

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI 2026–2028



TECHNOLOGICKÁ AGENTURA ČESKÉ REPUBLIKY

Identifikátor	POL-06
Účinnost od	1. 1. 2026
Účinnost do	31. 12. 2028

Tento dokument včetně všech svých příloh je výhradním duševním vlastnictvím organizace Technologická agentura České republiky. Pořizování kopií tohoto dokumentu nebo jeho částí, popřípadě jeho předávání jiným osobám, bez písemného souhlasu vedení organizace není povoleno.

OBSAH

1. ÚČEL A ROZSAH PLATNOSTI	2
2. OBECNÉ	3
3. ÚVOD	3
4. KONCEPT PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI TA ČR	4
4.1. Předchozí aktivity na podporu genderové rovnosti	4
4.2. Podklady pro tvorbu plánu	4
4.3. Personální zajištění implementace	6
5. PLÁN AKTIVIT	7
5.1. Sladování pracovního a osobního života	7
5.2. Organizační kultura	9
5.3. Vyrovnávání příležitostí žen a mužů v zapojení do výzkumných projektů	11
5.4. Podpora genderové vyváženosti mezi osobami zapojenými do hodnocení návrhů projektů	12
5.5. Zohledňování genderové dimenze v obsahu výzkumu	13
5.6. Prevence sexuálního obtěžování a dalších projevů genderově podmíněného násilí	16
5.7. Sběr genderově segregovaných dat & monitoring opatření	17
6. SOUVISEJÍCÍ PŘEDPISY A PROCESY	19
7. ZMĚNY DOKUMENTU OPROTI PŘEDCHOZÍ VERZI	19
8. SEZNAM DOKUMENTŮ A FORMULÁŘŮ	19
9. SCHVÁLENÍ	20

1. ÚČEL A ROZSAH PLATNOSTI

- Účelem této politiky je stanovit plán opatření na podporu genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v činnostech TA ČR na roky 2026–2028. Část opatření cílí také na podporu rovnosti v Kanceláři TA ČR. Plán reflektuje opatření Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 a Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+. Vychází také z procesních požadavků a obsahových doporučení na plány genderové rovnosti definovaných Evropskou komisí a dalších politik EU pro tuto oblast.

2. OBECNÉ

- 1) Pojmy a zkratky použité v tomto dokumentu jsou definovány ve [Slovníku pojmů a zkratk](#) (formulář F-166) dostupném pod odkazem [zde](#).

3. ÚVOD

Výzkum, vývoj a inovace jsou oblastmi, které zůstávají – navzdory narůstající pozornosti problému na mezinárodní i národní úrovni věnované – poznamenány genderovými nerovnostmi. Česká republika se z hlediska zastoupení žen ve výzkumu současně dlouhodobě ocitá na posledních příčkách mezinárodních žebříčků. Například v roce 2021 dosahoval podíl žen-vědkyň pouhých 27 %, přičemž průměr v EU-27 činil 33,7 %. Velmi nízké bylo také zastoupení žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích.¹

Příčiny situace jsou bezesporu komplexní, neméně komplexní proto musí být také její řešení. Řada českých vysokoškolských a výzkumných institucí se již dlouhodoběji zapojuje do proměn svého organizačního nastavení a kultury. Coby významný národní poskytovatel účelové podpory si je vědoma své role v podpoře genderové rovnosti ve výzkumu také TA ČR. Důležitou roli v systémové podpoře genderové rovnosti poskytovatelům ostatně připisují i mezinárodní a národní vědní politiky. Akcentují nejen důležitost férového hodnocení projektů, ale také nastavení podmínek při jejich řešení, které výzkumníci a výzkumníkům pečujícím o děti či jiné osoby usnadní sladování pracovního a osobního života. Zdůrazňují, že podmínkami pro uchazeče, které zohledňují hledisko genderové rovnosti, a podporou takového výzkumu, který je citlivý vůči možné (nejen) genderové diverzitě uživatelů jeho výsledků, mohou poskytovatelé stimulovat změny ve výzkumném a inovačním ekosystému jako celku.

Svémi dlouhodobými aktivitami zaměřenými na odstraňování bariér, které mohou omezovat prosazení žen v oblasti výzkumu, vývoje a inovací, a důrazem na zohledňování genderové perspektivy v obsahu výzkumu TA ČR přijímá svůj díl odpovědnosti za zlepšení situace v českém výzkumném a inovačním prostředí i sladování podmínek poskytování podpory v Evropském výzkumném prostoru. O vytváření otevřeného a respektujícího

¹ European Commission. 2025. *She Figures 2024 – Gender in Research and Innovation – Statistics and Indicators*. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/592260>

prostředí TA ČR usiluje také ve svém vlastním organizačním prostředí. Tento plán genderové rovnosti vznikl s cílem dále rozvíjet a systematizovat aktivity TA ČR na podporu genderové rovnosti uvnitř i vně agentury. TA ČR se zavazuje tento Plán v období 2026–2028 implementovat.

4. KONCEPT PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI TA ČR

4.1. Předchozí aktivity na podporu genderové rovnosti

TA ČR se podpoře genderové rovnosti ve výzkumu, avšak i v prostředí vlastní organizace, věnuje dlouhodobě. V návaznosti na národní i nadnárodní politiky a nástroje TA ČR v roce 2016 přijala [Genderovou politiku TA ČR](#), díky čemuž se stala genderová rovnost součástí její dlouhodobé rozvojové strategie. Významným impulzem pro systematizaci aktivit byla účast v projektu strukturální změny [GEECCO](#) (Horizon 2020) mezi lety 2017 a 2021, který se zaměřoval na podporu genderové rovnosti v technických oborech a na začleňování genderové dimenze do obsahu poznatků a inovací. Zejména problematice genderové dimenze v obsahu výzkumu se TA ČR věnovala také v projektech [GENDER-NET Plus](#) ERA-NET Cofund (Horizon 2020, 2017–2023) a [GENDERACTIONplus](#) (Horizon Europe, 2022–2025). Komplexní uchopení aktivit TA ČR na podporu genderové rovnosti přinesl [Plán genderové rovnosti 2022–2025](#). Tento dokument na něj navazuje a specifikuje opatření pro léta 2026–2028.

4.2. Podklady pro tvorbu plánu

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

Významným zdrojem jsou vědní politiky EU, které významněji prosazují plány genderové rovnosti jako nástroj změny již od roku 2012.² Plán TA ČR také explicitně vychází z procesních požadavků a obsahových doporučení na plány genderové rovnosti definovaných Evropskou komisí.³ V neposlední řadě plán odráží tematické priority **Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030** a **Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+**.

Existující data TA ČR a podněty vyplývající z předchozí implementace opatření na podporu genderové rovnosti

Dalšími z podkladů plánu jsou existující genderové statistiky TA ČR k účasti žen a mužů ve veřejných soutěžích a financovaných projektech a statistiky zapojení žen a mužů do hodnotícího procesu.⁴ Plán současně čerpá z předchozí dlouhodobé zkušenosti organizace s implementací opatření na podporu genderové rovnosti, která umožnila identifikovat místa v nastavení procesů a praktik, jimž bude vhodné věnovat hlubší pozornost v následujícím období.

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, GENDER-NET Plus a GENDERACTIONplus podpořených z programů Horizon 2020 a Horizon Europe, které poskytly platformu pro výměnu dobré praxe mezi poskytovateli napříč evropskými zeměmi i mimo jejich rámec.

² *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* (COM/2012/0392 final); *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* (COM/2020/628 final); *Council conclusions on the New European Research Area* (1. 12. 2020); *The Ljubljana Declaration on Gender Equality in Research and Innovation; Future Governance of the European Research Area – Council Conclusions* (26. 11. 2021)

³ [Horizon Europe, Work Programme 2023-2025, 13. General Annexes](#) a *Work Programme 2026-2027, 15. General Annexes*

⁴ <https://www.tacr.cz/genderova-statistika-a-monitoring/>

Výsledky každoročního zaměstnaneckého šetření

Toto šetření se od roku 2022 věnuje mj. 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. Součástí šetření jsou také otázky ohledně zkušeností se sexuálním obtěžováním.

Podněty formulované vedením Kanceláře TA ČR a členy a členkami metodické skupiny TA ČR (říjen–listopad 2025)

Konečná volba opatření je výsledkem několika kol interních diskuzí, při nichž došlo k doplnění i prioritizaci oblastí, jimž bude pozornost věnována.

4.3. Personální zajištění implementace

Vzhledem k dlouhodobému zapojení TA ČR do aktivit na podporu genderové rovnosti TA ČR disponuje osobou odpovědnou za genderovou agendu a základní expertizu sdílí také řada zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří se podíleli a podílejí na realizaci aktivit. Předpokládá se nicméně obecnější rozprostření 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 / genderový expert** – hlavní odpovědnost, návrh designu opatření a koordinace implementace.⁵
- **Užší koordinační skupina** – zástupci a zástupkyně všech klíčových oddělení, do jejichž činností bude zasahováno (zejm. 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.

⁵ Osoba aktuálně 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).

5. PLÁN AKTIVIT

Následující kapitola poskytuje přehled jednotlivých opatření, která TA ČR plánuje v období 2026–2028 implementovat, včetně předpokládaného harmonogramu plnění a výčtu základních odpovědností. Opatření jsou členěna dle doporučených oblastí zaměření plánů genderové rovnosti definovaných Evropskou komisí,⁶ rámování kategorií opatření bylo nicméně uzpůsobeno typu organizace. Opatření korespondující s povinným procesním požadavkem realizace školení na téma genderové rovnosti bylo začleněno do příslušných obsahových oblastí, sběr dat a monitoring tvoří samostatnou kategorii opatření. V souladu s výše uvedenými politikami jsou poskytovatelé účelové podpory na výzkum považováni za klíčové aktéry, kteří prostřednictvím plánů genderové rovnosti stimulují pozitivní změny ve výzkumném ekosystému. Níže popsaná opatření se proto primárně zaměřují na činnosti TA ČR s dopadem na tuto oblast. Část opatření se však zaměřuje také na podporu genderové rovnosti uvnitř Kanceláře TA ČR.

5.1. Sladování pracovního a osobního života

Rodičovství a omezené možnosti sladování pracovního a osobního života jsou jedním z nejdůležitějších faktorů, které omezují účast žen na výzkumných aktivitách a způsobuje jejich odchody z vědy. V českém prostředí, které se vyznačuje 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.

V zájmu zmírňování těchto negativních dopadů rodičovství na výzkumné dráhy TA ČR usiluje o flexibilní přístup v případě odchodu členek či členů řešitelských týmů na mateřskou a rodičovskou dovolenou při řešení projektů (a jejich návratu). V rámci implementace předchozí verze plánu agentura mj. vytvořila příručku pro výzkumnice a výzkumníky, která přehledně shrnuje aktuální podmínky TA ČR v této oblasti,⁷ a [související sekci na Helpdesk](#). Společně s dalšími poskytovateli se také podílela na analýze možností

⁶ [Horizon Europe, Work Programme 2023-2025, 13. General Annexes](#) a Work Programme 2026-2027, 15. General Annexes

⁷ [Řešení projektů TA ČR & možnosti postupu v případě nástupu na mateřskou/rodičovskou dovolenou, péče o osobu blízkou a dlouhodobé nemoci](#)

zahrnutí příspěvku na péči o děti a blízké osoby, které jsou závislé na péči osob podílejících se na řešení projektu, mezi uznatelné náklady. Vyvinuté řešení bylo následně integrováno do materiálů a praxe TA ČR. V následujícím období plnění plánu TA ČR bezprostředně naváže na tato opatření.

Podílet se na monitoringu reálného využívání nákladů na příspěvek na péči o děti a blízké osoby při řešení financovaných projektů a jeho případných bariér za koordinace pracovní skupiny Lidé ve vědě při RVVI a ve spolupráci s dalšími poskytovateli a zřizovateli institucí (a případně též projektu STRATIN+). Implementovat relevantní doporučení navázaná na výsledná zjištění do organizačních dokumentů a instrukcí.

termín plnění	2026 ⁸	2027	2028
indikátor	- Realizované šetření (za součinnosti TA ČR) mezi příjemci na téma využívání nákladů na příspěvek na péči o děti a blízké osoby při řešení financovaných projektů a případných bariér - Upravené instrukce pro uchazeče a příjemce zohledňující doporučení z provedeného šetření (pokud užitečnost změn z těchto doporučení vyplyne) – např. výklad podmínek uznatelnosti nákladů, informace na Helpdesk, leták k možnostem postupu při řešení projektů TA ČR v případě nástupu na mateřskou/rodičovskou dovolenou a péče o osobu blízkou		
odpovědnosti	Zástupce TA ČR v pracovní skupině Lidé ve vědě – podílení se na formulaci obecného postupu v rámci pracovní skupiny, komunikace tohoto postupu a potřebné součinnosti v rámci Kanceláře TA ČR, komunikace výsledných doporučení a jejich implikací pro postup TA ČR Oddělení metodické podpory a řízení změn a Odbor realizace programů a kontrol – koordinace začlenění dohodnutého řešení do praxe TA ČR Oddělení komunikace a marketingu a Oddělení poradenství – komunikace možností podpory využívání nákladů na péči při řešení projektů vůči uchazečům a příjemcům		

⁸ Termín plnění opatření bude záviset na harmonogramu činností pracovní skupiny Lidé ve vědě a možnostech koordinace s dalšími zapojenými aktéry.

Usnadnit návrat zaměstnankyň a zaměstnanců TA ČR z rodičovské dovolené a jejich spolupráci v jejím průběhu skrze posílení managementu mateřské a rodičovské dovolené			
termín plnění	2026	2027	2028
indikátor	Vytvořený podpůrný systém pro management mateřské a rodičovské dovolené a jeho začlenění do vnitřních předpisů (např. POL-04 Personální politika TA ČR)		
odpovědnosti	Oddělení rozvoje lidského potenciálu (ve spolupráci s genderovou expertkou) – 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 a rodičovské dovolené. Koordinace začlenění tohoto systému do vnitřních předpisů.		

5.2. Organizační kultura

TA ČR dlouhodobě dbá na podporu hodnoty genderové rovnosti a zvyšování povědomí o jejích překážkách a možnostech jejich eliminace jak v případě aktivit zaměřených do výzkumného ekosystému, tak ve vztahu k vlastním zaměstnancům a zaměstnankyním. V rámci implementace předchozí verze plánu byla kultura genderové rovnosti podpořena skrze definování projevů sexistického chování a genderově podmíněného násilí jako nepřijatelných v [KOD-01 Etickém kodexu TA ČR](#). 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. Uskutečňují se i obecněji koncipovaná školení zaměřená na vyjasnění významu podpory genderové rovnosti a představení hlavních problémů, na něž takto zaměřené aktivity cílí. V období 2026–2028 bude cílem nadále toto povědomí uvnitř organizace a ve výzkumném ekosystému rozvíjet. Záměrem bude pokračovat v monitorování vnímání kultury genderové rovnosti a rovných příležitostí ve vztahu ke genderu, věku, etnicitě, zdravotnímu postižení a dalším potenciálně znevýhodňujícím charakteristikám uvnitř organizace. Cílem bude též 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

termín plnění	2026	2027	2028
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.		
odpovědnosti	Genderová expertka – příprava a realizace školení		

Monitorovat vnímání genderové kultury (včetně zkušeností se sexuálním obtěžováním) a rovných příležitostí ve vztahu k genderu, věku, etnicitě, zdravotnímu postižení a dalším potenciálně znevýhodňujícím charakteristikám v organizaci

termín plnění	2026	2027	2028
indikátor	Každoročně realizované dotazníkové šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi pokrývající téma vnímání rovných příležitostí, analýza jeho výsledků a formulace případných doporučení		
odpovědnosti	Oddělení rozvoje lidského potenciálu (ve spolupráci s genderovou expertkou , případně Analytickým oddělením) – pravidelné uskutečňování šetření zahrnujícího otázky zaměřené na tuto problematiku a analýza odpovědí		

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 si TA ČR klade následující cíl, který navazuje na předchozí zkušenosti s měřením genderových rozdílů v odměňování prostřednictvím nástroje Logib:⁹

Zakotvit závazek každoročního monitoringu genderových rozdílů v odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň TA ČR prostřednictvím analytického nástroje Logib ve vnitřních předpisech (např. POL-04 Personální politika TA ČR)

termín plnění	2026	2027	2028
indikátor	Upravený vnitřní předpis zahrnující závazek každoročního monitorování genderových rozdílů v odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň TA ČR		

⁹ <https://rovnaodmena.cz/logib-analyticky-nastroj/>

Zakotvit závazek každoročního monitoringu genderových rozdílů v odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň TA ČR prostřednictvím analytického nástroje Logib ve vnitřních předpisech (např. POL-04 Personální politika TA ČR)

	prostřednictvím nástroje Logib (včetně analýzy příčin a nastavení opatření pro odstranění případných rozdílů)
odpovědnosti	Oddělení rozvoje lidského potenciálu – začlenění monitoringu rovného odměňování na TA ČR do vnitřního předpisu

5.3. Vyrovnávání příležitostí žen a mužů v zapojení do výzkumných projektů

Rovněž vyrovnávání 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, na což aktivity v letech 2026–2028 naváží. TA ČR současně podpoří genderovou vyváženost mezi výzkumníky prostřednictvím aktivit zaměřených na mírnění nevědomých předsudků při hodnocení návrhů projektů.

Rozšířit stávající podporu genderové vyváženosti řešitelských týmů do dalších relevantních soutěží a programů a realizovat analýzu dopadu opatření s ohledem na hlavní cíl podpory TA ČR a cíle jednotlivých programů

termín plnění	2026	2027	2028
indikátor	- Zohlednění složení řešitelského týmu (s ohledem na situaci v daném vědním oboru) při hodnocení návrhů projektů v instrukcích pro experty a expertky relevantních soutěží (2026) - Provedená analýza dopadu opatření s ohledem na hlavní cíl podpory TA ČR a cíle jednotlivých programů (dle harmonogramu analýz dopadů jednotlivých programů)		
odpovědnosti	Vedoucí programových týmů, Oddělení vyhlásování veřejných soutěží – zahrnutí instrukcí k hodnocení daného aspektu do přílohy zadávacích dokumentací relevantních soutěží k hodnoticímu procesu Evaluační oddělení – analýza dopadu opatření s ohledem na hlavní cíl podpory TA ČR a cíle jednotlivých programů		

Zvýšit povědomí o problému implicitních zkreslení a nevědomých předsudků v procesu hodnocení návrhů projektů a možných strategiích jejich eliminace u expertů a expertek			
termín plnění	2026	2027	2028
indikátor	Vytvořený externí materiál (krátký nahraný webinář, prezentace) k tématu a jeho sdílení s experty a expertkami hodnotícími návrhy projektů		
odpovědnosti	Genderová expertka – vytvoření materiálu Oddělení kolektivních orgánů a Oddělení rozvoje lidského potenciálu – sdílení materiálu s cílovou skupinou, zařazení tématu do obecných informačních seminářů		

5.4. Podpora genderové vyváženosti mezi osobami zapojenými do hodnocení návrhů projektů

TA ČR monitoruje podíl žen a mužů mezi experty všech stupňů. Vzhledem k nízkému podílu žen mezi experty (obzvláště v některých vědeckých oborech) v uplynulých letech přistoupila také k několika cíleným aktivitám zaměřeným na zvýšení podílu této podprezentované skupiny – například k náborové kampani na sociálních sítích. V následujícím období plánuje TA ČR realizovat další cílené kroky pro podporu genderové vyváženosti v hodnoticím procesu.

Zvýšit vyváženost žen a mužů mezi experty a členy kolegií odborníků a odborných poradních orgánů skrze stanovení cílů pro minimální podíly a na ně navázané kroky (např. kontaktování sítí sdružujících ženské expertky nebo přímé oslovení žen-expertek v případě doplňování databáze a kolektivních orgánů, cílené kampaně, požadavek genderově vyvážených nominací apod.).			
termín plnění	2026	2027	2028 ¹⁰
indikátor	- Provedená podrobná analýza podílů žen a mužů mezi experty a členy jednotlivých kolegií odborníků a odborných poradních orgánů (2026) - Stanovené cíle pro jednotlivé skupiny a programy (s předpokladem minimálního podílu 33 %, tam, kde je dosažení cíle reálné) (2026) - Strategie pro dosažení stanovených cílů (2027)		

¹⁰ Jedná se o termín předpokládaného dosažení stanovených minimálních podílů žen a mužů mezi experty a členy kolegií odborníků a odborných poradních orgánů.

Zvýšit vyváženost žen a mužů mezi experty a členy kolegií odborníků a odborných poradních orgánů skrze stanovení cílů pro minimální podíly a na ně navázané kroky (např. kontaktování sítí sdružujících ženské expertky nebo přímé oslovování žen-expertek v případě doplňování databáze a kolektivních orgánů, cílené kampaně, požadavek genderově vyvážených nominací apod.).	
	Realizované cílené kroky pro zvýšení vyváženosti (kontaktování sítí sdružujících ženské expertky, přímé oslovování žen-expertek, cílené kampaně, požadavek genderově vyvážených nominací apod.) (2027)
Odpovědnosti	Oddělení rozvoje lidského potenciálu a Oddělení kolektivních orgánů – analýza podílů žen a mužů mezi experty a členy jednotlivých kolegií odborníků a odborných poradních orgánů Oddělení rozvoje lidského potenciálu, Oddělení kolektivních orgánů, genderová expertka – stanovení cílů pro jednotlivé skupiny a programy a strategie jejich dosažení, realizace strategie

5.5. Zohledňování genderové dimenze v obsahu výzkumu

Tématu genderové dimenze v obsahu výzkumu (akcentovanému mj. Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030) se již TA ČR věnuje intenzivně. Řada aktivit na podporu zohlednění této perspektivy proběhla již v rámci projektů GEECCO, GENDER-NET Plus a GENDERACTIONplus, na jejichž řešení se TA ČR podílela. Po vzoru zahraničních poskytovatelů TA ČR požaduje od uchazečů vybraných soutěží v přihlášce vyhodnotit, zda v jejich výzkumu může být relevantní zohlednit roli pohlaví a/nebo genderu. V případě relevance genderové perspektivy je také třeba uvést, jak konkrétně budou pohlaví a/nebo gender zohledněny v designu výzkumu, jeho výsledcích či při zamýšlené aplikaci. Vznikla i řada podpurných materiálů pro výzkumníky a výzkumnice a osoby zapojené do hodnocení návrhů projektů.¹¹ V následujícím období implementace bude cílem zohledňování genderové dimenze rozšířit i do dalších relevantních soutěží, podpořit porozumění této problematice na straně výzkumníků a výzkumnic, osob zapojených do hodnocení i straně zaměstnanců a zaměstnankyň. Pozornost bude věnována také vyhodnocování reálných dopadů opatření.

¹¹ <https://tacr.gov.cz/gender-v-obsahu-vyzkumu-a-inovaci/>

Podporovat zohledňování genderové dimenze v obsahu výzkumu ve všech programech a soutěžích, v nichž je tato perspektiva relevantní

termín plnění	2026	2027	2028
indikátor	• Uplatnění hodnocení zohledňování genderové dimenze v obsahu výzkumu ve všech soutěžích, které nebyly z důvodu předpokládané minimální role genderové perspektivy v oblastech jejich zaměření z tohoto pravidla vyjmuty (od 2026 dále) • Vytvořený nahraný webinář (či jiný edukační materiál) k tématu a jeho sdílení s experty a expertkami podílejícími se na hodnocení návrhů projektů (2026) • Proběhlá informační kampaň na sociálních sítích TA ČR ilustrující přínosy zohledňování genderové dimenze v obsahu výzkumu na konkrétních příkladech z různých vědních disciplín (2027)		
odpovědnosti	• Oddělení vyhlašování veřejných soutěží – zařazení instrukcí do dokumentů spojených s vyhlašováním veřejných soutěží a informačních seminářů pro uchazeče • Oddělení kolektivních orgánů, Oddělení rozvoje lidského potenciálu – zařazení informací do dokumentů spojených s hodnocením veřejných soutěží a do informačních seminářů pro experty a expertky, kteří návrhy projektů hodnotí • Genderová expertka a Oddělení komunikace a marketingu – koncepce a realizace webináře, koncepce informační kampaně, identifikace vhodných příkladů z různých vědních disciplín, realizace kampaně		

Monitorovat zohledňování genderové dimenze v obsahu výzkumu v podaných a financovaných projektech

termín plnění	2026	2027	2028
indikátor	• Implementovaný mechanismus pro automatické vyhodnocení kvantitativního podílu návrhů projektů v jednotlivých soutěžích, v nichž se předpokládá zohlednění genderové dimenze v obsahu plánovaného výzkumu (2026) ◦ Vytvoření zaškrtačovacího pole, které uchazečům umožní jednoznačně indikovat, zda je/není genderová dimenze z hlediska		

Monitorovat zohledňování genderové dimenze v obsahu výzkumu v podaných a financovaných projektech	
	jejich projektu relevantní a bude/nebude tedy při jeho řešení zohledněna (vedle již uplatňovaného slovního odůvodnění) ○ Vytvoření dashboardu „genderová dimenze v obsahu výzkumu“¹², který poskytne přehled o podílech návrhů projektů, v nichž je indikována možná role pohlaví a/nebo genderu v obsahu plánovaného výzkumu, dle programu, soutěže, FORD, roku vyhlášení soutěže a roku vyhlášení výsledků (též v rozdělení na projekty podané a financované) ● Realizované šetření mezi příjemci zaměřené na reálné zohledňování genderové dimenze v obsahu výzkumu v financovaných projektech (2027)
odpovědnosti	● Genderová expertka – koncepce opatření, koordinace implementace, tvorba instrukcí pro uchazeče, které podpoří možnost automatického stanovení podílů návrhů projektů zohledňujících v obsahu výzkumu genderovou dimenzi v jednotlivých soutěžích, vyhodnocování dat, tvorba dotazníku pro příjemce k tématu reálného zohledňování genderové dimenze v obsahu výzkumu v financovaných projektech a analýza výsledků šetření (ve spolupráci s Evaluačním oddělením) ● Oddělení vyhlásování veřejných soutěží (ve spolupráci s ICT) – zajištění úpravy přihlášky v SISTA a zohlednění změny v instrukcích pro uchazeče ● Oddělení rozvoje lidského potenciálu, Oddělení kolektivních orgánů – zohlednění změny v instrukcích pro experty a expertky hodnotící návrhy projektů ● Analytické oddělení – nastavení systému získávání dat a spravování na ně navázaného dashboardu ● Genderová expertka – tvorba dotazníku a analýza výsledků šetření (ve spolupráci s Evaluačním oddělením) ● Oddělení monitoringu a administrace – zajištění distribuce dotazníku k tématu reálného zohledňování genderové dimenze v obsahu výzkumu v financovaných projektech

¹² Tento dashboard bude součástí již existující sady dashboardů „Gender ve výzkumu“:

https://lookerstudio.google.com/u/0/reporting/72e74991-4a39-4267-9b78-1095a9333b59/page/p_tjgohn20oc

Zvýšit porozumění problematice genderové dimenze v obsahu výzkumu (včetně porozumění mechanismu hodnocení této oblasti v návrzích projektů) u zaměstnanců a zaměstnankyň komunikujících s uchazeči a osobami zapojenými do procesu hodnocení			
termín plnění	2026	2027	2028
indikátor	Realizované školení pro danou cílovou skupinu		
odpovědnosti	Genderová expertka – školení zaměstnankyň a zaměstnanců komunikujících s uchazeči a osobami zapojenými do procesu hodnocení		

5.6. Prevence sexuálního obtěžování a dalších projevů genderově podmíněného násilí

V rámci této oblasti se TA ČR při implementaci prvního plánu genderové rovnosti soustředila především na aktivity směřované do Kanceláře TA ČR. Projevy sexuálního obtěžování byly definovány jako nepřijatelné v [KOD-01 Etickém kodexu TA ČR](#) a došlo ke stanovení možností hlášení jeho projevů. Otázky na zkušenost se sexuálním obtěžováním či dalšími projevy genderově podmíněného násilí byly také zařazeny do pravidelného zaměstnaneckého šetření. Aktivity dalšího období na tyto kroky bezprostředně navazují.

Posílit ochranu zaměstnanců před projevy sexuálního obtěžování a dalšími formami genderově podmíněného násilí prostřednictvím komunikační kampaně k možnostem hlášení jejich projevů			
termín plnění	2026	2027	2028
indikátor	Interní komunikační kampaň k existujícím kanálům TA ČR, skrze které je možné tyto činy hlásit, způsobům prošetření a rozdílu mezi těmito kanály a vnitřním oznamovacím systémem pro oznamování podezření na porušení právních předpisů.		
odpovědnosti	Oddělení metodické podpory a řízení změn ve spolupráci s bezpečnostním ředitelem – vytvoření obsahových podkladů pro kampaň Oddělení komunikace a marketingu – tvorba koncepce kampaně a její realizace		

Podpořit schopnosti Etické komise TA ČR citlivě zacházet s podněty ohledně porušení KOD-01 Etického kodexu ze strany zaměstnanců/kyň TA ČR, expertů/ek či členů/ek odborných poradních orgánů, které se týkají sexuálního obtěžování, dalších forem genderově podmíněného násilí (či obecněji typů jednání porušujících zásadu rovného přístupu, snižujících něčí důstojnost či vyvolávajících obavy)

termín plnění	2026	2027	2028
indikátor	Realizované školení k tématu pro Etickou komisi TA ČR		
odpovědnosti	Oddělení metodické podpory a řízení změn ve spolupráci s bezpečnostním ředitelem – koncepce zadání školení pro externí přednášející, poskytnutí podkladů a technické zajištění školení		

5.7. Sběr genderově segregovaných dat & monitoring opatření

TA ČR průběžně sleduje relevantní parametry vztahující se k výzkumníkům a výzkumnicím (například podíly žen a mužů v podaných a financovaných projektech dle programu podpory a FORD kategorie nebo míry úspěšnosti při získávání podpory a medián podpory na projekt dle pohlaví hlavní/ho řešitele/ky). Vyhodnocuje také podíly žen a mužů mezi oponenty a členy jednotlivých kolegií odborníků a odborných poradních orgánů, včetně osob v jejich vedení. Tyto genderové statistiky jsou zveřejňovány v sekci webových stránek, která je této oblasti přímo věnována.¹³ V uplynulém období plnění plánu došlo mj. k finalizaci metodiky sběru dat pro sledování vývoje stavu. Cílem pro následující období bude nejen pokračovat v monitoringu implementace opatření ve vztahu ke sbíraným datům, ale také tento monitoring ukotvit ve vnitřních předpisech TA ČR.

¹³ <https://www.tacr.cz/genderova-statistika-a-monitoring/>

Nejméně jednou ročně zpracovávat statistickou analýzu genderově relevantních dat za uplynulé období. 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.¹⁴ Ukotvit pravidelné zpracovávání statistických přehledů genderově relevantních dat v interních předpisech TA ČR.

termín plnění	2026	2027	2028
indikátor	- Nejméně jednou ročně aktualizovaná data v příslušné sekci webových stránek - Vnitřní předpis obsahující závazek pravidelného zpracovávání statistických přehledů genderově relevantních dat (2027)		
odpovědnosti	Analytické oddělení – pravidelná aktualizace přehledu genderově relevantních dat dle vytvořené metodiky v příslušné sekci webové stránky TA ČR Genderová expertka – koordinace aktualizace statistického přehledu dat, zajištění integrace závazku pravidelného zpracovávání statistických přehledů do interního předpisu TA ČR		

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

termín plnění	2026	2027	2028
indikátor	Každoročně uskutečněná prezentace naplňování cílů plánu a diskuze cílů pro následující období		
odpovědnosti	Genderová expertka – vyhodnocení plnění cílů plánu v uplynulém roce a dalších aktivit na podporu genderové rovnosti, prezentace výsledků vedení Kanceláře TA ČR a představení nově navrhovaných opatření		

¹⁴ Viz dashboardy k genderovým statistikám TA ČR:

https://lookerstudio.google.com/u/0/reporting/72e74991-4a39-4267-9b78-1095a9333b59/page/p_tjgohn20oc

6. SOUVISEJÍCÍ PŘEDPISY A PROCESY

Název předpisu/procesu, na které se směrnice odkazuje	Relevantní část předpisu
Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030	
Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+	
Horizon Europe, Work Programme 2023-2025, 13. General Annexes	
Horizon Europe, Work Programme 2026-2027, 15. General Annexes	
KOD-01 Etický kodex	
POL-04 Personální politika TA ČR	

7. ZMĚNY DOKUMENTU OPROTI PŘEDCHOZÍ VERZI

Verze	Popis změn dokumentu
2	- jedná se o druhou verzi plánu formulující nová opatření na léta 2026–2028, časovým rámcem předchozí verze bylo období 2022–2025 - vydání v podobě vnitřního předpisu

8. SEZNAM DOKUMENTŮ A FORMULÁŘŮ

ID	Název
Z-POL-06	Změny dokumentu

T A

Č R

9. SCHVÁLENÍ

Schválil/a:

Petr Konvalinka
Předseda TA ČR

Podepsáno elektronicky

Datum a podpis

Vlastník dokumentu:

Marie Felgrová, vedoucí oddělení metodické podpory a řízení změn

Rozsah působnosti:

Kancelář TA ČR, experti, veřejnost

Atribut zpřístupnění:

Veřejný

Počet stran (včetně příloh):

20 + 1 stran příloh

Obsah:

Uveden na straně 2

Vytištěno: 11. 12. 2025 17:48

Č. j.: TACR/1956-1/2025

Nahrazuje Č. j.: —

Verze: 2