 %). V přepočtu na typ institucí naplňuje všechny doporučené oblasti 17 VŠ (61 %) a 29 v. v. i. (42 %). Ve srovnání s předchozím rokem je to o 4 instituce více, poměrně se výsledek také zvýšil (ze 43 % v roce 2024).

Oblast 1: Sladování osobního a pracovního života a organizační kultura – tuto doporučenou oblast pokrývá celkem 89 GEPů (92 %), z toho 28 vysokých škol (100 %) a 61 veřejných výzkumných institucí (88 %). Jedná se o nejvíce nejnaplňovanější oblast z doporučených oblastí. Za rok 2024 tuto oblast pokrývalo 83 GEPů (87 %) – 28 vysokých škol (100 %) a 55 veřejných výzkumných institucí (82 %). 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 22 VŠ (79 %) a 46 v. v. i. (67 %), celkem tedy 68 GEPů (70 %). Uvedená oblast patří mezi druhou nejméně naplňovanou oblast. V roce 2024 ji zohledňovalo 21 VŠ (75 %) a 45 v. v. i. (67 %), celkem tedy 65 institucí (69 %). Podíl GEPů zabývajících se touto oblastí se od roku 2024 nepatrně zvýšil. Zároveň jde o oblast, kde Česká republika tradičně zaostává v evropském srovnání, ať již jde o podíl žen na pozici profesorky, nebo o podíl žen v manažerských a vedoucích pozicích.

Oblast 3: Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu – tuto doporučenou oblast pokrývá 26 vysokých škol (93 %) a 59 veřejných výzkumných organizací (86 %), celkem tedy 85 (88 %) institucí s GEPem. Společně s oblastí zabývající se genderově podmíněným násilím a sexuálním obtěžováním se jedná o druhou nejpokrytější oblast. Od

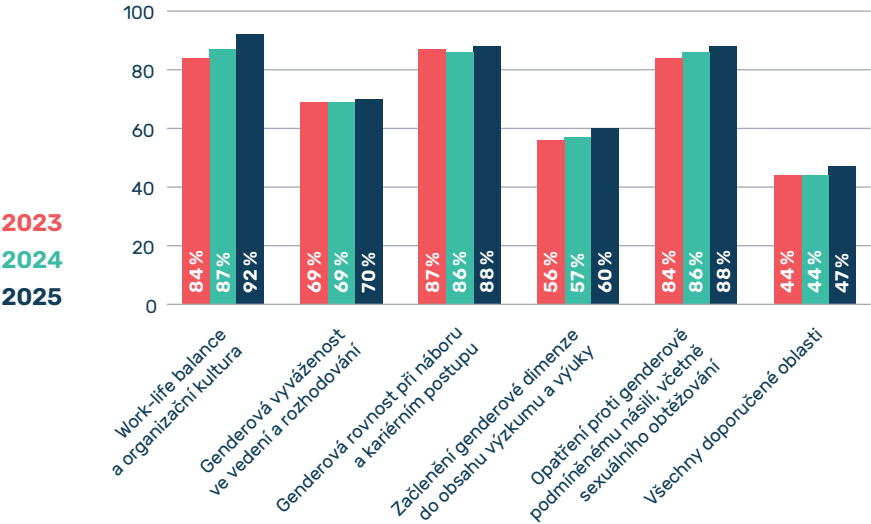
minulého roku se zvýšily celkové počty GEPů zabývajících se touto oblastí i jejich podíly – za rok 2024 to bylo 26 VŠ (93 %) a 56 v. v. i. (84 %), celkem 82 (86 %) institucí s GEPem.

Oblast 4: Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky – tuto doporučenou oblast pokrývá celkem 58 institucí (60 %) s GEPem, z toho 22 VŠ (79 %) a pouze 36 v. v. i. (52 %), a jedná se tak o nejméně pokrytou oblast ze všech, podíl GEPů i celkový počet GEPů zabývajících se touto oblastí se ovšem nepatrně zvýšil. V roce 2024 se této oblasti věnovalo 20 VŠ (71 %) a 34 v. v. i. (51 %), což bylo celkem 54 GEPů (57 %).

Oblast 5: Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování – touto doporučenou oblastí se zabývá 28 GEPů vysokých škol (100 %) a 57 GEPů veřejných výzkumných institucí (83 %), celkem 85 GEPů (88 %). Tato oblast je druhou nejčastější pokrytou oblastí spolu s oblastí zabývající se genderovou rovností při náboru a kariérním postupu. V roce 2024 ji zohledňovalo 86 % GEPů, z toho 26 VŠ (93 %) a 56 v. v. i. (84 %), poměr i počet GEPů zohledňujících tuto oblast se lehce zvyšuje.

V grafu 3 níže vidíme podíly naplněných doporučených oblastí v plánech genderové rovnosti za rok 2023, 2024 a 2025. Zatímco počty GEPů se zvyšují, podíly GEPů s jednotlivými doporučenými oblastmi spíše stagnují.

Graf 3 / Podíl doporučených oblastí v letech 2023, 2024 a 2025





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 GEPům⁸, 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 v nichž 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 říct, 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 rozepsal 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*kyňe. 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 situaci. Plán genderové rovnosti **Ústavu živočišné fyziologie a genetiky AV ČR, v. v. i.**,

⁸ <https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti/skolici-modul/>

publikuje získaná data a reflektuje výsledky zjištění. Plán implementace opatření opět obsahuje všechny požadované části.

Nový [Plán rovných příležitostí Západočeské univerzity v Plzni](#) obsahuje všechny povinné požadavky i všechny doporučené oblasti. Opatření pro konkrétní oblasti detailně popisuje, a to včetně cílů opatření, odpovědnosti za jejich implementaci a indikátorů plnění.

Dalším kvalitním plánem genderové rovnosti je [Plán genderové rovnosti Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích](#), který jakožto druhý GEP Jihočeské univerzity obsahuje vyhodnocení předchozího GEPu a popisuje návaznost nově přijatých opatření na opatření předešlá. GEP obsahuje také rozmanitá genderovaná data, některá rozdělená podle konkrétních oblastí GEPu.



Doporučení

Doporučujeme institucím:

- Ujistit se, že jsou pokryté 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, zpráva o implementaci atp.).
- Realizovat sběr genderově segregovaných dat, se zaměřením na zvýšení dostupnosti intersekcionalních analýz, 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 deklarací.
- Vytvořit plán implementace, kde jsou specifikována 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.
- 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 expertní [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 naplňování kritérií účasti pro Horizont Evropa a vytvořit základ pro vyhodnocení dopadu GEPů na genderovou rovnost v oblasti vědy a výzkumu v České republice.
- 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).
- Podpořit vytvoření platformy pro policy dialog na téma intersekcionality a inkluzivity s cílem zajistit podporu pro vysoké školy a výzkumné instituce při přechodu k inkluzivním 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 bezpečnějšímu, inkluzivnějšímu a spravedlivějšímu 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 2025) jsou pak na velmi vysoké úrovni (jak je možné vidět i v kapitole 5 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 většinově daří obsáhnout i doporučené oblasti. I přestože se celkové počty GEPů zvyšují, podíly GEPů, které naplňují povinné závazky rostou jen velmi pomalu, u některých povinných požadavků dokonce od roku 2024 podíl klesl, stejně tak klesl podíl institucí, které splňují všechny čtyři povinné požadavky. U doporučených oblastí lehce rostou výsledky u podílu institucí zohledňujících jednotlivé oblasti i všechny doporučené oblasti dohromady. Stále platí, že kvalita jednotlivých GEPů se výrazně liší, stejně tak se ukazuje, že plnění všech povinných požadavků či doporučených oblastí neznamena, že se jedná o kvalitní plán genderové rovnosti. Výsledky plnění povinných požadavků a doporučených oblastí nerostou nijak výrazně, a to ani přesto, že u některých institucí již došlo k implementaci nové verze.

V současné době je většina institucí v hlavní fázi svých GEPů, tedy v průběhu implementace, zároveň však už část organizací přistoupila k přípravě či přijetí nových (navazujících) verzí pro další období. Implementační fáze je klíčová a vyžaduje dostatečnou pozornost i kapacity; právě v ní se ověřuje, nakolik byl GEP realisticky navržen a zda jsou přijatá opatření adekvátně naplánována. Zkušenosti získané ve všech fázích cyklu GEPu (audit, plánování, implementace, monitoring a evaluace) by měly být systematicky využity pro jeho průběžné aktualizace i pro tvorbu nových verzí GEPu. Tato analýza může institucím sloužit jako opora pro tyto revize a motivovat je k dalšímu zlepšování.



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.

Chaves, P. & Benschop, I. (2023). *D2.1a KSH Deepening & Sustaining Change*. Zenodo. [D2.1a KSH Deepening & Sustaining Change \(zenodo.org\)](https://zenodo.org/record/7000000/files/D2.1a_KSH_Deepening_and_Sustaining_Change.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%20C5%A1kol%20a%20ve%C5%99ejn%C3%BDch%20v%C3%BDzkumn%C3%BDch%20instituc%C3%AD_upraveno.pdf.

Donovalová, A., Linková, M., & Langhammerová, G. (2024). *Plány genderové rovnosti v organizacích veřejného sektoru realizujících výzkumnou činnost. Zpráva k roku 2024*. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2024/M4/Plany_genderove_rovnosti_v_organizacich_A5_2024.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. (n.d.). ERA structural policies (2025–2027). European Research Area Platform. <https://european-research-area.ec.europa.eu/era-structural-policies-2025-2027>.

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. Directorate General for Research and Innovation. (2022). *European Research Area policy agenda: Overview of actions for the period 2022–2024*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/52110>.

European Commission: Directorate-General for Research and Innovation, Neehus, S., & Volpe, R. (2025). *Fostering gender equality: key figures from Horizon Europe: R&I monitoring flash*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/2941871>.

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/ffcb06c3-200a-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.

European Commission. (2025). *Horizon Europe Work Programme 2023-2025. 14. General Annexes*. https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2025/wp-14-general-annexes_horizon-2025_en.pdf.

European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2025). *Fostering gender equality : key figures from Horizon Europe: R&I monitoring flash*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/2941871>.

Grantová agentura České republiky. (b.d.). *Standardní projekty – 2026. Zadávací dokumentace veřejné soutěže ve výzkumu, experimentálním vývoji a inovacích na podporu grantových projektů základního výzkumu*. <https://gacr.cz/download-attachment/54684>.

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>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2025). *Metodika hodnocení výzkumných organizací v segmentu vysokých škol 2025+*. https://msmt.gov.cz/uploads/Hodnoceni_2025/Metodika_VS2025/Metodika_VS2025_.pdf.

Operační program Jan Amos Komenský. (2022). *Programový dokument*. https://opjak.cz/wp-content/uploads/2022/06/OP_JAK_v2.7.pdf.

Palmén, R. L. & Inspire Project Consortium. (2023). *D2.6 Policy Brief INSPIRE vision*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.10032777>.

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?idsekcce=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 2025

Anna Donovalová

Marcela Linková

Gabriela Langhammerová

Vydal: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Jilská 1, Praha 1

Vydání první

Praha 2025

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha 2025

Jazyková korektura: EKO Překlady s.r.o.

Grafika a sazba: Hedvika Vilinger Člupná

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 MS25001).



Toto dílo je licencováno pod licencí Creative Commons BY-NC-ND 4.0.

Licenční podmínky navštivte na adrese creativecommons.org.



