



# Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu

Monitorovací zpráva za

rok 2010

Hana Tenglerová





**Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu  
Monitorovací zpráva za rok 2010**

Hana Tenglerová

Tato zpráva vznikla v rámci projektu Národní kontaktní centrum – ženy a věda (<http://www.zenyaveda.cz>), který působí v rámci Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., a je financován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR v rámci projektu EUPRO (OK 08007). Publikace byla vydána za podpory výzkumného záměru Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., „Sociologická analýza dlouhodobých sociálních procesů v české společnosti v kontextu evropských integračních politik, rozvoje znalostní společnosti, lidského, sociálního a kulturního kapitálu“, č. AV0Z70280505.

## OBSAH

<b>ÚVODEM</b> .....	9
<b>HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ</b> .....	11
<b>MAIN FINDINGS</b> .....	13
<b>AKTIVITY NA POLI PROSAZOVÁNÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI V ČESKÉ VĚDĚ A VĚDNÍCH POLITIKÁCH</b> .....	15
Vládní orgány a státní instituce .....	15
Veřejné výzkumné instituce a vysoké školy .....	16
Národní kontaktní centrum – ženy a věda Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. ....	17
<b>STATISTICKÝ PŘEHLED</b> .....	19
Lidské zdroje ve vědě a technologiích .....	19
Zaměstnaní ve výzkumu a vývoji .....	19
Výzkumníci a výzkumnice podle sektorů provádění výzkumné práce .....	20
Výzkumníci a výzkumnice podle vědních oblastí .....	20
Indikátor hrnce medu .....	21
Výzkumníci a výzkumnice podle kvalifikační struktury .....	22
Akademičtí pracovníci a pracovnice podle pracovní pozice .....	22
Ženy a muži v rozhodovacích orgánech vědeckých institucí .....	23
<b>PŘÍLOHA: PŘÍKLADY OPATŘENÍ V OBLASTI GENDEROVÉ ROVNOSTI VE VĚDĚ V ZAHRANIČÍ</b> .....	25
Genderová rovnost v Evropské komisi: od podpory žen ve vědě ke strukturální změně <i>Marcela Linková</i> .....	26
Genderová rovnost v politikách ministerstev <i>Hana Tenglerová ve spolupráci s Kateřinou Cidlinskou</i> .....	32
Genderová rovnost a grantové agentury <i>Hana Tenglerová ve spolupráci s Kateřinou Cidlinskou</i> .....	40
Aktivity ostatních institucí na státní a vládní úrovni <i>Hana Tenglerová</i> .....	46
Politiky genderové rovnosti ve výzkumných institucích <i>Kateřina Cidlinská</i> .....	47
Politiky genderové rovnosti na univerzitách <i>Hana Tenglerová</i> .....	49



## ÚVODEM

Třetí monitorovací zpráva mapuje postavení žen ve vědě z pohledu dostupných kvantitativních dat a aktivit na podporu genderové rovnosti v roce 2010. Rok 2010 byl rokem, v jehož průběhu pokračovala revolta některých vědců a vědkyň proti stávající vědní politice, reprezentované především čerstvě zavedenou metodikou hodnocení vědeckých výstupů, tzv. kafemlejnkem, a do značné míry také samotnou Radou pro výzkum, vývoj a inovace (Rada), která byla jeho tvůrcem. V květnu 2010 byla jmenována Rada nová a část tváří, jež zde zasedají, se obměnila. Z hlediska genderové rovnosti ve vědních politikách a zastoupení žen v tomto orgánu ale tato změna nepřinesla, jak ukáže následující přehled, nic nového.

Monitorovací zpráva se mimo činnosti vládních orgánů a státních institucí zaměřuje i na aktivity veřejných výzkumných institucí a veřejných a státních vysokých škol. Vychází z dostupných informací<sup>1</sup> a údajů, které jsou ochotny instituce samy sdělit.<sup>2</sup> Nejvýznamnější aktéři vědní politiky – Rada, Grantová agentura ČR, Technologická agentura ČR a 6 ze 7 ministerstev, které mají výzkum, vývoj a inovace v kompetenci – nejenže genderovou rovnost ve své vědní agendě nijak nezohledňují, navíc nezveřejňují a odmítají poskytovat také data, která se týkají jejich vlastního provozu.<sup>3</sup> K tomu, aby učinily svoje působení transparentnějším, by je musel zavazovat přímo zákon, neboť svobodný přístup k informacím zde údajně uplatnit nelze. Grantové agentury ani Rada nemají povinnost vydávat výroční zprávy, které by informovaly o činnosti a finančních tocích, jež zde probíhají. Jedná se přitom o instituce, které rozhodují o alokaci značných finančních obnosů a jež samy na svůj vlastní provoz nemalé částky spotřebují.

Naopak veřejné výzkumné instituce a veřejné a státní vysoké školy mají povinnost výroční zprávy publikovat a řada v nich např. zastoupení žen a mužů v rozhodovacích orgánech eviduje. Navíc jsou obecně aktivnější i v předávání informací o své činnosti a často věnují pozornost přinejmenším problematice sladování rodinného a profesního života, resp. službám péče o děti svých zaměstnankyň a zaměstnanců, případně studujících. Ze všech věcí, kterými by se v oblasti genderové rovnosti mohly zabývat, to ale není mnoho.

V zahraničí je situace často velmi odlišná, a to jak na úrovni státních orgánů, tak samotných vědeckých institucí. Státní instituce financují výzkumným organizacím a vysokým školám jejich vlastní programy dosahování genderové rovnosti a často jsou iniciátory diskuse o dalších opatřeních.<sup>4</sup> V hlavních politických strategiích i dílčích plánech se odráží snaha implementovat genderový mainstreaming a aktivity cílené přímo a výhradně jen na podporu vědkyň nejsou žádnou raritou. Výzkumné a vysokoškolské instituce motivované státními subwencemi, vzájemným soupeřením, snahou o větší otevřenost a přátelskost zvyšující jejich atraktivitu i pro zahraniční vědkyně a vědce a především uvědoměním si závažného deficitu v participaci žen na rozhodování a vedení výzkumů považují za naprostou samozřejmost věnovat této oblasti zvýšenou pozornost. Státní i vědecké instituce zde o svých aktivitách samy informují, analyzují vlastní nedostatky a přijímají opatření na jejich odstranění.

V Německu tak mimo finančních prostředků, jež jsou k dispozici pro výzkumné instituce a jejich plány genderové rovnosti, provozují spolková vláda a jednotlivé zemské vlády dohromady nejméně 25 dalších specifických programů, jejichž cílem je zlepšení genderové rovnosti. Finanční prostředky na tyto programy se pohybují v milionech Euro, například pětiletý program na zvýšení podílu žen mezi profesory přišel na 150 milionů Euro.<sup>5</sup>

Jaká je situace u nás? Jediné Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vyvíjí v poslední době snahu implementovat genderový mainstreaming do svých dokumentů. A také zde funguje prakticky jediná iniciativa zaměřená na podporu vědkyň v ČR: Cena Milady Paulové za celoživotní přínos české vědkyni, v rámci níž je vítězce udělována částka 150 tisíc korun.

1 Statistiky sbírané a zveřejňované Českým statistickým úřadem, Ústavem pro informace ve vzdělávání, informace z výročních zpráv veřejných výzkumných institucí a (veřejných a státních) vysokých škol nebo z internetových stránek Akreditační komise MŠMT.

2 Národní kontaktní centrum – ženy a věda požádalo o poskytnutí informací pro Monitorovací zprávu státní a veřejné vysoké školy (a fakulty dvou největších univerzit v ČR) a veřejné výzkumné instituce. Odpověděla necelá třetina oslovených institucí.

3 Jedná se např. o informace o zastoupení žen mezi žadateli o granty a jejich řešiteli, informace o zavedení možnosti zažádat o přerušení nebo odložení grantu z důvodu rodičovství u Grantové agentury ČR, atd.

4 Ve spolkové republice Německo v současnosti probíhá debata o ne/zavedení kvót ve vědeckých a rozhodovacích pozicích. Diskusi a setkání nejvýznamnějších institucí uspořádala právě Deutsche Forschungsgemeinschaft, nejvýznamnější organizace podporující výzkum na vysokých školách a výzkumných institucích financovaných z veřejných zdrojů, viz [http://www.dfg.de/dfg\\_magazin/querschnitt/110411\\_lunchtimetalk\\_chancengleichheit/index.html](http://www.dfg.de/dfg_magazin/querschnitt/110411_lunchtimetalk_chancengleichheit/index.html).

5 Dr. Anna Stefaniak, Project Management Agency, Gender and Equality, Meeting Helsinki Group 4./5. 11. 2008, Brussels.



Z pohledu statistických údajů se situace v ČR od minulého roku nijak zásadně nezměnila, téma podpory genderové rovnosti je stále na okraji zájmu institucí výzkumu, vývoje a inovací. Dílčí pozitivní posuny nemají zásadní strukturální charakter. Při pohledu na aktivity výzkumných institucí a opatření zaváděných v rámci vědních politik v zahraničí je netečnost místních institucí o to zřetelnější. Současné směřování EU i nejvýznamnějších univerzit a výzkumných institucí je přitom vedeno cílenou snahou změnit chod vědy tak, aby umožňovala participaci osobám, jejichž profesní dráha je nebo byla přerušena, aby byla otevřená dalším hodnotám a oceňovala kvality, které jsou pro vědu nezbytné a doposud zůstávaly stranou. Cílem je zde zvýšení vědecké excelence prostřednictvím zavedení dimenze genderu do výzkumu a chodu výzkumných institucí.<sup>6</sup> Je tedy otázka, jak dlouho bude trvat, než se ve snaze zvýšit tolik kýženou konkurenceschopnost výzkumu, vývoje a inovací ČR k podobným iniciativám naše vláda a státní instituce přihlásí a kdy začnou skutečně konat. Jedno je jisté, v roce 2010 se tak nestalo.

---

6 Viz např. projekt 7. rámcového programu genSET : [http://www.genderinscience.org/Consensus\\_Seminars\\_Participants.html](http://www.genderinscience.org/Consensus_Seminars_Participants.html).

## HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ

### Aktivity na poli prosazování genderové rovnosti české vědě a vědních politikách

- Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů se v roce 2010 poprvé zabývala stavem genderové rovnosti ve vědě a zpracovala podnět vládě k potřebě toto téma řešit na úrovni odborných a poradních orgánů.
- Vláda podnět vzala na vědomí, žádnou činnost ale v této oblasti nevyvinula.
- Rada pro výzkum, vývoj a inovace a 6 ze 7 ministerstev, které mají výzkum, vývoj a inovace v kompetenci, se genderovou rovností ve své činnosti nezabývaly. Stejně jako Technologická agentura ČR.
- Grantová agentura ČR, která byla Národním kontaktním centrem – ženy a věda upozorněna na to, že pravidla jejich postdoktorového grantového schématu mají charakter nepřímé diskriminace, umožnila přerušení nebo odložení postdoktorového grantu z důvodu absolvování rodičovské dovolené. O této možnosti však nikde neinformuje a není jasné, zda a kolika žadatelům a žadatelkám reálně vychází vstříc.
- Výzkumné a vysokoškolské instituce intenzivněji řešily především zajištění služeb péče o děti svých zaměstnankyň a zaměstnanců, popř. studujících. Pokračuje tak trend zřizování dětských koutků a mateřských škol.
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy se tématu genderové rovnosti věnovalo v některých svých politikách a vyhlásilo spolu s Národním kontaktním centrem – ženy a věda další ročník Ceny Milady Paulové určené pro české vědkyně za přínos rozvoji oboru, pedagogickou činnost a spolupráci s vnějšími aktéry.

### Statistický přehled

#### Lidské zdroje ve vědě a technologiích

- ČR má vyvážený podíl žen a mužů, kteří by mohli pracovat v oblasti výzkumu. Zastoupení žen se zde pohybuje v blízkosti 50 %. Přesto jich ve výzkumu a vývoji pracuje jen 31 % a na pozici vědeckých pracovníků jen 26 %.
- V zaměstnanecké třídě „vědeckí a odborní duševní pracovníci“ dostávaly ženy 70 % platu mužů, tj. méně, než je celorepublikový průměr. Od roku 2002 se mzdový rozdíl v neprospěch žen ve vědě zvýšil o více než osm procentních bodů.

#### Zaměstnaní ve výzkumu a vývoji

- Ženy tvořily v roce 2009 31 % osob pracujících ve výzkumu a vývoji, stejně jako v předchozím roce.
- Mezi výzkumníky pracovalo 26 % žen, tj. o 6 desetín procentního bodu víc než v roce 2008. Nárůst byl dán jednak celkovým snížením počtu osob pracujících na pozici výzkumník/výzkumnice (z 29 785 na 28 759), jednak tím, že úbytek takto zaměstnaných mužů byl o něco významnější než úbytek žen.

#### Výzkumnice a výzkumníci

- Z hlediska sektorů provádění výzkumné práce je nejnižší zastoupení žen v podnikatelském sektoru (15 %). Následuje jej sektor vysokoškolský s 33,2 % a vládní s 36,9 % podílem žen na pozici výzkumnice.
- Zastoupení výzkumnic v přírodních vědách dosáhlo v roce 2009 na hodnotu 28,5 %, v sociálních vědách na 41,5 %, v humanitních vědách na 41,9 %, v zemědělských vědách na 42,5 % a v lékařských vědách tvořily výzkumnice 49,8 % výzkumníků. Nejnižší zastoupení žen na pozici výzkumnice je tradičně v technických vědách, tj. 13,8 %.
- Z důvodu celkového snížení počtu výzkumníků (převážně mužů) se oproti předchozímu roku mírně zvýšil podíl žen v přírodních a zemědělských vědách. V technických vědách byl úbytek výzkumnic a výzkumníků rovnoměrný a podíl žen zůstal na stejné úrovni jako v předchozím roce. Zastoupení žen v sociálních vědách naopak kleslo, neboť výzkumnice tvořily téměř 71 % osob, které z výzkumu odešly. Přírůstek celkového počtu výzkumníků, v němž měly výzkumnice mírně navrch, lze konstatovat v humanitních a lékařských vědách. Lékařské vědy jsou navíc jedinou oblastí, kde lze od roku 2001 sledovat pozvolný, ale stabilní nárůst podílu výzkumnic a kde již lze hovořit o dosažení parity v zastoupení žen a mužů.

#### Indikátor hrnce medu

- 60 % všech výdajů na výzkum a vývoj bylo v roce 2009 alokováno do podnikatelského sektoru a 56,5 % do technických věd, tedy do oblastí, kde je zastoupení žen mezi výzkumníky vůbec nejnižší.
- V roce 2009 dosáhl rozdíl ve finančních prostředcích, na které dosáhli výzkumníci a výzkumnice, hodnoty -12,6 % z hlediska sektorů a -10,8 % z hlediska vědních oblastí v neprospěch výzkumnic.

#### Ženy a muži ve významných pozicích vědy

- Podíl profesorek a docentek v ČR mírně roste. V roce 2009 působilo mezi profesory na veřejných vysokých školách 12,9 % a mezi docenty 23,5 % žen.

- Doba mezi získáním docentury a profesury trvá ženám v průměru o půl roku déle než mužům. V technických vědách, kde je toto období ve srovnání s ostatními vědními oblastmi celkově nejvyšší, zhruba o 13 měsíců déle.
- Zastoupení žen mezi osobami ve vedení výzkumných institucí je stále nízké.
  - V rozhodovacích orgánech veřejných vysokých škol jich v roce 2009 bylo 21,1 % a mezi rektory 4,2 %.
  - V orgánech veřejných výzkumných institucí v roce 2009 působilo 16,7 % žen, ředitelek bylo 16,2 %.
  - Celkové zastoupení žen ve vedoucích orgánech AV ČR dosáhlo v roce 2011 15,5 % a v Radě pro výzkum, vývoj a inovace 9,3 %.
  - Ani jedna žena není ve vedení Grantové ani Technologické agentury ČR. V orgánech, které posuzují žádosti o granty, jich je pouhých 14 % (GA ČR) a 16,9 % (TA ČR).

## MAIN FINDINGS

### Activities to advance gender equality in Czech science and in science policies

- The year 2010 was the first when the Council of the Government for Equal Opportunities for Women and Men addressed the state of gender equality in science, and drafted a suggestion to the government regarding to need to address the issue at the level of expert and advisory bodies.
- The government acknowledged the suggestion but did not initiate any action in this respect.
- The Council for Research, Development and Innovations and six out of seven ministries responsible for research, development and innovations, did not address gender equality at all. The same is true of the Technological Agency of the Czech Republic.
- The Czech Science Foundation which was alerted by the National Contact Centre for Women and Science to the fact that the rules of its postdoctoral grant scheme constitute indirect discrimination, made it possible to interrupt or postpone the implementation of a postdoctoral grant due to parental leave. However, the Czech Science Foundation does not provide any information about this fact, and it is not clear whether and to how many applicants it has granted this exception.
- Research and higher education institutions were primarily active in dealing with childcare needs for their employees and students. The trend to establish children's corners and kindergartens thus continues.
- The Ministry of Education, Youth and Sports addressed the issue of gender equality in some of its policies. Together with the National Contact Centre for Women and Science it announced a call for the Milada Paulova Award for a contribution to advances in research, teaching and cooperation with external actors. The Award is conferred to outstanding women researchers by the minister of education, youth and sports.

### Statistical overview

#### Human resources in research and technologies

- The ratio of women and men who are available to work in research in the Czech Republic is balanced. The percentage of women here is near 50 %. Despite this, women make up only 31 % of research and development staff and only 26 % of researchers.
- In the employment class "professionals" according to CZ-ISCO women received 70 % of men's salaries, which is less than the national average. Since 2002 the gender pay gap increased to the detriment of women by more than eight percentage points.

#### Research and development staff

- In 2009 women made up 31 % of research and development staff, the same as in the previous year.
- Women constituted 26 % of researchers, which is six tenths of a percentage point more than in 2008. The reason for this increase was the total reduction in the number of people working in the position of researcher (from 29,785 to 28,759); the reduction in the number of male researchers was somewhat greater than that of female researchers.

#### Researchers

- In terms of sectoral representation, women are least represented in the business enterprise sector where they make up 15 %. The BES is followed by the higher education sector with 33.2 % and the governmental sector with 36.9 % of women in the position of a researcher.
- In 2009 women made up 28.5 % of researchers in the natural sciences, 41.5 % in the social sciences, 41.9 % in the humanities, 42.5 % in the agricultural sciences and 49.8 % in the medical sciences. The lowest proportion of women was traditionally found in the technical sciences, where women made up 13.8 %.
- Due to the general reduction in the number of researchers (mostly men) compared to the previous year, the percentage of women in the natural and agricultural sciences increased slightly. In the technical sciences, however, the reduction in the research staff was equally distributed between men and women, and thus the percentage of women remained the same. The percentage of women in the social sciences went down because women made up almost 71 % of people who left the discipline. An increase in the research staff where women predominated was seen in the humanities and the medical sciences. Moreover, the medical sciences are the only field where we can observe a gradual but stable increase in the number of women researchers since 2001 and where parity between women and men has been achieved.

#### Honey pot indicator

- In 2009 60 % of all research and development expenditures were allocated in the business enterprise sector and 56.5 % in the technical sciences and engineering, areas where the percentage of women among researchers is the smallest.
- In 2009 the honey pot gap was -12.6 % in terms of sectors and -10.8 % in terms of disciplines to the detriment of women researches.

### **Women and men in prominent R&D positions**

- The percentage of women professors and associate professors has increased slightly. In 2009 women made up 12.9 % of professors and 23.5 % associate professors.
  - On average women need half a year longer than men to move from the position of an associate professor and full professor. In the technical sciences where the difference is the greatest, it is approximately 13 months more.
- The representation of women in leadership positions continues to be very low.
  - In the decision making bodies of public higher education institutions women made up 21.1 %, and 4.2 % of rectors in 2009.
  - In decision-making bodies of public research institutions women made up 16.7 % in 2009; 16.2 % directors were women.
  - The total percentage of women in leadership positions in the Academy of Sciences of the Czech Republic in 2011 is 15.5 %; women make up 9.3 % in the Council for Research, Development and Innovations.
  - There is not a single woman in the leadership of the Czech Science Foundation or the Technological Agency of the Czech Republic. In bodies that evaluate grant proposals, women make up only 14 % in the Czech Science Foundation and 16.9 % in the Technological Agency of the Czech Republic.

## AKTIVITY NA POLI PROSAZOVÁNÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI V ČESKÉ VĚDĚ A VĚDNÍCH POLITIKÁCH

### Vládní orgány a státní instituce

Nejvýznamnějším orgánem státní správy v oblasti výzkumu a vývoje je trochu paradoxně a značně nesystémově poradní orgán vlády, **Rada pro výzkum, vývoj a inovace**. V roce 2010, konkrétně 10. května, v ní došlo k obměně členů. Výzva NKC-ŽV,<sup>7</sup> aby bylo přihlédnuto k vyrovnanému zastoupení žen a mužů, nebyla vyslyšena. Z celkového počtu 17 osob byly jmenovány jen dvě ženy. To je sice od předchozího funkčního období nárůst o 100 procentních bodů, o vyrovnaní podílu žen a mužů však rozhodně mluvit nelze. Rada samotná se od svého vzniku tématem genderové rovnosti ve výzkumu nezabývala, čímž se v roce 2010 nijak neodchýlila od praxe nastavené předchozí Radou. Na častou výtku, že jde o kvalifikaci lidí a ne o pohlaví, lze podotknout, že v ČR bezesporu mezi 12 437 vědkyněmi nalezneme přinejmenším několik desítek vynikajících, dostatečně kvalifikovaných i motivovaných badatelek, jež by naplnily paritní zastoupení v Radě i jejích poradních orgánech.

**Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů**, poradní orgán s podstatně skromnějšími prostředky, pravomocemi a akceschopností, než který má Rada pro výzkum, vývoj a inovace, zpracovala podnět vládě o potřebě řešit téma genderové rovnosti ve vědě a výzkumu v ČR na úrovni odborných a poradních orgánů.<sup>8</sup> Bylo to poprvé od svého vzniku v roce 2001, kdy se problematikou genderového výzkumu ve vědě zabývala. Vláda vzala její podnět na vědomí, žádné konkrétní kroky, které by směřovaly ke zlepšení rovnosti žen a mužů ve vědě, však učiněny nebyly.

**Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy (MŠMT)** je dlouhodobě jediným rezortem a státní institucí vůbec, která se genderové rovnosti ve výzkumu a vývoji věnuje. V roce 2010 proběhl ve spolupráci s Národním kontaktním centrem – ženy a věda (NKC-ŽV) druhý ročník Ceny Milady Paulové za celoživotní přínos české vědkyni, tentokrát v oblasti ekonomie. V tomto roce bylo také schváleno *Nařízení vlády o oceněních udělovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy*,<sup>9</sup> *Podmínky pro věcné nebo finanční ocenění mimořádných výsledků výzkumu, experimentálního vývoje a inovací a pro finanční ocenění propagace či popularizace výzkumu, experimentálního vývoje a inovací*<sup>10</sup> a *Statut Ceny Milady Paulové*.<sup>11</sup> Všechny výše uvedené dokumenty významně přispěly k zachování Ceny Milady Paulové v příštích letech.

MŠMT v roce 2010 zahrnuje NKC-ŽV do své Resortní koordinační skupiny, která je hlavním poradním orgánem při přípravě národních pozic pro jednání pracovních skupin v rámci EU a Rady pro konkurenceschopnost. Ve spolupráci s ostatními členskými státy EU se pak MŠMT zasadilo o prosazení problematiky rovných příležitostí do závěrů Rady pro konkurenceschopnost, schválených dne 26. listopadu 2010 pod názvem *Vlajková iniciativa strategie Evropy 2020: „Unie inovací“*.

V rámci pracovních a poradních orgánů MŠMT vzniklo několik dokumentů, které se věnují genderové rovnosti ve vědě, nebo byla zahájena jejich příprava. Jedná se o *Rozvoj lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji 2011 (Rozvoj lidských zdrojů)* analýza *Stav genderové rovnosti v českém vzdělávacím systému, sportu, vědě a výzkumu a identifikace oblastí s absencí informací* (Analýza) či *Návrh Strategie prosazování rovných příležitostí žen a mužů v oblastech působnosti MŠMT* (Strategie).

Cílem dokumentu *Rozvoj lidských zdrojů* je definovat hlavní bariéry rozvoje lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji v ČR a naplánovat opatření, která pomohou tyto bariéry překonat a vytvořit lepší podmínky pro výzkumné pracovníky/pracovnice. Rozvoj lidských zdrojů přitom definuje postup instituce v této oblasti na roky 2011–2015 a vznikl na základě závěrů *Rady o evropském partnerství pro výzkumné pracovníky: lepší kariéra a větší mobilita*.<sup>12</sup> Analýza stejně jako *Strategie* jsou dokumenty na úrovni MŠMT, jejichž cílem je prosazení genderového mainstreamingu v agendě MŠMT. Zaměřují se na oblasti vzdělávání (školství), sportu a výzkumu. První analyzuje problematiku oblastí, druhý stanovuje cíle, jichž je nutné dosáhnout, a konkrétní opatření včetně určení orgánů, které jsou za jejich naplňování odpovědné. Mimo těchto dokumentů byl pro rok 2010 vypracován dokument *Priority a postupy MŠMT v oblasti rovných příležitostí žen a mužů*,<sup>13</sup> který je však ve srovnání s výše zmíněnými dokumenty – stejně jako v minulých letech – velmi obecný.

Ostatní rezorty, které mají v kompetenci výzkum, vývoj a inovace, tedy Ministerstvo obrany, vnitra, zdravotnictví, průmyslu a obchodu, kultury a zemědělství, se podle dostupných informací tématu genderové rovnosti ve výzkumu a vývoji nevěnovaly. Ačkoli se zdá, že aktivit na tomto poli – především díky MŠMT – oproti předchozím rokům

7 <http://www.zenyaveda.cz/html/downloaddoc.php?id=265>.

8 <http://www.zenyaveda.cz/html/downloaddoc.php?id=248>.

9 <http://www.zenyaveda.cz/html/downloaddoc.php?id=276>.

10 <http://www.vyzkum.cz/storage/att/FF56152E8353223C54088DA7130AF9F3/Podminky%20oceneni.pdf>.

11 <http://www.zenyaveda.cz/html/downloaddoc.php?id=277>.

12 13671/08 ze dne 30. září 2008.

13 <http://www.msmt.cz/file/12346>.

přibývá (konstatování, že ostatní instituce nevyvíjí žádné aktivity totiž nezabere tak velký prostor ani neukáže, kolik aktivit by se mohlo na podporu genderové rovnosti podniknout), ve srovnání s přístupem ministerstev států západní Evropy včetně našich nejbližších sousedů Německa a Rakouska, má ČR zásadní nedostatky, a to především na úrovni Rady pro výzkum, vývoj a inovace a ministerstev.

V ČR v roce 2010 působily dvě **grantové agentury**. Grantová agentura ČR (GA ČR) a nově založená Technologická agentura ČR. Ani do jejich činnosti se genderová rovnost s jedinou výjimkou nijak nepromítla. GA ČR nově umožňuje – na základě individuálního posouzení každého případu – přerušit řešení postdoktorického grantu nebo jeho řešení odsunout v případě, že řešitelka či řešitel odchází na mateřskou/rodičovskou dovolenou. Zavedení této výjimky, kterou deklaroval předseda GA ČR ve svém dopise,<sup>14</sup> však dosud není zmíněno v pravidlech postdoktorických grantů a GA ČR o něm neinformuje ani na svých internetových stránkách. Řešitelé a řešitelky tak nemají možnost, jak se o opatření dozvědět. Přes upozornění<sup>15</sup> zasláné vedení GA ČR NKC-ŽV nebyl tento nedostatek dosud napraven.

### **Veřejné výzkumné instituce a vysoké školy**

V roce 2011 vyzvalo NKC-ŽV veřejné výzkumné instituce a vysoké školy, aby poskytly informace o svých aktivitách v oblasti genderové rovnosti v předchozím roce. Z celkem 103 institucí svoje odpovědi zaslalo 31.

Opatřením, které má pozitivní dopad na pečující rodiče, resp. na možnost uplatnění žen ve vědecké a pedagogické profesi, a instituce jej nejčastěji zmiňují, jsou „firemní“ školky, což konstatovaly již předchozí Monitorovací zprávy.<sup>16</sup> Instituce často využívají finanční prostředky ze strukturálních fondů, výjimkou není ani využití soukromého kapitálu nebo fungování vzájemného hlídání dětí na dobrovolné, více či méně formální bázi. Situace se v různých institucích liší. ČVUT či Ústav molekulární genetiky AV ČR, v.v.i., mají vlastní školku pro děti svých zaměstnankyň a zaměstnanců – ČVUT ji otevřela i studujícím. Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, Národohospodářská fakulta Vysoké školy ekonomické v Praze a Filozofická fakulta Univerzity Karlovy provozují dětský koutek. Poslední ze jmenovaných dokonce nabízí možnost bezplatného hlídání dětí doma. Projekt mateřského centra má Univerzita Pardubice nebo Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích založení školky zvažovala, ale od záměru dle slov rektorky Magdaleny Hrabánkové z důvodu vysokých administrativních požadavků a finanční náročnosti ustoupila, situace tak řeší jednotlivé fakulty JU nebo jednotlivci individuálně. Ústav organické chemie a biochemie AV ČR, v.v.i., nenašel vhodného partnera pro realizaci vlastní školky, a proto zajistil místa ve školce nedaleko svého sídla a také se finančně spolupodílel na vybudování školky Ústavu molekulární genetiky AV ČR, v.v.i., v areálu v Krči, kde mohou být děti zaměstnanců a zaměstnankyň také umístěny. Podle ředitele ústavu Zdeňka Havlase však o tyto možnosti zaměstnanci a zaměstnankyně neprojeví zájem. „Všichni se zařídí podle svého, asi proto, že pracovníky slušně platíme a nečiní jim problém postarat se o optimální řešení“, konstatoval ve své odpovědi. Ve spolupráci s městem zřídila školku také Univerzita Palackého v Olomouci.

Instituce, které na žádost o poskytnutí informací pro tuto zprávu reagovaly, shodně odpovídají, že pokud je to možné, vycházejí vstříc rodičům na mateřské a rodičovské dovolené, zkracují jim úvazky, umožňují práci z domova a jiné flexibilní formy práce a udržují s nimi kontakt po dobu jejich nepřítomnosti. Některé interní grantové systémy univerzit umožňují přerušit řešení grantu z důvodu absolvování mateřské a rodičovské dovolené (Univerzita Pardubice, ČVUT). O poznání menší množství institucí je připraveno na výskyt (zejména sexuálního) obtěžování např. tím, že mají vlastní etické kodexy, které problematiku ošetřují (AMU, ČVUT) či poradenská centra nebo jinak specializovaná pracoviště (Jihočeská univerzita, Univerzita obrany). Z odpovědí institucí obecně převládá dojem, že není třeba problému předcházet, netýká se jich, a v případě, že by se objevil, bude řešen ad hoc s nadřazeným v rámci konkrétního pracoviště. Takový přístup je opět v silném kontrastu vůči praxi běžné v zahraničí.

Výzkumně se genderové rovnosti věnují nadále vedle Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., Fakulty sociálních věd Masarykovy univerzity a Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy také v Masarykově ústavu a archivu AV ČR, v.v.i., Slovanském ústavu AV ČR, v.v.i., a na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích. Mediálně problematiku postavení žen zviditelňují podle poskytnutých informací svými aktivitami v ČVUT a Ústav experimentální medicíny AV ČR, v.v.i. K jiným typům opatření nebo podpory se instituce nehlásí. Výjimkou jsou Biologické centrum AV ČR, v.v.i., a Univerzita obrany, které dle poskytnutých informací při výběrových řízeních vyhledávají a upřednostňují kvalifikované ženy.

Postoj institucí se ve srovnání s předchozími lety nijak nezměnil. Panuje zde ochota vyjít vstříc rodičům, stejně jako rezistence vůči cílené podpoře žen, resp. jednotlivců ze znevýhodněné skupiny. Vzhledem ke snahám po internacionalizaci našeho výzkumu a vysokého školství jsou současné aktivity institucí ve srovnání se standardy

14 <http://www.zenyaveda.cz/html/downloaddoc.php?id=256>,

15 <http://www.zenyaveda.cz/html/downloaddoc.php?id=297>.

16 Tenglerová, Hana. 2010. *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu. Monitorovací zpráva za rok 2009*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.; Tenglerová, Hana. 2008. *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu. Monitorovací zpráva za rok 2008*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

prestižních zahraničních univerzit a výzkumných institucí, ale i těch, které jsou co do výsledků srovnatelné, značně nedostatečné.

V současné době probíhá na evropské úrovni klíčová diskuse týkající se tzv. strukturální změny, jejímž cílem je zajistit genderovou rovnost na evropských univerzitách a institucích. K této aktivitě se přihlásily první významné instituce<sup>17</sup> a aktivita bude i v nadcházejícím rozpočtovém období pokračovat.<sup>18</sup> Pokud české výzkumné instituce a vysoké školy skutečně chtějí přitáhnout významné výzkumné pracovníky a pracovnice ze zahraničí, včetně postdoktorandů, bude pravděpodobně docházet k tomu, že budou mít komparativní nevýhodu oproti institucím, které řešení otázky rovnosti žen a mužů nepodceňují.

### **Národní kontaktní centrum – ženy a věda Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i.<sup>19</sup>**

Za dva nejdůležitější počiny projektu NKC-ŽV v oblasti vědních politik považujeme změnu pravidel GA ČR pro postdoktorské granty týkající se možnosti přerušit či odložit začátek řešení grantu z důvodu těhotenství a rodičovství, která se udála na základě podnětu NKC-ŽV. NKC-ŽV dále oslovilo předsedu Rady pro výzkum, vývoj a inovace, tedy stávajícího předsedu vlády Pavla Nečase, s výzvou, aby otázka grantové podpory a těhotenství/rodičovství byla řešena systematicky v celém systému účelové podpory v ČR, tak jak je to běžné v zahraničí.<sup>20</sup> Žádost byla vyřízena záporně s tím, že si ji upravují samostatně jednotliví poskytovatelé. NKC-ŽV se bude této problematice nadále věnovat. Druhým počinem byla spolupráce na zahrnutí genderové dimenze do rezoluce Rady konkurenceschopnosti ze dne 19. 11. 2010 do již zmiňovaného dokumentu *Vlajková iniciativa strategie Evropy 2020: „Unie inovací“*. NKC-ŽV jako člen Resortní koordinační skupiny – VaV MŠMT navrhlo doplnění tohoto dokumentu o genderovou dimenzi, které bylo s podporou dalších členských států přijato.

V roce 2010 byly též vydány dvě publikace, a to *Monitorovací zpráva o postavení žen v české vědě za rok 2009* Hany Tenglerové a kniha rozhovorů *Akademické duety: o profesním a soukromém životě ve vědě* editorky Marty Vohlídalové. První publikace se zaměřila na analýzu stavu genderové rovnosti a aktivit na jejich podporu ze strany státních a veřejných orgánů a VŠ a VaV institucí. Druhá formou rozhovorů nabízí vzhled do problematiky akademických párů v různých fázích vědecké dráhy a v různých oborech bádání. Publikace je díky podpoře MŠMT dostupná i v anglickém jazyce a distribuována partnerským organizacím v zahraničí.

NKC-ŽV také zorganizovalo několik akcí pro širší i odbornou veřejnost, mezi nimi zejména Noc vědců a vědkyň: Proměny vědění: Za zrcadlem znalostní společnosti III, která se konala dne 24. 9. 2010 a nabídla kritické diskuse vztažené ke společnosti vědění. Noc vědců a vědkyň se zaměřila především na alternativy k současným politikám, které staví na privatizaci veřejné sféry, a byly diskutovány také možnosti zapojení občanů a občanek do utváření veřejného prostoru. NKC-ŽV se také podílelo ve spolupráci s FSS MU na organizaci mezinárodní konference Migrations 2010 – Knowledge Production/Policy Making v Telči. Proběhla řada výstav k Ceně Milady Paulové za rok 2009 v prostorách vysokoškolských a výzkumných institucí a NKC-ŽV se také plakátovou výstavou Akademické páry účastnilo Týdne vědy a techniky, který každoročně organizuje AV ČR pro širokou veřejnost.

V roce 2010 spustilo NKC-ŽV mentoringový projekt zaměřený na studentky středních škol, které se zajímají o technické obory. Cílem projektu je napomoci odstranění stereotypního uvažování ve studijních a výzkumných oborech, především ve vnímání techniky jako mužského oboru. Myšlenka mentoringových programů je postavena na spolupráci vysokoškolské studentky-doktorandky se středoškolskou studentkou. NKC-ŽV na tomto projektu spolupracuje s pěti universitními pracovišti v Praze a Brně.

Řešitelský tým projektu NKC-ŽV dále rozvíjel odbornou činnost v oblasti genderové rovnosti ve vědě a vzdělávání a vypracoval několik odborných statí, které byly publikovány nebo jsou v recenzních řízeních v odborných českých a zahraničních časopisech, a prezentoval výsledky své práce na domácích i zahraničních konferencích. (Podrobnější informace o aktivitách NKC-ŽV v roce 2010 jsou k dispozici ve výroční zprávě<sup>21</sup> a na stránkách projektu [www.zenyaveda.cz](http://www.zenyaveda.cz))

17 [http://www.genderinscience.org/Consensus\\_Seminars\\_Participants.html#SLP](http://www.genderinscience.org/Consensus_Seminars_Participants.html#SLP).

18 [http://www.genderinscience.org/consensus\\_report.html](http://www.genderinscience.org/consensus_report.html).

19 Text vychází z Výroční zprávy k roku 2010, která je dostupná na <http://www.zenyaveda.cz/html/index.php?s1=1&s2=7&s3=3&lng=12>.

20 <http://www.zenyaveda.cz/html/index.php?s1=1&s2=4&s3=2&lng=12>.

21 Viz <http://www.zenyaveda.cz/html/index.php?s1=1&s2=7&s3=3&lng=12>.



## **Shrnutí**

S výjimkou aktivit MŠMT a podnětu podaného vládě Radou vlády pro rovné příležitosti žen a mužů se v roce 2010 státní instituce tématu genderové rovnosti ve vědě prakticky nevěnovaly. Ve srovnání s předchozím rokem zvýšily výzkumné a vysokoškolské instituce svoji aktivitu v oblasti sladčování rodinného a profesního života, systematické strukturální změny však žádná z nich nezavádí. V případě GA ČR, která byla donucena na základě stávající antidiskriminační legislativy umožnit přerušení nebo odložení postdoktorského grantu z důvodu rodičovství, se zdá, že praktickému využívání rovných příležitostí dokonce brání tím, že o změně grantového schématu nikde neinformuje. Rok 2010 tedy zaznamenal dílčí pozitivní posuny, nicméně zásadní změna v přístupu institucí k této problematice nenastala.

## STATISTICKÝ PŘEHLED

### Lidské zdroje ve vědě a technologiích

Lidské zdroje ve vědě a technologiích jsou osoby, které úspěšně ukončily terciární stupeň vzdělávání (tj. dosáhli titulu Bc., Mgr., Ph.D. nebo jejich ekvivalentů, viz HRSTE)<sup>22</sup> nebo nejsou formálně kvalifikovány jako výše uvedené osoby, ale pracují ve vědeckých a technických oborech zaměstnání (viz HRSTO).<sup>23</sup> Z hlediska celkové situace je nejvýznamnější skupina osob s terciárním vzděláním, která zároveň pracuje ve vědeckých a technických profesích, nazývána jako jádro lidských zdrojů ve vědě a technologiích (viz HRSTC). Zastoupení žen se ve všech sledovaných skupinách v roce 2009 pohybovalo v blízkosti 50 %, přičemž nárůst podílu žen od roku 1993 zaznamenala především skupina osob s ukončeným terciárním vzděláním celkově a osoby, které zároveň pracují ve vědeckých a technických profesích. Z dat vyplývá, že ČR má vyvážený podíl žen a mužů, kteří by mohli pracovat v oblasti výzkumu. Podrobnější analýza dat však dále ukáže, že zejména v případě žen neumí Česká republika jejich talenty a potenciál dostatečně dobře podpořit. Ke ztrátám ženského potenciálu přitom dochází především díky koncentraci žen v oblastech, které jsou z hlediska kvantitativního pro výzkum méně zásadní.

Tab. 1: Zásoba lidských zdrojů ve vědě a technologiích podle hlavních sledovaných ukazatelů a pohlaví v roce 1993, 2008 a 2009 (v tisících, v HC<sup>24</sup>)

	1993			2008			2009		
	celkem	z toho žen	% žen	celkem	z toho žen	% žen	celkem	z toho žen	% žen
HRSTC	394	161	40,8	594	283	47,7	663	311	47,0
HRSTE	648	246	38,1	1 050	485	46,2	1147	537	46,8
HRSTO	1320	709	53,7	1 692	893	52,8	1759	914	52,0
HRST	1573	794	50,5	2 147	1 095	51,0	2243	1140	50,8

ČSÚ 2010.

Český statistický úřad shromažďuje také data o mzdách osob, které tvoří skupinu lidských zdrojů ve vědě. Průměrná hrubá měsíční mzda žen zaměstnaných ve vědě a technologiích dosáhla v roce 2009 něco málo přes 28 tisíc korun, a činila tak 73 % platu mužů pracujících ve stejné oblasti. Ti podle Českého statistického úřadu pobírali v průměru téměř o 11 tisíc korun hrubého měsíčně více než jejich kolegyně. Rozdíl celkové hrubé měsíční mzdy v ČR mezi pracujícími ženami a muži dosáhl v roce 2009 27 procentních bodů v neprospěch žen. V zaměstnanecké třídě vědeckých a odborných duševních pracovníků dostávaly ženy 70 % platu mužů a v třídě technických, zdravotnických, pedagogických pracovníků a pracovníků v příbuzných oborech 75 %. Od roku 2002, kdy byla data v tomto rozlišení shromážděna poprvé, došlo ke zvýšení mzdového rozdílu v zaměstnanecké skupině vědeckých a odborných duševních pracovníků a pracovníků v neprospěch žen o více než osm procentních bodů. Naopak rozdíl mezi průměrnou mzdou technických pracovníků a pracovníků se mírně snížil.

Tab. 2: Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR podle pohlaví a zaměstnaneckých skupin a genderový mzdový rozdíl (GPG) v roce 2002, 2008 a 2009.

	2002			2008			2009		
	muži	ženy	GPG	muži	ženy	GPG	muži	ženy	GPG
zaměstnaní ČR celkem	21 608	15 974	73,9	31 230	22 434	72,0	31 745	23 142	73,0
zaměstnaní ve vědě a technologiích	26 180	18 971	72,5	37 899	27 300	72,0	38 651	28 290	73,0
vědeckých a odborných duševních pracovníků/ce	30 460	23 850	78,3	43 708	30 588	70,0	44 863	31 568	70,0
technických, zdravotnických, pedagogických pracovníků/ce a pracovníků/ce v příbuzných oborech	23 835	17 528	73,5	34 090	24 932	73,0	34 408	25 803	75,0

Zdroj: ČSÚ 2009.

### Zaměstnaní ve výzkumu a vývoji

V roce 2009 pracovalo ve výzkumu a vývoji v ČR celkem 50 961 osob (přepočteno na celé úvazky), z nichž jen 31 % tvořily ženy. Meziročně se podíl žen mezi osobami zaměstnanými ve výzkumu a vývoji prakticky nezměnil, oproti předchozímu roku ovšem došlo k celkovému snížení počtu osob pracujících jako výzkumník/výzkumnice, přičemž

22 ISCED stupeň 5A, 5B, 6.

23 KZAM – R hlavní třída 2 a 3: Vědeckých a odborných duševních pracovníků/ce a technických, zdravotnických, pedagogických pracovníků/ce a pracovníků/ce v příbuzných oborech.

24 HC = head count, fyzické počty.

úbytek takto zaměstnaných mužů byl významnější než u žen. Výsledkem je 26 % podíl žen mezi výzkumníky, což je hodnota o 6 desetin vyšší, než která byla zjištěna v roce 2008. Zastoupení žen mezi výzkumníci se tím přiblížilo hodnotě dosažené v roce 2003. Průměrné zastoupení žen mezi výzkumníky mezi lety 2001 a 2009 činí 25,7 %. Z hlediska počtu fyzických osob je zastoupení výzkumníků z důvodu častějšího využívání částečných úvazků tradičně vyšší než v podobě přepočtené na celé úvazky zmíněné výše. V roce 2009 na pozici výzkumnice pracovalo 28,9 % žen (a to na libovolný úvazek), což je dosud nejvyšší hodnota od roku 2001.

Zatímco celkový počet výzkumníků (přepočteno na celé úvazky) se v roce 2009 ve srovnání s rokem 2008 snížil, v případě technických profesí a ostatních zaměstnání ve výzkumu a vývoji došlo k opačnému vývoji: zvýšil se především počet zde pracujících mužů, což vedlo k poklesu celkového podílu žen v těchto profesích. Na pozici techniček ve výzkumu tak v roce 2009 pracovalo 33,7 % žen, v ostatních profesích výzkumu a vývoje činilo jejich zastoupení 47,4 %, tj. o 1,1 a 1,6 procentního bodu méně než v předchozím roce.

Tab. 3: Zaměstnanci výzkumu a vývoje podle typu činnosti v roce 2001, 2008 a 2009 (v FTE) <sup>25</sup>

	2001				2008				2009			
	celkem	%	z toho žen	% žen	celkem	%	z toho žen	% žen	celkem	%	z toho žen	% žen
výzkumníci/ce	14 987	57,4	3 853	25,7	29 785	58,6	7 559	25,4	28 759	56,4	7 490	26,0
technici/čky	8 109	31,1	3 447	42,5	15 133	29,8	5 259	34,8	16 005	31,4	5 395	33,7
ostatní	3 011	11,5	1 399	46,5	5 890	11,6	2 888	49,0	6 197	12,2	2 938	47,4
celkem	37 022	100	8 699	23,5	50 808	100	15 707	30,9	50 961	100	15 822	31,0

Zdroj: ČSÚ 2002, 2009, 2010.

Data ukazují, že mírné změny v hodnotách zastoupení žen v jednotlivých profesích výzkumu a vývoje mezi roky 2008 a 2009 nejsou ani tak důsledkem zvýšení počtu žen v nich, jako spíše intenzivnějším úbytkem nebo nárůstem počtu mužů, kteří zde pracují. Přestože se v roce 2009 velmi mírně snížil rozdíl v zastoupení žen v nejvyšší kvalifikační profesi výzkumnice a mezi techničkami a ženami v ostatních profesích výzkumu a vývoje, data ukazují, že s rostoucí náročností profese razantně klesá podíl žen, které v ní najdou uplatnění.

### Výzkumníci a výzkumnice podle sektorů provádění výzkumné práce

Podíl výzkumníků se z hlediska sektorů provádění výzkumné činnosti v roce 2009 oproti předchozímu roku zvýšil ve všech sledovaných sektorech. V podnikatelském a vládním o 0,5 procentního bodu, ve vysokoškolském sektoru o 0,6 procentního bodu. Razantní nárůst podílu výzkumníků nastal v soukromém neziskovém sektoru – o 7,9 procentního bodu. Zde ovšem pracuje pouze zanedbatelná část výzkumníků v ČR (konkrétně 0,6 %).

Tab. 4: Výzkumnice a výzkumníci podle sektoru provádění výzkumné činnosti v roce 2001, 2008 a 2009 (v FTE)

	2001				2008				2009			
	celkem	%	z toho žen	% žen	celkem	%	z toho žen	% žen	celkem	%	z toho žen	% žen
podnikatelský	5 753	38,4	939	16,3	13 253	44,5	1 926	14,5	12 657	44,0	1 898	15,0
vládní	4 837	32,3	1 553	32,1	7 084	23,8	2 581	36,4	6 270	21,8	2 316	36,9
vysokoškolský	4 249	28,4	1 346	31,7	9 358	31,4	3 025	32,3	9 664	33,6	3 212	33,2
neziskový	148	1,0	15	10,1	90	0,3	27	30,0	168	0,6	64	38,3
celkem	14 987	100	3 853	25,7	29 785	100	7 559	25,4	28 759	100	7 490	26,0

Zdroj: ČSÚ 2002, 2009, 2010.

### Výzkumníci a výzkumnice podle vědních oblastí

V roce 2009 se oproti předcházejícímu roku mírně zvýšil podíl výzkumníků v přírodních (na hodnotu 28,5 %), lékařských (na 49,8 %), zemědělských (na 42,5 %) a humanitních vědách (na 41,9 %). Navýšení podílu výzkumníků se v těchto oborech pohybovalo od 0,6 procentního bodu v případě přírodních věd přes 0,9 procentního bodu a 1 procentní bod v lékařských a zemědělských vědách až k 2,6 procentním bodům v humanitních vědách. Vůbec nejnižší zastoupení žen na pozici výzkumnice je tradičně v technických vědách, v roce 2009 přitom zůstalo na téže hodnotě, tj. 13,8 %, jako v předchozím roce.

<sup>25</sup> FTE = Full Time Equivalent, tj. přepočteno na celé úvazky. Hodnota zohledňuje fakt, že vyšší podíl žen pracuje na zkrácené úvazky, jejich reálné zapojení do výzkumu je tak o něco nižší, než udává hodnota HC, tj. fyzické počty osob.

Setrvalý nárůst zastoupení výzkumnic od roku 2001 lze konstatovat jen v případě lékařských věd, kde lze z hlediska celkového počtu výzkumnic a výzkumníků hovořit o dosažení parity.<sup>26</sup> Obecně lze říci, že zastoupení žen překračuje hodnotu 40 % v celkem čtyřech z šesti oborů, ovšem výzkumníci, kteří zde pracují, tvoří jen necelou třetinu všech výzkumníků v ČR.

Tab. 5: Výzkumnice a výzkumníci podle vědních oblastí v roce 2001, 2008 a 2009 (v FTE)

	2001				2008				2009			
	celkem	%	z toho žen	% žen	celkem	%	z toho žen	% žen	celkem	%	z toho žen	% žen
přírodní vědy	4 169	27,8	1 143	27,4	7 432	25,0	2 072	27,9	6 704	23,3	1 912	28,5
technické vědy	7 015	46,1	1 058	15,1	14 316	48,1	1 979	13,8	13 833	48,1	1 916	13,8
lékařské vědy	1 069	7,1	473	44,2	2 641	8,9	1 291	48,9	2 753	9,6	1 370	49,8
zemědělské vědy	913	6,1	388	42,5	1 531	5,1	636	41,5	1 448	5,0	615	42,5
sociální vědy	410	2,7	152	37,1	2 015	6,8	855	42,4	1 947	6,8	807	41,5
humanitní vědy	1 411	9,4	639	45,3	1 851	6,2	727	39,3	2 074	7,2	870	41,9
celkem	14 987	100	3 853	25,7	29 785	100	7 559	25,4	28 759	100	7 490	26,0

Zdroj: ČSÚ 2002, 2009, 2010.

### Indikátor hrnce medu

Vlivem nerovného zastoupení žen a mužů v jednotlivých sektorech provádění výzkumné činnosti a vědních oborech a také v důsledku různé míry výdajů určených pro tyto oblasti dochází k tomu, že výzkumnice mají souhrnně k dispozici nižší podíl prostředků na osobu než jejich mužští kolegové. Celkem 60 % všech výdajů bylo v roce 2009 alokováno do podnikatelského sektoru a 56,5 % do technických věd (ČSÚ 2010), tedy do oblastí, kde je zastoupení výzkumnic vůbec nejnižší. Pro kvantifikaci tohoto typu nerovnosti byl Evropskou komisí vytvořen tzv. indikátor hrnce medu,<sup>27</sup> který vyjadřuje poměr mezi skutečnými a očekávanými výdaji určenými výzkumníkům, resp. výzkumnicím. Očekávané výdaje jsou finance, které by připadly ženám v případě jejich rovnoměrného zastoupení v sektorech, resp. vědních oblastech.

Tab. 6: Indikátor hrnce medu pro sektory a vědní obory v letech 2001–2009 (v %)

	2001	2008	2009	medián 2001-2009	průměr 2001-2009
indikátor hrnce medu pro sektory	-12,7	-12,9	-12,6	-12,9	-13,8
indikátor hrnce medu pro vědní oblasti	-12,0	-10,3	-10,8	-11,3	-11,5

Zdroj: Data: ČSÚ 2002, 2004, 2006, 2008, 2009, 2010. Výpočet: Autorka.

V roce 2009 dosáhl rozdíl ve finančních prostředcích, na které dosáhli výzkumníci a výzkumnice, hodnoty -12,6 % z hlediska sektorů a -10,8 % z hlediska vědních oblastí v neprospěch výzkumnic. Přitom hodnoty vyšší nebo nižší + -10 % představují podle expertek a expertů Evropské komise významné zvýhodnění či znevýhodnění žen.<sup>28</sup> Zatímco indikátor hrnce medu za sektory se pohybuje relativně stabilně kolem hodnoty jen o málo nižší než -13 %, větší výkyvy zaznamenává míra nerovné distribuce financí podle vědních oblastí.

26 Pohled na kvalifikační strukturu a/nebo zastoupení žen a mužů v jednotlivých vědecko-pedagogických hodnostech v lékařských vědách však již tak pozitivní není. V lékařských vědách ve srovnání s ostatními oblastmi najdeme nejintenzivnější míru vertikální segregace, ženy se koncentrují v nižších kvalifikačních stupních a hodnostech a jen malé procento z nich dosáhne na profesuru (viz Tenglerová, Hana. 2010. *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu. Monitorovací zpráva za rok 2009*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., s. 25-26; Tenglerová, Hana. 2008. *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu. Monitorovací zpráva za rok 2008*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., s. 27-28).

27 Indikátor hrnce medu vyjadřuje následující vzorec:

$$H = \frac{[(O \times O_i) - E \times E_p] \times 100}{E \times E_p}$$

Kde: H = indikátor hrnce medu; E = celkové výdaje; E<sub>p</sub> = celkové procento výzkumnic; O = celkové výdaje v každém sektoru, resp. vědní oblasti; O<sub>i</sub> = procento žen v každém sektoru, resp. vědní oblasti.

28 EC. 2004. Subject: Explanation of the Honeypot Indicator - Discussion at the 7<sup>th</sup> Meeting of the Statistical Correspondents of the Helsinki Group on Women and Science.

## Výzkumníci a výzkumnice podle kvalifikační struktury

Finanční rozdíly na úrovni jednotlivců vyplývají také z toho, jaké pozice dotyčné osoby v hierarchické struktuře jednotlivých oborů či sektorů zastávají a jakou mají kvalifikaci. Podle aktuálních údajů vydaných Českým statistickým úřadem tvořily ženy mezi výzkumníky s doktorským vzděláním v ČR v roce 2009 26 % (10 722 osob přepočteno na celé úvazky) a mezi výzkumníky s vysokoškolským vzděláním 26,3 % (15 008 osob přepočteno na celé úvazky). Mezi výzkumníky s nižším než vysokoškolským vzděláním bylo 25 % žen (ČSÚ 2010). Nejmenší podíl žen doktorek i vysokoškolaček v porovnání s muži pracuje v podnikovém sektoru (16,8 % a 13 %).

Na rozdíl od předchozích let neshromažďoval Český statistický úřad podrobnější data o kvalifikaci výzkumníc a výzkumníků, včetně rozlišení na osoby s docenturou a profesurou ve státním a vysokoškolském sektoru a podle jednotlivých vědních oblastí. Opětovné zahrnutí těchto informací do výkazů se bude týkat až dat k roku 2011. Předchozí Monitorovací zprávy<sup>29</sup> však shodně ukázaly, že se postavení žen z hlediska kvalifikační struktury výzkumníků od roku 2005, kdy byl sběr těchto údajů zahájen, nijak výrazně nemění a že platí, že čím vyšší zastoupení žen v jednotlivém oboru, tím menší podíl žen dosahuje nejvyšší kvalifikace a naopak.

## Akademičtí pracovníci a pracovnice podle pracovní pozice

Dílčí data, resp. situaci v sektoru veřejných vysokých škol, sleduje Ústav pro informace ve vzdělávání, který eviduje počty akademických pracovníků a pracovnic podle pracovní pozice (ve fyzických osobách). Data pro tento segment ukazují, že podíl profesorek, docentek i žen v pozici odborných asistentek trvale roste. V roce 2009 působilo mezi profesory na veřejných vysokých školách 12,9 % a mezi docenty 23,5 % žen. Od roku 2002 stoupl zastoupení žen mezi profesory o 4,2 procentního bodu a mezi docenty o 2,4 procentního bodu. Prognóza pro dosažení parity v zastoupení žen a mužů za předpokladu průměrného meziročního nárůstu je v roce 2009 mírně pozitivnější než v loni: vyrovnaného zastoupení žen a mužů by mohlo být dosaženo v roce 2061 mezi profesory a v roce 2087 mezi docenty.

Tab. 7: Akademičtí pracovníci a pracovnice podle akademické pozice v roce 2002, 2008 a 2009 (v HC)

	2002				2008				2009			
	celkem	%	z toho žen	% žen	celkem	%	z toho žen	% žen	celkem	%	z toho žen	% žen
profesoři/ky	1 827	10,7	159	8,7	2 424	11,3	298	12,3	2 553	11,5	329	12,9
docenti/ky	3 731	21,8	788	21,1	4 150	19,3	959	23,1	4 294	19,4	1 008	23,5
odb. asistenti/ky	9 714	56,8	3 975	40,9	11 802	54,8	4 652	39,4	12 039	54,4	4 758	39,5
asistenti/ky	1 402	8,2	651	46,4	2 395	11,1	1 158	48,4	2 387	10,8	1 141	47,8
lektoři/ky	437	2,6	251	57,4	773	3,6	463	59,9	842	3,8	499	59,3
celkem	17 111	100	5 824	30,4	21 544	100	7 530	35	22 115	100	7 735	35,0

Zdroj: ÚIV 2002, 2009.

Z analýzy dat zveřejněných na stránkách MŠMT o habilitačním řízení a řízení ke jmenování profesorem vyplývá, že mezi lety 1998 a 2010 prošlo oběma typy řízení 476 osob, z toho 70 žen. V oblastech zemědělských, lékařských, sociálních a humanitních věd se zastoupení takto úspěšných žen pohybovalo kolem jedné pětiny, v přírodních a technických vědách kolem jedné desetiny celkového počtu osob. Data ukazují, že se průměrná délka doby mezi získáním habilitace a jmenováním profesorem/profesorkou pohybuje kolem 5 let a vůbec nejdelší je v technických vědách (5,5 let). Ženám trvá získání profesury v průměru o půl roku déle než mužům, v technických vědách zhruba o 13 měsíců déle.

29 Tenglerová, Hana. 2010. *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu. Monitorovací zpráva za rok 2009.* Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.; Tenglerová, Hana. 2008. *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu. Monitorovací zpráva za rok 2008.* Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Tab. 8: Akademičtí pracovníci a pracovnice, kteří mezi roky 1998 a 2010 prošli habilitací a jmenováním profesorem/profesorou a průměrná doba mezi oběma kariéreními stupni podle vědních oblastí (v HC a letech)

	celkem	z toho žen	% žen	průměrná doba mezi získáním habilitace a profesury: celkem	průměrná doba mezi získáním habilitace a profesury: muži	průměrná doba mezi získáním habilitace a profesury: ženy	rozdíl muži-ženy
přírodní vědy	128	12	9,4	4,6	4,5	5,3	-0,8
technické vědy	98	10	10,2	5,5	5,4	6,5	-1,1
zemědělské vědy	41	8	19,5	4,5	4,4	4,6	-0,2
lékařské vědy	90	17	18,9	4,6	4,6	4,6	-0,1
sociální vědy	46	10	21,7	4,9	4,8	5,2	-0,4
humanitní vědy	71	13	18,3	5,0	4,8	5,8	-1,0
celkem/průměr	476	70	14,7	4,8	4,8	5,3	-0,5

Zdroj: MŠMT. Zpracovala: Autorka.

### Ženy a muži v rozhodovacích orgánech vědeckých institucí

Zastoupení žen mezi osobami ve vedení výzkumných institucí je nízké. V roce 2009 činilo celkové zastoupení žen v rozhodovacích orgánech veřejných vysokých škol 21,1 %. Nejnižší podíl žen byl mezi rektory (4,2 %) a ve správních (12,3 %) a vědeckých/uměleckých radách (15,5 %). Nejvyšší zastoupení měly ženy v akademických senátech, kde jich z celkového počtu členů působilo bezmála 32 %. V rozhodovacích pozicích či orgánech veřejných výzkumných institucí byl celkový podíl žen o více než čtyři procentní body nižší než na veřejných vysokých školách. Mezi řediteli působilo 16,2 % žen, v radách ústavů a dozorčích radách institucí činil jejich podíl kolem 14 %.

Tab. 9: Rozhodovací orgány a pozice veřejných vysokých škol v roce 2009 podle pohlaví (v HC)

	celkem	z toho žen	% žen
rektoři/ky	25	1	4,2
prorektori/ky	92	19	21,0
kvestoři/ky	25	5	20,0
akademické senáty	805	257	31,9
umělecké/vědecké rady	947	147	15,5
správní rady	324	40	12,3
celkem	2218	469	21,1

Zdroj: Výroční zprávy veřejných vysokých škol za rok 2009.

Tab. 10: Rozhodovací orgány a pozice veřejných výzkumných institucí v roce 2009 podle pohlaví (v HC)

	celkem	z toho žen	% žen
ředitel/ka	62	12	16,2
rady ústavů	660	110	14,3
dozorčí rady	343	56	14,0
celkem	1065	178	16,7

Zdroj: Výroční zprávy veřejných výzkumných institucí za rok 2009.

Instituce jako Akademie věd ČR, Grantová agentura ČR, Technologická agentura ČR a Rada pro výzkum, vývoj a inovace na rozdíl od veřejných vysokých škol a veřejných výzkumných institucí buďto nezveřejňují výroční zprávy o své činnosti vůbec nebo v nich nejsou k dispozici data o složení jejich rozhodovacích a poradních orgánů. Zákon jim tuto povinnost nestanovuje i přesto, že jde o instituce hospodařící s veřejnými prostředky, které by proto měly zveřejňovat maximum dat o svém provozu a působení. Data za rok 2009 tudíž nejsou k dispozici a lze vycházet čistě z údajů, které jsou zveřejněny na internetových stránkách institucí.

Celkové zastoupení žen ve vedoucích orgánech AV ČR dosáhlo v roce 2011 12,4 % (15,5 % včetně poradních orgánů). V Akademické radě zasedaly ze 17 osob 2 ženy, tj. 11,8 %. Vědkyně tvořily necelých 11 % osob v Akademickém sněmu a přibližně 23 % osob ve Vědecké radě.

Tab. 11: Rozhodovací orgány a pozice v Akademii věd ČR v roce 2011 podle pohlaví (v HC)

	celkem	z toho žen	% žen
předseda/kyně	1	0	0,0
předsednictvo	3	0	0,0
Akademická rada	17	2	11,8
Akademický sněm	239	26	10,9
Dozorčí komise AS	9	2	22,2
Vědecká rada	30	7	23,3
Poradní orgány	328	60	18,3
celkem	627	97	15,5

Zdroj: www.avcr.cz.

Tab. 12: Složení RVVI a jejích poradních orgánů v roce 2011 podle pohlaví (v HC)

	celkem	z toho žen	% žen
RVVI	17	2	11,8
komise celkem	54	5	9,3
OK vědy o živé přírodě	8	1	12,5
OK vědy o neživé přírodě	11	0	0,0
OK spol. a hum. věd	11	1	9,1
Komise pro hodnocení VaV	11	2	18,2
Bioetická komise	13	1	7,7
RVVI včetně komisí	71	7	9,9

Zdroj: www.vyzkum.cz.

V Radě pro výzkum, vývoj a inovace působily 2 ženy (11,8 %), v poradních orgánech dosáhlo jejich zastoupení 9,3 %. Ve vedení GA ČR a TA ČR nejsou žádné ženy a v orgánech, které posuzují žádosti o granty, zasedá 14 % žen v GA ČR a 16,9 % žen v TA ČR.

Tab. 13: Složení GA ČR a jejích poradních orgánů v roce 2011 (v HC)

	celkem	z toho žen	% žen
předseda/kyně	1	0	0,0
místopředsedové/kyně	4	0	0,0
vědecká rada	12	1	9,0
hodnotící panely celkem	385	54	14,0
technické vědy	69	4	5,8
vědy o neživé přírodě	109	10	9,2
lékařské a biologické vědy	46	8	17,4
spol. a hum. vědy	112	23	20,5
zem. a bio-enviro. vědy	49	9	18,4
celkem	402	55	13,7

Zdroj: www.gacr.cz.

Tab. 14: Složení TA ČR a jejích poradních orgánů v roce 2011 (v HC)

	celkem	z toho žen	% žen
předseda	1	0	0,0
místopředsedové/kyně	4	0	0,0
výzkumná rada	12	3	25,0
kontrolní rada	9	0	0,0
rady programů celkem	59	10	16,9
rada programu Alfa	10	3	30,0
rada programu Beta	10	4	40,0
rady podprogramů	39	3	7,7
celkem	85	13	15,3

Zdroj: www.tacr.cz.

## Shrnutí

Nejaktuálnější data dostupná v roce 2011 dokládají přetrvávající nerovnosti v zastoupení žen a mužů mezi výzkumníky i ve vedoucích a rozhodovacích funkcích výzkumu a vývoje ČR. Zastoupení žen ve vědě je trvale nízké. Mírné meziroční pozitivní posuny v podílech žen v jednotlivých sektorech a vědních oblastech byly dány nejčastěji úbytkem mužské vědecké populace. Ze všech sledovaných indikátorů lze za pozitivní označit jen vývoj v lékařských vědách, kde se zastoupení žen dostalo bezmála k hodnotě 50 %. Mírně roste také podíl profesorek a docentek na veřejných vysokých školách. Oblasti, do nichž se ale trvale vkládají nejvyšší finanční prostředky i naděje z hlediska zvyšování konkurenceschopnosti a excelence, a kde také působí nejvyšší počet vědeckých pracovníků v ČR, technické a přírodní vědy a také podnikatelský sektor, zaměstnávají nejnižší podíl výzkumníků. Nelze tak hovořit o tom, že by tyto oblasti – resp. výzkum, který se zde provádí – jsem s to dostatečně vyváženě reflektovat zájmy a potřeby celé populace.

## PŘÍLOHA: PŘÍKLADY OPATŘENÍ V OBLASTI GENDEROVÉ ROVNOSTI VE VĚDĚ V ZAHRANIČÍ

Přístup k otázkám genderové rovnosti ve vědě a vědních politikách v zahraničí se značně liší. Zde se zaměříme na úroveň EU a na ty evropské země, jejichž instituce tomuto tématu věnují pozornost. Jak ukážeme, není jich zrovna málo. Cílem tohoto přehledu je ukázat různé směry, kudy se ubírají země a jejich instituce ve snaze čelit problému genderové rovnosti. Hlavním zdrojem informací o zahraniční praxi byly internetové stránky institucí, k základní orientaci v problematice přispěla také zpráva Evropské komise *Benchmarking policy measures for gender equality in science*,<sup>30</sup> která v roce 2008 zmapovala aktivity na poli genderové rovnosti ve vědě v EU, asociovaných zemích a státech západního Balkánu. V textu, na němž se mimo Hany Tenglerové podílela také Kateřina Cidlinská, se zaměřujeme na politiky státních institucí, jako jsou ministerstva a grantové agentury a na vybrané evropské výzkumné instituce a univerzity.<sup>31</sup> K tématu rostoucího důrazu na strukturální změnu institucí v kontextu aktivit a současného vývoje politik genderové rovnosti ve vědě v EU se vyjadřuje Marcela Linková.

Potýkání se s přetrvávající genderovou nerovností v oblasti vědy vyústilo v různé přístupy ve snaze tuto situaci řešit. Ve Velké Británii se zaměřují na diverzitu a odstraňování nerovností, které jsou spojeny s genderem, ale také národnostním původem, etnicitou či handicapem, v severských zemích převládá důsledné provádění genderového mainstreamingu, za něj jsou zodpovědné jednotlivé instituce. V německy mluvících zemích je silná podpora aktivit, jejichž cílem je zlepšit postavení vědkyň, které vycházejí z iniciativ státních institucí.

Příklady ze zahraničí ukazují, že státní správa často finančně motivuje výzkumné a vysokoškolské instituce k přijímání opatření na podporu genderové rovnosti, dbá na provádění strategie genderového mainstreamingu a situaci a vývoj ve vědě analyzuje. Témata, která se objevují nejčastěji a věnují se jim jak státní instituce (včetně grantových agentur), tak univerzity a výzkumné instituce, se váží k oblastem, jako je sladování rodinného a profesního života, mentoring a síťování vědkyň a studentek, destereotypizace vzdělávacích drah či zvyšování povědomí o problematice genderové ne/rovnosti ve vědě. Běžnou praxí jsou také ocenění, stipendia anebo přímo pracovní pozice, určené pro excelentní vědkyně. Grantové agentury se věnují interním pravidlům, která vedou rozhodování o přidělení finančních prostředků, a posuzují je z hlediska nediskriminace a genderové rovnosti. Často mezi kritéria hodnocení projektů zařazují i to, zda daný výzkum bude zohledňovat genderové aspekty, vzdělávají své zaměstnance a spolupracovníky/spolupracovnice v otázkách genderové rovnosti a sledují úspěšnost žen a mužů v získávání podpory. Výjimkou není ani podpora genderového výzkumu jako takového a transparentnost a dostupnost informací o problematice, kterou zajišťují organizační jednotky těchto institucí. Samozřejmostí bývá také genderově korektní jazyk. V tomto ohledu patří – na základě rešerše dostupných dat – mezi neaktivnější Německo, Rakousko, Švýcarsko, Norsko a Velká Británie.

Následující přehled opomíjí země, které na tomto poli činné nejsou, nebo konají velmi málo. Mezi ně, jak ukazuje přehled aktivit a shromážděná data, prezentovaná v úvodní části této publikace, do značné míry patří také Česká republika. Jestliže je však cílem politiky naší země zvyšovat konkurenceschopnost, podporovat internalizaci a excelenci a obvykle v této souvislosti s respektem hledíme k zemím tzv. západní Evropy, pak je tento přístup nadále neudržitelný. Našimi vzory jsou totiž ve většině případů zároveň právě ty země, kterým se zde budeme věnovat a které vnímají genderovou rovnost jako něco, co je významnou a samozřejmou součástí místní politické kultury a co je vnímáno jako konkurenční výhoda z hlediska excelence, demokratické vyspělosti i ekonomických přínosů.

30 [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/benchmarking-policy-measures\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/benchmarking-policy-measures_en.pdf).

31 Jednotlivé příklady jsou řazeny abecedně dle názvu země, v nichž dané aktivity probíhají.



## Genderová rovnost v Evropské komisi: od podpory žen ve vědě ke strukturální změně

Marcela Linková

Evropská vědní politika se tématu genderové rovnosti začala věnovat na konci 20. století, a ovlivnila tak do větší či menší míry tři rámcové programy (pátý, šestý a sedmý). Genderová rovnost je i důležitou komponentou současného vyjednávání dalšího rámcového programu s názvem Horizont 2020. Zdá se, že genderová rovnost tedy zažívá v evropské vědní politice, po určitém útlumu v letech 2006–2009, svoji renesanci. Nová komisařka pro výzkum, inovace a vědu Máire Geoghegan-Quinn se domnívá, že výzkumná pracoviště se musí proměnit tak, aby se v nich ženy mohly plnohodnotně uplatnit. K tomu má sloužit informační kampaň proti genderovým stereotypům ve vědě, ale především další posun ve snaze Evropské komise a členských států o modernizaci výzkumných institucí a podporu genderové rovnosti prostřednictvím „strukturní změny“. Předtím, než se budu věnovat právě programu „strukturní změny“, shrnu vývoj v oblasti genderové rovnosti od roku 1999, kdy byla ustavena sekce Ženy a věda v rámci Generálního ředitelství pro výzkum a technologický vývoj a poradní orgán Evropské komise, tzv. Helsinská skupina o ženách a vědě.

Generální ředitelství pro výzkum a technologický vývoj nebylo v žádném případě úřadem, který by byl v 90. letech 20. století, ve srovnání s jinými institucemi, genderové rovnosti pozitivně nakloněn (Pollack a Hafner-Burton 2000: 447–450), spíše naopak. Nástup komisařky Édith Cresson ale znamenal velký posun a vedle podpory ženských organizací ve vědě a Evropské ženské lobby vedl k ustavení nejprve sekce a posléze odboru Ženy a věda (Klinge a Bosch 2005; Pollack a Hafner-Burton 2000). V červnu 1999 bylo přijato první Sdělení Evropské komise Women and Science: Mobilising women to enrich European research (Evropská komise 1999)<sup>32</sup>, v němž byl definován první cíl, totiž ustavit politické fórum, kde by probíhala diskuse a výměna zkušeností členských států v oblasti genderové rovnosti. Toto fórum bylo ustaveno v listopadu v Helsinkách téhož roku v rámci finského předsednictví, odtud název **Helsinská skupina o ženách a vědě**. V květnu 1999 téma genderové rovnosti podpořila i Evropská rada, která zdůraznila nutnost sběru statistik, segregovaných dle pohlaví, výměnu zkušeností mezi členskými státy a nutnost přijímat na národní úrovni odpovídající kroky k dosažení genderové rovnosti (Council of the European Union 1999). V období 5. rámcového programu vzniklo mnoho studií a byla přijata celá řada dokumentů. V roce 1999 vypracovala expertní skupina ETAN (European Technology Assessment Network) zásadní zprávu *Promoting excellence through mainstreaming gender equality*<sup>33</sup>, která byla v únoru 2000 přijata Evropským parlamentem (Evropská komise 2000). V roce 2001 pak Evropská komise podala Parlamentu zprávu o postupu (Evropská komise 2001a) a v návaznosti na to v červnu 2001 vyzvala Evropská rada Komisi, aby přijala akční plán „Věda a společnost“ a specifický program na podporu žen ve vědě, s cílem zahrnout genderovou dimenzi do připravovaného 6. rámcového programu (Council of the European Union 2001).

### Genderová dimenze v 6. rámcovém programu

Šestý rámcový program přinesl zásadní změny: **genderová dimenze byla zahrnuta do legislativního dokumentu a stala se hodnotícím kritériem**. Projektové týmy měly vytvářet tzv. genderové akční plány (GAP). V nich nešlo pouze o zastoupení žen, ale i o roli genderu v procesu poznávání. Genderová dimenze měla být tedy brána v potaz při formulaci výzkumných otázek a interpretaci výzkumných dat. Analýza 5. rámcového programu (Evropská komise 2001b) totiž ukázala, že genderové dimenzi v procesu vytváření znalosti není věnována patřičná pozornost, a bylo poukázáno na to, že tento fakt může vést k vytváření „špatné“ znalosti (design technologií, vývoj léků a dalších lékařských aplikací a postupů, urbanistické plánování, bezpečnosti potravin či analýza společenských a ekonomických procesů).<sup>34</sup> V medicínském výzkumu nebyly často například sledovány rozdíly ve zdravotních rizicích, vzniku a průběhu různých onemocnění nebo účincích léčebných metod z perspektivy biologického pohlaví a odlišností hormonálních systémů žen a mužů. Výzkumná pozornost věnovaná „ženským“ nemocem (rakovina prsu, děložního čípku) byla v minulosti nepoměrně menší než pozornost věnovaná mužským typům rakoviny. Pozornost se také jen zřídka (ojediněle, zcela výjimečně) věnuje analýze rizik, která vyplývají z odlišných rolí a životního stylu žen a mužů. V poslední době roste i vědomí nutnosti věnovat se kombinaci biologických a společenských faktorů. Z hlediska architektury a urbanistického plánování se opět projevuje různost životních zkušeností žen a mužů, zkušenost (ne)bezpečí ve veřejném prostoru, genderové aspekty využívání veřejné a automobilové dopravy atd. Ve výčtu relevantních příkladů bychom mohly pokračovat.

### Ženy v průmyslovém výzkumu

V průběhu 6. rámcového programu byly v rámci Akčního plánu Věda a společnost vypracovány další expertní zprávy: V roce 2003 byla představena zpráva expertní skupiny Ženy v průmyslovém výzkumu v soukromém sektoru (WIR, Women in Industrial Research in the Private Sector) pod názvem *Wake-up call for European industry* (Evropská

32 [ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g\\_wo\\_co\\_en.pdf](ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_co_en.pdf).

33 [http://www.amit-es.org/assets/files/varios/informe\\_ETAN.pdf](http://www.amit-es.org/assets/files/varios/informe_ETAN.pdf).

34 [ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/science-society/docs/women\\_gender\\_impact\\_fp5\\_en.pdf](ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/science-society/docs/women_gender_impact_fp5_en.pdf).

komise 2003a)<sup>35</sup>, která také obsahovala Analýzu statistických dat a dobrých příkladů ze společnosti<sup>36</sup> a brožuru Dobrá praxe v evropských firmách<sup>37</sup>. Na ni navázala pracovní skupina Women in Science and Technology (WiST), která v roce 2006 představila zprávu *Women in Science and Technology: The Business Perspective*<sup>38</sup> (Evropská komise 2006a). Zpráva popisuje velkou míru resistance vůči opatřením na podporu genderové rovnosti, zdůrazňuje nutnost řešit problém tzv. děravého potrubí (tedy skutečnost, že s vyšší pozicí dramaticky klesá zastoupení žen) a kombinaci práce a rodiny, a zejména předkládá tzv. obchodní argument – vyšší zastoupení žen a genderová rovnost nejsou pouze otázkou demokratičnosti a otevřenosti, jsou i obchodní příležitostí a vedou ve firmách k vyšším ziskům. A protože expertní skupina Evropské komise doporučila další pokračování této iniciativy, byla ustavena expertní skupina WiST2, která dala příležitost dalším firmám a univerzitám, aby se práce skupiny zúčastnily. Cílem WiST2 bylo navrhnout opatření pro „zalepení“ děr v děravém potrubí, tj. taková opatření, která povedou k vyššímu zastoupení žen na vedoucích pozicích, a předložit obchodní argumenty pro to, proč je nutné řešit otázku kombinace práce a rodiny. Závěrečná zpráva WiST2 s názvem *Women in Science and Technology: Creating Sustainable Careers*<sup>39</sup> (Evropská komise 2009a) zdůrazňuje užitečnost částečných úvazků, důležitost řízení lidských zdrojů tak, aby lidé, kteří využívají opatření na kombinaci práce a rodiny, nebyli penalizováni, posun času schůzek a jednání a snížení jejich délky, zainteresování otců na péči o děti a domácnost a řešení otázky posuzování kvality s ohledem na kariérní přestávky. Poukazuje přitom na fakt, že představy „ideálního pracovníka“ (bez dětí, bez kariérních přestávek, ochotného trávit na pracovišti dlouhý čas) jsou silně genderované a vytvářejí překážky pro rovnoprávné uplatnění žen ve vědě.

### Postavení žen ve vědě ve střední a východní Evropě

Dalším krokem Evropské komise bylo zmapování situace ve střední a východní Evropě. K tomuto účelu Evropská komise ustavila tzv. expertní skupinu Enwise (Enlarge Women In Science to the East), která v lednu 2004 představila zprávu *Waste of talents: turning private struggles into a public issue*<sup>40</sup> (Evropská komise 2003c). Zpráva poukazuje na rozdílnosti v genderových režimech v západní a východní Evropě. Jako hlavní rozdíly byly identifikovány dřívější nástup žen na trh práce a do profesí ve střední a východní Evropě již od 50. let 20. století a nízká podpora otázky genderové rovnosti v regionu. Přestože zpráva zdůrazňuje důležitou emancipační roli, kterou vstup na trh práce nepochybně hrál, podtrhuje zároveň, že ženy v tomto regionu byly zdrojem levné pracovní síly a rozhodně nepobíraly stejný plat za stejnou práci. Zpráva se také věnuje rozdílným ve statistikách, neboť se ukázalo, že v zemích s nízkými investicemi do výzkumu a vývoje bylo zastoupení žen působících ve vědě mnohem vyšší.

### Statistiky

Velkou pozornost věnovala Evropská komise od počátku sběru genderově segregovaných statistik. Statistiky hrají z hlediska tvorby politik a politických rozhodnutí klíčovou roli, a pokud nejsou dostupné statistiky, není možné pojmenovat problémy. Navíc, statistiky, které byly do té doby dostupné, vycházely z odlišné metodiky sběru dat a často nebyly srovnatelné – v jednotlivých členských státech existovaly různé způsoby klasifikace akademických stupňů atd. Vedle Helsinské skupiny o ženách ve vědě tak Evropská komise ustavila i Podskupinu statistických korespondentů, která se účastnila přípravy první *She Figures 2003*. V průběhu let tak byly publikovány *She Figures 2003*<sup>41</sup> (Evropská komise 2003b), *She Figures 2006*<sup>42</sup> (Evropská komise 2006b) a *She Figures 2009*<sup>43</sup> (Evropská komise 2009b). V současné době probíhá příprava *She Figures 2012*. Od roku 2001 tak statistiky segregované dle pohlaví publikuje i Český statistický úřad ve svých Ukazatelích výzkumu a vývoje<sup>44</sup>.

### Zastoupení žen v rozhodovacích pozicích

Evropská komise také od počátku věnuje pozornost zastoupení žen v rozhodovacích pozicích. Jako cíl pro expertní a poradní orgány EK si určila cíl 40 %, pro zastoupení žen ve veřejných výzkumných institucích si v roce 2004 vytkla za cíl 25% zastoupení žen do roku 2010, přičemž mezi nově přijímanými výzkumníky a výzkumnicemi to mělo být 33 %. Aby byl omezen vliv genderových stereotypů v přijímacím řízení, vyzvala Evropská komise členské státy, aby prováděly sběr ročních statistik o nábore zaměstnanců. EK dále vyzvala členské státy, aby monitorovaly rozdíly v platech mezi muži a ženami na stejné pracovní pozici, otázky kombinace pracovního a soukromého života, duálních kariér a mobility, odchod žen z vědy a kariérní postup žen ve vědě. **Nutno podotknout, že odpovědné české orgány se k žádné z těchto iniciativ nepřidaly.** V návaznosti na problém nízkého zastoupení

35 [http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/general\\_en.html](http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/general_en.html).

36 [http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/pdf/wir-ulb\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/pdf/wir-ulb_en.pdf).

37 [http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/pdf/wir-best-practice\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/pdf/wir-best-practice_en.pdf).

38 [http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/wist\\_report\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/wist_report_final_en.pdf).

39 [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/wist2\\_sustainable-careers-report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/wist2_sustainable-careers-report_en.pdf).

40 [http://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/enwise\\_report\\_en.html](http://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/enwise_report_en.html), zpráva je dostupná i v českém jazyce na [http://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report\\_3\\_cz.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report_3_cz.pdf).

41 [http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she\\_figures\\_2003.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2003.pdf).

42 [http://www.kif.nbi.dk/She\\_Figures\\_2006.pdf](http://www.kif.nbi.dk/She_Figures_2006.pdf).

43 [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/she\\_figures\\_2009\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf).

44 <http://czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/9601-10>.

žen v rozhodovacích pozicích zdůraznila v roce 2005 Rada konkurenceschopnosti potřebu nadále podporovat genderovou rovnost v evropských i národních programech výzkumu a vývoje a v průmyslovém výzkumu. V roce 2006 tak byla ustavena expertní skupina Women in Research Decision Making (WIRDEM)<sup>45</sup>, která analyzovala rozhodovací procesy v evropské vědě z genderové perspektivy. Její závěrečná zpráva *Mapping the Maze: Getting more women to the top in research*<sup>46</sup> (Evropská komise 2008) volá po zásadních změnách ve výzkumných systémech, s cílem řešit nízké zastoupení žen na vedoucích postech ve vědě.

### Platové rozdíly mezi muži a ženami

V roce 2007 se Evropská komise věnovala problému platových rozdílů mezi muži a ženami. Pakliže Sdělení Tackling the pay gap between women and men<sup>47</sup> Generálního ředitelství pro zaměstnanost z července 2007 se problematice platových rozdílů věnovalo na obecné úrovni, studie vypracovaná Generálním ředitelstvím pro výzkum s názvem *Study on the remuneration of researchers in the public and private commercial sector*<sup>48</sup> (Evropská komise 2007) se věnovala specificky výzkumu. **Česká republika vykázala třetí nejhorší výsledek ze všech zemí EU 25 a asociovaných zemí.** Jak navíc dlouhodobě ukazují česká data, největší platový rozdíl v ČR nalezneme ve skupině s nejvyšším vzděláním, a od roku 2002 se přitom o více než 8 procent zvýšil.

### Role genderu v tvorbě znalosti

Otázka genderu v tvorbě znalosti byla od počátku v rámci Evropské komise silně akcentována. Sdělení Komise z roku 1999 říká (uvádí): „Tuto situaci je nutné napravit v zájmu rovných příležitostí pro muže a ženy: je to zásadní pro demokracii a politické priority Unie. Vyšší zainteresovanost žen na výzkumu by obohatila evropskou vědu z hlediska metod, témat, na které se zaměřuje, a cílů pro vědecký výzkum. Neschopnost využít tohoto potenciálního obohacení by poškodila zájmy Evropy.“ (Evropská komise 1999: 4). Podobně Usnesení Rady z května 1999: „Genderový mainstreaming politiky výzkumu se neomezuje na podporu žen jako výzkumných pracovníků, ale měl by také zajišťovat, aby výzkum odpovídal potřebám všech občanů a občanek, a přispíval k pochopení genderově relevantních témat (Council of the European Union 1999). Sdělení Komise z roku 2005 se k genderové dimenzi znovu vrací: „Genderový výzkum může otvírat perspektivy, stimulovat nové metodologie a být hnacím motorem inovací“ (Evropská komise 2005: 4). Díky soustředěnému tlaku tedy byla genderová dimenze zahrnuta do 6. rámcového programu v období 2002 až 2006 a stala se jedním z hodnotících kritérií. Tento krok ale vyvolal i negativní reakce, zejména ze strany některých tradičních velkých hráčů, a nutno podotknout, že i Evropská komise tento krok nedostatečně vysvětlila, a to jak v rámci Generálního ředitelství pro výzkum, tak výzkumné a vysokoškolské komunitě. Když se během přípravy 7. rámcového programu objevil tlak na jeho „zjednodušení“, byla otázka genderové rovnosti „zjednodušena“ také: nestala se nakonec součástí hodnotících kritérií a zřetel na ni je brán jen tam, kde je to relevantní. Relevance je definována v jednotlivých výzvách a pracovních programech. Hlavní důvodem „zjednodušení“ byl ale fakt, jak uvedl tehdejší Komisař pro výzkum Janesz Potočník na konferenci Women in Industrial Research v Berlíně v roce 2005, že „výzkumná komunita se necítila pohodlně“. Jak se však v současné době ukazuje při přípravě dalšího rámcového programu s názvem Horizont 2020, nepohodlně se cítila pouze část výzkumné komunity, další část se cítila naopak nepohodlně tehdy, když byla genderová dimenze jako relevantní faktor zrušena. V současné době se vyjednává, jak genderovou dimenzi do nového programu zahrnout. Podporu tomuto kroku vyjádřil například European Research Area Board (ERAB)<sup>49</sup> a obecně panuje shoda na tom, že jde o příležitost jak vytvářet odpovědnější vědecké výstupy a dosáhnout excelence i podpořit ekonomický růst. Genderová dimenze v produkci znalosti se tak znovu objevila i v zásadních politických dokumentech: Závěry Rady konkurenceschopnosti z května 2010 „SI VŠÍMAJÍ, že zahrnutí genderových témat do výzkumu je zdrojem pro tvorbu nové znalosti a stimulaci inovací, ZDŮRAŽŇUJÍ, že tato dimenze by měla být brána v potaz při modernizaci výzkumných institucí a v jakékoli strukturální a kulturní změně, s cílem zlepšit efektivitu a dopad samotného výzkumu... ZDŮRAŽŇUJÍ potřebu dalšího posunu v tomto směru, spolu s dalším posílením integrace genderové dimenze do evropského výzkumu“ (Council of the European Union 2010: 11). Příprava nového rámcového programu Horizont 2020 právě probíhá, a je tedy naděje, že tyto Závěry Rady, spolu s výsledky projektu genSET<sup>50</sup> a konzultací k Zelené knize o budoucnosti Společného strategického rámce pro budoucnost financování EU pro výzkum a inovace, by mohly genderový výzkum opět vrátit do hry.

45 <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1541>.

46 [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf).

47 [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10161\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10161_en.htm).

48 [http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/final\\_report.pdf](http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/final_report.pdf).

49 [http://ec.europa.eu/research/erab/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/research/erab/index_en.html).

50 <http://www.genderinscience.org/index.html>.

## Modernizace výzkumných a univerzitních institucí a strukturální změna

Program „modernizace“ univerzit a výzkumných pracovišť zahájila Evropská komise v roce 2006 a tento program je součástí Lisabonské strategie pro růst a pracovní místa. Modernizace má přispět ke zvýšení konkurenceschopnosti Evropy prostřednictvím inovací. Otázka genderové rovnosti je v rámci tohoto procesu vnímána jako příležitost transformaci, genderově nevyrovnané organizace vědecké práce a výzkumných institucí, s cílem vytvořit podmínky, které budou reflektovat proměnu genderových vztahů v druhé polovině 20. století a dále.

Otázka genderové rovnosti se v souvislosti s modernizací a strukturální změnou objevila na počátku roku 2008 v rámci příprav tzv. Stocktaking exercise,<sup>51</sup> analýzy dosavadních aktivit EU, k 10. výročí aktivit Evropské komise v oblasti genderové rovnosti, kdy byla ustavena poradní skupina ke konferenci Stocktaking 10 years' activities on women and science. Konference byla zorganizována v květnu 2009 v Praze Evropskou komisí, konkrétně odborem Vědecká kultura a genderová témata (nástupce odboru Ženy a věda) a českým předsednictvím v Radě EU, spolu s Národním kontaktním centrem – ženy a věda.. Pro účely konference (původně se uvažovalo o sekci na téma „gender a excellence“ a „gender v obsahu znalosti“) bylo ze strany oddělení Vědecká kultura a genderová témata v Generálním ředitelství pro výzkum přijato „**rámování modernizace ve smyslu genderové rovnosti**“,  **které mělo zahrnovat jak gender v obsahu výzkumu jako příklad modernizace výzkumných metodologií a přístupů, tak (gender) z hlediska kariérního uplatnění žen jako příklad modernizace správy lidských zdrojů.** V tomto kontextu znamená výraz „strukturální změna“ zvýšení genderového uvědomění v rámci univerzit a výzkumných institucí, a modernizaci organizační kultury.

Od té doby se otázka genderové rovnosti v souvislosti s modernizací objevila v klíčových dokumentech. Jde například o Závěry přijaté Radou konkurenceschopnosti k různým otázkám rozvoje Evropského výzkumného prostoru ze dne 26. května 2010, kde se kapitola 6 věnuje „podpoře žen v evropské vědě a technologiích“<sup>52</sup> (Council of the European Union 2010). Tyto závěry uznávají, že „genderově stereotypní pracovní kultura a prostředí jsou silnými bariérami genderové rovnosti ve vztahu k výuce, zaměstnávání a kariérnímu postupu zejména v oblasti vědy a technologií.“ Závěry dále podporují zahrnutí genderové dimenze do programu strukturální změny a modernizace výzkumných institucí a zdůrazňují potřebu „dalšího postupu v tomto směru spolu s prosazováním genderové dimenze v evropském výzkumu.“ Ve svém veřejném vystoupení v roce 2010 Komisařka Máire Geoghegan-Quinn také uvedla: „Evropská komise podporuje tuto 'strukturální změnu' finančně: podporuje výzkumné instituce, aby modernizovaly svoje manažerské struktury a pracovní podmínky tak, aby se staly více genderově uvědomělé, flexibilní a inkluzivní.“ (Geoghegan-Quinn 2010)

Proces modernizace a strukturální změny přináší z hlediska genderové rovnosti zásadní posun. Pozornost od individuální úrovně postavení žen ve vědě přenáší totiž na strukturální úroveň, na úroveň organizace výzkumných institucí, systémů hodnocení vědecké práce a excellence, organizace vědecké práce. Upozorňuje na to, že pro dosažení genderové rovnosti by nemělo být cílem změnit ženy tak, aby se chovaly jako muži (což je feministickým snahám a aktivitám na podporu genderové rovnosti často podsouváno), ale upozornit a vzít v potaz fakt, že současné společnosti, ani ty západní, nezacházejí se všemi jedinci stejně a rovnocenně. Rozdíly existují na mnoha úrovních. **Na symbolické úrovni** je potřeba věnovat pozornost genderovým stereotypům a hodnotám. Dívky a mladé ženy se nezdědky setkávají s předsudky, že se na „tvrdé“ vědy nehodí, předsudky panují i z hlediska uplatnění žen na vedoucích pozicích. V neposlední řadě dominantní představy v České republice o tom, co znamená být dobrou matkou a dobrou vědkyní, jsou v příkrém rozporu, a vědkyně se tak nacházejí mezi dvěma mlýnskými kameny. Tyto symbolické stereotypy a předsudky se poté projevují **na institucionální úrovni**: promítají se například do nižšího platového ohodnocení žen oproti mužům, do možností kariérního postupu žen v rámci institucí (často v důsledku péče o děti a rodinu), projevují se v nedostatečné integraci žen do tzv. mužských sítí či různé míry podpory, které se dívkám a chlapcům, mladým ženám a mužům dostává (opět často s tím, že ženám se netřeba věnovat, protože stejně kvůli dětem odejdou). **Na individuální úrovni** se potom ženy musejí potýkat nejen s individuálními předsudky ze strany vyučujících a kolegů a kolegyň, ale také s tím, že si hodnoty společnosti zvnitřňují. To má za následek, že řada žen si strukturální povahu překážek neuvědomuje a vnímá je jako individuální problém, za který jsou ony samy odpovědné, nebo o nich ví a profesnímu rozvoji a postupu musejí věnovat mnohem více úsilí než jejich mužští kolegové. Navíc je důležité mít na zřeteli, že značná část těchto překážek a předsudků vychází z reality buržoazní třídy 19. století, kdy ženy zůstávaly v domácnosti a vychovávaly děti, zatímco muži ve sféře veřejné vydělávaly peníze a zabezpečovali rodinu. Tato realita je dávno minulostí: nejen proto, že ženy vstoupily na trh práce, ale i proto, že plat mužů rodinu ve většině případů nezajistí, značná část rodin je rozvedených a ženy se často nacházejí v roli samoživitelek. A navíc ženy často hledají osobní uspokojení a rozvoj mimo rodinu a domácnost.

51 [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/stocktaking-10-years-of-women-in-science-book\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/stocktaking-10-years-of-women-in-science-book_en.pdf).

52 <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st10/st10246.en10.pdf>.

Jsou to zejména veřejné instituce, nejen ty výzkumné a univerzitní, financované z peněz daňových poplatníků a poplatnic, které by měly vytvářet rovné podmínky pro profesní uplatnění žen a mužů. Jsou to však často naopak soukromé instituce, zejména v zahraničí, které si uvědomují vážnost situace, a snaží se vytvářet podmínky pro to, aby ženy, stejně jako muži, mohly v kariéře postupovat a zároveň mít svůj mimopracovní život.

Evropská komise tedy od 7. rámcového programu poskytuje finanční prostředky na zavádění tzv. strukturálních změn v rámci univerzit a výzkumných institucí, které mají předsudky a stereotypy v organizaci práce překonat. Jedná se například o genderové rozpočtování (zda neexistují genderové rozdíly v distribuci finančních prostředků v rámci institucí), hodnocení excelence (zda systémy hodnocení výzkumné práce dopadají stejně na muže a ženy a zda jsou výkony žen a mužů hodnoceny stejným, trénink pro pracovníky a pracovnice lidských zdrojů a audit, který má zhodnotit pozitiva a negativa v dané instituci z hlediska podpory genderové rovnosti. Evropská komise v této své iniciativě následuje program ADVANCE National Science Foundation<sup>53</sup>, který byl zaveden v roce 2001 s cílem rozvinout systematický přístup ke zvýšení zastoupení a kariérního postupu žen v akademické vědě, technologiích, inženýrství a matematice, s cílem přispět k vytvoření různorodé pracovní síly v oblasti vědy a technologií. Proces strukturální změny se tak bude zaměřovat zejména na těchto pět oblastí: neprůhledné, netransparentní procesy a rozhodování, institucionalizované, nevědomé genderové předsudky (které se týkají jak žen tak mužů), mezery a zmeškané příležitosti z hlediska znalosti, technologie a inovace, neefektivní a slabá legislativa a její vynuucování (přímá a nepřímá diskriminace jsou nezákonné, stále se ale projevují) a systematické bariéry a překážky.

Vývoj aktivit, které Evropská komise realizuje a iniciuje v oblasti genderové rovnosti vykazuje jeden zásadní posun, totiž posun ve vnímání problematiky „ženy ve vědě“ k přístupu tzv. strukturální změny. První přístup soustřeďoval pozornost na samotné badatelky a jejich problémy, čímž v podstatě podtrhoval představu odpovědnosti žen za řešení problémů, které jsou strukturální genderové povahy. Stávající přístup činí naopak instituce odpovědné za to, že nevytvářejí genderově férové a spravedlivé podmínky. Pokud se totiž na problém žen ve vědě a obecně na trhu práce budeme dívat prizmatem toho, že ženy jsou deficientní, horší pracovní síla, protože se starají o rodinu a domácnost a nejsou vždy tak průbojné a agresivní, povede to k udržování silně maskulinní povahy výzkumných institucí. Negativních dopadů má takový přístup několik: za prvé, dochází k vytváření nespravedlivých a diskriminačních pracovních podmínek, za druhé, jak ukazují výzkumy, dochází v takových kulturách k neefektivnostem, protože instituce není schopná motivovat všechny své pracovníky a pracovnice k těm nejlepším výkonům, a za třetí jsou takové instituce jen málo přitažlivé pro vědce a vědkyně, kteří jsou ze zahraničí zvyklí přece jen na jinou, otevřenější, méně sexistickou pracovní kulturu. Některé výzkumné a vysokoškolské instituce v západní Evropě a Americe, ale i jinde, si toto uvědomují, a proto se přihlásily k programu strukturální změny, která má vést k vytvoření rovných a spravedlivých podmínek pro profesní uplatnění žen a mužů. Otázka je, kdy si toto uvědomíme v České republice.

## Literatura

- GEOGHEGAN-QUINN, Máire. 2010. „Webstreaming event“. [online]. Dostupné na: [http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/geoghegan-quinn/headlines/news/2010/20100617\\_innovation\\_untion\\_en.htm](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/geoghegan-quinn/headlines/news/2010/20100617_innovation_untion_en.htm). Přístup dne 26.7.2011.
- POLLACK, Mark A., Emilie HAFNER-BURTON. Mainstreaming Gender in the European Union. *Journal of European Public Policy*, 2000, 7, 3, s. 432-456.
- KLINGE Ineke, Mineke BOSCH. Transforming research methodologies in EU life sciences and biomedicine: Gender-sensitive ways of doing research. *European Journal of Women's Studies*, 2005, 12, 3, s. 377–395.

## Dokumenty

- Council of the European Union. 2010. „The Council conclusions on Various issues related to the development of the ERA, as adopted by the Competitiveness Council at its meeting on 26 May 2010“. [online] Dostupné na <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st10/st10246.en10.pdf>.
- Council of the European Union. 2001. „The Council resolution of 26 June 2001 on science and society and women in science.“ [online] Dostupné na [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2001/c\\_199/c\\_19920010714.en00010002.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2001/c_199/c_19920010714.en00010002.pdf).
- Council of the European Union. 1999. „COUNCIL RESOLUTION of 20 May 1999 on women and science (1999/C 201/01).“ Official Journal of the European Communities.
- Evropská komise. 2010. *Stocktaking 10 years of "Women in Science" policy by the European Commission 1999-2009*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [online] Dostupné na [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/stocktaking-10-years-of-women-in-science-book\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/stocktaking-10-years-of-women-in-science-book_en.pdf).
- Evropská komise. 2009b. *She Figures*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [online] Dostupné na [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/she\\_figures\\_2009\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf).

---

53 [http://www.nsf.gov/funding/pgm\\_summ.jsp?pims\\_id=5383](http://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=5383).

- Evropská komise. 2009a. *Women in Science and Technology: Creating Sustainable Careers*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [online] Dostupné na [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/wist2\\_sustainable-careers-report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/wist2_sustainable-careers-report_en.pdf).
- Evropská komise. 2008. *Mapping the Maze: Getting more women to the top in research*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [online] Dostupné na [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf).
- Evropská komise. 2007. *Study on the remuneration of reserachers in the public and private commerical sector*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [online] Dostupné na [http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/final\\_report.pdf](http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/final_report.pdf).
- Evropská komise. 2007. „Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of 18 July 2007, entitled ‘Tackling the pay gap between women and men’.” COM(2007) 424 final. [online] Dostupné na [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10161\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10161_en.htm).
- Evropská komise. 2006b. *She Figures*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [online] Dostupné na [http://www.kif.nbi.dk/She\\_Figures\\_2006.pdf](http://www.kif.nbi.dk/She_Figures_2006.pdf).
- Evropská komise. 2006a. *Women in Science and Technology: The Business Perspective*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [online] Dostupné na [http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/wist\\_report\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/wist_report_final_en.pdf).
- Evropská komise. 2005. „Commission Staff Working Document Women and Science. Excellence and Innovation – Gender Equality in Science SEC(2005)370.” Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [online] Dostupné na Commission Staff Working Document Women and Science. Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.
- Evropská komise. 2003c. *Waste of talents: turning private struggles into a public issue*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [online] Dostupné na [http://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report\\_3.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report_3.pdf).
- Evropská komise. 2003b. *She Figures*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [online] Dostupné na [http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she\\_figures\\_2003.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2003.pdf).
- Evropská komise. 2003a. *Women in industrial research: A wake up call for European industry*. A report to the European Commission from the High Level Expert Group on Women in Industrial Research for strategic analysis of specific science and technology policy issues (STRATA). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [online] Dostupné na [http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/pdf/wir\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/pdf/wir_final.pdf).
- Evropská komise 2001b. *Gender in Research. Synthesis Report. Gender Impact Assessment of the Specific Programmes of the Fifth Framework Programme*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [online] Dostupné na [ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/science-society/docs/women\\_gender\\_impact\\_fp5\\_en.pdf](ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/science-society/docs/women_gender_impact_fp5_en.pdf).
- Evropská komise. 2001a. Commission Staff Working Paper. Women and Science: the gender dimension as a leverage for reforming science SEC(2001)771. [online] Dostupné na [ec.europa.eu/research/science-society/pdf/g\\_wo\\_sec771\\_en\\_200101.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/g_wo_sec771_en_200101.pdf).
- Evropská komise. 2000. *Science Policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality*. A report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [online] Dostupné na [ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g\\_wo\\_etan\\_en\\_200101.pdf](ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_etan_en_200101.pdf).
- Evropská komise. 1999. „Sdělení Evropské komise Women and Science: Mobilising women to enrich European research přijato dne 17 February 1999” (COM(1999)76 final). [online] Dostupné na [ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g\\_wo\\_co\\_en.pdf](ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_co_en.pdf).

### FRANCIE

#### Ministerstvo pro vysoké školství a výzkum

Na Ministerstvu pro vysoké školství a výzkum funguje od roku 2011 **Oddělení pro rovnost a boj proti diskriminaci ve vědě a vysokém školství** (MIPADI).<sup>54</sup> Jeho cílem je působit proti všem formám nerovnosti, zejména těm souvisejícím s pohlavím, handicapem, sociálním zázemím, etnickým původem, sexualitou či věkem. Oddělení navrhuje strategie politik rovných příležitostí v oblasti výzkumu a vysokoškolského vzdělávání, sleduje nerovnosti i příklady „dobré praxe“ a spolupracuje s řídicím orgánem pro vysoké školství a zaměstnanost<sup>55</sup> a řídicím orgánem pro výzkum a inovace<sup>56</sup> ministerstva. Oddělení má v gesci tyto činnosti:

- vypracovávání analýz a národních ukazatelů rovnosti;
- řízení, koordinaci a doplňování politik boje proti diskriminacím;
- monitorování legislativy a předpisů a navrhování změn;
- zajišťování řádného fungování mechanismů boje proti diskriminaci a navrhování preventivních nástrojů;
- zastupování ministerstva v národních, evropských a mezinárodních sítích.

V oblasti genderové rovnosti ve vysokém školství a výzkumu se MIPADI věnuje boji proti diskriminaci žen a rozvoji genderového výzkumu a genderových studií. Podporuje veřejné instituce vyššího vzdělávání a výzkumu v zavádění a aplikování opatření na podporu genderové rovnosti, cílené na zaměstnance a studující. Skrze účast v genderově orientované skupině v rámci Národní strategie pro výzkum a inovace<sup>57</sup> působí také na poli genderově zaměřených výzkumů.

- **Cena Irène Joliot-Curie**<sup>58</sup>

Roku 2001 byla Ministerstvem pro vysoké školství a výzkum založena Cena Irène Joliot-Curie pro vědkyně, jejímž cílem je podporovat ženy ve francouzském výzkumu a technologiích. Cena je udělena ve třech kategoriích: „Vědkyně roku“, cena za vynikající přispění v oblasti veřejného a soukromého výzkumu pro ženu, jejíž práce je uznávána v národním i mezinárodním měřítku (40 tisíc Euro), cena „Mladá vědkyně“, jejímž cílem je zviditelnit a podpořit kariéru začínající vědkyně, která vyniká jak svou vědeckou dráhou, tak svou příkladnou prací (15 tisíc Euro) a „Cena pro ženu působící v podnikatelské sféře“ pro ženu, která svou vědeckou a technickou excelenci uplatňuje v podnikovém výzkumu nebo která přispěla k vytvoření inovativního podniku (15 tisíc Euro).

- **Úmluva o rovnosti dívek a chlapců, žen a mužů ve vzdělávacím systému**<sup>59</sup>

Roku 2000 byla uzavřena úmluva o rovnosti dívek a chlapců, žen a mužů ve vzdělávacím systému mezi Ministerstvem pro vysoké školství a výzkum a Ministerstvem práce, bydlení a sociální soudržnosti. Podepsalo ji 8 ministerstev a její provádění zajišťuje národní řídicí výbor složený vždy ze dvou zástupců každého ministerstva. Dohoda vytyčuje tři hlavní oblasti činnosti:

- zlepšit vzdělávací a profesní poradenství pro dívky a chlapce pro lepší integraci do zaměstnání;
- zajistit vzdělávání mládeže v oblasti rovnosti žen a mužů a provádět opatření k prevenci sexistického chování a násilí na ženách;
- začlenění rovnosti žen a mužů do odborné a pedagogické praxe aktérů vzdělávacího systému.

#### Ministerstvo solidarity a sociální soudržnosti<sup>60</sup>

Ministerstvo solidarity a sociální soudržnosti udílí **Cenu za vědecké a technické nadání dívkám**, které si vybraly studium maskulinizovaného oboru. Každoročně je cena udělena 650 dívkám. Každá z laureátek obdrží tisíc Euro. Laureátky jsou vybírány ze studentek posledních ročníků středních škol na základě jejich prezentace projektů studia přírodních nebo technických věd.

54 La mission de la parité et de la lutte contre les discriminations (MIPADI): <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid56806/la-mission-de-la-parite-et-de-la-lutte-contre-les-discriminations.html>.

55 La Direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle (D.G.E.S.I.P.).

56 La Direction générale de la recherche et de l'innovation (DGR).

57 *La Stratégie nationale pour la recherche et l'innovation (S.N.R.I.)*.

58 <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid56811/prix-irene-joliot-curie-lancement-de-l-edition-2011.html>

59 *Convention pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif* : <http://media.education.gouv.fr/file/88/9/3889.pdf>.

60 <http://www.solidarite.gouv.fr/espaces,770/femmes-egalite,772/zoom-sur,829/nos-sites,2001/espaces,770/femmes-egalite,772/dossiers,773/egalite-professionnelle,1720/promotion-de-l-egalite,896/le-prix-de-la-vocation,7555.html>.

### Spolkové ministerstvo pro vzdělávání a výzkum<sup>61</sup>

V rámci oddělení „Strategie a základní politické otázky“<sup>62</sup> působí na ministerstvu referát „Rovnost příležitostí ve vzdělávání a výzkumu“<sup>63</sup>, který má financováním z vlastní rozpočtové kapitoly podporovat průběžné zavádění principu rovných příležitostí do všech politik ministerstva, analyzuje situaci ve vzdělávání a výzkumu, podporuje strategická opatření a projekty a úzce spolupracuje se všemi oborovými odděleními a referáty ministerstva a dalšími aktéry v této oblasti. V roce 2007 hospodařil referát s 5 milióny Euro, v roce 2008 se 13,5 milióny Euro. Mimo důsledného uplatňování strategie genderového mainstreamingu se ministerstvo zaměřuje na následující strategické oblasti:

- **Rozšiřování spektra výběru studijních drah a povolání žen**

Ve spolupráci s partnery z oblasti hospodářství (profesními spolky a komorami, soukromými podnikateli a firmami), vědy (vysokými školami, univerzitami a výzkumnými institucemi, ale i sítěmi vědkyň v technických vědách), politiky zastupujícími státní a veřejné instituce a médiu uzavřelo ministerstvo *Národní pakt pro získávání více mladých žen do matematických, inženýrských, přírodovědných a technických povolání*.<sup>64</sup> Cílem programu, který ve své zahajovací fázi potrvá 3 roky s celkovým rozpočtem 3 milióny Euro ročně, je financování iniciativ, jež poukazují na realistický obraz technických a přírodovědných profesí, zviditelňují je, poskytují rolové modely studentkám a podporu při jejich rozhodování o studijní a profesní dráze a přinášejí informace o příkladech úspěšné praxe v této oblasti.

- **Ženy ve vědě: program pro profesorky**

V roce 2007 zahájilo ministerstvo ve spolupráci se spolkovými zeměmi program, jehož cílem je zvýšit počet profesorek. Během následujících pěti let mělo být vytvořeno na 200 nových míst pro profesorky na německých vysokých školách. Cílem aktivity je podpořit genderovou rovnost na univerzitách, zvýšit motivaci univerzit při implementaci akčních plánů genderové rovnosti, optimalizovat zastoupení žen ve všech kvalifikačních úrovních vědy, snížit rozdíl mezi vysokým počtem kvalifikovaných žen a jejich nízkým podílem na rozhodování, zvýšit počet profesorek jako rolových modelů, urychlit proces jmenování na univerzitách a povzbudit mladé ženy k nastoupení vědecké kariéry v oblastech, kde jsou podreprezentovány.<sup>65</sup> Na program bylo alokováno celkem 150 miliónů Euro, které hradily na půl spolkové ministerstvo a spolkové země. Nyní se program vyhodnocuje. V rámci programu byly financovány řádné a mimořádné profesury. Financování mohlo trvat až 5 let a týkalo se jen pozic se statusem smlouvy na dobu neurčitou. Předpokladem získání dotace bylo úspěšné hodnocení vlastního univerzitního plánu na podporu genderové rovnosti. Program celkem podpořil 100 řádných profesur a 105 mimořádných profesur pro ženy.<sup>66</sup>

- **Podpora vědkyň v participaci na výzkumu na mezinárodní úrovni**

Účast německých vědkyň v evropském výzkumu, stejně jako zvýšení jejich zastoupení v rozhodovacích orgánech a grémiích rozhodujících o dotacích na výzkum, podporuje spolkové ministerstvo od roku 2001 prostřednictvím kontaktních míst „Ženy do evropského výzkumu“. Jejich úkolem je podávat informace žadatelkám o grant a kandidátkám na hodnotitelky, ale také pořádat workshopy a přednášky o možnostech financování výzkumu a hodnocení naplnění jeho cíle.

- **Výzkum otázek související s genderem v oblasti vzdělávání a výzkumu**

Zastoupení žen ve vědě a ve vedoucích pozicích neodpovídá podílu vysoce kvalifikovaných žen v Německu. Proto Spolkové ministerstvo financuje také výzkumy s cílem rozvíjet nové koncepce a pohledy na příčiny tohoto stavu. V současnosti je financováno kolem 30 výzkumných projektů v následujících tematických oblastech: procesy vzniku profesní orientace, organizační struktury a kariérní postup ve vědě a průmyslu a genderové aspekty ve stávajících výzkumech.

### Ministerstvo pro vědu, výzkum a umění Bádenska-Württemberska<sup>67</sup>

Na aktivity, které mají za cíl podpořit genderovou rovnost v oblasti vysokých škol a výzkumu, dává ministerstvo ročně kolem 3,8 miliónů Euro. V centru pozornosti zde stojí především témata jako slučitelnost vědecké profese a rodiny, podpora začínajících vědkyň a zvýšení podílu studentek v přírodních a technických oborech. Za tímto účelem zavedlo ministerstvo následující programy nebo se na nich spolupodílí s dalšími aktéry:

61 <http://www.bmbf.de/de/474.php>.

62 „Strategien und Grundsatzfragen.“

63 „Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung.“

64 *Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen*: <http://www.komm-mach-mint.de/Komm-mach-MINT#Memorandum>.

65 Dr. Anna Stefaniak, Projekt Management Agency, Gender and Equality, Meeting Helsinki Group 4./5. 11.2008, Brüssel.

66 lbd.

67 [http://mwk.baden-wuerttemberg.de/index.php?id=248&no\\_cache=1&sword\\_list\[0\]=frau](http://mwk.baden-wuerttemberg.de/index.php?id=248&no_cache=1&sword_list[0]=frau).



- **Habilitační program Margarety von Wrangell pro ženy**<sup>68</sup>

Program podporuje vědkyně při dosahování habilitace. Doba podpory trvá až 5 let, kdy po tři roky hradí finanční náklady ministerstvo prostřednictvím spolufinancování z Evropského sociálního fondu a další dva roky financuje univerzita, kde vědkyně pracuje. Vedle výzkumu mají podporované vědkyně povinnost výuky 4 hodiny týdně. V programu bylo dosud podpořeno 123 vědkyň a na program bylo dosud alokováno 21,1 miliónů Euro.

- **Program Mathildy Planck pro přednášející**<sup>69</sup>

Program je zaměřen na zaměstnané ženy, absolventky univerzit, které mají zájem o pedagogickou praxi na univerzitě aplikovaných věd, umění a hudby nebo na střední škole. Díky zařazení na učitelská místa mají účastnice možnost kvalifikovat se na profesuru na tomto typu vysokoškolských škol. Ministerstvo podporuje také ženy s dětmi, které chtějí skloubit svoji profesní (vědeckou nebo uměleckou kvalifikaci) s péčí o rodinu. Cílem programu je především zamezit odchodům kvalifikovaných vědkyň mimo oblast vědy a umožnit jim prostřednictvím částečných úvazků nebo podpory při návratu z rodičovské dovolené pokračovat ve vědecké dráze. Program podporuje ženy při absolutoriu, přípravě na habilitaci nebo při jejím získávání. Finanční prostředky, které mohou stipendistky získat, se pohybují od 1.200 do 1.800 Euro měsíčně, doba podpory trvá jeden až dva roky.

- **Mentoringové programy**<sup>70</sup>

Ministerstvo také podporuje dva mentoringové programy, jejichž cílem je motivovat ženy k dalšímu studiu a získávání kvalifikace. Program **Mentoring a trénink**<sup>71</sup> se zaměřuje na vědkyně s doktorátem a v přípravě na habilitaci. Jeho cílem je vybudování vzájemných vztahů, podpora v překonávání strukturálních překážek a získání specifických znalostí a zkušeností univerzitního prostředí, které umožní další postup a rozvoj kariéry. **Mentoringový program Mathildy Planck**<sup>72</sup> je určen vědkyním, které usilují o získání profesury. Tímto programem prošlo již přes 150 profesorek. Program nabízí kromě získávání informací, zkušeností a síťování vědkyň také přednášky, workshopy a osobní konzultace.

- **Frauen-Innovation-Technik (FIT)**<sup>73</sup>

Ve snaze zvýšit podíl žen v matematických, informačních, přírodovědných a technických oborech provozuje ministerstvo od roku 2001 síť „Ženy, inovace, technika“. Cílem aktivity je podpora kariéry nadaných informatiček, inženýrek a vědkyň v oblasti přírodních věd a zvýšení informovanosti studujících o možnostech technických a přírodních věd.

### **Bavorské zemské ministerstvo pro vědu, výzkum a umění**<sup>74</sup>

V rozpočtu na roky 2009/2010 bylo na problematiku genderové rovnosti v rezortu ministerstva vyčleněno zhruba 3 milióny Euro. Opatření, která jsou financována z těchto prostředků, se zaměřují především podporou zvýšení podílu kvalifikovaných žen na univerzitách, absolutoriem počínaje, profesurami konče. Jedná se o oceňování kvalitních diplomových a disertačních prací studentek a vědkyň v oblasti inženýrství (včetně finanční odměny) nebo o udělení odměny ve výši 25 tisíc Euro univerzitám, které jsou v prosazování genderové rovnosti neaktivnější, s cílem podpořit jejich úsilí a motivovat další, aby je následovaly. Ministerstvo dále klade důraz na zastoupení žen mezi laureáty vědeckých cen, které uděluje, a v jeho odborných komisích.

### **Městský stát Berlín: Senát pro vzdělávání, vědu a výzkum**

Berlín je jedním ze tří městských států Spolkové republiky Německo. Tématu genderové rovnosti ve vědě se v rámci jeho administrativy věnuje Senát pro vzdělávání, vědu a výzkum.<sup>75</sup> Ten v rámci svého strategického programu zaměřeného na rozvoj vzdělanosti,<sup>76</sup> na němž se usnesl spolu s univerzitami a vysokými školami, stanovuje jako svoji třetí prioritu podporu žen v oblasti vysokého školství a na základě této priority navýšil Senát finanční prostředky na svůj *Berlínský program na podporu rovných příležitostí pro ženy ve výzkumu a výuce*<sup>77</sup> v letech 2008 až 2011 o šest miliónů Euro. Financovány jsou projekty institucí, zaměřené na zvýšení počtu profesorek v oblastech s nízkým

68 <http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/foerderung-von-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftlern/frauenfoerderung/margarete-von-wrangell-habilitationsprogramm/>.

69 <http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/foerderung-von-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftlern/frauenfoerderung/mathilde-planck-lehrauftragsprogramm/>.

70 <http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/foerderung-von-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftlern/frauenfoerderung/mentoring-programm/>.

71 <http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/foerderung-von-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftlern/frauenfoerderung/mentoring-programm/projekt-mentoring-und-training/>.

72 <http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/foerderung-von-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftlern/frauenfoerderung/mentoring-programm/mathilde-planck-mentoringprogramm/>.

73 <http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/foerderung-von-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftlern/frauenfoerderung/frauen-innovation-technik/>.

74 <http://www.stmwfk.bayern.de/Ministerium/Gleichstellung.aspx>.

75 Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung: <http://www.berlin.de/sen/bwf/>.

76 *Masterplan-Ausbildungsoffensive*: [http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-wissenschaft/wissenschaftspolitik/masterplan\\_ausbildungsoffensive.pdf?download.html](http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-wissenschaft/wissenschaftspolitik/masterplan_ausbildungsoffensive.pdf?download.html).

77 Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (2008 - 2011)

[http://www.berlin.de/sen/frauen/wissen/berliner\\_programm.html](http://www.berlin.de/sen/frauen/wissen/berliner_programm.html) a <http://www.hu-berlin.de/ueberblick/leitung/pb/pb3/chancen>.

zastoupením žen, zvyšování kvalifikace vědkyň, stabilizaci jejich kariéry v postgraduální fázi, začlenění rovnosti pohlaví do výzkumu a výuky a vzdělávání žen v přírodních a technických vědách.

### Úřady pro vědu a výzkum městského státu Hamburk

V rámci Úřadu pro vysoké školství, sekce pro záležitosti vědních politik působí oddělení, které má na starosti oblast rovných příležitostí. Místní vláda považuje rovnost příležitostí ve výzkumu za nezbytné východisko všech svých aktivit a za předpoklad využití celého potenciálu,<sup>78</sup> a proto prostřednictvím Nadace pro výzkum a vědu Hamburk<sup>79</sup> financuje program podpory pro dvoukariérní vědecké páry.<sup>80</sup> Podpora je k dispozici párům, z nichž jednomu byl nabídnut post na některé z hamburských vysokých škol, a má motivovat instituce k vytvoření adekvátních pozic i pro druhou osobu z páru, a to přinejmenším na dobu 3 let, během nichž může dotyčný/á zahájit vlastní výzkum nebo požádat o další podporu. Během let 2011 a 2012 mají být takto podpořeny až 4 osoby (resp. páry). Výše podpory může dle kvalifikace dosáhnout až 85 tisíc Euro za rok.

### Hessenské ministerstvo pro vědu a umění

Ministerstvo se dlouhodobě zaměřuje především na podporu genderového výzkumu na odborných vysokých školách, univerzitách i výzkumných centrech.<sup>81</sup>

- **Výzkum otázek spojených s postavením žen, genderový výzkum a zavádění jejich výstupů do výuky na odborných vysokých školách<sup>82</sup>**

V roce 2011 alokovalo ministerstvo na tuto aktivitu ze svého rozpočtu 178 tisíc Euro. Tematické oblasti podpory se týkají: analýzy fenoménu nerovnosti a opatření zaměřených na rovnost příležitostí, participace a seburčení žen a mužů, vývoje nástrojů genderově citlivého hodnocení dopadů politik a akčních plánů, vývoje akčních plánů pro rovné postavení žen a mužů a měřítek vyhodnocení jejich úspěšnosti.

- **Univerzitní genderový výzkum**

Genderový výzkum na univerzitách podporuje Hessensko již od roku 1995. Tematickým okruhem projektů podávaných v roce 2011 se staly „dimenze kategorie žena a rovnosti v Hessensku“.<sup>83</sup> Výzkumné týmy si rozdělí 300 tisíc Euro.

- **Podpora center genderového výzkumu a síťování**

Dlouhodobá podpora genderového výzkumu vedla k vytváření týmů a sítí na hessenských vysokých školách a univerzitách. Tento vývoj Hessenské ministerstvo pro vědu a umění posílilo nejprve prostřednictvím programu na podporu genderového výzkumu, později, od roku 2007, tato centra financuje z centrálního rozpočtu pro hessenské vysoké školy. V současnosti je v provozu celkem 6 center výzkumu a mentoringový program pro ženy v přírodních vědách a technice.<sup>84</sup>

### Ministerstvo pro vzdělávání, vědu a kulturu Meklenburska-Předního Pomořanska<sup>85</sup>

Rovné příležitosti žen a mužů a snaha o jejich praktické dosahování jsou ukotveny v zemském vysokoškolském zákoně. Vysoké školy se navíc v rámci ujednání s ministerstvem zavázaly implementovat genderový mainstreaming do svých politik. Součástí tohoto procesu je vytvoření podmínek pro sladování rodiny a akademické či vědecké práce nebo studia a motivace studujících k výběru technicky zaměřených oborů. Ministerstvo dále ze svých prostředků financuje **Centrum kompetence „ženy pro přírodní vědy a techniku“**,<sup>86</sup> které má za cíl informovat dívky a ženy o možnostech technického a přírodovědného studia a povolání a motivovat je ke kariéře v těchto oborech. Centrum kompetence je společným projektem univerzit v Greifswaldu, Rostocku, odborné vysoké školy ve Stralsundu a vysokých škol Neubrandenburg a Wismar. Centrum pořádá akce pro veřejnost s cílem podnítit společenský dialog a změnu pohledu na technické a přírodní vědy, podporuje kompetence studentek prostřednictvím pořádání kurzů,

78 <http://www.hamburg.de/wissenschaft-und-forschung/2883496/wissenschaft-und-forschung.html>.

79 <http://www.hamburg.de/die-stiftung/>.

80 <http://www.hamburg.de/contentblob/2719890/data/foerderprogramm-%E2%80%9Edoppelkarrierepaare%E2%80%9C.pdf>.

81 [http://www.hmwk.hessen.de/irj/HMWK\\_Internet?cid=5970c9d616960a6672b3e9ffff42e931](http://www.hmwk.hessen.de/irj/HMWK_Internet?cid=5970c9d616960a6672b3e9ffff42e931).

82 [http://www.hmwk.hessen.de/irj/HMWK\\_Internet?cid=6b55e4225de8c0787da4525f66ed7e8c](http://www.hmwk.hessen.de/irj/HMWK_Internet?cid=6b55e4225de8c0787da4525f66ed7e8c).

83 [http://www.hmwk.hessen.de/irj/HMWK\\_Internet?cid=c24435c403def610b1b8b2a1a6c289aa](http://www.hmwk.hessen.de/irj/HMWK_Internet?cid=c24435c403def610b1b8b2a1a6c289aa).

84 Cornelia Goethe Centrum, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt: <http://web.uni-frankfurt.de/cgc>,

Frauenforschungszentrum ffz Darmstadt, Technische Universität Darmstadt: <http://www.ffz-darmstadt.de/>,

Arbeitsstelle Gender Studies, Justus-Liebig-Universität Gießen: <http://www.uni-giessen.de/genderstudies/portrait.htm>,

Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Frauenforschung, Universität Kassel: <http://www.uni-kassel.de/iag-fg/>, Zentrum für Gender

Studies und feministische Zukunftsforschung, Philipps-Universität Marburg: <http://www.uni-marburg.de/genderzukunft/>,

Frauenforschungszentrum der Hessischen Fachhochschulen, <http://www.gffz.de/>, MentorinnenNetzwerk, <http://www.mentorinnennetzwerk.de/>.

85 [http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal\\_prod/Regierungsportal/de/bm/Themen/Wissenschaft\\_und\\_Forschung/Frauen\\_und\\_Maenner\\_in\\_der\\_Wissenschaft/index.jsp](http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal_prod/Regierungsportal/de/bm/Themen/Wissenschaft_und_Forschung/Frauen_und_Maenner_in_der_Wissenschaft/index.jsp).

86 Kompetenzzentrum „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“: <http://www.kompetenzzentrum-mv.de/index.php?seite=10>.

letních škol a tutorialů, vyvíjí nové formy komunikace s dívkami a ženami, podílí se na institucionalizaci opatření na podporu jejich zájmu o uvedené obory a působí jako informační a poradenské centrum pro tuto oblast.

### **Dolnosaské ministerstvo pro vědu a kulturu<sup>87</sup>**

Ministerstvo pro vědu a kulturu v Dolním Sasku se problematice rovných příležitostí věnuje dvojím způsobem: integrováním aspektů rovných příležitostí do agendy související s aktuální debatou o reformách ve vědě ve snaze dosáhnout strukturálních změn (genderový mainstreaming) a prostřednictvím speciálních opatření pro rozvoj kvalifikačního potenciálu vědkyň. Od roku 1994 působí na ministerstvu kontaktní místo pro otázky rovných příležitostí, v současnosti **Vysokoškolský referát pro humanitní a sociální vědy a rovnost příležitostí**,<sup>88</sup> které spolupracuje s vysokými školami a dalšími aktéry. Vzájemná spolupráce v roce 2007 vyústila ve společné prohlášení *Dialog pro rovnost a řízení kvality na vysokých školách v Dolním Sasku*,<sup>89</sup> v němž se instituce společně zavazují ke zvýšení aktivity v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů na vysokých školách, mimo jiné zřízením společného orgánu, který se bude věnovat návrhům konkrétních opatření a jejich zavádění do praxe a monitorování situace v této oblasti. Mezi konkrétní opatření, která podniká samo ministerstvo ve snaze podpořit rovné příležitosti žen a mužů na vysokých školách, patří:

- **Podpora služeb péče o děti vědeckých pracovníků<sup>90</sup>**

Od roku 2009 zahájilo ministerstvo program „Vysoké školy přátelské k rodinám v Dolním Sasku“. Cílem programu bylo podpořit vysoké školy, aby vytvořily další možnosti péče o děti mladší tří let rodičů-vědců na dolnosaských vysokých školách. Program je vypsán na dobu pěti let s rozpočtem 250 tisíc Euro ročně.

- **Podpora center výzkumu postavení žen a genderového výzkumu<sup>91</sup>**

Ministerstvo v minulosti podpořilo vznik center, které se věnují genderovým aspektům a postavení žen ve společnosti a vědě. Mezi lety 1997–2003 finančně dotovalo v rámci Dolnosaské výzkumné sítě pro postavení žen a genderový výzkum především aktivity, jejichž cílem bylo rozšířit studium těchto aspektů v přírodních, inženýrských vědách i medicíně. Od roku 2001 tak vzniklo při univerzitách a vysokých školách v Dolním Sasku 5 výzkumných center.

- **Profesury Marie Goeppert-Mayer<sup>92</sup>**

Cílem programu je posílit genderový výzkum na dolnosaských vysokých školách. Prostřednictvím profesury M-G-M získávají dolnosaské vysoké školy možnost dlouhodobě budovat a strategicky rozvíjet svoji personální politiku a genderový výzkum. Přitom je kladen důraz především na rozvoj mezinárodních vztahů v této oblasti. Podporovány jsou především instituce, které mají v plánu zahrnout genderový výzkum do svého strukturálního nebo rozvojového plánu. Program umožňuje financovat jmenování profesur na univerzitách nebo na uměleckých či odborných vysokých školách.

- **Program Dorothei Erxleben<sup>93</sup>**

Program, jenž byl zahájen v roce 1994, je určen adeptkám na získání profesury na univerzitách a vysokých školách. Dosud v něm bylo podpořeno 108 vědkyň. Po roce 2006 se program zaměřuje výlučně na podporu vědecké dráhy žen na vysokých školách uměleckého zaměření.

### **Ministerstvo pro inovace, vědu a výzkum Severního Porýního Vestfálska<sup>94</sup>**

Rovnosti příležitostí se na ministerstvu věnuje referát rovných příležitostí žen a mužů Centrální divize ministerstva.<sup>95</sup> Vedle provádění genderového mainstreamingu vznikla na ministerstvu také strategie na podporu žen, jež má především zvýšit podíl žen mezi profesory a absolventy v oborech s nízkým zastoupením žen, a financování opatření na podporu genderové rovnosti, která zavádějí vysoké školy. Ročně pro tento účel ministerstvo alokuje 5 milionů Eur.

- **Soutěž o nejlepší plán na podporu genderové rovnosti na vysokých školách<sup>96</sup>**

V roce 2009 vypsalo ministerstvo poprvé soutěž o nejlepší koncepci prosazování genderové rovnosti na univerzitách a odborných vysokých školách. Dvěma nejlepšími strategickým plánům pak poskytlo 100 tisíc Euro pro jejich naplnění a rozvoj dalších opatření.

- **Zvýšení podílu žen v grémiích<sup>97</sup>**

Zemská vláda se usnesla, že navýší podíl žen v grémiích na 40 %. Z důvodu snazšího dohledání expertek v jednotlivých vědních oblastech používá a doporučuje ostatním využívat dvě databáze expertek.

87 [http://www.mwk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation\\_id=6288&article\\_id=18659&psmand=19](http://www.mwk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=6288&article_id=18659&psmand=19).

88 <http://www.mwk.niedersachsen.de/download/57969>.

89 <http://www.mwk.niedersachsen.de/download/11626>.

90 [http://www.mwk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation\\_id=6342&article\\_id=19045&psmand=19](http://www.mwk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=6342&article_id=19045&psmand=19).

91 [http://www.mwk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation\\_id=6343&article\\_id=19047&psmand=19](http://www.mwk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=6343&article_id=19047&psmand=19).

92 [http://www.mwk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation\\_id=6344&article\\_id=19046&psmand=19](http://www.mwk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=6344&article_id=19046&psmand=19).

93 [http://www.mwk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation\\_id=6346&article\\_id=18425&psmand=19](http://www.mwk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=6346&article_id=18425&psmand=19).

94 [http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschulen\\_und\\_forschung/service\\_fuer\\_hochschulen/gender\\_mainstreaming/index.php](http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschulen_und_forschung/service_fuer_hochschulen/gender_mainstreaming/index.php).

95 [http://www.wissenschaft.nrw.de/ministerium/organisation/abteilung\\_1/index.php](http://www.wissenschaft.nrw.de/ministerium/organisation/abteilung_1/index.php).

96 <http://www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/wettbewerb.html>.

97 [http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschulen\\_und\\_forschung/service\\_fuer\\_hochschulen/gender\\_mainstreaming/Wissenschaftlerinnen\\_finden/index.php](http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschulen_und_forschung/service_fuer_hochschulen/gender_mainstreaming/Wissenschaftlerinnen_finden/index.php).

## Sasko Anhaltsko<sup>98</sup>

Spolková země Sasko Anhaltsko se tématu genderové rovnosti ve vědě věnuje prostřednictvím dvou programů. První z nich se věnuje začínajícím vědkyním, druhý vědkyním v pokročilejší fázi vědecké kariéry. Cílem obou je zvýšit podíl kvalifikovaných žen na univerzitách.

- **Stipendijní program na podporu začínajících vědkyň<sup>99</sup>**

Od roku 2001 financuje Ministerstvo kultury, které má v kompetenci otázky spojené s postavením žen a rovnými příležitostmi, stipendijní program pro začínající vědkyně. Cílem je podpořit ženy, které získaly doktorský titul maximálně před pěti lety, v zapojení do výzkumu. Stipendium umožňuje žádat dodatečně o finanční prostředky na hrazení služeb péče o děti a jejich pobírání může být z důvodu rodičovství přerušeno.

- **Program hostujících profesur na Univerzitě Otty von Guericke v Magdeburgu<sup>100</sup>**

Profesorský post na této univerzitě je určen začínajícím vědkyním vědních oborů s nedostatečným zastoupením žen. Cílem programu je umožnit ženám v těchto oborech kariérní rozvoj, finanční prostředky poskytuje Ministerstvo kultury Saska Anhaltska.

## NORSKO

### Ministerstvo školství a výzkumu<sup>101</sup>

Na základě reformy vysokého školství jsou nově instituce ze zákona povinny samy přicházet s plány na prosazování genderové rovnosti. Ministerstvo mapuje jejich aktivitu prostřednictvím výročních zpráv a dohlíží na plnění tohoto závazku. V roce 2004 byla při ministerstvu založena Komise pro mainstreaming – ženy ve vědě, která byla po dvou funkčních obdobích přejmenována na Komisi pro genderovou vyváženost ve výzkumu.<sup>102</sup>

- **Komise pro genderovou vyváženost ve výzkumu<sup>103</sup>**

Pracovní náplní komise je doporučovat opatření, která mohou přispět ke snaze implementovat genderový mainstreaming ve výzkumných institucích a na vysokých školách, podporovat tento proces, zvyšovat povědomí o problematice spojené s genderovou rovností v akademii a výzkumu a poskytovat v těchto otázkách poradenství výzkumným a vysokoškolským institucím.

- **Cena za nejlepší plán na dosahování genderové rovnosti<sup>104</sup>**

V roce 2007 dalo Ministerstvo vzdělávání a výzkumu vzniknout ceně, jejímž cílem je podpořit instituce, které provádějí výzkum, v přijímání vlastních plánů s cílem zvýšit genderovou rovnost.

## RAKOUSKO

Od roku 2002 běží v Rakousku komplexní program **fFORTE**,<sup>105</sup> jehož cílem je zvýšení podílu žen ve výzkumu, vývoji a inovacích. Provádění jeho jednotlivých částí spadá do kompetence spolkových ministerstev i státních grantových agentur. Rozsáhlý státní program se dělí na několik částí, a to fFORTE academic, které má v kompetenci Spolkové ministerstvo pro vědu a výzkum, fFORTE škola Spolkového ministerstva pro výuku, umění a kulturu, dále FEMtech-fFORTE, jež řídí Spolkové ministerstvo dopravy, inovací a technologie, a w-fFORTE Spolkového ministerstva pro hospodářství a práci. Podpora žen ve vědě a výzkumu má díky programu vést k vyrovnanému postavení žen a mužů ve vědě, stejně důležitým cílem podle deklarací administrativy je ale také rozšíření a diferenciací prostoru pro realizaci žen ve společnosti a širší nabídka možností životního a kariérního plánování.

- **fFORTE academic<sup>106</sup>**

Program podporuje studentky a vědkyně na univerzitách i v mimouniverzitním výzkumu na národní a mezinárodní úrovni. Zaměřuje se na ženy během všech fází vědecké kariéry a má přispět k odstranění bariér, které stojí v cestě jejich postupu, umožnit excelentním vědkyním, aby zastávaly vedoucí pozice (například prostřednictvím programu pro doktorandky v přírodních, technických a lékařských vědách, jehož cílem je zvýšit počet žen, které dokončí tento typ studia), nebo zvýšit citlivost vůči problematice postavení žen a celkovému zviditelnění vědkyň (například prostřednictvím koučingového programu, na němž se podílejí vysoce kvalifikované vědkyně).

98 <http://www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=7399>.

99 <http://www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=pgryr2jug4v4>.

100 <http://www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=pg5ptyw1iwn3>.

101 <http://www.regjeringen.no/en/dep/kd/Selected-topics/gender-equality-/gender-equality-in-the-research-sector.html?id=571284>.

102 <http://eng.kifinfo.no/c62414/seksjon.html?tid=62429>.

103 <http://eng.kifinfo.no/c62414/seksjon.html?tid=62429>.

104 <http://eng.kifinfo.no/c62449/seksjon.html?tid=62487>.

105 [http://www.bmwf.gv.at/startseite/forschung/gender/frauen\\_in\\_wf/fforte/](http://www.bmwf.gv.at/startseite/forschung/gender/frauen_in_wf/fforte/).

106 <http://www.fforte.at/fforte-academic.html>.

- **excellentia**<sup>107</sup>

excellentia je aktivita, která byla ustavena ve snaze zvýšit zastoupení žen mezi profesory na rakouských univerzitách. V případě, že univerzita ve srovnání s předchozím rokem navýší počet profesorek a zároveň se zvýší i celkový podíl žen mezi profesory, získá za každý profesorský post obsazený ženou základní prémii 30 tisíc Euro a navíc individuální prémii za splnění cíle až do výše 70 tisíc Euro. Je přítom na univerzitě samotné, jak s finančními prostředky naloží.<sup>108</sup>

- **w-fORTE**<sup>109</sup>

Program zaměřený na vědkyně v oblasti přírodních a technických věd, v managementu a mezi podnikateli je financován Ministerstvem hospodářství, rodiny a mládeže, organizačně jej zajišťuje Rakouská společnost na podporu výzkumu (FFG viz níže). Cílem tohoto programu je učinit z přírodních a technických věd oblast atraktivnější pro ženy, poukázat na rozmanitost oborů a zviditelnit vědkyně, které se této oblasti profesně věnují. Součástí programu je rozsáhlý informační portál, semináře, exkurze, snaha o vytváření kontaktů mezi ženami a centry výzkumu vedených ženami. Další linie se věnují vzniku nových znalostí o problematice postavení žen v technických a přírodních vědách a vzdělávání nebo se zaměřují na přítomnost expertek v médiích a představují jejich životní a kariéerní cesty.

- **FEMtech-fORTE**<sup>110</sup>

Program FEMtech-fORTE probíhá ve spolupráci s předními rakouskými firmami, které se zabývají vývojem, a Rakouskou společností na podporu výzkumu (FFG viz níže). Opatření programu mají otevřít a zpřístupnit podnikání ženám. Program se orientuje na firmy, které provádějí výzkum nebo vyvíjejí nové technologie, a na školící zařízení s těžištěm v přírodních a technických vědách. Program poskytuje finanční prostředky pro vytváření plánů podpory žen v podnikání, financuje ale i spolupráci podnikatelských subjektů a univerzit s cílem získat více žen pro průmysl. Od roku 2008 byla zahájena nová linie programu, jež se věnuje oblastem výzkumu a produktům spojeným s genderovou dimenzí technologií, s cílem zvýšit akceptaci a zájem o tuto oblast, ale především se záměrem zvýšit kvalitu technologií a schopnost přicházet s vhodnými řešeními problémů, stejně jako zvýšit přijetí produktů a technologií, které trh nabízí ženám. Program si také klade za cíl přispět ke strukturální změně převládající mužské výzkumné kultury, pořádá akce, na nichž podporuje vznik kontaktů mezi absolventkami, studentkami a výzkumnými institucemi působícími v soukromém sektoru. Další součástí programu je snaha motivovat ženy ke vstupu do technických profesí. Důležitou roli zde hrají také sítě expertek a prezentace ženských vzorů v médiích.

- **fORTE škola**<sup>111</sup>

Cílem programu je zvýšení počtu dívek studujících přírodní a technické vědy. Snahou je diverzifikovat vzdělávací příležitosti a prostor pro činnost studentů (bez ohledu na pohlaví), přispět ke zvýšení genderové citlivosti učitelů a zvýšit obecné povědomí o této problematice.

### **Spolkové ministerstvo pro vědu a výzkum**

Mimo výše zmíněného programu fORTE academic působí na ministerstvu **Pracovní skupina pro genderový mainstreaming a genderové rozpočtování**<sup>112</sup> a **Pracovní skupina pro otázky rovného zacházení**.<sup>113</sup>

První se zaměřuje především na vytváření metodik, strategických materiálů a analýz, které se týkají problematiky implementace genderového mainstreamingu, genderového rozpočtování nebo vyhodnocování programů z hlediska dopadů na ženy a muže v oblasti vědy a výzkumu a jejich politik, druhá na sledování situace ve vědě a výzkumu samotném a na přípravy návrhů na opatření a programy, které povedou k odstranění překážek a bariér znevýhodněných skupin a jejich podpoře. Ministerstvo také každoročně uděluje státní vyznamenání a dvě stipendia **Státní cena Gabriely Possanner**,<sup>114</sup> která jsou udělována za vědecké práce v oblasti podpory demokracie pohlaví. Za význačný počín v této oblasti uděluje ministerstvo vítězi nebo vítězce 10 tisíc Euro, výše stipendia na výzkum v této oblasti činí 3 tisíce Euro pro každého stipendistu/ku.

## ŠVÝCARSKO

### **Státní sekretariát pro školství a výzkum**

Princip rovnosti příležitostí je horizontální prioritou současné švýcarské vědní politiky.<sup>115</sup> Podněty k jeho prosazování vznáší mimo jiné **pracovní skupina „Gender a vědní politika“**, složená z expertů a zástupců výzkumných

107 [http://www.bmwf.gv.at/startseite/mini\\_menuue/das\\_ministerium/gender/programme\\_und\\_initiativen/excellentia/](http://www.bmwf.gv.at/startseite/mini_menuue/das_ministerium/gender/programme_und_initiativen/excellentia/).

108 Rakouská republika přitom legislativně zavazuje univerzity, aby zřizovaly vlastní orgány, jež budou mít problematiku rovného postavení žen a mužů v kompetenci a aby vytvářely vlastní plány na podporu genderové rovnosti (viz [http://www.bmwf.gv.at/startseite/mini\\_menuue/das\\_ministerium/gender/gleichbehandlung\\_und\\_frauenfoerderung\\_an\\_den\\_universitaeten/](http://www.bmwf.gv.at/startseite/mini_menuue/das_ministerium/gender/gleichbehandlung_und_frauenfoerderung_an_den_universitaeten/)).

109 <http://www.fforte.at/w-fforte.html>.

110 <http://www.fforte.at/femtech-fforte.html>.

111 <http://www.fforte.at/fforte-schule.html>.

112 [http://www.bmwf.gv.at/startseite/mini\\_menuue/das\\_ministerium/gender/arbeitsgruppe\\_gender\\_mainstreamingbudgeting/](http://www.bmwf.gv.at/startseite/mini_menuue/das_ministerium/gender/arbeitsgruppe_gender_mainstreamingbudgeting/)

113 [http://www.bmwf.gv.at/startseite/mini\\_menuue/das\\_ministerium/gender/arbeitsgruppe\\_fuer\\_gleichbehandlungs\\_fragen\\_im\\_bmwf/](http://www.bmwf.gv.at/startseite/mini_menuue/das_ministerium/gender/arbeitsgruppe_fuer_gleichbehandlungs_fragen_im_bmwf/).

114 [http://www.bmwf.gv.at/startseite/mini\\_menuue/das\\_ministerium/gender/programme\\_und\\_initiativen/possanner\\_staatspreis/](http://www.bmwf.gv.at/startseite/mini_menuue/das_ministerium/gender/programme_und_initiativen/possanner_staatspreis/).

115 Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2008-2011.

institucí, jež vznikla z iniciativy spolkové kanceláře pro rovné postavení žen a mužů a státního sekretariátu pro vzdělávání a výzkum v roce 2004.<sup>116</sup> Priorita rovných příležitostí je naplňována prostřednictvím následujících programů: Spolkový program rovnosti příležitostí na univerzitách a odborných vysokých školách, opatření v oblasti státních technických univerzit a výzkumných institucí a projekt „Genderová studia Švýcarsko“.

- **Spolkový program rovnosti příležitostí na univerzitách a odborných vysokých školách**<sup>117</sup>

Tříletý program byl poprvé spuštěn v roce 2000. Pro jeho třetí programovou fázi byl švýcarskou vládou vyčleněn rozpočet ve výši 10 milionů švýcarských franků. Cílem programu je především implementace principu rovných příležitostí jako kritéria kvality do strategií vysokých odborných škol a jeho praktické prosazování, a zvýšení počtu žen mezi studenty, výzkumníky a vyučujícími. Program se skládá z celkem tří modulů.

- **Motivační program na podporu profesorek**<sup>118</sup>

Cílem programu je motivovat univerzity k zaměstnávání profesorek. Na konci každého akademického roku je část finančních prostředků, určených na financování aktivit spojených s tímto modulem, distribuována podle počtu nových profesorek, s nimiž byla podepsána smlouva na dobu neurčitou. Univerzity mají možnost využít tyto prostředky k jakémukoli účelu. Většina finančních prostředků je použita pro projekty podporující genderovou rovnost. Vydávání každoročního žebříčku univerzit a akademických institucí motivuje osoby ve vedoucích pozicích, aby daly vyšší prioritu tomuto problému a vedly o něm další diskuse. V roce 1999 působilo na švýcarských univerzitách a odborných vysokých školách jen 7 % profesorek, v roce 2006 (tedy 6 let po zavedení motivačního programu) se zastoupení žen mezi profesory zvýšilo o 100 %, na 14 %. Do roku 2012 je cílem dosáhnout 25 % zastoupení žen mezi profesory.<sup>119</sup>

- **Mentoring a podpora začínajících vědkyň**<sup>120</sup>

Program zahrnuje na 39 různorodých projektů, jejichž financování může být jednorázové nebo v délce až pěti období. Patří sem jedenáct projektů s mentoringovými dvojicemi, pět mentoringových sítí, čtyři komunikační platformy, dvanáct vzdělávacích programů, přednáškových cyklů nebo seminářů, tři informační dny pro studentky středních škol a jedna databáze expertek a volných pozic. Univerzity se na těchto projektech podílí částkou 50 % z celkových nákladů.

- **Program pro sladování akademické dráhy a rodiny**<sup>121</sup>

Program měl ve své počáteční fázi za cíl především motivovat univerzity a odborné vysoké školy k zavádění služeb péče o děti zaměstnanců/zaměstnanek a studujících. Podpora se týkala nejen školek v běžném provozu institucí, ale také péče o děti během konferencí, o prázdninách, speciálních nabídek pro péči o nemocné děti či podpůrných míst pro profesorky a postdoky ze zahraničí. V současné fázi (2008–2011) se projekty mají zaměřit na řešení problémů dvoukariérních párů na švýcarských univerzitách.

- **Opatření v oblasti státních technických univerzit a výzkumných institucí**

Spolková vláda stanovila aktivity institucí ve strategickém dokumentu *Leistungsauftrag des Bundesrates an den ETH-Bereich für die Jahre 2008–2011*.<sup>122</sup> Instituce mají za úkol vytvořit rodině přátelské pracovní podmínky, podporovat rovnost příležitostí a vzdělávat vědecký dorost. Cílem je jednak zvýšit podíl žen ve vedení institucí a usilovat přinejmenším o 25 % podíl žen na vedoucích pozicích a rozhodovacích orgánech, zvýšit podíl žen o třetinu na všech stupních akademické dráhy, především v přírodních vědách, technice a matematice a vyvíjet strategie, jež povedou k dosažení těchto cílů. Dokument stanovuje i další cíle, jako je podpora flexibilních pracovních modelů, které umožňují oběma rodičům slučitelnost zaměstnání a rodiny, cílená podpora pracovní dráhy všech zaměstnaneckých kategorií a rozšíření nabídky atraktivních podmínek vědecké práce a studia o výrazně kvalitnější péči o děti ve formě jeslí a školek, a zabývat se i podporou začínajících vědkyň a vědců a zohledňovat genderově specifické rozdíly v plánování kariéry.

- **Projekt „Genderová studia Švýcarsko“**<sup>123</sup>

Švýcarsko věnuje zvýšenou pozornost také rozvoji genderových studií a začleňování genderové perspektivy do výuky a výzkumu na univerzitách jednotlivých kantonů a na vysokých odborných školách. Finanční prostředky na tento typ výzkumu rozdělují Švýcarské národní fondy (SNF) (viz níže). Součástí tohoto projektu jsou také školy pro doktorand(k)y v oblasti genderových studií (viz další bod), které se postupně staly akreditovanými obory,<sup>124</sup> i síť subjektů, které se zabývají genderovým výzkumem.<sup>125</sup>

116 [http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/00230/index.html?lang=de&download=NHzLpZeg7t,lnp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDelJ7fWym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A--](http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/00230/index.html?lang=de&download=NHzLpZeg7t,lnp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDelJ7fWym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--).

117 <http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/00230/index.html>.

118 <http://www.crus.ch/dms.php?id=7060>.

119 [http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/00230/index.html?lang=de&download=NHzLpZeg7t,lnp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDelJ7fWym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A--](http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/00230/index.html?lang=de&download=NHzLpZeg7t,lnp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDelJ7fWym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--).

120 <http://www.crus.ch/dms.php?id=7060>.

121 <http://www.crus.ch/dms.php?id=7060>.

122 <http://www.crus.ch/dms.php?id=7060>, s. 1401-8.

123 [www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/com\\_inb\\_genderstudies\\_d.pdf](http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/com_inb_genderstudies_d.pdf).

124 <http://www.gendercampus.ch/d/Studies/05/default.aspx>.

125 <http://www.genderstudies.uzh.ch/netzwerkch-1.html>.

### NĚMECKO

#### Německá grantová agentura (DFG)<sup>126</sup>

DFG je financovaná zčásti spolkovou vládou, zčásti vládami jednotlivých zemí. Závazek prosazovat rovné příležitosti žen a mužů je vtělen přímo v zakládající listině DFG. Aktivitu DFG na poli rovných příležitostí žen a mužů lze rozdělit do tří oblastí podle cílových skupin. První se týká podpory rovných příležitostí žen a mužů v rámci grantových schémat a podpory výzkumu, jež se zaměřuje převážně na zohlednění specifických situací života vědkyň a vědců, jako je absolvování mateřské a rodičovské dovolené a sladování rodinného a profesního života. Druhá směřuje dovnitř DFG samotného. V kontextu rovných příležitostí ve vědě, je zde významná především snaha o vyrovnané zastoupení žen v rozhodovacích a poradních orgánech a grémiích DFG. A třetí oblast se týká role DFG jako iniciátora opatření na podporu rovných příležitostí žen a mužů v institucích, které žádají o finanční podporu na své výzkumné projekty.

#### • Podpora rovných příležitostí v grantových schématech DFG<sup>127</sup>

DFG odstranila z pravidel pro žádosti o podporu výzkumu všechny absolutní věkové hranice a věnuje velkou pozornost opatřením na jednorázovou podporu rovných příležitostí. To se děje například formou zohlednění doby mateřské a rodičovské dovolené v případě termínů, které se vztahují k určitému bodu vědecké kariéry (popřípadě doktorátu), zohlednění individuálních životních okolností (například snížený publikační výkon z důvodu mateřské a rodičovské dovolené) nebo při hodnocení předchozích studijních výsledků, ale také podporou projektů, v nichž není možné vlivem rodinných okolností nadále pokračovat dle původních plánů. Vzhledem k odlišným podmínkám jednotlivých výzkumných projektů zde neexistuje jedno standardní řešení. V závislosti na fázi, v níž se projekt nachází, na oboru (např. v biologii nebo medicíně často nelze pracovat v laboratořích během těhotenství) a celkovém naplánování průběhu projektu a možnostech jeho změny jsou k dispozici různé formy opatření, od poskytování finančních prostředků na zaměstnání dalších zaměstnanců přes prodloužení doby řešení projektu, přerušování projektu až k souhlasu s prací na částečný úvazek nebo předání projektu jinému řešiteli/řešitelce. Snahou je vytvořit optimální řešení pro každý projekt, a proto je v DFG k dispozici řada kompetentních pracovníků/pracovnic, kteří se výlučně věnují těmto otázkám.<sup>128</sup> DFG dále přijala dokument, který se věnuje strukturním a personálním standardům rovných příležitostí v činnostech spojených s podporou výzkumu.<sup>129</sup> Mezi ně patří například silný důraz na transparentnost pravidel.

#### • Podpora rovných příležitostí v DFG<sup>130</sup>

Rovným příležitostem se věnují v DFG také ve vztahu k vlastním zaměstnancům a zaměstnankyním. Od roku 2001 prošla DFG celkem čtyřmi audity, zaměřenými převážně na sladování rodinného a profesního života zaměstnankyň a zaměstnanců.<sup>131</sup> Zároveň se DFG zavázala zvýšit na všech úrovních a funkcích podíl méně zastoupeného pohlaví.<sup>132</sup> Na svých stránkách informuje o tom, jaké je zastoupení žen v rozhodovacích a poradních orgánech,<sup>133</sup> vydává monitorovací zprávu, která popisuje podrobně jednotlivé ukazatele zastoupení žen v grantových soutěžích a podpořených projektech, informuje o podílu žen v hodnotících komisích.<sup>134</sup> DFG také podpořila vznik studie „Vědkyně v DFG“,<sup>135</sup> jež se zaměřuje na podíl vědkyň mezi žadateli o grant, jejich šance na úspěch ve srovnání s vědci a také na to, jakým způsobem vědkyně využívají program na podporu začínajících vědkyň a vědců.

126 [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/index.html).

127 [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/allgemeine\\_informationen/strukturelle\\_individuelle\\_massnahmen/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/allgemeine_informationen/strukturelle_individuelle_massnahmen/index.html).

128 [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/ansprechpersonen/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/ansprechpersonen/index.html).

129 [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_standards/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/index.html).

130 [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/allgemeine\\_informationen/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/allgemeine_informationen/index.html).

131 [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/allgemeine\\_informationen/beruf\\_familie/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/allgemeine_informationen/beruf_familie/index.html).

132 [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/allgemeine\\_informationen/gleichstellungsbeauftragte/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/allgemeine_informationen/gleichstellungsbeauftragte/index.html).

133 [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/allgemeine\\_informationen/frauen\\_gremien\\_begutachtung/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/allgemeine_informationen/frauen_gremien_begutachtung/index.html).

134 [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/allgemeine\\_informationen/frauen\\_gremien\\_begutachtung/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/allgemeine_informationen/frauen_gremien_begutachtung/index.html).

135 [http://www.dfg.de/dfg\\_profil/evaluation\\_statistik/programm\\_evaluation/studien/studie\\_wissenschaftlerinnen\\_dfg/index.html](http://www.dfg.de/dfg_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/studien/studie_wissenschaftlerinnen_dfg/index.html).

- **Podpora dialogu a zavádění iniciativ v oblasti politiky rovných příležitostí výzkumných institucí**<sup>136</sup>

DFG hraje velmi významnou úlohu i jako iniciátor opatření na podporu rovných příležitostí žen a mužů v institucích, které žádají o finanční prostředky na výzkum. Při posuzování žádostí o grant DFG zkoumá a oceňuje genderové koncepty žadatelů a doporučuje vysokým školám, které čerpají z prostředků na podporu mladých vědců a vědkyň, aby zaváděly služby péče o jejich děti. DFG navíc pořádá diskusní setkání vedení výzkumných institucí, kde se tematizuje např. situace dvoukariérních párů nebo zastoupení žen v rozhodovacích pozicích vědy.

## NIZOZEMÍ

### Nizozemská organizace pro vědecký výzkum (NWO)<sup>137</sup>

NWO je nejvýznamnější institucí, která v Nizozemí rozděluje finanční prostředky na výzkum.<sup>138</sup> Od konce 90. let přijala NWO následující opatření, jejichž cílem bylo zlepšit postavení vědkyň v soutěžích o finanční prostředky:<sup>139</sup>

- odstranění věkových limitů;
- prodloužení časových limitů z důvodu těhotenství, rodičovské dovolené nebo možnost částečných úvazků v kombinaci s pečovatelskými povinnostmi;
- systematický sběr dat o žadatelkách a žadatelích o granty a jejich úspěšnosti;
- opatření, které zajišťuje, aby podíl žen a mužů v odborných orgánech odpovídal jejich zastoupení v daném oboru, a podpora motivace žen k přihlášení se do odborných orgánů;
- zavedení genderového mainstreamingu do všech grantových schémat NWO (Veni, Vidi, Vici);
- programy podporující vědkyně v různých fázích jejich vědecké dráhy.

- **Aspasia**<sup>140</sup>

Aspasia je program, který si klade za cíl zvýšit podíl žen mezi seniorskými vědeckými pracovníky. Jde o prémii, kterou dostane žadatelka při úspěšném získání grantu v běžných programech NWO (resp. programech schémat Vidi a Vici), nebo v případě, že byl její projekt v jednom z těchto dvou schématech shledán jako hodný financování, ale nemohl být z důvodů nedostatku finančních prostředků zahájen. Každá úspěšná žadatelka grantu Vidi nebo Vici získá v programu Aspasia navíc 100 tisíc Euro, kandidátky s kvalitními projekty, které nedosáhly na financování, mohou získat až 200 tisíc Euro.

- **MEERVOUD**<sup>141</sup>

Program byl vytvořen ve snaze usnadnit získání pozice univerzitní lektorky pro výzkumnice v postdoktorské fázi vědecké dráhy v oblastech biologie, věd o zemi, matematice, informačních technologiích, chemii a fyzikálních věd. Program vznikl v roce 2000 a jeho cílem je vytvoření částečných úvazků (0,8 FTE) s garancí dalšího udržení pozice nebo postupu v téže instituci.

- **Granty a aktivity FOM/f**<sup>142</sup>

Program byl zahájen v roce 1999 a skládá se z řady opatření, jejichž cílem je podpořit ženy ve volbě kariéry v oblasti fyziky.

- Program umožňuje například **získání individuální pozice** pro postdoktorandky, kterým po dobu až tří let (s možností prodloužení do pěti let) zajistí financování a umožní rozvíjení jejich kariéry. Podmínkou je roční až dvouletý pobyt na zahraniční výzkumné instituci, který není hrazený z FOM/f grantu, který však může proběhnout před nebo po období financovaném tímto grantem. O grant se mohou ucházet jak vědkyně s čerstvým doktorátem, tak ty, které mají nebo ukončily práci na postdoktorské pozici v zahraničí.
- **Překlenovací granty** mají za cíl podpořit fakulty a výzkumné instituce během jmenování vědkyně na pozici s definitivou. Podpora je institucím poskytována maximálně pět let s tím, že instituce se zaváže, že jsou schopny nést náklady na mzdu pracovnice po uplynutí této doby. Tento grant může být využit například pro financování pozice asistentky nebo docentky (po zaměstnání na zahraniční univerzitě) nebo na financování rozdílu ve mzdě mezi pozicí docentky a profesorky.
- **Cena Minerva**<sup>143</sup> je udělena jednou za dva roky autorce nejlepší knihy v oblasti fyziky. Laureátka obdrží cenu 5 tisíc Euro.

- **Athena**<sup>144</sup>

Prémie divize chemických věd NWO, jejímž cílem je podpořit pronikání žen, které získaly podporu v programu Veni a pracují v dočasných postdoktorských pozicích, do vědeckých pozic s definitivou. Prémie dosahuje částky 100 tisíc Euro a je udělována maximálně po dobu tří let.

136 [http://www.dfg.de/dfg\\_magazin/querschnitt/110411\\_lunchtimetalk\\_chancengleichheit/index.html](http://www.dfg.de/dfg_magazin/querschnitt/110411_lunchtimetalk_chancengleichheit/index.html).

137 [http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOP\\_5V7FYQ\\_eng](http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOP_5V7FYQ_eng).

138 [http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOP\\_5S6B8A\\_Eng](http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOP_5S6B8A_Eng).

139 [http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOP\\_5V7DFD\\_Eng](http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOP_5V7DFD_Eng).

140 [http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOA\\_4YYAJV\\_Eng](http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOA_4YYAJV_Eng).

141 [http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOA\\_4XEJPH\\_Eng?Opendocument](http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOA_4XEJPH_Eng?Opendocument).

142 [http://www.fom.nl/live/english/research/research\\_grants/artikel.pag?objectnumber=142857](http://www.fom.nl/live/english/research/research_grants/artikel.pag?objectnumber=142857).

143 [http://www.fom.nl/live/english/about/Scientific\\_prizes/minervaprize.pag](http://www.fom.nl/live/english/about/Scientific_prizes/minervaprize.pag).

144 [http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOA\\_6ZXCX3\\_Eng](http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOA_6ZXCX3_Eng).



### Organizace financující vědu, výzkum, vývoj a inovace

Organizace, které se v Rakousku zabývají podporou výzkumu, vývoje a inovací, se v roce 2007 zavázaly k zastřešující spolupráci v otázkách genderové rovnosti a odstraňování diskriminace. Zastřešující instituce dostala název **genderAG im Haus der Forschung**<sup>145</sup> a spojuje expert(ky) z Rakouské společnosti pro kooperativní výzkum, Výzkumné společnosti Christiana Dopplera, Rakouskou společnost na podporu výzkumu (FFG viz níže), Fondy na podporu vědeckého výzkumu (FWF viz níže) a Joanneum Research. Cílem sdružení je zviditelnit aktivity spojené s genderovým mainstreamingem jednotlivých organizací, a tím celkově posílit význam tématu rovných příležitostí žen a mužů ve světě výzkumu i na veřejnosti. Sdružení pořádá pravidelná setkání zástupců/zástupkyň členských institucí, podporuje vzájemnou výměnu informací o opatřeních, které zavádí, a zkušenostech s nimi a klade si za cíl iniciovat zavádění opatření v dalších organizacích.

### Fondy na podporu vědeckého výzkumu (FWF)<sup>146</sup>

Instituce, která rozděljuje finanční prostředky z veřejných zdrojů na výzkum, se ve svém prohlášení hlásí k prosazování rovných příležitostí a především ke snaze zvýšit počet vědkyň v oblasti technických a přírodních věd. V rámci FWF působí **Referát pro genderovou problematiku**, jehož cílem je zlepšení situace vědkyň působících v projektech, které FWF financuje. Mezi hlavní úkoly referátu patří:

- zajištění dat, která se vztahují k chodu FWF, jako jsou poradenské činnosti, dále sběr projektových dat (počty žádostí o grant a závěrečné zprávy) a jejich vyhodnocení z hlediska postavení žen a mužů;
- zviditelnění žen ve vědě, například prostřednictvím profilů vědkyň v magazínu FWF a projektů FWF jako kariérních modelů (START, žadatelky o samostatné granty, stipendistky);
- zlepšení a rozšíření kariérních možností vědkyň prostřednictvím síťování mezi nositelkami grantové podpory a zavedení opatření osobního rozvoje a dalšího vzdělávání;
- zvýšení počtu žen mezi řešiteli projektů a v grémiích.

Politika rovného postavení žen a mužů v FWF se dělí na interní a externí. Mezi **externí procesy, resp. standardy rovného postavení v podpoře projektů**, spadají následující tematické oblasti:

- **rozhodovací procesy a struky v grémiích FWF.** Cílem je zde především spravedlivé zacházení s muži a ženami jako žadatelky/kami o grant. Procesy v FWF jsou uspořádány tak, že rozhodnutí o udělení podpory jsou naprosto bezpředsudková. Rozhodovací proces je na různých úrovních podrobován kontrolám, což podporuje objektivitu hodnocení. Na úrovni grémií včetně prezidia je snahou FWF zajistit v okruhu uchazečů o tyto posty odpovídající zastoupení obou pohlaví. Při kandidatuře dvou stejně kvalifikovaných a zkušených osob je upřednostněna osoba ze skupiny méně zastoupeného pohlaví.
- **obecná podpora začínajících vědců/podpora žen.** Klíčovou aktivitou FWF je podpora vědeckého dorostu. Fakt nízkého zastoupení žen v rakouské vědě ospravedlňuje dle FWF aktivity mířené speciálně na podporu začínajících vědkyň. Kromě programu pro rozvoj kariéry žen, který vznikl v roce 2006, se FWF snaží aktivně o změnu rámcových podmínek všech programů a kde je to možné, včleňuje do nich podpurná opatření. Součástí cílené podpory vědkyň jsou:
  - **Program Hertha-Firnberg**<sup>147</sup>  
Program je určen vynikajícím absolventkám doktorských programů. Cílem je zvýšení kariérních šancí žen v rakouských výzkumných institucích a podpora na počátku vědecké dráhy, případně při návratu do profesního života.
  - **Program Elise-Richter**<sup>148</sup>  
O podporu v rámci tohoto programu mohou žádat excelentní a vysoce kvalifikované vědkyně, které chtějí působit na univerzitě. Cílem programu je získat potřebný kvalifikační stupeň, který umožní ucházet se o profesuru.
- **tvorba programů.** FWF usiluje o odpovídající podíl žen a mužů ve všech programech. Na základě analýzy potřeb jsou programy pozměňovány nebo adaptovány dle výsledků evaluace. Opakované evaluace ověřují efektivitu působení programů vzhledem k jejich cílům. Nové i běžící programy jsou navíc přezkušovány z hlediska jejich možných dopadů na rovné postavení obou pohlaví.
- **hodnocení.** Klíčovým procesem v FWF ve snaze umožnit ženám a mužům rovný přístup ke všem finančním zdrojům je proces posuzování žádostí o granty. Tento cíl je podpořen především vzděláváním zaměstnanců/kyň FWF, jeho rozhodovacích orgánů, ale také mezinárodních expertů/tek, kteří žádosti posuzují. V případě, že se mezi rozhodovacími komisemi najdou značné rozdíly mezi hodnocením žen a mužů, jsou rozhodovací procesy podrobně analyzovány.

145 <http://www.fwf.ac.at/de/gender/gender-ag.html>.

146 <http://www.fwf.ac.at/de/gender/index.asp>.

147 <http://www.fwf.ac.at/de/projects/firnberg.html#firnberg>.

148 <http://www.fwf.ac.at/de/projects/richter.html>.

- **rozhodování.** Hodnocení vědeckého výkonu žadatelů/žadatelek se děje na základě kritérií konkrétního programu a jeho cílů. Je přitom zohledňována souvislost mezi délkou dosavadní akademické dráhy, kariéerními stupni a dosavadními výkony žadatelů a žadatelek.

Mezi **interní procesy FWF: standardy rovného postavení v oblasti lidských zdrojů FWF** patří:

- **výběr zaměstnanců/kyň a spolupracovníků/ků,** který se děje na základě expertízy, bez ohledu na věk, pohlaví a etnický původ.
- **odměňování.** Upuštění od platového schématu založeného na senioritě a implementace výkonově a funkčně orientovaného mzdového systému předpokládá také diskusi o tématu odměňování a diskriminace.
- **další vzdělávání.** FWF nabízí zaměstnancům/kyním a spolupracovníkům/cím možnost vzdělávání na základě individuálních přání a potřeb.
- **sladování soukromého a profesního života.** Zaměstnanci/kyně mají možnost využít flexibilní pracovní doby a dalších opatření, která jim vycházejí vstříc při snaze věnovat se i mimopracovním povinnostem a aktivitám.
- **uspořádání pracovních míst a úkolů.** FWF se snaží maximálně podpořit výkonnost svých zaměstnanců/kyň. Vytváří proto různé projektové skupiny a týmy, které spolu pracují na základě daného úkolu a expertízy jednotlivců.
- **kultura organizace.** Rovné postavení bere FWF jako svoji klíčovou úlohu. Snaží se na základě expertízy svých zaměstnanců/kyň obsazovat vedoucí pozice rovnoměrně mezi muže a ženy a prosazuje genderově korektní jazyk jak uvnitř organizace, tak navenek.

### **Rakouská společnost na podporu výzkumu (FFG)**

FFG je další státní institucí, která se věnuje podpoře a financování výzkumu, vývoje a inovací v Rakousku. Jejími zřizovateli jsou Ministerstvo dopravy inovací a technologií a Ministerstvo hospodářství rodiny a mládeže. Také FFG se hlásí k principu rovného postavení žen a mužů a k prosazování genderového mainstreamingu.<sup>149</sup> Mimo to probíhají v rámci FFG následující aktivity na podporu genderové rovnosti:

- **Program FEMtech** (viz také výše)<sup>150</sup>

Program podporuje opatření a projekty na podporu žen ve výzkumu a technologiích a vytváření rovných příležitostí. Patří sem například „Laura Bassi Centres of Expertise“, 8 výzkumných center aplikovaného výzkumu, která zavádějí novou kulturu výzkumu do praxe.

- **FEMtech výzkumné projekty**<sup>151</sup>

Program je určen ke zvýšení genderové senzibility v konkrétních výzkumných a vývojových projektech. Cílovou skupinou jsou vysoké školy, mimouniverzitní výzkumné instituce a podnikatelé v oblasti výzkumu a vývoje.

- **FEMtech kariéra**<sup>152</sup>

Program podporuje podnikání, založené převážně na výzkumu nebo technologiích, a mimouniverzitní výzkumná zařízení v přírodních vědách a technice. Finanční prostředky jsou k dispozici pro aktivity, které umožňují rovnost příležitostí pro ženy, zvyšují podíl výzkumnic a technoložek v dané instituci, podporují výzkumnice a technoložky v jejich kariéře, vycházejí vstříc jejich potřebám a zvyšují genderovou citlivost osob v rozhodovacích pozicích i pracovníků/pracovník instituce.

- **FEMtech praxe**<sup>153</sup>

Praxi pro studentky univerzit a odborných vysokých škol v mimouniverzitních výzkumných organizacích podporuje FFG formou dalšího z programů FEMtech. Cílem je obeznámit studentky univerzit a vysokých odborných škol s prostředím jejich eventuálního profesního uplatnění.

- **Genderový mainstreaming v projektových schématech FFG**<sup>154</sup>

Od roku 2010 jsou genderové aspekty zohledněny v pravidlech projektů základních programů. Vztahují se jak k obsahu projektu i dopadům, a to včetně složení výzkumných týmů, tak k podmínkám práce řešitelů/řešitelek projektů. Od roku 2011 jsou v metodice evaluace zahrnuty také genderově relevantní kritéria.

149 <http://www.ffg.at/mission>.

150 <http://www.ffg.at/content/das-angebot-der-ffg-im-bereich-humanressourcen>.

151 <http://www.ffg.at/femtech-forschungsprojekte>.

152 <http://www.ffg.at/femtech-karriere>.

153 <http://www.ffg.at/femtech-praktika>.

154 <http://www.ffg.at/content/das-angebot-der-ffg-im-bereich-humanressourcen>.

### Švédská rada pro výzkum<sup>155</sup>

Vládní agentura, financující základní výzkum ve všech vědeckých oblastech, má vlastní politiku genderové rovnosti nazvanou *Strategy for Gender Equality at the Swedish Research Council, 2010–2012*<sup>156</sup> a je také povinna monitorovat situaci genderové rovnosti v její agendě a výsledky předávat jako součást výročních zpráv švédské vlády. Mezi programové cíle výše zmíněné *Strategie* patří:

- Rovné zastoupení žen a mužů v hodnotících panelech, kdy za dostatečné je považováno dosažení 40 % zastoupení žen, resp. mužů (v oblastech, kde je zastoupení žen, resp. mužů velmi nízké, je dbáno na to, aby tyto osoby nebyly nadužívány).
- Švédská rada pro výzkum musí dále zajistit, aby podíl žadatelů mezi ženami a muži korespondoval podílu žen a mužů mezi potenciálními řešiteli grantů.
- Švédská rada pro výzkum by měla zajistit stejnou míru úspěšnosti i finančních prostředků udělených na granty ženám a mužům při zohlednění povahy výzkumu a typu grantu. Před zavedením nového grantu nebo programu se provede analýza dopadů z hlediska genderové rovnosti v celku i v rozlišení na jednotlivé granty a tematické oblasti. Projekty institucí žádajících finanční prostředky jsou hodnoceny také na základě zahrnutí perspektivy rovnosti. Dále by měli být členové a členky rad, panelů a komisí seznámeni s touto *Strategií*.
- Veškeré manuály hodnocení musí obsahovat psané instrukce. Všechna evaluační kritéria musí být jasná a explicitní a publikovaná na internetových stránkách Rady; hodnocení má zahrnovat pouze odpracované roky bez let strávených na rodičovské dovolené, léčby atd.; uplatňují se stejná kritéria hodnocení, bez ohledu na to, kde byla vykonána postdoktorská fáze vědecké dráhy dané osoby.

### Švédská vládní agentura pro inovační systémy

Instituce koordinuje speciální program s názvem **Vinnmer**<sup>157</sup>, který se zaměřuje na podporu jednotlivců ze skupiny méně zastoupeného pohlaví v jednotlivých vědeckých odvětvích a na vědkyně a vědce s doktorátem, kteří ukončili svoji postdoktorskou kvalifikaci. Program byl založen v roce 2007 a s celkovým rozpočtem v přepočtu bezmála 66 miliónů Euro bude probíhat až do roku 2014. Vinnmer je navíc posílen prostřednictvím 7. rámcového programu EU – specifický program Lidé – Akce Marie Curie částkou 5 miliónů Euro. Program se skládá ze tří částí. Zaměřuje se na rozvoj mezinárodních zkušeností vědkyň a vědců (je k dispozici pro oboustrannou mobilitu), na přilákání excelentních zahraničních seniorských vědkyň a vědců a na podporu rozvoje spolupráce mezi výzkumnými a vysokoškolskými institucemi a soukromým sektorem.

### Švýcarské národní fondy (SNF)<sup>158</sup>

Princip rovných příležitostí mají SNF včleněn jak ve standardech podpory výzkumu, tak ve vlastní personální politice.<sup>159</sup> SNF se snaží o zajištění přiměřené účasti vědkyň na své činnosti a vyhodnocuje možné dopady nově zaváděných opatření na obě pohlaví. V případě zjištění negativních dopadů zavádí doprovodné nástroje, jejichž cílem je tento dopad zmírnit nebo odstranit. SNF věnují zvýšenou pozornost podpoře začínajícím vědkyňím především ve vědních oblastech, kde jsou ženy nedostatečně zastoupeny, podporuje proto opatření jako je mentoring, síťování a jiné projekty založené na výměně zkušeností, vzájemné podpoře vědkyň a představení rolových modelů. SNF se dále snaží o vyrovnané zastoupení žen a mužů ve svých grémiích a zcitlivuje jejich každodenní vnímání a myšlenkové stereotypy. SNF také podporuje slučitelnost rodinného a profesního života a v projektech, o jejichž podpoře se rozhoduje, sleduje do jaké míry je v nich zahrnuta genderová dimenze. V SNF v neposlední řadě působí **Komise pro rovné příležitosti**, která je složena ze členů/členek Národní rady pro výzkum a zaměstnankyň/zaměstnanců SNF a jež radí a podporuje orgány SNF v otázkách rovných příležitostí.<sup>160</sup> SNF si také k tomuto tématu a své činnosti nechává zpracovat analýzy a publikuje statistiky mapující zastoupení žen v jednotlivých programových soutěžích a rozhodovacích institucích.<sup>161</sup> Samozřejmostí je také kontaktní místo, kam se mohou obrátit speciálně zájemci/zájemkyně o informace k otázkám spojeným s rovným postavením žen a mužů.<sup>162</sup> Internetové stránky SNF slouží

155 <http://www.vr.se/inenglish/aboutus/policies.4.3a6b4ad6112b3b7c8068000332.html>.

156 <http://www.vr.se/download/18.15b99fa512c61b7e53880001059/Strategy+for+gender+equality.pdf>.

157 <http://www.vinnova.se/en/Activities/VINNMER/>.

158 <http://www.crus.ch/dms.php?id=7060>, <http://www.snf.ch/D/ueber-uns/foerderungspolitik/Seiten/Gleichstellung.aspx>.

159 [http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/wom\\_leitbild\\_gleichstellung\\_d.pdf](http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/wom_leitbild_gleichstellung_d.pdf).

160 <http://www.snf.ch/D/ueber-uns/foerderungspolitik/Seiten/Gleichstellung.aspx>.

161 <http://www.snf.ch/D/Aktuell/Dossiers/Seiten/gleichstellung-forschungsfoerderung.aspx>.

162 <http://www.snf.ch/D/service-fuer-forschende/forscherinnen/Seiten/default.aspx>.

i jako zdroj informací a odkazů na další projekty nebo instituce, které se problematikou genderové rovnosti ve vědě zabývají.<sup>163</sup> Mimo těchto aktivit provozují SNF ještě speciální opatření na podporu vědkyň.<sup>164</sup>

- **Příspěvky Marie Heim-Vögtlin**

Příspěvky jsou určeny doktorandkám, které byly nebo budou nuceny kvůli povinnosti pečovat o člena rodiny nebo v důsledku změny zaměstnání svého životního partnera/partnerky přerušit nebo snížit rozsah své výzkumné činnosti. Cílem těchto příspěvků je integrace příjemkyně příspěvku na některé ze švýcarských univerzit. SNF také podpořilo vznik sítě vědkyň, které tuto finanční podporu využily.

- **Mateřská dovolená**

SNF umožňuje řešitelkám/řešitelům grantů (nebo členům/členkám týmů) absolvovat mateřskou dovolenou v rámci lokálně platné legislativy příslušného kantonu (většinou jde minimálně o 14 týdnů při příspěvku ve výši 80 %, častěji 100 % jejich běžného platu). Z důvodu mateřské dovolené je možné projekt prodloužit nebo určit zastoupení. V případě stipendií pro začínající nebo vracející se vědkyně/vědce mají řešitelky/řešitelé nárok na čtyřměsíční placenou mateřskou dovolenou.

- **Limity pro účast v soutěžích o stipendia pro začínající a pokročilé vědce/vědkyně**

Od roku 2008 se mohou začínající vědkyně/vědci ucházet o podporu do 3 let po absolvování doktorského studia a seniorští vědečtí pracovníci/pracovnice do 5 let poté. Výjimky z těchto limitů jsou však vzhledem k rodinným povinnostem nebo na základě genderově specifických důvodů možné, zejména v případě žen.

- **Práce na částečný úvazek**

SNF umožňuje řešitelům a řešitelkám pracovat na částečný úvazek.

### **Komise pro technologii a inovace (KTI)<sup>165</sup>**

Švýcarská grantová agentura pro inovace se zabývá podporou aplikovaného výzkumu a vývoje a podporou podnikání, stejně jako výstavbou nových firem. Také tato instituce si klade za cíl zvýšit podíl žen na inovacích a technologickém vývoji v zemi. V rámci programu **Diverzita: klíč k úspěchu pro inovace** se KTI věnuje především zvýšení počtu expertek a kouček, vývoji opatření pro ženy (především mentoringu a síťování) a sběru informací o opatřeních v této oblasti a jejich vyhodnocování. V souvislosti s touto problematikou publikovala KTI několik studií, které se zabývají specificky situací žen ve výzkumu a vývoji.

## VELKÁ BRITÁNIE

### **Asociace britských Rad pro výzkum (RCUK)<sup>166</sup>**

Asociace britských rad pro výzkum, partnerství sedmi britských výzkumných rad, které rozdělují prostředky na výzkum z veřejných zdrojů, ustavila roku 2005 **Oddělení pro kariéry a diverzitu ve výzkumu**, jehož hlavním úkolem je zajišťovat, aby byly ženy a příslušníci etnických menšin zastoupeni v britském výzkumu. Oddělení se ve své činnosti soustředí na poskytování školení a stipendií, jež mají zvyšovat dovednosti výzkumných pracovníků/íc. Snaží se tak naplňovat cíle strategie RCUK pro kariéry ve výzkumu:

- získat pro výzkum ty nejkreativnější vědce a vědkyně;
- podporovat výzkumníky/ice, aby se jim dostávalo takového výcviku, jaký potřebují;
- pomáhat výzkumným organizacím ve vedení jejich zaměstnanců/kyň a v rozvoji jejich kariér;
- podporovat při vstupu do výzkumné kariéry zástupce/kyně všech společenských skupin;
- zvýšit mezinárodní prestiž britského výzkumného výcviku.

Oddělení má v gesci také koordinaci kolektivních aktivit RCUK, např. schéma Akademických stipendií či **Ceny Dorothy Hodgkin** pro doktorandy/ky z rozvojových zemí. V pravidlech Akademických stipendií<sup>167</sup> je explicitně řečeno, že cílem je přístupnost akademické kariéry pro v současnosti podreprezentované skupiny (např. ženy a etnické menšiny). Pravidla jsou zároveň k ženám přátelská v tom smyslu, že umožňují prodloužení stanovené délky stáže (pět let) o dobu strávenou na mateřské dovolené. Výše stipendia činí 125 tisíc liber.

163 <http://www.snf.ch/D/service-fuer-forschende/forscherinnen/Seiten/wissenschaftliche-unterstuetzung.aspx>, [http://www.snf.ch/D/service-fuer-forschende/links/Seiten/\\_xc\\_gleichstellung-in-forschung.aspx](http://www.snf.ch/D/service-fuer-forschende/links/Seiten/_xc_gleichstellung-in-forschung.aspx).

164 <http://www.snf.ch/D/service-fuer-forschende/forscherinnen/Seiten/Instrumente-Massnahmen.aspx>.

165 <http://www.kti.admin.ch/netzwerke/00064/index.html?lang=de>.

166 <http://www.rcuk.ac.uk/pages/home.aspx>.

167 <http://www.rcuk.ac.uk/ResearchCareers/fellowships/Pages/about.aspx>.

## Aktivity ostatních institucí na státní a vládní úrovni

Hana Tenglerová

### NORSKO

#### Norská rada pro výzkum<sup>168</sup>

Norská rada pro výzkum je v rámci agendy vědní politiky zodpovědná za analýzu a vývoj genderového výzkumu a genderové rovnosti ve výzkumu, iniciování, implementaci a monitorování výzkumných aktivit v této oblasti. Rada má vlastní plán prosazování genderové rovnosti. Oblasti, kterým se věnuje Plán na prosazování genderové rovnosti, jsou následující:

- **genderová rovnost ve vědě**

Rada si klade za cíl posílit svoji klíčovou pozici v prosazování genderové rovnosti ve výzkumu, a to prostřednictvím dialogu s institucemi a výzkumnými komunitami, prostřednictvím vývoje opatření podporující vlastní cíle a aspirace institucí v této oblasti, zavedením požadavku, aby jednotlivé iniciativy a programy zavedly vlastní plány genderové rovnosti, zavedením genderové dimenze do opatření vztahujících se k oblasti matematiky, vědy a technologií, identifikací silné a slabé stránky ve vztahu k implementaci genderové rovnosti v jednotlivých programových schématech, implementací širší studie kritérií pro vztahy mezi genderem a kvalitou výzkumu a jejich koncepcí a zajištěním principu 40/60% genderové distribuce pro poradní orgány a rozhodovací grémia ve všech poradních orgánech a komisích.

- **genderová perspektiva ve výzkumných projektech**

Rada podporuje integraci genderové perspektivy ve výzkumech prostřednictvím zřízení nových programů i v současnosti běžících programech a iniciativách, a to zpracováním přehledu výzkumu souvisejícího s genderovou problematikou. Rada také plánuje zřídit vlastní rozpočtovou kapitolu k financování těchto aktivit.

- **interní organizace Rady**

Rada vykonává všechny úkoly spojené s genderovou rovností a perspektivou ve výzkumu jako sdílenou, obecnou úlohu organizace jako celku. Vyhodnocuje vnitřní organizační a zdrojové potřeby ve spojení se snahami, které souvisejí s genderovou rovností a perspektivami výzkumu; vytváří operativní průřezové skupiny, jejichž cílem je uskutečňovat specifické úkoly ve spojení s rozvojovými opatřeními a zesílením snah Rady v oblasti genderové rovnosti a genderové perspektivy ve výzkumu a zároveň implementuje opatření vedoucí ke zvýšení kompetencí v rámci vlastní administrativy, expertních komisí a programových rad.

### RAKOUSKO

#### Rada pro výzkum a vývoj technologií (RFTE)<sup>169</sup>

Poradní orgán rakouské vlády má za úkol především navrhovat strategii činnosti pro oblast výzkumu, vývoje a inovací. Je také autorem *Strategie 2020 – Výzkum, technologie a inovace pro Rakousko*.<sup>170</sup> Z celkem osmi strategických oblastí představují Lidé ve výzkumu a vývoji tu první. Rada zde pro zvýšení počtu kvalifikovaných osob ve výzkumu mimo jiné doporučuje vytvořit nové kariérní modely pro ženy, především v souvislosti se sladováním profese a rodiny: „Především je nutné akceptovat přerušování profesní dráhy. Kritéria hodnocení při udělování stipendií a další podpory musí být přepracována a univerzitní kariéra musí být pro ženy nebo pro osoby, které se pro vědu rozhodnou později, či svoji profesní dráhu načas přerušit, atraktivnější.“ (str. 25).

### ŠVÉDSKO

#### Švédský sekretariát pro genderový výzkum<sup>171</sup>

Vznikl v roce 1998 jako součást parlamentní iniciativy pro genderovou perspektivu ve výzkumu. Švédský sekretariát pro genderový výzkum působí na Univerzitě v Gotteburgu. Sekretariát monitoruje, analyzuje a zveřejňuje informace o vývoji, statusu a výsledcích genderového výzkumu ve Švédsku. V roce 2008 byl vládou pověřen – jako součást **Programu genderového mainstreamingu** – aby dále rozvíjel metody genderového mainstreamingu, vytvářel fórum pro výměnu zkušeností s genderovým mainstreamingem, poskytoval o něm informace a vytvářel podmínky, které poskytnou dlouhodobou podporu jeho provádění.

168 [http://www.forskningsradet.no/en/Gender\\_issues/1195592877653](http://www.forskningsradet.no/en/Gender_issues/1195592877653).

169 <http://www.forschungsstrategie.at/Rat-FTE>.

170 [http://www.forschungsstrategie.at/sites/forschungsstrategie.at/files/090824\\_FINALE%20VERSION\\_FT-Strategie2020.pdf](http://www.forschungsstrategie.at/sites/forschungsstrategie.at/files/090824_FINALE%20VERSION_FT-Strategie2020.pdf).

171 [http://genus.gu.se/english/About\\_us/](http://genus.gu.se/english/About_us/).

### FRANCIE

#### Národní centrum vědeckého výzkumu (CNRS)<sup>172</sup>

V rámci Národního centra vědeckého výzkumu, hlavní francouzské výzkumné instituce, působí **Oddělení pro postavení žen v CNRS**.<sup>173</sup> Oddělení působí jako orgán zodpovědný za podněcování diskusí a řešení genderových témat, poskytování poradenství a vyhodnocování genderových témat v politice CNRS. Úzce spolupracuje s vědeckými institucemi, s řídicími orgány (zejména pro oblast lidských zdrojů), regionálními pobočkami CNRS a institucemi zabývajícími se genderovou problematikou. Dále spolupracuje s podobnými orgány na univerzitách, s ženskými vědeckými asociacemi a s vědci zaměřujícími se na genderový výzkum, s odbornými sítěmi pro rovné příležitosti atp. Oddělení zajišťuje koordinaci a participaci CNRS v rámci mezinárodního programu INTEGER<sup>174</sup> zaměřeného na strukturální změnu výzkumných institucí a univerzit, který je reakcí na osu Gender a výzkum 7. RP Věda a společnost, spolupracuje se sítěmi pro ženy v různých oborech a spolu s Ministerstvem pro vysoké školství a výzkum a městem Paříž se podílí na financování francouzské (nezávislé) Asociace pro ženy a vědu.<sup>175</sup> Ve spolupráci s Úřadem pro rozvoj sociální politiky byla na CNRS zřízena pracovní **Skupina pro otázky sladování pracovního a rodinného života**.<sup>176</sup> Tato skupina zjišťuje nabídky služeb péče o děti, finanční pomoc pro rodiče, různá opatření související s rodičovstvím a různá schémata organizace práce. Cílem je vytvořit na CNRS rodičům přátelské prostředí, a z CNRS tak učinit pro vědce/rodiče atraktivní pracoviště. Oddělení také sbírá genderově segregované statistické údaje o pracovnících CNRS. Činnost oddělení zahrnuje obecně tři hlavní osy aktivit:

- **prosazování rovnosti v rámci CNRS**, tzn. zvyšování informovanosti o problematice mezi pracovníky a zásadními aktéry, sledování genderových indikátorů a informování o nich nebo například školící program Pro rovnost mezi ženami a muži na CNRS.
- **prosazování genderově senzitivního přístupu ve výzkumu**<sup>177</sup> s důrazem na jeho interdisciplinaritu. V roce 2010 zahájilo CNRS spolu s Institutem humanitních a sociálních věd a Institutem biologických věd vytváření seznamu národních výzkumů v oblasti genderu. Oddělení spolu s ostatními ústavy CNRS také podporuje znovuoživení „tématické interdisciplinární sítě“ Genderových studií,<sup>178</sup> poskytuje podporu skupinám zabývajícím se genderovým výzkumem a informace o tom, jak zohlednit gender ve výzkumu<sup>179</sup> a v žádostech o grant.<sup>180</sup>
- **propagace kariéry v oblasti vědy a techniky mezi mládeží, zejména dívkami**. Oddělení také spolupracuje na různých projektech podporujících dívky ve vstupu do netradičních povolání.

### VELKÁ BRITÁNIE

#### Královská společnost

Královská společnost, jež zastává roli britské akademie věd prosazující přírodní a aplikované vědy, učené společnosti a grantové agentury v jednom, se zavazuje zlepšit postavení žen ve vědě<sup>181</sup> a celkově podporovat rovnost a diverzitu. Aktivity v tomto směru jsou vedeny **Poradenskou sítí pro rovnost a diverzitu**,<sup>182</sup> jež je odpovědná Radě Královské společnosti. Zlepšit genderovou rovnost v rámci Královské společnosti a obecně v britské vědě se Královská společnost snaží prostřednictvím těchto aktivit:

- Královská společnost sbírá a publikuje **statistiky**<sup>183</sup> týkající se rovnosti a diverzity v rámci její činnosti. Kromě jiných aspektů tedy tyto statistiky sledují i zastoupení mužů a žen, konkrétně mezi žadateli/kami o stipendia, granty, mezi účastníky/icemi akcí Společnosti z řad veřejnosti, mezi členy/kami vědecké komunity účastnícími se diskusních setkání na půdě Společnosti. Roku 2004 také Společnost zpracovala spolu s Univerzitou Warwick zprávu<sup>184</sup> o rozložení pracovních sil ve vědě a inženýrství v UK z hlediska genderu, věku a etnicity.

172 *Le Centre national de la recherche scientifique (CNRS).*

173 *Mission pour la place des femmes au CNRS* : <http://www.cnrs.fr/mpdf/>.

174 *INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research*: <http://www.cnrs.fr/mpdf/spip.php?article153>

175 *l'Association Femmes & Science*: <http://www.femmesetsciences.fr/index.html>.

176 <http://www.cnrs.fr/mpdf/spip.php?article114>.

177 <http://www.cnrs.fr/mpdf/spip.php?article85>.

178 <http://www.cnrs.fr/mpdf/spip.php?article38>.

179 <http://www.cnrs.fr/mpdf/spip.php?article140>.

180 <http://www.cnrs.fr/mpdf/spip.php?article136>.

181 <http://royalsociety.org/about-us/equality/>.

182 <http://royalsociety.org/about-us/governance/committees/equality-diversity/>.

183 <http://royalsociety.org/about-us/equality/statistics/>.

184 [http://royalsociety.org/uploadedFiles/Royal\\_Society\\_Content/about-us/equality/2011-06-14-Warwick-SET.pdf](http://royalsociety.org/uploadedFiles/Royal_Society_Content/about-us/equality/2011-06-14-Warwick-SET.pdf).

- Královská společnost v rámci svého závazku zlepšovat postavení žen ve vědě požádala roku 2010 u příležitosti 350. výročí své existence skupinu expertek (význačných vědkyň a vědeckých historiček), aby vybraly z britské historie **deset žen, které podle nich měly na vědu největší vliv**.<sup>185</sup>
- Královská společnost udílí každoročně od roku 2003 **Cenu Rosalindy Franklin**<sup>186</sup> význačné vědkyni za výrazný přínos v jakékoli oblasti přírodních a technických věd, matematiky a inženýrství (STEM). Předpokládá se tedy, že půjde o vědkyně ve střední fázi kariéry, aktivně zapojené do vědeckého výzkumu. **Od laureátky ceny se očekává, že věnuje část grantu na implementaci projektu na zviditelnění žen ve STEM oblasti** v instituci a/nebo v oblasti specializace, v níž působí v rámci UK. Návrh takového projektu nominovanými je součástí výběrového řízení. Cena spojená s grantem ve výši 30 tisíc liber je podporována Ministerstvem pro obchod, inovace a dovednosti.
- Královská společnost také udílí **Stipendium Dorothy Hodgkin**<sup>187</sup> pro excelentní vědce/kyně v UK v oborech STEM (vyjma klinické medicíny) na začátku kariérní dráhy (na 1. nebo 2. postdoktorské pozici), kteří potřebují flexibilní formu práce z osobních důvodů jako je rodičovství, pečovatelské povinnosti nebo zdravotní důvody. Žadatelé/ky nesmějí mít stálou pracovní pozici na univerzitě, v neziskové organizaci nebo v evropském ekonomickém prostoru (EEA). Musí být občany/kami EEA zemí nebo Švýcarska. Obzvláště vítány jsou ženské kandidátky. Flexibilní forma práce nabízí pracovat na zkrácený úvazek nebo přecházet z plného úvazku na zkrácený a zase zpět, získat určité finanční prostředky na podporu rodiny z důvodů spojených s vědeckou prací (např. příspěvky na péči o dítě po dobu konference nebo zahraniční cesty). Stipendium pokrývá plat (podle zkušeností, expertízy, povinností a schopností do výše max 37 555 liber), náklady na bydlení a nepřímé náklady na dobu maximálně 4 let. 80 % těchto výdajů hradí Královská společnost. Dále financuje i výdaje na výzkum (1. rok 13 tisíc liber a zbývající roky 11 tisíc liber). Tyto částky včetně platu výzkumníka/ce může libovolně navyšovat univerzita, na níž výzkumník/ce působí. Veškeré tyto doplňující výdaje však univerzita hradí již sama.

185 <http://royalsociety.org/Most-influential-British-women-in-the-history-of-science/>.

186 <http://royalsociety.org/awards/rosalind-franklin-award/>.

187 <http://royalsociety.org/grants/schemes/dorothy-hodgkin/>.

## Politiky genderové rovnosti na univerzitách

Hana Tenglerová

Tématu genderové rovnosti se nevěnuje pozornost pouze na úrovni vlád a státních správ řady evropských zemí. Vlastní iniciativy – ať již v návaznosti na vládní programy či autonomně – vyvíjejí obvykle také výzkumné instituce a vysoké školy. Následující přehled se zaměří pouze na několik z celé řady dostupných příkladů. Výběr vysokých škol byl inspirován žebříčkem Academic Ranking of World Universities 2011,<sup>188</sup> v rámci něhož byly zvoleny tři příklady evropských univerzit, které dosáhly jednoho z nejvyšších umístění. Konkrétně jde o britskou Cambridge (5. místo v celosvětovém pořadí), Univerzitu v Mnichově (53.) a Univerzitu v Curychu (65.). Dále byly vybrány instituce, které měly shodné (nebo velmi podobné) hodnocení jako Univerzita Karlova v Praze, která se mezi světovými univerzitami umístila na 201.-300. pozici. Mezi tyto instituce patří Univerzita ve Vídni (151.-200. umístění), Univerzity v Bernu, Lancasteru a Bergenu (201.-300. umístění).

### VELKÁ BRITÁNIE

#### Univerzita Cambridge<sup>189</sup>

Jedna z nejvýznamnějších evropských a světových univerzit se problematice genderové rovnosti věnuje v rámci širšího konceptu podpory diverzity a boje proti různým formám nerovnosti. Kromě tématu genderové rovnosti se věnuje postavení osob z etnických menšin a osob s handicapem a svoji politiku, řešenou původně v těchto jednotlivých oblastech, sjednotila v roce 2010 ve strategii Schéma kombinované rovnosti.<sup>190</sup> Strategické oblasti, jimž se strategie věnuje jsou:

- **správa a vývoj politik**, které zahrnují především efektivní konstituce a mechanismy zdokonalování, implementace, monitoring, hodnocení, revidování a aktualizaci politik a aktivit, jejichž cílem je dodržování právních předpisů a zlepšování rovnosti;
- **vývoj a implementace vyzkoušených a úspěšných aktivit** umožňující univerzitě vylepšovat svoje aktivity v oblasti rovnosti a diverzity na základě průběžné práce včetně vytváření hodnotících kritérií a poskytování odborné přípravy;
- **inkluzivní přístup instituce vůči zaměstnaným a studujícím**, zajišťující vytváření mechanismů pro zapojení, reprezentaci a podporu dobrého zaměstnávání, vyučování a učení a odstranění jakýchkoli forem diskriminace, obtěžování nebo nečestného jednání;
- **podpora rovnosti a diverzity** a povinnost podporovat dobré vztahy mezi různými skupinami, usnadnění zapojení univerzity do projektů a aktivit podporujících rovnost a diverzitu na lokální, regionální nebo národní úrovni, věnovat se jakékoli podprezentovanosti specifických komunit a poskytování příležitostí prezentovat univerzitu jako excelentního zaměstnavatele a vzdělávací instituci.
- strategie se také věnuje **datům**, která se týkají rovnosti a diverzity **a jejich poskytování**, pokud možno i externím zájemcům.

Mezi konkrétní opatření patří například: podpůrná síť (pro ženy, handicapované osoby z gay, lesbické, bi a trans komunity);<sup>191</sup> iniciativa **WiSETI**, založená v roce 1999, jejímž cílem je podporovat kvalifikační růst vědkyň směrem k profesuře v oblastech přírodních a technických věd<sup>192</sup> prostřednictvím seminářů, mentoringu a dalších informačních aktivit; dále vzdělávání zaměstnanců v oblastech rovnosti a diverzity,<sup>193</sup> vypracovávání evaluací současné situace na univerzitě a dosahování vytyčených cílů v této oblasti<sup>194</sup> nebo pořádání konferencí a setkání, kde se diskutují vybrané aspekty otázek rovnosti a diverzity.<sup>195</sup>

#### Univerzita Lancaster<sup>196</sup>

Rozsáhlou strategii, která se mimo genderové rovnosti věnuje také ošetření dalších vlastností, které bývají příčinou znevýhodnění či diskriminace osob (jako věk, etnicita, handicap, náboženské vyznání, víra a sexuální orientace), vytvořila univerzita v Lancasteru v roce 2010. Snaha po dosahování diverzity prostupuje celou strategií lidských zdrojů, včetně přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň, jejich kariérního vývoje a služeb, které jsou těmto osobám k dispozici. Velmi silný důraz je na univerzitě kladen na odstranění obtěžování a šikany. Univerzita nejen stanovuje takové chování jako nepřipustné, má k dispozici experty, na něž je možné se v takových případech

188 <http://www.shanghairanking.com/ARWU2011.html>.

189 <http://www.admin.cam.ac.uk/offices/hr/equality/>.

190 Combined Equality Scheme: <http://www.admin.cam.ac.uk/offices/hr/equality/cambridge/scheme/scheme.pdf>.

191 <http://www.admin.cam.ac.uk/offices/hr/equality/networks/>.

192 <http://www.admin.cam.ac.uk/offices/hr/equality/wiseti/>.

193 <http://www.admin.cam.ac.uk/offices/hr/equality/training/>.

194 <http://www.admin.cam.ac.uk/offices/hr/equality/reports/>.

195 <http://www.admin.cam.ac.uk/offices/hr/equality/events/#all>.

196 <http://www.lancs.ac.uk/hr/equality-diversity/>.



obrátit, ale výskyt tohoto jevu se sleduje a pravidelně je vydáván a zveřejňován dokument o případech, k nimž došlo.<sup>197</sup> Politika genderové rovnosti<sup>198</sup> se zaměřuje především na:

- integraci rovnosti žen a mužů do institucionálního strategického plánování, politik a provozních postupů;
- zajištění znalosti dané problematiky ze strany osob zaměstnaných na univerzitě;
- odstraňování nerovností a překážek, s nimiž se studující a zaměstnaní setkávají;
- zlepšení vlastní kapacity univerzity přijímat, podporovat a rozvíjet schopnosti studujících a zaměstnaných;
- podporu osob s trans identitou mezi studujícími a zaměstnanými;
- opatření, která zajišťují, že zadávání veřejných zakázek je v souladu s touto univerzitní politikou;
- ohlašování a řešení jakýchkoli porušení této politiky;
- sledování účinnosti opatření, která byla na podporu genderové rovnosti přijata.

## NĚMECKO

### Univerzita Ludwiga Maxmiliána v Mnichově<sup>199</sup>

Zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy je pro Univerzitu v Mnichově klíčovým faktorem při zvyšování kvality výuky a výzkumu v dlouhodobém horizontu, a proto se této problematice věnuje již od roku 1994. Univerzita se hlásí k principu strategie genderového mainstreamingu jako základnímu principu, který je součástí zdejších rozhodovacích procesů. Za tento přístup byla univerzita v roce 2009 oceněna Ministerstvem rodinných záležitostí a Ministerstvem školství a výzkumu.<sup>200</sup> Na základě zemského bavorského zákona o vysokých školách působí na každé univerzitě a jejích fakultách poradce/poradkyně pro ženy nebo pro otázky rovného postavení žen a mužů.<sup>201</sup> Univerzita má několik programů a oblastí, jimž se v souvislosti s genderovou rovností věnuje. Jedná se o:

- **Mentoringový program**,<sup>202</sup> který má za cíl podpořit začínající vědkyně v jejich kariérním postupu, a to včetně možnosti získání stipendií pro mentees a mentees s dětmi.
- **Zvyšování kompetence v genderové problematice**,<sup>203</sup> jež je realizováno jednak prostřednictvím kurzů pro vyučující univerzity, provozní pracovní síly i studující, jednak prostřednictvím vzniku a dodržováním zásad příručky pro genderově korektní jazyk.
- **Program Extra**,<sup>204</sup> který poskytuje různou formou podporu kvalifikovaným vědkyním, jež usilují o získání profesury. Součástí aktivit programu jsou workshopy, semináře, poradenství a síťování.
- **Program Plus**.<sup>205</sup> Zaměřuje se na studentky v různých fázích studia, poskytuje jim podporu v získávání praxe a výcviku (např. v komunikačních dovednostech, v oblasti genderu a diversity, strategiích nakládání s mocenskou převahou), a na podporu studujících rodičů.
- **S dětmi ve vědě**<sup>206</sup> představuje komplexní politiku zaměřenou na sladování rodinného a profesního života na univerzitě. Univerzita nabízí různé možnosti hlídání dětí, jejich zprostředkování a především informuje a nabízí celou škálu odkazů na další instituce, na něž je možné se v souvislosti s péčí o děti obrátit.
- Stránky univerzity dále poskytují informace o **finanční podpoře**<sup>207</sup> pro vědkyně a působí jako zdroj informací o zprávách a hodnocení postavení vědkyň na univerzitě.<sup>208</sup>

## ŠVÝCARSKO

### Univerzita v Curychu<sup>209</sup>

Rovným příležitostem žen a mužů se univerzita věnuje již dlouho a princip rovnosti pohlaví je součástí řady právních a strategických dokumentů. Od roku 1991 zde působí **Komise pro rovnost**,<sup>210</sup> jejímž úkolem je podporovat univerzitní a fakultní orgány a orgány dalších součástí v jejich snaze dosáhnout rovnosti pohlaví. Komise je složená z profesorů a profesorek všech fakult, ze zástupců/kyň studujících, asistentů/asistentek a soukromých

197 <http://www.lancs.ac.uk/hr/equality-diversity/bullying.html>.

198 <http://www.lancs.ac.uk/hr/equality-diversity/files/GenEquPol.doc>.

199 [http://www.en.uni-muenchen.de/about\\_lmu/equal\\_opportunities/index.html](http://www.en.uni-muenchen.de/about_lmu/equal_opportunities/index.html).

200 [http://www.en.uni-muenchen.de/about\\_lmu/equal\\_opportunities/total\\_equality/index.html](http://www.en.uni-muenchen.de/about_lmu/equal_opportunities/total_equality/index.html).

201 [http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/frauenbeauftragt/amt\\_aufg/index.html](http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/frauenbeauftragt/amt_aufg/index.html).

202 <http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/mentoring/index.html>.

203 <http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/genderkompetenz/index.html>.

204 [http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/lmu\\_extra/extra\\_programm/index.html](http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/lmu_extra/extra_programm/index.html).

205 [http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/plus/plus\\_programm/index.html](http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/plus/plus_programm/index.html).

206 <http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/kindwiss/index.html>.

207 <http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/foerdermoegl/index.html>.

208 <http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/berichte/index.html>.

209 [http://www.uzh.ch/about/basics/genderpolicy\\_en.html](http://www.uzh.ch/about/basics/genderpolicy_en.html).

210 <http://www.gleichstellungskommission.uzh.ch/aboutus/mission.html>.

docentů a docentek. V roce 2007 vzniklo na univerzitě také **Oddělení pro rovnost**,<sup>211</sup> v jehož kompetenci je poradenství, spolupráce s Komisí pro rovnost a se zástupci vedení univerzit, fakult a dalších součástí, pořádání konferencí, workshopů a seminářů a publikování dokumentů, které se k problematice vztahují. Mezi témata, jimž se na univerzitě věnuje pozornost, patří:

- genderově korektní jazyk, jehož principy jsou vtěleny do příručky;<sup>212</sup>
- ochrana před sexuálním obtěžováním;<sup>213</sup>
- podpora začínajících vědkyň a mentoring;<sup>214</sup>
- slučitelnost rodiny, studia a zaměstnání<sup>215</sup>

Služby péče o děti<sup>216</sup> zajišťuje univerzita ve spolupráci s další významnou vysokoškolskou institucí v regionu, Švýcarským federálním institutem techniky Curych (ETH).<sup>217</sup> Rodiče mohou využít nejen zajištění denní péče o děti během pracovního týdne, ale také hlídání v době kongresů nebo prázdnin, každodenní rodinné mediace či zprostředkování péče chůvy.

- monitorování rovnosti<sup>218</sup> a poradenství při diskriminaci;<sup>219</sup>
- **kodex genderové politiky**

Kodex vznikl v roce 2006. Mezi 7 zásad, které platí pro všechny osoby, jež na univerzitě pracují nebo studují, patří následující:

- obě pohlaví mají být zastoupena na všech úrovních a funkcích, a to jak personálně, tak z hlediska zohlednění zájmů;
- univerzita si klade za cíl dospět k vyrovnanému zastoupení žen a mužů ve všech univerzitních funkcích a grémiích. Při stejné kvalitě kandidáta a kandidátky je místo obsazeno osobou, která patří do skupiny podprezentovaného pohlaví. Pozornost se věnuje také cílené podpoře začínajících vědkyň;
- příslušnost k pohlaví nesmí mít negativní dopady na dotčenou osobu;
- univerzita podporuje formy zaměstnávání, které přispívají ke sladění pracovního života či studia a rodiny. Zajišťuje službu péče o děti studujících a zaměstnanců/kyň;
- důstojnost a integrita lidské osoby je respektována. Sexuální obtěžování a sexistické chování představuje porušení důstojnosti;
- jazyk osob na univerzitě má co nejvíce odpovídat věcnosti a rovnosti pohlaví;
- údaje týkající se rovných příležitostí jsou pravidelně shromažďovány a analyzovány s ohledem na úspěchy. Komise pro rovné příležitosti nebo Oddělení rovnosti informují zaměstnané a studující na univerzitě o otázkách genderové politiky.

### Univerzita Bern<sup>220</sup>

Rovnost žen a mužů je na univerzitě v Bernu považována za jednu z kvalit a rys atraktivního studijního a pracovního prostředí, proto je cílem politiky rovnosti prosazovat tento princip do praxe všech jejích fakult a součástí. Za odbornou podporu tohoto procesu je zodpovědné **Oddělení pro rovnost žen a mužů**.<sup>221</sup> Oddělení vydává publikace a materiály o problematice rovnosti žen a mužů na univerzitě, poskytuje poradenství, vytváří návrhy opatření na podporu vědkyň a rovnosti a pomáhá fakultám při jejich implementaci, podílí se na činnosti grémií a je zodpovědné za koordinaci celouniverzitních programů. Zástupkyně oddělení je také přítomna ve všech komisích, které mají v kompetenci rozhodování o přijetí adeptů/tek na pozice na univerzitě. Programy Univerzity v Bernu se koncentrují do tří oblastí, v nichž probíhá celá řada aktivit. Jedná se o:

- **podporu začínajících vědkyň**,<sup>222</sup> do níž spadají workshopy, semináře či mentoringový program;
- **sladování rodinného, studijního a profesního života**.<sup>223</sup> Studující a zaměstnaní rodiče mají na stránkách univerzity k dispozici přehled informací, jak postupovat v případě mateřství a rodičovství, kam se obrátit ohledně zajištění služeb péče o děti a jaké možnosti finanční podpory jsou jim k dispozici. Univerzita se věnuje ale i problematice dvoukariérních párů a jejich podpoře.<sup>224</sup>

211 <http://www.gleichstellung.uzh.ch/gleichstellung.html>.

212 <http://www.gleichstellung.uzh.ch/themen/sprache.html>.

213 <http://www.uzh.ch/about/basics/sexualharassment.html>.

214 <http://www.gleichstellung.uzh.ch/themen/nachwuchs.html>.

215 <http://www.gleichstellung.uzh.ch/themen/vereinbarkeit.html>.

216 <http://www.kihz.ethz.ch/services/index>.

217 [http://www.ethz.ch/index\\_EN](http://www.ethz.ch/index_EN).

218 <http://www.gleichstellung.uzh.ch/themen/monitoring.html>.

219 <http://www.gleichstellung.uzh.ch/themen/gleichstellungsgesetz.html>.

220 [http://www.gleichstellung.unibe.ch/content/gleichstellung\\_an\\_der\\_uni/index\\_ger.html](http://www.gleichstellung.unibe.ch/content/gleichstellung_an_der_uni/index_ger.html).

221 [http://www.gleichstellung.unibe.ch/content/unsere\\_aufgaben/index\\_ger.html](http://www.gleichstellung.unibe.ch/content/unsere_aufgaben/index_ger.html).

222 [http://www.gleichstellung.unibe.ch/content/e3550/index\\_ger.html](http://www.gleichstellung.unibe.ch/content/e3550/index_ger.html).

223 [http://cmslive3.unibe.ch/unibe/generalsekretariat/gleichstellung/content/e3550/e3557/index\\_ger.html](http://cmslive3.unibe.ch/unibe/generalsekretariat/gleichstellung/content/e3550/e3557/index_ger.html).

224 [http://cmslive3.unibe.ch/unibe/generalsekretariat/gleichstellung/content/unsere\\_angebote/vereinbarkeit/dcc\\_massnahme\\_\\_\\_kinderbetreuung/index\\_ger.html](http://cmslive3.unibe.ch/unibe/generalsekretariat/gleichstellung/content/unsere_angebote/vereinbarkeit/dcc_massnahme___kinderbetreuung/index_ger.html).

- **usnadnění studijní volby a odstraňování stereotypů.** Univerzita pořádá například den pro středoškolačky<sup>225</sup> a vytvořila např. hru, v níž mají děti možnost vyzkoušet si bez ohledu na své pohlaví různé kariérní modely, dráhy i oblasti profesního naplnění.<sup>226</sup>
- Univerzita v Bernu věnuje pozornost také **genderově korektnímu jazyku.**<sup>227</sup>

## RAKOUSKO

### Univerzita Vídeň<sup>228</sup>

Na univerzitě působí **Oddělení pro podporu žen a rovnost postavení**, jehož cílem je spolupráce na iniciativách na podporu žen a rovnosti, koordinace mentoringových programů univerzity, organizační podpora v tematické oblasti aktivit „dívký a technika“, organizace vzdělávacích seminářů zaměřených na postavení žen, podpora osobního rozvoje a kariérního plánování a vývoj a provádění monitoringu stavu rovnosti na univerzitě. Oddělení dále poskytuje poradenství jak jednotlivcům, tak i fakultám, jejich součástí a rozhodovacím orgánům při zavádění aktivit nebo řešení situací spojených s agendou rovnosti. Oddělení je expertním kontaktním místem v případech sexuálního obtěžování a mobbingu. Spolupracuje také s mimouniverzitními aktéry, sítěmi a projekty a prostřednictvím svých publikací a zveřejňováním dat o rovnosti na univerzitě má za cíl působit na širší veřejnost. Mezi další aktivity, na něž se univerzita zaměřuje, patří následující:

- **Mentoringový program pro postdoktorandky a docentky**<sup>229</sup> probíhá jak formou hromadného setkávání, tak párovou spoluprací mentorky a mentee a je spojen s pořádáním seminářů.
- **Kontaktní místo pro případy sexuálního obtěžování a mobbingu**<sup>230</sup> působí na univerzitě od roku 2001.
- **Program podpory kariéry vědkyň**<sup>231</sup> zahrnuje mimo výše zmíněného mentoringového programu také:
  - V rámci **programu Berta-Karlik**<sup>232</sup> byly v roce 2011 poprvé vypsány tři profesorské pozice určené pro excelentní vědkyně. Program má zvýšit šance vysoce kvalifikovaných vědkyň na získání další profesorské pozice v Rakousku či zahraničí.
  - **Trénink pro budoucí profesorky**<sup>233</sup> je workshopy určený vědkyním bez ohledu na jejich oborové zaměření. Vědkyně zde získají rozsáhlé formální i neformální znalosti o procesu profesorského řízení a jsou cíleně připravovány na získání profesury.
  - **Kurikulum kariérního plánování**<sup>234</sup> je třísemestrální kurz pro vědkyně, doktorandky a postdoktorandky, jehož cílem je podpořit vědkyně v plánování a vytváření vlastní vědecké dráhy.
  - **Semináře pro doktorandky**<sup>235</sup> jsou zaměřené na trénink a posilování tzv. soft skills. Semináře se věnují například akademickému a tvůrčímu psaní, publikování, prezentačním technikám a přípravě na vědecké povolání.
- **Dívky a technika**<sup>236</sup> je další z oblastí, kterým se univerzita věnuje s cílem pořádání dnů otevřených dveří a workshopů, a snaží se tak přilákat dívky ke studiu technických oborů.
- **Monitoring genderové rovnosti**<sup>237</sup> představuje aktivity jako je vydávání informačních brožur s daty o postavení žen a mužů na univerzitě ve Vídni, ale například také projekt genderového rozpočtování.

225 [http://cmslive3.unibe.ch/unibe/generalsekretariat/gleichstellung/content/unsere\\_angebote/schnuppertag/index\\_ger.html](http://cmslive3.unibe.ch/unibe/generalsekretariat/gleichstellung/content/unsere_angebote/schnuppertag/index_ger.html).

226 [http://cmslive3.unibe.ch/unibe/generalsekretariat/gleichstellung/content/unsere\\_angebote/karriere\\_leiterispiel/index\\_ger.html](http://cmslive3.unibe.ch/unibe/generalsekretariat/gleichstellung/content/unsere_angebote/karriere_leiterispiel/index_ger.html).

227 [http://cmslive3.unibe.ch/unibe/generalsekretariat/gleichstellung/content/unsere\\_angebote/geschlechtergerechte\\_sprache/index\\_ger.html](http://cmslive3.unibe.ch/unibe/generalsekretariat/gleichstellung/content/unsere_angebote/geschlechtergerechte_sprache/index_ger.html).

228 <http://personalwesen.univie.ac.at/frauenfoerderung/>.

229 <http://personalwesen.univie.ac.at/frauenfoerderung-und-gleichstellung/mentoring/>.

230 <http://personalwesen.univie.ac.at/frauenfoerderung-und-gleichstellung/beratungsstelle/>.

231 <http://personalwesen.univie.ac.at/frauenfoerderung-und-gleichstellung/karrierefoerderung/>.

232 <http://personalwesen.univie.ac.at/frauenfoerderung-und-gleichstellung/karrierefoerderung/berta-karlik-programm/>.

233 <http://personalwesen.univie.ac.at/frauenfoerderung-und-gleichstellung/karrierefoerderung/berufungstraining/>.

234 <http://personalwesen.univie.ac.at/frauenfoerderung-und-gleichstellung/karrierefoerderung/curriculum-zur-karriereplanung/>.

235 <http://personalwesen.univie.ac.at/frauenfoerderung-und-gleichstellung/karrierefoerderung/seminare-fuer-dissertantinnen/>.

236 <http://personalwesen.univie.ac.at/frauenfoerderung-und-gleichstellung/maedchen-und-technik/>.

237 <http://personalwesen.univie.ac.at/frauenfoerderung-und-gleichstellung/gender-monitoring/>.

**Universita v Bergenu**<sup>238</sup>

Bergenská univerzita je ve srovnání s Univerzitou Karlovou velmi malá, má pouze 6 fakult, čímž se blíží spíš českým regionálním vysokým školám a univerzitám. Univerzita vydala **etický kodex**<sup>239</sup> a věnuje se problematice sexuálního obtěžování.<sup>240</sup> V roce 2009 byla oceněna norským Ministerstvem školství a výzkumu za svůj plán genderové rovnosti. Na univerzitě působí **komise pro rovnost**,<sup>241</sup> jejímž úkolem je naplňovat univerzitní strategii genderové rovnosti. Jedním z jejích cílů je dosažení 50 % zastoupení žen a mužů mezi nově přijímanými zaměstnanci univerzity. Opatření, která k dosažení tohoto cíle univerzita využívá, jsou:

- alokace finančních prostředků fakultám a univerzitním součástem, kde jsou přijímány ženy;
- opatření, která zvýší nábor zaměstnankyň, jako například kvalifikační granty nebo speciální termíny;
- balíčky pro začínající vědkyně;
- národní a mezinárodní mentorská schémata;
- řízení rozvoje;
- vytváření sítí;
- poskytování informací a vzdělávání.

238 <http://www.uib.no/poa/en/field-of-work/equality>.

239 <http://www.uib.no/poa/en/field-of-work/equality/codes-of-ethics>.

240 <http://www.uib.no/poa/en/field-of-work/equality/sexual-harassment>.

241 <http://www.uib.no/poa/arbeidsfelt/likestilling/likestillingskomiteen-ved-uib>.

**Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu  
Monitorovací zpráva za rok 2010**

Hana Tenglerová

Jazyková korektura: Alena Ortenová, Marta Svobodová

Sazba: Jakub Kubů

Grafika: Michal Ureš

Tisk: ART D – Grafický ateliér Černý, s.r.o.

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

Jilská 1, 110 00 Praha 1

Náklad: 350 výtisků

Vydání první

Praha 2011

Distribuce: Tiskové a ediční oddělení Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i.  
Jilská 1, 110 00 Praha 1, telefon: 210 310 217, e-mail: prodej@soc.cas.cz

ISBN 978-80-7330-193-4



