

**Doporučení pro poskytovatele podpory VaVa
k řešení pracovních podmínek v oblasti výzkumu**

Genderová rovnost ve výzkumu a vývoji - příručka pro poskytovatele

*Poznámka: V dokumentu jsou rovnocenně používána označení „vědec/vědkyně,
výzkumník/výzkumnice“*

Obsah:

Souhrn doporučení	3
Úvod	6
1. Zohlednění překážek v soukromém životě	9
1.1 Podmínky účasti v soutěži VaVal	9
1.1.1 Věkové a časové limity	9
1.1.2 <i>Požadavky na zahraniční mobilitu</i>	10
1.2 Souběh pracovního výpadku z důvodu péče a řešení projektů	10
1.2.1 <i>Odklad zahájení projektu</i>	10
1.2.2 <i>Přerušeni/pozastavení projektu</i>	11
1.2.3 <i>Dočasné předání řešitelství projektu</i>	11
1.2.4 <i>Krácení a znovu navyšování úvazku</i>	11
1.2.5 <i>Prodloužení doby řešení projektu</i>	12
1.3 Návrat k profesi	12
1.4 Finanční a uznatelné náklady	12
1.4.1 <i>Uznatelnost nákladů za služby péče o děti</i>	13
1.4.2 <i>Podpora zajištění dodatečných služeb péče</i>	13
1.4.3 <i>Doplňkové dávky mateřské / otcovské</i>	14
1.5 Péče, zdravotní stav a hodnocení	14
1.6 Průběžné vyhodnocování přijatých opatření	14
2. Podpora rozvoje potenciálu lidí	15
2.1 Vyhlášení záměru vyrovnávat zastoupení žen/mužů	15
2.2 Zvyšování zastoupení žen/mužů mezi hodnotiteli	15
2.2.1 <i>Nominace a nábor</i>	16
2.2.2 <i>Pracovní podmínky a další opatření</i>	16
2.3. Zvyšování zastoupení žen mezi uchazeči, řešiteli a v týmech	17
2.3.1 <i>Bonifikace</i>	17
2.3.2 <i>Genderová vyváženost řešitelů jako cíl</i>	17
2.3.3 <i>Podpora růstu kvalifikace, dovedností a viditelnosti vědkyň</i>	18
3. Růst excelence a konkurenceschopnost českého vědeckého prostředí a jeho výstupů	18
3.1 Kvalita řízení lidí ve VaVal	18
3.2 Gender v obsahu výzkumu	19
4. Odstraňování nevědomých zkreslení a předsudků v hodnocení	20
5. Zajištění transparentnosti, srozumitelnosti a metodické podpory	22
6. Provádění monitoringu a vyhodnocování	22

7. Zajištění kapacit pro prosazování genderové rovnosti ve VaVal	23
8. Zvyšování odolnosti systému vůči nepředvídaným událostem	24
Seznam zdrojů	25
Seznam používaných zkratk	27

Souhrn doporučení

1. Zohlednění překážek v soukromém životě

Poskytovatelé mají brát ohled na další životní role vědců a vědkyň a podporovat sladění profesního a soukromého života všude tam, kde je to možné. Doporučuje se zohlednit situaci řešitelů i osob v řešitelských týmech nejen v kontextu rodičovství, ale také v dalších situacích jako jsou zdravotní komplikace či péče o další rodinné příslušníky atp.

- Poskytovatelům se doporučuje zohlednit absolvování rodičovské, dlouhodobé péče, popř. zkrácený úvazek z důvodu péče, v souvislosti s věkovými a časovými limity pro účast v soutěži, při dokládání dosažených výsledků, v situacích, kdy je vyžadována dlouhodobá zahraniční mobilita, atp.
- Poskytovatelé mají mít jasná pravidla a standardní procedury pro situaci souběhu těchto okolností a zahájení/řešení/ukončování projektu. Doporučují se například následující opatření: umožnit odložení zahájení projektu, pozastavit řešení projektu, předat dočasně řešitelství projektu, umožnit ve spolupráci s příjemcem zkrácení a navýšení úvazku, prodloužit dobu řešení projektu (typicky v návaznosti na změny výše úvazků).
- Poskytovatelům se dále doporučuje zavést tzv. návratové granty/re-start projekty pro osoby, které se vrací zpět do profese po dlouhodobějším přerušení.
- Poskytovatelům se doporučuje umožnit a explicitně informovat žadatele, příjemce a řešitele projektů o možnostech proplácení služeb péče o děti a další závislé osoby, a to jak tradičních (školky, hlídání, pečovatelská služba), tak těch, které vycházejí ze specifických potřeb výzkumníků (např. pokrytí hlídání na konferencích, cestovné a ubytování hlídající osoby na konferenci u kojících matek-vědkyň, finance na pomoc při přesunu rodiny do zahraničí u mobilních schémat, nárazové hlídání o víkendu, odvoz a vyzvedávání z kroužků/ze školky/denního stacionáře, atp.).

2. Podpora rozvoje potenciálu lidí

Pro zvýšení využití potenciálu žen a dosažení vyváženějšího zastoupení žen a mužů se poskytovatelům doporučuje přijmout následující opatření.

- Veřejně a opakovaně deklarovat snahu o dosažení vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů v poradních orgánech, oborových panelech, hodnoticích komisích, popř. mezi (hlavními) řešiteli a v řešitelských týmech. Pro dosažení skutečných změn musí poskytovatel přijmout konkrétní návazná opatření.
- V případě cíle zvýšit vyrovnanost žen mezi hodnotiteli a v hodnoticích komisích se poskytovatelům doporučují takové změny v nominačním procesu, které povedou k výraznému zvýšení podílu žen mezi nominovanými (výzva mířená na osoby ze skupiny méně zastoupeného pohlaví, zavedení povinnosti nominovat vždy osoby obou pohlaví ve stanoveném minimálním poměru, lze také zvážit rozšíření kritérií pro možnost o pozici se ucházet. Doporučuje se také maximalizovat transparentnost výběru kandidátů/tek a stanovit si konkrétní cíle pro navyšování podílu žen).

- Pro zlepšení pracovních podmínek pro výkon hodnotitele s pozitivním dopadem na osoby s pečujícími povinnostmi, zejména vědkyně se doporučuje zveřejnit detailní postup výběru nominovaných, zohlednit rodičovské a další dlouhodobější přestávky ve výkonu práce při výběru kandidátů/kandidátek, zvážit zvýšení flexibility práce hodnotících (online nástroje) a informovat o náročnosti pozice z hlediska časových kapacit. Doporučuje se také věnovat pozornost podmínkám a průběhu setkání hodnotících panelů.
- V souvislosti se snahou vyrovnat účast žen a mužů v řešitelských týmech a mezi řešiteli se poskytovatelům doporučuje zavést bonifikaci týmů s vyváženým zastoupením žen/mužů, popř. projekty, kde je řešitelem osoba ze skupiny méně zastoupeného pohlaví. Doporučuje se také podpořit růst kvalifikace, dovedností a viditelnosti vědkyň, např. formou (financování) mentoringu, školení, vyhlašování specifických projektových výzev pro tyto osoby, mediální prezentací úspěšných řešitelek atp.

3. Růst excelence a konkurenceschopnosti českého vědeckého prostředí a jeho výstupů

Poskytovatelé mohou a mají (např. prostřednictvím podmínek účasti a kritérií hodnocení) svým působením přispět ke kultivaci výzkumného prostředí v ČR a růstu jeho konkurenceschopnosti na mezinárodní úrovni, a to jak na úrovni institucí VaVal, tak na úrovni práce samotných výzkumníků a výzkumníků.

- Poskytovatelům se proto doporučuje motivovat instituce VaVal k tomu, aby se intenzivně věnovaly strategickým nástrojům rozvoje potenciálu lidí a zlepšování pracovních podmínek, například prostřednictvím plánů genderové rovnosti, popř. opatření na podporu genderové rovnosti v rámci HR Award atp.
- Poskytovatelům se dále doporučuje věnovat pozornost kvalitě výstupů podpořených projektů a jejich uplatnitelnosti prostřednictvím motivace řešitelů pracovat v metodologii výzkumu s proměnnými genderu a pohlaví (doporučuje se vytvářet metodiky, zviditelnovat pozitivní příklady výzkumů, požadovat, aby v návrzích projektů jejich autoři a autorky reflektovali možné dopady na ženy a muže a popsali, jak se téma promítne do metodiky výzkumu).

4. Odstraňování nevědomých zkreslení a předsudků v hodnocení

Poskytovatelé musí zajistit, aby do hodnotícího procesu nevstupovaly předsudky, resp. vstupovaly v co nejnižší možné míře, aby nedocházelo k nevědomým zkreslením a byl financován skutečně excelentní výzkum.

- Doporučuje se jednak realizace osvětové, vzdělávací a metodické činnosti a její vyhodnocování, dále například posílení významu návrhu projektu před odhadováním kompetencí potenciálních řešitelů, mapování vývoje zastoupení žen mezi řešiteli, popř. provedení analýzy předsudků v procesu hodnocení.

5. Zajištění transparentnosti, srozumitelnosti a metodické podpory

Transparentnost je naprosto klíčová, neboť usnadňuje orientaci a umožňuje účast v soutěži všem osobám bez ohledu na zkušenost a detailní znalost prostředí. Transparentnost má být jak procedurální, tak ve fázi po ukončení hodnocení projektů.

- Poskytovatelům se doporučuje se k transparentnosti jako hodnotě veřejně přihlásit, zveřejnit jasné a stručné pokyny k jejímu prosazování, zajistit informovanost všech relevantních stran, dostupnost materiálů a monitorovat a vyhodnocovat efektivitu těchto aktivit.
- Dále se doporučuje uvádět jasné definice všech kritérií použitých v hodnocení (např. obecné termíny jako je kvalita či excelence se mohou lišit v různých programech/soutěžích jednoho poskytovatele) nebo zvážit redukci kritérií pro zjednodušení hodnotícího procesu.
- Doporučuje se také mít transparentní mechanismus identifikace potenciálního konfliktu zájmů a postupu, když taková situace nastane. Doporučuje se dále průběžná evaluace práce hodnotitelů, zveřejnění jejich výsledků a přijetí návazných opatření v případě potřeby.

6. Provádění monitoringu a vyhodnocování

Poskytovatelům se doporučuje pravidelně vyhodnocovat jednotlivé programy a výzvy z hlediska genderové rovnosti a vyhodnocovat účinnost přijatých opatření na podporu genderové rovnosti.

- Poskytovatelům se zejména doporučuje: mapovat vývoj zastoupení žen mezi nominovanými/přihlášenými a mezi vybranými hodnotiteli, mezi členy komisí a panelů, mezi předsedajícími osobami těchto orgánů (podle oboru či oblasti), zastoupení žen a mužů mezi žadateli o projekt a jeho nositeli, výši požadovaných a udělených financí podle pohlaví hlavních řešitelů a podle oboru, zastoupení žen a mužů v týmech žadatelů a řešitelů podle oboru, počty ohodnocených projektů podle pohlaví žadatele a hodnotitele (tam, kde je to relevantní v rozlišení podle oboru, věku, seniority, popř. dalších kritérií).
- Dále se doporučuje sledovat, kolik osob využívá to které opatření (přerušování projektu, proplácení služeb péče o děti, atp.), popř. jaký je rozdíl mezi počtem žádostí/zájmem a reálným využitím opatření, je-li nutné o dané opatření žádat.
- Informace o vyhodnocení a následných krocích (např. v případě neefektivity opatření) se doporučuje komunikovat ve srozumitelné formě prostřednictvím různých komunikačních kanálů.

7. Zajištění kapacit pro prosazování genderové rovnosti ve VaVal

Úkoly vyplývající ze zavádění zde uvedených opatření do praxe představují zvýšené nároky na pracovní síly, jejich kvalifikaci či informovanost a také na zdroje.

- Pro zajištění těchto kapacit se doporučuje zřídit koordinátorské pozice, případně využít zdrojů z Operačního programu Jan Amos Komenský – OPJAK MŠMT, popř. Operačního programu Zaměstnanost a Zaměstnanost+ – OPZ, OPZ+ MPSV, popř. jmenovat osobu, která bude za problematiku zodpovědná a naváže spolupráci s poskytovateli metodické, analytické a konzultační podpory v otázkách genderové rovnosti ve VaVal v ČR, popř. i v zahraničí.
- Zásadní je také vzdělávání zaměstnanců, vedení organizací a osob pracujících pro poskytovatele včetně hodnotitelů.

8. Zvyšování odolnosti systému vůči nepředvídaným událostem

Poskytovatelům se doporučuje zvážit úpravy pravidel a nastavení programů účelové podpory tak, aby tyto byly do budoucna celkově více odolné vůči nenadálým situacím.

- Doporučuje se především zvážit přijetí opatření, které souvisí se zvýšením flexibility obsahu projektů, financí (např. převod do dalších let), délky projektu či délky doby vykazování

uznatelných výstupů projektu, která se obecně mohou lišit obor od oboru i bez ohledu na nenadálé situace.

Úvod

Česká republika nedostatečně využívá potenciálu kvalifikovaných žen a obecně lidí s odpovědností za aktivní výkon péče o své blízké. Unikají nám tak inovativní nápady a návratnost financí investovaných do jejich vzdělání je zbytečně nižší. Kvůli často netransparentním a nedostatečně férovým pravidlům a podmínkám odcházejí ti a ty nejlepší do zahraničí bez toho, aby se natrvalo vraceli, jiní, zejména ženy po ukončení doktorátu o pokračování profesní dráhy ve vědě ani neuvažují nebo z ní vypadávají, například v důsledku neschopnosti odpovědných institucí pracovat s rodičovstvím jako s normální životní situací. Malá pozornost se dosud věnuje a věnovala celkově také osobám s pečujícími povinnostmi (např. lidem pečujícím o rodiče, partnera či partnerku).

Evropské země, které jsou inovačními lídry, vykazují nejvyšší pokrok v oblasti genderové rovnosti.¹ Česká republika patří mezi mírné inovátory, chce se stát inovačním lídrem. Zastoupení žen mezi výzkumníky se u nás ale posledních 15 let nijak nemění a v rámci Evropy je jedno z nejnižších.² Přitom mezi absolventy doktorského studia podíl žen poslední roky rostl, a to ve všech vědních oblastech. Stejně tak se zvyšoval celkový počet osob pracujících na pozici výzkumník/výzkumnice. Profesní uplatnění ale ženy ve výzkumu často nenacházejí a dlouhodobý trend je spíše negativní, než že by přirozeně sám od sebe směřoval k narovnání disproporcí.³ Opatření na podporu genderové rovnosti a odstraňování bariér v České republice na úrovni poskytovatelů ve srovnání s pozorností, jakou jim věnují v zahraničí, není mnoho, i když se jejich počet pomalu zvyšuje. Praxe jednoznačně ukazuje, že pouhé dodržování stávající legislativy k potřebným posunům nestačí.

Otázky spojené s genderovou rovností⁴ ve výzkumu a vývoji nejsou žádnou novinkou. Evropská unie dokonce v loňském roce oslavila dvacet let od doby, kdy se tématu začala věnovat⁵. Opatření v této oblasti jsou součástí strategie Evropského výzkumného prostoru (ERA), objevila se v minulých

¹ Existuje pozitivní korelace mezi výzkumným a inovačním výkonem a indexem rovnosti ve společnosti (Wroblewski, A. 2019. *Monitoring of ERA priority 4 implementation*. GENDERACTION deliverable report D 3.2. Ke stažení zde: https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/06/D3.2_MonitoringERApriority4implementation.pdf), viz např.: Dánsko, Finsko, Nizozemí (Linková, M. et al. 2018a. *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 Evaluation. Ke stažení zde: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1213-2018-INIT/en/pdf>).

² NKC. 2019. *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2018*. Ke stažení zde: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/05/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2018.pdf>, European Commission. 2018. *She Figures 2018*. Ke stažení zde: https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en.

³ Dle rozšířeného šetření v rámci sběru dat k publikaci Ukazatele výzkumu a vývoje ČSÚ v roce 2015 sbíral data také o nových výzkumnících. Ta ukazují, že mezi absolventy doktorátu je 42,2 % absolventek, mezi osobami, které mají smlouvu na pozici výzkumník první rok, je žen už jen 29,4 %. Celkové zastoupení žen mezi výzkumníky (všechny generace) přitom bylo 26,8 %. Viz NKC. 2017. *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2015*. Ke stažení zde: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2017/09/MZ-2015.pdf>.

⁴ V dokumentu se pracuje s binárními kategoriemi muži a ženy, přičemž se uznávají i jiné formy genderových identit.

⁵ Viz např.: <https://www.soc.cas.cz/en/news/20-years-eu-activities-ge-still-long-way-go>, odkazy na historické dokumenty zde: <https://epws.org/eu-documents-on-women-and-science/>. Souhrnné informace k problematice zde: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/research>.

rámkových programech a k jejich posílení došlo především v Horizontu 2020⁶. V novém programu podpory výzkumu Horizont Evropa je téma nejen zachováno, pozornost vůči němu se má ještě zvýšit.⁷ Evropská komise není v tomto ohledu nijak osamocena. Přední evropské i světové grantové agentury a další poskytovatelé se problematice ve své činnosti standardně věnují.⁸

V České republice je téma genderové rovnosti pojednáno ve Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020,⁹ v Národní politice výzkumu, vývoje a inovací na léta 2016–2020,¹⁰ Akčním plánem rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020,¹¹ Národní politice výzkumu, vývoje a inovací 2021+ a Strategii rovnosti žen a mužů 2021+. V rámci jednacího řádu vlády ČR mají předkládající subjekty povinnost v předkládací zprávě zhodnotit současný stav a dopady materiálu na rovnost žen a mužů.¹² Ačkoli je toto ustanovení v platnosti již desetiletí, ne vždy je naplňováno jinak než čistě formálně.

Role poskytovatelů je vzhledem k významu účelového a institucionálního financování v oblasti výzkumu naprosto klíčová.¹³ Přijímání opatření, jejichž cílem je podpora genderové rovnosti, se vyplatí nejen z hlediska zvyšování kvality a transparentnosti fungování výzkumu jako oblasti profesního uplatnění pro muže i ženy,¹⁴ ale i z hlediska excelence a ve svém důsledku i zvýšení šancí na získání dalších zdrojů na výzkum pro Českou republiku v budoucnosti.¹⁵ Opatření na podporu genderové rovnosti ve svém dopadu nepomohou jen ženám, pomohou všem osobám, které se chtějí nebo musí věnovat péči, včetně otců a mají za cíl přispět ke zlepšení vědeckého prostředí jako oblasti, která bude lákavou oblastí profesního naplnění pro mladé ženy i muže. Sladění profesního a osobního života je přitom celospolečenským zájmem, vytvořit pro to podmínky je tedy jistě přirozenou součástí činnosti všech poskytovatelů veřejné podpory VaVal.

⁶ Viz web Evropské komise k tématu genderové rovnosti v Horizontu 2020:

<https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/promoting-gender-equality-research-and-innovation>.

⁷ Evropská komise v současnosti zvažuje, že plány genderové rovnosti budou pro žadatele o finance v novém rámcovém programu povinné. Viz European Commission 2020. *Gender Equality Strategy 2020–2025*, str. 17. Ke stažení zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>.

⁸ Viz např. GEECCO. 2017. *Best Practise Examples of Gender Mainstreaming in Research Funding Organizations*. Ke stažení zde: http://www.geecco-project.eu/fileadmin/t/geecco/geecco/GEECCO_report_best_practice.pdf, nejnověji také Science Europe Science Europe. 2020. *Recommendations on Research Assessment Processes*. Ke stažení zde: <https://www.scienceeurope.org/media/3twjxim0/se-position-statement-research-assessment-processes.pdf>.

⁹ https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf.

¹⁰ <https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=682145>.

¹¹ <https://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/akcni-plan-rozvoje-lidskych-zdroju-pro-vyzkum-vyvoj-a-1>.

¹² <https://www.vlada.cz/cz/ppov/lrv/dokumenty/jednaci-rad-vlady-91200/>, odst. 7, písm c).

¹³ Viz např. GENDERACTION. 2019. *The Role of Funding Agencies in the Promotion of Gender Equality in R&I*. Briefing Paper no. 10. Ke stažení zde: https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2019/03/GENDERACTION_PolicyBrief_RFOs-March-8-2019.pdf.

¹⁴ Analýzy ukazují, že různorodé týmy mají lepší výkonnost a přicházejí s lepšími inovačními řešeními. Viz např. Cheruvelil, K.S. et al. 2014. Creating and maintaining high-performing collaborative research teams: the importance of diversity and interpersonal skills. *Frontiers in Ecology and the Environment* 12 (1): 31–38. Ke stažení zde: <https://esajournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1890/130001>, Nielsen, M. W. et al. 2017. Opinion: Gender diversity leads to better science. *PNAS* February 21, 2017, 114 (8): 1740–1742. Ke stažení zde: <https://www.pnas.org/content/114/8/1740>.

¹⁵ Česká republika dlouhodobě zatím není příliš úspěšná v získávání prostředků z evropských a dalších mezinárodních zdrojů, viz např. <https://vedavyzkum.cz/politika-vyzkumu-a-vyvoje/politika-vyzkumu-a-vyvoje/program-horizont-2020-je-v-polovine-cesi-jej-zatim-vyuzivaji-jen-malo>.

1. Zohlednění překážek v soukromém životě

Poskytovatelé mají brát ohled na další životní role vědců a vědkyň a podporovat sladění profesního a soukromého života všude tam, kde je to možné. Doporučuje se zohlednit situaci řešitelů i osob v řešitelských týmech nejen v kontextu rodičovství, ale také v dalších situacích jako jsou zdravotní komplikace či péče o další rodinné příslušníky atp.

1.1 Podmínky účasti v soutěži VaVal

Podmínky účasti v soutěži musí být v souladu s aktuální legislativou ČR. Některé z podmínek uplatňovaných v minulosti byly shledány jako nepřímo diskriminující ženy na základě antidiskriminačního zákona (Zákon č. 198/2009 Sb.).¹⁶ Jde o situace, kdy má zdánlivě neutrální opatření výrazně negativní dopad na určitou skupinu, například z důvodu omezení, která představuje právě v ČR dodnes panující norma, kdy primární péči poskytuje především žena. Odstranění překážek bránících v účasti v soutěžích pro pečující osoby zlepšit jak situaci vědkyň, tak také usnadní rozhodování mužů, kteří přijetí aktivnější pečující role zvažují nebo tak už učinili.

1.1.1 Věkové a časové limity

V případě fixních věkových limitů pro účast v soutěži (typicky např. 35 let v případě soutěží pro mladé vědkyně a vědce) se doporučuje ke stanovenému věku připočítávat dobu strávenou na rodičovské dovolené (popř. dobu strávenou dlouhodobou péčí/dobu dlouhodobé nemoci). U soutěží, které pracují s časovým limitem (např. počet let od získání doktorátu či jiného kvalifikačního stupně) se doporučuje do této lhůty nezapočítávat tento výpadek a pracovat jen s časem, kdy se osoba aktivně věnovala profesi. Poskytovatelům je také doporučeno zohlednit situace, kdy má daná osoba zkrácený úvazek z důvodu péče či jiných, např. zdravotních omezení. Dále se doporučuje zohlednit pracovní výpadky v případech, kdy je hodnocícím kritériem či podmínkou účasti v soutěži prokázání dosažených výsledků v oboru v určitém časovém období (např. „uvedte články a projekty za posledních pět let“).

Příklady praxe:

- Grantová agentura ČR (GA ČR) podmiňuje účast v soutěži o juniorské a postdoktorské granty maximální dobou, která uplynula od získání doktorátu žadatele/žadatelky, v délce čtyř let. Do této doby se nezapočítává doba strávená na mateřské a/nebo rodičovské (str. 1 a 2). U grantů soutěže Junior STAR jde o limit osmi let od získání doktorátu, opět se nezapočítává období strávené na mateřské a rodičovské dovolené. U osob, které prodělaly dlouhodobou nemoc, se pak nezapočítává doba pracovní neschopnosti (str. 68). Poslední dvě výjimky se uplatňují také ve standardních, juniorských a mezinárodních projektech pro definici osoby na pozici postdoktoranda/ky zapojené/ho do projektu. GAČR dále požaduje počty výsledků za posledních pět let, popřípadě za delší období, prodloužené o dobu přerušování kariéry z důvodu rodičovské, dlouhodobé nemoci nebo jiných závažných pracovních překážek.
- Technologická agentura ČR (TA ČR) v programu ZÉTA věkový limit zvyšuje o dobu strávenou na rodičovské, o dobu péče o nezletilé děti a dobu dlouhodobé nemoci (str. 11).
- European Research Council (ERC) v rámci kritérií pro účast v jednotlivých soutěžích vědkyním prodloužuje období pro podání přihlášky o 18 měsíců na dítě (nebo, pokud je třeba zohlednit delší období, po zdokumentovanou dobu čerpané rodičovské za každé dítě). Vědcům se

¹⁶ Viz vyjádření veřejného ochránce práv ve věci podezření z nepřímé diskriminace na základě pohlaví u postdoktorských grantů GA ČR z roku 2013: <http://genderavedaold.soc.cas.cz/menime-vedu/rodivostvi-a-granty/index.html>.

zvýšuje období oprávněnosti žádat o grant o zdokumentovanou dobu rodičovské/otcovské dovolené za každé dítě ([str. 89](#)).

1.1.2 Požadavky na zahraniční mobilitu

V případě soutěží, které podmiňují účast absolvováním dlouhodobé zahraniční vědecké stáže, se doporučuje poskytovatelům umožnit žadatelům, žadatelkám a osobám v řešitelském týmu rozdělení doby pobývání v zahraničí a zařazení dalších typů významné mezinárodní spolupráce. Mohou to být například opakované krátkodobé pobyty, účast v mezinárodních projektech, absolvování doktorátu v zahraničí, autorství publikací mezinárodních týmů a další.

Příklady praxe:

- GA ČR v programu Junior STAR požaduje po potenciální řešitelce/řešiteli významnou mezinárodní vědeckou zkušenost. Za tu se považuje získání doktorského titulu v zahraničí, absolvování dlouhodobějšího výzkumného pobytu na zahraniční instituci během doktorského studia či po jeho skončení, dále pak krátkodobé opakované výzkumné pobyty na zahraniční instituci, popřípadě spolupráci se zahraničními autory, která vyústila ve společné publikace. Úroveň této mezinárodní zkušenosti bude jedním z hodnotících kritérií. Tuto zkušenost je nutné popsat v návrhu projektu ([str. 12](#)).

1.2 Souběh pracovního výpadku z důvodu péče a řešení projektů

Poskytovatel má mít transparentní a předem jasný postup pro standardně nastávající situaci, kdy těhotenství, porod a/nebo péče (ať již o dítě či dlouhodobě nemocného dospělého) neumožňují řešitelce/řešiteli zahájení, pokračování nebo ukončení získaného projektu (popř. odevzdání výstupů). Postup by měl být součástí zadávací dokumentace či jejích příloh, nebo bude jasně popsán a snadno dohledatelný na internetových stránkách poskytovatele. Doporučuje se, aby byla **možnost podat žádost o změny v projektu**, které souvisejí s nastalou situací, průběžná, stejně jako termíny, od kdy tyto změny vstoupí v platnost (tedy nikoli např. jen 2x ročně). Cílem je dosáhnout větší flexibility, která nebude odrazovat zejména začínající vědkyně od účasti v soutěžích v pozici hlavní řešitelky a která umožní dalším členům/členkám týmů zlepšit jejich situaci při sladování rodinného a profesního života.

1.2.1 Odklad zahájení projektu

Poskytovatel má – zejména v případě soutěží zaměřených na jednotlivce – pokud možno postupovat vstřícně, popř. by měl vyspecifikovat charakteristiky výzkumu, u něhož by odklad nebyl možný – např. specifické aktuální výzvy k tématům řešeným ministerstvy, jako jsou výzvy týkající se výzkumu COVID-19 – a informaci o nemožnosti odkladu začlenit rovnou explicitně do pokynů pro žadatele či zadávací dokumentace.

Příklady praxe:

- Jihomoravský kraj v rámci programu South Moravian Programme for Distinguished Researchers (SoMoPro) umožňoval odklad zahájení projektu z důvodu rodičovství a dalších vážných důvodů ([str. 17](#)). Od okamžiku podpisu smlouvy měl/měla výzkumník/výzkumnice oficiálně až šest měsíců na to, aby projekt zahájil/zahájila. V obzvláště komplikovaných případech administrátoři programu umožňovali ještě další prodloužení této doby o tři měsíce (tzv. vyšší moc) (informace SoMoPro).¹⁷

¹⁷ Informace Ing. Michaela Doležala, zástupce ředitele, Jihomoravské centrum pro mezinárodní mobilitu, 14. 7. 2020.

1.2.2 Přerušeni/pozastavení projektu

Poskytovatelům se doporučuje, aby do svých programů zavedli možnost čerpat mateřskou, otcovskou, popř. i rodičovskou dovolenou v průběhu řešení projektů a grantů v souladu se stávající legislativou. I u vysoce kompetitivních soutěží pro začínající vědkyně a vědce je nutné, aby program garantoval alespoň nárok na čerpání mateřské v souladu s platnou legislativou ČR v zákonné délce (min. 28 týdnů) bez nutnosti se projektu vzdát, a to zejména v případech, kdy lze projekt získat jen jednou. Doporučuje se také umožnit přerušeni v situacích dlouhodobé nemoci či péče o osoby v rodině.

Příklady praxe:

- ERC umožňuje přerušeni projektu a v případě, že je to v souladu legislativou země, kde řešitel/řešitelka působí, může projekt nadále dozorovat (viz [sekce webu ERC FAQ](#)).
- Přerušeni dále umožňují například následující programy či poskytovatelé: Marie Skłodowska-Curie actions (MSCA) a SoMoPro ([str. 17–18](#)), Deutsche Forschung Gemeinschaft (DFG) ([str. 85](#)) nebo Swiss National Science Foundation (SNF) a Research Foundation Flanders (FWO) - v případě stipendijních programů ([str. 45](#)).
- GA ČR umožňuje přerušeni řešení projektu z důvodu absolvování mateřské a rodičovské v případě, že s tím výslovně souhlasí všichni odborní spolupracovníci/spolupracovnice. Přerušeni je možné na jeden kalendářní rok ([str. 53](#)).

1.2.3 Dočasné předání řešitelství projektu

V případě odchodu na mateřskou/rodičovskou u hlavního řešitele/řešitelky, pokud není možné projekt dočasně zastavit (např. u týmových projektů), má poskytovatel zvážit umožnění předání řešitelství jiné osobě s tím, že projekt bude po absolvování mateřské/rodičovské vrácen původní/mu řešiteli/řešitelce zpět.

Příklady praxe:

- GA ČR předání a zpětný návrat řešitelství umožňuje v rámci juniorských, standardních a mezinárodních grantů ([str. 4-6](#)).
- DFG umožňuje nejen grant na šest měsíců předat a pak zpět převzít, ale také definitivně předat či přenechat ([str. 85](#)). Pro dočasné přerušeni práce na grantu ze strany řešitele/řešitelky je třeba odůvodnění a plán vedení grantu, doba trvání grantu je poté prodloužena a řešitel/řešitelka si může zažádat o dodatečné finance na pokrytí pracovníka zajišťujícího chod v jeho/její nepřítomnosti ([str. 46](#)).

1.2.4 Krácení a znovu navyšování úvazku

Poskytovatelům se doporučuje zavázat příjemce k tomu (popř. mu explicitně doporučit), aby vyhověl žádosti o zkrácení či navýšení úvazků řešitelů (popř. osobám v řešitelském týmu) z důvodu rodičovských povinností, péče o závislého člena rodiny či jiných závažných důvodů.

Příklady praxe:

- SNSFS v rámci programu 120 % Support Grant umožňuje redukovat řešitelům/řešitelkám jejich pracovní úvazek a najmout další osobu, aby pracovní výpadek doplnila ([str. 46](#)).
- DFG umožňuje řešitelům a řešitelkám snížit úvazky až o 50 % z rodinných důvodů a až o osm hodin týdně při návratu z rodičovské dovolené ([str. 46](#)).
- Volkswagen Foundation umožňuje částečný úvazek v kombinaci s proporcčně odpovídajícím prodloužením projektu ([str. 33](#)).
- Opatření mají ve svých programech také ERC a European Microbiology Organization (EMBO) ([str. 18 a 21–22](#)) či SoMoPro.¹⁸

¹⁸ Informace Ing. Michaela Doležala, zástupce ředitele, Jihomoravské centrum pro mezinárodní mobilitu, 14.7.2020.

1.2.5 Prodloužení doby řešení projektu

Pokud dojde k přerušení projektu nebo snížení úvazků hlavního řešitele/řešitelky z důvodu pečovatelských povinností a dalších nepředvídaných okolností, měl by poskytovatel zvážit umožnění prodloužení doby řešení projektu nad původní délku doby jeho trvání všude tam, kde je to možné. Zahraniční poskytovatelé někdy dobu řešení automaticky prodlužují, jindy činí na základě žádostí. V návaznosti na prodloužení doby řešení se pak prodlužují termíny na odevzdávání průběžných a závěrečných zpráv a výstupů. Prodloužení je obvykle beznákladové. Řada poskytovatelů ale umožňuje žádat o dodatečné finance.

Příklady praxe:

- Human frontier science program (HFSP) umožňuje prodloužit řešení projektu až o 12 měsíců (u Postdoctoral fellowship až o dva roky) ([str. 22](#)),
- DFG umožňuje finančně beznárokové prodloužení doby řešení projektu (například když řešitel či řešitelka projektu pracuje na částečný úvazek) až o 12 měsíců ([str. 85](#)).
- Volskwagen Foundation umožňuje po předchozí konzultaci při snížení úvazku proporcionální prodloužení projektu ([str. 33](#)).

1.3 Návrat k profesi

Mimo odstraňování překážek bránících v účasti v soutěžích a úspěšnému řešení projektů se doporučuje poskytovatelům zvážit zavedení proaktivních podpůrných opatření pro osoby s výpadky v profesní dráze. Ty představují zásadní překážku pro kariérní rozvoj rodičů, zejména matek, ale i ostatních osob s pečovatelskými povinnostmi či po dlouhodobé nemoci. Řešením, jak podpořit jejich znovuzapojení se do výzkumného provozu, mohou být návratové granty, stipendia a další pobídky financované například prostřednictvím programu OP JAK.

Příklady praxe:

- MSCA podporuje výzkumníky a výzkumnice po profesní pauze související s rodičovstvím, popř. působením v jiném sektoru prostřednictvím programu Career Restart Panel. Minimální délka absence je jeden rok. Podpora zahrnuje mzdové prostředky, cestovné a rodinné přídatky. Délka stipendia je 1–2 roky a umožňuje modifikace v závislosti na rodinných a dalších vážných osobních okolnostech, které mohou ovlivnit pracovní nasazení (např. dlouhodobá nemoc) ([str. 19](#)).
- Interní grantová agentura Masarykovy univerzity zahrnuje podporu matek do svého stávajícího programu podpory. Výzkumné projekty, ve kterých bude mít klíčovou roli v řešitelském týmu odbornice na rodičovské nebo ta, která se z ní aktuálně vrací, dostanou dalšího půl milionu korun navíc (podrobnosti [zde](#)).
- Návratové granty poskytují například: Ministerstvo vědy, výzkumu a umění Badenska-Würtenberska v rámci programu Brigitte-Schliebe-Lange, Ministerstvo vědy, dalšího vzdělávání a kultury Porýní-Falcka, Univerzita v Lipsku, Univerzita Heinricha Heineho v Düsseldorfu, Technická univerzita v Drážďanech, Technická univerzita v Darmstadtu, Univerzita v Kaiserslauternu, Univerzita Koblenz Landau, Univerzita v Trevíru (odkazy a další podrobnosti k tomuto opatření [zde](#)).

1.4 Finanční a uznatelné náklady

Nedostatečné zajištění a flexibilita služeb péče o děti, specifická výzkumná práce a význam účelového financování vyvolávají potřebu zvážit podporu zajištění služeb péče o děti či další závislé osoby. Zejména zahraniční poskytovatelé často umožňují žádat o dodatečné prostředky na podporu služeb péče o děti nebo jiné formy pomoci (např. zajištění mzdy pro přijatou pomocnou sílu na

záskok), některé instituce s takovou pomocí automaticky počítají a mají ji napojenou na některá ze zde výše uvedených opatření.

1.4.1 Uznatelnost nákladů za služby péče o děti

Poskytovatelům se doporučuje umožnit a explicitně informovat žadatele, příjemce a řešitele projektů a grantů o možnostech proplácení služeb péče o děti.

Příklady praxe:

- TA ČR: Na náklady spojené s péčí o závislé členy domácnosti se TA ČR dívá ve všech programech jako na způsobilé, pokud jsou vykázány v rámci režii, a to za těchto podmínek: metodou flat rate (paušál), v rámci něhož není nutné účetní doložení těchto nákladů, či metodou full cost (účetně doložitelné náklady), což je uznatelný způsob, pokud je vykazování ošetřeno ve vnitřním předpisu příjemce.¹⁹
- GA ČR: V souvislosti s pandemií Covid-19 umožnil GA ČR proplácet služby péče o děti osob podílejících se na výzkumu v rámci způsobilých nákladů (viz [webové stránky GA ČR](#)).
- Pro podporu účinnosti opatření je vhodné zvážit zařazení existence vnitřního předpisu o uznatelnosti nákladů u příjemce mezi aspekty kvality výzkumného prostředí v rámci hodnocení projektů (viz bod 4.2.).

1.4.2 Podpora zajištění dodatečných služeb péče

Poskytovatelům se doporučuje zvážit opatření na podporu zajištění služeb péče (např. i prostřednictvím programu OP JAK), které by poskytly finance nad rámec řešených projektů např. na specifické služby péče, jejichž zajištění standardní poskytovatelé nezajistí (např. pokrytí hlídání na konferencích, cestovné a ubytování hlídající osoby na konferenci u kojících matek, finance na pomoc při přesunu rodiny do zahraničí u mobilitních schémat, pokrytí péče o osobu závislou či vlastních specifických potřeb spojených se zdravotním stavem).

Příklady praxe:

- Volskwagen Foundation poskytuje v programech podpory začínajících vědkyň a vědců příspěvek na péči o dítě z grantu, a to pro děti do věku 12 let. Částka závisí na počtu dětí a je stanovena takto: Pro jedno dítě 400 eur měsíčně, za každé další dítě se příspěvek zvyšuje o 100 eur měsíčně. Nadace dále podporuje cesty nejbližších rodinných příslušníků (a za nimi) v případě dlouhodobých zahraničních stáží ([str. 33](#)).
- FWF Austrian Science Fund (FWF) poskytuje příspěvek na péči do tří let věku dítěte hlavnímu řešiteli/řešitelce pracujícímu/pracující na grantu na celý úvazek 9 600 eur na dítě ročně, a to v měsíčních splátkách ([str. 50](#)).
- Science Foundation Ireland (SFI) poskytuje finanční prostředky, které lze použít k najímání dalších zaměstnanců na podporu správy projektu, k najmutí náhradního člena týmu nebo k prodloužení projektu tak, aby členka týmu mohla dokončit svou práci po návratu z rodičovské dovolené ([str. 54](#)).
- SNSF: prostřednictvím Grantu flexibilita mohou osoby s primární pečovatelskou rolí pracující na některém z grantů agentury na minimálně 80% úvazek získat finance na výdaje spojené s péčí o dítě nebo na plat spolupracovníka či spolupracovnice, díky kterým se výzkumníkovi či výzkumnici sníží úvazek ([str. 82](#)).
- DFG umožňuje podat doplňkový návrh na poskytnutí dodatečných prostředků při nepředvídaných výdajích souvisejících s projektem (například, když určitou práci nemůže hlavní řešitelka vykonávat z důvodu těhotenství a je třeba najmout další osobu) ([str. 85](#)).

¹⁹ Informace poskytnuté Ludkem Knorrem a Marcelem Krausem, TAČR.

- HFSP poskytuje v rámci řady svých programů také přídavky na děti a relokaci rodiny v případě zahraniční mobility ([str. 22–24](#)), podobná opatření mají některé programy MŠMT (viz [web MŠMT](#)).

1.4.3 Doplnkové dávky mateřské / otcovské

Zahraniční poskytovatelé v závislosti na lokální legislativě poskytují nebo doplácí až do výše 100 % peněžní dávky v mateřství a otcovství. Situace v jednotlivých zemích je ovlivněna národní legislativou ošetřující rodičovství z hlediska sociální politiky.

Příklady praxe:

- SNSF umožňuje čerstvým otcům a matkám u postdoktorových programů mobilit absolvovat otcovskou/mateřskou dovolenou až v délce čtyř měsíců a nad rámec ustanovení švýcarského systému sociálního zabezpečení. Pokud místní legislativa v případě adopce dítěte umožňuje nižší než dvouměsíční volno, zajistí SNSF výplatu dávky stanovenou pro toto období ([str. 43–44](#)).
- Research Councils UK a SFI poskytují dodatečné finanční prostředky pro výzkumné organizace a univerzity, aby doplnily zákonný peněžní příspěvek v mateřství do výše 100 % platu osob pracujících na jejich grantech ([str. 43](#)).

1.5 Péče, zdravotní stav a hodnocení

Poskytovatelé by měli zohlednit specifickou situaci pečujících osob v procesu hodnocení. V rámci školení hodnotitelů i vnitřních předpisů a metodik by poskytovatelé měli dbát na to, aby předsudky neovlivňovaly hodnocení a nesnižovaly tak kvalitu podporovaného výzkumu. Již nyní se například ukazuje, že povinnost pečovat v rámci pandemie Covid-19 se odráží na publikační produktivitě vědkyň (viz např. [Nature](#) a [Timeshighered](#)). I toto by mělo hodnocení v budoucnosti reflektovat. Zároveň je třeba v hodnocení také zohlednit nižší mobilitu osob s pečovatelskými povinnostmi, zejména žen, např. formou uznání jiných forem zahraniční spolupráce (viz bod 1.1.2.). Více ke konkrétním opatřením viz níže kap. 5 Nevědomá zkreslení a předsudky v hodnocení.

Ne všichni výzkumníci a výzkumnice nastupují na RD/MD nebo dlouhodobě celodenně pečují o rodinné příslušníky. Řada současných opatření poskytovatelů v ČR se zaměřuje jen na osoby s přerušovanou pracovní drahou a nijak nezohledňuje situaci osob, které mají částečné úvazky z důvodu péče nebo ze zdravotních důvodů. Poskytovatelům se proto doporučuje v rámci přihlášek a projektových žádostí vytvořit kolonku či sekci „zvláštní okolnost“, kde bude možné vysvětlit jakékoli mezery či snížení výzkumné produktivity ([str. 33](#)).

1.6 Průběžné vyhodnocování přijatých opatření

Poskytovatelům se doporučuje věnovat systematickou pozornost problematice sladování soukromého a profesního života, a to jak v kontextu nově vznikajících programů a soutěží, tak v souvislosti s mapováním dopadu a efektivity přijatých opatření. Doporučuje se také o této problematice transparentně komunikovat jak navenek, tak dovnitř instituce.

Příklady praxe:

- GA ČR vydala dokument Orientační průvodce mateřstvím a rodičovstvím v zadávacích dokumentacích poskytovatele s obecnými informacemi o problematice (viz [web GA ČR](#)).
- DFG má ustaveny kontaktní osoby pro různé oblasti problematiky genderové rovnosti a pravidelně situaci týkající se rodičovství a dalších témat spojených s genderovou rovností vyhodnocuje (viz [web DFG](#)). Formou analýz, zpráv a dalších výše zmíněných aktivit se problematice věnují EMBO (viz [web](#)) či ERC (viz [web](#)) a další poskytovatelé citovaní v tomto dokumentu.

2. Podpora rozvoje potenciálu lidí

Efektivitu vynaložených prostředků na vědeckou výchovu a vzdělávání výzkumných pracovníků je zapotřebí zvýšit. V ČR máme v každé kohortě absolventů doktorského studia přes 40 % žen, vědeckou kariéru v ní ale zahajuje jen malá část z nich. Je třeba přestat plýtvat zdroji, dát příležitost ženám a využít tak potenciál jejich nápadů. Tvoří polovinu populace a jejich dovednosti a schopnosti nejsou nižší než ty, které mají muži. Poskytovatelům se proto doporučuje přijmout opatření na podporu žen, popř. osob méně zastoupeného pohlaví.

2.1 Vyhlášení záměru vyrovnávat zastoupení žen/mužů

Poskytovatelům se doporučuje veřejně se přihlásit ke snaze dosáhnout vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů v poradních orgánech, oborových panelech, hodnotících komisích, mezi (hlavními) řešiteli a řešitelských týmech. Pro reálné dosažení takového záměru je nutné obecné deklarace, jenž mají zejména symbolický význam, doprovodit podrobnostmi o navazujících opatřeních. Záměr zvýšit zastoupení žen/mužů je třeba komunikovat systematicky, opakovaně a prostřednictvím mnoha různých kanálů, a to jak dovnitř instituce, tak směrem ven k ostatním klíčovým aktérům.

Příklady praxe:

- V rámci programu Horizont 2020 stanovila Evropská komise cíl 40% účasti nedostatečně zastoupeného pohlaví ve svých panelech a 50% zastoupení v poradních skupinách ([str. 13](#)).
- **40%** zastoupení žen/mužů v panelech mají SFI, Vinnova, Irish Research Council (IRC) nebo Swedish Research Council (SRC) ([str. 16](#)).
- Sekce vysokého školství MŠMT si v roce 2019 vytyčila cíl dosáhnout 40% zastoupení žen a mužů v odborných poradních orgánech a hodnotících komisích. Cíl se týká zejména nově ustavovaných a přístupu k doplňování již fungujících orgánů (Pokyn náměstka 226/2019-1, MŠMT).
- FFG Funding Service (FFG) už v roce 2010 přijala cíl dosáhnout **30%** zastoupení žen v hodnotících komisích ([str. 55](#)). FWO si stanovila za cíl **2/3** vyváženost pohlaví ve výběrech a poradních radách, a dokud toho nebude dosaženo, budou mít prioritu osoby ze skupiny nedostatečně zastoupeného pohlaví. Tato prioritizace není „automatická“, protože je třeba zohlednit excelenci uchazeče ([str. 72](#)).
- V oblastech s nižším zastoupením žen (u oborových komisí/panelů) jdou některé země, například Německo či Švédsko ([str. 8](#)), cestou tzv. kaskádového modelu. Ten stanovuje cíl zastoupení žen na základě zastoupení méně reprezentované skupiny v dané oblasti (např. na úrovni absolventů/absolventek Ph.D.) ([str. 16–17](#)).
- Postupně se zvyšující cíl aplikuje na zastoupení žen ve svých hodnotících orgánech Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada (NSERC). Ta si vytyčila dosáhnout **20%** podílu žen v komisích a panelech do roku 2016 a **30%** do roku 2020 ([str. 16](#)).

2.2 Zvyšování zastoupení žen/mužů mezi hodnotiteli

Poskytovatelé zajistí, aby bylo složení oborových panelů, hodnotících komisí a sboru hodnotících osob více vyvážené.²⁰

²⁰ Ve zkrácené formě jsou následující doporučení převzata z publikace GEECCO. 2017b. *Promoting Gender Equality in the Evaluation Process: Guideline for Jury Members, Reviewers and Research Funding Organizations' Employees*, str. 19–20. Ke stažení zde: <http://www.geecco->

2.2.1 Nominace a nábor

Poskytovatelům se doporučuje ve výzvách pro nominace explicitně zdůrazňovat záměr zvýšit vyrovnanost zastoupení žen a mužů a konstatovat, že jsou vítány zejména osoby z méně zastoupené skupiny. Ve výzvách se doporučuje použít příslušnou gramatickou formu, nikoli jen generické maskulinum. Pokud je s výzvou spojena vizuální prezentace, využít materiály, které zobrazují také ženy. Doporučují se dále změny v procesu nominací tak, aby bylo zajištěno, že zastoupení žen a mužů mezi nominovanými bude více vyvážené (např.: nominace budou akceptovány, jen pokud bude nominována žena i muž, popř. skupina osob v určitém minimálním poměru, dojde k rozšíření kritérií pro kvalifikaci, aby vzrostl počet způsobilých osob, zváží se možnost sebenominací a cílené oslovení osob z méně zastoupené skupiny, vytvoří se databáze potenciálních hodnotitelů/hodnotitelek, atp.). **Příklady praxe:**

- SFI v roce 2018 zavedla pravidlo, které umožňuje institucím navrhujícím osoby na udělení startovacích grantů předložit nominace až 12 osob, z toho maximálně šest nominovaných mohou být muži ([str. 111](#)).
- TA ČR v rámci zvyšování diverzity hodnotitelů projektů ve svých soutěžích oslovila přímo potenciální hodnotitelky (viz leták [zde](#)).
- GA ČR ve svých výzvách standardně zveřejňuje, že: „přivítá vyšší zastoupení žen, podobně jako cizojazyčných pracovníků působících na našich institucích, v podaných nominacích na členy hodnotících panelů.“ ([zde](#)).

2.2.2 Pracovní podmínky a další opatření

Poskytovatelům se dále doporučuje zveřejnit detailní postup výběru nominovaných, zohlednit rodičovské přestávky při výběru kandidátů/kandidátek, zvážit zvýšení flexibility práce hodnotících (online nástroje) a informovat o náročnosti pozice z hlediska časových kapacit. Doporučuje se také věnovat pozornost podmínkám a průběhu setkání hodnotících panelů.

Příklady praxe:

- SFI pro zvýšení účasti žen, starších osob a lidí s handicapem, které mohou mít limitovanou schopnost cestování a pohybu, inovovala IT nástroje a umožnila vzdálené připojení na zasedáních komisí a panelů ([str. 15](#)).
- SRC na základě zúčastněného pozorování expertek a expertů odhalila vzorce chování, které snižují možnost rovnocenné participace všech členek a členů panelů, a přijala tato opatření: Dodržování předepsaného zasedacího pořádku, který je sestaven tak, aby podpořil motivaci žen a osob s nižším statutem zapojit se do diskuse, zavedení explicitních pravidel hlášení se o slovo, jasné vymezení úlohy předsedajících panelů s cílem umožnit jim efektivně ovlivňovat skupinovou dynamiku ([str. 21](#) a [str. 75–76](#)).
- Sekce vysokého školství MŠMT plánuje vytvořit genderově vyváženou databázi expertek a expertů, v případě žádostí o nominaci bude žádat o nominaci muže a ženy a v případě dvou srovnatelných kandidátů vybere toho, jehož pohlaví je v daném orgánu podprezentováno (Pokyn náměstka, MŠMT 226/2019-1).

2.3. Zvyšování zastoupení žen mezi uchazeči, řešiteli a v týmech

Poskytovatelům se doporučuje věnovat pozornost také účasti žen/mužů v podpořených projektech, a to jak na pozici hlavního řešitele/řešitelky, tak mezi členy týmu. Mimo některých výše zmíněných opatření (vyhlášení záměru, začlenění informace do výzvy, přímé adresování žen), se poskytovatelům doporučuje přijmout další formy opatření.

2.3.1 Bonifikace

Poskytovatelům se doporučuje finanční či bodová bonifikace projektů, které mají hlavního řešitele/řešitelku ze skupiny méně zastoupeného pohlaví, popř. kde je genderově vyvážený tým. V oblastech s celkově nízkým zastoupením žen/mužů může být vyváženost stanovena např. na úrovni 20 %.

Příklady praxe:

- TA ČR v programu ZÉTA zavedla také kritéria hodnocení, která se týkala zastoupení žen a mužů ve výzkumných týmech a v pozici hlavních řešitelů. Nejlépe hodnoceny byly týmy, v nichž bylo zastoupení žen a mužů vyvážené (resp. min. 35%) a v jejich čele stála žena. V pozici hlavního řešitele bylo zastoupení žen a mužů 50:50 a co do zastoupení osob v týmech program daleko předčil ostatní soutěže TA ČR ([str. 11](#)).
- Interní grantová agentura Masarykovy univerzity zvyšuje udělenou finanční částku o půl milionu korun takovým výzkumným projektům, ve kterých bude mít klíčovou roli v řešitelském týmu odbornice na rodičovské nebo ta, která se z ní aktuálně vrací (podrobnosti [zde](#)).

2.3.2 Genderová vyváženost řešitelů jako cíl

Poskytovatelům se doporučuje, aby při závěrečném rozhodování o udělení dotace zohlednili celkové zastoupení osob mezi řešiteli a upřednostnili návrh projektu osoby z méně reprezentované skupiny, popř. zvážili rozšíření spektra výzkumných výsledků a aktivit, které jsou během hodnocení zohledňovány (např. mentorství, kreativita, inovace a interdisciplinarita).

Příklady praxe:

- Helmholtzova asociace výzkumných institucí si stanovila cíl, aby podíl úspěšných projektů žen a mužů odpovídal jejich poměru mezi žadateli ([str. 12](#)).
- Rakouské FWF uplatňují cíl 30% zastoupení řešitelů ze skupiny méně zastoupeného pohlaví. V případě stejné kvality navrhovaných projektů je zastoupení žen/mužů mezi hlavními řešiteli jedním z kritérií, které rozhoduje o udělení podpory. Díky tomu a dalším podpůrným opatřením, které organizace přijala, se podíl žadatelek o grant zvýšil z 20 % na 32 % mezi roky 2005 a 2015 ([str. 112–113](#)).
- SRC při udělování grantů vždy přihlíží k genderové vyváženosti mezi potenciálními řešiteli a při zjištění zásadních disparit požaduje po hodnoticích panelech vysvětlení a návrhy vyrovnávacích opatření ([str. 114](#)).
- ERC se zaměřuje na to, aby byly podmínky způsobilosti a hodnotící kritéria navrženy tak, aby zohledňovaly situaci žen i mužů ve výzkumu, sleduje a vyhodnocuje podíl žen a mužů a finance, o které žádají a které v rámci soutěže získávají (viz [ERC Gender Equality Plan](#)). ERC letos vyhlásila, že díky svým opatřením z předchozích let dosáhla vyrovnaného zastoupení žen a mužů mezi hlavními řešiteli (viz [zde](#)).
- V rámci Ceny Milady Paulové, kterou uděluje ministr školství, mládeže a tělovýchovy patří mezi hodnotící kritéria také přínos občanské společnosti a spolupráce s průmyslem či

veřejnou správou, pedagogická činnost nebo činnosti související s udržováním chodu vědy (organizační a hodnotící činnost, např. viz [zde](#)).

2.3.3 Podpora růstu kvalifikace, dovedností a viditelnosti vědkyň

Z důvodu potřeby početně navýšit skupinu kvalifikovaných kandidátek jak pro oblast hodnocení, tak mezi uchazeči o financovaný výzkum, přistupují zahraniční poskytovatelé také k dalším opatřením, která se specificky věnují posilování kompetencí osob z méně zastoupené skupiny. Může jít například o specifická stipendia a výzvy či programy, financování tréninků měkkých dovedností či podporu síťování, ale např. také o mediální zviditelňování úspěšných vědkyň.

Příklady praxe:

- EMBO zviditelňuje přínos žen vědě prostřednictvím ocenění pro vynikající vědkyně v oblasti věd o živé přírodě. Každý rok je částkou 10 tisíc eur oceněna jedna vědkyně za výzkum realizovaný v průběhu posledních pěti let ([str. 59](#)).
- SNSF vypsal grant na podporu začínajících výzkumnic, které pracují na projektech SNSF (alespoň 60 % úvazku). Grant může pokrýt následující aktivity: mentoring, koučing, rozvojové kurzy a workshopy a účast na networkingových akcích. O grant není třeba žádat. Pokud na něj mají nárok, je jim udělen v rámci procesu posuzování návrhů projektů ([str. 103](#)). Další program SNSF se zaměřuje na podporu výzkumnic při získávání profesur ([str. 106](#)).
- FWF v rámci programu podpory vynikajících začínajících vědkyň Herty Firnberg podporuje absolventky doktorského studia po dobu až tří let s možností strávit 1 rok v zahraničí ([str. 104](#)). FWF podporuje také v programu Elise Richter vědkyně ve střední fázi profesní dráhy, a to až dva roky. Cílem programu je získání habilitace ([str. 105](#)).
- Ve spolupráci s Ministerstvem školství, kultury a vědy a univerzitami organizuje Nizozemská výzkumná rada (NWO) program podpory talentů Westerdijk Talentimpuls. Cílem programu bylo do roku 2020 jmenovat 200 nových profesorek. V rámci programu univerzity získají finanční prostředky na navýšení platů ([str. 107](#)).
- MŠMT od roku 2009 udílí Cenu Milady Paulové za celoživotní přínos české vědě s cílem zviditelnit a ocenit badatelskou práci vědkyň působících na území ČR (viz [web MŠMT](#)).
- TAČR od roku 2015 v rámci Platformy žen ve výzkumu pořádala semináře, které se věnovaly genderové problematice ([str. 200](#)), a zpracovala Příručku genderově senzitivního jazyka (viz [zde](#)).

3. Růst excelence a konkurenceschopnost českého vědeckého prostředí a jeho výstupů

Poskytovatelé mohou a mají (např. prostřednictvím podmínek účasti a kritérií hodnocení) svým působením přispět ke kultivaci výzkumného prostředí v ČR a naplňování strategií a dalších klíčových dokumentů a jejich cílů na úrovni fungování výzkumných institucí.

3.1 Kvalita řízení lidí ve VaVal

Řízení lidí a rozvoj jejich kapacit ve VaVal v ČR je nutné více profesionalizovat a zvýšit jeho transparentnost.²¹ Některé z institucí VaVal si nedávno zažádaly o HR Award nebo již dokonce jsou jeho nositeli a problematice se věnují více systematicky. Evropská komise v březnu 2020 navíc

²¹ Linková, M. et al. 2018b. *Akademičtí a akademičky 2018: Návrhy opatření na podporu rovnosti ve výzkumném a vysokoškolském prostředí*. Ke stažení zde: https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_navrhy_opatreni.pdf.

vyhlásila záměr, že bude podmiňovat financování v novém rámcovém programu Horizont Evropa existencí plánů genderové rovnosti v institucích žadatelů.²² Poskytovatelům se proto doporučuje motivovat instituce VaVal k tomu, aby v rámci naplňování HR Award věnovaly zvýšenou pozornost právě problematice genderové rovnosti, zaváděly plány genderové rovnosti a koncepčně řešily svoji personální politiku.

Příklady praxe:

- Irské SFI, IRC a Health Research Board od roku 2020 nebudou financovat projekty institucí, které nemají tzv. Athena SWAN Gender Equality Accreditation (viz [web SFI](#)), tedy doklad o tom, že se systematicky věnují genderové rovnosti.
- Horizont Evropa bude s vysokou pravděpodobností [požadovat](#), aby aplikující instituce měly plány genderové rovnosti. Instituce, které se tedy problematice věnují, budou ve výhodě.
- Program ZÉTA TA ČR v roce 2017 a 2018 pilotně zavedl hodnocení kvality řízení lidí, včetně problematiky genderové rovnosti. Různé formy opatření na podporu genderové rovnosti indikativně rozdělil do tří úrovní podle pokročilosti a projektům pak v závislosti na dodaných podkladech přiděloval bonusové body k celkovému skóre hodnocení. Podrobnosti s výčtem opatření [zde, str. 204-205](#), detaily přímo v [Zadávací dokumentaci, str. 12-16](#).

3.2 Gender v obsahu výzkumu

Výzkum a vývoj, který se zabývá lidmi, společnostmi, nebo jehož výsledky budou užívat lidé, by měl přispívat ke zvýšení kvality života všech, žen i mužů. Poskytovatelé musí zajistit, aby takový výzkum a vývoj zohledňoval biologické a společenské odlišnosti, potřeby a zkušenosti žen a mužů a nevycházel například jen z jednostranných dat,²³ popřípadě doplnil předchozí vědění, které tuto perspektivu nezohledňuje. Mimo metodické a vzdělávací podpory ze strany poskytovatele je vhodné zavést například povinnost žadatelů vyjádřit se k tomu, jaké dopady má projekt na ženy a muže, bonifikovat případy, kdy je dimenze pohlaví a/nebo genderu zohledněna v metodologii a výstupech výzkumu/vývoje, vypsát specifické výzvy na doplnění znalosti, popř. na výzkum, který s perspektivou genderu a pohlaví pracuje, či zviditelňovat projekty, které jsou v této oblasti úspěšné a mohou být vzorem.

Příklady praxe:

- Metodické materiály má například **Evropská komise** ([The Toolkit: Gender in EU-funded research](#)) obsahuje příklady zahrnutí dimenze genderu a pohlaví v osmi oblastech výzkumu, zdravotní a sociální oblastí počínaje a oblastí nanotechnologií, energetiky, dopravy a životního prostředí konče), **Stanfordova univerzita** (provozuje portál [Gendered Innovations](#), kde jsou podrobné případové studie z oblasti medicíny, výzkumu buněk a zvířecích modelů, robotiky, IT a inženýrství či životního prostředí a návody, jak zkvalitnit výzkum a jeho výstupy prostřednictvím zohlednění genderu a pohlaví), **Canadian Institutes of Health** (CIHR) mají na svých internetových stránkách volně přístupné tréninkové moduly

²² European Commission 2020. *Gender Equality Strategy 2020–2025*, str. 17. Ke stažení zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>.

²³ Tzv. perspektivu genderu a pohlaví. Běžnou praxí v řadě oblastí dosud je, že se nepřiznaně a nereflakovaně zachází s daty získanými na mužských (či samčích) jedincích jako s normou. Výsledky takových výzkumů se pak aplikují na celou populaci a v případě žen to nejednou znamená nižší účinnost (např. léčiv, systémů AI, jako je rozpoznávání tváří a hlasu), vyšší riziko vážných úrazů (např. nesedící bezpečnostní pásy v autě či nepadnoucí ochranné pracovní prostředky) či opomíjení jejich potřeb (např. chybějící atrakce pro dívky na hřištích, města velkých vzdáleností nereflakující pohyb pečujících osob, opominutí menstruačního kalendáře v mobilní aplikaci sledující zdravotní stav atp. Případové studie k tématu zde: <http://genderedinnovations.stanford.edu/fix-the-knowledge.html>, popularizačně v českém jazyce zde: <https://genderaveda.cz/?s=Jedna+velikost+nesed%C3%AD+v%C5%A1em>). Tématu v současnosti věnují pozornost poskytovatelé i redakce nejprestižnějších vědeckých časopisů, viz přehled zde: http://genderedinnovations.stanford.edu/policy_landing.html.

pro výzkumníky i hodnotitele, jejichž cílem je zvýšit povědomí o roli pohlaví a genderu v obsahu výzkumu a pomoci vyhodnocovat kvalitu integrace těchto aspektů v návrzích výzkumů (str. 94). U nás se problematice věnuje TA ČR, která v roce 2019 vydala příručku pro žadatele programu ZÉTA pro vyhodnocení genderové dimenze v obsahu výzkumu.

- IRC má ve formuláři pro žadatele o grant (mimo odkazu na sekci pohlaví/gender v manuálu pro žadatele) explicitní otázky, které se týkají charakteru předkládaného projektu (např. zda se věnuje lidem, pracuje s daty o lidech, zda jsou lidé zamýšleni jako uživatelé, konzumenti, popř. zda mohou být ovlivněni výstupy projektu). V návaznosti na odpovědi se pak ti, pro něž je to relevantní mají vyjádřit v rozsahu 300 slov k tomu, jak je dimenze pohlaví a genderu relevantní pro projekt a jak je v něm zahrnuta (str. 22–23).
- Ve 4. veřejné soutěži programu ZÉTA hodnotila TA ČR u nás jako první poskytovatel genderovou dimenzi v obsahu výzkumu.²⁴ V nadcházející soutěži programu ÉTA bude povinností všech žadatelů/žadatelek vyjádřit se k genderové dimenzi, a to i projektů a oborů, které na první pohled mohou být genderově nerelevantní.
- FFG požaduje v případě, že se projektový návrh týká výzkumu, který má dopad na osoby nebo se osobám věnuje, aby žadatelé uvedli, do jaké míry byla v plánování projektu zohledněna perspektiva genderu a pohlaví. Hodnotí se pak to, jaká je kvalita analýzy genderově specifických témat a jak byla genderová problematika zohledněna v metodologii projektu (str. 98). FFG také pro Ministerstvo dopravy, inovací a technologií administruje program projektů aplikovaného výzkumu FEMtech Research Projects, který začleňuje genderovou dimenzi do obsahu poznatků a inovací (str. 99).
- Povinnost reflektovat gender a pohlaví v návrzích projektů mají americké National Institutes of Health (NIH). Od roku 2017 je součástí grantové přihlášky povinnost popsat, jakým způsobem se do navrhované výzkumné strategie a designu projektu mohou promítat případné rozdíly vyplývající z biologického pohlaví a sociálního genderu zkoumané populace. V případě plánovaného zaměření výzkumu pouze na jedno pohlaví je třeba toto rozhodnutí dostatečně zdůvodnit a podložit předchozími vědeckými poznatky a daty (str. 96–97).
- Specifickou formou podpory projektům zahrnujícím genderovou dimenzi představovalo mezinárodní konsorcium evropských grantových agentur GENDER-NET Plus, jehož byla TA ČR součástí (viz [webové stránky TA ČR](#)), a které podpořilo projekty integrující perspektivu genderu a pohlaví v oblastech zdraví a životní pohoda, infrastruktura, průmysl a inovace a klimatická opatření (str. 100).

4. Odstraňování nevědomých zkreslení a předsudků v hodnocení

Výzkumy přesvědčivě a dlouhodobě dokládají, že ženy bývají hodnoceny jako horší zcela bez objektivních důvodů.²⁵ A do hodnocení mohou vstupovat i další nevědomá zkreslení, která máme o

²⁴ Zhruba třetina soutěžících projektů této výzvy označila svůj výzkum/vývoj jako relevantní vzhledem k dopadům na ženy a muže, reflexe zkušeností TA ČR zde: <https://www.tacr.cz/program-zeta-zohlednovani-genderove-dimenze-v-obsahu-vyzkumu-a-inovaci/>.

²⁵ Zkreslení je proces, který charakterizuje narušené zpracování informací pod vlivem kontextu a nashromážděných zkušeností. Lidé mají tendenci věnovat větší pozornost informacím, které potvrzují jejich očekávání a už méně těm, které je vyvracejí. Zkreslení se objevuje v mnoha každodenních situacích a ovlivňuje nás všechny. Mohou jej způsobovat například charakteristiky, jako je etnicita, věk, pohlaví, handicap a dalších charakteristiky, i jejich vzájemná kombinace (MŠMT. 2019. Implicitní zkreslení v procesu hodnocení v oblasti vědy a výzkumu. Jak se projevuje a co s tím? Studijní materiál pro odborné poradní orgány a hodnotící komise sekce vysokého školství, vědy a výzkumu). Výzkumy opakovaně ukazují, že ženy i muži mají tendenci hodnotit tentýž výkon/výstup podaný jednou ženou a jednou mužem rozdílně; muži bývají konzistentně hodnoceni jako lepší. Ženy musí podávat vyšší výkon, aby byly hodnoceny stejně jako muži s nižším výkonem. Pojem excelence se pojí s kvalitami asociovanými spíše s muži (nepřerušená profesní dráha, mobilita, časová flexibilita atp.).

pečujících osobách, nebo lidem se zdravotním omezením. Poskytovatelé proto musí zajistit, aby do hodnotícího procesu vstupovaly předsudky v co nejnižší možné míře, aby nedocházelo k nevědomým zkreslením a aby byl financován skutečně excelentní výzkum. Doporučuje se jednak osvětová, vzdělávací a metodická činnost a její vyhodnocování, zvážení posílení významu návrhu projektu před odhadováním kompetencí řešitelů/řešitelek, mapování vývoje v zastoupení žen mezi řešiteli, popř. analýza předsudků v procesu hodnocení.

Příklady praxe:

- DFG v roce 2017 vyvinulo vzdělávací modul pro členy/členky vedení instituce a osoby v hodnotících panelech. Modul obsahuje přednášku o různých aspektech zpracování informací, o stereotypch a implicitních zkresleních a dále workshop, na němž se diskutují zmíněná témata v souvislosti s konkrétní hodnotitelskou praxí a rozhodovacími procesy v DFG. Byla také vypracována doporučení a příručka pro hodnotící panely, jež má dál sloužit jako základ pro další diskuse s hodnotiteli a hodnotitelkami. Panely mají vyhodnotit kvalitu projektových návrhů a zároveň monitorovat proces evaluace tak, aby byly zajištěny jeho standardy. V rámci dalších setkání jsou členové a členky panelů vyzváni k diskusi různých projevů implicitních předsudků a k reflexi jejich možného zapojení během hodnocení ([str. 18](#)).
- Royal Society má od roku 2015 vzdělávací program, který se zaměřuje na stereotypy spojené s genderem, etnicitou, věkem či handicapem. Obsahem programu je vzdělávání členů a členek hodnotících panelů prostřednictvím videa „Understanding unconscious bias“ a krátkého výukového materiálu. Snahou je inspirovat účastníky a účastnice k reflexi vlastního užívání stereotypů a seznámit je s některými mechanismy, které mohou tomuto procesu zabránit. Předsedajícím panelů (i samotným zaměstnancům a zaměstnankyním Britské královské společnosti) jsou rovněž nabízeny osobní tréninky na dané téma ([str. 64](#)).
- Online tréninkový modul k fungování předsudků má také [CIHR](#), tréninkem na nevědomé předsudky prošli v roce 2016 všichni zaměstnanci/zaměstnankyně SFI, včetně vědecké rady a předsednictva ([str. 19](#)), tréninky dále zavedly NSERC nebo Vinnova ([str. 40](#)). Příručky na téma nevědomých předsudků mají také FWF nebo FFG ([str. 40](#)).
- Švédská rada pro výzkum od roku 2008 realizuje dvakrát ročně zúčastněné pozorování v hodnotících panelech. Cílem je analyzovat a odhalit rozdíly v procesu hodnocení, které se vztahují k genderu ([str. 17](#)). Díky němu odhalila vzorce jednání, které mohou posilovat stereotypy, na základě těchto zjištění pak přijala rozhodnutí posílit formalizaci jednání hodnotících komisí a zaměřit hodnocení zejména na projekty ([str. 78](#)).
- Sekce vysokého školství MŠMT v roce 2019 připravila pro své odborné poradní orgány a hodnotící komise studijní materiál [Implicitní zkreslení v procesu hodnocení v oblasti vědy a výzkumu. Jak se projevuje a co s tím?](#), který obsahuje odkazy na relevantní literaturu, stručné

Mateřství často pro vědkyně v hodnocení znamená nejen nezohlednění publikačních výpadků a nižší možnosti cestovat, ale i podcenění z hlediska kapacit a oddanosti výzkumu. Existují dále předpojatosti ohledně kognitivních stylů žen a mužů, liší se např. také doporučující dopisy psané pro ženu a muže (u mužů je vyzdvihována kompetentnost, pracovní nasazení, u žen sociální dovednosti). Ženy jsou také méně často vnímány jako vůdčí osobnosti a není výjimkou, že samy ženy často tyto předsudky o sobě mají a dále je šíří (odkazy na literaturu k tématu: ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation 2019. *Tackling gender bias in research evaluation: Recommendations for action for EU Member States – Policy brief*, str. 9–12. Ke stažení zde: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1204-2019-INIT/en/pdf>) a dále např. GEECCO. 2020. *Promoting Gender Equality in the Evaluation Process: Guideline for Jury Members, Reviewers and Research Funding Organizations Employees*. Ke stažení zde: http://www.geecco-project.eu/fileadmin/t/geecco/Literatur/neu/neu07052020/D7.2_Guideline_for_jury_members_reviewers_and_research_funding_organizations_employees.pdf.

vysvětlení problematiky, odkazy na testy zvědomující implicitní zkreslení i doporučení, jak se nevědomým zkreslením v procesu hodnocení vyvarovat.²⁶

5. Zajištění transparentnosti, srozumitelnosti a metodické podpory

Transparentnost poskytovatelů je naprosto klíčová, neboť usnadňuje orientaci a umožňuje účast v soutěži všem osobám bez ohledu na zkušenost a znalost prostředí. Transparentnost má být jak procedurální, tak ve fázi po ukončení hodnocení projektů.²⁷ Poskytovatelům se doporučuje se k transparentnosti jako hodnotě veřejně přihlásit, zveřejnit jasné pokyny, zajistit informovanost všech relevantních stran, dostupnost materiálů, monitorování a vyhodnocování efektivity těchto aktivit, dále uvádět jasné definice všech kritérií použitých v hodnocení (např. obecné termíny jako je kvalita či excelence se mohou lišit v různých programech/soutěžích jednoho poskytovatele) nebo zvážit redukci kritérií pro zjednodušení hodnoceního procesu. Dále se doporučuje mít transparentní mechanismus identifikace potenciálního konfliktu zájmu a postupu, když taková situace nastane, vyhodnocovat práci hodnotících osob a výsledky publikovat a využít pro další zlepšování hodnoceního procesu a fungování poskytovatele atp.

Příklady praxe:

- Stručné a transparentní informování žadatelů má například agentura Vinnova (viz [web](#)).
- FWO poskytuje žadatelům o podporu dva týdny na reakci na komentáře hodnotitelů k podanému projektu. Dokument odpovědi může mít až tři stránky, nesmí navrhopvat změny projektu nebo přicházet s novými nápady, má jen vysvětlit případná nedorozumění, k nimž došlo na straně hodnotících osob. Podobné opatření zavedli také NWO, UKRI (UK Research and Innovation) nebo rumunská UEFISCDI. Opatření dává žadatelům možnost být součástí hodnocení a zvyšuje pocit férovosti hodnocení. Odpovědi na reakce žadatelů obvykle následně vyhodnocují hodnotící panely ([str. 14](#)).

6. Provádění monitoringu a vyhodnocování

V rámci jednacního řádu vlády ČR mají předkládající subjekty od konce 90. let minulého století povinnost v rámci předkládací zprávy zhodnotit současný stav a dopady materiálu na rovnost žen a mužů.²⁸ Toto se děje dodnes spíš formálně. Poskytovatelům se také proto doporučuje pravidelně vyhodnocovat jednotlivé programy a soutěže z hlediska genderové rovnosti a vyhodnocovat účinnost opatření na podporu genderové rovnosti. Poskytovatelům se zejména doporučuje mapovat zastoupení žen mezi nominovanými/přihlášenými a mezi vybranými hodnotiteli, mezi členy komisí a panelů, mezi předsedajícími osobami těchto orgánů (podle oboru či oblasti), zastoupení žen a mužů mezi žadateli o grant a jeho nositeli, výše požadovaných a udělených financí podle pohlaví hlavních řešitelů a podle oboru, zastoupení žen a mužů v týmech žadatelů a řešitelů podle oboru, počty ohodnocených projektů podle pohlaví žadatele a hodnotitele (tam, kde je to relevantní v rozlišení

²⁶ Materiál vychází z publikace: GEECCO. 2020. *Promoting Gender Equality in the Evaluation Process: Guideline for Jury Members, Reviewers and Research Funding Organizations Employees*. Ke stažení zde: http://www.geecco-project.eu/fileadmin/t/geecco/Literatur/neu/neu07052020/D7.2_Guideline_for_jury_members_reviewers_and_research_funding_organizations_employees.pdf a dokumentu ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation 2019. *Tackling gender bias in research evaluation: Recommendations for action for EU Member States - Policy brief*, str. 9–12. Ke stažení zde: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1204-2019-INIT/en/pdf>.

²⁷ Doporučení vychází z dokumentu Science Europe. 2020. *Recommendations on Research Assessment Processes*. Ke stažení zde: <https://www.scienceeurope.org/media/3twixim0/se-position-statement-research-assessment-processes.pdf>.

²⁸ Jednací řád vlády odst. 7, písm c), <https://www.vlada.cz/cz/ppov/lrv/dokumenty/jednaci-rad-vlady-91200/>.

podle oboru, věku, seniority, popř. dalších kritérií). Dále se doporučuje sledovat, kolik lidí využívá to které opatření (přerušení projektů, proplácení služeb péče o děti atp.), popř. jaký je rozdíl mezi počtem žádostí/zájmem a reálným využitím opatření, je-li nutné o dané opatření žádat. Informace o vyhodnocení a následných krocích (např. v případě neefektivity opatření) se doporučuje komunikovat ve srozumitelné formě prostřednictvím různých komunikačních kanálů.

Příklady praxe:

- Každoroční vyhodnocování dat realizuje drtivá většina institucí zmíněných v předchozím textu (DFG, SNSF, FWF, NWO, atp., viz [str. 18–19](#)). V ČR data zveřejňuje GA ČR v rámci svých výročních zpráv.
- Norská rada pro výzkum na má na svých internetových stránkách barometr, který sleduje zastoupení žen a mužů mezi žadateli o grant a mezi těmi, co uspěli. Data jsou každoročně aktualizována a obsahují i informace o požadovaných a udělených financích dle pohlaví hlavního řešitele/řešitelky. Data je možné zobrazit v třídění podle jednotlivých institucí, které i tímto dostávají zpětnou vazbu ohledně jejich vlastních aktivit na podporu genderové rovnosti ([str. 60](#)).
- Severské země v rámci spolupráce ve výzkumu (NordForsk) vytvořily tematický program s cílem analyzovat příčiny přetrvávajících genderových nerovností ve výzkumu a identifikovat opatření, pomocí kterých která jim budou čelit ([str. 82](#)).
- GA ČR v rámci svých výročních zpráv mapuje zastoupení žen a mužů mezi žadateli a řešiteli různých skupin grantů, sleduje také zastoupení žen a mužů v hodnotících panelech ([str. 28-30](#)). Nově se bude agentura také zaměřovat na využívání opatření, která byla na podporu genderové rovnosti a odstraňování bariér účasti zavedena.

7. Zajištění kapacit pro prosazování genderové rovnosti ve VaVaI

Úkoly vyplývající ze zavádění zde uvedených opatření do praxe představují zvýšené nároky na pracovní síly, jejich kvalifikaci či informovanost a také na zdroje. V zahraničí poskytovatelé pro zajištění této činnosti zřizují pracovní pozice, poradní orgány nebo dokonce týmy, které se tématu diverzity, genderové rovnosti a rodičovství věnují. Zároveň pro svoji vnitřní potřebu vypracovávají plány genderové rovnosti, které představují souhrnný plán aktivit v této oblasti a představují systémový rámec přístupu k problematice, opatření pro plnění cílů a vyhodnocování, zda jsou cíle dosahovány. Pro zajištění těchto kapacit se doporučuje zřídit koordinátorské pozice, případně využít zdrojů z Operačního programu Jan Amos Komenský – OP JAK MŠMT, popř. Operačního programu Zaměstnanost a Zaměstnanost+ – OPZ a OPZ+ MPSV. Osoby v těchto pozicích by měly vzájemně spolupracovat s cílem výměny zkušeností, sdílení dobré praxe, jednotného vykazování a navazování spolupráce s autory projektů z ČR i zahraničí.

Příklady praxe:

- TA ČR má na celý úvazek osobu pověřenou problematikou genderové rovnosti, agentura se v minulosti zapojila do několika projektů Horizontu 2020, kde se problematika genderové rovnosti řešila. V ČR patří mezi průkopníky v oblasti genderové rovnosti.
- GA ČR má v současnosti dvě koordinátorky genderové rovnosti, využití operačních programů pro další rozvoj v této oblasti plánuje.
- DFG má kontaktní osobu ([Gleichstellungbeauftragte](#)), která je odpovědná za řešení problematiky diskriminace, rodičovství, sexuálního obtěžování, atp. Na webových stránkách instituce také provozuje databázi příkladů dobré praxe v podobě opatření na podporu genderové rovnosti v různých typech výzkumných institucí ([str. 61](#))

- SNSF iniciovala vznik skupiny zahraničních expertů, kteří pomáhají s opatřeními na podporu genderové rovnosti a navrhují opatření v této oblasti ([str. 72](#)). Agendu zde od roku 2001 koordinují dvě osoby ([str. 15](#)).
- V rámci Francouzského národního centra pro výzkum (CNRS) funguje komise pro genderovou rovnost, která přezkoumává procedury, praktiky hodnocení a podává podněty vedení organizace na zlepšení genderové rovnosti ([str. 73](#)).
- Zajištění problematiky formou odpovědných osob, skupin, či dokonce jednotek dále mají: VINNOVA, FWF, NWO, OeAW, FFG a další ([str. 15-16](#)).
- Vzdělávání, ať již formou online tréninkových modulů, workshopů či přednáškové činnosti, jež míří na zaměstnance či osoby ve vedení, je standardním nástrojem podpory zavádění opatření na podporu genderové rovnosti, viz např. DFG, Royal Society, Canadian Institutes of Health Research ([str. 63–65](#)), FFG nebo NSERC ([str. 17–18](#)).

8. Zvyšování odolnosti systému vůči nepředvídaným událostem

Poskytovatelům se doporučuje zvážit, zda některá z opatření, jež byla zavedena v souvislosti s pandemií Covid-19 v roce 2020, neponechat jako standardní a zvážit úpravy pravidel a nastavení programů účelové podpory tak, aby tyto byly více odolné vůči nenadálým situacím obecně. Jedná se zejména o otázky spojené s flexibilitou obsahu, financí (např. převod financí do dalších let), již výše zmíněné délky projektu (viz 1.1.5) či délky doby vykazování ustatelných výstupů projektu (doba potřebná pro publikování nebo uplatnění výsledků v praxi je v různých odvětvích různá, poskytovatel by toto měl zohlednit).

Příklady praxe:

- ERC umožňuje změny obsahu projektu během přípravy smlouvy i v průběhu řešení projektu (nemusí nutně souviset s rodičovstvím a dalšími vážnými okolnostmi) (viz [web ERC](#)).
- TA ČR poskytuje zálohy, peníze jsou na projekt, nikoli na rok, nepřihlíží se k dílčím změnám v rámci financí projektu (je možné alokovat víc na mzdy – např. změny výše úvazků – snižovat výdaje jinde, platí až 20% flexibilita). Dodatečné náklady jsou však umožněny jen výjimečně.
- TA ČR se orientuje na výsledky naplánované v projektu, přičemž doporučuje mít alespoň jeden výsledek (např. podaná patentová přihláška – typ O, pokud úřad patent neuzná, není to problém), další výsledky dle RIV stačí zmínit obecně (např. publikační aktivita, např.).

Seznam zdrojů

- EMBO. 2015. *Exploring Quotas in Academia*. Ke stažení zde: https://www.embo.org/documents/science_policy/exploring_quotas.pdf (navštíveno 24. 7. 2020).
- European Commission. 2018a. *She Figures 2018*. Ke stažení zde: https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en (navštíveno 24.7.2020).
- European Commission. 2018b. *Guidance to facilitate the implementation of targets to promote gender equality in research and innovation*. Ke stažení zde: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/KI-07-17-199-EN-N.pdf (navštíveno 24. 7. 2020).
- European Commission 2020. *Gender Equality Strategy 2020-2025*. Ke stažení zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN> (navštíveno 1. 9. 2020).
- ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation 2019. *Tackling gender bias in research evaluation: Recommendations for action for EU Member States - Policy brief*. Ke stažení zde: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1204-2019-INIT/en/pdf> (navštíveno 1. 9. 2020).
- GA ČR. 2017. *Orientační průvodce mateřstvím a rodičovstvím v zadávacích dokumentacích poskytovatele* <https://gacr.cz/wp-content/uploads/Orient%C4%8Dn%C3%AD-pr%C5%AFvodce-mate%C5%99stv%C3%ADm-a-rodic%C4%8Dovstv%C3%ADm-v-zad%C3%A1vac%C3%ADch-dokumentac%C3%ADch-poskytovatele.pdf> (navštíveno 1. 9. 2020).
- GEECCO. 2017a. *Best Practise Examples of Gender Mainstreaming in Research Funding Organizations*. Ke stažení zde: http://www.geecco-project.eu/fileadmin/t/geecco/geecco/GEECCO_report_best_practice.pdf (navštíveno 24. 7. 2020).
- GEECCO. 2017b. *Promoting Gender Equality in the Evaluation Process: Guideline for Jury Members, Reviewers and Research Funding Organizations' Employees*. Ke stažení zde: http://www.geecco-project.eu/fileadmin/t/geecco/Literatur/neu/neu07052020/D7.2_Guideline_for_jury_members_reviewers_and_research_funding_organizations_employees.pdf (navštíveno 24. 7. 2020).
- GENDERACTION. 2019. *The Role of Funding Agencies in the Promotion of Gender Equality in R&I*. Briefing Paper no. 10. Ke stažení zde: https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2019/03/GENDERACTION_PolicyBrief_RFOs-March-8-2019.pdf (navštíveno 24. 7. 2020).
- GENOVATE. 2016. *Gender Equality and Diversity Competent Research Excellence Standards: Guiding Principles*. Ke stažení zde: <http://www.genovate.eu/media/genovate/docs/deliverables/GENOVATE-Gender-Equality-and--Research-Excellence-Standards.pdf> (navštíveno 24. 7. 2020).
- Cheruvilil, K. S. et al. 2014. *Creating and maintaining high-performing collaborative research teams: the importance of diversity and interpersonal skills*. *Frontiers in Ecology and the Environment* 12 (1): 31–38. Ke stažení zde: <https://esajournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1890/130001> (navštíveno 24. 7. 2020).
- Linková, M. et al. 2018a. *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

- Evaluation. Ke stažení zde: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1213-2018-INIT/en/pdf> (navštíveno 1. 9. 2020).
- Linková et al. 2018b. *Akademici a akademičky 2018: Návrhy opatření na podporu rovnosti ve výzkumném a vysokoškolském prostředí*. Ke stažení zde: https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_navrhy_opatreni.pdf (navštíveno 24. 7. 2020).
- MŠMT. 2018. 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. Ke stažení zde: <https://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/akcni-plan-rozvoje-lidskych-zdroju-pro-vyzkum-vyvoj-a-1> (navštíveno 1. 9. 2020).
- MŠMT. 2019. Implicitní zkreslení v procesu hodnocení v oblasti vědy a výzkumu. Jak se projevuje a co s tím? Studijní materiál pro odborné poradní orgány a hodnotící komise sekce vysokého školství, vědy a výzkumu.
- NKC. 2017. *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2015*. Ke stažení zde: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2017/09/MZ-2015.pdf> (navštíveno 24. 7. 2020).
- NKC. 2019. *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2018*. Ke stažení zde: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/05/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2018.pdf> (navštíveno 24. 7. 2020).
- Nielsen, M. W. et al. 2017. *Opinion: Gender diversity leads to better science*. PNAS February 21, 2017, 114 (8): 1740–1742. <https://www.pnas.org/content/114/8/1740> (navštíveno 24.7.2020).
- Science Europe. 2017. *Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organizations*. Ke stažení zde: http://www.scienceeurope.org/media/ubllodu/se_gender_practical-guide.pdf (navštíveno 24. 7. 2020).
- Science Europe. 2020. *Recommendations on Research Assessment Processes*. Ke stažení zde: <https://www.scienceeurope.org/media/3twjxim0/se-position-statement-research-assessment-processes.pdf> (navštíveno 24. 7. 2020).
- Tenglerová, H. et. al. 2018. *Genderová rovnost ve vědě, výzkumu a vysokém školství: příklady praxe*. Ke stažení zde: https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_zahranicni_prikklady_praxe.pdf (navštíveno 24. 7. 2020).
- Technopolis Group. 2019. *Science Europe Study of Research Assessment Practices*: <https://www.scienceeurope.org/media/fmdihogv/se-study-on-research-assessment-practices-report.pdf> (navštíveno 1. 9. 2020).
- Úřad vlády. 1998. *Jednací řád vlády*. Ke stažení zde: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/lrv/dokumenty/jednaci-rad-vlady-91200/> (navštíveno 1. 9. 2020).
- Úřad vlády. 2014. *Vládní strategie rovnosti žen a mužů v ČR na léta 2014-2020*. Ke stažení zde: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf (navštíveno 1. 9. 2020).
- Úřad vlády. 2016. *Národní politika výzkumu, vývoje a inovace na léta 2016–2020*. Ke stažení zde: <https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=682145> (navštíveno 1. 9. 2020).
- Wroblewski, A. 2019. *Monitoring of ERA priority 4 implementation*. GENDERACTION deliverable report D 3.2. https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/06/D3.2_MonitoringERApriority4implementation.pdf (navštíveno 24. 7. 2020).

Seznam používaných zkratek

CIHR	Canadian Institutes of Health
CNRS	French National Centre for Scientific Research
DFG	Deutsche Forschung Gemeinschaft
EMBO	European Microbiology Organization
ERC	European Research Council
FFG	FFG Funding Service
FNR	Luxembourg National Research Fund
FWF	FWF Austrian Science Fund
FWO	Research Foundation Flanders
GAČR	Grantová agentura ČR
HFSP	Human frontier science program
IRC	Irish Research Council
MSCA	Marie Skłodowska-Curie Actions
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NIH	National Institutes of Health, USA
NSERC	Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada
NWO	The Dutch Research Council
OeAW	Rakouská akademie věd
OPJAK	Operační program Jana Ámose Komenského
OPZ	Operační program zaměstnanost
SFI	Science Foundation Ireland
SNF	Swiss National Science Foundation
SoMoPro	South Moravian Programme for Distinguished Researchers
SRC	Swedish Research Council
TA ČR	Technologická agentura ČR
UKRI	UK Research and Innovation
UEFISCDI	The Executive Unit for the Financing of Higher Education, Research, Development and Innovation, Romania