



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

T A
Č R

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI 2022-2025

Technologická agentura ČR

Verze 1.0, červenec 2022

OBSAH

ÚVOD	2
KONTEXT PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI V TA ČR	3
Aktivity zaměřené na podporu genderové rovnosti ve výzkumném ekosystému	3
Aktivity zaměřené na podporu genderové rovnosti v Kanceláři TA ČR.....	4
Mezinárodní spolupráce v oblasti podpory genderové rovnosti	4
PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ IMPLEMENTACE PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI.....	5
PLÁN AKTIVIT.....	6
Organizační kultura	6
Vyrovnávání příležitostí žen a mužů v zapojení do výzkumných projektů	8
Sladování pracovního a osobního života	9
Podpora genderové vyváženosti mezi osobami zapojenými do hodnocení návrhů projektů.....	10
Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu	11
Podpora rozvoje kvalitních pracovních podmínek a genderové rovnosti v organizacích uchazečů.....	13
Prevence sexuálního obtěžování (a dalších projevů genderově podmíněného násilí).....	14
Sběr genderově segregovaných dat & monitoring opatření	14
PŘÍLOHY	16
Příloha č. 1 Kontext plánu genderové rovnosti v TA ČR: evropské a národní vědní politiky a jejich tematické priority	16
Příloha č. 2 Podklady pro tvorbu plánu genderové rovnosti TA ČR.....	17

ÚVOD

Výzkum, vývoj a inovace jsou oblastmi, které zůstávají – navzdory narůstající pozornosti problému na mezinárodní i národní věnované – poznamenány genderovými nerovnostmi. Česká republika se současně v mezinárodních srovnáních stavu genderové rovnosti ve výzkumu dlouhodobě umísťuje na posledních příčkách. Velmi nízký je zejména podíl žen-vědkyň, který například v roce 2019 dosahoval necelých 24 %. Ve vedoucích pozicích tvořil podíl žen 21 %.¹ Výzkumy poukazují na komplexní příčiny situace, přičemž za jeden z klíčových faktorů jsou považovány kultura a organizační nastavení výzkumných a vysokoškolských institucí. Vzhledem k významnému podílu účelového financování v oblasti výzkumu a dopadu účasti ve výzkumných projektech na individuální kariérní dráhy se však na výsledných nerovnostech může podílet i praxe poskytovatelů podpory. Poukazuje se například na rozdílné míry úspěšnosti žen a mužů v grantových soutěžích, zejména v případě vysoké finanční podpory a prestižních grantů². Řada vědeckých studií prokázala roli genderových předsudků v procesu hodnocení návrhů projektů.³

Důležitou roli v systémové podpoře genderové rovnosti přiznávají poskytovatelům podpory mezinárodní i národní vědní politiky (viz [Příloha č. 1 Kontext Plánu genderové rovnosti v TA ČR: Evropské a národní vědní politiky a jejich tematické priority](#)). Poskytovatelé podpory mohou napomoci dosažení rovnosti nejen skrze zvýšenou pozornost věnovanou férovosti procesu hodnocení projektů, ale také například nastavením podmínek při jejich řešení, které výzkumníci a výzkumníkům pečujícím o děti či jiné osoby usnadní sladění pracovního a osobního života. Podmínkami pro uchazeče, které zohledňují hledisko genderové rovnosti a takového výzkumu, který je citlivý vůči možné genderové i jiné diverzitě uživatelů jeho výsledků, mohou poskytovatelé stimulovat změny v celém výzkumném ekosystému.

Z výše uvedených důvodů jsou snahy o odstranění bariér, které mohou omezovat prosazení žen v oblasti výzkumu, vývoje a inovací, a důraz na zohledňování genderové perspektivy v obsahu výzkumu dlouhodobou součástí aktivit TA ČR. Svým zapojením do tohoto typu aktivit TA ČR přijímá svůj díl odpovědnosti za zlepšení situace v českém výzkumném ekosystému. TA ČR rovněž setrvale usiluje o vytváření otevřeného a respektujícího prostředí ve svém vlastním organizačním prostředí. S cílem aktivity na podporu genderové rovnosti vně i uvnitř agentury dále rozvíjet a systematizovat vznikl tento plán genderové rovnosti.

V Praze dne 7. 9. 2022

prof. Ing. Petr Konvalinka, CSc., FEng.
předseda Technologické agentury ČR

¹ *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2019*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné z: https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2022/01/Monitorovaci-zprava-2019_fin.pdf

² Evropská komise. 2019. *She Figures 2018*. Brusel: Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en; Evropská komise. 2009. *The Gender Challenge in Research Funding: Assessing the European National Scenes*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

³ Jedná se například o tyto studie: Van der Lee, R., N. Ellemers. 2015. "Gender Contributes to Personal Research Funding Success in the Netherlands." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 112: 12349-12353; Wenneras, C., A. Wold. 1997. "Nepotism and Sexism in Peer-review." *Nature* 387(6631): 341–343; Witteman, H. O., M. Hendricks, S. Straus, C. Tannenbaum. 2019. "Are Gender Gaps due to Evaluations of the Applicant or the Science? A Natural Experiment at a National Funding Agency". *The Lancet* 393(10171): 531–540.

KONTEXT PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI V TA ČR

TA ČR se podpoře genderové rovnosti ve výzkumu, avšak i v prostředí vlastní organizace, věnuje dlouhodobě. V návaznosti na národní politiky i politiky a nástroje Evropské unie TA ČR v roce 2016 přijala **Genderovou politiku TA ČR**⁴, díky čemuž se stala genderová rovnost součástí dlouhodobé rozvojové strategie. Významným impulzem pro systematizaci aktivit byla **účast v projektu strukturální změny GEECCO** (Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment) financovaném z programu Horizon 2020. Tohoto projektu – zaměřeného na podporu genderové rovnosti v technických oborech a na začleňování genderové dimenze do obsahu poznatků a inovací – se TA ČR účastnila v letech 2017 až 2021. V rámci projektu se soustředovala primárně na činnosti TA ČR směrem k žadatelům o podporu a řešitelským týmům, částečně však také dovnitř agentury.

Aktivity zaměřené na podporu genderové rovnosti ve výzkumném ekosystému

Jednou z nejvýznamnějších oblastí úsilí TA ČR byl program podpory **ZÉTA** běžící od roku 2017, který se zaměřoval na podporu nastupující generace výzkumníků a výzkumnic v oblasti aplikovaného výzkumu.⁵ Dílčím cílem programu byla podpora rovných příležitostí mužů a žen v rozvoji kariérních drah. Za účelem dosažení tohoto cíle byly bodově bonifikovány projekty podávané genderově smíšenými řešitelskými týmy a projekty, které měly v pozici hlavní řešitelky ženu (mimo genderového složení týmů se nicméně při vyhodnocování tohoto kritéria přihlíželo i k rozdělení rolí a odpovědnosti v týmu). Vedle složení týmů byla předmětem bonifikace i pokročilá úroveň péče organizace (hlavního uchazeče) o zaměstnance a zaměstnankyně, s důrazem na aktivity podporující rovné příležitosti žen a mužů. Program ZÉTA rovněž přikládal důraz otázce sladování osobního a pracovního života a snažil se zohlednit finanční náklady se sladováním spojené.

Podpora genderově smíšených řešitelských týmů (avšak v mírně odlišné podobě než v programu ZÉTA) a bonifikace⁶ organizací s pokročilou úrovní péče o zaměstnance a zaměstnankyně byly uplatněny také v posledních veřejných soutěžích programu **ÉTA**.⁷ Program běžel od roku 2018 a zaměřoval se na podporu společenských, humanitních a uměleckých věd v oblasti aplikovaného výzkumu a inovací.

Do obou výše uvedených programů bylo v rámci implementace mezinárodního projektu GEECCO začleněno také bonifikační hodnoticí kritérium zaměřené na **zohlednění genderové dimenze v obsahu výzkumu a jeho dopadech**.

V programu **KAPPA**, který probíhal od roku 2019 a zaměřoval se na rozvoj znalostí a výzkumu prostřednictvím mezinárodní spolupráce mezi subjekty z ČR a partnery z Norska, Lichtenštejnska a Islandu, bylo zavedeno pravidlo, že v případě, že dva návrhy projektů získají při hodnocení stejný počet bodů, bude jedním z faktorů pro stanovení konečného pořadí mimo jiné to, zda je hlavní řešitelkou konkrétního projektu žena.

Co se týče obecnějších aktivit, které nejsou vázány na konkrétní programy podpory, v rámci implementace projektu GEECCO začala TA ČR systematicky vyhodnocovat relevantní parametry vztahující se k uchazečům, řešitelům, hodnotitelům a částečně i zaměstnancům. Tyto **genderové statistiky** jsou zveřejňovány na sekci

⁴ <https://www.tacr.cz/genderova-politika-ta-cr/>

⁵ <https://www.tacr.cz/program/program-zeta/>

⁶ Podoba bonifikace se u obou programů v jednotlivých ročnících mírně lišila. Krom bodové bonifikace spočívalo zvýhodnění ve vybraných ročnících v možnosti navýšení nepřímých nákladů až na 30 %. Od roku 2020 byla bonifikace z technických důvodů již pouze bodová.

⁷ <https://www.tacr.cz/program/program-eta/>

webové stránky, která je věnována genderovým aktivitám TA ČR.⁸ Uvedená webová sekce vznikla rovněž v rámci projektu GEECCO.

Další problematikou, kterou se TA ČR začala zabývat v rámci projektu GEECCO, je **genderová vyváženost mezi hodnotiteli**. Podíl žen a mužů mezi hodnotiteli TA ČR je významně nevyrovnaný, k čemuž přispívá mj. primární orientace programů podpory na tzv. STEM obory. TA ČR situaci nejen podrobně statisticky mapuje, ale vyvíjí také cílené kampaně a další aktivity, jejichž cílem je situaci zlepšit.

Aktivity zaměřené na podporu genderové rovnosti v Kanceláři TA ČR

Co se týče aktivit zaměřených dovnitř organizace, v roce 2020 se TA ČR například zapojila do pilotního **testování genderových rozdílů v odměňování**. Využito bylo nástroje Logib, který do českého prostředí ze Švýcarska převedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci projektu 22 % k rovnosti. Dle výsledků ve sledovaném období nedocházelo k systematickému nerovnému odměňování žen a mužů. TA ČR plánuje v monitorování případných rozdílů v odměňování pokračovat, v případě identifikovaných nedostatků budou přijata opatření pro zajištění férovosti v odměňování.

Již v roce 2016 také vznikla Příručka pro užívání **genderově senzitivního jazyka** v komunikaci TA ČR.⁹ Tato příručka nicméně slouží primárně ke vzdělávání, používání genderově senzitivního jazyka není v činnostech TA ČR vyžadováno.

Mezinárodní spolupráce v oblasti podpory genderové rovnosti

Významnou oporou a zdrojem inspirace aktivit TA ČR v oblasti genderové rovnosti jsou nástroje Evropské unie. Mimo účast v již zmíněném projektu **GEECCO** (Horizon 2020, 2017–2021) byla TA ČR v minulosti tzv. pozorovatelem v projektu **GENDER-NET** (7.RP, 2013–2016)¹⁰ zaměřeném na podporu genderové rovnosti a začlenění genderové dimenze do výzkumu. Nyní je zapojena také do návazného projektu **GENDER-NET Plus** ERA-NET Cofund (Horizon 2020, 2017–2023)¹¹, v jehož rámci vypsala s poskytovateli z dalších zemí společnou veřejnou soutěž zaměřenou na výzkum zohledňující genderovou dimenzi v obsahu poznatků. Od poloviny roku 2022 se TA ČR dále účastní projektu **GENDERACTIONplus** (Gender Equality in the ERA Community to Innovate Policy Implementation, 2022–2024)¹², který byl podpořen z programu Horizon Europe. Hlavním cílem projektu je vytvořit síť zástupců poskytovatelů a ministerstev z jednotlivých členských zemí EU (a několika zemí přidružených), která přispěje ke koordinaci úsilí při podpoře genderové rovnosti ve výzkumu a naplnění cílů ERA pro tuto oblast. TA ČR bude zapojena primárně do aktivit zaměřených na genderovou dimenzi v obsahu výzkumu. Vedle mezinárodních projektů financovaných z rámcových programů EU TA ČR rozvíjí aktivity na podporu genderové rovnosti v rámci evropské sítě inovačních agentur **TAFTIE (Task Force Diversity & Inclusion)**.¹³

⁸ <https://www.tacr.cz/genderova-rovnost-ve-vyzkumu-a-inovacich/>

⁹ https://www.tacr.cz/gender/160324_prirucka_gender_jazyk.pdf

¹⁰ <http://www.gender-net.eu/?lang=en>

¹¹ <https://gender-net-plus.eu/>

¹² <https://genderaction.eu/we-are-back-as-genderactionplus/>

¹³ <https://ktn-uk.org/programme/taftie-diversity-and-inclusion/>

PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ IMPLEMENTACE PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

Vzhledem k dlouhodobému zapojení TA ČR do aktivit na podporu genderové rovnosti TA ČR disponuje osobou odpovědnou za genderovou agendu a základní expertiza je sdílena také řadou zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří se podíleli a podílejí na realizaci aktivit. Součástí cílů plánu genderové rovnosti je nicméně obecnější rozptřštění agendy genderové rovnosti v organizaci a její začlenění do běžně vykonávaných činností zaměstnanců a zaměstnankyň. Rámcové rozdělení odpovědností spojených s implementací plánu bude následující:

- Genderová expertka/expert TA ČR – hlavní odpovědnost, návrh designu opatření a koordinace implementace.¹⁴
- Užší koordinační skupina – zástupci a zástupkyně všech klíčových oddělení, do jejichž činností bude zasahováno (Oddělení vyhlášení veřejných soutěží, Oddělení kolektivních orgánů, Oddělení rozvoje lidského potenciálu, Analytické oddělení, Oddělení komunikace a marketingu). Případné další organizační jednotky, jejichž součinnost je nezbytná, jsou specifikovány přímo u jednotlivých opatření.
- V průběhu implementace mohou být zvoleny další odpovědné osoby, které budou odpovědné za dílčí aktivity.

¹⁴ Osoba vykonávající tuto agendu se genderovým kontextům výzkumu a vědeckých kariér věnuje dlouhodobě. Mezi lety 2017–2021 byla například zapojena do projektu strukturální změny GEECCO, k rozvoji její expertizy přispěla i účast v dalších projektech financovaných z rámcových programů EU pro výzkum a vývoj (GENDER-NET Plus ERA-NET Cofund, Gender Equality Academy, UniSAFE a GENDERACTIONplus).

PLÁN AKTIVIT

Následující oddíl představuje jednotlivé aktivity, které TA ČR plánuje v období 2022–2025 implementovat, včetně jejich harmonogramu a výčtu základních odpovědností. (V případě některých opatření je harmonogram navázán na vypisované veřejné soutěže, v závislosti na jejich harmonogramu tedy může být v budoucnu poupraven.) Plán genderové rovnosti vychází z podkladů, které jsou obsaženy v [Příloze č. 2 Podklady pro tvorbu plánu genderové rovnosti TA ČR](#).

Organizační kultura

TA ČR se dlouhodobě profiluje jako instituce, která dbá na genderovou rovnost a usiluje o její podporu ve výzkumném ekosystému i uvnitř vlastní organizace. Realizuje se řada specializovaných školení, jejichž cílem je podpora implementace konkrétních opatření v organizaci i zajištění informovanosti u výzkumníků a výzkumníků z organizací uchazečů a osob zapojených do hodnocení návrhů projektů. Vedle těchto školení se v minulosti nicméně uskutečnilo i několik obecněji koncipovaných školení zaměřených na vyjasnění významu podpory genderové rovnosti a představení hlavních problémů, na něž takto zaměřené aktivity cílí. V období 2022–2025 bude cílem nadále toto povědomí uvnitř organizace a ve výzkumném ekosystému rozvíjet. Záměrem bude také monitorovat vnímání kultury genderové rovnosti uvnitř organizace a podpořit genderovou citlivost v komunikaci organizace.

Zvýšit povědomí o překážkách genderové rovnosti v oblasti výzkumu a opatřeních TA ČR zaměřených na jejich eliminaci mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi agentury.

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	<u>Genderová expertka/expert</u> – příprava a realizace školení		
Indikátor	Každoročně realizované školení pro nové zaměstnance a zaměstnankyně (například jako součást bloku vstupních školení) o překážkách genderové rovnosti ve výzkumu (implicitní předsudky, institucionální bariéry apod.) a souvisejících opatřeních TA ČR		

Monitorovat vnímání genderové kultury a rovných příležitostí ve vztahu ke genderu, věku, etnicitě, zdravotnímu postižení a dalším potenciálně znevýhodňujícím charakteristikám v organizaci.

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	<u>Oddělení metodické podpory a řízení změn, Oddělení rozvoje lidského potenciálu, Analytické oddělení</u> – zahrnutí otázek zaměřených na tuto problematiku do pravidelného šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a analýza odpovědí <u>Oddělení rozvoje lidského potenciálu</u> – zařazení otázek na zkušenosti s (ne)rovným zacházením mezi okruhy výstupního pohovoru (v rámci plánované aktualizace okruhů)		
Indikátor	Každoročně realizované dotazníkové šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi pokrývající téma vnímání rovných příležitostí, analýza jeho výsledků a formulace případných doporučení Aktualizovaný seznam témat pro výstupní rozhovory zahrnující téma (ne)rovného zacházení (dosažení tohoto kroku je plánováno na období 2023/Q4)		

Podpořit kulturu genderové rovnosti skrze definování sexistického chování a sexuálního obtěžování jako nepřijatelného v Etickém kodexu TA ČR (včetně specifikace postupu v případě zaznamenání tohoto nežádoucího jednání) v rámci plánované revize Kodexu.

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	<u>Předsednictvo TA ČR ve spolupráci s genderovou expertkou/expertem</u> – zařazení výše uvedených zásad do aktualizovaného Etického kodexu <u>Oddělení komunikace a marketingu</u> – podpoření dopadů změn interní komunikací nových prvků Kodexu		
Indikátor	Revidovaný Etický kodex definující jako nepřijatelné sexistické chování a sexuální obtěžování		

Zajistit vhodný a aktuální informační zdroj na téma genderově senzitivní komunikace pro zaměstnance a zaměstnankyně TA ČR.

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	<u>Genderová expertka/expert</u> – tvorba zdroje (aktualizace existující příručky) a zajištění jejího zveřejnění		
Indikátor	Aktualizovaná příručka ¹⁵ shrnující zásady genderově senzitivní komunikace a její doplnění o vizuální rovinu komunikace		

S kulturou organizace úzce souvisí i téma genderových rozdílů v odměňování, které jsou však také významně propojeny s nastavením organizačních pravidel a procesů. V této oblasti se TA ČR klade následující cíle:

Monitorovat genderové rozdíly v odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň TA ČR prostřednictvím analytického nástroje Logib a v případě identifikovaných rozdílů analyzovat jejich příčiny a nastavit opatření pro jejich odstranění.

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	<u>Oddělení rozvoje lidského potenciálu ve spolupráci s genderovou expertkou/expertem</u> – analýza rozdílů v odměňování, v případě identifikovaných rozdílů analýza jejich příčin a nastavení opatření pro jejich odstranění		
Indikátor	Každoročně realizovaná analýza genderových rozdílů v odměňování u zaměstnanců a zaměstnankyň agentury, analýza příčin případných rozdílů a nastavení opatření pro jejich odstranění		

¹⁵ https://www.tacr.cz/gender/160324_prirucka_gender_jazyk.pdf

Vyrovňávání příležitostí žen a mužů v zapojení do výzkumných projektů

Rovněž vyrovňávání příležitostí žen a mužů pro zapojení do výzkumných projektů je téma, jemuž se TA ČR věnuje v delším časovém horizontu. Ve vybraných soutěžích byl do hodnocení kvality řešitelského týmu zahrnut mj. i aspekt genderové diverzity. V období 2022–2025 TA ČR podpoří genderovou vyváženost mezi výzkumníky především prostřednictvím aktivit zaměřených na eliminaci genderových předsudků při hodnocení návrhů projektů a na minimalizaci dopadů kariérních pauz spojených s péčí o děti na možnost zapojit se do výzkumných projektů, a dále také aktivit na usnadnění kombinace práce na projektech s péčí:

Zvyšovat povědomí o roli implicitních předsudků v procesu hodnocení a možných strategiích jejich eliminace u hodnotitelů a hodnotitelek návrhů projektů (vše v souladu s příručkou vytvořenou v rámci projektu GEECCO).¹⁶

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	<u>Genderová expertka/expert</u> (ve spolupráci s Oddělením kolektivních orgánů a Oddělením rozvoje lidského potenciálu) – příprava stručného textu do příruček a externího materiálu, případně webináře <u>Oddělení kolektivních orgánů</u> – začlenění tématu do příruček pro hodnotitele a hodnotitelky návrhů projektů a informačních seminářů pro tuto skupinu		
Indikátor	Vytvoření stručného textu do příručky pro hodnotitelky a hodnotitele návrhů projektů k tématu eliminace implicitních předsudků, případně také externího materiálu či webináře (na základě již vytvořené příručky projektu GEECCO) Zařazení tématu do obecných informačních seminářů pro hodnotitele a hodnotitelky návrhů projektů		

Stanovit jednotná pravidla pro příjemce podpory zohledňující v rámci hodnocení návrhů projektů u výzkumníků či výzkumníků období strávené intenzivní péčí o dítě či jinou osobu (kdy byla omezena jejich možnost věnovat se výzkumné práci a vytváření výstupů, což je při hodnocení znevýhodňujícím faktorem).

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	<u>Genderová expertka/expert</u> – vytvoření návrhu řešení na základě praxe zahraničních organizací financujících výzkum, koordinace spolupráce jednotlivých složek TA ČR na finalizaci podoby řešení a jeho integraci do praxe <u>Odbor řízení programů (Oddělení vyhlásování veřejných soutěží, Oddělení kolektivních orgánů)</u> – zařazení informací do dokumentů spojených s vyhlášením vybraných veřejných soutěží a školení pro uchazeče; rozšíření přihlášky návrhu projektu; zařazení informací, jak dlouhodobou péčí v hodnocení zohledňovat, do instrukcí a školení pro hodnotitele a hodnotitelky <u>Právní oddělení</u> – zajištění souladu utvořeného řešení s právním řádem ČR <u>Oddělení správy informačních systémů</u> – vytvoření políčka pro specifikaci období stráveného dlouhodobou péčí v přihlášce do veřejných soutěží		
Indikátor	Ustavená pravidla pro zohledňování období stráveného péčí integrovaná do přihlášek do veřejných soutěží, instrukcí pro výzkumné pracovníce a pracovníky z organizací uchazečů a osoby zapojené do procesu hodnocení návrhů projektů		

¹⁶ Jedná se o příručku *Promoting gender equality in the evaluation process: Guideline for jury members, reviewers and research funding organizations' employees*. Její část je věnována přímo těmto tématům. Příručka je dostupná zde: <https://www.tacr.cz/genderova-rovnost-v-hodnoceni/>

Mimo výše uvedené aktivity bude TA ČR ve stanoveném období, v závislosti na interních kapacitách, podporovat zvyšování vyváženého zastoupení žen a mužů ve výzkumu i dalšími způsoby. Bude čerpat z poznatků plynoucích ze zapojení v Task Force Diversity & Inclusion v rámci evropské sítě inovačních agentur TAFTIE a projektech GENDERACTIONplus a GENDER-NET Plus. Předpokládanými aktivitami jsou například zohlednění genderové diversity při hodnocení řešitelských týmů v návrzích projektů (revize v minulosti implementovaného opatření a jeho přenos do dalších veřejných soutěží) nebo posílení genderové senzitivity textů spojených s vyhlášováním veřejných soutěží.

Sladování pracovního a osobního života¹⁷

Rodičovství a omezené možnosti sladování pracovního a osobního života jsou jedním z nejdůležitějších faktorů, který omezuje účast žen na výzkumných aktivitách a způsobuje jejich odchody z vědy. V českém prostředí, které se vyznačuje výjimečně dlouhou rodičovskou dovolenou a nedostatkem široce dostupné institucionální péče (zejména) o děti do 3 let, je tento faktor obzvláště významný – do značné míry zapříčiňuje, že je podíl žen-vědkyň v ČR nižší než ve většině dalších evropských zemí.

Komunikovat přehledně (v online dostupné podobě) výzkumnicím a výzkumníkům možnosti jejich postupu při řešení projektu v případě těhotenství, odchodu na mateřskou/rodičovskou dovolenou a návratu z ní (např. proces a podmínky předání řešitelství a jeho opětovného převzetí, možnosti prodloužení období řešení projektu).

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	<u>Oddělení monitoringu a administrace</u> – vytvoření soupisu výzkumnicemi a výzkumníky obvykle pokládaných otázek a modelových odpovědí <u>Genderová expertka/expert</u> – koordinace tvorby dokumentu/webové sekce a procesu jeho zveřejnění <u>Oddělení komunikace a marketingu</u> – zveřejnění dokumentu/webové sekce a jeho propagace skrze komunikační kanály TA ČR		
Indikátor	Vytvořit příručku (nebo specifickou sekci webu TA ČR) pro výzkumnice a výzkumníky shrnující možnosti jejich postupu při řešení projektu v případě těhotenství, odchodu na mateřskou/rodičovskou dovolenou a návratu z ní (popisující např. proces a podmínky předání řešitelství a jeho opětovného převzetí, možnosti prodloužení období řešení projektu).		

¹⁷ Do této skupiny opatření částečně spadá i výše uvedené opatření „Stanovit jednotná pravidla pro příjemce podpory zohledňující v rámci hodnocení návrhů projektů u výzkumnic či výzkumníků období strávené intenzivní péčí o dítě či jinou osobu.“

Ve spolupráci s Pracovní skupinou pro rovnost žen a mužů při RVVI¹⁸, již je TA ČR členem, dokončit analýzu možností zahrnutí nákladů na hlídání (například v případě konferencí) mezi uznatelné náklady při řešení projektů a ustavit pravidla obecně aplikovatelná při poskytování podpory. Integrovat vyvinuté řešení do materiálů a praxe TA ČR a komunikovat možnosti vůči výzkumníkům a výzkumníkům z organizací uchazečů.

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	Zástupci a zástupkyně TA ČR v Pracovní skupině pro rovnost žen a mužů při RVVI (Oddělení metodické podpory a řízení změn, Právní oddělení) – podílení se na formulaci řešení v rámci Pracovní skupiny, komunikace dohodnutého řešení dovnitř TA ČR a koordinace jeho integrace do praxe organizace Odbor řízení programů, Odbor realizace programů a kontrol, Oddělení kontrol – zajištění praktických aspektů integrace řešení do praxe TA ČR (relevantních dokumentů a postupů)		
Indikátor	Integrace řešení uznávání vybraných nákladů na hlídání (dohodnutého v Pracovní skupině pro rovnost žen a mužů při RVVI) do praxe TA ČR		

Usnadnit návrat zaměstnankyň a zaměstnanců TA ČR z rodičovské dovolené a jejich spolupráci v jejím průběhu skrze posílení managementu mateřské a rodičovské dovolené.

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	Oddělení rozvoje lidského potenciálu (ve spolupráci s genderovou expertkou/expertem) – vytvoření systému, který umožní zaznamenávat u osob odcházejících na mateřskou a rodičovskou dovolenou (s případnými změnami v jejím průběhu) jejich představy o návratu do zaměstnání, průběžné spolupráci, preferované formě a frekvenci kontaktu atd., a bude tak sloužit jako základ vzájemné komunikace TA ČR a daných osob v průběhu mateřské/rodičovské dovolené.		
Indikátor	Vytvořený podpůrný systém pro management mateřské a rodičovské dovolené		

Podpora genderové vyváženosti mezi osobami zapojenými do hodnocení návrhů projektů

TA ČR monitoruje podíl žen a mužů mezi hodnotiteli všech stupňů. Vzhledem k nízkému podílu žen mezi hodnotiteli (obzvláště v některých vědeckých oborech) agentura v uplynulých dvou letech přistoupila k několika cíleným aktivitám – například k náborové kampani na sociálních sítích. Tématu se věnovala také v rámci již zmíněné příručky *Promoting gender equality in the evaluation process*, kterou vytvořila v rámci projektu GEECCO.¹⁹ Kapitola “Gender balance among peer reviewers and in evaluation committees” představuje možné postupy, jak podíly skupin, které jsou v procesu hodnocení návrhů projektů podprezentovány, zvyšovat.

¹⁸ <https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=955435>

¹⁹ <https://www.tacr.cz/genderova-rovnost-v-hodnoceni/>

Zvýšit v organizaci povědomí o relevantních postupech, jak docílit vyššího zastoupení žen v procesu hodnocení návrhů projektů (za využití postupů definovaných příručkou projektu GEECCO).

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	<u>Genderová expertka/expert</u> (ve spolupráci s Oddělením kolektivních orgánů) – překlad a adaptace příručky pro potřeby TA ČR		
Indikátor	Vytvořená česká verze kapitoly “Gender balance among peer reviewers and in evaluation committees” příručky projektu GEECCO, adaptovaná pro potřeby TA ČR		

Principy stanovené v adaptované příručce bude TA ČR usilovat včlenit do vlastní praxe. V období 2022–2025 bude také nadále monitorovat genderové podíly hodnotitelů a hodnotitelek a dopady svých aktivit zaměřených na zvýšení jejich vyváženosti.

Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu

Tématu genderové dimenze v obsahu výzkumu (akcentovanému mj. Strategií rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030) se již TA ČR věnuje intenzivně. Řada aktivit na podporu zohlednění této perspektivy v projektech proběhla v rámci projektu GEECCO. TA ČR je současně součástí konsorcia poskytovatelů projektu GENDER-NET Plus, které podpořilo projekty s genderovou dimenzí prostřednictvím společné mezinárodní výzvy a věnuje se i dalším aktivitám na podporu začlenění genderové dimenze do výzkumu. Od roku 2022 se TA ČR účastní i řešení mezinárodního projektu GENDERACTIONplus, kde se bude taktéž věnovat primárně tomuto typu aktivit.

V rámci implementace mezinárodního projektu GEECCO bylo do programů ZÉTA a ÉTA začleněno bonifikační hodnotící kritérium zaměřené na zohlednění genderové dimenze v obsahu výzkumu a v jeho dopadech.²⁰ V roce 2019 vznikla pro 4. veřejnou soutěž programu ZÉTA Příručka pro vyhodnocení genderové dimenze v obsahu výzkumu²¹, která nabízí vodítko k posouzení možné role genderu a/nebo pohlaví u podáváného projektu a systémovému začlenění genderové perspektivy do metodologie projektu, analýzy výsledků a jejich aplikace. Je určena také osobám zapojeným v procesu hodnocení jako podklad pro posouzení správného postupu uchazečů. V roce 2020 vznikla podobná Příručka pro 5. veřejnou soutěž programu ÉTA.²²

²⁰ Bonifikace byla udělena tehdy, zohlednil-li výzkumný tým v návrhu projektu adekvátně možné genderové rozměry řešené problematiky (např. možné rozdílné potřeby žen a mužů, odlišné dopady výsledků projektu na kvalitu života mužů a žen), včetně jejich zohlednění v plánované metodologii a při zamýšlené aplikaci výsledků. Pokud výzkumný tým správně vyhodnotil, že výzkumné téma souvislost s genderem ani pohlavím nemá, a toto hledisko podložil relevantními argumenty, nárok na bonifikaci neztrácel.

²¹ https://www.tacr.cz/wp-content/uploads/documents/2019/10/10/1570715233_P%C5%99%C3%ADloha%20%C4%8D.%201%20-%20P%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka%20pro%20vyhodnocen%C3%AD%20genderov%C3%A9%20dimenze%20v%20obsahu%20v%C3%BDzkumu.pdf

²² https://www.tacr.cz/wp-content/uploads/documents/2021/01/18/1610962134_Gender%20ve%20v%C3%BDzkumu%20-%20p%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka.pdf

Revidovat jednotlivé aspekty již implementovaného bonifikačního hodnoticího kritéria zaměřeného na genderovou dimenzi v obsahu výzkumu na základě zkušeností ze soutěží, v nichž bylo v minulosti v TA ČR implementováno (formulace kritéria a nápověd, informací v obecných příručkách pro uchazeče a hodnotitele, textu specifické příručky pro vyhodnocení genderové dimenze v obsahu výzkumu atd.).

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	<u>Genderová expertka/expert</u> (ve spolupráci s Oddělením kolektivních orgánů, Oddělením vyhlašování veřejných soutěží a Oddělením rozvoje lidského potenciálu) – revize veškerých aspektů daného hodnoticího kritéria (formulace kritéria a nápověd, informací v obecných příručkách pro uchazeče a hodnotitele, textu specifické příručky pro vyhodnocení genderové dimenze v obsahu výzkumu atd.) na základě zkušeností ze dvou soutěží, v nichž bylo implementováno v minulosti		
Indikátor	Vytvořená obecná metodika pro začlenění hodnocení integrace genderové dimenze v obsahu výzkumu v návrzích projektů do veřejných soutěží TA ČR Aktualizovaná specifická příručka k tématu začleňování genderové dimenze do obsahu výzkumu pro uchazeče a hodnotitele a hodnotitelky (jednotná pro všechny soutěže)		

Implementovat revidované bonifikační kritérium zaměřené na gender v obsahu výzkumu ve vybraných dalších veřejných soutěžích období 2022–2025. (*Harmonogram veřejných soutěží pro toto období není určen, termíny implementace kritéria budou flexibilně plánovány v závislosti na vypisovaných veřejných soutěžích.)

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	<u>Genderová expertka/expert, vedoucí programových týmů</u> – koordinace přenosu hodnoticího kritéria do veškerých materiálů vybraných nově vypisovaných soutěží (popis kritéria v zadávací dokumentaci a ISTA, formulace nápověd, informace v obecných příručkách k soutěžím pro uchazeče a hodnotitele atd.) <u>Oddělení vyhlašování veřejných soutěží</u> – zařazení instrukcí do dokumentů spojených s vyhlašováním veřejných soutěží a informačních seminářů pro uchazeče, koordinace technického řešení v ISTA <u>Oddělení kolektivních orgánů</u> – zařazení instrukcí do příruček a informačních seminářů pro hodnotitele a hodnotitelky		
Indikátor	Implementace hodnoticího kritéria „genderová dimenze v obsahu výzkumu“ ve všech relevantních materiálech vybrané veřejné soutěže či soutěží Začlenění tématu do obecných informačních seminářů pro výzkumníky a výzkumnice z organizací uchazečů a hodnotitele a hodnotitelky v případě veřejných soutěží, kde bude kritérium uplatňováno		

Zajistit porozumění smyslu kritéria zaměřeného na podporu zohlednění genderové dimenze v obsahu výzkumu (včetně porozumění mechanismu jeho hodnocení) u zaměstnanců a zaměstnankyň komunikujících s uchazeči a osobami zapojenými do procesu hodnocení. (*Harmonogram soutěží pro období 2022–2025 není určen, termíny implementace kritéria budou flexibilně plánovány v závislosti na vypisovaných soutěžích.)

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	<u>Genderová expertka/expert</u> – školení zaměstnankyň a zaměstnanců komunikujících s uchazeči a osobami zapojenými do procesu hodnocení		
Indikátor	Realizované školení pro danou cílovou skupinu		

V rámci aktualizace Plánu genderové rovnosti mohou být v budoucnu začleněny další cíle pro tuto oblast, které vyvstanou v rámci sdílení zkušeností a společně vytvářených výstupů v projektech GENDERACTIONplus a GENDER-NET Plus, jichž je TA ČR součástí. V souladu s probíhajícími diskuzemi na úrovni EU mohou další kroky směřovat například k zavedení monitoringu podílu podpořených projektů zohledňujících genderovou dimenzi a posílení monitoringu reálného zohledňování genderové dimenze v podpořených projektech.

Podpora rozvoje kvalitních pracovních podmínek a genderové rovnosti v organizacích uchazečů

Taktéž aktivity zaměřené na podporu kvalitního personálního prostředí v organizacích provádějících výzkum TA ČR vyvíjí dlouhodobě. V programech ZÉTA a ÉTA byla předmětem bonifikace pokročilá úroveň péče organizace (hlavního uchazeče) o zaměstnance a zaměstnankyně, s důrazem na aktivity pro rovné příležitosti žen a mužů (za doklad byly považovány například držitelství ocenění HR Excellence in Research Award, realizovaný genderový audit atd.).²³ Toto kritérium bylo již v minulosti transformováno tak, aby byla možná jeho aplikace i v dalších programech podpory. V současné době však vyžaduje mechanismus podpory zlepšování pracovních podmínek ve vědě ze strany TA ČR dílčí revize. Důvodem je mj. to, že Evropská komise v roce 2021 ustavila implementaci plánu genderové rovnosti v instituci jako kritérium způsobilosti při čerpání financí z programu Horizon Europe. Tento fakt jednak pozměnil standardy opatření v českém výzkumném ekosystému, současně však zvětšil mezeru mezi opatřeními vysokoškolských a výzkumných institucí na straně jedné a podniků (jichž se daná podmínka způsobilosti netýká) na straně druhé. Opatření TA ČR, které má oporu i ve Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030²⁴, tedy musí na tyto změny reagovat.

²³ Bonifikace pokročilé péče o lidské zdroje v obou výše uvedených programech spočívala do roku 2020 v možnosti navýšení nepřímých nákladů až na 30 % (pro ty návrhy projektů, v nichž tyto aktivity doložila organizace hlavního uchazeče). Od roku 2020 byla daná bonifikace z technických důvodů bodová.

²⁴ Strategie předkládá opatření P.3.3.4: „Zohlednit kvalitu a transparentnost lidských zdrojů v hodnocení projektů účelové podpory doložením kvalitního a transparentního institucionálního řešení rozvoje lidských zdrojů a genderové rovnosti.“ V popisu opatření jsou jako příklady specifikovány aktivity institucí v oblasti ošetření sexuálního obtěžování, transparentních podmínek pro řetězení úvazků či ve sladování rodinného a profesního života.

Zohlednit aktivity na podporu kvalitních pracovních podmínek a genderové rovnosti v organizacích uchazečů při hodnocení návrhů projektů – revidovat mechanismus doposud využívaný ve vybraných programech TA ČR (bonifikační kritérium Pokročilá personální politika) a integrovat ho do veřejných soutěží vypisovaných v budoucnu. (*Harmonogram veřejných soutěží pro období 2022–2025 není určen, termíny implementace budou uzpůsobeny dle vypisovaných veřejných soutěží.)

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	<u>Genderová expertka/expert</u> – revize stávajícího mechanismu zohledňování aktivit na podporu kvalitních pracovních podmínek a genderové rovnosti v organizacích uchazečů při hodnocení návrhů projektů, návrh nového mechanismu, po schválení mechanismu proškolení osob komunikujících s uchazeči a podílejících se na vyhodnocování splnění stanovených podmínek uchazeči (specifikace cílových skupin bude záviset na parametrech zvoleného mechanismu). <u>Oddělení vyhlášení veřejných soutěží</u> – začlenění upraveného mechanismu do dokumentací a příruček pro uchazeče, podávání informací na seminářích k vyhlášení veřejných soutěží <u>Oddělení správy informačních systémů</u> – integrace technického řešení do přihlášky do veřejných soutěží <u>Oddělení kolektivních orgánů</u> – zajištění informovanosti hodnotitelů a hodnotitelek skrze instrukce v příručkách a seminářích pro tuto skupinu (v případě, že nový mechanismus bude obnášet její zapojení)		
Indikátor	Revidovaný mechanismus zohledňování aktivit na podporu kvalitních pracovních podmínek a genderové rovnosti v organizacích uchazečů při hodnocení návrhů projektů Upravený mechanismus začleněný do nově vypisovaných veřejných soutěží		

Prevence sexuálního obtěžování (a dalších projevů genderově podmíněného násilí)²⁵

Posílit ochranu zaměstnanců před genderově podmíněným násilím vytvořením jednotného komunikačního kanálu s možností anonymního hlášení jeho projevů.

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	<u>Oddělení metodické podpory a řízení změn</u> (ve spolupráci s externím subjektem) – zařazení projevů genderově podmíněného násilí mezi činy hlášené v rámci whistleblowingu (včetně ošetření toho, jakým způsobem a komu tyto činy hlásit, způsobů prošetření atd.)		
Indikátor	Existující systém whistleblowingu pokrývající (mj.) projevy genderově podmíněného násilí		

Sběr genderově segregovaných dat & monitoring opatření

V rámci implementace projektu GEECCO začala TA ČR systematicky vyhodnocovat relevantní parametry vztahující se k výzkumníkům a výzkumnicím v podaných a podpořených projektech a hodnotitelům

²⁵ Této oblasti se věnuje také výše popsané opatření "Podpořit kulturu genderové rovnosti skrze definování sexistického chování a sexuálního obtěžování jako nepřijatelného v Etickém kodexu TA ČR (včetně specifikace postupu v případě zaznamenání tohoto nežádoucího jednání) v rámci plánované revize Kodexu".

a hodnotitelkám. Sledovány začaly být například podíly žen a mužů mezi výzkumníky v podaných a podpořených projektech (mj. dle programu podpory a FORD kategorie), míry úspěšnosti mužů a žen při získávání podpory nebo medián podpory na projekt vedený ženou/mužem. V případě osob zapojených do hodnocení návrhů projektů byl sledován podíl žen a mužů mezi oponenty a členy a vedoucími jednotlivých kolegií odborníků a odborných poradních orgánů a osobami v jejich vedení. Tyto genderové statistiky jsou zveřejňovány v sekci webových stránek, která je věnována genderovým aktivitám TA ČR.²⁶ Cílem je každoroční aktualizace dat a jejich prezentace v podobě časových řad, která umožní monitoring stavu a naplňování cílů. Metodika sběru dat a možných podob jejich vizualizace již byla částečně interně vydiskutována.

Finalizovat a formalizovat metodiku pro sledování genderově relevantních indikátorů a vývoje stavu za účelem „rutinizace“ procesu sběru a vyhodnocování dat a zajištění jeho konzistence v jednotlivých letech.

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	Analytické oddělení – vytvoření písemné podoby metodiky Genderová expertka/expert – podpora při tvorbě metodiky a zajištění souladu s mezinárodně užívanými indikátory		
Indikátor	Vytvoření metodiky sběru a vyhodnocování dat souvisejících s genderovou rovností		

Každoročně zpracovávat statistickou analýzu genderově relevantních dat za uplynulý rok. Přehled publikovat ve vizuální podobě (a v případě relevantních ukazatelů také ve formě časových řad umožňujících meziroční srovnání) v příslušné sekci webové stránky TA ČR.

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	<u>Analytické oddělení</u> – každoročně aktualizovat přehled genderově relevantních dat dle vytvořené metodiky <u>Oddělení komunikace a marketingu</u> – každoročně zveřejnit aktualizovaný přehled v příslušné sekci webové stránky TA ČR <u>Genderová expertka/expert</u> – koordinace spolupráce a procesu zveřejnění aktualizovaného přehledu dat		
Indikátor	Každoročně aktualizovaná data v příslušné sekci webových stránek		

Vyhodnocovat relevantní data a analyzovat naplňování cílů GEP jednou ročně. Prezentovat výsledky vedení Kanceláře TA ČR a diskutovat kroky pro následující období.

2022	2023	2024	2025
Odpovědnost	<u>Genderová expertka/expert (ve spolupráci s Oddělením rozvoje lidského potenciálu)</u> – vyhodnocení plnění cílů GEP v uplynulém roce a dalších aktivit na podporu genderové rovnosti, prezentace výsledků vedení Kanceláře a předsednictvu TA ČR a představení nově navrhovaných opatření		
Indikátor	Každoročně uskutečněná prezentace naplňování cílů GEP a diskuze plánů na následující období		

²⁶ <https://www.tacr.cz/genderova-statistika-a-monitoring/>

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 Kontext plánu genderové rovnosti v TA ČR: evropské a národní vědní politiky a jejich tematické priority

Plán genderové rovnosti TA ČR usiluje mj. přispět k naplnění tematických priorit evropských i českých vědních politik a tím také ke sladění podmínek poskytování podpory v **Evropském výzkumném prostoru** (European Research Area – ERA). Genderová rovnost je jedním z důležitých cílů tzv. nového Evropského výzkumného prostoru.²⁷ Dlouhodobějším tématem evropských vědních politik je důraz na genderovou vyváženost ve výzkumných týmech a rozhodovacích pozicích a zohledňování genderové dimenze v obsahu výzkumu. Vedle těchto tematických priorit je nyní akcentována potřeba zohledňovat hledisko genderové rovnosti v podmínkách ovlivňujících kariérní dráhy, monitorovat reálné začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu v podpořených projektech poskytovateli podpory na výzkum, odstranit genderové předsudky při hodnocení návrhů projektů a v rozdělování podpory na výzkum nebo zamezit genderově podmíněnému násilí ve výzkumných organizacích.

Plány genderové rovnosti jsou obecně považovány za důležitý nástroj, jak uvést těmito směry cílená opatření v praxi. Právě za účelem podpory jejich implementace organizacemi provádějícími výzkum a veřejnými institucemi (včetně poskytovatelů podpory na výzkumné aktivity) stanovila Evropská komise od roku 2021 realizaci plánu genderové rovnosti v instituci jako podmínku účasti v novém rámcovém programu podpory výzkumu Horizon Evrope, který je klíčovým programem financování výzkumu a inovací v Evropském výzkumném prostoru.

V posledních letech nachází téma genderové rovnosti ve výzkumu stále významnější místo také v **politikách národních**. Základními aktuálními dokumenty, které tvoří rámec pro činnosti TA ČR v oblasti genderové rovnosti, jsou Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+²⁸ a Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030²⁹. Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+ formuluje například opatření cílící na zkvalitnění výzkumného prostředí, včetně podpory plánů genderové rovnosti, nebo na zlepšení sladění výzkumné práce a rodičovství a zvýšení uplatnění žen-výzkumnic po rodičovské dovolené. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 předkládá celou řadu opatření, na jejichž plnění se mají podílet poskytovatelé podpory na výzkum a vývoj. Požaduje od poskytovatelů například podporu výzkumných organizací v budování kvalitního řízení lidských zdrojů a genderové rovnosti skrze zohledňování těchto aktivit v hodnocení projektů ucházejících se o finance na výzkum z veřejných zdrojů, aktivity cílící na začlenění genderové dimenze do obsahu poznatků nebo posílení monitoringu genderově relevantních parametrů v oblasti podpory výzkumu a souvisejících aktivitách.

²⁷ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee And The Committee Of The Regions: A new ERA for Research and Innovation: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2020:628:FIN>

Council Conclusions on the New European Research Area of 1 December 2020:

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

Council Conclusions on the Future Governance of the European Research Area:

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/en/pdf>

Council Recommendation on a Pact for Research and Innovation in Europe:

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_pact-for-research-and-innovation.pdf

²⁸ <https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=913172>

²⁹ https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

Příloha č. 2 Podklady pro tvorbu plánu genderové rovnosti TA ČR

Plán genderové rovnosti, jehož cílem je dále rozvíjet činnosti TA ČR pro podporu genderové rovnosti, čerpá z několika zdrojů:

Tematické priority mezinárodních a národních vědních politik:

Základním zdrojem jsou výše uvedené politiky EU, plán TA ČR explicitně vychází i z procesních požadavků a obsahových doporučení na plány genderové rovnosti definovaných Evropskou komisí.³⁰ Plán genderové rovnosti dále odráží tematické priority Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 a Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+.

Dlouhodobá zkušenost organizace s implementací opatření na podporu genderové rovnosti:

Na základě předchozích zkušeností organizace byla identifikována místa v nastavení procesů a praktik, na něž je vhodné navázat odpovídající opatření. Do koncepce opatření se promítl také fakt ukončení některých programů podpory a schválení nového rámcového programu SIGMA, v jehož rámci budou vypisovány veřejné soutěže TA ČR v budoucnu. Tento organizační „předěl“ je příležitostí k hlubší revizi opatření navázaných na ukončené programy podpory.

Příklady dobrých praxí v oblasti poskytování podpory identifikované v rámci aktivit mezinárodní spolupráce:

Významný dopad na formulovaná opatření mělo v tomto směru zejména zapojení TA ČR do projektů GEECCO a GENDER-NET Plus, které poskytly platformu pro výměnu dobré praxe mezi poskytovateli napříč evropskými zeměmi i mimo jejich rámec.

Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi TA ČR zaměřené na vnímání personální politiky a praxe TA ČR (realizované v únoru 2022):

Šetření se věnovalo mj. i vnímání rovnosti příležitostí žen a mužů na TA ČR (a obecněji klimatu genderové rovnosti) a také rovnému přístupu k zaměstnancům a zaměstnankyním různého věku, etnického původu, sexuální orientace, náboženství apod. Dle výsledků šetření se většina zaměstnaných nesetkala se situací, kdy by k někomu bylo na základě výše uvedených charakteristik přistupováno méně příznivě, vnímání těchto aspektů organizační kultury však bude dále monitorováno.

Podněty formulované členy a členkami metodické skupiny TA ČR (červen-červenec 2022):

Na základě interních diskuzí navrhovaných opatření došlo k doplnění Plánu o některá opatření směřujících k zaměstnancům a zaměstnankyním TA ČR a revizi nastavení dalších opatření.

³⁰ Tyto požadavky jsou popsány v publikaci Evropské komise (2021) *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>