

Doporučení Pracovní skupiny Rady pro výzkum, vývoj a inovace pro rovnost žen a mužů ve výzkumu (PS RVVI RZMV) Radě pro výzkum vývoj a inovace (RVVI) ve věci zastoupení žen v rozhodovacích orgánech¹

PS pro rovnost žen a mužů žádá RVVI

- **aby přijala následující usnesení týkající se její činnosti:**
 - RVVI považuje vyrovnané zastoupení žen a mužů za jednu ze svých priorit a ukládá povinnost zohledňovat genderovou rovnost ve složení a činnosti svých odborných panelů, komisí pro hodnocení a dalších poradních skupin a orgánů.
 - Cílem je usilovat alespoň o 40% zastoupení žen (tam, kde ženy převládají, pak mužů) v rámci samotné RVVI i všech jejích poradních orgánů. Tento cíl se týká především ustavování nových orgánů a nominací nových členek a členů již existujících orgánů. V případech, kdy jsou potenciální členky a členové nominováni externími subjekty, bude žádáno o zohlednění genderové vyváženosti jako dalšího kritéria vedle odbornosti. Podobně bude přístupováno i k nominacím, které jsou v kompetenci RVVI nebo ministryně pro vědu, výzkum a inovace.
 - V případě dvou odborně srovnatelných kandidátů se vybere ta osoba, jejíž pohlaví je v daném orgánu v menšině. V procesu nominace se užije genderově senzitivní jazyk. V rámci nominací budou transparentně zveřejněna kritéria výběru i očekávání ohledně kapacit daného grémia.
 - V případě, že je vyhodnoceno jako potřebné, aby se v řešené problematice zohlednilo téma rovných příležitostí žen a mužů a k této věci jsou potřebné speciální znalosti, může být do odborných orgánů zahrnuta i osoba se specializací v genderové problematice.
 - Naplňování opatření bude vyhodnocováno jednou ročně Pracovní skupinou pro rovnost žen a mužů.
- **aby doporučila poskytovatelům a organizacím zabývajícím se VaVal**
 - aby přijali závazný vnitřní předpis s cílem navýšit procentuální zastoupení podreprezentovaného pohlaví v odborných, hodnotících a pracovních orgánech VaVal,
 - aby ve výzvách pro nominace explicitně zdůrazňovali záměr zvýšit vyrovnanost zastoupení žen a mužů, popř. konstatovali, že jsou vítány zejména osoby z méně zastoupené skupiny a používaly příslušnou gramatickou formu, nikoli jen generické maskulinum,
 - aby v rámci nominací zveřejnili kritéria výběru i očekávání ohledně kapacit a formy setkávání daného orgánu
 - aby zvážili rozšíření kritérií výběru, popř. zavedení flexibilnějších forem pracovního výkonu (např. online či hybridní zasedání jako standard).
 - aby v případě dvou odborně srovnatelných kandidátů upřednostnili osobu, jejíž pohlaví je v daném orgánu v menšině.

¹ Materiál byl zpracován v rámci projektu sdílených činností STRATIN+ financovaného MŠMT (identifikační kód MS2104).



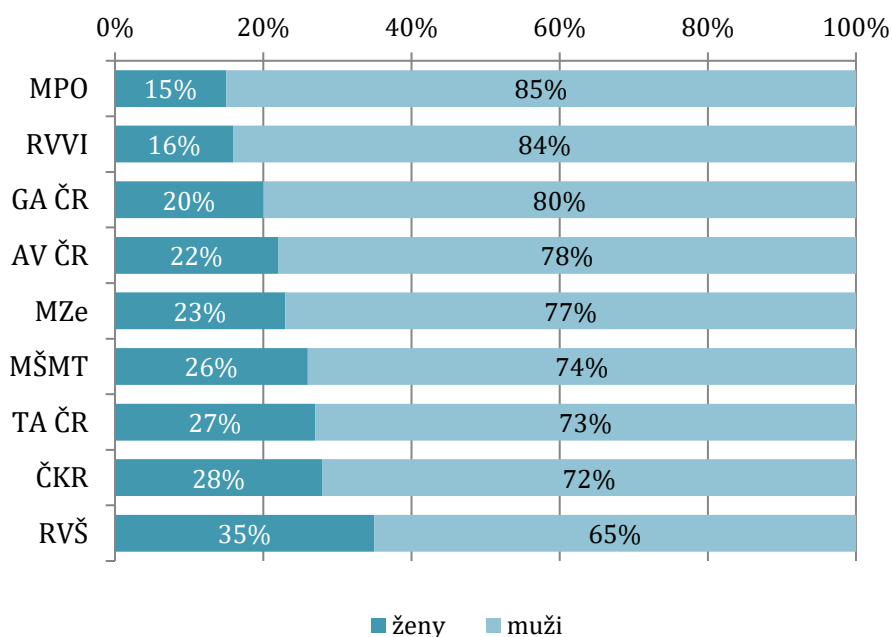
- aby sami v případě, že jsou vyzváni k nominaci, zvažovali genderové hledisko.
- aby zveřejňovali zastoupení žen a mužů v těchto orgánech a poskytli součinnost při sběru dat, v případě, že o to budou požádáni.
- aby osoby odpovědné za hodnocení procházely školením o implicitních předsudcích v hodnocení a pozitivním dopadu smíšených týmů na hodnocení.
- aby zvážili realizace náborových kampaní a dalších aktivit cílených na podrepräsentované pohlaví.
- aby zvážili vytvoření a sdílení s dalšími institucemi databáze expertek/expertů

Materiál má přímou návaznost na úkoly z následujících dokumentů:

- [Strategie rovnosti žen a mužů ČR na roky 2021-2030](#) si v kapitole 2. Rozhodování klade za cíl zvýšit zastoupení žen v rozhodovacích pozicích. Specificky v rámci úkolu 1.3.8 této kapitoly ukládá [z]ohledňovat vyrovnané zastoupení žen a mužů v pracovních a poradních orgánech vlády ČR.
- Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ([Podnět k uplatňování Strategie „+1“](#)).
- [Genderová rovnost ve výzkumu a vývoji - příručka pro poskytovatele](#), kterou schválila RVVI na svém 361. zasedání dne 30. října 2020.

Nastínění problému

Celkové zastoupení žen v odborných orgánech vybraných institucí VaVal je 19 % z celkem 2 573 osob. Nejnižší zastoupení byl v roce 2021 v poradních orgánech MPO a RVVI. Celkové zastoupení žen na pozici výzkumnice v českém výzkumu je k roku 2020 28 %, v přepočtené formě na celé úvazky 24 %. Mezi profesory je 15 % a docenty 26 % žen. V českém výzkumu pracuje bez mála 18 tisíc vědkyň, ve většině vědeckých oblastí by tedy mělo být k dispozici dostatek expertek, které by mohly působit v nejvyšších orgánech, kde působí jen několik desítek osob.



Podrobnosti viz Příloha 1.



Nízké zastoupení žen kritizoval už v roce 2013 roku JUDr. Pavel Varvařovský, ochránce veřejných práv, když se vyjadřoval k situaci v GA ČR: „navrhuji do budoucna zvážit přijetí takových opatření, která by mohla vést k postupnému vyrovnání zastoupení počtu mužů a žen v hodnotících panelech a vědeckých komisích GA ČR tak, aby byla lépe naplněna zásada rovných příležitostí mužů a žen v této specifické oblasti zaměstnání, kde z historických důvodů jsou ženy výrazně podreprezentovány a kde by přijetí pozitivních opatření pro stejně kvalifikované ženy nemohlo být v rozporu se Směrnicí Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES a stávající judikaturou SDEU.“ (Zdroj: [zde](#))

28. října 2021 zveřejnil Evropský institut pro rovnost žen a mužů [index rovnosti](#). V rámci něj ČR obsadila až 22. místo z 27 zemí EU. Největší nerovnosti jsou v ČR právě v oblasti rozhodování, kde jsme obsadili až 25. místo (Zdroj: [zde](#)).

Výzkumy ukazují, že ženy čelí řadě překážek, které jim stěžují vstupování do rozhodovacích pozic (viz Příloha 2). To ve výsledku znamená, že nevyužíváme schopností všech kvalitních osob. Výzkumy také ukazují, že různorodější týmy přicházejí s lepšími výsledky. V tomto směru má ČR dosud relativně významný deficit.

Příklady praxe

Česká republika

MŠMT, Pokyn náměstka sekce vysokého školství, vědy a výzkumu 226/2019-1 ukládá:

- povinnost zohledňovat genderovou rovnost ve složení a činnosti odborných poradních orgánů a hodnotících komisí sekce;
- cílí alespoň na 40% zastoupení obou pohlaví (zejména v souvislosti s ustavováním nových odborných poradních orgánů a hodnotících komisí);
- ukládá povinnost zohlednit genderovou vyváženost při nominaci nových členů a členek již existujících odborných poradních orgánů a hodnotících komisí;
- za účelem dosažení výše uvedeného ukládá vytvořit genderově vyváženou databázi expertů a expertek;
- při žádosti o nominaci nařizuje žádat nominaci ženy a muže;
- a v případě dvou odborně srovnatelných kandidátů preferuje výběr zástupce podreprezentovaného pohlaví.
- Dále má probíhat každoroční hodnocení implementace pokynu a školení členů a členek odborných poradních orgánů a hodnotících komisí v tématu genderových stereotypů a genderové rovnosti.

TA ČR v rámci zvyšování diverzity hodnotitelů projektů ve svých soutěžích oslovila přímo potenciální hodnotitelky (viz leták [zde](#)).

GA ČR, Ministerstvo zdravotnictví a další poskytovatelé přidávají do výzev pro nominace upozornění, že vítají nominace žen nebo přihlíží k genderovému hledisku.

Vybrané příklady ze zahraničí

Evropská komise stanovila v rámci programu **Horizont Evropa** cíl **50% zastoupení žen ve všech panelech, odborných skupinách a hodnotících výborech** (<https://1url.cz/2K4dQ>), předchozí Horizon 2020 cílil na 40 % zastoupení žen/mužů. Cíl minimálně 40% zastoupení žen a mužů v hodnotících panelech deklarují např. **Science Foundation Ireland**, the **Swedish Research Council**, **Irish Research Council**, **Vinnova** a **NordForsk** ([str. 16](#)). 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 podílu méně reprezentované skupiny v dané oblasti (např. na úrovni absolventů/absolventek Ph.D.) ([str. 16–17](#)).

Science Foundation Ireland 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](#)). **Swedish Research Council** na základě zúčastněného pozorování expertek a expertů odhalila vzorce chování, které snižují možnost rovnocenné participace všech členek a členů panelů, a přijala opatření, která situaci zlepšují ([str. 21](#) a [str. 75–76](#)).

**Příloha 1: Zastoupení žen a mužů v odborných a hodnotících orgánech v roce 2021**

*Sběr realizován v rámci PS pro rovnost žen a mužů k roku 2021

** Sběr z internetových stránek institucí (NKC – gender a věda), léto 2021

MPO 2021*	ženy	muži	% žen
Odborný poradní orgán MPO pro hodnocení výzkumných organizací v působnosti MPO	1	9	10,0%
Rada programu TRIO	3	7	30,0%
Expertní komise programu TRIO	4	24	14,3%
Rada programu The Country for the Future	3	6	33,3%
Expertní komise programu The Country for the Future	0	17	0,0%
celkem	11	63	14,9%

MŠMT 2021*	ženy	muži	% žen
Mezinárodní hodnocení české účasti v mezinárodních výzkumných organizacích	3	6	33,3%
Mezinárodní hodnocení velkých výzkumných infrastruktur	13	20	39,4%
Český výbor PRODEX	1	9	10,0%
Koordinační výbor ELI ERIC	1	9	10,0%
Návrhová komise pro administraci stáží ESO	2	5	28,6%
Rada pro velké výzkumné infrastruktury	4	19	17,4%
Výbor pro spolupráci ČR s CERN	1	24	4,0%
Výbor pro spolupráci ČR s ESO	1	10	9,1%
Výbor pro spolupráci ČR s SÚJV	3	22	12,0%
Odborný poradní orgán Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro hodnocení výzkumných organizací s výjimkou vysokých škol	4	8	33,3%
Grémium Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro hodnocení výzkumných organizací v segmentu vysokých škol	0	7	0,0%
Návrhová komise Ceny Františka Běhoučka	2	4	33,3%
Hodnotící komise Ceny Milady Paulové	2	7	22,2%
Komise pro udělování Ceny ministra školství, mládeže a tělovýchovy za mimořádné výsledky výzkumu, experimentálního vývoje a inovací	3	6	33,3%
Odborná poradní skupina pro programový výbor Horizontu Evropa - Evropská výzkumná rada	9	8	52,9%
Odborná poradní skupina pro programový výbor Horizontu Evropa - Akce Marie Skłodowska-Curie (MSCA)	19	15	55,9%
Odborná poradní skupina pro programový výbor Horizontu Evropa pro klastr 1	17	32	34,7%
Odborná poradní skupina pro programový výbor Horizontu Evropa pro klastr 2 (Kultura, kreativita a inkluzivní společnost)	17	17	50,0%
Odborná poradní skupina pro programový výbor Horizontu Evropa pro klastr 3	-	-	-
Odborná poradní skupina pro programový výbor Horizontu Evropa pro klastr 4 (Digitální oblast, průmysl a vesmír)	7	38	15,6%
Odborná poradní skupina pro programový výbor Horizontu Evropa pro klastr 5 (Klima, energetika a mobilita)	16	72	18,2%
Odborná poradní skupina pro programový výbor Horizontu Evropa pro klastr 6 (Potraviny, bioekonomie, přírodní zdroje, zemědělství a životní prostředí)	15	21	41,7%
Odborná poradní skupina - Evropská inovační rada a Evropské inovační ekosystémy	7	20	25,9%
Odborná poradní skupina Rozšiřování účasti a posilování Evropského výzkumného prostoru	7	15	31,8%
Odborná poradní skupina ke konfiguraci Fúze programového výboru Horizon Europe	1	3	25,0%
Odborná poradní skupina ke konfiguraci Štěpení programového výboru Horizon Europe	1	1	50,0%
Odborná poradní skupina ke konfiguraci Výzkumné infrastruktury programového výboru Horizon Europe	11	70	13,6%

Odborná poradní skupina ke Strategické konfiguraci programového výboru

Horizon Europe	8	13	38,1%
Odborný poradní orgán pro program NPU I	3	14	17,6%
Odborný poradní orgán pro program NPU II	1	7	12,5%
Odborný poradní orgán pro program ERC CZ	2	3	40,0%
celkem	181	505	26,4%

MZe 2021*	ženy	muži	% žen
Řídicí výbor pro implementaci Koncepce výzkumu, vývoje a inovací	7	16	30,4%
Programová komise NAZV	1	6	14,3%
Komise NAZV pro formální kontrolu	3	2	60,0%
PS udržitelné hospodaření s přírodními zdroji	3	15	16,7%
PS udržitelné zemědělství a lesnictví	3	31	8,8%
PS udržitelná produkce potravin	6	6	50,0%
celkem	23	76	23,2%

RVVI 2021*	ženy	muži	% žen
Rada-celkem	3	14	17,6%
Rada-předsednictvo	0	4	0,0%
Komise pro hodnocení-celkem	0	14	0,0%
Komise pro hodnocení-předsednictvo	0	2	0,0%
Bioetická komise-celkem	2	7	22,2%
Bioetická komise-předsednictvo	1	1	50,0%
Mezinárodní poradní orgán RVVI-celkem	1	13	7,1%
Mezinárodní poradní orgán RVVI-předsednictvo	0	1	0,0%
Odborné panely- celkem	15	77	16,3%
Odborné panely- předsednictvo	0	6	0,0%
Odborný orgán hodnotitelů - absolutní údaj není k dispozici)	-	-	24,5%
Poradní orgán pro oblast humanitních a společenských věd-celkem	2	4	33,3%
Poradní orgán pro oblast humanitních a společenských věd-předsednictvo	0	1	0,0%
Komise pro problematiku klimatu-celkem	3	12	20,0%
Komise pro problematiku klimatu-předsednictvo	2	1	66,7%
Celkem bez Odborného orgánu hodnotitelů	26	141	15,6%
Zastoupení v předsednictví	1	17	5,6%
Komise, panely a poradní orgány celkem (bez Rady a odborného orgánu hodnotitelů)	23	127	15,3%

GA ČR**	ženy	muži	% žen
Hodnotící panely			
technické vědy	11	70	13,6%
vědy o neživé přírodě	10	82	10,9%
lékařské a biologické vědy	13	47	21,7%
společenské a humanitní vědy	35	86	28,9%
zemědělské a biologicko-environmentální vědy	13	43	23,2%
Oborové komise			
technické vědy	2	14	12,5%
vědy o neživé přírodě	1	17	5,6%
lékařské a biologické vědy	3	9	25,0%
společenské a humanitní vědy	8	12	40,0%
zemědělské a biologicko-environmentální vědy	1	11	8,3%
celkem	97	391	19,9%

TA ČR**	ženy	muži	% žen
Rada programu Zéta	4	5	44,4%
Rada programu Národní centra kompetence	4	19	17,4%
Rada programu Éta	14	17	45,2%
Rada programu Epsilon	3	14	17,6%
Rada programu THÉTA	0	39	0,0%
Rada programu Trend	2	8	20,0%
Rada programu Kappa	1	4	20,0%
Rada programu Beta 2	10	17	37,0%
Rada programu Gama2	6	4	60,0%
Rada programu Doprava2020	5	6	45,5%
Rada programu Prostr.pro život	2	12	14,3%
Rada programu DELTA 2	7	13	35,0%
Celkem programy	58	158	26,9%

AV ČR**	ženy	muži	% žen
Archeologická eval. kom. AV ČR	2	7	22,2%
Bytová komise AV ČR	1	5	16,7%
Ekonomická rada AV ČR	9	10	47,4%
Komise prémie Lumina quaeruntur	3	6	33,3%
Komise Prémie Otto Wichterleho	3	6	33,3%
Komise pro energetiku AV ČR	1	17	5,6%
Komise pro info. tech. AV ČR	2	40	4,8%
Komise pro mezinárodní poradní sbory	0	7	0,0%
Komise pro podporu vydavatelské činnosti AV ČR	2	5	28,6%
Komise pro podporu výz.prac. AV ČR zapoj. do CEFRES	4	4	50,0%
Komise pro reg. spolu. kraj a ústav AV ČR	1	4	20,0%
Komise pro spolupráci s věd. spol. AV ČR	1	7	12,5%
Komise pro uděl. Fellowshipu Josefa Dobrovského	2	3	40,0%
Komise pro živ. prostředí AV ČR	3	18	14,3%
Koordináční kom. pro zařazování pracovníků	1	16	5,9%
Koordináční rada hodnocení	1	6	14,3%
Majetková komise AV ČR	1	6	14,3%
Rada Programu na podporu mezinárodní spolupráce začínajících výzkumných pracovníků	4	3	57,1%
Rada pro akademická média a popularizaci AV ČR	4	5	44,4%
Rada pro kosmické aktivity	4	14	22,2%
Rada pro nákladné přístroje	1	7	12,5%
Rada pro podpor. účasti AV ČR na evrop. integr.	3	17	15,0%
Rada pro spolu. AV ČR s podnik. a aplikační sférou	4	19	17,4%

Rada pro spolu. s VŠ a přípravu věd. prac. AV ČR	7	16	30,4%
Rada pro využívání duševního vlastnictví	7	15	31,8%
Rada pro zahraniční styky AV ČR	7	17	29,2%
Rada Strategie AV21	2	7	22,2%
Rezort. Odbor. Kom. AV ČR – schvalov. Pokus na zvířatech	4	7	36,4%
Celkem komise a rady	84	294	22,2%

ČKR**	ženy	muži	% žen
Pracovní skupina ČKR pro spolupráci s Národním akreditačním úřadem pro vysoké školství (NAÚ)	2	6	25,0%
Pracovní skupina ČKR pro spolupráci s Komisí pro hodnocení výzkumných organizací a ukončených programů (KHV)	1	9	10,0%
Pracovní skupina ČKR pro problematiku Evropských strukturálních fondů	6	18	25,0%
Pracovní skupina ČKR k portálu Study in the Czech Republic	20	13	60,6%
Pracovní skupina ČKR pro přípravu hodnocení vysokých škol v souladu s Metodikou 17+	1	11	8,3%
Komise ČKR pro vzdělávání	2	5	28,6%
Komise ČKR pro vědu, výzkum a inovace	0	9	0,0%
Komise ČKR pro ekonomické záležitosti	0	5	0,0%
Komise ČKR pro zahraniční záležitosti	1	3	25,0%
Komise ČKR pro legislativu	1	3	25,0%
Komise ČKR pro hodnocení výzkumu na vysokých školách	1	4	20,0%
Reprezentativní komise	0	6	0,0%
Celkem	35	92	27,6%

RVŠ**	ženy	muži	% žen
PK legislativní	10	29	25,6%
PK pro kvalitu VŠ a její hodnocení	14	28	33,3%
PK ekonomická	16	33	32,7%
PK pro vzdělávací činnost	30	25	54,5%
PK pro vědeckou činnost	17	39	30,4%
PK pro přípravu učitelů	4	10	28,6%
PK pro umělecké VŠ	13	10	56,5%
PK po VŠ vojenské a policejní	3	11	21,4%
PK pro vnější a zahraniční styky	8	13	38,1%
PK pro soukromé VŠ	7	14	33,3%
PK pro etiku ve věd. a pedagog. práci	2	4	33,3%
PK pro strategii a rozvoj	13	38	25,5%
Celkem poradní orgány	137	254	35,0%



Příloha 2: Výzkumy

- **Genderové stereotypy promítající se do hodnocení:** výzkumy opakovaně ukazují, že lidé – ženy i muži – mají tendenci hodnotit tentýž výkon/výstup podaný jednou ženou a jedním mužem rozdílně; muži jsou hodnoceni jako lepší. Ženy musí podávat vyšší výkon, aby byly hodnoceny stejně jako muži s nižším výkonem a bývají hodnoceny podle přísnějších kritérií.
- **Pojem excelence je genderovaný:** hodnotitelé a hodnotitelky mají tendenci jednodušeji nacházet excelenci u mužských kandidátů. Pojem excelence tak konotuje především kvality asociované s muži jako je např. nepřerušená profesní dráha, mobilita, časová flexibilita atp.
- **Mateřství / rodičovství:** mateřství často pro vědkyně v hodnocení znamená nejen nezohlednění publikačních výpadků a nižší možnosti cestovat, ale i podcenění z hlediska kapacit a oddanosti výzkumu. Obecně hodnocení a kritéria způsobilosti často ignorují rodičovství jako možnost potencionálně přítomnou v životě jak vědkyň, tak vědců.
- **Stereotypy ohledně kognitivních stylů žen a mužů.** Kognitivní styly mužů jsou stereotypně považovány za syntetické a vizionářské, kdežto ty ženské za analytické, zaměřené na detail a pečlivé, a tedy vhodnější pro rutinní práci. Tyto stereotypní představy přetrvávají i přesto, že neurovědní výzkum dané rozdíly mezi muži a ženami popírá.
- Dále se liší např. **doporučující dopisy psané pro ženu a muže** (u mužů je vyzdvihována kompetentnost, pracovní nasazení, u žen sociální dovednosti). **Ženy** také obvykle **nejsou vnímány jako vůdkyně**. Pokud ženy vykazují kvality typicky spojované s vedoucími pozicemi, např. vystupují asertivně a dominantně, čímž narušují genderové stereotypy, jsou vnímány spíše negativně a mohou být za to penalizovány, jsou vnímány jako agresivní a panovačné.
- Samy **ženy** si často tyto **předsudky** o sobě **internalizují a dále reprodukují**. Výzkumy ukazují, že jsou více sebekritické a také méně rády vstupují do soutěže, ikdyž jsou stejně kvalifikované a zkušené jako jejich kolegové (rozdíl mezi “confidence” a “competence”).
- Zdroj s výtahem výzkumů na toto téma: [ERAC SWG GRI 2019](#).

To všechno může vést k tomu, že kompetentní a kvalifikované ženy nejsou nominovány, s nominací nesouhlasí, nebo se nepřihlásí. To ale znamená, že nevyužíváme všech kvalitních osob. Výzkumy také ukazují, že různorodější týmy přicházejí s lepšími výsledky a že tzv. afirmativní akce zvyšují ochotu žen účastnit se soutěže, což vede ke zvýšení celkové kvality soutěžících (viz [zde](#)).