

## Vědecká profese a rodičovství: přestat plýtvat lidským potenciálem i investicemi

### NÁVRHY OPATŘENÍ

- **Zajistit dlouhodobou pozornost tématu rodičovství a vědecké profese.** V systému VaVal ČR dnes chybí článek, který by měl tuto problematiku na starosti. Téma je proto často opomíjeno a není bráno v potaz už při přípravě materiálů týkajících se VaVal. Navrhovaná řešení:
  - Zřízení pracovní skupiny nebo pozice při RVVI, která bude mít agendu na starosti a každoročně reportovat o své činnosti a zejména jejích konkrétních výsledcích
  - Využití existující dlouholeté expertizy NKC (např. povinné připomínkové místo)
- **Zavést tzv. návratové granty** pro vědkyně/vědce (např. pod GAČR), kteří se vrací z rodičovské a po přerušení kariéry. Opatření pomůže překlenout období, kdy vědec/vědkyně není napsána na žádný grant, potřebuje obnovit kontakty a seznámit se s vývojem v oboru. Příklady zahraniční praxe zde: <https://1url.cz/oMgWx>.
- **Provést revizi existujících a zohlednit rodičovství při vzniku nových programů účelové podpory.**
  - **Garantovat nárok na čerpání mateřské v zákonné délce** (min. 28 týdnů) a **vytvářet podmínky pro čerpání rodičovské u programů podpory určených pro jednotlivce.** Některé individuální grantové soutěže neumožňují předat, přerušit řešení či odložit zahájení grantu nebo pracovat na snížený úvazek z důvodu těhotenství, mateřské či rodičovské dovolené. Jedinou alternativou je grant ukončit a jít případně znovu do soutěže v budoucnu.\*\*
  - **Zavést uznatelnost vybraných nákladů na služby péče o děti související s výkonem vědecké profese u řešitelů a členů řešitelského týmu\*** (např. uznatelnost nákladů v položce služby na hlídání dětí kojících matek při jejich účasti na vědecké konferenci).
  - **Zavést mimo podmínky dlouhodobé vědecké mobility také další možnosti prokázání mezinárodního zapojení.** Např. krátkodobé pobyty, účast v mezinárodních projektech, absolvování doktorátu v zahraničí, autorství publikací mezinárodních týmů a další.\*\* Současný stav negativně dopadá na vědkyně, neboť ČR má jeden z nejvyšších rozdílů v dlouhodobé mobilitě žen a mužů v postdoktorské fázi v Evropě.
- **Vytvořit kompetitivní pracovní prostředí s podmínkami srovnatelnými s institucemi na západ od nás.** Navrhovaná řešení:
  - **Podpořit rozvoj VŠ a výzkumných organizací v oblasti lidských zdrojů a rovných pracovních podmínek.** Opatření bude financováno ze strukturálních fondů.
    - Flexibilně definovaná podpora institucí VaVal v oblasti zajištění péče o malé děti (např. zakládání a provozování vlastních školek, dětských koutků či skupin, služby péče o nejmenší např. i smluvní formou)
    - Podpora systémových řešení, jako je zisk **HR Award** nebo vytvoření odpovědné poradenské pozice pro pracovníky a pracovnice.
  - **Bonifikovat VaVal instituce,** které mají prokazatelný systém řešení pracovních podmínek včetně podmínek pro kombinaci práce a rodičovství, **v rámci všech forem hodnocení v oblasti účelového i institucionálního financování.**

\* V současné době lze uplatnit v projednávaných programech JuniorSTAR, POSTDOC fellowship GAČR a Zéta TAČR.

\*\* V současné době lze uplatnit v projednávaných programech JuniorSTAR a POSTDOC fellowship GAČR.

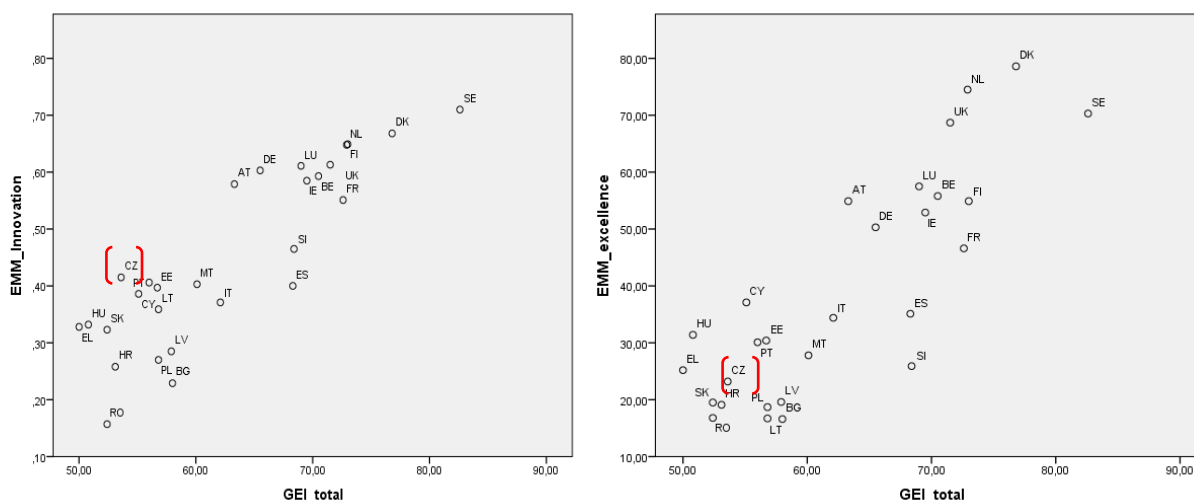
## KONTEXT

Nevyužitý potenciál žen představuje zásadní výzvu na cestě k tomu stát se zemí technologické budoucnosti.

- Od roku 2005 **kleslo** zastoupení žen mezi výzkumníky z 26 % na **23 %** (přepočteno na celé úvazky).
- Průměr EU 28 je 33 %, **ČR je** z evropských zemí **třetí nejhorší**.
- Zastoupení žen v doktorském studiu přitom **stoupá** ve všech oborech a dnes dosahuje **45 %**.

Evropské země, které jsou inovačními lídry, vykazují nejvyšší pokrok v oblasti rovných příležitostí žen a mužů. Jedná se například o Dánsko, Švédsko, Finsko či Nizozemí.<sup>1</sup>

### Gender Equality Index, Innovation Scoreboard & Adjusted Research Excellence Indicator



Zdroj: GENDERACTION 2019

Klíčovým problémem, který v ČR brání zapojení žen do výzkumu a jejich udržení se v něm, je **nepružnost systému výzkumu a vývoje ve vztahu k rodičovství**. I když se rodičovství týká jak mužů, tak žen, je zřejmé, že úloha ženy v rodičovství je nezastupitelná.

Rostoucí podíl absolventek doktorátu ukazuje, že ženy mají zájem ve výzkumu pracovat, problém ale je ženy v systému po doktorátu udržet. V současné době existuje několik zásadních systémových překážek, které je nutné řešit. Důsledkem stávajícího systému je to, že se vědkyně rozhodnou mít méně dětí, nebo z vědy odchází.

## KONTAKT

Marcela Linková, Ph.D., [marcela.linkova@soc.cas.cz](mailto:marcela.linkova@soc.cas.cz), NKC, Sociologický ústav AV ČR, tel.: 210 310 322

Mgr. et Mgr. Hana Tenglerová, [hana.tenglerova@soc.cas.cz](mailto:hana.tenglerova@soc.cas.cz), NKC, Sociologický ústav AV ČR, tel.: 776 252 762

<sup>1</sup> Dánsko: inovační skóre 140, index rovnosti žen a mužů 77; Finsko inovační skóre 136, index rovnosti 73; Nizozemí: inovační skóre 136, index rovnosti 73; ČR: inovační index 87, index rovnosti 54. Zdroj: Linková, M. (rapporteur), Toader, A., Drew, E., Grech, J., Cassingena Harper, J. Ratzon, N., Grünenfelder, J. 2018. *Report on the implementation of Council Conclusions of 1 December 2015 on Advancing Gender Equality in the European Research Area*. Brussels: European Research and Innovation Committee – Standing Working Group on Gender in Research and Innovation. Dostupné online na adrese <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1213-2018-INIT/en/pdf>.