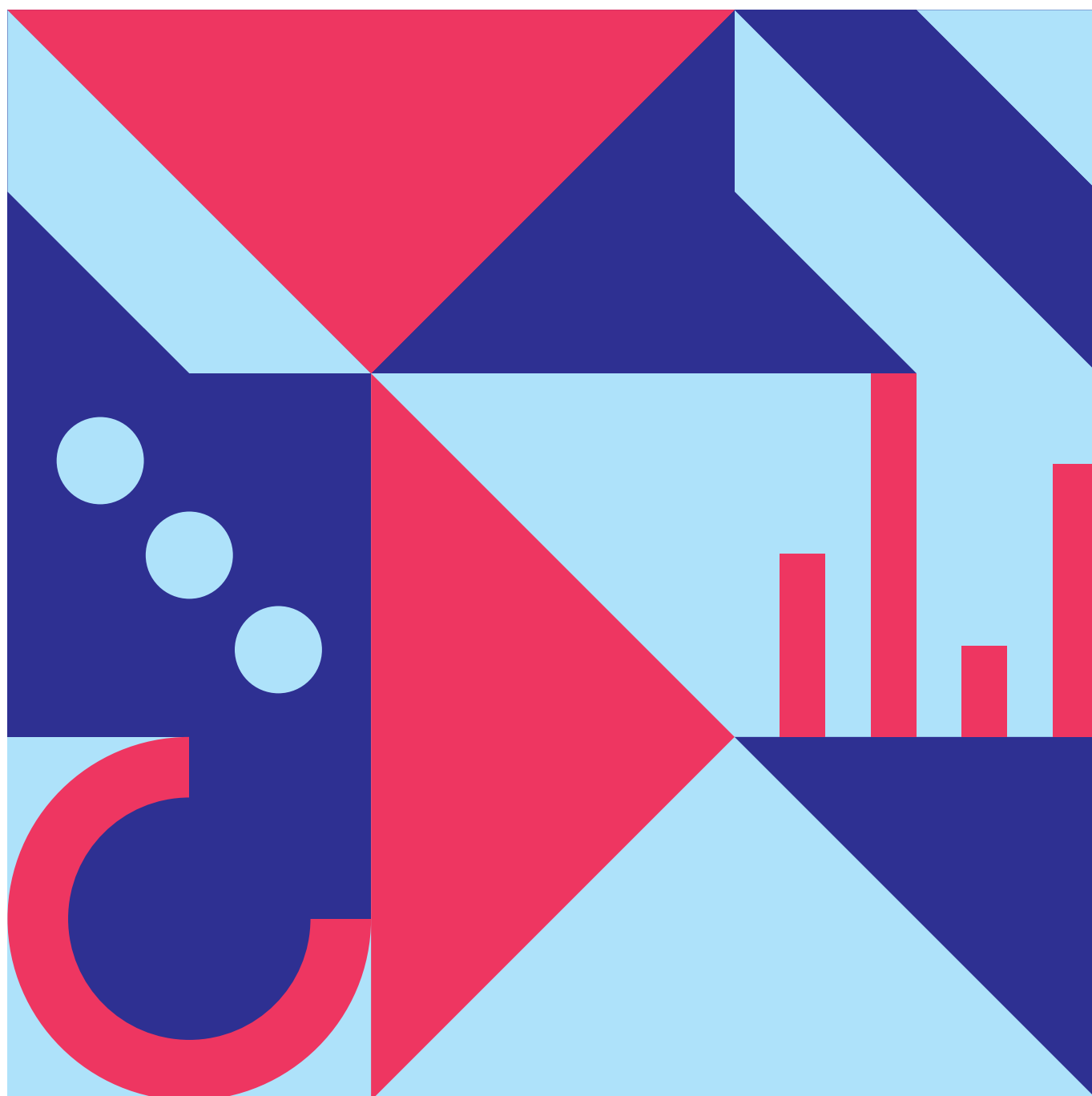


Akademici a akademičky 2018: Návrhy opatření na podporu rovnosti ve výzkumném a vysokoškolském prostředí

Marcela Linková / Kateřina Cidlinská
Nina Fárová / Hana Maříková
Hana Tenglerová / Marta Vohlídalová

2018



Akademici a akademičky 2018: Návrhy opatření na podporu rovnosti ve výzkumném a vysokoškolském prostředí

Marcela Linková
Kateřina Cidlinská
Nina Fárová
Hana Maříková
Hana Tenglerová
Marta Vohlídalová



Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
Praha, 2018



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Výzkum a publikace vznikly v rámci projektu Analýza bariér a strategie podpory genderové rovnosti ve vědě a výzkumu, Registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0003571. Projekt je financován Evropskou unií z Evropského sociálního fondu, operačního programu Zaměstnanost.

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha, 2018

ISBN print 978-80-7330-334-1
ISBN on-line 978-80-7330-335-8

Obsah

1. Úvod	4
2. Statistiky zastoupení žen a mužů v českém výzkumu	6
3. Politika rovnosti ve výzkumu a vývoji v ČR	8
4. Hlavní zjištění z výzkumu	9
4.1 Řízení institucí a interní komunikace, transparentnost, hodnocení vědecké práce	9
4.2 Pracovní podmínky, pracovní nejistota, stres, vytížení, plat	10
4.3 Kombinace vědecké práce, osobního a rodinného života včetně zastoupení žen ve vedení	10
4.4 Genderová slepota a genderová kultura, generační rozdíly ve vnímání pracovních podmínek	11
4.5 Závěr: Řízení bez řízení, vedení bez odpovědnosti	12
5. Doporučené strategické cíle	13
6. Opatření	15
6.1 Státní správa a zřizovatelé	15
6.2 Poskytovatelé / grantové agentury	16
6.3 Veřejné vysoké školy a výzkumné instituce	17
6.4 Vedoucí pracovníci	18
7. Přílohy	20
7.1 Hlavní zjištění z dotazníkového šetření	20
7.2 Hlavní zjištění z kvalitativního výzkumu	21
7.3 Hlavní zjištění a příklady zahraniční praxe	22



1. Úvod

Tento dokument je výsledkem projektu „Analýza bariér a strategie podpory genderové rovnosti“, který v letech 2017 a 2018 realizuje Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., v rámci Operačního programu Zaměstnanost (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0003571).

DOKUMENT JE
ZALOŽEN NA
HLOUBKOVÉ ANALÝZE
PRACOVNÍCH
PODMÍNEK A BARIÉR
PRO UPLATNĚNÍ VE
VÝZKUMU A VÝVOJI.

**JDE O PRVNÍ TAKTO
KOMPLEXNÍ STUDII
PRACOVNÍCH
PODMÍNEK VE
VÝZKUMU V ČESKÉ
REPUBLICCE.**

Cílem projektu byla příprava návrhů opatření prosazování genderové rovnosti v oblasti výzkumu a vývoje pro státní orgány a další klíčové státní aktéry vědních politik s národní působností (MŠMT, Úřad vlády, RVVI, GA ČR, TA ČR aj.). Cílí též na management vysokoškolských a výzkumných organizací a jejich zastřešující organizace (Česká konference rektorů, Akademie věd České republiky). Dokument je také určen pro vládní orgány, které mají v gesci oblast rovnosti žen a mužů (Oddělení rovnosti žen a mužů vlády ČR). Návrhy vychází z toho, že pro úspěšnou realizaci předkládaných opatření je potřeba součinnost orgánů státní správy se samotnými výzkumnými a vysokoškolskými organizacemi, zároveň též zdůrazňují roli a odpovědnost vedoucích pracovníků a pracovníků výzkumu a vývoje (VaV).

Předkládaný dokument je unikátní v tom, že je založen na hloubkové analýze pracovních podmínek a bariér pro uplatnění ve výzkumu a vývoji. Jde o první takto komplexní studii pracovních podmínek ve výzkumu v České republice. Shrnutí nejdůležitějších zjištění je uvedeno v přílohách tohoto dokumentu. Analýza stojí na těchto čtyřech pilířích:

- i. reprezentativní dotazníkové šetření zaměřené na genderové aspekty rozvoje pracovních drah ve vědě,
- ii. etnografická studie zaměřená na hlubší analýzu subtilnějších aspektů akademické kultury a vědecké praxe ve čtyřech institucích (veřejné vysoké školy, ústav AV ČR, veřejná výzkumná instituce) napříč vědními obory,
- iii. studium zahraniční praxe na úrovni vládních orgánů, klíčových aktérů VaV i jednotlivých institucí a analýza přenositelnosti těchto postupů do českého prostředí,
- iv. rozhovory s aktéry a aktérkami v rozhodovacích pozicích VaV týkající se jejich názorů a postojů k prosazování rovných příležitostí ve VaV a nástrojům jejich podpory.

Klademe si za cíl identifikovat klíčové bariéry pro rozvoj lidských zdrojů a genderové rovnosti ve VaV a na základě této analýzy a zahraničních zkušeností předložit opatření, která budou situaci v České republice řešit.

Dokument nejprve představuje základní statistické údaje o zastoupení žen a mužů v českém výzkumu jako podkladová em-

pirická data o trendech vzdělávání a zaměstnanosti žen a mužů ve vědě. V další části dokument shrnuje rámec českých veřejných politik v oblasti rozvoje lidských zdrojů a genderové rovnosti. Následuje přehled hlavních zjištění z výzkumu. Na jejich základě jsou definovány strategické cíle a konkrétní opatření, která jsou členěna dle klíčových aktérů, k nimž jsou tato doporučení směřována. V přílohách jsou představena hlavní zjištění z jednotlivých částí výzkumu.

Jedná se o dokument pracovní. Naším cílem a snahou je, aby o návrzích opatření probíhaly diskuse. Uvítáme, pokud si najdete čas a dáte nám zpětnou vazbu, ať už formou emailu či osobního setkání. Budeme velmi vděčné za další podněty. Snažily jsme se navrhnout taková opatření, která na základě provedených analýz považujeme za přijatelná v kontextu českého prostředí vědy a výzkumu nebo alespoň k diskusi.

Návrhy jsme představily na 5. národní konferenci o genderu a vědě, která se konala dne 30. října 2018 na AV ČR a nesla podtitul Akademická profese v roce 2018. Účastnilo se jí na 90 účastnic a účastníků, z nichž 48 osob nám poskytlo zpětnou vazbu na navržená opatření.

Z opatření cílených na úroveň orgánů státní správy a zřizovatelů měla nejvyšší podporu ta, která se dotýkala navýšení institucionálních prostředků (22 hlasů), navýšení finančního ocenění pedagogické práce (23) a zavedení hodnocení institucionálního rozvoje, dále vedení lidských zdrojů jako součásti hodnocení organizací (24) a zajištění nárůstu zařízení pro nejmenší děti od půl roku věku (24).

V případě grantových agentur nejvyšší podporu získala opatření na vyřešení uznatelnosti nákladů na péči o dítě v programech podpory (25), zavedení návratových grantů pro rodiče (23) a proškolení programových správců a hodnotitelů v oblasti genderových předsudků v hodnocení vědecké práce (21).

Na institucionální úrovni vysokých škol a výzkumných organizací měly největší podporu návrhy týkající se zavedení konkrétních opatření na podporu kombinace vědecké a rodičovské práce (31), zkvalitnění práce s lidskými zdroji (27) a zřízení zařízení péče o děti předškolního věku na pracovišti (25).

U opatření pro vedoucí pracovníky a pracovnice získala největší podporu opatření zaměřená na vytváření pracovních podmínek vstřícných k potřebám pracujících

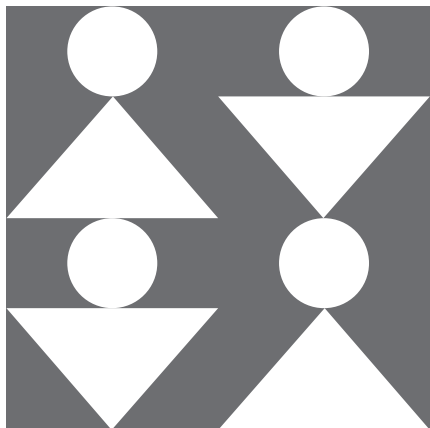
rodičů (34), proaktivní přístup k podpoře profesního rozvoje podřízených (31), aktivní vytváření podmínek pro kariérní rozvoj vědkyň (31) a zajištění rovného platu nově nastupujícím zaměstnancům a zaměstnankyním na stejné pozici (30).

Velkou míru podpory tedy získala opatření týkající se kombinace rodičovství a vědecké práce. Zároveň se ukázalo, že lidé vnímají jako spíše nedostatečné řízení ze strany institucí a vedoucích pracovníků a pracovníků.

V následujícím roce budeme pokračovat v setkávání se zástupci a zástupkyněmi Akademie věd, vysokých škol, veřejných výzkumných institucí a dalšími významnými aktéry vědních politik (včetně státních institucí), budeme s nimi dále diskutovat navrhovaná opatření či jejich alternativy. Věříme, že participativní formát povede nejen k tolik potřebné diskusi, ale také ke konkrétním krokům směrem ke zlepšení pracovních podmínek v české vědě a výzkumu. Diskuse je otevřena nejen pro osoby v rozhodovacích pozicích, nýbrž i pro řadové vědkyně a vědce. Budeme se těšit na Vaše názory a podněty.

KLADEME SI ZA CÍL
IDENTIFIKOVAT
KLÍČOVÉ BARIÉRY PRO
ROZVOJ LIDSKÝCH
ZDROJŮ A GENDEROVÉ
ROVNOSTI
A FORMULOVAT
OPATŘENÍ PRO JEJICH
ODSTRANĚNÍ





2. Statistiky zastoupení žen a mužů v českém výzkumu

NA POZICI VÝZKUMNÍK/
VÝZKUMNICE PŮSOBILO
K ROKU 2016
73,4 % MUŽŮ
26,6 % ŽEN

Podle posledních dat Českého statistického úřadu na pozici výzkumník/výzkumnice působilo k roku 2016 73,4 % mužů a 26,6 % žen, přepočteno na celé úvazky věnované výzkumné činnosti dokonce 76,9 % mužů ku 23,1 % žen. V obou případech se jedná o nejnižší hodnotu za poslední desetiletí. V mezinárodním srovnání řadí takto nízký a zároveň mírně klesající podíl žen mezi výzkumníky Českou republiku mezi nejhorší země v Evropě. Celkový počet výzkumníků v ČR sice narůstá, oblast ale láká zejména muži.

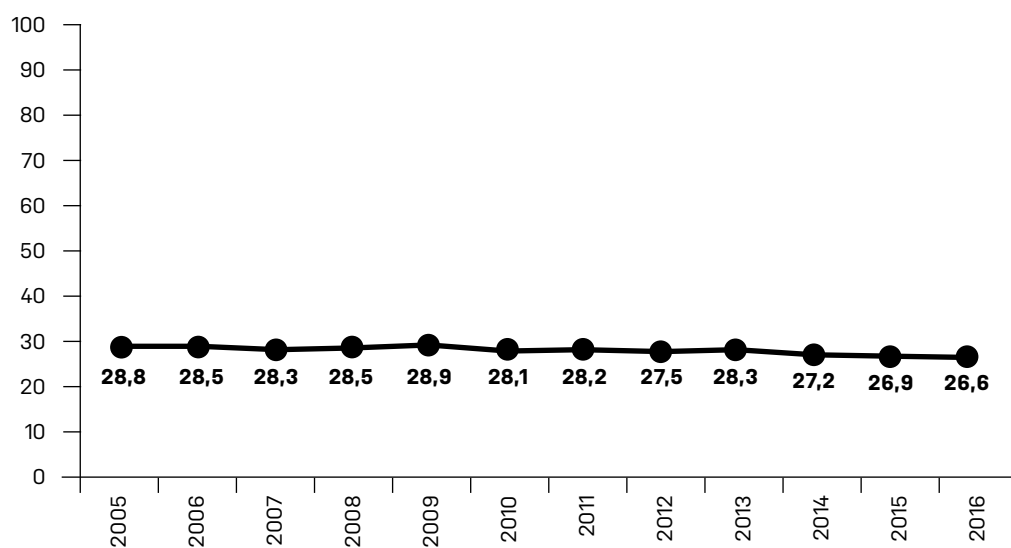
NA VYSOKÝCH
ŠKOLÁCH STUDUJE
59,7 % ŽEN
40,3 % MUŽŮ

Mezi studujícími vysokoškolského studia je celkové zastoupení žen na úrovni magisterského studia vychýlené ve prospěch žen (59,7 %), mezi doktorandy jejich zastoupení trvale roste a blíží se paritě (46,8 %). Teorie o přirozeném vývoji a automatickém narovnávání tedy data nepotvrzují. V roce 2015 sbíral Český statistický úřad také údaje o populaci výzkumníků a výzkumnic, kteří jsou zaměstnáni první rok. Mezi 6 098 takto nově zaměstnanými osobami bylo zastoupení žen 31,4 % (jen o 4,5 procentního bodu vyšší, než je jejich celkové zastoupení ve výzkumu v daném roce). Ve stejném roce byl dále zaznamenán odchod 3 988 osob, z nichž ženy tvořily 37,1 % (Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2015).

Nůžkový graf srovnáním let 2005 a 2016 ukazuje nárůst disproporcí: na levé straně v oblasti vysokoškolského vzdělávání, kde převládají ženy, na pravé straně ve vědecké profesi, kde zastoupení žen mírně klesá a silně převládají muži.

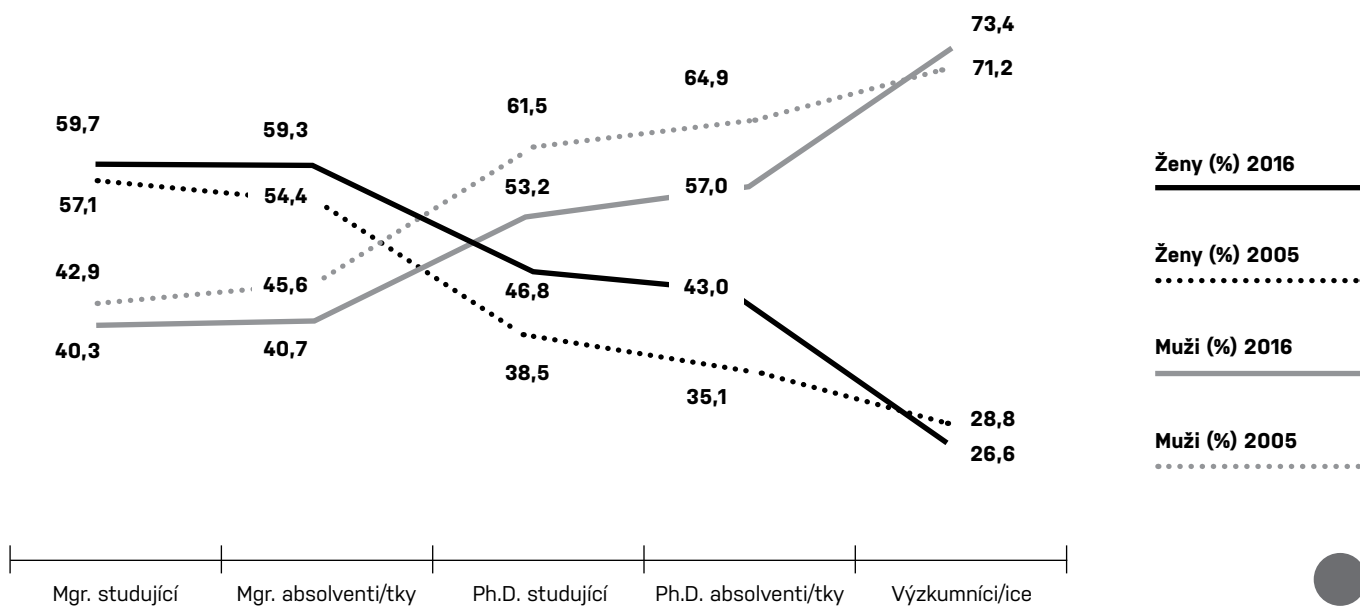
Výrazné disproporce v zastoupení žen a mužů panují zejména v přírodních (25,3 %) a technických vědách (12,8 %) a mezi akademiky s nejvyšším kvalifikačním stupněm. Profesorek je 15,4 %, docentek 25,4 %. V rozhodovacích pozicích vědy a výzkumu bylo v roce 2016 jen 15,5 % žen.

Vývoj zastoupení žen mezi výzkumníky v ČR (v %)



← Zdroj:
Postavení žen v české
vědě. Monitorovací
zpráva za rok 2016.
Upraveno.

Ideálně typická dráha od studia k vědecké profesi v roce 2005 a 2016 v %





3. Politika rovnosti ve výzkumu a vývoji v ČR

Česká republika v současné době nemá právní dokument, který by specificky ošetřoval témata spadající pod genderovou rovnost ve výzkumu a inovacích či ve vysokoškolském sektoru.

Zastřešující **Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020**² obsahuje část 5 Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti, která mezi definované problémy zahrnuje nízké zastoupení žen a jejich nízké uplatnění ve vědě, výzkumu a inovacích, nedostatečné zahrnutí genderové perspektivy do tvorby vědecké znalosti a inovací a sexuální obtěžování ve školských zařízeních. Stanovené indikátory nebyly do současné doby plněny.

Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky na léta 2016–2020 se tématu genderové rovnosti věnuje v oblasti Řízení systému VaVal, specificky ve strategickém cíli 1 Vytvořit stabilní, efektivní, strategicky řízený a finančně udržitelný systém VaVal. Genderová rovnost je ovšem pojednána pouze v Opatření 4, které se týká rozvíjení mezinárodní spolupráce ve VaVal a posilování pozice ČR v Evropském výzkumném prostoru. Národní politika téma zcela opomíjí na úrovni institucí veřejného výzkumu, spolupráce soukromého a veřejného sektoru a v inovacích. Vytváří tak dojem, že téma genderové rovnosti je něco, co je potřeba řešit pouze vzhledem k mezinárodním závazkům České republiky.

Pro naplnění Opatření 4 Národní politika definuje přípravu Akčního plánu pro internacionalizaci VaVal. Jeho součástí měl být i **Akční plán rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020**,³ který byl přijat

3. ledna 2018. Tento akční plán lidské zdroje a genderovou rovnost tematizuje podstatně širěji, čímž přesahuje hledisko internacionalizace. Věnuje se tématu genderových odlišností vzdělávacích drah a důležitosti zvyšovat atraktivitu vědecké profese pro dívky. Dochází totiž sice ke zvyšování podílu žen na všech stupních vysokoškolského studia, ale Česká republika měla v roce 2012 nejnižší zastoupení žen v doktorském studiu v EU a vykazuje též velké rozdíly v zastoupení žen a mužů v doktorských programech: na jedné straně stojí pedagogika, kde ženy tvoří 80 % absolventů doktorského studia, a na druhé straně technické vědy a inženýrství s 23% podílem žen.⁴

Zásadní je, že Akční plán ošetřuje prostředí výzkumných organizací a definuje doporučení jak na úrovni státní správy, tak na úrovni výzkumných organizací v oblastech rozvoje lidských zdrojů, kombinace práce a rodičovství, transparentnosti v náborech a vytváření interních strategií pro kulturní a institucionální nastavení směřující k podpoře genderové rovnosti. Akční plán dále ošetřuje profesní dráhy doktorandů a doktorandek, akademickou mobilitu včetně genderového pohledu a konečně pojímá rozvoj lidských zdrojů jako součást hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory.

NÁRODNÍ POLITIKA VaVal VYTVÁŘÍ DOJEM, ŽE TÉMA GENDEROVÉ ROVNOSTI JE TŘEBA ŘEŠIT JEN VZHLEDEM K MEZINÁRODNÍM ZÁVAZKŮM ČR

² www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/vlada-schvalila-vladni-strategii-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-ceske-republice-na-leta-2014--2020-124855/

³ www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/akcni-plan-rozvoje-lidskych-zdroju-pro-vyzkum-vyvoj-a-1

⁴ Evropská komise. 2016. SheFigures 2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné na https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf



4. Hlavní zjištění z výzkumu

4.1 Řízení institucí a interní komunikace, transparentnost, hodnocení vědecké práce

• Řízení institucí a interní komunikace

Lidé jsou většinou spokojeni s atmosférou a vztahy v konkrétním pracovním týmu či skupině, zpravidla ale uvádějí nižší míru spokojenosti se vztahy mezi pracovními kolektivy. Často je hodnotí jako příliš konkurenční až rivalitní anebo nedostatečně kooperující apod.

Vědci a vědkyně vnímají, že kvalita personálních vztahů v rámci vědeckých institucí je výrazně ovlivněna současným nastavením financování vědy a výzkumu, tj. převahou grantového financování nad institucionálním. Nedostatek peněžních zdrojů či jejich nerovnoměrná distribuce zvyšuje podle nich tlak na individuální výkon i výkon týmů a soutěživost mezi nimi a podílí se na vytváření nestabilního a konkurenčního prostředí.

Nejistota a nestabilita ve financování většiny vědeckých institucí podle jejich vedení limituje možnosti vedoucích v oblasti řízení lidských zdrojů, vytváří omezený manévrovací prostor pro kvalitní personální řízení a pro nastavení spravedlivých motivačních systémů vědecké práce.

Ve vědeckých institucích je možné zaznamenat důraz na výkon, ale bez jeho dostatečné podpory. Neustále se zvyšující administrativní zátěž znesnadňuje vědcům a vědkyním plně se soustředit na vlastní badatelskou práci. Proto je žádoucí tuto zátěž snižovat například navyšováním interního administrativního personálu, který by vědcům a vědkyním asistoval při řízení projektů a podávání žádostí o ně. Mezi institucemi jsou patrné rozdíly v jejich řízení a vedení lidí. Někde se začínají objevovat snahy striktně eliminovat hierarchické styly řízení a nahrazovat je více participativními formami. Výzkum také odhalil, že řízení institucí a vedení lidí se leckdy zakládají spíše na intuitivním přístupu vedoucích k těmto činnostem než

na dostatečné odborné znalosti a průpravě k těmto aktivitám.

V rámci personalistiky je speciálně na vysokých školách patrná praxe nevyplňovat otevřená výběrová řízení, což vede k inbreedingu a uzavřenosti vědeckých komunit a nepříspěvá k vědecké mobilitě ani k transnacionalizaci vědecké práce.

• Transparentnost a hodnocení vědecké práce

Jedním z vnímaných problémů vědeckých pracovišť je netransparentní přidělování finančních prostředků, různých typů úvazků a smluv na dobu neurčitou. Ve vědeckých organizacích nebývá obvykle ustanoven žádný orgán, který by podle jasně daných (písemných) pravidel rozhodoval o těchto záležitostech a hodnotil transparentně vědeckou práci akademiků a akademiček. Kromě toho postrádají vědci a vědkyně také transparentní pravidla kariérního růstu.

Nepsanost a netransparentnost pravidel práce ve vědě přispívá k nedůvěře vědců a vědkyň vůči vedení a snižuje motivaci zejména doktorandů a doktorandek pokračovat v akademické dráze. Noví zaměstnanci a zaměstnankyně ve vědě totiž jen obtížně zjišťují, co přesně se od nich očekává a jak mají jednat, aby mohli být ve své práci a ve svém kariérním postupu co nejúspěšnější. Podle výsledků dotazníkového šetření pak vědkyně vnímají nižší míru podpory a zájmu o jejich vědeckou kariéru ze strany přímých nadřízených než muži.

Vedení institucí pak upozorňuje na problém hodnocení vědecké práce v rámci různých vědních oblastí i mezi nimi. Výrazná asymetrie mezi hlavními vědními oblastmi je reflektovaná zejména v Akademii věd, kde se podle některých vědců a vědkyň představa o odlišné náročnosti jednotlivých vědních oblastí výrazně promítá do jejich rozdílného financování. ●

VE VĚDECKÝCH INSTITUCÍCH JE MOŽNÉ ZAZNAMENAT ZVYŠOVÁNÍ DŮRAZU NA VĚDECKÝ VÝKON, ALE BEZ JEHO DOSTATEČNÉ PODPORY

NOVÍ ZAMĚSTNANCI A ZAMĚSTNANKYŇ VE VĚDĚ JEN OBTÍŽNĚ ZJIŠŤUJÍ, CO PŘESNĚ SE OD NICH OČEKÁVÁ

AKADEMICKÁ
PROFESE JE SPOJENA
S VYSOKÝM POČTEM
ODPRACOVANÝCH
HODIN I **VÝRAZNOU
POCIŤOVANOU ZÁTĚŽÍ**

4.2 Pracovní podmínky, pracovní nejistota, stres, vytížení, plat

Akademická práce s sebou přináší pozitiva i negativa. Pozitivem akademické práce je pro akademiky a akademičky její flexibilita, tedy to, že svou práci mohou vykonávat v místě a čase, který jim vyhovuje. Práce se jim poté lépe kombinuje s různými osobními nebo rodinnými potřebami, jako je například péče o děti. Negativa akademické práce jsou však akademičkami a akademiky pocíťována častěji.

Možností, jak zlepšit pracovní podmínky akademiček a akademiků, je dle výsledků výzkumu mnoho. Zaměření se na následující problematické aspekty akademické práce by bezpochyby přispělo ke zlepšení pracovních podmínek akademiků a akademiček.

• Nejistota

Akademická práce vykazuje vysokou míru nejistoty. Tato nejistota vyplývá především z grantového (účelového) financování, smluv na dobu určitou a nízkých mezd. Nejvyšší míru nejistoty ohledně vlastní pracovní budoucnosti pocíťují lidé, kteří jsou financováni výhradně nebo z většiny z grantového financování. V těchto pozicích se častěji koncentrují ženy (29 %) než muži (19 %).

Pouze 35 % dotázaných pak disponuje pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Tento typ smlouvy je o něco méně rozšířen mezi ženami (32 % žen na rozdíl od 38 % mužů). Ženy se také koncentrují v nejnižších mzdových skupinách do 25 tis. měsíčně, muži se naopak častěji řadili do vyšších příjmových intervalů nad 40 tis. měsíčně. Přírodní/technické vědy vykazují vyšší mzdovou úroveň než vědy humanitní/sociální.

• Vytížení

Akademická profese je spojena s vysokým počtem odpracovaných hodin i výraznou pocíťovanou zátěží (v průměru 46,5 hodin týdně). Většina dotázaných sdílela názor, že se od nich na jejich pracovišti očekává příliš mnoho práce. Nejčastěji pocíťovali tlak na publikační výkon a tlak na získávání grantů. Mezi akademiky a akademičkami byla současně zjištěna vysoká míra stresového vypětí a pocitů psychického a fyzického vyčerpání.

• Granty a administrativa

V rámci výzkumu se ukázalo, že akademici a akademičky nemají čas na aktivity, které osobně vnímají jako hlavní náplň akademické profese: na výzkum, výuku, případně komunikaci s odbornou (i laickou) veřejností. Hlavním důvodem nedostatku času na tyto aktivity je velká administrativní zátěž spojená se zmíněnou nejistotou financování. To vytváří extrémní požadavky na čas věnovaný přípravě žádostí o granty, správě grantů a vykazování plnění grantových závazků. Účastníci a účastnice z vysokých škol tematizovali problém upřednostňování výzkumu před výukou v rámci agendy vyučujících.

Opakovaně zaznívaly také výhrady proti převládajícímu pragmatickému přístupu k vědě a výzkumu projevujícímu se prvoplánovým důrazem na ziskovost vědy, která podle vědecké obce není (vždy) smysluplná. ●

4.3 Kombinace vědecké práce, osobního a rodinného života včetně zastoupení žen ve vedení

• Kombinace vědecké práce, osobního a rodinného života

Třebaže možnosti pro kombinaci práce a mimopracovních potřeb a povinností v akademickém prostředí jsou většinou hodnoceny velice pozitivně (72 % dotázaných), lze se zde setkat s různými stereotypy, které posilují konflikt mezi rodinným a pracovním životem a diskriminují hlavně pečující rodiče,

speciálně pak matky. Například s názorem, že by musely opustit zaměstnání, pokud by měly děti, se setkalo 21,5 % žen ve věku do 30 let a kolem 16 % žen ve věku 31–40 let. Názor, že by nebylo vhodné zůstat doma s nemocnými dětmi, zaznamenalo 20 % žen a 11,6 % mužů.

Nejvíce pozitivně hodnotily podmínky pro sladování ženy v sociálních vědách a muži v technických vědách (kolem 79 %).

NÁZOR, ŽE BY NEBYLO
VHODNÉ ZŮSTÁVAT
DOMA S NEMOCNÝMI
DĚTMI, ZAZNAMENALO
**20 % ŽEN
A 11,6 % MUŽŮ**

Nejméně spokojeni jsou pak lidé v lékařských vědách (58 % žen a 62 % mužů). Pozitivně vědci a vědkyně hodnotí zejména možnost práce z domova a flexibilní pracovní dobu. Zatímco u mužů se spokojenost s podmínkami pro kombinaci zvyšuje kontinuálně s přibývajícím věkem, u žen je to až po 40. roce života, kdy již běžně nepečují o nejmenší děti.

Při vytváření podmínek pro sladování práce s mimopracovním životem se instituce obvykle soustřeďují pouze na skupinu pečujících rodičů, speciálně pak matek, méně již na jiné možné životní situace a potřebné skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň. Často neexistují žádná anebo jen nedostatečně propracovaná institucionální pravidla pro sladování (např. návrat po rodičovské dovolené, dostupnost předškolních zařízení atd.). Kombinace práce a zejména rodinných povinností bývá nezdědka považovaná za soukromý problém daných osob, tj. hlavně vědkyň-pečujících matek.

• Zastoupení žen ve vedení

Péče o děti a rodinu pak bývá hlavně muži chápána často jako hlavní překážka vědecké kariéry u žen a jako legitimní důvod jejich odchodu z vědy. Často slouží i jako vysvětlení pro absenci či nízké zastoupení žen na vyšších vědeckých a manažerských postech, aniž by byly brány v úvahu faktické schopnosti, motivace a možnosti jednotlivých žen, které o tyto posty usilují.

Podle provedeného kvantitativního výzkumu pak bylo na nižších vedoucích postech (tj. na úrovni vedení katedry, oddělení, stálého výzkumného týmu apod.) 22,3 % dotázaných mužů a 14,5 % žen. Statisticky významné genderové rozdíly byly zaznamenány zejména na úrovni vedení fakulty či ústavu. Nejvyšší rozdíly ve vedoucích funkcích jsou patrné v přírodních, technických a lékařských vědách, tj. ve vědních oblastech, kde dominují muži. ●

NEJVYŠŠÍ ROZDÍLY VE VEDOUČÍCH FUNKCÍCH JSOU PATRNÉ V PŘÍRODNÍCH, TECHNICKÝCH A LÉKAŘSKÝCH VĚDÁCH

4.4 Genderová slepota a genderová kultura, generační rozdíly ve vnímání pracovních podmínek

• Genderová slepota a genderová kultura

Z výzkumu lze obecně vyvodit, že vědci a vědkyně nemají genderově stereotypní představy o odlišné intelektuální kapacitě žen a mužů. Zároveň jsou si vědomi faktu, že rodičovství má vliv zejména na práci a kariéru žen-vědkyň a jsou nakloněni podpoře takových opatření, která ženám-matkám usnadní působení v akademickém prostředí.

Rodičovství a jeho dopady jsou však pouze jedním z mnoha aspektů genderové rovnosti, které si zaslouží pozornost a řešení. Velkou překážkou pro odstraňování genderové nerovnosti na českých vědeckých institucích, která se ukázala ve výzkumu, je obecná nevědomost k tomu, že vědecké prostředí je nastaveno určitým, tj. „mužským“ způsobem. To se projevuje zejména v nezohledňování odlišných životních drah žen a mužů souvisejících s jejich odlišnými povinnostmi a možnostmi v osobním životě, v pravidlech kariérního postupu, hodnocení i v každodenním provozu.

Jedním z projevů takového nastavení je běžné pěstování přesčasů. Podobně

není nijak vnímán genderový rozměr stávajících psaných i nepsaných pravidel kariérního postupu spojený s nepřerušovaným publikačním výkonem a s dlouhodobou zahraniční mobilitou. Výzkum ukázal, že ženy jsou výrazně méně mobilní než muži, a to především kvůli rodinným závazkům.

Tato „slepota“ vůči genderovému rozměru fungování vědeckých institucí vede obvykle k tomu, že akademici, akademičky a vedení institucí nejsou příliš vstřícní k proaktivnímu přístupu na podporu genderové rovnosti. Často se domnívají, že aktivně nebránit ženám ve studiu a vědecké dráze znamená to samé jako je v realizaci vědecké dráhy podporovat. Necitlivost vůči genderovým nerovnostem potvrdilo i dotazníkové šetření. Muži se spíše než ženy domnívali, že nadřazení s muži a se ženami zacházejí rovným způsobem (59 % mužů, ale pouze 39 % žen), že muži a ženy mají na svém pracovišti rovné šance prosadit se do vedoucích a rozhodovacích pozic (56 % mužů, ale pouze 36 % žen) nebo že je na jejich pracovišti atmosféra vstřícná k ženám, která je neuráží a není sexistická (68 % mužů, 55 % žen). ●

ŽENY JSOU KVŮLI RODINNÝM ZÁVAZKŮM MÉNĚ MOBILNÍ NEŽ MUŽI, PRAVIDLA HODNOCENÍ TO VŠAK NEREFLEKTUJÍ

ZAČÍNÁJÍCÍ VĚDCI A VĚDKYNĚ VNÍMAJÍ, ŽE MAJÍ **SLOŽITĚJŠÍ** **PODMÍNKY ROZVOJE** **PRACOVNÍCH DRAH,** **NEŽ MĚLI JEJICH** **STARŠÍ KOLEGOVÉ**

• **Generační rozdíly ve vnímání pracovních podmínek**

Poskytnutí stabilních pracovních podmínek se ukazuje jako klíčové pro začínající vědce a vědkyně. Nízké institucionální financování vede k obtížnosti získávání stabilních pracovních pozic, neboť jejich počty se na rozdíl od pozic vázaných na grantové projekty nezvyšují. Tato situace vytváří výrazné generační napětí. Začínající vědci a vědkyně vnímají, že mají složitější podmínky rozvoje pracovních drah, než měli jejich starší kolegové, kolegyně a nadřízení (kteří jsou dnes v rozhodovacích pozicích a nastavují jejich pracovní podmínky).

Obzvláště patrné je toto napětí v případě doktorandů a doktorandek. Absen-

ce výhledu na získání stabilní pracovní pozice a významné zvyšování platu představují hlavní jmenované faktory neatraktivnosti akademické kariéry pro dnešní doktorandy a doktorandky. Tyto závěry potvrzuje také dotazníkové šetření, v němž byli doktorandi a doktorandky nejčastěji nespokojeni s pracovními vyhlídkami a finančním ohodnocením. Nejčastěji se také potýkají s nedobrovolnou „podzaměstnaností“.

Začínající vědkyně a vědci s dětmi vnímají negativně také skutečnost, že mnozí starší akademici nereflktují situaci mladších, kteří potřebují být finančně soběstační, pomýšlejí na založení rodiny nebo jsou již pečujícími a zároveň pracujícími rodiči. ●

4.5 Závěr: Řízení bez řízení, vedení bez odpovědnosti

Současný pasivní přístup institucí překážky vědeckých kariér žen neodstraňuje, nýbrž veškerou odpovědnost za překonávání systémových nerovností přenáší na jednotlivce, tedy na ženy samotné, čímž jejich pozici činí ještě obtížnější. Jinými slovy, tyto nerovnosti nejsou viděny jako selhání systémové, ale jako selhání individuální.

Genderové rozdíly a nerovnosti, které jsou systémového charakteru, nejsou řešeny proaktivně. Panuje zde slepota např. vůči sexismu či sexuálnímu obtěžování.

Vědci, vědkyně i vedení institucí se často domnívají, že aktivně nebránit ženám ve studiu a vědecké dráze znamená to samé jako je v realizaci vědecké dráhy podporovat. Nečinnost je tedy vnímána jako podpora. ●

**VEŠKERÁ
ODPOVĚDNOST**
ZA PŘEKONÁVÁNÍ
SYSTÉMOVÝCH
NEROVNOSTÍ JE
PŘENÁŠENA NA
JEDNOTLIVCE





5. Doporučené strategické cíle

V návaznosti na existující strategické dokumenty a problémové oblasti identifikované v provedeném výzkumu identifikujeme tyto strategické cíle:

Cíl 1: Zavést rozvoj lidských zdrojů jako součást řízení výzkumných organizací a jejich hodnocení včetně vytváření podmínek pro rovné uplatnění žen a mužů ve výzkumu a pro kombinaci vědecké práce a rodičovství

CÍL 1

Výzkum prokázal, že problematika řízení lidí v českém výzkumu je jednou z nejpálčivějších. Přitom vhodné pracovní podmínky a vedení jsou nutnou podmínkou pro to, aby lidé mohli podávat vynikající vědecké výkony a aby byla vědecká práce ve veřejném sektoru atraktivním oborem. Jediným kritériem hodnocení výzkumných a vysokoškolských institucí by proto neměl být jen vědecký výkon, ale právě podmínky pro jeho realizaci včetně vyhodnocování podmínek pro profesní uplatnění žen a jejich kariérní postup v instituci a konkrétních opatření pro kombinaci práce a rodičovství. Zahraniční zkušenosti zároveň ukazují, že zlepšení pracovních podmínek pro určitou skupinu (např. rodiče malých dětí) má pozitivní dopad i na pracovní podmínky ostatních pracovníků a pracovníc.

Cíl 2: Zajistit odpovídající finanční ocenění na všech úrovních výzkumné dráhy a eliminovat neodůvodněné nerovnosti v odměňování žen a mužů na vysokých školách a ve výzkumných organizacích

CÍL 2

Platy akademických pracovníků a pracovníc jsou v ČR na nízké úrovni, zejména na počátku vědecké dráhy a v sociálních a humanitních oborech. Provedený výzkum i statistické údaje prokazují také existenci rozdílů v platech žen a mužů. Výzkumné a vysokoškolské instituce by na základě interního přezkumu měly nastavit transparentní pravidla odměňování (včetně udělování odměn) a odstraňovat případné zjištěné rozdíly v platech žen a mužů na ekvivalentních pozicích a s ekvivalentním výkonem. Pro dosažení tohoto cíle je nutné zvýšit institucionální financování vysokých škol a veřejných výzkumných organizací.

Cíl 3: Zajistit dostupnost veřejných zařízení předškolní péče o děti včetně služeb péče o děti ve věku od jednoho roku

CÍL 3

Výzkum ukázal, že rodičovské povinnosti žen jsou považovány za klíčovou překážku jejich profesního uplatnění i kariérního postupu. V ČR v současné době prakticky neexistuje finančně dostupná péče o děti mladší tří let. Pečovatelská práce, zejména v případě malých dětí, a práce v domácnosti leží z velké části na ženách. Vysokoškolská a výzkumná reprezentace ve spolupráci s odpovídajícími orgány státní správy (MŠMT, MPSV, MZ) by měly vyvinout úsilí k nalezení řešení této agendy, která je u nás ve srovnání se zahraničím tristní. Nemožnost kombinovat vědeckou a rodičovskou práci vede v ČR k extrémním ekonomickým neefektivnostem souvisejícím s nárůstem podílu žen s vysokoškolským a doktorským titulem, které jsou stávajícími podmínkami z vědecké profese vytlačovány.

CÍL 4**Cíl 4: Zvýšit podíl žen na všech úrovních rozhodování v oblasti VaVal, zejména v orgánech obsazovaných jmenováním**

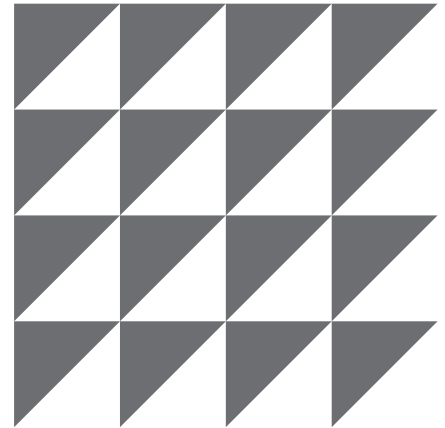
Česká republika má jedno z nejnižších zastoupení žen ve vedení ve VaVal v Evropě. Přestože podíl výzkumníc neroste, je v českém akademickém prostředí v současné době dostatek vynikajících a motivovaných vědkyň, které se práce v grémiích mohou účastnit stejně dobře jako muži. Cílem by mělo být do roku 2020 dosáhnout zastoupení minimálně 40 : 60, přičemž výjimky by se měly vztahovat pouze na obory, kde je zastoupení žen nižší než 20 %. Pro formulaci a řešení společenských výzev, před kterými česká i evropská společnost stojí, je potřeba zajistit různé pohledy na věc a co nejširší návrhy možných řešení. Ty ale orgány s převahou mužů nenabízejí.

CÍL 5**Cíl 5: Zajistit ex-ante a ex-post vyhodnocování programů podpory u poskytovatelů z hlediska genderu a zavést požadavek na provádění analýz na základě genderu a pohlaví u výzkumu a inovací financovaných z veřejných prostředků na VaVal**

V současné době hraje účelové financování velmi důležitou roli ve fungování celého systému VaVal a je nástrojem zajišťování důstojných pracovních podmínek, které základní platy často nezajišťují. Proto je potřeba sbírat a vyhodnocovat informace u poskytovatelů (zastoupení žen a mužů mezi uchazeči, zastoupení žen a mužů mezi řešiteli, zastoupení žen a mužů v hodnotících panelech a mezi hodnotiteli atd.) a zároveň analyzovat programy podpory ex-ante a ex-post tak, aby nevytvářely podmínky, které budou zakládat nepřímou diskriminaci. Poskytovatelé by dále měli přistoupit k zavedení požadavku na provádění analýz na základě genderu a pohlaví financovaných z veřejných prostředků (zejména v případě lékařského výzkumu, ale i všech ostatních oblastí, které přímo pracují s biologickým materiálem nebo budou využívány lidmi), protože pouze takový výzkum může zajistit solidní a komplexní vědecké poznatky a výstupy.

CÍL 6**Cíl 6: Zvýšit povědomí o existenci genderově podmíněných bariér ve vysokém školství a výzkumu a přijímání problematiky**

Česká republika – a vysokoškolské a výzkumné prostředí není výjimkou – se potýká s velice nízkým povědomím o existenci genderově podmíněných bariér. Různé formy znevýhodnění a diskriminace jsou často bagatelizovány nebo odmítány jako individuální problém žen, na jehož řešení nemá stát, poskytovatelé nebo samotné instituce žádný vliv. Je zde tedy vysoká potřeba rozhýbání širší diskuse o nerovných podmínkách a kultuře v akademickém prostředí tak, aby se české prostředí v tomto ohledu mohlo srovnávat s prestižními pracovišti v zahraničí. I vědecké prostředí by mělo fungovat na základě vědeckých poznatků. Těch, které prokazují nerovné podmínky, existuje celosvětově i v ČR dost na to, aby bylo v našem zájmu situaci řešit. ●



6. Opatření

6.1 Státní správa a zřizovatelé

Cíl 1: Lidské zdroje jako součást řízení institucí

- Zavést institucionální rozvoj a vedení lidských zdrojů jako součásti hodnocení organizací (institucionální akreditace VŠ, hodnocení výzkumných organizací Metodika 2017+ v Modulu 4 Viabilita a Modulu 5 Strategie a koncepce, hodnocení výzkumné a odborné činnosti pracovišť AV ČR).
- Podporovat získání HR Excellence in Research Award (tzv. HR Award) Evropské komise, případně ve střednědobém časovém horizontu bonifikovat organizace, které HR Award získají, a udělit vyšší bonifikaci, pokud HR Award udrží.
- Podporovat vytváření plánů genderové rovnosti v organizacích a ve střednědobém časovém horizontu bonifikovat organizace, které plán genderové rovnosti zavedou, a udělit vyšší bonifikaci za vyhodnocování plánu a prokázání konkrétních výsledků zavedených opatření.
- Zavést národní cenu genderové rovnosti podpořenou vyšším finančním objemem (např. 10 mil. Kč), která by byla udělena na ročním základě instituci, která prokáže velmi vysoký standard rozvoje lidských zdrojů a genderově vyrovnaného pracovního prostředí.
- Do každoročního dokumentu Analýza stavu výzkumu, vývoje a inovací v ČR zavést doporučení v oblasti rozvoje lidských zdrojů a genderové rovnosti.

CÍL

1

Cíl 2: Finanční odměňování

- Navýšit podíl institucionálního financování veřejných vysokých škol a výzkumných institucí tak, aby institucionální prostředky pokrývaly minimálně 70 % mzdových nákladů v instituci.
- Navýšit finanční ocenění pedagogické práce na VŠ v návaznosti na vyhodnocování její kvality.
- Podmínit státní příspěvek na doktorandské stipendium zajištěním minimálně polovičního pracovního úvazku pro každého doktoranda v prezenční formě studia po celou dobu trvání řádné doby studia.

CÍL

2

Cíl 3: Dostupnost veřejných zařízení péče o děti

- Zajistit dostupnou předškolní péči dětem od dvou let.
- Zajistit nárůst zařízení pro nejmenší děti ve věku od půl roku (konec mateřské dovolené) s cílem umožnit rychlý návrat rodičů (jde o řešení situace rodičů v náročných profesích nebo např. samoživitelů z finančních důvodů).

CÍL

3

Cíl 4: Ženy ve vedoucích a rozhodovacích pozicích

- Zajistit do roku 2020 minimální poměr 40 : 60 v zastoupení žen a mužů v relevantních grémiích, která budou nově jmenovaná. V případě obměňovaných grémií mít poměr 40 : 60 jako doporučení (např. Rada pro výzkum, vývoj a inovace, odborné a poradní skupiny vlády a MŠMT v oblasti VaVal).
- V případě nominací vyžadovat, aby nominující instituce nominovala stejný počet mužů a žen pro zajištění rovnoměrného zastoupení kandidátů.

CÍL

4

CÍL 5**Cíl 5: Vyhodnocování programů podpory**

- Při schvalování programů podpory, jež jsou předkládány vládě ke schválení, důsledně vyhodnocovat předložený materiál z hlediska dopadu na ženy a muže v souladu s článkem IV (7)(c) Jednacího řádu vlády tak, aby se zamezilo nastavení diskriminačních pravidel u programů podpory (např. pravidla účasti) včetně nepřímé diskriminace.

CÍL 6**Cíl 6: Zvýšit povědomí o existenci nerovností**

- Realizovat vědecké studie s cílem analyzovat dílčí překážky pro uplatnění žen a mužů v českém VaVal včetně dlouhodobých analýz profesních drah držitelů a držitelek doktorátu.
- Nastolit agendu rovnosti žen a mužů jako pravidelnou součást jednání Rady pro vědu, výzkum a inovace.
- Doplnit každoroční dokument Analýza stavu výzkumu, vývoje a inovací v ČR a jejich srovnání se zahraničím v kapitole Genderové hledisko o srovnání se zahraničím a dále analýzu doplnit o údaje a informace v dalších dvou pilířích Priority 4 Evropského výzkumného prostoru (zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích VaVal a zahrnutí genderové perspektivy do výzkumu).
- Podpořit projekty a iniciativy, které se budou věnovat destereotypizaci vzdělávacích drah, zvyšování motivace dívek a žen ke vstupu do oblastí vědy, výzkumu a inovací. ●

6.2 Poskytovatelé / grantové agentury

CÍL 1**Cíl: 1 Lidské zdroje jako součást řízení institucí**

- Ve střednědobém časovém horizontu vyžadovat doklad o kvalitním institucionálním řešení rozvoje lidských zdrojů a genderové rovnosti jako podmínky účasti v soutěžích o prostředky na výzkum.
- V krátkém časovém horizontu vyžadovat doklad o řešení řetězení pracovních smluv s vědeckými a pedagogickými pracovníky a pracovníci v souladu se zákoníkem práce jako podmínky účasti v soutěžích o prostředky na výzkum.
- Zavést návratový grant pro rodiče s profesní přestávkou delší než jeden rok s uznatelným nákladem ve formě příspěvku na péči o dítě (viz níže).

CÍL 2**Cíl: 2 Finanční odměňování**

- Odstranit omezení výše personálních nákladů, která uměle snižují platy stávajících vědeckých pracovníků a pracovníci v rámcových programech (zejména zastropování platů u GA ČR).

CÍL 3**Cíl 3: Dostupnost veřejných zařízení péče o děti**

- Ve spolupráci s MF a MŠMT vyřešit uznatelnost nákladů na péči o dítě v programech podpory, aby tam, kde je to účelné, mohla být tato podpora čerpána (např. v případě mobilních programů).

CÍL 4**Cíl 4: Ženy v rozhodovacích pozicích**

- Zajistit do roku 2020 minimální poměr 40 : 60 v zastoupení žen a mužů v nově jmenovaných grémiích (např. hodnoticí panely, hodnotitelé) s výjimkou oborů, kde zastoupení žen nedosahuje 20 %. U obnovovaných grémií mít poměr 40 : 60 jako doporučení.
- V případě nominací vyžadovat, aby nominující instituce navrhla stejný počet mužů a žen pro zajištění rovnoměrného poolu kandidátů na obsazované pozice.

Cíl 5: Vyhodnocování programů podpory

- U každého programu podpory dle vědního oboru (tam, kde je to relevantní) sledovat a vyhodnocovat tyto údaje:
 - podíl žen a mužů mezi žadateli,
 - podíl žen a mužů mezi řešiteli,
 - zastoupení žen a mužů mezi hodnotiteli a v hodnoticích panelech,
 - žádosti o přerušení grantů z důvodu rodičovství a dlouhodobé nemoci dle pohlaví a podíl úspěšných žádostí,
 - žádosti o předání řešitelství z důvodu rodičovství a dlouhodobé nemoci dle pohlaví.
- Zavedení tzv. genderových pozorovatelů v hodnoticích panelech, kteří se budou zúčastňovat procesu hodnocení ve vybraných panelech a předloží poskytovateli zjištění a doporučení.
- Ve zprávách o činnosti poskytovat informace o opatřeních zavedených s cílem podporovat rozvoj lidských zdrojů a genderovou rovnost a jejich dopadech.

CÍL 5

Cíl 6: Zvýšit povědomí o existenci nerovností

- Proškolení programových správců a hodnotitelů (zejména vedoucích hodnoticích panelů) v oblasti genderových předsudků v hodnocení vědecké práce.
- Vytvořit manuál a další dokumenty, které budou veřejně dostupné a poslouží jak žadatelům/žadatelkám o podporu, tak hodnotícím osobám.
- Aktivní zapojení českých organizací do genderových pracovních skupin zastřešujících organizací (např. Science Europe, Taftie).

CÍL 6

6.3 Veřejné vysoké školy a výzkumné instituce

Cíl 1: Lidské zdroje jako součást řízení institucí

- Zkvalitnit práci s lidskými zdroji
 - Zavést pravidelný personální audit v rámci instituce a na jeho základě identifikovat případné příčiny nerovností. Promítnout zjištění auditu do plánu rozvoje lidských zdrojů, který bude pravidelně vyhodnocován a jeho naplňování bude monitorováno s použitím vybraných indikátorů. Speciální pozornost věnovat problematice kombinace akademické práce s pečovatelskými povinnostmi a dlouhodobou nepřítomností na pracovišti včetně pravidel odchodu a návratu.
 - Začlenit agendu rozvoje lidských zdrojů do agendy personálního oddělení, případně ustavit oddělení, které se bude této agendě odborně věnovat a bude poskytovat podporu vedoucím pracovníkům.
- Zavést formální a transparentní systém nábory osob na akademické posty tak, aby všechny nově otevřené pozice, včetně doktorandských, byly obsazovány na základě otevřených výběrových řízení, která budou inzerována i vně instituce.
- Ve všech výběrových a hodnoticích komisích zajistit podíl v zastoupení žen a mužů minimálně 40 : 60 s výjimkou institucí, kde je celkové zastoupení žen na akademických postech nižší než 25 %.
 - Při stejné kvalifikaci (resp. stejných výsledcích výběrového řízení) dvou osob různého pohlaví upřednostnit osobu ze skupiny, která je na pracovišti podreprezentována.
- Zavést konkrétní opatření na podporu kombinace akademické práce a pečovatelských povinností akademiků a akademiků včetně systémů pracovního výkonu (např. návratové granty pro osoby na mateřské a rodičovské, dětské skupiny, zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku na soukromé hlídání, hlídání dětí během workshopů, možnost práce z domova, praxe sdílených pracovních úvazků, pracovní schůzky jen v oficiálně vymezené pracovní době, např. 8:30–17:00).

CÍL 1

CÍL 2**Cíl 2: Finanční odměňování**

- Provádět pravidelný platový audit za účelem identifikace potenciálních platových nerovností na stejných/srovnatelných pozicích včetně rozdílů mezi muži a ženami. Na jeho základě přijmout opatření k zajištění rovného a transparentního finančního odměňování (pravidla pro stanovování výše platů, růstu mezd a udělování odměn) a seznámit pracovníky a pracovnice s těmito pravidly. Pedagogická práce by neměla být ohodnocena výrazně hůře než výzkumná práce.
- Snížit platové rozdíly mezi začínajícími vědkyněmi a vědci a seniorními akademiky a akademičkami s cílem zajistit důstojné pracovní podmínky začínajících vědců a vědkyň umožňující kombinaci práce a péče.

CÍL 3**Cíl 3: Dostupnost veřejných zařízení péče o děti**

- Zřídít na pracovišti zařízení péče o děti předškolního věku (od půl roku věku) pro děti zaměstnankyň a zaměstnanců a studujících. Pokud to prostorové a finanční kapacity pracoviště nedovolují:
 - oslovit zřizovatele veřejných zařízení péče o předškolní děti (městskou část, obec) a žádat vybudování zařízení v dané lokalitě,
 - zřídít zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku na soukromé hlídání dětí (viz výše).

CÍL 4**Cíl 4: Ženy v rozhodovacích pozicích**

- Zajistit do roku 2020 minimální poměr 40 : 60 v zastoupení žen a mužů v nově jmenovaných grémiích (např. kolegia rektora a děkana, rada instituce, oborové rady, hodnotící panely, atestační komise) s výjimkou oborů, kde zastoupení žen nedosahuje 20 %. U obnovovaných grémií mít poměr 40 : 60 jako doporučení.
- V případě nominací vyžadovat, aby nominující orgány nominovaly obdobný počet mužů a žen pro zajištění rovnoměrného poměru kandidátů na obsazované pozice.

CÍL 6**Cíl 6: Zvýšit povědomí o existenci nerovností**

- Ukotvit princip genderové rovnosti ve strategických a interních dokumentech (např. etický kodex, výroční zprávy, pravidla pro hodnotící a výběrové komise, kodex k sexuálnímu obtěžování).
- Zavést ocenění, která zviditelní akademickou práci žen nebo zahrnutí genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky (např. ocenění významných badatelek v oboru nebo ocenění za nejlepší bakalářskou/diplomovou/dizertační práci s genderovou tematikou).
- Pořádat náborové akce cílené na studující, jejichž součástí bude také snaha přilákat osoby z méně zastoupeného pohlaví v daném oboru. ●

6.4 Vedoucí pracovníci

CÍL 1**Cíl 1: Lidské zdroje jako součást řízení institucí**

- Přístupovat proaktivně k podpoře profesního rozvoje podřízených (za případné pomoci personálního oddělení – viz výše). Informovat akademičky a akademiky o možnostech profesního růstu, specifických studijních a pracovních příležitostech, pomáhat podřízeným s definicí profesních cílů (vyvarovat se přitom uplatňování stereotypních představ o preferencích žen a mužů), vypracovávat s nimi plán kariérního růstu a každoročně jej diskutovat.
- Vytvářet pracovní prostředí vstřícné k potřebám pečujících rodičů (např. možnost práce z domova, svolávat pracovní schůze jen v oficiálně vymezené pracovní době, např. 8:30–17:00) a proaktivně s rodiči malých dětí ošetřit jejich potřeby ohledně sladování. Informovat podřízené o institucionálních opatřeních na podporu sladování.

Cíl 2: Finanční odměňování

- Nabízet novým zaměstnancům a zaměstnankyním na totožné pozici stejný nástupní plat a stejné možnosti zvyšování platu. Inzerovat pracovní pozice s informací o výši platu.
- Zajistit, aby muži a ženy v týmu (v oddělení, na katedře) nevěnovali odlišný poměr času administrativním a servisním činnostem na jedné straně a výzkumu a výuce na straně druhé.

CÍL 2

Cíl 4: Ženy v rozhodovacích pozicích

- Aktivně vytvářet ve vlastním týmu podmínky pro kariérní růst vědkyň.
 - Vytipovávat vhodné kandidátky na vedoucí, řídicí a hodnotitelské posty a nominovat je.
 - Podporovat vědkyně v identifikaci vlastních kariérních cílů včetně usilování o vedoucí posty a zastoupení v řídicích a hodnotitelských orgánech apod. (např. formou pravidelných konzultací nebo vstupu do mentoringových programů).
- Zprostředkovávat ženám kontakt s ženskými profesními vzory (např. zvat na krátkodobé akademické stáže a jako keynote speakery i ženy).
- Používat genderově senzitivní jazyk v písemných i ústních projevech (vyhýbat se generickému maskulinu).

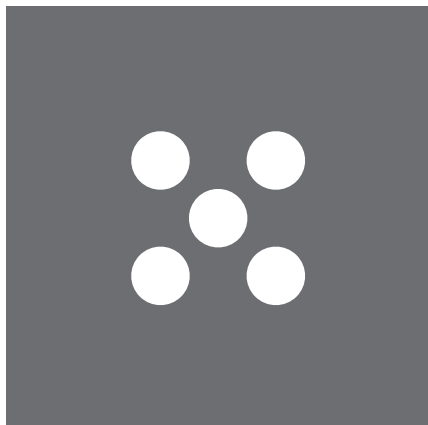
CÍL 4

Cíl 6: Zvýšit povědomí o existenci nerovností

- Vzít téma rozvoje lidských zdrojů a pracovních podmínek žen a mužů a začínajících vědců a vědkyň vážně.
- Účastnit se sebevzdělávacích aktivit s tématem řízení lidských zdrojů a genderové rovnosti.
- Zapojovat ženy do diskusí o nastavení pracovních podmínek, pravidel kariérního růstu a do diskusí o nastavení výzkumných otázek atp. ●

CÍL 6





7. Přílohy

7.1 Hlavní zjištění z dotazníkového šetření

POUZE 35,3 % DOTÁZANÝCH MĚLO PRACOVNÍ SMLOUVU NA DOBU NEURČITOU

V RÁMCI VŠECH TYPŮ INSTITUCÍ SE ŽENY ČASTĚJI KONCENTRUJÍ V NEJNIŽŠÍCH MZDOVÝCH SKUPINÁCH DO 25 TISÍC MĚSIČNĚ

Následující text představuje hlavní zjištění z dotazníkového šetření, které bylo realizováno Národním kontaktním centrem – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., ve spolupráci s Centrem pro výzkum veřejného mínění. Šetření bylo součástí projektu Analýza bariér a strategie podpory genderové rovnosti ve vědě a výzkumu, který byl financován v rámci Operačního programu Zaměstnanost (registrační číslo: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0003571). Dotazováno bylo celkem 2 089 odborných, pedagogických nebo vědeckých a výzkumných pracovníků a pracovníků působících v českém veřejném akademickém sektoru – na veřejných vysokých školách, Akademii věd ČR a v ostatních veřejných výzkumných institucích. Šetření probíhalo on-line formou, uskutečnilo se v období květen–srpen roku 2017.

Šetření ukázalo, že akademická profese je v ČR spojena s **vysokým počtem odpracovaných hodin i výraznou pocíťovnou zátěží** (na plný úvazek odpracují ženy i muži v průměru 46,5 hodin týdně, nemalá část z nich má navíc další pracovní závazky). Většina dotázaných sdílela názor, že se od nich na jejich pracovišti očekává příliš mnoho práce (77 % dotázaných na VVI, 75 % na VŠ a 68 % na AV). Tyto pocity byly o něco častější u žen. Nejvýraznější byly spojeny s **tlakem na publikační výkon** (který hodnotilo jako vysoký či velmi vysoký přes 58 % dotázaných) a **tlakem na získávání grantů** (39 %).

Mezi akademiky a akademičkami byla současně zjištěna **vysoká míra stresového vypětí a pocitů fyzického a psychického vyčerpání**. Přes 40 % žen a kolem třetiny mužů se cítilo vyčerpáno celou dobu nebo velkou část z posledních čtyř týdnů předcházejících dotazníkovému šetření. Necelých 35 % žen a 29 % mužů uvedlo, že byli během tohoto období pořád nebo skoro pořád ve stresu.

Akademická profese je současně spjata s poměrně nízkou jistotou práce. **Pouze 35,3 % dotázaných mělo pracovní smlouvu na dobu neurčitou**. Tento typ smlou-

vy byl o něco méně rozšířen mezi ženami (smlouvu na dobu neurčitou mělo 38,1 % mužů a 32,3 % žen). **18 % dotázaných se ve velké nebo velmi velké míře obávalo ztráty zaměstnání**. Nejvyšší míru nejistoty přitom pocítovali lidé, kteří jsou financováni výhradně nebo z většiny z účelových zdrojů.

Závislost na účelových zdrojích je běžná především na VVI a AV, kde tyto zdroje tvoří u zhruba dvou pětín akademiků a akademiček celou nebo větší část mzdy (43,2 % na VVI a 40 % na AV). Nejnižší je pak v případě VŠ (18 %). Ženy se častěji koncentrují na pozicích, kde jsou zcela nebo z většiny placeny z účelových zdrojů.

Akademická sféra se vyznačuje poměrně nízkou průměrnou úrovní mezd, přičemž i zde se vyskytují výraznější genderové rozdíly. **V rámci všech typů institucí se ženy častěji koncentrují v nejnižších mzdových skupinách do 25 tis. měsíčně** (43 % žen vs. 26,5 % mužů na VŠ, 36 % žen vs. 14 % mužů na AV, 39 % žen vs. 21,5 % mužů na VVI). Muži se naopak častěji řadili do vyšších příjmových intervalů nad 40 tis. měsíčně (26,8 % mužů vs. 12 % žen na VŠ, 32,7 % mužů vs. 11,1 % žen na AV a 30,4 % mužů vs. 5,1 % žen na VVI).

Se svou prací bylo nespokojeno kolem 19 % dotázaných akademiků a akademiček. Nízké finanční ohodnocení bylo oblastí, s níž byli lidé spokojeni nejméně (nespokojeno bylo 63 % dotázaných). Jako problematické bylo dále vnímáno **hodnocení pracovního výkonu** (36,7 % dotázaných), **pracovní vyhlídky** (33,2 %) nebo využívání vlastních schopností (29,4 %). Ženy přitom vykazovaly ve všech oblastech nižší spokojenost než muži.

Vysoký podíl žen se na svém pracovišti setkal s **negativními postoji k rodičovství**. 31,7 % žen zaznamenalo u svých kolegů/kolegyň nebo nadřízených názor, že není vhodné zůstat na rodičovské délce než jeden rok, 29,9 % se setkala s tvrzením, že by nebylo vhodné mít v nejbližší době děti, a 14,7 % pak dokonce s názorem, že by musely opustit zaměstnání, pokud by měly děti.

7.2 Hlavní zjištění z kvalitativního výzkumu

Výzkumný projekt *Analýza bariér a strategie podpory genderové rovnosti*, jehož cílem byla příprava návrhů opatření prosazování genderové rovnosti v oblasti vědy a výzkumu pro státní orgány a další klíčové aktéry vědních politik s národní působností, se zaměřil na zmapování podmínek akademické/vědecké práce a genderové rovnosti ve vědě a výzkumu v ČR. Jeho kvantitativní část byla zacílena širěji na výzkum měřitelných, kvantitativních vztahů a souvislostí v různých vědních oblastech a v různých typech vědeckých a výzkumných institucí. Kvalitativní část výzkumného projektu, kterou shrnuje tento text, se soustředila na detailnější analýzu podmínek vědecké práce a projevů genderové kultury.

Kvalitativní výzkum probíhal na čtyřech institucích, konkrétně na dvou vysokých školách a na dvou veřejných výzkumných institucích. Ve vzorku jsou instituce humanitně, společenskovědně, přírodovědně a technicky orientované, instituce menší, střední i větší velikosti. Ve vybraných institucích jsme provedly 40 polostrukturovaných rozhovorů s akademickými a výzkumnými pracovníky a pracovníkyněmi. V rámci rozhovorů byly diskutovány připravené tematické okruhy jako profesní dráha dané osoby, podmínky vědecké a pedagogické práce a profesního a kariérního rozvoje, systémy hodnocení, genderová rovnost a postavení žen a mužů ve vědě, v oboru a na pracovišti, rodičovství a kombinace vědecké práce a osobního života. S osobami ve vedoucích funkcích byla diskutována témata týkající se transformace akademického a vědeckého prostředí v České republice, proměny profesních drah a jejich genderový rozměr, přístup k hodnocení vědecké práce a personální politice a podpoře genderové rovnosti.

Kvalitativní studie ukázala, že bez ohledu na typ institucí se vědci a vědkyně potýkají s podobnými problémy, které je možné strukturovat podle třech hlavních tematických os. První osa souvisí s neoliberalizací české vědy, zejména s proměnami

financování a hodnocení vědy a výzkumu v poslední dekádě. Druhá osa poukazuje na absenci transparentnosti pravidel ve vědeckých institucích, která ovlivňuje dopady neoliberalních reforem české vědy na jednotlivce. Třetí osa se dotýká především příčin přetrvávající genderové nerovnosti v české vědě.

1) Účastníci a účastnice výzkumu napříč obory a typy pracovišť intenzivně vnímají současné proměny v koncipování a financování české vědy. Zatímco možnosti mobility a začleňování se do globální vědecké komunity vnímají pozitivně, zároveň mají pocit, že se od nich vyžadují vědecké výsledky na „světové“ úrovni za finančních a fyzických podmínek, které často považují za neadekvátní. Dopady těchto procesů na jednotlivce, související zejména se změnou financování vědy a výzkumu, výrazně ovlivňuje věk účastníků a účastnic. Mladší vědci a vědkyně vnímají tyto procesy intenzivněji, neboť na ně výrazněji dopadají jejich negativní aspekty.

Jedním z největších problémů je nízké institucionální financování. To vede k obtížnosti až nemožnosti získávání stabilních pracovních pozic, neboť jejich počty se na rozdíl od pozic vázaných na grantové projekty nezvyšují. Tato situace vytváří generační napětí, neboť začínající vědkyně a vědci vnímají negativně, že mají velmi odlišné podmínky rozjezdu a dalšího rozvoje kariérních drah, než měli jejich starší kolegyně a kolegové, nadřizení, kteří jsou dnes v rozhodovacích pozicích, z nichž vytvářejí pracovní prostředí, v němž se mladí snaží etablovat.

Kvalitativní výzkum ukazuje, že současné nastavení financování výzkumu akademiky a akademičky spíše odvádí od samotné výzkumné práce. V situaci, kdy účelové zdroje tvoří často podstatnou část jejich mzdy, musí věnovat velkou část svého pracovního času aktivitám spojeným s žádáním o granty a jejich administrací. Poté jim nezbývá dostatek času na vlastní badatelskou činnost a vědecký rozvoj, v případě vysokých škol také na výuku.

**VYŽADOVÁNY JSOU
VÝSLEDKY „SVĚTOVÉ“
ÚROVNĚ, OVŠEM
ZA NEADEKVÁTNÍCH
FINANČNÍCH A FYZICKÝCH
PODMÍNEK**

**EXISTUJE SILNÉ
GENERAČNÍ NAPĚTÍ
KVŮLI ROZDÍLNÝM
PRACOVNÍM PODMÍNKÁM
DNEŠNÍCH ZAČÍNÁJÍCÍCH
VĚDCŮ A VĚDKYŇ**

NETRANSPARENTNOST PRAVIDEL A PROCESŮ JE PROJEVEM **ABSENCE PERSONÁLNÍ POLITIKY**

2) Na všech institucích, na nichž jsme prováděly výzkum, byla zaběhnutou praxí nepsanost pravidel, která se dotýkala oblasti hodnocení a odměňování vědecké práce, možností kariérního postupu, získání institucionálního úvazku a smlouvy na dobu neurčitou a odchodu na rodičovskou dovolenou a návratu z ní. Nepsanost pravidel přitom zvyšuje již tak velkou pracovní a kariérní nejistotu, jež má negativní dopady na pracovní motivaci a spokojenost akademiků a akademiček, neboť vede k nedůvěře ve spravedlivé hodnocení ve vztahu k odměňování, možnosti získat stabilnější pracovní místo a kariérnímu postupu.

Z rozhovorů vyplynulo, že nepsanost pravidel je jedním z projevů absence komplexní vize personálního rozvoje pracovišť na úrovni vedení. Během rozhovorů s vedoucími pracovníky se objevovaly náznaky osobních preferencí složení akademického personálu a představ ideální akademické dráhy, avšak ani jednou nezaznělo, že by v oblasti personální politiky měli nějaké jasné cíle a plán, jak těchto cílů postupně dosahovat. Jednou z příčin se jeví vyčerpání vedoucích pracovníků agendou spojenou s financováním, která odsouvá personální politiku na druhou kolej. Další příčinou by mohla být i určitá nejistota či přímo slepota k prostoru pro vlastní aktivitu v oblasti personálního řízení. Obvykle totiž dochází k přenášení odpovědnosti za studijní a profesní rozvoj akademického personálu a studujících a za řešení sladování práce a osobního života na jednotlivce, případně na nižší organizační jednotky v rámci instituce.

3) Z rozhovorů lze obecně vyvodit, že mezi vědci a vědkyněmi nepanují genderově stereotypní představy o odlišné intelektuální kapacitě žen a mužů. Osoby ve vedoucích pozicích si jsou zároveň vědomy faktu, že rodičovství má vliv zejména na

ženy-vědkyně a v mnoha případech se snaží toto téma aktivně řešit. Mnohem méně však řeší proaktivně latentní genderové rozdíly a nerovnosti, které jsou systémového charakteru.

Velkou překážkou pro odstraňování genderové nerovnosti na českých vědeckých institucích je obecná absence reflexe maskulinního nastavení akademického prostředí, která se projevuje zejména v nezohledňování odlišných biografii žen a mužů souvisejících s jejich odlišnými povinnostmi a možnostmi v rodinném a partnerském životě. Projevy takto nastaveného prostředí bylo možné v kvalitativním výzkumu upozorovat především v kultuře přesčasů, v podmínce dlouhodobé zahraniční mobility a nepřerušovaného publikačního výkonu, v praktické neslučitelnosti vědecké kariéry a aktivního rodičovství nebo v nízkém zastoupení žen ve vedení.

Absence reflexe maskulinního nastavení fungování vědeckých institucí vede k odmítavému postoji k aktivnímu řešení těchto nerovností. Často se mezi účastníky a účastnicemi výzkumu objevovala představa, že aktivně nebránit ženám ve studiu a vědecké dráze znamená to samé, jako je v realizaci vědecké dráhy podporovat. Jinými slovy nečinnost je vnímána jako podpora. Tento pocit pravděpodobně souvisí s další obecně rozšířenou představou, a sice že aktivně podporovat rovné příležitosti žen a mužů znamená ženy vůči mužům nespravedlivě protěžovat, a tím pádem znevažovat. Tento postoj se zřejmě pojí s dalším obecným přesvědčením, že na zkoumaných institucích neexistuje znevýhodnění žen oproti mužům ve vztahu k možnostem rozvoje vědecké kariéry. Slepota vůči rozdílům v možnostech mužů a žen budovat akademickou kariéru byla často používána jako doklad rovného přístupu k ženám a mužům. ●

7.3 Hlavní zjištění a příklady zahraniční praxe

Přehled zahraniční praxe se zaměřuje na veřejný sektor, tedy vysoké školy, výzkumné ústavy, ministerstva a grantové agentury. Mezi hlavní zdroje inspirace patří země geopoliticky západní,⁵ přičemž byly upřednostňovány zejména ty evropské. Většina z nich problematice genderové

rovnosti věnuje dlouhodobé úsilí, a to nejen v reakci na podněty přicházející z Evropské unie. Do výčtu jsme se také rozhodly zařadit příklady z České republiky, abychom ukázaly, že i u nás se začínají některé instituce problematice genderové rovnosti věnovat. S výjimkou dět-

**AKTIVNĚ NEBRÁNIT
ŽENÁM VE VĚDECKÉ
DRÁZE NENÍ TO SAMÉ
JAKO JE PODPOROVAT**

5 Zvláště jde o Německo, Rakousko, Španělsko, Belgie, Francii, Velkou Británii, Itálii, Švédsko, Norsko atp.

ských koutků a mateřských škol můžeme ovšem s poměrně vysokou mírou jistoty konstatovat, že na rozdíl od příkladů zahraničních, které jsou značně selektivní, v případě těch českých jde o téměř absolutní výčet. Je třeba zdůraznit: zatímco na západ od nás má téměř každá instituce politiky genderové rovnosti či diverzity, u nás je naopak pravidlem jejich absence.⁶

Příklady praxe jsou členěny podle výše zmíněných aktérů a v rámci kapitol, které se jim věnují, do tematických oblastí: 1) prostředí a kultura, kam patří aktivity mířící na symbolickou úroveň, jako je zvyšování citlivosti vůči genderové rovnosti, sexuálnímu obtěžování, opatření, která se týkají jazyka nebo zviditelňování vzorů, 2) systémové nástroje, obsahující příklady legislativy, institucionálního zabezpečení, monitoringu implementace politik a další, 3) opatření na podporu sladování rodinného a profesního života, 4) aktivity, které si kladou za cíl větší integraci genderu a pohlaví do obsahu vznikající znalosti a kurikul, a v neposlední řadě 5) zvyšování diverzity, ať již na úrovni vysokoškolského studia, výzkumu či na nejvyšších stupních akademické dráhy a v rozhodovacích orgánech.

Aktivity vlády a ministerstev

Přístup jednotlivých evropských zemí k problematice genderové rovnosti ve vědě a výzkumu souvisí logicky s lokálním nastavením systémů vědy a výzkumu, stylem řízení a přijímání politických rozhodnutí, rolí soukromého a veřejného sektoru a řadou dalších proměnných.

Podle studie Evropského institutu pro genderovou rovnost (2015) 12 zemí Evropské unie uvádí ve své legislativě, která se vztahuje k výzkumu a vysokému školství, konkrétnější ustanovení vztahující se k genderové rovnosti,⁷ tři země ve své legislativě integraci tématu v oblasti výzkumu a vysokého školství explicitně zmiňují.⁸ Například Španělsko a Německo od institucí výzkumu a vysokého školství požadují plošné zavádění plánů rovnosti. V Německu je jedním z kritérií financování vysokoškolských institucí vedle výkonů ve výzkumu, výuce a výchově nové vědecké generace právě progres v oblasti rovnosti žen a mužů. Jako další příklad le-

gislativního ukotvení – tentokrát specificky –, týkající se zvyšování zastoupení žen v nejvyšších a rozhodovacích orgánech, uvádíme Francii, která uzákonila systém cílů a kvót včetně sankcí za jejich neplnění.

V zemích, kde se genderové rovnosti ve vědě věnují, pak obvykle nechybí organizační jednotka státu, poradní orgán, politické strategie genderové rovnosti ve vědě a vysokém školství nebo programy podpory institucí, které se problematice chtějí věnovat intenzivněji. Není výjimkou, že do jednání ohledně přijetí komplexnějších závazků v oblasti genderové rovnosti vstupují proaktivně samy instituce výzkumu a vysoké školy. Jako příklad k inspiraci vybíráme aktivitu Vlámské univerzitní rady, která zastupuje univerzity a slouží jako platforma pro komunikaci s vlámskou vládou ve věcech politik vysokého školství. V Německu vznikla ve spolupráci Spolkového ministerstva školství a výzkumu a jeho partnerských organizací v oblasti průmyslu celonárodní iniciativa, jejímž cílem je zvýšit zájem dívek a žen o studium technických oborů.

Ačkoli těžištěm aktivit ministerstev a vládních orgánů bývá z logiky jejich role zejména nastavení rámce, koordinace implementace politik, její vyhodnocování a finanční subvence, vlastní iniciativy v konkrétních oblastech podpory genderové rovnosti ve vědě a vysokém školství také nejsou úplně výjimečné. Příkladem může být iniciativa rakouského ministerstva dopravy, inovací a technologií FEMtech, která podporuje ženy v technických oborech, nebo německý program profesur pro ženy, který financuje z části federální vláda a z části spolkové republiky.

Aktivity poskytovatelů veřejných prostředků na výzkum

Grantové agentury obvykle směřují svoji aktivitu jak dovnitř vlastní instituce, kdy analyzují a revidují schémata soutěží o podporu a vzdělávají hodnotící osoby a vedení v oblasti genderových předsudků a genderu v obsahu znalosti, tak ven směrem k vědkyním, vědcům a výzkumným institucím žádajícím o podporu. V mnoha sledovaných

MNOHÁ ZE ZAHRA NIČNÍCH OPATŘENÍ NIC NESTOJÍ

GRANTOVÉ AGENTURY SE ČASTO ZAMĚŘUJÍ NA ELIMINACI GENDEROVÝCH PŘEDSUDKŮ V HODNOCENÍ VĚDECKÉ PRÁCE

⁶ Několik málo institucí z oblasti výzkumu, které u nás dosud k problematice genderové rovnosti přistupovaly v koncentrovanější míře, byly nebo jsou zapojené do evropských projektů rámcových programů. Výjimkou je TA ČR, která své aktivity zahájila před úspěšným získáním projektu Horizontu 2020, a MŠMT, které je zodpovědné za vysoké školství a mezinárodní spolupráci ve výzkumu a problematice se jako jedna z mála státních institucí věnuje dlouhodobě.

⁷ Belgie, Německo, Irsko, Řecko, Španělsko, Francie, Itálie, Litva, Lucembursko, Rakousko, Polsko a Švédsko.

⁸ Dánsko, Estonsko, Velká Británie.

ŠKÁLA A VARIABILITA OPATŘENÍ NA PODPORU GENDEROVÉ ROVNOSTI JE NEJVĚTŠÍ U SAMOTNÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ

zemích působí jako významní aktéři při prosazování genderové rovnosti. Zásadní je například jejich úloha při podpoře integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu (jako příklad uvádíme rakouské Fondy na podporu vědeckého výzkumu nebo Rakouskou grantovou agenturu), některé instituce dokonce vypisují specifické programy, které mají zvýšit zájem výzkumníků a výzkumníků o tento typ inovace výzkumu.

Velmi častou iniciativou grantových agentur a dalších poskytovatelů jsou specifické programy podpory pro vědkyně v různých fázích profesní dráhy. Jedná se o programy založené na podpoře síťování a dalšího zvyšování kvalifikace a profesního růstu formou mentoringů, workshopů a školení (Norsko, Rakousko), programy podpory výzkumu, kde mohou aplikovat pouze ženy (Švýcarsko), nebo o podporu zajištění mezd nově jmenovaných profesorek (Nizozemí, Německo).

Zajímavou iniciativu s cílem zvýšit podíl žen mezi žadateli o grant mají v Irsku, kde jedna instituce smí podat až 12 žádostí o podporu v soutěži o startovací granty, pouze šest jich ale smí být vedeno muži. Jiný přístup zvolili ve Švédsku, kde mapují alokované finance a podnikají kroky k tomu, aby podíl žen a mužů mezi příjemci byl srovnatelný s tím, jaký je mezi žadateli o grant. Rakouské Fondy podpory vědeckého výzkumu zase začaly uplatňovat cíl 30% zastoupení méně reprezentovaného pohlaví mezi řešiteli a bonifikují ty projekty, jejichž týmy jsou více vyvážené. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v hodnotících komisích také není tabu a řada institucí se tématu věnuje.

V oblasti sladování rodinného a profesního života jsou aktivity poskytovatelů často komplexní. Řešení se věnují kariérním přestávkám, rodičovství v průběhu řešení grantů, výjimečné nejsou návratové

granty pro vědce a vědkyně vracející se z rodičovské, příplatky k dávkám sociálního systému, možnost využití části financí na služby péče o děti atp.

Aktivity vysokých škol a výzkumných ústavů

Škála a variabilita opatření na podporu genderové rovnosti je největší právě u samotných zaměstnavatelů. Je to dáno tím, že v řadě zemí mají zákonnou povinnost realizovat konkrétní aktivity na podporu genderové rovnosti. Pro české prostředí mohou být inspirující například opatření v oblasti sladování rodinného a profesního života: dočasné upuštění od povinnosti přednášet na vysoké škole (Univerzita Jižního Dánska), prodloužení pracovní smlouvy o dobu strávenou na rodičovské (Hannekeova ekonomická škola), fond podpory mobility pečujících osob (Univerzita ve Warwicku), služba vyzvedávání dětí ze školy (Královská univerzita Belfast) nebo komplexní služby péče o děti, včetně nárazového hlídání u studujících a zaměstnanců univerzity u nich doma (Univerzita v Kostnici).

Mezi příklady aktivit jsou také projekty na podporu diverzity na úrovni výběrových řízení, kariérního rozvoje, vstupu žen do rozhodovacích pozic nebo stipendií. Některé instituce podporují začleňování genderu do obsahu znalosti vzděláváním, jiné zviditelňují kvalitní – ať již studentské nebo vědecké – práce prostřednictvím ocenění nebo organizují setkání, kde si vědci a vědkyně mohou předávat zkušenosti s tímto přístupem. Také na poli nástrojů a aktivit zaměřených na integraci genderu do obsahu vzdělávání už najdeme celou řadu inspirativních příkladů (viz Univerzita v Linköpingu, Technická univerzita v Berlíně, Univerzita ve Štýrském Hradci). ●

Akademici a akademičky 2018:

Návrhy opatření na podporu rovnosti ve výzkumném a vysokoškolském prostředí

Autorky: Marcela Linková, Kateřina Cidlinská, Nina Fárová, Hana Maříková, Hana Tenglerová

Jazyková korektura: Kristýna Příbylová

Grafika: orange5

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

Vydal: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Jilská 1, 110 00 Praha 1

Vydání první.

Praha 2018

Distribuce: Tiskové a ediční oddělení Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i.

Jilská 1, 110 00 Praha 1, telefon: 210 310 217, email: prodej@soc.cas.cz

ISBN print 978-80-7330-334-1

ISBN on-line 978-80-7330-335-8

