VYSOKÁ ŠKOLA
CHEMICKO-TECHNOLOGICKÁ
V PRAZE

PLÁN genderové rovnosti pro roky 2022–2026

Gender Equality Plan – GEP

Plán genderové rovnosti pro roky 2022–2026 (Gender Equality Plan – GEP)

VYSOKÁ ŠKOLA CHEMICKO-TECHNOLOGICKÁ V PRAZE

1. Obsah

2. Základní informace o VŠCHT Praha 3
3. Analýza stávajícího stavu 4
   3.1 Výchozí stav: Statistická data o studentech a zaměstnancích 4
   3.2 Hlavní sledované oblasti pro vytváření genderové rovnosti 8
   3.3 Dosavadní kroky v implementaci genderové rovnosti, na které navazuje současný Akční plán 10
4. Akční plán na období 2022–2026 13
5. Implementace GEP 17
6. Hodnocení a průběžný monitoring 18
7. Příloha 19

2. Základní informace o VŠCHT Praha

Vysoká škola chemicko-technologická v Praze je veřejnou vysokou školou a je vzdělávací a výzkumnou institucí zaměřenou na technickou chemii, chemické a biochemické technologie, chemické a materiálové inženýrství, bioinženýrství, chemii potravin, potravinářskou technologii a technologii ochrany životního prostředí. VŠCHT Praha byla založena v roce 1952, ale její počátky sahají do roku 1807, k začátkům výuky chemie na pražské polytechnice. VŠCHT Praha má čtyři fakulty, kterými jsou: Fakulta chemické technologie, Fakulta technologie ochrany prostředí, Fakulta potravinářské a biochemické technologie, Fakulta chemicko-inženýrská. Její významnou součástí je Technopark Kralupy, který je ze zákona č. 111/1998 Sb. o VŠ vysokoškolským ústavem. Pro VŠCHT Praha jsou charakteristické vyvážený kvalitní základní a aplikovaný výzkum, aktivní transfer vědeckých poznatků do praxe, podíl na inovacích a průmyslovém výzkumu a vývoji. Podle prestižního žebříčku QS World University Rankings si VŠCHT Praha v roce udržela druhé místo mezi českými univerzitami. V globálním žebříčku dosáhla 373.–376. pozice.

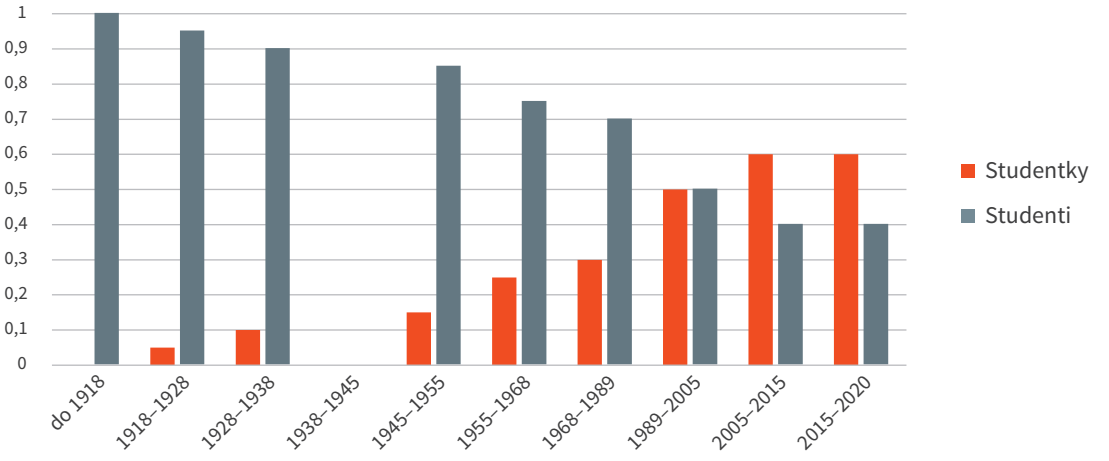
3. Analýza stávajícího stavu

3.1 Výchozí stav: Statistická data o studentech a zaměstnancích

Situace v oblasti genderové rovnosti, postavení žen na VŠCHT Praha, včetně analýzy potřeb pro dotazníková šetření, byla důkladně zmapována v letech 2014–2017 a jako výstupy těchto šetření jsou k dispozici analytické zprávy o postavení mužů a žen, institucionálním zázemí, transformační plán a akční plán na období 2014–2017 (https://gro.vscht.cz/aktualne). Další analytické údaje k genderové rovnosti byly získány v rámci přípravných prací pro GAP analýzu a Akční plán HR Award, které byly finalizovány a interně schváleny v dubnu 2021. Základní údaje monitorující genderovou rovnováhu jsou každoročně publikovány ve Výroční zprávě o činnosti VŠCHT Praha a některé jsou prezentovány v Příloze tohoto dokumentu.

3.1.1 Pohled do historie – zastoupení studentek za uplynulých 100 let

Od roku 1918 do roku 2020 vzrostl podíl studentek na VŠCHT Praha z nuly na 60 %, přelomové je období let 1989–2005, kdy podíl studentek skokově vzrostl o 20 % (**Obr. 1**).

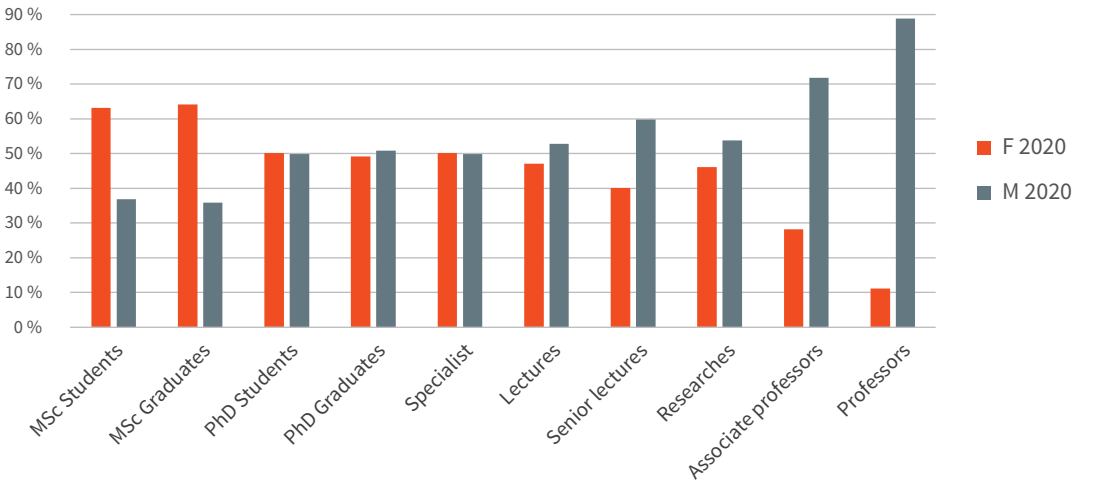


Obr. 1

Počet studentů a studentek za posledních 100 let

3.1.2 Statistické šetření o zastoupení mužů a žen od začátku studia až po akademické pozice 2008–2020

Ve sledovaném období 2008–2020 je patrný trend, kdy na úrovni studentů VŠCHT Praha převažuje počet žen, vyrovnaného počtu mužů a žen je dosaženo u studentů Ph.D., nicméně od kariérní úrovně vědecký pracovník zaznamenáváme strmý pokles zastoupení žen. Zastoupení mužů a žen na daných kariérních úrovních v roce 2020 je graficky znázorněno na **Obr. 2**.



Obr. 2

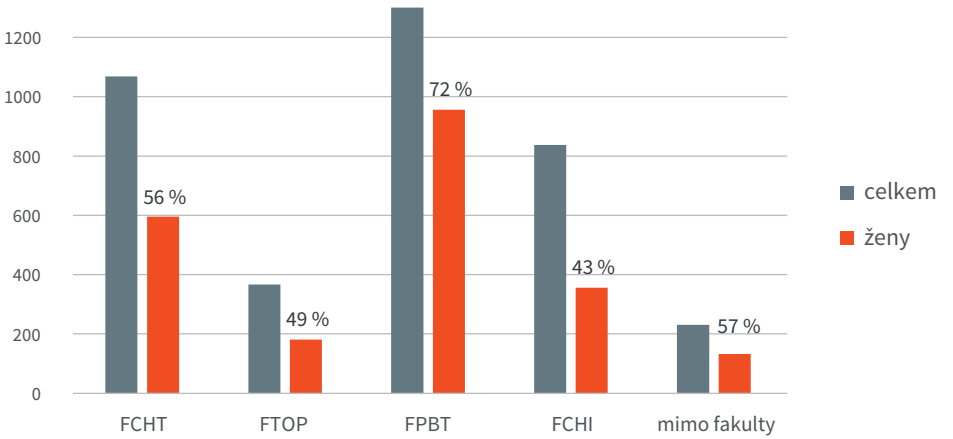
Zastoupení mužů a žen od studentů až po akademické pozice v roce 2020

3.1.3 Aktuální data za rok 2019 a 2020

Procentuální zastoupení žen mezi studenty a zaměstnanci je v letech 2019 a 2020 téměř identické. V roce 2019 studovalo na VŠCHT Praha 3 765 studentů z toho 60 % žen a v roce 2020 studovalo 3 823 studentů z toho 58 % žen. U studentů doktorských studijních programů tvořily ženy téměř 50 %. (Příloha č. 4: Studenti v akreditovaných studijních programech).

Počty studentů a studentek za jednotlivé fakulty

Nejvyšší procentuální zastoupení studentek (v roce 2020) je na Fakultě potravinářské a biochemické technologie (FPBT) (72 %), nejmenší je pak na Fakultě chemicko-inženýrské (FCHI) (43 %). Na Fakultě chemické technologie (FCHT) je 56 % studentek a na Fakultě technologie ochrany prostředí (FTOP) je pak 49 % studentek (**Obr. 3**).



Obr. 3

Zastoupení mužů a žen od studentů až po akademické pozice v roce 2020

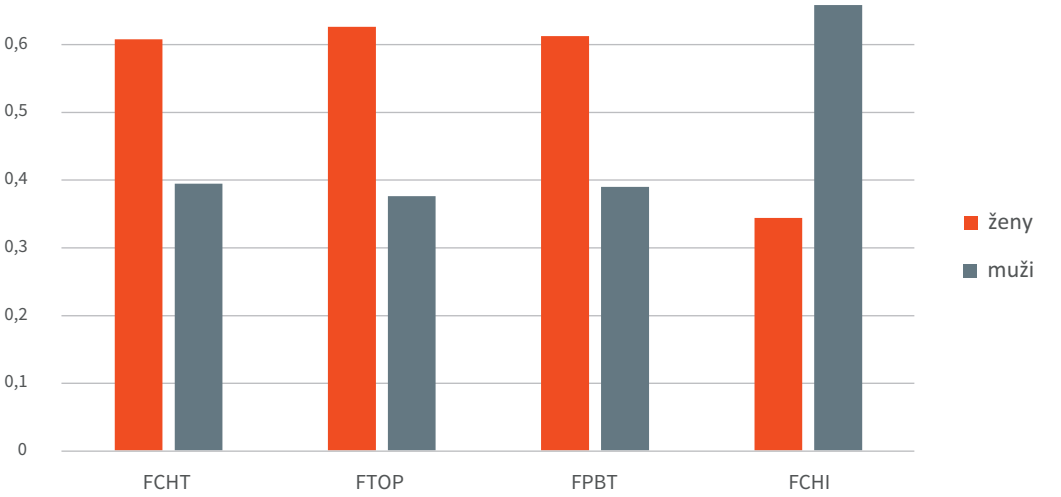
VŠCHT Praha zaměstnávala v roce 2020 celkem 1 250 akademických a vědeckých pracovníků. V kategorii akademických a vědeckých pracovníků pracovalo na VŠCHT Praha celkem 544 žen, z toho 433 akademických pracovnic a 111 vědeckých pracovnic. Větší zastoupení žen bylo u vědeckých pracovníků (50 %), než u akademických pracovníků (42 %). Největší zastoupení žen u akademických pracovníků bylo v kategorii vědeckých, výzkumných a vývojových pracovníků podílejících se na pedagogické činnosti (49 %), naopak nejmenší zastoupení žen bylo mezi profesory (13 %). Nejvíce akademických pracovnic bylo ve věkovém intervalu do 29 let (128 žen), mezi vědeckými pracovnicemi měly největší zastoupení ženy ve věkovém intervalu 30–39 let (47 žen). Obecně lze říci, že podíl žen mezi akademickými a vědeckými pracovníky je vyšší u nižších věkových skupin a s posunem do vyšších věkových skupin tento podíl klesá. Průměrný věk akademických pracovníků v roce 2020 činil 41,6 let. Na VŠCHT Praha pracovali v roce 2020 akademičtí i vědečtí pracovníci nejčastěji na plný úvazek.

Na vysoké škole jako celku je na pozicích vedoucích pracovníků celkem 318 osob, z toho téměř 19 % vedoucích pozic je zastáváno ženami. Z pohledu zastoupení žen ve vedoucích pozicích na fakultách se pohybujeme na průměrné hodnotě 19 %, přičemž nejvyšší zastoupení žen na vedoucích pozicích má FPBT s téměř 40 %, dále FTOP 15 %, následována FCHI a FCHT shodně s 11 % žen na vedoucích pozicích.

— Celkový počet zaměstnanců v roce 2020: 1222,5 zaměstnanců a z toho žen 580 (47 %),
— Administrativních, technických a ostatních pracovníků bylo celkem 328 z toho 204 žen (62 %).
— Další podrobné statistické údaje k počtu mužů a žen za rok 2020 viz Příloha, **Tabulky 1–4**.

Zapojení Ph.D. studentů/ek do studentské grantové soutěže IGA v badatelských vědeckých studentských projektech IGA v roce 2020

Z porovnání za jednotlivé fakulty je zřejmé, že studentky výrazně převažují na FCHT a FPBT, vyšší počet studentů zapojených do studentských grantových soutěží je pouze na FCHI. V celkovém součtu na VŠCHT Praha převažuje počet studentek (97 studentek a 77 studentů), tedy 56 % žen (**Obr. 4**).



Obr. 4

Hlavní řešitelé
badatelských projektů IGA

3.2 Hlavní sledované oblasti pro vytváření genderové rovnosti

3.2.1 Analýza procesů a dokumentů k dané oblasti

Pracovní podmínky a Gender balance

VŠCHT Praha dodržuje zásady rovnosti a nediskriminace v rámci stávajících právních předpisů. V souladu s obecnými principy ochrany lidských práv umožňuje rovné příležitosti ženám i mužům a opírá se o pilíře jako je vzdělání a mravní integrita.

Obecný rámec je stanoven právními předpisy na vnitrostátní a vnitřní úrovni v souladu s evropskými právními předpisy.

Na národní úrovni tuto oblast vymezují strategické dokumenty Vládní strategie pro rovnost žen a mužů ČR na léta 2014–2020 a každoročně aktualizovaný Akční plán pro rovnost žen a mužů. Klíčovými dokumenty na evropské úrovni jsou Strategie Evropa 2020 a Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025. Oblast vzdělávání, vysokého školství, vědy a výzkumu z hlediska strategie genderové rovnosti je zahrnuta v Plánu podpory žen a mužů MŠMT na léta 2021–2024.

Legislativní rámec na národní úrovni tvoří zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce a zákon č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon.

Vnitřní předpisy VŠCHT Praha zajišťující rovné příležitosti a nediskriminaci:

- Etický kodex (anglická verze),
- Kolektivní smlouva (anglická verze),
- Pracovní řád,
- Disciplinární řád VŠCHT Praha (anglická verze),
- Vnitřní mzdový předpis,
- tvůrčí volno na VŠCHT Praha (anglická verze),
- prevence sexuálního obtěžování a genderově podmíněného obtěžování na VŠCHT Praha 5. 11. 2018 (anglická verze),
- Směrnice pro home office platná od 1. 1. 2021.

VŠCHT Praha těmito dokumenty deklaruje, že v souladu s obecnými principy ochrany lidských práv netoleruje diskriminaci, genderovou nerovnost, sexuální obtěžování a genderově podmíněné obtěžování v žádné formě, a to jak v prostředí instituce, tak v prostředí souvisejících s VŠCHT Praha. VŠCHT Praha plně podporuje pozitivní prostředí a respektování každého jednotlivce. Směrnice Prevence sexuálního obtěžování a genderově podmíněného obtěžování na VŠCHT Praha informuje zaměstnance a studenty, jak postupovat v případech obtěžujícího chování se sexuálním podtextem a genderově podmíněným obtěžováním. Etická komise projednává podněty v souladu s výše uvedenými předpisy a vydává usnesení, zda došlo či nedošlo k porušení vnitřních norem, a návrhy na případná opatření či postihy.

3.2.2 Slaďování osobního a pracovního života

Podpoře rodičů mezi zaměstnanci/kyněmi a studenty/kami VŠCHT Praha slouží od roku 2013 Dětský koutek *Zkumavka*, který je určen dětem zaměstnanců i studentů. DK Zkumavka se zaměřuje na celodenní péči o předškolní děti, která umožňuje rodičům zapojit se do pracovního procesu i v případě, že se jim nepodaří umístit dítě v mateřské školce či jiném zařízení. DK Zkumavka je určen pro děti od dvou do sedmi let. Dětský koutek tak významně pomáhá zaměstnancům/kyním a studentům/kám VŠCHT Praha ulehčit jejich návrat z mateřské/rodičovské dovolené do pracovního procesu a sladit jejich rodinný a pracovní život. V DK Zkumavka jsou zapsány a docházejí tam i děti zahraničních výzkumných pracovnic/ků, kteří jsou zaměstnáni na VŠCHT Praha, včetně zahraničních zaměstnanců zapojených do veřejných grantů na podporu mobility vědeckých pracovníků.

S ohledem na specifické podmínky jednotlivých pracovišť zaměstnavatele i povahu práce zaměstnanců se lze dohodnout na pružné týdenní pracovní době, resp. její jiné individuální úpravě, pokud to charakter práce umožňuje, tak i na výkonu práce v jiném dohodnutém místě (práce z domova). V neposlední řadě VŠCHT Praha umožňuje (opět s ohledem na podmínky v pracovišti a povahu práce) návrat rodičů po mateřské/rodičovské dovolené na zkrácený úvazek, který umožní lépe sladit jejich rodinný a pracovní život.

Další benefity pro zaměstnance VŠCHT Praha:

- vzdělávání zaměstnanců,
- zvýhodněná rekreace v objektech VŠCHT Praha,
- zájmové kroužky (chemický kroužek), chemické soutěže pro děti ZŠ a SŠ, letní tábory,
- příspěvky na stravování,
- cvičení pro zaměstnance, sportovní kurzy pro studenty,

- zdravotní péče v ordinaci praktického lékaře VŠCHT Praha,
- psychologická poradna,
- penzijní připojištění.

Transparentní a nediskriminační proces náboru a kariérního růstu zaměstnanců je zajišťován interními předpisy všechny tyto předpisy jasně udávají kritéria, která se opírají o vědeckou a pedagogickou činnost, čili gender a pohlaví zde nehrají žádnou roli.

V klíčových částech organizační struktury VŠCHT Praha je převaha mužů. Možnost vstupu do funkce ve vedení školy a fakult je nediskriminační, neboť se jedná o volené pozice příslušným Akademickým senátem. Poměr mužů a žen se liší v rámci fakult a specializací.

3.3 Dosavadní kroky v implementaci genderové rovnosti, na které navazuje současný Akční plán

Na VŠCHT Praha byly v minulých letech realizovány následující aktivity:

- projekt TRIGGER/ 2014–2017 (*TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research*);
- Transformační plán genderové rovnosti (2015);
- Cena Julie Hamáčkové (od roku 2015);
  - kategorie a) ocenění mimořádného přínosu žen, zaměstnankyň VŠCHT Praha, k rozvoji vědy, výzkumu, pedagogiky a inovací,
  - kategorie b) ocenění mimořádného přínosu žen, zaměstnankyň VŠCHT Praha, na poli podpory a prosazování rovných příležitostí v pracovních vztazích a výzkumu na VŠCHT Praha,
  - kategorie c) soutěž studentských prací vypracovaných studentkami a studenty bakalářských, magisterských a doktorských programů, kteří do svého výzkumu začleňují analýzu dle genderu nebo pohlaví,
- popularizační aktivity: Knihy rozhovorů Hledání dynamické rovnováhy (2015–2017).

3.3.1 Doporučení vzešlá z analytických šetření s ohledem na specifika VŠCHT Praha

Na základě vyhodnocení analytického šetření bylo doporučeno se do budoucnosti zaměřit na odstraňování bariér pro zapojení do pracovního procesu pro rodiče, podporu ženských talentů, kterých je na VŠCHT Praha bezpochyby dostatek, motivaci talentovaných akademiček, aby usilovaly o získání docentur a profesur. Dále pak by měla být věnována pozornost podpoře vstupu žen mezi výzkumné a akademické pracovníky/ice. Pozornost by se měla v neposlední řadě zaměřit na zvýšení podílu žen na všech úrovních vedení VŠCHT Praha, včetně rozhodovacích orgánů.

Pro období 2015–2020 byly navrženy oblasti, do kterých je třeba směřovat opatření pro implementaci genderové vyváženosti, viz *Transformační plán* projektu TRIGGER:

1. rozvoj lidských zdrojů
    a) kombinace pracovního a soukromého života,
        - podpora flexibilních forem práce
        - rozvoj technických a pečovatelských infrastruktur (VPN, dětský koutek)
        - rozvoj počáteční fáze kariéry (rozvoj mentoringu, kurzy pro zvyšování kvalifikace pro rodiče na mateřské a rodičovské dovolené)

    b) vyvážené zastoupení žen a mužů na různých úrovních vedoucích pozic,

    c) genderově sensitivní hodnocení výzkumné a pedagogické práce (průběžné sledování podílu zapojení mužů a žen),
2. zohlednění genderové dimenze v tématech výzkumných prací

    zejména Cena Julie Hamáčkové kategorie c) soutěž studentských prací vypracovaných studentkami a studenty bakalářských, magisterských a doktorských programů, kteří do svého výzkumu začleňují analýzu dle genderu nebo pohlaví,
3. sledování genderové dimenze při naplňování strategických plánů VŠCHT Praha.

3.3.2 Rozdílné ekonomické dopady krize covid-19 na muže a ženy v Česku

Na základě šetření, které zpracoval *Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu* byla doporučena následující opatření pro zaměstnavatele:

- Věnovat naléhavou pozornost zařízením pro péči o děti, školkám a školám.
    - VŠCHT Praha tento požadavek plní zajištěním provozu dětského koutku *Zkumavka*.

- Zaměstnavatelé by měli zachovat flexibilní režim práce z domova, který zavedli během karantény, i po jejím ukončení. Vláda by k tomu opět měla zaměstnavatele vést a podporovat je a zasadit se o uzákonění této politiky ve veřejném sektoru.
    - VŠCHT Praha má ve svých vnitřních předpisech integrované směrnice o flexibilní pracovní době a home office.

Šetření mezi studenty pro sektor vysokých škol provedl Institut sociologických studií FSV UK. Zpráva s vyhodnocením odpovědí VŠCHT Praha obsahuje tato zjištění:

- Jako výhody situace jsou zejména vnímána možnost práce z domova a možnost vyučovat odkudkoli. Mezi nejvýraznější obtíže pak pedagogové uvádí chybějící osobní interakci, nemožnost plnohodnotné realizace praktické výuky a chybějící zpětnou vazbu od studentů.
- Pro část studentů a studentek VŠCHT Praha, podle jejich vyjádření, došlo ke zhoršení finanční situace.
- Více než polovina dotazovaných studentů (53 %) se domnívá, že jim za nouzového stavu výrazně narostla studijní zátěž**.**
- Čtyři pětiny (80 %) studentů jsou spokojeny se způsobem, jakým univerzita zavedla ochranná opatření v souvislosti s pandemií.
- Necelá třetina studentů (27 %) projevuje obavu z nedokončení ročníku, 8 % uvedlo, že kvůli pandemii prodlužuje studium.

4. Akční plán na období 2022–2026

Pracovní skupinou HRS4R (*Human Resources Strategy For Researchers*) byl sestaven akční plán pro období 2022–2026. Plán byl rozdělen na dvě části: podporu a rozvoj již implementovaných opatření (**Tab. 4.1**) a akční plán nových opatření (**Tab. 4.2**).

Tabulka 4.1: Podpora a rozvoj již implementovaných opatření

	Akce	Indikátor/y	Časové období	Odpovědná jednotka	Personální a finanční zabezpečení
Institucionální / strukturální úroveň					
SLAĎOVÁNÍ SOUKROMÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA					
1	jsou zavedena interní pravidla pro flexibilní pracovní dobu a home office, jsou využívány zkrácené úvazky	implementace vnitřních předpisů do pracovních podmínek zaměstnanců/kyň	po celé sledované období	Personální oddělení (PO)	zajišťují vedoucí pracovišť a Personálního oddělení v rámci svého pracovního úvazku
2	péče o děti předškolního věku zaměstnanců/kyň a studentů/ek	dětský koutek Zkumavka – zajištění chodu a služeb zařízení	po celé sledované období	Personální oddělení	zajišťuje PO, personální a materiální zajištění z veřejných zdrojů
PODPORA ŽEN VE VEDOUCÍCH POZICÍCH					
3	sledování procentuálního zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích	výroční zpráva o činnosti	po celé sledované období	PO a Oddělení pro strategie a rozvoj	zajišťují pověření pracovníci Personálního oddělení a Oddělení pro strategii v rámci svého pracovního úvazku
4	otevřené a transparentní šíření informací o volných pozicích a příležitostech, transparentní nábor	revize interních předpisů na základě OTM-R	po celé sledované období	Personální oddělení	zajišťují pověření pracovníci Personálního oddělení a pracovníci Oddělení komunikace v rámci svého pracovního úvazku

		Kulturní úroveň			
5	zvyšování povědomí a genderové senzitivity, odstraňování stereotypů, cílová skupina: Zaměstnanci/kyně a Studenti/ky	nabídka školení pro zájemce o tuto tématiku 1–2x ročně, publikování článků na toto téma v magazínu SPIN/ externí odborník aktualizace informací webu https://gro.vscht.cz/	po celé sledované období	Personální oddělení, Oddělení vědy a výzkumu (VaV)	zajišťují pověření pracovníci PO a Oddělení VaV v rámci svého pracovního úvazku, externí lektor/ka specializovaný/á na genderovou problematiku; finanční zajištění z IP nebo CRP
6	zviditelňování žen-vědkyň: publikování článků a rozhovorů s úspěšnými vědkyněmi VŠCHT Praha	publikace, prezentace na Noci vědců, 1x ročně	po celé sledované období	Oddělení komunikace, Oddělení VaV	zajišťují pověření pracovníci Poradenského a kariérního centra v rámci svého pracovního úvazku
7	eliminace sexismu či sexuálního obtěžování, školení pro cílovou skupinu Zaměstnanci a Studenti	dodržování dle interní směrnice, nabídka školení pro zájemce 1x ročně, informace o externích školeních na toto téma na webu úprava webu – informace a postupy k podpoře sociálního bezpečí	po celé sledované období	PO, Poradenské a kariérní centrum (PKC)	zajišťují pověření pracovníci PO a Poradenského a kariérního centra v rámci svého pracovního úvazku; částečně podpořeno z CRP na rok 2022
		Osobní úroveň			
		SPECIFICKÁ PODPORA ŽEN			
8	poskytování přímé podpory výzkumným pracovnicím/kům prostřednictvím neformálního mentoringového programu určeného studentům/kám doktorského studia a začínajícím pedagogickým pracovníkům/cím	mentoringový program	po celé sledované období	PO, PKC, Pedagogické oddělení	zajišťují pověření pracovníci Personálního oddělení, Poradenského a kariérního centra a Pedagogického oddělení v rámci svého pracovního úvazku
9	poskytování kariérního poradenství a školení výzkumným pracovníkům/cím na počátku profesní dráhy	kariérové poradenství	po celé sledované období	Poradenské a kariérní centrum	zajišťují pověření pracovníci Poradenského a kariérního centra v rámci svého pracovního úvazku
		AKCE ZAMĚŘENÉ NA GENDER V OBSAHU A METODÁCH VÝZKUMU A VÝVOJE			
10	pokračování v práci se studenty, Cena Julie Hamáčkové kategorie c) – zavedení a sledování analýzy dle genderu nebo pohlaví do výzkumných prací studentů	zajištění soutěže	po celé sledované období	Oddělení vědy a výzkumu	zajišťují pověření pracovníci Oddělení VaV v rámci svého pracovního úvazku; finanční zajištění z institucionálního plánu
11	Cena Julie Hamáčkové kategorie a) a b) ocenění přínosu žen, ocenění přínosu k genderové rovnováze	každoroční zajištění soutěže	po celé sledované období	Oddělení vědy a výzkumu	zajišťují pověření pracovníci Oddělení VaV v rámci svého pracovního úvazku; finanční zajištění z institucionálního plánu

Tabulka 4.2: Nová opatření Akčního plánu

	Navrhované AKCE	Indikátory / cíle	Načasování *	Odpovědná jednotka	Personální a finanční zabezpečení
		PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ			
1	formulace pravidel pro snadnější návrat z MD/RD k vědeckovýzkumné práci pro vědecké pracovnice/ky	implementace do interních předpisů		PO, fakulty, Oddělení vědy a výzkumu	zajišťují pověření pracovníci; možnost finanční podpory ze strukturálních fondů
2	průzkum potřeb, překážek a příležitostí: reflexe výsledků do změn vnitřních předpisů pro rovné příležitosti	průzkum uprostřed sledovaného období a jeho vyhodnocení	listopad 2024	Personální oddělení	zajišťují pověření pracovníci Personálního oddělení v rámci svého pracovního úvazku
3	postupná digitalizace administrativních procesů: personální oblast	nastavení a implementace systému elektronického oběhu personálních dokumentů, elektronická evidence školení	prosinec 2025	VIC, Personální oddělení	zajišťují pověření pracovníci Personálního a IT oddělení v rámci svého pracovního úvazku
4	genderový audit jako podklad pro vyhodnocení Akčního plánu a přípravu nového	zpráva z genderového auditu	listopad 2025	PO, Oddělení vědy a výzkumu	zajišťuje externí dodavatel ve spolupráci s pracovníky Personálního oddělení a pracovníky Oddělení VaV; možnost finanční podpory ze strukturálních fondů
		ŠIRŠÍ ZAPOJENÍ ŽEN DO VĚDECKÉHO VEDENÍ			
5	dbát na nominace žen do hodnotících komisí, výběrových komisí, výborů, rad, v souladu se stanovenými postupy a vnitřnímu předpisy	monitoring procesu nominací	po celé sledované období	Personální oddělení, fakulty	zajišťují pověření pracovníci fakult v rámci svého pracovního úvazku
6	podpora leadershipu a rozvoje počáteční fáze kariéry – cyklus kurzů pro zvyšování manažerských dovedností a kompetencí vědkyň a vědců aspirujících na vedoucí pozice	cyklus školení	po celé sledované období	Personální oddělení, fakulty	zajišťují pověření pracovníci Personálního oddělení v rámci svého pracovního úvazku

* (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)

GENDER V OBSAHU A METODY VĚDECKÉHO VÝZKUMU					
7	podpora závěrečných prací se začleněním genderové dimenze s ohledem na specifika fakult	průběžný monitoring počtu závěrečných prací a jejich publicita	po celé sledované období	fakulty	zajišťují pověření pracovníci fakult v rámci svého pracovního úvazku
8	začlenění sledování genderové dimenze do pravidel interních grantových soutěží s ohledem na relevanci výzkumných témat	pravidla soutěže	po celé sledované období	Oddělení vědy a výzkumu	zajišťují pověření pracovníci Oddělení vědy a výzkumu v rámci svého pracovního úvazku
9	školení a popularizace tématu genderová dimenze ve vědě a výzkumu, cílová skupina zaměstnanci Oddělení vědy a výzkumu a studenti	nabídka školení pro zájemce 1x ročně, informace o externích školeních na webu, publikace v interním magazínu SPIN	po celé sledované období	Oddělení vědy a výzkumu	zajištují pověření pracovníci Oddělení VaV v rámci svého pracovního úvazku, externí lektor/ka specializovaný/á na genderovou problematiku/finanční zajištění z IP nebo CRP/

5. Implementace GEP

GEP byl zpracován ve spolupráci s Pracovní skupina HRS4R, která je rozdělená na čtyři tematické podskupiny (Etické a profesní aspekty, Nábor a výběr zaměstnanců, Pracovní podmínky a sociální zajištění, Školení a rozvoj) a byla rozšířena o další členy, zástupce akademického senátu a vedení školy. Tato Pracovní skupina bude pověřena sledováním kroků popsaných Akčním plánem. Postup implementace bude sledován dle časového harmonogramu a jednotlivých aktivit.

Pro jednotlivé aktivity jsou stanoveny odpovědnosti a personální zajištění.

Postupy v naplňování jednotlivých aktivit budou monitorovány, kontrolovány pověřenými pracovníky odpovědnými za plnění GEP (Pracovní skupina HRS4R a Řídící výbor) ve spolupráci se zodpovědnými osobami za splnění jednotlivých cílů. Budou nastaveny kontrolní mechanismy v podobě pravidelného setkání zapojených osob a následným reportingem. Pracovníci odpovědní za plnění GEP budou informovat vedení VŠCHT Praha o plnění jednotlivých opatření.

Bude vytvořen harmonogram pro plnění klíčových výstupů, kterým se budou řídit odpovědné osoby za tyto aktivity i členové pracovní skupiny. Bude probíhat pololetní monitoring celého procesu.

Pokud nebude možné některé kroky realizovat nebo dojde k časovému posunu, bude nutné vše vysvětlit a udělat další opatření k odstranění vzniklého problému.

Obecnými zásadními indikátory nutnými pro naplňování cílů Akčního plánu jsou:

- Vydání předmětných předpisů a interních norem, případně vydání revidovaných dokumentů
- Realizace konkrétních školení pro jednotlivé cílové skupiny.
- Zajištění a realizace konkrétních soutěží a dalších akcí.
- Zavedení nových elektronických nástrojů pro personální práci a snížení administrativní zátěže zaměstnanců

6. Hodnocení a průběžný monitoring

GEP je plánován na roky 2022–2026 po jeho vyhodnocení bude zpracován nový plán na další čtyřleté období.

Během implementačního procesu bude provedeno vnitřní hodnocení spolu s kontrolou plnění Akčního plánu. Dále budou prováděny i další dílčí průzkumy spokojenosti zaměstnanců. Výsledky budou porovnány s harmonogramem implementace. Tento proces by měl umožnit zhodnotit pokrok a ukázat další mezery, na které je třeba zaměřit pozornost opatřeními akčního plánu na další období.

Součástí vyhodnocení efektivity Akčního plánu bude i externí genderový audit, který zároveň bude sloužit jako výchozí podklad pro zpracování Akčního plánu na následující období. Podle výsledků genderového auditu budou definovány prioritní oblasti, na které se zaměřit opatřeními akčního plánu na další čtyřleté období. Průběžný monitoring bude zaměřen na:

- opatření pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem
- zvýšení rovnováhy mezi muži a ženami v expertních skupinách a hodnotících komisích
- integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací
- zvýšení rovnováhy mezi muži a ženami ve vedoucích funkcích
- rovnost žen a mužů při náboru a kariérním postupu
- opatření proti násilí na základě pohlaví, včetně sexuálního obtěžování
- plnění všech navržených akcí akčního plánu podle časového harmonogramu

Hodnocením plnění GEP a jeho průběžným monitoringem bude pověřena Pracovní skupina HRS4R.

Pracovní skupina bude vyhodnocovat pokrok v plnění opatření podle časového harmonogramu a nastavených indikátorů. Zprávu o plnění Akčního plánu bude podávat Řídícímu výboru.

Hodnocení plnění GEP bude probíhat na pravidelných poradách pracovní skupiny 2x ročně.

Pravidelná informace o průběhu plnění Akčního plánu bude podávána Řídícím výborem Kolegiu rektora a Akademickému senátu.

Na závěr sledovaného období bude Pracovní skupinou HRS4R zpracována závěrečná zpráva, která bude sloužit jako podklad pro zpracování GEP na následující čtyřleté období.

7. Příloha (statistické a personální údaje za rok 2020)

Tabulka č. 7.1: Akademičtí a vědečtí pracovníci a ostatní zaměstnanci celkem

VŠCHT Praha	Akademičtí pracovníci							Vědečtí pracovníci *				
	CELKEM akademičtí pracovníci	Profesoři	Docenti	Odborní asistenti	Asistenti	Vědečtí, výzkumní a vývoj. pracovníci podílející se na pedagogické činnosti	Mimořádní profesoři	Postdoktorandi **	Vědečtí pracovníci nespadající do ostatních kategorií	Ostatní vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci ***	Ostatní zaměstnanci ****	CELKEM zaměstnanci
FCHT ***	205,194	20,050	29,742	55,766	2,000	96,636	1,000	46,721	6,000	19,970	17,865	**295,750**
Počty žen na FCHT	73,945	0,000	7,299	20,268	0,000	46,378	0,000	15,390	4,300	13,950	15,425	**123,010**
FTOP ***	74,704	4,541	15,067	28,914	4,071	22,111	0,000	12,201	0,650	3,374	5,000	**95,929**
Počty žen na FTOP	27,177	0,458	2,250	12,164	2,071	10,234	0,000	4,760	0,650	2,000	5,000	**39,587**
FPBT ***	150,751	21,025	29,707	37,027	2,000	60,992	0,000	33,823	1,500	17,006	11,050	**214,130**
Počty žen na FPBT	82,098	4,708	15,070	23,242	2,000	37,078	0,000	15,622	1,500	12,409	10,210	**121,839**
FCHI ***	162,761	18,800	24,596	53,358	2,208	63,799	0,000	17,486	3,500	15,200	12,774	**211,721**
Počty žen na FCHI	45,788	2,000	2,533	21,850	0,000	19,405	0,000	5,403	1,200	7,800	12,103	**72,294**
Ostatní pracoviště celkem	96,978	6,250	6,066	39,303	4,110	41,249	0,000	9,935	2,982	13,964	281,156	**405,015**
Počty žen na ostat. pracovištích	46,975	0,667	2,658	22,466	1,660	19,524	0,000	4,341	1,380	9,300	161,588	**223,584**
CELKEM	**690,388**	**70,666**	**105,178**	**214,368**	**14,389**	**284,787**	**1,000**	**120,166**	**14,632**	**69,514**	**327,845**	**1 222,545**
Celkem žen	**275,983**	**7,833**	**29,810**	**99,990**	**5,731**	**132,619**	**0,000**	**45,516**	**9,030**	**45,459**	**204,326**	**580,314**

* –**** Viz poznámky tabulky č. 7.2.

***** Fakulta nebo jiná součást vysoké školy uskutečňující akreditovaný studijní program.

Tabulka č. 7.2: Věková struktura akademických, vědeckých a ostatních pracovníků (počty fyzických osob)

VŠCHT Praha	Akademičtí pracovníci												Vědečtí pracovníci *						Ostatní zaměstnanci ****			
	Profesoři		Docenti		Odb. asistenti		Asistenti		Vědečtí, výzkumní a vývoj. pracov. podílející se na pedag. činnosti		Mimořádní profesoři		Postdoktorandi **		Vědečtí pracov. nespadající do ostatních kategorií		Ostatní vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci ***				CELKEM	z toho ženy
	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy	CELKEM	ženy		
do 29 let	0	0	0	0	2	0	2	1	259	125	0	0	9	4	19	12	11	8	23	10	**325**	**160**
30–39 let	1	0	12	3	138	58	14	7	93	45	0	0	101	38	3	2	10	7	47	33	**419**	**193**
40–49 let	11	1	48	13	116	52	5	0	48	25	1	0	9	3	1	1	23	16	103	78	**365**	**189**
50–59 let	21	1	34	14	51	33	1	1	18	13	0	0	0	0	0	0	21	14	99	74	**245**	**150**
60–69 let	35	6	28	10	29	12	2	1	12	3	0	0	1	0	0	0	9	5	68	31	**184**	**68**
nad 70 let	22	4	14	2	5	1	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	7	1	21	7	**73**	**17**
CELKEM	**90**	**12**	**136**	**42**	**341**	**156**	**24**	**10**	**434**	**213**	**1**	**0**	**120**	**45**	**23**	**15**	**81**	**51**	**361**	**233**	**1611**	**777**

* Vědeckým pracovníkem se v tomto případě rozumí vědecký pracovník, který není akademickým pracovníkem dle § 70 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

** Pracovník/pracovnice dané výzkumné instituce nebo vysoké školy do pěti let po obhájení akademického titulu Ph.D. nebo jeho ekvivalentu. Pracuje jako součást vědeckého týmu dané instituce obvykle pod vedením zkušených vědeckých pracovníků na konkrétním úkolu a publikuje své výsledky samostatně i v rámci tvůrčího týmu. Má s výzkumnou institucí uzavřen pracovní poměr na dobu určitou (v trvání 1–3 let) na jedno, maximálně tři období po sobě. Jeho/její mzda podléhá pravidlům mzdového systému dané instituce, přičemž vedle toho může získat odměny v rámci výzkumných grantových projektů.

*** Kategorie *Ostatní vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci* zahrnuje technické a odborné pracovníky, kteří se přímo nepodílejí na výzkumu, ale jsou pro výzkumnou činnost nepostradatelní (např. obsluha research facility).

**** Ostatními zaměstnanci se rozumí všichni další pracovníci, kteří se přímo nepodílejí na vzdělávání a výzkumu. Jedná se tedy zejména o administrativní, technické a jiné zaměstnance.

Tabulka č. 7.3: Vedoucí pracovníci (fyzické osoby)

VŠCHT Praha	Rektor/ děkan	Prorektor /proděkan	Akademický senát	Vědecká /umělecká /akademická rada	Kvestor /tajemník **	Správní rada	Ředitel ústavu, vysokoškolského zemědělského či lesnického statku	Vedoucí katedry/institutu výzkumného pracoviště	Vedoucí pracovník CELKEM ****
VŠCHT Praha (úroveň VŠ)	1	4	24	38	1	9	x	x	**77**
z toho ženy	0	0	7	2	1	1	x	x	**11**
FCHT	1	3	11	35	1	x	x	12	**63**
z toho ženy	0	0	5	1	1	x	x	0	**7**
FTOP	1	3	9	34	1	x	x	5	**53**
z toho ženy	0	0	3	4	1	x	x	0	**8**
FPBT	1	3	11	35	1	x	x	7	**58**
z toho ženy	0	1	6	13	1	x	x	2	**23**
FCHI	1	3	12	31	1	x	x	6	**54**
z toho ženy	0	0	4	1	1	x	x	0	**6**
Vysokošk. ústavy a zeměděl. nebo lesnické statky	x	x	x	9	0	x	1	–	**10**
z toho ženy	x	x	x	0	0	x	0	–	**0**
Ostatní pracoviště celkem ***	x	x	x	–	–	x	–	12	**12**
z toho ženy	x	x	x	–	–	x	–	5	**5**
Fakulty* celkem	**4**	**12**	**43**	**135**	**4**	**x**	**1**	**42**	**250**
z toho ženy	0	1	18	19	5	x	0	5	**49**
Vysoká škola CELKEM ***	**5**	**16**	**67**	**173**	**5**	**9**	**1**	**42**	**327**
z toho ženy	0	1	25	21	6	1	0	5	**60**

Do tabulky se zaznamenávají pouze součásti vysoké školy a pracoviště pro vzdělávací a výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost nebo pro poskytování informačních služeb nebo převod technologií. Neuvádí se údaje za administrativní, účelová zařízení pro kulturní a sportovní činnost, pro ubytování a stravování nebo k zajišťování provozu školy.

* Pouze fakulty a součásti pod ně spadající (dle výše uvedené charakteristiky)

** Podle zákona o vysokých školách, § 25. čl. 2.

*** Pracoviště pro vzdělávací a výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost nebo pro poskytování informačních služeb nebo převod technologií dle § 22 odst. c) zákona č. 111/1998 Sb.

**** Vyjmenovaná a obdobná pracoviště pro vzdělávací a výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost nebo pro poskytování informačních služeb nebo převod technologií dle § 22 odst. c) zákona č. 111/1998 Sb., spadající pod součást vysoké školy.

***** Údaj celkem nemusí odrážet reálný stav fyzických osob (jedna osoba může v rámci VŠ či fakulty zastávat více pozic), jedná se o prostý součet buněk.

Tabulka č. 7.4: Studenti v akreditovaných studijních programech

Skupiny akreditovaných studijních programů	kód	Bakalářské studium		Navazující magisterské studium		Doktorské studium		CELKEM
		prezenční	kombin./distanč.	prezenční	kombin./distanč.	prezenční	kombin./distanč.	
FCHT								
Umění a humanitní vědy	02	36	–	–	–	–	–	**36**
Přírodní vědy, matematika a statistika	05	27	–	52	–	67	18	**164**
Technika, výroba a stavebnictví	07	469	–	254	1	116	28	**868**
Fakulta celkem	**x**	**532**	**0**	**306**	**1**	**183**	**46**	**1 068**
z toho počet žen na FCHT	x	297	–	183	–	99	16	**595**
z toho počet cizinců na FCHT	x	94	–	74	–	50	7	**225**
FTOP								
Technika, výroba a stavebnictví	07	107	1	129	2	69	59	**367**
Fakulta celkem	**x**	**107**	**1**	**129**	**2**	**69**	**59**	**367**
z toho počet žen na FTOP	x	50	1	62	2	42	24	**181**
z toho počet cizinců na FTOP	x	16	–	63	1	26	5	**111**
FPBT								
Přírodní vědy, matematika a statistika	05	422	–	249	–	107	37	**815**
Technika, výroba a stavebnictví	07	236	1	163	–	66	40	**506**
Fakulta celkem	**x**	**658**	**1**	**412**	**0**	**173**	**77**	**1 321**

z toho počet žen na FPBT	x	484	1	321	–	108	42	**956**
z toho počet cizinců na FPBT	x	90	–	61	–	39	13	**203**
				FCHI				
Přírodní vědy, matematika a statistika	05	254	–	87	–	69	19	**429**
Technika, výroba a stavebnictví	07	194	2	97	–	95	20	**408**
Fakulta celkem	**x**	**448**	**2**	**184**	**0**	**164**	**39**	**837**
z toho počet žen na FCHI	x	205	–	84	–	57	10	**356**
z toho počet cizinců na FCHI	x	79	–	32	–	41	8	**160**
				Studium mimo fakulty				
Vzdělávání a výchova	01	9	–	–	–	–	–	**9**
Obchod, administrativa a právo	04	107	–	114	–	–	–	**221**
Studium mimo fakulty celkem	**x**	**116**	**0**	**114**	**0**	**0**	**0**	**230**
z toho počet žen	x	66	–	66	–	–	–	**132**
Z toho počet cizinců	x	24	–	29	–	–	–	**53**
				VŠCHT Praha				
Vzdělání a výchova	01	9	–	–	–	–	–	**9**
Umění a humanitní vědy	02	36	–	–	–	–	–	**36**
Obchod, administrativa a právo	04	107	–	114	–	–	–	**221**
Přírodní vědy, matematika a statistika	05	703	–	388	–	243	74	**1 408**
Technika, výroba a stavebnictví	07	1 006	4	643	3	346	147	**2 149**
VŠ CELKEM	**x**	**1 861**	**4**	**1 145**	**3**	**589**	**221**	**3 823**
z toho počet žen celkem	**x**	**1 102**	**2**	**716**	**2**	**306**	**92**	**2 220**
z toho počet cizinců celkem	**x**	**303**	**0**	**259**	**1**	**156**	**33**	**752**