Plnění

**Akční**ho **plán**u **rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace**

**a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020**

a stanovisko k němu

Vypracovaly: Hana Tenglerová, Marcela Linková

Datum: 6. 8. 2019

Řada opatření směřujících na genderovou rovnost v dokumentu Akční plán byla koncipovaná jako málo ambiciózní a v mnoha ohledech bohužel nesměřovala k jádru problému, spíš se jednalo o kosmetické a ministerstva a další subjekty nijak zásadně nezatěžující či velmi vágně definované úkoly. V plánu zcela chyběly indikátory plnění jednotlivých úkolů a opatření.

Přímo do gesce NKC – gender a věda (dále jen NKC) nespadaly žádné z úkolů, přesto se toto oddělení Sociologického ústavu AV ČR na jejich plnění často podílelo nebo jejich plnění podpořilo. V následujícím textu jsou tedy uvedeny jak aktivity NKC, tak komentář k ne/plnění úkolů ze strany gestorů (viz zelený text). Zaměřujeme se přitom zejména na úkoly spojené s genderovou rovností na úrovni vysokého školství, výzkumu a inovací (nikoli na popularizaci (1), či doktorské studium (4), kde chybí genderová perspektiva úplně – byť právě zde nám uniká nejvíc absolventek, které do vědy nenastupují, např.).[[1]](#footnote-1)

Zároveň je nutné dodat, že především MŠMT a další instituce – zejména TAČR, popř. některé výzkumné instituce – podnikly a podnikají mnohé a aktivita na poli prosazování genderové rovnosti v oblasti VVI se jednoznačně zlepšila. Často se věnuje pozornost i oblastem, o kterých se Akční plán sám nezmiňuje, popř. se subjekty věnují plnění cílů Akčního plánu ovšem bez povědomí o jeho existenci. Tato situace je daná spíš existencí motivovaných jednotlivců a dílčích projektů, nikoli plošnou podporou vedení institucí a výsledkem systematických či systémových opatření, která jediná jsou s to reálnou změnu přivodit. Je třeba také zdůraznit, že existence strategických dokumentů s cíli a opatřeními v oblasti genderové rovnosti ve VaV je nezbytným předpokladem pro realizaci aktivit a samotný vznik a schválení dokumentu Akčního plánu představoval v této oblasti velký posun.

**Cíl (2) Genderová destereotypizace studijních oborů a vzdělávacích drah za účelem docílení vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů v jednotlivých studijních oborech a profesích.**

Výzkumné organizace

(2.3) Rozvoj aktivit cílených na posílení atraktivity vědecké profese pro dívky.

O aktivitách mířených specificky na zatraktivnění vědy jako profese pro dívky a ženy ze strany vědeckých institucí mnoho informací nemáme.

Neutrální aktivitou – ovšem s pozitivním dopadem – je mentoring pro začínající vědkyně a vědce, který organizuje NKC – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR, který je zdarma, nad oborový a otevřený všem zájemcům a zájemkyním (<http://genderaveda.cz/mentoring/>). Program využívají z větší části právě začínající vědkyně. Řada výzkumných institucí má svoje mentoringové programy (opět koncipované obecně pro doktorandy a doktorandky), o složení jejich absolventek a absolventů ale informace nemáme.

Dále NKC – gender a věda každoročně (od jeho vzniku v roce 2016) organizuje kampaň na sociálních sítích k Mezinárodnímu dni žen a dívek ve vědě, jejímž cílem je ukázat vzory a významné ženské osobnosti vědy a inovací a zvýšit viditelnost vědecké profese jako oblasti realizace pro dívky a ženy (<https://1url.cz/EMEhG>, <https://1url.cz/otbe8>). Podobnou aktivitou jsou také rozhovory s nominovanými a laureátkami Ceny Milady Paulové, kterou udílí MŠMT (<https://1url.cz/7Mgrw>, další právě ve zpracování).

K oslavě Mezinárodního dne žen a dívek ve vědě se v posledních letech přidaly některé výzkumné instituce (např. Fyzikální ústav AV ČR, Fakulta jaderná a fyzikálně inženýrská ČVUT, Národní muzeum, MŠMT, atp., viz google: <https://1url.cz/aMgrN>).

(2.4) Posílení spolupráce s mateřskými, základními a středními školami.

Nemáme informace o žádné takové iniciativě ve smyslu zvyšování motivace zájmu o vědeckou profesi. Existují aktivity směřující obecně na desegregaci pracovního trhu práce (zejm. iniciativy mířící na zvýšení motivace dívek jít do technických věd a specificky IT, např.: Girs Day (http://girlsday.cz/) organizované neziskovou organizací Gender Studies, opz, CzechITas (<https://www.czechitas.cz/cs/>, zaměřeno spíše na rekvalifikace), Spolek wITches: <https://witches.fel.cvut.cz/>. Iniciativy výzkumných organizací: fIT pro holky: <http://holky.fit.vutbr.cz/>, ČVUT: <http://www.technickyvzato.cz/>, VUT: <http://www.holkypozor.cz/>.

**Cíl (3) Rozvoj institucionálního prostředí ve výzkumných organizacích ČR v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků a vytváření mezinárodně konkurenceschopných podmínek pro provádění excelentního VaVaI a rozvoj špičkových vědeckých kariér na nich.**

**Implementace principu tzv. genderového mainstreamingu do systému řízení VaVaI ČR na všech jeho úrovních za účelem vytvoření rovnocenných podmínek pro ženy a muže pro rozvoj jejich vědeckých kariér, potažmo maximalizaci využití potenciálu žen vědkyň v sektorech VaVaI.**

Státní správa

Opatření (3.1) Podpora výzkumných organizací v provádění institucionálních reforem v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků a (3.2) Podpora výzkumných organizací v získání a udržení loga „HR Award“ udělovaného Evropskou komisí.

V rámci vypsaných výzev OP VVV (MŠMT) měly instituce VaVaI možnost žádat si o podporu pro aktivity vedoucí k získání HR Award. Instituce projevily o tuto výzvu velký zájem. Plnění opatření je třeba považovat za úspěšné.Pro sledování skutečného dopadu by bylo vhodné sledovat i do budoucna, jak si instituce povedou v plnění svých plánů a jaké bude jejich hodnocení ze strany EC.

NKC – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR organizuje prostřednictvím Pracovní skupiny pro změnu (<https://1url.cz/1MgrV>) vzdělávání a sdílení zkušeností mezi osobami, které se aktivně podílejí na systematické podpoře genderové rovnosti ve své instituci, nebo mají zájem začít realizovat projekty kulturní a institucionální změny. V roce 2018 proběhlo 5 vzdělávacích seminářů, v roce 2019 dosud jedna, dalších 6 se připravuje na podzim 2019. V roce 2018 také vznikly dva vzdělávací moduly: jeden se týká plánů genderové rovnosti (<https://1url.cz/ZMgrT>), jeden sexuálního obtěžování a mobbingu (<https://1url.cz/WMgrj>) na výzkumných institucích.

(3.3) Implementace principu tzv. genderového mainstreamingu do systému řízení VaVaI na všech jeho úrovních (zejména):

o Zohlednění genderově vyrovnaného přístupu při podávání nominací tak, aby byl na obsazovanou pozici, pokud možno, vždy nominován muž i žena;

o Reflexe principů genderového mainstreamingu v rámci přípravy, implementace a hodnocení programů účelové podpory VaVaI – pokud možno, stanovení cíle pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rámci odborných poradních orgánů a mezi hodnotiteli návrhů projektů;

Úkol dosud nebyl plněn, ostatně samotný dokument Akčního plánu je toho důkazem (viz absence zohlednění genderu v některých kapitolách: opatření u mobility, kap. týkající se doktorského studia a kap. popularizace). MŠMT plnilo tento úkol dílčím způsobem a nikoli průřezově jako standardní část své agendy. Plnění záviselo zejména na několika aktivních jednotlivcích, v jejichž kapacitách ovšem není kontrolovat všechny dokumenty, které vznikají. Přísně vzato tedy žádný genderový mainstreaming neprobíhal. Dokud tento princip nebude aplikovaný již při vzniku dokumentů a přímo jejich tvůrci, situace se zásadně nezlepší. TAČR se v rámci svojí Genderové politiky k principu genderového mainstreamingu hlásí, jeho naplňování je ale také spíš sporadické (<https://1url.cz/wMgrG>).

Pokud máme správné informace, pouze jediná sekce MŠMT přijala interní pravidlo, které se týká doplňování existujících a vzniku nových pracovních/expertních skupin a zastoupení žen a mužů v nich. RVVI zveřejňuje výzvy k nominacím s douškou, aby nominující braly v potaz genderové hledisko. Reálně se v posledních letech zastoupení žen v RVVI snížilo. NKC bez úspěchu navrhovalo některé kandidátky pro doplnění osazenstva RVVI v roce 2019. TAČR v rámci své Politiky genderové rovnosti (<https://1url.cz/wMgrG>) avizovala přijetí souboru pravidel řešící zastoupení žen a mužů (v týmech, panelech), její naplňování je dílčí. V rámci programu ZÉTA (jeden z 12 programů TAČRu) jsou bonifikovány projekty, jejichž řešící tým je vyvážený (str. 203: <https://1url.cz/fMgrR>).

NKC – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR tento úkol z pozice člena pracovní skupiny zařadilo problematiku do expertního doporučení pro kapitolu o vzdělávání, výzkumu, vývoji a inovacích nové Strategie ČR pro rovnost žen a mužů 2021+ a velmi doporučujeme věnovat mu prostor i v rámci nové NPVaVaI.

(3.4) Zohlednění kulturní a institucionální změny pro genderovou rovnost jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.

NKC – gender a věda v roce 2018 realizovalo na MŠMT školení v této problematice a začlenilo tento bod mezi doporučení pro instituce státní správy v rámci realizovaného výzkumu akademických drah v ČR (<https://1url.cz/1MDMb>), jehož výstupy byly diseminovány odpovědným institucím a jejich zástupcům a zástupkyním.

V roce 2019 NKC – gender a věda spolupracovalo na formulaci návrhu kritéria Metodiky hodnocení vysokých škol 2017+, obrátilo se na odpovědné instituce s dalšími podněty a poskytlo podklady jednotlivcům z RVVI a pracovní skupiny pro NPVaVaI pro zařazení tohoto úkolu přímo do vznikajícího dokumentu NPVaVaI. Dále tento bod začlenilo do expertního podkladu pro kapitolu o vzdělávání, výzkumu, vývoji a inovacích nové Strategie ČR pro rovnost žen a mužů 2021+.

Výzkumné organizace

(3.6) Přijetí konkrétních opatření na podporu slaďování pracovního a soukromého života výzkumných pracovníků/pracovnic.

Jednotlivé podrobnosti dění na institucích nemáme kapacitu podrobně sledovat. Doporučení ohledně přijetí těchto opatření jsme zopakovaly a diseminovaly v rámci zprávy o výstupech šetření akademických drah v ČR (<https://1url.cz/1MDMb>) v roce 2018. Mezi některá z opatření, která jsou ale spíš výjimečná, patří např. Pamětní grant Martiny Roeselové (http://www.nfmr.cz/), dětské koutky a školky (<https://1url.cz/jMgrg>), finanční podpora na zajištění péče o děti zaměstnanců/kyň ÚOCHB (<https://1url.cz/dMgr5>), podpora návratu vědkyň z rodičovské ze strany interní grantové agentury MU (<https://1url.cz/wMgrb>). Tento výčet není zamýšlen jako známka toho, že se v této oblasti dělá dost. Spíš ukazuje sporadičnost a nesystematičnost plnění tohoto cíle.

(3.7) Implementace principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků v rámci institucionálního prostředí výzkumných organizací mj. za účelem získání a udržení loga „HR Award“ udělovaného Evropskou komisí.

Mapování institucí, které se zapojily do HR Award, se věnuje např. server vedavyzkum.cz.

(3.8) Posílení transparentnosti náboru výzkumných pracovníků/pracovnic prostřednictvím publikování volných pracovních pozic na národní i mezinárodní úrovni v médiích a na EURAXESS a dalších mezinárodních portálech pracovních příležitostí.

NKC – gender a věda v roce 2018 začlenilo tento bod mezi doporučení pro instituce státní správy v rámci realizovaného výzkumu akademických drah v ČR (<https://1url.cz/1MDMb>), jehož výstupy byly diseminovány odpovědným institucím a jejich zástupcům/zástupkyním. Dále jsme podaly prostřednictvím RVVI podnět na zařazení bodu k transparentnosti politik řízení lidí (včetně náborů) do Metodiky 2017+, tento podnět nebyl přijat. Podnět k transparentnosti politiky řízení lidí byl také zaslán vybraným zástupcům z RVVI a pracovní skupiny pro přípravu NPVaVaI 2021+.

(3.9) Implementace flexibilních nástrojů pro řízení kariéry výzkumných pracovníků/pracovnic prostřednictvím vytváření kariérních plánů, které prolomí stávající hierarchický kariérní systém a umožní kariérní růst mladším generacím výzkumných pracovníků/pracovnic. A (3.11) Použití různorodějších evaluačních kritérií v procesu interního (kariérního) hodnocení a odměňování výkonnosti výzkumných pracovníků/pracovnic.

NKC – gender a věda v roce 2018 začlenilo tento bod mezi doporučení pro instituce státní správy v rámci realizovaného výzkumu akademických drah v ČR (<https://1url.cz/1MDMb>), jehož výstupy byly diseminovány odpovědným institucím a jejich zástupcům/zástupkyním.

(3.12) Vytvoření interních strategií a systémů podpory pro kulturní a institucionální změnu pro genderovou rovnost ve výzkumných organizacích.

NKC – gender a věda v roce 2018 začlenilo tento bod mezi doporučení pro instituce státní správy v rámci realizovaného výzkumu akademických drah v ČR (<https://1url.cz/1MDMb>), jehož výstupy byly diseminovány odpovědným institucím a jejich zástupcům/zástupkyním. Dále k motivaci a zvýšení informovanosti o této problematice přispělo prostřednictvím svých aktivit pro Skupinu pro změnu.

**Cíl (4) Profesní dráhy doktorandů/doktorandek a systém doktorského studia**

Přesto že data z rozšířeného šetření ČSÚ z roku 2015 ukazují, že největší propad v zastoupení žen nastává právě po absolvování doktorského studia a při nástupu do vědy (k roku 2015: 42,2 % absolventek doktorátu, nových výzkumnic, tj. osoby se smlouvou max. 1 rok: 29,4 %, celkové zastoupení žen mezi výzkumníky, tj. všechny generace: 26,8 % (<https://1url.cz/DMgrY>), toto se nijak v Akčním plánu neodrazilo.

**Cíl: (5) Posílení mezinárodní a mezisektorové mobility pracovníků/pracovnic výzkumných organizací ČR jakožto jednoho ze stěžejních předpokladů pro cirkulaci idejí a znalostí na mezinárodní, resp. mezisektorové úrovni.**

Žádné z opatření se, pokud víme, nezaměřovalo na vyrovnávání mobility žen a mužů, popř. usnadňování a zohlednění mobility osob s pečujícími povinnostmi. A to přesto, že v textu Akčního plánu je tomuto tématu zcela správně věnována velká pozornost. Podle našich informací nepřikročila žádná z institucí k jakémukoli opatření na tomto poli. V roce 2019 probíhá jednání NKC a GAČR ohledně povinné mobility a případné podpory osob s pečujícími povinnostmi (programy JUNIOR STAR a POSTDOC).

**(6) Hodnocení výzkumných organizací ČR pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj mj. na základě jejich institucionální strategie pro rozvoj lidských zdrojů pro VaVaI.**

Státní správa

(6.1) Stanovení institucionální strategie výzkumných organizací pro rozvoj lidských zdrojů pro VaVaI (včetně implementace principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků do institucionálního prostředí výzkumných organizací) jakožto jednoho ze stěžejních kritérií jejich hodnocení pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.

NKC poskytlo konzultace a svými podněty podpořilo zavedení těchto opatření na úrovni podnětů pro AV ČR (hodnocení jednotlivých institucí AV ČR), v rámci diseminace podkladů pro osoby pracující na dokumentech NPVaVaI 2021+ a začlenilo je do kapitoly vzdělávání a výzkum expertního podkladů pro Strategii rovnosti 2021+. Zda a jakým způsobem budou tyto podněty zohledněny, je výlučně v rukou odpovědných institucí a jednotlivců.

1. Specifický je cíl 5, který se týká mobility vědeckých pracovnic a pracovníků, kde sice jsou v textu zmíněny genderové aspekty, na úrovni cílů úplně mizí. Nelze se proto divit, že v tomto hledu nebylo uděláno – alespoň dle informací NKC – nic. [↑](#footnote-ref-1)