



Právní aspekty postavení žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a ve veřejných výzkumných institucích v České republice

Pavla Špondrová



Publikace vznikla v rámci projektu TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research (TRIGGER) financovaného ze 7. rámcového programu Evropské komise CAPACITIES (SiS.2013.-1, GA No.611034) a za přispění Oddělení pro rovné příležitosti Rady ministrů italské vlády. Publikace vyšla s podporou na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace RVO: 68378025 a v rámci projektu Národní kontaktní centrum – ženy a věda (č. LE12003) financovaného Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR v rámci programu EUPRO II.

Autorka: Pavla Špondrová

Jazyková korektura: Alena Ortenová

Elektronické vydání

Vydal: Sociologický ústav, AV ČR, v.v.i.

Praha 2014

© Národní kontaktní centrum - ženy a věda, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha 2014

ISBN 978-80-7330-256-6

SOUÍ

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Obsah

Seznam zkratk.....	4
A. Úvod	4
B. Legislativní zarámování	6
B.1. Obecné otázky	6
B.1.1. Obecné principy práva.....	6
B.1.2. Feministická kritika práva.....	7
B.1.3. Mezinárodní, evropské a ústavní závazky	8
B.1.4. Programové dokumenty.....	12
B.2. Nejvýznamnější právní předpisy a vnitřní předpisy institucí.....	13
B.2.1. Zákon o vysokých školách.....	13
B.2.2. Zákon o podpoře výzkumu a zákon o veřejných výzkumných institucích.....	15
B.2.3. Zákon o Akademii věd České republiky	16
B.2.4. Zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a zákony z oblasti sociálního zabezpečení	16
B.2.5. Antidiskriminační zákon	17
B.2.6. Vnitřní předpisy jednotlivých institucí a odvozené právní předpisy	19
B.3. Aktérky a aktéři a dotčené instituce.....	20
B.3.1. Instituce.....	20
B.3.2. Studující a pracující ve VŠ prostředí a ve výzkumu	25
C. Vědecká kariéra a její rizika	27
C.1. Studentka (Bc. a Mgr./Ing., Ph. D.).....	27
C.1.1. Příběh	27
C.1.2. Obecná povinnost prosazovat rovné příležitosti žen a mužů při studiu	29
C.1.3. Přijímání ke studiu – pozitivní opatření.....	31
C.1.4. Rodičovství	33
C.1.5. Sexuální obtěžování.....	36
C.1.6. Pracovní podmínky žen	37
C.1.7. Diverzita zkušebních a dalších komisí.....	38
C.1.8. Tituly a jazyk	40
C.2. Zaměstnankyně VŠ a/nebo VVI	43
C.2.1. Příběh	43
C.2.2. Obecné povinnosti v zaměstnání a ve výzkumu.....	44
C.2.3. Přijímání do zaměstnání	46
C.2.4. Pracovní smlouvy na dobu určitou.....	48
C.2.5. Rozdíly v odměňování	50
C.2.6. Rodičovství, flexibilní formy práce a zařízení péče o děti	51
C.2.7. Rodičovství a hodnocení.....	54
C.2.8. Rodičovství a pravidla zadávací dokumentace pro vyhlášení veřejné soutěže.....	55
C.3. Docentka a profesorka a vedoucí vědecká pracovnice	59
C.3.1. Příběh	59
C.3.2. Habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorkou/em	60
C.3.3. Tituly	63
C.3.4. Rozhodovací, kontrolní, poradenské a čestné pozice	63
D. Desatero potřebných změn.....	66
E. Individuální řešení sporů	68
F. Závěr.....	70
G. Zdroje	71
Příloha č. 1.....	77
Příloha č. 2.....	82

Seznam zkratek

Antidiskriminační zákon	Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
AV ČR	Akademie věd ČR
CEDAW	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
ECHR	Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
GA ČR	Grantová agentura ČR
ICESCR	Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
LZPS	Listina základních práv a svobod
LRV	Legislativní rada vlády
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
TA ČR	Technologická agentura ČR
UDHR	Všeobecná deklarace lidských práv
VOP	Veřejný ochránce práv
VŠ	Vysoká/é škola/y
VVI	Veřejné výzkumné instituce
Zákon o podpoře výzkumu	Zákon o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků
Zákon o VŠ	Zákon o vysokých školách
Zákon o VVI	Zákon o veřejných výzkumných institucích

A. Úvod

Cílem této studie je analyzovat současné nastavení právního řádu v oblasti vysokoškolského studia a provádění výzkumu na vysokých školách a ve veřejných výzkumných institucích optikou rovných příležitostí žen a mužů a genderové rovnosti¹. V textu jsou představeny hlavní problematické oblasti a navržena konkrétní opatření pro nápravu nebo zlepšení situace.

Analýza se zaměřuje na identifikaci bariér, které jsou přímo obsaženy v právu samotném, bariér, které vyvstávají z porušování práva formálně neproblematického či které plynou z jeho nedůsledného dodržování. Na první pohled by se mohlo zdát, že stěžejním či nejčastějším problémem při prosazování rovnosti žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a ve výzkumu je otázka skloubení pracovní činnosti či studia s rodičovstvím. Je to především proto, že právní řád s otázkami péče o děti pracuje relativně podrobně, a proto je třeba danou oblast práva detailněji zkoumat.

Tato analýza bere na zřetel i motivy pro případné nerovné zacházení, jako jsou předsudky a stereotypy, politická a ideová orientace klíčových hráčů a hráček, či další faktory ovlivňující rovné zacházení s muži a ženami, avšak podrobněji je nezkoumá, neboť nejsou právními předpisy upraveny.

¹ I když se zdaleka nejedná o synonymická označení (genderová rovnost / rovnost žen a mužů / rovné příležitosti žen a mužů), používají se tyto formy často zástupně, a to především z toho důvodu, že nejviditelnějšími gendery jsou právě ženy a muži. Formulace rovné příležitosti se z pohledu praxe zdá také v České republice v některých případech politicky průchodnější. Tato analýza všechny tři varianty používá jako více méně vzájemně zastupitelné.

Je však třeba na tomto místě zdůraznit, že nerovnosti mezi muži a ženami se významně projevují i mimo oblast rodičovství. Jedná se např. o ne/rovné odměňování, kariérní postup nebo sexuální obtěžování atd., kde je v případě nerovného zacházení na vině spíše než neadekvátní právní úprava **porušování pravidel o rovném zacházení v praxi**. Dopad na osoby postižené takovým jednáním je stejně závažný jako v případě problémů v souvislosti s rodičovstvím.

V úvodní části kapitoly B, Legislativní zarámování, jsou shrnuty otázky obecného charakteru, které v souvislosti s působením práva ve společnosti vyvstávají. Jedná se o obecné principy práva, feministickou kritiku práva, obecné mezinárodní, evropské a vnitrostátní závazky, týkající se vzdělávání a výzkumu, a hlavní programové dokumenty pro oblast vysokoškolského vzdělávání a výzkumu. Dále jsou představeny klíčové právní předpisy, jež stanoví mantinely pro jednotlivé instituce a fyzické osoby, které v České republice vykonávají svou činnost v oblasti vysokoškolského vzdělávání a výzkumu. Tyto instituce a fyzické osoby představuje kapitola následující.

V hlavní části analýzy, kapitole C, Vědecká kariéra a její rizika, jsou na příkladu vědecké kariéry skupiny studentek a studentů a posléze vědců a vědkyň analyzovány nejčastější problematické situace provázející vědeckou kariéru jak z pohledu platné legislativy, tak z pohledu praxe. Součástí každé podkapitoly jsou doporučení a návrhy změn, které mohou vést k nápravě.²

Kapitola D rekapituluje nejpalčivější problémy a vhodná opatření pro dosahování rovnosti žen a mužů ve vztahu k jednotlivým institucím vysokoškolského vzdělávání a výzkumu. Možnosti individuálního řešení sporů jsou nastíněny v **kapitole E**.

Studie se ve své **terminologii** v zásadě drží formulací, které vyplývají z právních předpisů (výzkum, vývoj a inovace, veřejná vysoká škola, veřejná výzkumná instituce, poskytovatel, žadatel, uchazeč atd.), v některých místech, z důvodu lepší čitelnosti textu, však používá také volnější nebo obecnější vyjádření (věda, vysoká škola, výzkumná instituce, akademická/ý pracovnice/ík, vědkyně a vědci atd.). Po prvním řádném použití celého názvu používá studie také legislativní zkratky názvů zákonů, bez opakovaného uvádění jejich čísel ve Sbírce zákonů (např. zákoník práce) a všeobecně známé zkratky institucí (např. MŠMT), všechny jsou nicméně uvedeny v seznamu zkratk.

Záměrem autorky bylo co nejvíce používat **genderově senzitivní jazyk** a vyvarovat se generického maskulina. Pro větší přehlednost textu se v materiálu s jednotlivými formami genderového jazyka pracuje flexibilně, prolínají se a navzájem střídají.

² Příklady dobré praxe ze zahraničí je možné nalézt v této publikaci: Evropská komise (2013): Recommendations on the Implementation of the ERA Communication, [citováno 8. srpna 2014] Dostupné z <http://www.nkc.cz/files/expert-group-support.pdf>, pro kterou je zpracovala rapporteurka expertní komise pro tuto otázku M. Linková

B. Legislativní zarámování

B.1. Obecné otázky

B.1.1. Obecné principy práva

Právo je jedním z normativních systémů, které upravují a ovlivňují společenské vztahy. Ve srovnání s ostatními systémy jako jsou morálka, náboženství, politické normy, móda atd., má právo specifické postavení. **Právo je obecně závazné³, kontrolovatelné a vynutitelné státní mocí⁴ a má zvláštní, předepsanou formu⁵.**

Právní řád je uspořádán hierarchicky do pyramidové struktury, v rámci které platí základní princip, že **právní norma nižší právní síly musí být v souladu s právní normou vyšší právní síly**. Toto pravidlo je v oblasti vysokého školství a výzkumu obzvláště významné, neboť široká samosprávná působnost vysokých škol a také specifika výzkumné činnosti s sebou přinášejí **relativně rozsáhlou interní normotvorbu**. Statuty vysokých škol, Statut Akademie věd, Statut Grantové agentury, studijní a zkušební řády, stipendijní řády, zadávací dokumentace a další předpisy významným způsobem regulují vztahy ve sledovaném prostředí. Je třeba věnovat velkou pozornost jejich nastavení a dopadům, které v žádném případě nesmí být v rozporu s nadřazeným právním předpisem⁶. **Jde nejen o jejich znění, ale také o praxi z nich vyplývající, která má být sledována a její soulad s legislativou prosazován**. V mnoha případech totiž není možné chybu, nedokonalost nebo nedůslednost v právních předpisech identifikovat, ačkoliv dochází k porušení práv oprávněných subjektů nedodržováním právem stanovených pravidel.

Právo si často žije svým životem a nezdědka dochází k situacím „**kde není žalobce, není soudce**“. Jinými slovy, pokud existuje určitá (protiprávní) praxe (v některých případech podložená i konkrétní statutární nebo interní normou), která není formální cestou napadena a řešena, může se stát, že funguje a reguluje vztahy dlouhou dobu.

Vedle **provádění efektivního dozoru a kontroly a prosazování práva** ze strany státu (činnost dozorových orgánů, ministerstev, Národního kontrolního úřadu, veřejného ochránce práv atd.) je podstatné také aktivní zapojení fyzických, případně právnických osob, které se s nedodržováním práva setkávají.

V oblasti veřejného života, ve které hraje **hierarchický prvek** významnou roli a kde jsou jedny subjekty v podřízené nebo závislé roli na jiných (student/ka vs. vysoká škola, výzkumnice/ík vs. zadavatelská organizace, zaměstnaná osoba vs. zaměstnavatel/ka atd.), **musí být projevy nespokojenosti, stížnosti, protesty a podobně brány velice vážně** a efektivní prosazování oprávněných zájmů těchto „slabších“ musí být ze strany státu podporováno a chráněno.

³ Musí se jím řídit všichni, komu je určeno.

⁴ Právo samo prostřednictvím pravidel, které stanovuje pro státní orgány, je způsobilé prosazovat své působení, především prostřednictvím soudního řízení a sankčního systému.

⁵ Dodržení formy právního předpisu zakládá jeho platnost a účinnost.

⁶ tedy zákonem nebo podobným předpisem, který jejich přijímání umožňuje.

B.1.2. Feministická kritika práva

Právo samo o sobě nejen že realitu upravuje a strukturuje, ale také ji významným způsobem tvoří a ovlivňuje. Právo není neutrální systém formálních pravidel. Jako integrální a dlouhodobá součást společnosti významně odráží její charakter⁷. **Právo a jeho podoba jsou také přímo závislé na politické moci, která je upravuje a tvoří podle svých představ o správném řízení společnosti nebo aktuálních potřebách.**

Také v České republice, pro kterou je základem právo římské a právo psané (tzv. kontinentálně-evropský systém práva), je právo určitým zrcadlem sociální reality. Těmto otázkám se mimo jiné obory věnuje též feministická kritika práva⁸, která se u nás objevuje zatím jen velice sporadicky⁹, ze zahraničních zdrojů je významná např. práce H. Nagl-Docekal¹⁰.

Z pohledu feministické kritiky práva je podstatné odhalovat, jakým způsobem právo působí, jaké jednání je sankcionováno a jakým způsobem, jaké normy jsou stanoveny. Je třeba se tázat, zda je třeba v některých oblastech tvořit a aplikovat **právo specifické pro ženy a specifické pro muže** (těhotenství, výkonnostní limity, nošení břemen atd.), a kdy je třeba naopak specifickou právní úpravu zaměřenou jen na ženy nahradit **úpravou neutrální** (zákaz práce žen v podzemí, odpočet počtu vychovaných dětí v souvislosti se stanovením hranice věku odchodu do starobního důchodu atd.). V těchto intencích je třeba uvažovat také o **právu tzv. zdánlivě neutrálním**, kdy však dopadá nerovnoměrně na ženy a na muže, a může tak docházet k nepřímé diskriminaci. Specifickou otázkou je tudíž též otázka **genderové diskriminace** jako takové. Otázkám diskriminace se tato práce níže (kap. B a C) věnuje podrobněji.

Mluvíme-li o formě práva, je třeba zamýšlet se nad tím, **kdo a jak právo tvoří** (stále trvajících nerovné zastoupení žen v zákonodárných a výkonných sborech), **kdo a jak jej vykládá a aplikuje** (státní zastupitelství, advokacie, soudy atd.). Forma práva i jeho konkrétní znění, významně odráží postavení jednotlivých subjektů ve společnosti.

⁷ Demokratické právní systémy obsahují pravidla pro fungování demokratických společností (ochrana lidských práv, dělba moci a nezávislost jednotlivých jejích složek, vláda většiny, ochrana menšin, rovnost subjektů práva, systém brzd a rovnováh atd.) i pro vymáhání stanovených pravidel. Právo nedemokratických společností odpovídá jejich povaze (nerovné postavení subjektů, nedostatečná dělba moci, nemožnost vymoci fungování práva, vliv jiných normativních systémů, např. náboženství, na právo atd.)

⁸ Jednotlivé vlny feminismu podrobují právo kritickému zhodnocení z různých perspektiv. Z počátku se snahy o dosažení rovnosti žen a mužů zaměřují na otázky **rovnosti de iure**, rovnosti zákonné (otázky volebního práva, rodinného práva (např. dědění), trestního práva (např. otázka znásilnění v manželství) či práva sociálního zabezpečení (dodnes pro některé skupiny účinná odlišná doba odchodu do důchodu) atd.). Právo jako instituce není ještě zpochybňováno, je považováno za adekvátní nástroj změny.

V dalších obdobích jsou úvahy směřovány k otázkám **rovnosti de facto**, tedy jakým způsobem neutrální nebo zdánlivě neutrální právo ovlivňuje životy žen a mužů v praxi. Je kriticky hodnocena role mužů jako téměř výhradních autorů a vykonavatelů práva.

V posledním období feministické kritiky je **problematizována samotná existence práva jako instituce**, která je pevně zakotvena v patriarchálním systému. Je zvažována použitelnost teorie společenské smlouvy nejen na muže jako hlavy domácností, ale na všechny jednotlivce, jak muže, tak ženy. Objevují se pochyby o možnosti použít právo ke zrovnoprávnění žen a mužů a některé autorky uvažují o hledání jiné formy společenské správy. Tyto úvahy odpovídají úvahám vlastním postmoderním nebo tekutomoderním teoriím, které mluví o vyčerpání se moderních institucí.

⁹ např. B. Havelková, K čemu jsou feministická/genderová právní studia? [citováno 21. června 2014] Dostupné z http://jinepravo.blogspot.cz/2013/04/k-cemu-jsou-feministickagenderova_21.html

¹⁰ Nagl-Docekal, H. 2007. Feministická filosofie. Praha: Sociologické nakladatelství.

V českém právním jazyce se téměř výhradně používá **tzv. generické maskulinum**, tedy mužský rod, zahrnující podle pravidel českého jazyka všechny subjekty, tedy muže i ženy. Ženy jsou tak do značné míry v právu a v jím upravované sociální realitě neviditelné (až na drobné výjimky v souvislosti s péčí či reprodukčními právy – těhotná zaměstnankyně, kojící matka a občasně a značně nahodilě používání zdvojených tvarů – zaměstnanec a zaměstnankyně pečující o dítě atd.).

V Evropské unii a v zemích s delší antidiskriminační a lidskoprávní tradicí se **genderově senzitivní jazyk** stal standardní součástí nejen práva, ale také například veřejné správy (formuláře, dotazníky, volební lístky, inzerce atd.) a mediálního světa.¹¹ V ČR není používání genderově senzitivního jazyka právními předpisy ani zásadami omezeno. Je jen na osobách právo tvořících, jak s právním jazykem zacházejí.

Postavení žen a mužů v právu, konkrétní znění právních norem, odlišné, či zdánlivě neutrální, ale i pojmání žen a mužů v právní terminologii, je nezbytné věnovat pozornost a přicházet s konkrétními návrhy změn. Některé jsou představeny níže v této analýze (především kap. C).

B.1.3. Mezinárodní, evropské a ústavní závazky

Seznam dokumentů:

- Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen
- Všeobecná deklarace lidských práv
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Úmluva UNESCO o boji proti diskriminaci v oblasti vzdělání
- Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
- Smlouva o Evropské unii
- Smlouva o fungování Evropské unie
- program Horizont 2020
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1290/2013
- Doporučení Evropské komise ze dne 11. března 2005 o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (2005/251/ES)
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)
- Listina základních práv a svobod, ústavní zákon č. 2/1993 Sb.

V mezinárodním právu veřejném je právo na vzdělání a otázky vědeckého bádání v souvislosti s rovností žen a mužů upraveno v několika úmluvách. Nejvýznamnější z nich je **Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (dále CEDAW)**, která ve svém čl. 10 podrobně stanoví,

¹¹ Inspirativní může být dokument Evropského parlamentu vydaný v roce 2009 se specifickými návrhy také pro český jazyk Genderově neutrální jazyk v Evropském parlamentu [citováno 21. června 2014] Dostupné z [http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2009/0001/P6_PUB\(2009\)0001_CS.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2009/0001/P6_PUB(2009)0001_CS.pdf) nebo brožura Geschlechtergerechte Sprache, Universität zu Köln [citováno 21. června 2014] Dostupné z <http://www.hf.uni-koeln.de/file/7466>

Otázce „Does your language influence your perceptions of gender?“ se také věnoval projekt v rámci Marie Skłodowska-Curie Actions, který propojil expertky/y z jednotlivých zemí EU. Podílela se na něm také česká genderová lingvistka Jana Valdrová z Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. [citováno 27. června 2014] Dostupné z http://www.itn-lcg.psy.unibe.ch/content/index_eng.html

že smluvní strany úmluvy mají **povinnost zajistit ženám a mužům rovné zacházení například při přístupu ke studiu, ke stejným osnovám, stejným zkouškám, učitelskému sboru s kvalifikací stejné úrovně atd., ale i povinnost odstranit všechny stereotypní koncepce úlohy mužů a žen na všech úrovních a ve všech formách vzdělávání.**

Problematice se dále věnuje také **Všeobecná deklarace lidských práv** (dále UDHR) v čl. 26 (vzdělávání) a v čl. 27 (vědecká činnost), **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech** (dále ICESCR) v čl. 13 (vzdělávání) a čl. 15 (vědecká činnost) a **Úmluva UNESCO o boji proti diskriminaci v oblasti vzdělání** platná od roku 1962¹² v čl. 4 písm. a). Jelikož většina akademických pracovníků a pracovníků je ve vztahu ke svým domovským institucím v nějaké formě závislé práce, vztahují se na analyzovanou oblast také ustanovení týkající se **zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace a žen a mužů při práci a v zaměstnání** (CEDAW, čl. 11, UDHR, čl. 2, 23, 24, 25 či ICESCR, čl. 2/2, 6, 7, 8 a 10).

Na evropské úrovni upravuje právo na rovné zacházení ve vzdělávání, vědě a zaměstnání **Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod** (dále ECHR), a to v čl. 14 (zákaz diskriminace), a dále v Dodatkovém protokolu č. 1 (ochrana majetku a právo na vzdělání) a v Dodatkovém protokolu č. 12 (všeobecný zákaz diskriminace), ke kterému však Česká republika doposud nepřistoupila.

Evropská unie ve svých právních předpisech upravuje jak otázku rovnosti žen a mužů, tak oblast výzkumu, včetně výzkumu vysokoškolského, a též oblast zaměstnání. V nejobecnější rovině se jedná o jednotlivá ustanovení Smluv, uvedme např. **Smlouvu o Evropské unii**, čl. 2 (rovnost žen a mužů jako hodnota EU) a čl. 3/3 (podpora vědeckého a technického pokroku a rovnost žen a mužů jako cíle EU). Další úpravu obsahuje, čl. 4 (**Smlouva o fungování Evropské unie** pravomoc EU vyvíjet činnost v oblasti výzkumu), čl. 8 (podpora rovných příležitostí žen a mužů jako obecně použitelné ustanovení), čl. 153 (rovnost žen a mužů v sociální politice), čl. 157 (rovné odměňování a zásada rovnosti v profesním životě), čl. 173 (podpora konkurenceschopnosti prostřednictvím podpory výzkumu). Zásadní význam má Hlava XIX., Výzkum a technologický rozvoj a vesmír (čl. 179 až 190) upravující vznik a fungování Evropského výzkumného prostoru¹³, identifikace činností EU na podporu výzkumu, jejich rámcový program atd.

Aktuální rámcový **program Horizont 2020** byl zaveden **nařízením**¹⁴ Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1291/2013. Horizont 2020 stanoví, že v rámci unijní podpory výzkumných a inovačních činností (čl. 1) je třeba věnovat pozornost odpovědnému výzkumu a inovacím, včetně hlediska rovnosti žen a mužů (čl. 14/1 písm. l). Čl. 16¹⁵ zmíněného nařízení požaduje:

¹² Česká republika je její smluvní stranou, ačkoliv tato úmluva dosud nebyla vyhlášena ve Sbírce mezinárodních smluv. Vláda České republiky, Zpráva o možnostech opatření k odstranění diskriminace [citováno 21. června 2014] Dostupné z http://lidskaprava.poradna-prava.cz/folder05/zprava_o_moznostech_opatreni.pdf

¹³ Evropský výzkumný prostor (European Research Area, ERA) soustřeďuje zdroje Evropy s cílem zajistit dokonalejší koordinaci výzkumných a inovačních činností, a to na úrovni členských států i na úrovni EU, a vytvořit skutečně atraktivní příležitosti pro pracovníky ve výzkumu. Tuto koncepci vyhlásila Evropská komise v lednu 2000 ve svém sdělení s názvem Na cestě k Evropskému výzkumnému prostoru. Podrobněji k Evropskému výzkumnému prostoru viz web Národní portál pro evropský výzkum, [citováno 30. června 2014] Dostupné z <http://www.evropskyvyzkum.cz/cs/o-era>

¹⁴ nařízení je právní předpis EU, který je přímo účinný a závazný v celém rozsahu v celé EU

¹⁵ Rovnost žen a mužů

- genderové hledisko v obsahu výzkumu a inovací,
- rovné zastoupení žen a mužů v hodnotících panelech a orgánech,
- genderové hledisko ve všech fázích výzkumného cyklu, též ve strategiích, programech a projektech.

Rovnost žen a mužů je též obsažena v čl. 31 a 32, které se týkají **sledování a hodnocení provádění programu**. Ty musí též zahrnovat informace o horizontálních tématech, mezi které patří i rovnost žen a mužů. Musí být vyhodnocována také efektivnost a využití zdrojů, přičemž je třeba věnovat pozornost zejména průřezovým otázkám (již výše zmíněný čl. 14/1 písm. l)).

Pravidla účasti v Horizontu 2020 upravuje **nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1290/2013**. Toto nařízení požaduje genderovou dimenzi na úrovni návrhu projektu (čl. 13), v modelové grantové smlouvě (čl. 18) a při jmenování nezávislých expertů (čl. 40/2).¹⁶

Přístup k **Doporučení Evropské komise ze dne 11. března 2005 o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (2005/251/ES)** (dále Charta) schválila vláda ČR usnesením č. 951 ze dne 16. srpna 2006. Charta i Kodex obsahují ustanovení, jež se týkají genderové rovnosti, a považují nediskriminaci a rovnost žen a mužů za obecnou zásadu a požadavek, vztahující se na zaměstnavatele a investory (str. 16 a 18). Jak je patrné z Přílohy č. 2 této analýzy, vláda se tím, že své usnesení schválila, přihlásila k dodržování zásad v něm obsažených. **Učinili tak i zástupkyně a zástupci jednotlivých akademických institucí** (např. MŠMT, Rada pro výzkum, vývoj a inovace, Akademie věd ČR, Česká konference rektorů, Rada vysokých škol atd.)¹⁷. **Tyto instituce se zavázaly Chartu respektovat a prosazovat**. Tento závazek je výslovně uveden v části III citovaného usnesení. **Realizace tohoto závazku zatím však v činnosti jednotlivých subjektů, jež se věnují výzkumu, není zvláště patrná.**

Na evropské úrovni má významný vliv také **směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES** o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).

Z právních předpisů nejvyšší právní síly České republiky se blíže tématu věnuje **Listina základních práv a svobod**, ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, která upravuje tato témata: **rovnost v důstojnosti a právech** (čl. 1)¹⁸, **zákaz diskriminace** (čl. 3/1)¹⁹, **svobodu vědeckého bádání**

Program Horizont 2020 zajistí účinné prosazování rovnosti žen a mužů a genderové hledisko v obsahu výzkumu a inovací. Zvláštní pozornost musí být věnována zajištění rovného zastoupení žen a mužů, v závislosti na konkrétní oblasti výzkumu a inovací, v hodnotících panelech a v orgánech, jako jsou např. poradní skupiny a odborné skupiny.

Genderové hledisko se odpovídajícím způsobem začlení do obsahu výzkumu a inovací ve strategiích, programech a projektech a je uplatňováno ve všech fázích výzkumného cyklu.

¹⁶ Podrobnosti k Rámcovému programu Horizont 2020 viz Linková, M. Gender v Horizontu 2020: interní workshop pro TC, [citováno 21. června 2014] Dostupné z <http://www.h2020.cz/cs/storage/2b97236d339eb01a8a07d6fa721d6e2ac58ebbed?uid=2b97236d339eb01a8a07d6fa721d6e2ac58ebbed>

¹⁷ Zástupci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstva práce a sociálních věcí, Rady pro výzkum a vývoj a zástupci uživatelské a odborné veřejnosti (Akademie věd České republiky, Asociace výzkumných organizací, Česká konference rektorů, Rada vysokých škol) a příslušných ústředních orgánů státní správy (Ministerstvo dopravy, Ministerstvo informatiky, Ministerstvo kultury, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo zemědělství, Ministerstvo zdravotnictví, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo vnitra a Státní úřad jaderné bezpečnosti)

¹⁸ Čl.1

a umělecké tvorby (čl. 15/2), svobodnou volbu povolání atd. (čl. 26), právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky (čl. 28), právo žen na zvýšenou ochranu zdraví při práci²⁰ (čl. 29), právo žen na ochranu v těhotenství (čl. 32/2), právo na bezplatné vzdělání na VŠ podle schopností občana a možností společnosti, podmínky práva na podporu při studiu ze strany státu (čl. 33/2, 4).

Stát má, vedle povinnosti garantovat a efektivně prosazovat zásadu rovnosti a nediskriminace, také další povinnosti, např. **vystupovat v roli řádného hospodáře** (např. zákon o rozpočtových pravidlech či zákon o majetku České republiky)²¹, a tedy investovat finance co nejhospodárněji. V tomto kontextu může být považován za problematický například nepoměr mezi podílem žen absolujících vysoké školy (61,2%) a podílem žen ve výzkumu (24,7%)²², kde zjevně dochází k nevhodné ztrátě talentů. Investice do vysokoškolského vzdělání žen, které je vstupní branou do světa výzkumu, je tak promarněna.

Otázkou, kterou je třeba se zabývat, je také **genderová pestrost (diverzita) kolektivů**, výběrových či hodnotících komisí či řešitelských týmů. Ženy i muži mají, ať již z biologického nebo ze sociálního hlediska, odlišné zkušenosti, které mohou kolektivům, samozřejmě při zachování požadavku na nejvyšší profesní kvalifikaci, přinést nové a inovativní náhledy na řešené problémy a zvýšit tak efektivitu samotné výzkumné práce.

Jak výslovně vyplývá z čl. 1 a 3/1 Listiny základních práv a svobod a podrobněji z dalších uvedených dokumentů (CEDAW, ICESCR, Všeobecná deklarace lidských práv, Úmluva UNESCO o boji proti diskriminaci v oblasti vzdělání, ECHR, Smlouva o Evropské unii, Smlouva o fungování Evropské unie, Horizont 2020, Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků a Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES), stát má, s cílem garantovat úplné a účinné prosazování vlastních závazků, povinnost prosazovat rovnost žen a mužů, a to především prostřednictvím přijímání adekvátní a bezproblémové legislativy, kontrolou

Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.

¹⁹ Čl.3/1

(1) Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

²⁰ Feministická kritika práva považuje toto ustanovení a ustanovení podobného charakteru za diskriminační a nadbytečná. Nejen z toho důvodu, že tzv. „ochranná opatření“ mohou zamezovat ženám přístup do lépe finančně ohodnocených zaměstnání (např. práce v dolech v podzemí versus práce v třídní uhlí na povrchu, které jsou obě srovnatelně náročné a zdravotně rizikové, ale v podzemí, kde ženy nepracovaly vůbec, protože jim tam byla práce donedávna zakázána, bylo finanční ohodnocení výrazně vyšší než v třídní uhlí na povrchu, kde ženy naopak převažovaly), ale také proto, že i muži, stejně jako ženy mají právo na tu nejvyšší ochranu zdraví při práci, včetně brání ohledu na jejich reprodukční zdraví. Blíže k tomu také návrh změny zákona o vysokých školách, který v ustanovení týkajícího se této problematiky odkazuje na zastaralou úpravu (kap. C.1.3.)

²¹ Organizační složka státu je povinna dbát, aby dosahovala příjmů stanovených rozpočtem a plnila určené úkoly nejhospodárnějším způsobem ... (§ 45/2 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů) a majetek musí být využíván účelně a hospodárně k plnění funkcí státu a k výkonu stanovených činností ... (§ 14/1 zákon č. 219/2000 Sb. o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů). Podrobněji viz Pleticha, M. Péče řádného hospodáře, Povinnost péče řádného hospodáře v soukromé a veřejné sféře, [citováno 22. června 2014] Dostupné z http://www.wbos.cz/co_hledame/povinnosti_pece_radneho_hospodare/cz

²² údaje za rok 2012, podrobněji viz Tenglerová, H. (2014): Postavení žen v české vědě, Monitorovací zpráva za rok 2012. Praha. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., [citováno 8. srpna 2014] Dostupné z <http://www.zenyaveda.cz/files/monitorovaci-zprava2012.pdf>

a řešením porušování zásady rovného zacházení v praxi a přijímáním politik a plánů, do kterých je genderové hledisko zahrnováno (viz níže, kap. B.1.5.).

Jednotlivé zásady ústavního práva musí být ctěny i v předpisech nižší právní síly, než jsou ústavněprávní předpisy, tedy v zákonech i v dalších podzákoných předpisech. Ne vždy, jak bude ukázáno níže (kap. C), tomu tak však je.

Stát má také povinnost vystupovat v roli řádného hospodáře a předcházet ztrátě talentů a podporovat diverzitu v řídicích i vědeckých kolektivech.

B.1.4. Programové dokumenty

Seznam dokumentů:

- A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth
- Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2011 – 2015
- Aktualizace Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací České republiky na léta 2009 až 2015 s výhledem do roku 2020
- Analýza stavu výzkumu, vývoje a inovací v České republice a jejich srovnání se zahraničím v roce 2013

Na úrovni Evropské unie se jedná především o dokument **A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth**²³, který má relevanci pro Evropský výzkumný prostor, stanovuje hlavní priority v oblasti výzkumu v Evropské unii a navrhuje opatření pro jejich dosažení. Z pohledu zaměření této analýzy je významná kapitola **2.4. Gender equality and gender mainstreaming in research**, která formuluje priority v této oblasti. Jde o eliminaci všech právních a jiných překážek pro účast žen ve výzkumu, podporu výzkumných a vysokoškolských institucí i grantových agentur v prosazování genderové rovnosti prostřednictvím tzv. strukturální změny a o snahu o vyrovnané zastoupení žen a mužů na rozhodovacích pozicích v této oblasti, které má dosahovat alespoň 40% jak žen, tak mužů.

Vláda České republiky stanovuje své priority a cíle v oblasti vysokoškolského vzdělávání a výzkumu prostřednictvím dvou programových dokumentů. Jedná se o Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2011 – 2015 a Aktualizace Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací České republiky na léta 2009 až 2015 s výhledem do roku 2020. Prostřednictvím těchto dokumentů může vláda své cíle podrobněji specifikovat a ukládat jejich realizaci svým jednotlivým složkám. Podobně by bylo vhodné s ohledem na výše zmíněné mezinárodní i vnitrostátní závazky a cíle ČR postupovat i v otázce rovnosti žen a mužů. **České programové dokumenty otázky genderové rovnosti žádnou pozornost nevěnují, a to ani z hlediska rovných příležitostí žen a mužů a rozvoje lidských zdrojů.**

²³ Evropská komise, A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth [citováno 15. července 2014] Dostupné z <https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/news/reinforced-european-research-area-partnership-excellence-and-growth>

Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2011 – 2015²⁴ genderovou perspektivu neobsahuje vůbec, ani např. v bodech týkajících se demografického vývoje, lidských zdrojů nebo dostupnosti vysokoškolského vzdělání. Několikrát zmiňuje potřebu podpory specifických cílových skupin studentů, osob studujících při práci, zdravotně a sociálně znevýhodněných (např. str. 16), otázky vertikální ani horizontální genderové segregace²⁵ ve vysokoškolském vzdělávání však nepostihuje.

V oblasti výzkumu je klíčovým dokumentem **Aktualizace Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací České republiky na léta 2009 až 2015 s výhledem do roku 2020**²⁶. Na str. 3 dokument zmiňuje mezi prioritami EU v této oblasti také genderovou rovnost. V následujícím textu identifikujícím hlavní cíle národní politiky výzkumu však není genderová rovnost zmiňována a rovné příležitosti se objevují až na str. 28, v rámci implementační části Programové nástroje, kde je uvedena jako jedna z aktivit v oblasti rozvoje lidských zdrojů „vytvoření podmínek pro větší zastoupení žen ve výzkumu“, ovšem bez dalšího podrobnějšího rozpracování.

Analýza stavu výzkumu, vývoje a inovací v České republice a jejich srovnání se zahraničím v roce 2013, která vyšla v lednu 2014²⁷, v některých pasážích genderový rozměr výzkumu postihuje²⁸. Jedná se však spíše o popis než analýzu a dokument na základě zjištěného nevyvozuje žádné závěry, ani nenavrhuje konkrétní cíle, což vzbuzuje otázku, zda a případně jak bude s jednotlivými zjištěními o genderových nerovnostech ve výzkumu naloženo.

Rozdíl mezi programovými dokumenty v oblasti vysokého školství a výzkumu týkajícími se rovnosti žen a mužů EU a ČR je ten, že **na úrovni EU jsou otázky genderové rovnosti integrální součástí všech dokumentů, kdežto v ČR se, pokud je rovnost žen a mužů vůbec zmíněna, objevuje sporadicky a značně nahodile.**

B.2. Nejvýznamnější právní předpisy a vnitřní předpisy institucí

Kapitola stručně shrnuje obsah nejvýznamnějších právních předpisů, které upravují oblast vysokého školství a výzkumu. Cílem není podrobný popis jednotlivých zákonů a dalších dokumentů, ale především stručné zhodnocení vztahu a dopadu jejich jednotlivých ustanovení na rovnost žen a mužů. Analýza konkrétních problémů, doporučení a návrhy změn jsou obsahem kapitoly C.

B.2.1. Zákon o vysokých školách

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů (dále „zákon o VŠ“, „zákon o vysokých školách“ nebo v této kapitole

²⁴ Vláda České republiky (2010): Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2011 – 2015, [citováno 15. července 2014] Dostupné z <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/dlouhodoby-zamer-vzdelavaci-a-vedecke-vyzkumne-vyvojove-a>

²⁵ Nerovné zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích a v různých oborech studia či výzkumu

²⁶ Vláda České republiky (2013): Aktualizace Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací České republiky na léta 2009 až 2015 s výhledem do roku 2020, [citováno 15. července 2014] Dostupné z <http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=682145>

²⁷ Úřad vlády, Rada pro výzkum, vývoj a inovace, 2014. Analýza stavu výzkumu, vývoje a inovací v České republice a jejich srovnání se zahraničím v roce 2013, [citováno 30. června 2014] Dostupné z <http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=711241>

²⁸ např. str. 14, 65, 72, 73, 77, 78, 80 a násl., 110, atd.

„zákon“), je stěžejním právním předpisem, který upravuje vysokoškolské studium v České republice. Zákon navazuje na mezinárodní závazky v oblasti vzdělávání a také na garance obsažené v českých ústavněprávních předpisech představených v kapitole B.1.4.

Zákon v § 1 charakterizuje **vysoké školy jako vrcholná centra vzdělanosti, nezávislého poznání a tvůrčí činnosti, která mají klíčovou úlohu ve vědeckém, kulturním, sociálním a ekonomickém rozvoji společnosti**. VŠ mají samosprávnou působnost (§ 6), do které patří, vedle vzdělávacích, výzkumných a organizačních a finančních otázek, také otázky personální, stanovování práv a povinností studentek a studentů, pracovněprávní vztahy atd.

Vysoké školy mají výslovnou povinnost (§ 21 odst. e) a f)) činit všechna dostupná opatření pro **vyrovnání příležitostí studovat na vysoké škole a činit vhodná opatření pro studium rodičů**.

Mezi ustanovení týkající se rovného zacházení s muži a ženami patří také otázky, o kterých bude pojednáno více v kapitole C, a to:

- stanovení akademických titulů²⁹,
- ustavování zkušebních, habilitačních a hodnotících komisí³⁰,
- přerušování studia a přerušování studia z důvodu rodičovství³¹,
- poplatky spojené se studiem³²,
- pravidla při vykonávání praktické výuky a praxe³³,
- pravidla pro výběrová řízení³⁴.

Významnou pravomocí vysokých škol je v souvislosti s rovností žen a mužů **přijímání vnitřních předpisů** (§ 17), které mohou podrobněji, vždy však v souladu se zákonem, upravovat jednotlivé postupy a práva a povinnosti (viz níže kap. B.2.6. a také kap. C).

O finančních otázkách a organizaci vysokých škol, stejně jako postavení Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR a dalších ústředních orgánů státní správy, které zákon o vysokých školách také upravuje, je stručně pojednáno v kapitole B.3.

Zákon o vysokých školách zásady rovného zacházení s ženami a muži ve svých ustanoveních výslovně neobsahuje a až na malé výjimky zmíněné výše se rovností žen a mužů výslovně nevěnuje. Právě proto jeho současné znění, znění interních předpisů VŠ a také konkrétní praxe, nabízí velký prostor pro prosazování rovného zacházení s muži a ženami. Konkrétní návrhy jsou součástí jednotlivých kapitol v části C.

²⁹ Bakalářský studijní program § 45, magisterský studijní program, rigorózní zkouška § 46, doktorský studijní program § 47, jmenování docentem a profesorem § 71, 72

³⁰ Zkušební komise § 53/2, 3, habilitační komise § 72/5 a hodnotící komise (pro profesury) § 74/3

³¹ § 54 a § 54a

³² § 58

³³ § 62/2

³⁴ § 77

B.2.2. Zákon o podpoře výzkumu a zákon o veřejných výzkumných institucích

Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací), ve znění pozdějších předpisů (dále „zákon o podpoře výzkumu“) upravuje v oblasti podpory výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků (dále „výzkum“) práva a povinnosti právnických osob a fyzických osob, úkoly organizačních složek státu³⁵, podmínky podpory, veřejnou soutěž, poskytování informací o výzkumu a úkoly orgánů výzkumu (§ 1). Stanoví jednotlivé pojmy, aktéry, orgány (§ 34 až 37) či předmět a podmínky podpory (§ 3 až 14a). Zákon upravuje také práva k výsledkům výzkumné činnosti a jejich využití (§ 15, 16), pravidla pro organizaci veřejné soutěže (§ 17 až 26) a poskytování informací o výzkumu (§ 30 až 32).

Zákon o podpoře výzkumu, na rozdíl od zákona o VŠ (viz výše), **neobsahuje žádná opatření v souvislosti s rodičovstvím** a nestanoví tak dostatečně zjevné mantinely pro předcházení diskriminace z důvodu pohlaví v této oblasti.

V souvislosti s genderovou rovností zákon o podpoře výzkumu neobsahuje konkrétní ustanovení, která by bylo možné označit jako přímo diskriminační z důvodu pohlaví. Některá opatření, která upravuje, např. náležitosti smluv či pravidla pro přípravu zadávací dokumentace, ponechávají relativně velký prostor pro úpravu těchto dokumentů podle potřeb oprávněných institucí, což ale může vést ke stanovení **nepřímo diskriminačních pravidel**. Taková pravidla (můžou se týkat např. ne/možnosti přerušení řešení projektu z důvodu rodičovství) jsou však v rozporu se zásadou rovného zacházení s muži a ženami, kterou upravuje antidiskriminační zákon (podrobněji viz kap. B.2.5.).

Rovného zacházení s muži a ženami se týká také **složení jednotlivých orgánů výzkumu a jejich dozorových či řídicích orgánů**. Jednotlivé instituce výzkumu by mohly s cílem prosazovat diverzitu, zvýšit svou efektivitu či objektivitu, usilovat o vyrovnané zastoupení žen a mužů ve všech kolektivech, které v oblasti výzkumu působí (konkrétní návrhy v této souvislosti viz kap. C).

Zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákon o VVI“), upravuje způsob zřízení, vznik, činnost, způsob zrušení, zánik, postavení a působnost zřizovatele a orgánů veřejné výzkumné instituce (§ 1). Veřejná výzkumná instituce je právnickou osobou, jejímž hlavním předmětem činnosti je výzkum, včetně zajišťování infrastruktury, svou hlavní činností zajišťuje výzkum podporovaný zejména z veřejných prostředků (§ 2). Je také stanoveno, kdo je pro účely tohoto zákona **považován za výzkumné pracovníky (a pracovníce)** (§ 18/6).

V souvislosti s rovností žen a mužů je u veřejných výzkumných institucí, stejně jako v předchozím případě zákona o podpoře výzkumu, významnou otázkou **složení jednotlivých orgánů** výzkumných institucí (§ 16-19) a také stanovení jasných **pravidel pro přijímání vnitřních předpisů** (§ 20).

³⁵a úkoly organizačních jednotek Ministerstva obrany a Ministerstva vnitra

B.2.3. Zákon o Akademii věd České republiky

Jen 21 z 76 veřejných výzkumných institucí, které jsou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy vedeny v rejstříku VVI³⁶, nespadá svou právní subjektivitou pod Akademii věd ČR (dále též AV ČR). Z tohoto důvodu zde představíme také **zákon č. 283/1992 Sb., o Akademii věd České republiky**, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákon o AV“), neboť pravidla v něm stanovená ovlivňují či mohou ovlivňovat pracovní a i soukromý život většiny vědkyň a vědců.

Akademie věd je organizační složkou České republiky (§ 3/2) a je **povinným připomínkovým místem pro přípravu legislativy** podle Legislativních pravidel vlády (čl. 5/1 písm. b)) v případě, že se jí předkládaný materiál týká z hlediska její působnosti nebo jako organizační složky státu³⁷. Připomínky za celou AV ČR předkládá předseda AV ČR.

Stejně jako u dalších orgánů veřejné správy je třeba, aby předkládané připomínky zahrnovaly stanoviska všech dotčených pracovišť, a vedení AV ČR by za tímto účelem měla připomínkované materiály také jednotlivým pracovištím rozesílat. Pokud není zásadním připomínkám AV ČR (čl. 5/7 Legislativních pravidel vlády) vyhověno, stávají se předmětem rozporu a v konečné fázi musí o problematice otázce, po jednání na ministerské úrovni, na kterém AV ČR zastupuje předseda AV ČR (§ 10), rozhodnout na jednání až vláda ČR.

Akademie věd ČR zřizuje v rámci svého fungování jako své **orgány** (§ 4 a násl.) Akademický sněm, Akademickou radu a její předsednictvo, předsedu Akademie, Vědeckou radu Akademie.

Významnou roli pro postavení výzkumníků a výzkumnic hrají také **Stanovy AV ČR**, které pro svou platnost vyžadují schválení vládou ČR (§ 6/a), další materiály, jako je Kariérní řád atd. (podrobnosti viz kap. B.2.6.).

Postavení AV ČR je značně významné v procesu normotvorby. AV ČR má prostřednictvím svých pracovišť specializovaných na konkrétní otázky možnost ovlivňovat legislativu tak, aby byla pro výzkum a osoby v něm působící co nejvhodnější a vytvářela mu vhodné podmínky.

Ve všech orgánech AV ČR je třeba usilovat o **vyrovnané zastoupení žen a mužů** (návrh konkrétních opatření viz níže, kap. C) a v interních pravidlech dbát rovnosti žen a mužů.

B.2.4. Zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a zákony z oblasti sociálního zabezpečení

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákoník práce“ nebo „ZP“), upravuje obecná pravidla **pro zaměstnávání osob v pracovním poměru** (jeho vznik, průběh, zánik a další okolnosti), **povinnosti zaměstnavatelek a zaměstnavatelů, pravidla pro čerpání mateřské a rodičovské dovolené a další náležitosti** týkající se rodičovství nebo péče o závislou osobu.

³⁶ podle § 6 zákona o VVI

³⁷ Na rozdíl od vysokých škol, které Legislativní pravidla vlády ani nezmiňují

Po návratu z mateřské dovolené má žena nebo muž³⁸ nárok na návrat na své nebo srovnatelné pracovní místo, po návratu z rodičovské do 3 let věku dítěte má rodič nárok na zařazení podle pracovní smlouvy. Pokud chce rodič s dítětem zůstat ještě déle (do 4 let věku dítěte nebo ještě déle), musí požádat zaměstnavatele/ku o neplacené volno, nemá však nárok na to, aby mu bylo vyhověno, a také ochrana, která je zákoníkem práce garantována během těhotenství a mateřské a rodičovské dovolené, již není poskytována. Tyto okolnosti jsou společné pro všechny zaměstnankyně a zaměstnance, ovšem **ve vysokoškolském prostředí a v oblasti výzkumu je situace specifická tím, že pracovní místa jsou často finančně navázána na čerpání projektových prostředků a čerpání mateřské a rodičovské dovolené je také ovlivněno charakterem výzkumné práce, kterou není možné v některých případech přerušit.**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákon o zaměstnanosti“), upravuje **pravidla pro zaměstnávání ještě před uzavřením pracovního poměru**, jako jsou pracovní právní inzerce, pohovor nebo povinnosti zaměstnavatele/ky při přijímání osob do zaměstnání. Vedle těchto otázek, které ve studii analyzujeme níže (kap. C), se věnuje otázkám politiky zaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání, zaměstnávání specifických skupin osob (zdravotně postižené osoby, cizinci a cizinky) atd.

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a **zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění**, ve znění pozdějších předpisů, **stanoví čerpání peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku**. Studentkám a studentům s malými dětmi způsobují největší komplikace ustanovení těchto zákonů, která požadují pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství určitou dobu pojištění (270 dnů) a pro nárok na jiné než čtyřleté čerpání rodičovského příspěvku určitou minimální výši denního vyměřovacího základu (podrobnosti viz kap. C.1.4.).

V souvislosti se zaměstnáním akademických pracovníků a pracovníků se za problematické dá považovat jejich **komplikované sladování** rodičovství a pracovní kariéry, povinnost zaměstnavatelů/ek prosazovat rovné zacházení se svými zaměstnanci a zaměstnankyněmi již před uzavřením pracovního poměru (pracovní inzerce, pravidla pro výběrové řízení atd.), ale i poté, včetně např. otázek rovného odměňování či pracovních podmínek.

B.2.5. Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů) (dále „ADZ“), navazuje na mezinárodní lidskoprávní úmluvy a především judikaturu a legislativu Evropské unie³⁹. ADZ komplexně upravuje otázky rovného zacházení a nediskriminace v oblastech stanovených tímto zákonem.

³⁸ ten po návratu z rodičovské dovolené, která trvala stejnou dobu, jak by trvala mateřská dovolená ženy

³⁹ např. Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování či Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Diskriminace je zakázána v oblasti zaměstnání, povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, ve služebním poměru, při členství a činnosti v organizacích (odborné atd.), členství a činnosti v profesních komorách, v sociálním zabezpečení a poskytování sociálních výhod, v oblasti zdravotní péče, vzdělání a poskytování zboží a služeb, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti (§ 1/1).

Diskriminace je zakázána z těchto důvodů: rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor (§ 2/3). Jedná se o tzv. taxativně vymezený výčet, a tedy diskriminaci na základě jiného důvodu není možné podle ADZ postihovat (např. na základě majetku, vzhledu, původu atd.). **Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace** (§ 2/4).

Diskriminační právo **neřeší charakteristiky osoby diskriminující**, takže není rozhodné, že ji v konkrétním případě může sdílet s osobou diskriminovanou (žena odmítne zaměstnat ženu proto, že má malé děti, Rom nezaměstná Roma proto, že si myslí, že Romové pracují málo apod.)

Nejvýznamnější a nejznámější jsou instituty přímé a nepřímé diskriminace. **Přímá diskriminace** (§ 2/3) je takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. U přímé diskriminace **musí být přítomen úmysl diskriminovat**. Může jít např. o odlišné odměňování, kdy zaměstnavatel přiznává mužům vyšší odměny s odůvodněním, že se jedná o živitele rodin, nebo naopak neumožnění přiměřené úpravy pracovní doby otci pečujícímu o dítě do 15ti let s odůvodněním, že se taková úprava povoluje pouze ženám. **Úmysl diskriminovat se ovšem neprokazuje, právně významné je odlišné zacházení bez právem předvídaného odůvodnění.**

Nepřímá diskriminace (§ 3/1) je takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním. U nepřímé diskriminace není třeba, aby diskriminující chtěl diskriminovat, ani to, aby vůbec věděl o tom, že diskriminuje. Prokazuje se **diskriminační dopad**. Typickým příkladem je nastavení interních pravidel tak, že znevýhodňují rodiče pečující o děti, a to z toho důvodu, že jsou to zpravidla ženy.

V oblasti vzdělávání na vysokých školách a výzkumu je vedle těchto dvou otázek významná také úprava obtěžování a sexuálního obtěžování. **Obtěžování**⁴⁰ je nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a další charakteristiky (§ 4/1, 2). **Sexuální obtěžování** je obtěžování, které má sexuální povahu. Oba typy obtěžování se považují za diskriminační jednání (podrobnosti viz kap. C.1.5.).

Dalším významným institutem je **pronásledování**. Jde o takové diskriminační jednání, kdy je nepříznivě zacházeno s osobou proto, že uplatnila práva proti diskriminaci (stížnost, žaloba atd.).

Úmysl někoho diskriminovat nelze téměř prokázat, pokud diskriminující osoba svou pohnutku sama nesdělí tak, že toto vyjádření může být předloženo soudu (např. zaslání písemného odmítnutí přijetí do zaměstnání s odůvodněním „ženy na pozici vedoucích ústavů nepřijímáme“). Proto dochází ke **sdílení důkazního břemene**⁴¹ následujícím způsobem: Pokud osoba, která se cítí poškozena diskriminací, prokáže, že s ní nebylo zacházeno rovně, např. žena prokáže (např. pomocí výplatních

⁴⁰ Pro tento typ jednání se někdy používá také výraz „šikana“.

⁴¹ § 133a zákona č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

pásek a pracovních smluv), že ač pracuje na stejné pracovní pozici jako muž, její ohodnocení je o dva tisíce korun nižší, důkazní břemeno přechází na stranu žalovanou. Ta má poté povinnost předložit důkazy pro to, že s žalující stranou odlišně zacházela z právem dovoleného důvodu nebo že osoby nebyly ve srovnatelné situaci (muž i žena mají jiný počet odpracovaných hodin, práce, kterou vykonávají, není srovnatelná atd.). Pokud toto důkazní břemeno strana žalovaná neunesla, má se za prokázané, že došlo k diskriminaci.

Antidiskriminační zákon upravuje v § 10 také to, **čeho je možné se u soudu v případě diskriminace domáhat**. Jsou to nárok na upuštění od diskriminačního jednání, odstranění jeho následků, přiměřené zadostiučinění za takové jednání a v důvodných případech také náhrada nemajetkové újmy v penězích

Zákaz diskriminace podle antidiskriminačního zákona, jak vyplývá z výše uvedeného, se v České republice **vztahuje jak na oblast studia na vysoké škole (vzdělání), tak na oblast výzkumu**, kde fyzické osoby působí ve valné většině případů v rámci své výzkumné instituce v zaměstnaneckém poměru (§ 1/1). Významnými instituty jsou přímá a nepřímá diskriminace, (sexuální) obtěžování, pronásledování a sdílení důkazního břemene.

Ačkoli se tato analýza vztahuje na otázky diskriminace na základě pohlaví, je třeba mít na paměti, že ve společnosti způsobuje významné problémy i diskriminace na základě dalších důvodů. V České republice se jedná především o **věk, sexuální orientaci a také rasu nebo etnickou příslušnost**.

Významnou je také otázka, kdy se jednotlivé diskriminační důvody vzájemně kombinují a posilují (tzv. multiple discrimination), v našem případě jde především o kombinaci diskriminačního důvodu pohlaví a věku.

B.2.6. Vnitřní předpisy jednotlivých institucí a odvozené právní předpisy

Jednotlivé instituce provádějící výzkum a vývoj a vysoké školy jsou **právními předpisy** zmocněny k úpravě svých vnitřních poměrů prostřednictvím interních předpisů. **Vytyčení relativně značně širokého prostoru pro tvorbu vlastních pravidel vychází z tradičně uznávaného a podporovaného práva těchto institucí na autonomii a samosprávu**. Jednotlivé právní předpisy stanoví pro tyto potřeby jen **obecné rámce**, interní předpisy však **nesmí být v žádném případě v rozporu** s platnou legislativou.

Zákon o VŠ obsahuje v § 17⁴² **demonstrativní výčet vnitřních předpisů veřejné vysoké školy** a také základní náležitosti statutu VŠ. Vnitřní předpisy podléhají registraci Ministerstvem školství, mládeže

⁴² § 17

Vnitřní předpisy veřejné vysoké školy

(1) Vnitřními předpisy veřejné vysoké školy jsou

- a) statut veřejné vysoké školy,
- b) volební a jednací řád akademického senátu veřejné vysoké školy,
- c) vnitřní mzdový předpis,
- d) jednací řád vědecké rady veřejné vysoké školy,
- e) řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků,
- f) studijní a zkušební řád,
- g) stipendijní řád,

a tělovýchovy (§ 36 zákona o VŠ), které ve věcech přípravy statutů a dalších předpisů poskytuje VŠ metodickou pomoc. Je-li některé opatření veřejné vysoké školy nebo její součástí v rozporu se zákonem nebo jiným právním předpisem a nestanoví-li zákon jiný způsob jeho přezkoumání, vyzve ministerstvo vysokou školu, aby v přiměřené lhůtě zjednala nápravu (§ 37).

Podobně stanovuje **pravidla pro vnitřní předpisy veřejných výzkumných institucí** zákon o veřejných výzkumných institucích v § 20.⁴³ Na rozdíl od vztahu studující/vysoká škola, který je upraven jen zákonem o VŠ, se poměry fyzických osob ve vztahu k VVI řídí především zákoníkem práce, a proto není třeba vnitřní předpisy ze strany státu tak důsledně kontrolovat či registrovat.

Významným materiálem ovlivňujícím rovné zacházení s ženami a muži je **zadávací dokumentace**, jejíž náležitosti upravuje zákon o podpoře výzkumu v § 19. Toto ustanovení je závazné při vypisování veřejné soutěže ve výzkumu, vývoji a inovacích pro všechny poskytovatele podpory (organizační složky státu – GA ČR, TA ČR, AV ČR, grantové agentury jednotlivých ministerstev, grantové agentury VŠ či územní samosprávné celky). Znění zadávací dokumentace, stejně jako ostatní předpisy zde zmiňované, nesmí být v rozporu s právními předpisy a nesmí též otvírat prostor protiprávní praxi (podrobněji viz kap. C.2.8.).

Základní zásada pro přípravu interních předpisů institucí výzkumu i vysokého školství je **bezpodmínečný soulad s předpisem** zmocňujícím takové dokumenty přijímat i další právní úpravou vyšší právní síly (další zákony, mezinárodní smlouvy, evropská legislativa atd.).

B.3. Aktérky a aktéři a dotčené instituce

B.3.1. Instituce

Instituce výzkum realizující

Vysoké školy

Tato studie se věnuje **veřejným a státním**⁴⁴ vysokým školám (§ 2/7 zákona o VŠ) **univerzitním nebo neuniverzitním**. Vysoké školy jsou právními osobami (§ 2/2, 3 zákona o VŠ). Oba zmíněné typy vysokých škol uskutečňují **vedle vzdělávání také vědeckou a výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost**. Seznam veřejných vysokých škol je součástí zákona o VŠ, veřejné vysoké školy jsou uvedeny v příloze č. 1 tohoto zákona, vysoké školy státní v příloze č. 2.

h) disciplinární řád pro studenty,

i) další předpisy, pokud tak stanoví statut veřejné vysoké školy.

⁴³ § 20

(1) Vnitřními předpisy veřejné výzkumné instituce jsou zejména

a) volební řád rady instituce,

b) jednací řád rady instituce,

c) organizační řád,

d) vnitřní mzdový předpis,

e) pravidla pro hospodaření s fondy veřejné výzkumné instituce,

f) jednací řád dozorčí rady.

⁴⁴ VŠ vojenská nebo policejní

Studie se vedle studia v bakalářských a magisterských studijních programech zaměřuje především na **postavení osob studujících v doktorských studijních programech** nebo osob, které jsou s vysokou školou **v zaměstnaneckém poměru**.

Samosprávnými akademickými orgány veřejné vysoké školy jsou akademický senát, rektor, vědecká rada nebo umělecká rada nebo na neuniverzitní vysoké škole akademická rada, disciplinární komise. Dalšími orgány veřejné vysoké školy jsou správní rada a kvestor (§ 7).

Akademický senát např. (§ 9):

- na návrh rektora nebo na základě postoupení předpisu akademickým senátem fakulty schvaluje vnitřní předpisy vysoké školy a jejich součástí,
- schvaluje výroční zprávu o činnosti a výroční zprávu o hospodaření vysoké školy předloženou rektorem,
- schvaluje návrh rektora na jmenování a odvolání členů vědecké rady a disciplinární komise veřejné vysoké školy,
- usnáší se o návrhu na jmenování rektora, popřípadě navrhuje jeho odvolání z funkce.

Rektor (§10) jedná a rozhoduje ve věcech školy, pokud zákon nestanoví jinak, a je předsedou vědecké rady vysoké školy. Dále např. senátu navrhuje vnitřní předpisy vysoké školy a jejich součástí a navrhuje jmenování a odvolání členů vědecké rady a disciplinární komise.

Vědecká rada vysoké školy (§ 12) mimo jiné projednává dlouhodobý záměr veřejné vysoké školy a vykonává působnost v řízení ke jmenování profesorem a v habilitačním řízení.

Správní rada vysoké školy (§ 15) se vyjadřuje např. k dlouhodobému záměru veřejné vysoké školy, k výroční zprávě o činnosti a výroční zprávě o hospodaření vysoké školy, k výsledkům hodnocení činnosti vysoké školy a k dalším věcem, které jí k projednání předloží rektor nebo ministr.

Veřejné výzkumné instituce

Veřejné výzkumné instituce jsou právními osobami, jejichž **hlavním předmětem činnosti je výzkum**, včetně zajišťování infrastruktury výzkumu, vymezený zákonem o podpoře výzkumu (viz výše, kap. B.2.2.). Veřejná výzkumná instituce svou hlavní činností zajišťuje výzkum podporovaný zejména z veřejných prostředků.

Veřejná výzkumná instituce může být zřízena Českou republikou nebo územním samosprávným celkem. Jménem České republiky plní funkci zřizovatele konkrétní ministerstvo, jiný ústřední orgán státní správy nebo Akademie věd České republiky (§2 /1,2 zákona o VVI). **VVI vznikají dnem zápisu do rejstříku veřejných výzkumných institucí⁴⁵**, který vede Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (§ 4/1, 2, § 6 zákona o VVI).

Orgány VVI jsou ředitel, rada instituce a dozorčí rada (§ 16 zákona o VVI).

⁴⁵ Rejstřík veřejných výzkumných institucí je dostupný na stránkách MŠMT: <http://rvvi.msmt.cz/>

Ředitel (§ 17) je statutárním orgánem veřejné výzkumné instituce a rozhoduje ve všech věcech veřejné výzkumné instituce, pokud nejsou svěřeny do působnosti rady instituce, dozorčí rady nebo zřizovatele. Dále také předkládá poskytovatelům podpory návrhy projektů výzkumu, vývoje a inovací projednané radou a předkládá radě návrhy vnitřních předpisů.

Rada instituce (§ 18) např. stanovuje směry činnosti veřejné výzkumné instituce, schvaluje vnitřní předpisy a výroční zprávu, vyhlašuje výběrové řízení, na základě jehož výsledku navrhuje zřizovateli jmenování vybraného uchazeče ředitelem veřejné výzkumné instituce a projednává návrhy projektů výzkumu, vývoje a inovací veřejné výzkumné instituce.

Dozorčí rada instituce (§ 19) vykonává dohled nad činností a hospodařením veřejné výzkumné instituce, vyjadřuje svá stanoviska k činnosti veřejné výzkumné instituce, předkládá řediteli, radě instituce a zřizovateli návrhy na odstranění zjištěných nedostatků ve výkonu jejich působnosti a předkládá zřizovateli a řediteli nejméně jednou ročně zprávu o své činnosti.

Akademie věd

Podle zákona o Akademii věd ČR je tato instituce **organizační složkou České republiky** (§ 3/1). AV ČR uskutečňuje výzkum prostřednictvím pracovišť Akademie (§ 2/1), která jsou veřejnými výzkumnými institucemi podle zákona o VVI.

Instituce výzkum financující⁴⁶

Financování výzkumu, vývoje a inovací z veřejných prostředků se dělí na **financování účelové a financování institucionální**. Rozpočty v těchto dvou směrech financování navrhuje, na základě zákona o podpoře výzkumu, Rada pro výzkum, vývoj a inovace na základě podkladů pro zajištění realizace a aktualizace národního programu výzkumu, vývoje a inovací. Jsou součástí státního rozpočtu ČR.

Účelové financování

- **Odvětvový aplikovaný výzkum:** Ministerstvo zemědělství, Ministerstvo obrany a Ministerstvo zdravotnictví
- **Průřezový aplikovaný výzkum a vývoj a průřezové aktivity výzkumu a vývoje:** Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy⁴⁷, Ministerstvo kultury a Ministerstvo vnitra, Ministerstvo průmyslu a obchodu⁴⁸
- **Aplikovaný výzkum a inovace:** Technologická agentura ČR
- **Základní výzkum:** Grantová agentura ČR

⁴⁶ Kapitola byla převzata z <http://www.evropskyvyzkum.cz/cs/cr-a-era/strategie-koncepcni-a-analyticke-dokumenty/financovani-vyzkumu-a-vyvoje-v-cr>

⁴⁷ včetně mezinárodní spolupráce, tj. programů COST, EUREKA, CERN, EMBO a mnohých dalších

⁴⁸ včetně CzechInvestu

Institucionální financování

Institucionální podpora se poskytuje např. na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace, mezinárodní spolupráci ČR ve výzkumu a vývoji, operační programy ve výzkumu, vývoji a inovacích, zabezpečení veřejné soutěže ve výzkumu, vývoji a inovacích, na zadání veřejné zakázky, věcné nebo finanční ocenění mimořádných výsledků nebo propagace či popularizace výzkumu, vývoje a inovací atd. (§ 3/3 zákona o podpoře výzkumu).

Institucionální financování má v ČR tuto podobu:

Instituce výzkum zprostředkující	Pro / na
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	Vysoké školy a výzkumné organizace Ministerstvo práce a sociálních věcí Ministerstvo dopravy Ministerstvo životního prostředí Český úřad zeměměřický a katastrální Ministerstvo zahraničních věcí
Akademie věd ČR	Ústavy AV ČR
Ministerstvo vnitra	Výzkumné organizace MV Ministerstvo spravedlnosti Státní úřad pro jadernou bezpečnost
Ministerstvo zemědělství	výzkumné organizace MZe
Ministerstvo kultury	veřejné výzkumné instituce
Ministerstvo obrany	výzkumné organizace MO
Ministerstvo zdravotnictví	veřejné výzkumné instituce
Ministerstvo průmyslu a obchodu	nestátní výzkumné organizace
Technologická agentura ČR	činnost TA ČR
Grantová agentura ČR	činnost GA ČR

Další instituce

Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy je svěřena významná působnost jak v oblasti vzdělávání na VŠ, tak v oblasti výzkumu.

Ve vysokoškolském prostředí je působnost MŠMT velice široká, podrobněji ji upravuje § 87 zákona o VŠ. Jedná se např. o tyto činnosti (pro celkovou představu je vhodné zaměřit se na § 87 zákona o VŠ podrobně):

- registruje vnitřní předpisy vysokých škol,

- vypracovává a zveřejňuje výroční zprávu o stavu vysokého školství a dlouhodobý záměr ministerstva,
- projednává a vyhodnocuje dlouhodobé záměry veřejných vysokých škol,
- jmenuje další členy zkušební komise podle § 53,
- vede, zejména pro účely zjišťování skutkového stavu v řízeních ve věcech akreditací, v elektronické podobě registr docentů a profesorů zaměstnaných na veřejných a soukromých vysokých školách,
- řídí vysoké školy při výkonu státní správy,
- plní úkoly nadřízeného správního orgánu vysokých škol ve správním řízení,
- poskytuje metodickou pomoc vysokým školám ve věcech přípravy statutů a dalších předpisů vysokých škol a fakult, vedení evidence studentů, statistického výkaznictví, knihovnictví, informačních systémů a zahraničních styků.

V oblasti výzkumu je MŠMT podle § 33 zákona o podpoře výzkumu ústředním správním úřadem odpovědným za výzkum a vývoj, s výjimkou oblastí, které zabezpečuje Rada pro výzkum, vývoj a inovace podle § 35 (viz níže).

MŠMT např.:

- odpovídá za mezinárodní spolupráci České republiky ve výzkumu a vývoji, koncepci podpory velké infrastruktury, specifický vysokoškolský výzkum atd.,
- registruje vnitřní předpisy veřejné vysoké školy,
- poskytuje metodickou pomoc při přípravě vnitřních předpisů veřejných VŠ,
- vyzývá VŠ k nápravě, pokud je její opatření nebo opatření některé její části v rozporu se zákonem a v případě zásadních porušení může omezit výkon působnosti orgánů VŠ atd.

Postavení **Rady pro výzkum vývoj a inovace** (dále „RVVI“) upravuje § 35 zákona o podpoře výzkumu. RVVI je odborným a poradním orgánem vlády a zabezpečuje např.:

- přípravu a kontrolu realizace Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací,
- přípravu metodiky hodnocení výsledků výzkumných organizací a výsledků ukončených programů a její předložení vládě,
- hodnocení výsledků výzkumných organizací a výsledků ukončených programů,
- návrhy na členy předsednictva a předsedu Technologické agentury České republiky a Grantové agentury České republiky,
- zpracování pravidelných ročních analýz a hodnocení stavu výzkumu, vývoje a inovací v České republice a jejich srovnání se zahraničím,
- zpracování stanovisek k materiálům předkládaným vládě za oblast výzkumu, vývoje a inovací,
- návrh výše celkových výdajů na výzkum, vývoj a inovace jednotlivých rozpočtových kapitol
- atd.

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (v tomto odstavci dále „Rada“) je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada byla zřízena usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001. Její činnost se vztahuje také na oblast vysokoškolského

vzdělávání a vědy a výzkumu. **Projednáni jednotlivých problematických otázek v Radě a předloženi konkrétních doporučení této Rady vládě může být vhodným nástrojem pro nápravu.**⁴⁹

Významnou roli ve vysokoškolském vzdělávání a výzkumu hrají také **odborové organizace**. Zásadní vliv mohou mít např. při stanovování pravidel zaměstnání a dalších okolností týkajících se pracovního poměru.

Nejvýznamnějšími institucemi v akademickém prostředí a ve výzkumu jsou jednak **ty, které výzkum realizují**: vysoké školy, veřejné výzkumné instituce a Akademie věd; z institucí, **jež výzkum financují**, jsou to Grantová agentura ČR, Technologická agentura ČR, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo kultury a Ministerstvo vnitra, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo zemědělství, Ministerstvo obrany a Ministerstvo zdravotnictví. Hlavní rolí MŠMT je funkce koordinačního, správního, nadřazeného a/nebo podpůrného orgánu pro VŠ i VVI. Významná je také **role Rady pro výzkum, vývoj a inovace, Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a odborových organizací**.

B.3.2. Studující a pracující ve VŠ prostředí a ve výzkumu

Ve vysokoškolském prostředí je třeba pamatovat na jistou **dvoukolejnost vztahů vysoké školy vůči fyzickým osobám, které jsou s ní v určitém právním vztahu**. Jedná se na jedné straně o zaměstnance a zaměstnankyně a na druhé o studentky a studenty. Co se týče osob studujících, jejich postavení se liší zpravidla jen v souvislosti se studijním programem (bakalářský, magisterský, doktorský). Zaměstnanci a zaměstnankyně svou činnost vykonávají jako pedagogičtí, pedagogicko-výzkumní a výzkumní pracovníci/e. Podrobněji tuto otázku upravuje zákon o VŠ v §70, v odstavcích 1 až 3.

§ 70

Akademičtí pracovníci

(1) Akademickými pracovníky jsou zaměstnanci vysoké školy, kteří vykonávají jak pedagogickou, tak vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost. Akademičtí pracovníci jsou povinni dbát dobrého jména vysoké školy.

(2) Akademickými pracovníky jsou profesori, docenti, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci podílející se na pedagogické činnosti.

(3) Na vysoké škole plní funkci učitelů akademičtí pracovníci.

V oblasti vědy a výzkumu je postavení zaměstnanců a zaměstnankyň upraveno zákoníkem práce a pro pracoviště AV ČR také jejími Stanovami (čl. 52), doporučující přílohou Stanov (čl. 22 až 24) a Kariérním řádem (čl. II a III). **Vysokoškolsky vzdělání pracovníci výzkumných útvarů jsou na základě atestací zařazováni do těchto kvalifikačních stupňů**: 1. odborný pracovník výzkumu a vývoje, 2. doktorand, 3a. postdoktorand, 3b. vědecký asistent, 4. vědecký pracovník, 5. vedoucí vědecký

⁴⁹ Podrobnosti o činnosti Rady lze nalézt na www stránkách MPSV: <http://www.mpsv.cz/cs/12153>. Od července 2014 byla Rada převedena zpět pod Úřad vlády a webové stránky jsou v současné době v přípravě [citováno 8. srpna 2014]

pracovník. Pracovníci zařazení do kvalifikačních stupňů 3a, 3b, 4 nebo 5 jsou výzkumnými pracovníky/cemi, a na ty se vztahují další ustanovení, např. to, že jejich činnost je hodnocena při atestacích pravidelně nejméně jednou za pět let (k této otázce podrobněji C.2.7.).

Studující na VŠ a jejich práva a povinnosti se zpravidla liší jen v souvislosti se studijním programem (bakalářský, magisterský, doktorský) a **zaměstnanci a zaměstnankyně** svou činnost vykonávají jako pedagogičtí, pedagogicko-výzkumní a výzkumní pracovníci/e. V oblasti výzkumu je možné identifikovat dvě prolínající se kategorie pracujících, a to vysokoškolsky vzdělaní pracovníci/e výzkumných útvarů a výzkumní pracovníci/e.

C. Vědecká kariéra a její rizika

V této kapitole jsou s využitím **fiktivního příběhu**, který popisuje kariéru několika přátel od zahájení jejich vysokoškolského studia až po jmenování profesorkou nebo profesorem, identifikovány nejčastější problematické situace, které se ve vysokoškolském a vědeckém prostředí objevují. Následně je pak **navrhováno konkrétní řešení**, ať již se jedná o návrhy změn zákonné úpravy, interních předpisů jednotlivých institucí nebo o doporučení konkrétních kroků.

Autorka si je vědoma toho, že i v České republice existuje také **celá řada příkladů dobré praxe**, kterých si sama velice váží. Tato analýza má ovšem za úkol **identifikovat bariéry**, a proto není pozitivním příkladům věnován (až na případné malé výjimky) významnější prostor. Není však rozhodně cílem vytvářet dojem, že je „vše špatně“ a řešení není k nalezení. Tato analýza by chtěla naopak navrhnout konkrétní opatření pro změny a konstruktivním způsobem **prostřednictvím jednotlivých návrhů ke zlepšení situace přispět**.

Co se týče **doporučení**, ta jsou adresována především vysokým školám, zaměstnavatelům/kám, veřejným výzkumným institucím atd. Pokud se jedná o **návrh zákonných změn**, ty jsou adresovány resortu, který má konkrétní právní předpis v gesci, a současně vládě ČR jako celku. Nové znění právní úpravy je uvedeno tučně, pasáže, které se navrhuje zrušit písmem přeškrtnutým.

C.1. Studentka (Bc. a Mgr./Ing., Ph. D.)

C.1.1. Příběh

Alena Procházková se se svými kamarádkami a kamarády ze střední školy, kde chodili do stejné třídy (Evou, Kateřinou, Lucíí, Petrem, Hynkem, Viktorem a Pavlem), přihlásili ke studiu na vysoké škole. Přihlásili se do přijímacího řízení na různé obory, od filozofie přes přírodovědu, strojní inženýrství, práva, herectví až po medicínu. Alena a Eva zvažovaly i přihlášku na Fakultu informačních technologií Vysokého učení technického v Brně. Zúčastnily se totiž o prázdninách Letní počítačové školy FIT, která má zpřístupnit informační technologie studentkám a motivovat je ke studiu na této fakultě. Všichni byli úspěšní alespoň s jednou ze svých přihlášek a na studium se moc těšili. Vnímali možnost studovat na vysoké škole jako prestižní záležitost a od svých alma mater měli vysoká očekávání.

Během studia získali mnoho neocenitelných zkušeností, poznali dobré i špatné kolegy i vyučující, načerpali mnohé vědomosti. Narazili také na několik komplikací. Eva měla problém s absolvováním jednoho předmětu, neboť vyučující podmiňoval udělení zápočtu tím, že s ním půjde „na večeři a možná něco víc“. Eva však odmítla a zápočet nedostala. Předmět poté musela opakovat v dalším ročníku u jiné vyučující osoby, kde již vše proběhlo standardně. Kateřina v průběhu prvního ročníku magisterského studia otěhotněla, přerušení studia z důvodu rodičovství jí však bylo umožněno. V průběhu rodičovské bylo pro Kateřinu složité pokračovat alespoň v omezené míře ve studiu, protože měla na výběr jen mezi přerušením studia nebo rozvolněním studia v době trvání mateřské dovolené. Jako problematické vnímala také povinnost zvolit si čtyřleté čerpání rodičovského příspěvku.

Před nastoupením na praxi se objevil problém s pracovními podmínkami pro ženy. Studentky byly s odkazem na zákon o VŠ upozorněny na fakt, že může nastat situace, kdy nebudou moci některé pro ženy „nevhodné“ činnosti, z důvodu zvýšené ochrany žen, vykonávat. Nikdo nevěděl, o jakou

konkrétní práci by se mohlo jednat, Pavel zdůrazňoval, že i muži přece mají nárok na ochranu zdraví při práci. Nakonec ale uvedená situace nenastala a studentkám žádná práce zakázána nebyla.

Vedle standardního studia vyjeli Eva, Lucie, Petr a další studovat do zahraničí, většinou prostřednictvím programu Erasmus. Neměli větší problémy, byli flexibilní, zpravidla bez rodinných, pracovních či jiných závazků a byli připraveni obětovat studentským radostem i starostem všechnen volný čas.

Všichni došli zdárně až do posledního ročníku. Během státních závěrečných zkoušek byli studující přezkoušeni komisemi složenými většinou z mužských pedagogických pracovníků. Lucie pochybovala o objektivitě své zkušební komise, domnívala se, že předvedla lepší výkon než její spolužák. Zasllechla něco o odlišném fungování ženského mozku.

Po složení státních závěrečných zkoušek se studentky a studenti stali postupně bakalářem a poté magistrem či inženýrem. Studentkám to znělo sice trochu divně, ale byly již zvyklé. Vždyť celé studium absolvovaly, až na výjimky, v „mužském rodě“.

V další vědecké kariéře se rozhodli pokračovat Alena, Eva a Lucie a Petr, Hynek, Viktor a Pavel. Kateřině se nepodařilo umístit dceru do školky, a tak, i přes skvělé výsledky, ve studiu nepokračovala. Z party měl dítě během studia na vysoké škole ještě Hynek, starala se o něj ale jeho partnerka, a on tak mohl s finanční pomocí rodičů VŠ dokončit a přihlásit se do doktorského studia.

Během doktorátu nenarazili studenti a studentky na výraznější odlišnosti od předchozího studia. Lišila se ale významně jejich situace životní. Většina vrstevníků totiž začala zakládat rodiny, což se jim v jejich situaci jevílo trochu problematické, např. i s ohledem na již výše zmíněnou povinnost zvolit si čtyřleté čerpání rodičovského příspěvku.

Petr, který začal pracovat v rámci doktorského studia na jednom z ústavů Akademie věd, se dostal do problémů poté, co se rozhodl strávit se svým dítětem jeden rok na rodičovské dovolené. Bylo mu řečeno, že zbytečně komplikuje situaci, když se plete do ženských věcí, a že není jisté, že se bude moci vrátit do vědeckého týmu. Jeho školitel také vyjádřil pochybnost o jeho odhodlání věnovat se vědecké kariéře, protože ten, kdo se chce naplno věnovat vědě, si to prý umí zařídit. Byl také upozorněn, že porušil právní předpisy, neboť neoznámil vedení skutečnost, že je jeho žena těhotná, do 7 dnů od okamžiku, kdy se o ní dozvěděl. Petr argumentoval stanoviskem veřejného ochránce práv k této otázce a nakonec se vše urovnalo a Petr na rodičovskou nastoupil. Po návratu však problémy v týmu pokračovaly a Petr se rozhodl studium ukončit a začít podnikat.

Ph.D. studium nedokončila ani Kateřina, která jako samoživitelka potřebovala vyšší příjmy než rodičovský příspěvek ve čtyřleté variantě. Začala si během rodičovské přivydělávat a po jejím skončení nastoupila na plný úvazek u svého zaměstnavatele, který jí nabídl jako zaměstnaneckou výhodu péči o dítě v tzv. dětské skupině. Podobné štěstí měl Hynek, protože jeho vysoká škola zřídila zařízení péče o děti také a jeho dcera tam začala docházet.

Komplikované se v této, stejně jako v následující fázi vědecké kariéry, ukázalo sladování pracovního a soukromého života, především péče o děti. Některé studentky a studenti se také potýkali s genderovými stereotypy, které se projevíly v hodnocení jejich studijních výkonů a budou

do budoucna přetaveny např. ve značný rozdíl v odměňování nebo rozdílný přístup při přijímání do zaměstnání.

C.1.2. Obecná povinnost prosazovat rovné příležitosti žen a mužů při studiu

Popis

Všichni byli úspěšní alespoň s jednou ze svých přihlášek a na studium se moc těšili. Vnímali možnost studovat na vysoké škole jako prestižní záležitost a od svých alma mater měli vysoká očekávání.

Vysoké školy podle zákona o VŠ uchovávají a rozhojňují dosažené poznání, umožňují přístup k vysokoškolskému poznání, rozvíjí mezinárodní i regionální spolupráci s dalšími vysokými školami či jinými institucemi a také **hrají aktivní roli ve veřejné diskusi o společenských a etických otázkách**, při pěstování **kulturní rozmanitosti a vzájemného porozumění**, při utváření **občanské společnosti** a přípravě mladých lidí pro život v ní (§ 1 zákona o VŠ).

Nepochybnou a neoddelitelnou součástí především posledně zmíněných aktivit je také, mimo prosazování dalších významných hodnot (svoboda projevu, svoboda vědy, výzkumu a umělecké tvorby, podrobněji viz § 4 tohoto zákona), **prosazování rovnosti žen a mužů jako součásti širšího principu rovného zacházení a nediskriminace**⁵⁰. Realizace tohoto úkolu by měla probíhat nejen ve vztahu k široké či akademické veřejnosti, ale také ve vztahu k vlastním studentkám a studentům prostřednictvím vhodně nastavených pravidel studia, práce a výzkumné činnosti.

Tento závazek je podrobněji rozpracován v § 21/1 písm. e) zákona o VŠ, který upravuje **povinnost veřejné vysoké školy činit všechna dostupná opatření pro vyrovnaní příležitostí studovat na vysoké škole**. Jde o opatření týkající se obecně rovných příležitostí všech osob bez ohledu na potenciální diskriminační charakteristiku, např. rasu, pohlaví, zdravotní postižení, sexuální orientaci apod.

Pro potřeby této analýzy se chceme zaměřit na otázku rovnosti žen a mužů a činností, které má VŠ na základě § 21 realizovat. Jedná se především o **povinnost dodržovat zákaz diskriminace a činit veškerá vhodná opatření, která pomáhají diskriminaci předcházet, odhalovat a eliminovat a rovné příležitosti prosazovat**.

Doporučení a návrhy změn

Vysoké školy

Rovnost žen a mužů jako hodnota

V obecné rovině je třeba, aby se vysoké školy k prosazování nediskriminace a rovných příležitostí žen a mužů **výslovně přihlásily jako k jedné ze svých hodnot**, na kterých je vzdělávání v nich postaveno. Tento krok může být vedle mimoprávních aktivit, jako jsou projevy, webové stránky, ročenky atd., proveden prostřednictvím interních předpisů, především **statutů**, např. takto:

⁵⁰ které podrobněji upravuje především z. č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, který je podrobněji představen v kapitole B.2.5.

Statut Univerzity Karlovy v Praze, preambule

„My, členové a členky akademického senátu ... naplnění snahou umožnit přístup ke vzdělání **všem mužům a ženám**, kteří po něm touží ...“

nebo

Statut Masarykovy univerzity v Brně, čl. 2/1

„Na MU se zaručují akademická práva a svobody podle § 4 zákona, zejména pak svoboda vědy, výzkumu (bádání), umělecké tvorby, výuky a práva učit se **pro všechny muže a ženy bez rozdílu**.“

Genderové audity a plány

Nejvhodnější cestou pro prosazování rovných příležitostí žen a mužů je přijetí **koncepčních opatření**. Doporučuje se tuto činnost zahájit **provedením genderového auditu**, prostřednictvím kterého se vypracuje genderová analýza fungování celé instituce. Na základě genderového auditu je vhodné poté přijetí plánu genderové rovnosti⁵¹.

Sběr statistických dat rozčleněných podle pohlaví

Podstatnou podmínkou pro kvalitní analýzu a následný genderový plán je **sběr a analýza dat** o studujících i pracujících rozčleněných podle pohlaví. Vhodné je sledovat data o mužích a ženách nejen souhrnně, ale i rozdělené např. podle jednotlivých stupňů studia, jednotlivých kategorií akademických pracovníků/ic a kvalifikačních stupňů pracovníků/ic výzkumných útvarů.

MŠMT, vláda ČR

Plány rovnosti žen a mužů

Vysoké školy by měly být v těchto svých aktivitách podpořeny vhodnou právní úpravou. Do zákona o vysokých školách by měla být povinnost zpracovávat genderové plány výslovně zahrnuta, např. do výčtu v § 17/1, který vyjmenovává vnitřní předpisy vysoké školy:

Vnitřní předpisy veřejné vysoké školy

(1) Vnitřními předpisy veřejné vysoké školy jsou

a) statut veřejné vysoké školy,

...

h) disciplinární řád pro studenty,

i) **plán rovnosti žen a mužů**,

j) další předpisy, pokud tak stanoví statut veřejné vysoké školy.

Dalším vhodným místem je již zmiňovaný § 21/1, písm. e):

(1) Veřejná vysoká škola je povinna

⁵¹ nebo plánu rovnosti žen a mužů. Stručně k diskusi o těchto pojmech viz úvod

...

e) činit všechna dostupná opatření pro vyrovnání příležitostí studovat na vysoké škole, **včetně zpracování plánu prosazování rovnosti žen a mužů,**

Výroční zprávy o činnosti VŠ by měly povinně obsahovat informaci o stavu rovných příležitostí žen a mužů (§ 21/2):

(2) Výroční zpráva o činnosti veřejné vysoké školy obsahuje mimo jiné:

a) přehled činností vykonávaných v kalendářním roce, **včetně informace o stavu rovných příležitostí žen a mužů,**

b) výsledky hodnocení činnosti vysoké školy,

c) změny vnitřních předpisů a změny v orgánech vysoké školy, k nimž došlo v průběhu roku,

d) další údaje stanovené správní radou veřejné vysoké školy.

Pro zvýšení významu takto stanovených povinností je vhodné zavést také příslušná sankční opatření.

Jednotlivé kroky, které by měly být pro efektivnější dosahování rovnosti žen a mužů v konkrétních případech vysokými školami realizovány, jsou formulovány níže, vždy v souvislosti s danou otázkou v příslušné kapitole.

C.1.3. Přijímání ke studiu – pozitivní opatření

Popis

Alena a Eva zvažovaly i přihlášku na Fakultu informačních technologií Vysokého učení technického v Brně. Zúčastnily se totiž o prázdninách Letní počítačové školy FIT, která má zpřístupnit informační technologie studentkám a motivovat je ke studiu na této fakultě.

V českém vysokém školství se projevuje poměrně značná **jak vertikální, tak horizontální genderová segregace** (viz výše, kap. B.1.4.).

Školy, ve kterých jsou muži nebo ženy výrazně podreprezentovány, mohou s cílem **zvýšit diverzitu** mezi studujícími a v návaznosti na to také mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi nebo vědci a vědkyněmi **podnikat různé kroky**. Oporou pro tato opatření je znění § 21/1 písm. e) zákona o VŠ, které říká, že: „Vysoká škola je povinna... činit všechna dostupná opatření pro vyrovnání příležitostí studovat na vysoké škole“, a také znění antidiskriminačního zákona, který tuto otázku upravuje v § 7/2⁵² a 3⁵³. Tyto odstavce se věnují tzv. **pozitivním opatřením**, která mají předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z některého z diskriminačních důvodů, v tomto případě pohlaví.

⁵² § 7/2 ADZ

Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.

⁵³ Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

Při použití pozitivních opatření **nesmí být dána přednost osobě, jejíž kvality jsou horší, než kvality zároveň posuzované osoby**. Ačkoliv se odst. 3 paragrafu 7 výslovně vztahuje jen na zaměstnání nebo povolání, dá se předpokládat, že jak Soudní dvůr Evropské unie, tak české soudy by považovaly praxi v kterékoliv oblasti, na kterou se vztahuje antidiskriminační zákon, za diskriminační, pokud by došlo k upřednostnění osoby, jejíž kvalifikace není alespoň srovnatelná.

Doporučení a návrhy změn

Vysoké školy

Obecná podpora vyrovnání zastoupení žen a mužů

Vysoké školy mohou vůli realizovat tato opatření zpracovat (s odkazem na § 21/1, písm. e) zákona o VŠ) např. do svých statutů (viz výše C.1.2.). Mimo obecný závazek prosazovat rovné příležitosti žen a mužů se doporučuje také na vhodném místě statutu a/nebo jiných interních dokumentů zařadit tuto nebo obdobnou formulaci: **„Vyrovnaná účast žen a mužů ve studiu je podporována pomocí konkrétních opatření.“**

Pozitivní opatření pro vyrovnání zastoupení žen a mužů

Vedle zmíněných opatření, jež mají značný, v praktické rovině ale spíše symbolický význam, je však podstatné především **zavedení konkrétních opatření do praxe**.

Za pozitivní opatření mohou být považována tato opatření:

- genderově senzitivní inzerce nebo reklama (např. „u přijímacích zkoušek uvítáme ženy/muže“, vyvarování se sexistické nebo stereotypní reklamy⁵⁴ atd.),
- pořádání letních škol⁵⁵,
- cílené oslovování osob podreprezentovaného pohlaví, např. na středních školách,
- prezentace úspěšných žen nebo mužů v těch oborech, kde se tradičně více prosazují osoby opačného pohlaví,
- stanovení pravidla, že při srovnatelné kvalifikaci bude dána přednost osobě podreprezentovaného pohlaví (zatím není v ČR využíváno),
- mentoringový program
- atd.

⁵⁴ jako je např. video Lesnické a dřevařské fakulty Mendelovy univerzity v Brně a web Lehce Dráždivá Fakulta, video na www stránkách projektu <http://ldftoleti.cz/?p=node&id=66>

⁵⁵ např. Letní počítačová škola FIT, www stránky <http://www.fit.vutbr.cz/souteze/malauniversita/index.html.en>

C.1.4. Rodičovství

Popis

Kateřina v průběhu prvního ročníku magisterského studia otěhotněla, přerušení studia z důvodu rodičovství jí však bylo umožněno. V průběhu rodičovské bylo pro Kateřinu složité pokračovat alespoň v omezené míře ve studiu, protože měla na výběr jen mezi přerušením studia nebo rozvolněním studia v době trvání mateřské dovolené. Jako problematické vnímala také povinnost zvolit si pouze čtyřleté čerpání rodičovského příspěvku.

Z party měl dítě během studia na vysoké škole ještě Hynek, starala se o něj ale jeho partnerka, a on tak mohl s finanční pomocí rodičů VŠ dokončit a přihlásit se do doktorského studia.

Petr, který začal pracovat v rámci doktorského studia na jednom z ústavů Akademie věd, se dostal do problémů poté, co se rozhodl strávit se svým dítětem jeden rok na rodičovské dovolené. Bylo mu řečeno, že zbytečně komplikuje situaci, když se plete do ženských věcí, a že není jisté, že se bude moci vrátit do vědeckého týmu.

Ph.D. studium nedokončila ani Kateřina, která jako samoživitelka potřebovala vyšší příjmy, než rodičovský příspěvek ve čtyřleté variantě. Začala si během rodičovské přivydělávat a po jejím skončení nastoupila na plný úvazek u svého zaměstnavatele, který jí nabídl jako zaměstnaneckou výhodu péči o dítě v tzv. dětské skupině.

Podobné štěstí měl Hynek, protože jeho vysoká škola zřídila zařízení péče o děti také a jeho dcera tam začala docházet.

Rodičovství v průběhu studia není jednoduchou záležitostí. Na jednu stranu dopadá výrazně nerovnoměrně na ženy, neboť se většinou předpokládá, že to budou ony, kdo budou o dítě pečovat. Na druhé straně ani mužům, kteří se rozhodnou o své dítě aktivně pečovat, není situace výrazně ulehčena, a často se musí potýkat v souvislosti s otcovstvím s výrazně předsudečným zacházením.

Vysoké školy mají ze zákona (zákon o VŠ) povinnost rodičům malých dětí vycházet v různých situacích vstříc, konkrétně § 21/1 písm. f) říká, že „**vysoká škola je povinna... činit vhodná opatření pro studium rodičů**, a to po dobu, po kterou by jinak trvala jejich mateřská či rodičovská dovolená (dále jen „uznaná doba rodičovství“). Otázce **přerušení či „rozvolnění“** studia z důvodu rodičovství se věnují § 54/2, 3, 4⁵⁶ a § 54a⁵⁷ zákona o VŠ. To, že se doba rodičovství nezapočítává do celkové doby přerušení studia, je pro úspěšné dokončení studia pro rodiče dětí nezbytnou podmínkou.

⁵⁶ § 54/2, 3, 4

(2) Student má právo na přerušení studia vždy v souvislosti s těhotenstvím, porodem či rodičovstvím, a to po celou uznanou dobu rodičovství.

(3) Doba přerušení studia po uznanou dobu rodičovství se nezapočítává do celkové doby přerušení studia podle odstavce 1 ani do maximální doby studia, je-li taková doba vnitřními předpisy stanovena.

(4) V době přerušení studia není osoba studentem. Uplynutím doby, na kterou bylo studium přerušeno, vzniká osobě právo na opětovný zápis do studia. Vysoká škola stanoví podmínky, za nichž se osoba v uznané době rodičovství může opětovně zapsat ke studiu dříve, než uplyne doba, na kterou bylo studium přerušeno.

⁵⁷ § 54a

Zvláštní ustanovení o průběhu studia

Určité problémy může studentkám a studentům pečujícím o děti způsobit fakt, že **v době přerušeni studia přestávají být studenty, a tím ztrácejí právo používat zařízení a informační technologie potřebné pro studium** (§ 62/1 písm. g). Paragraf 54a umožňuje „rozvolnění“ studia bez přerušeni studia po dobu, po kterou by jinak trvala mateřská dovolená. Toto ustanovení překvapivě a z celého předpisu jedinečně používá zdvojené tvary („V souvislosti s péčí o dítě má student nebo studentka právo ...“, podrobněji k této otázce viz níže, kap. C.1.8.). **V případě stanovení poplatku za studium při přesažení standardní doby studia o více než jeden rok se uznává doba rodičovství odčítá** (§ 58/3).

Další otázkou, které je třeba věnovat pozornost, je **nastavení čerpání peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku**, které upravují zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

U studentů a studentek VŠ často nastává situace, že **v případě rodičovství nevzniká nárok na čerpání peněžité pomoci v mateřství** z důvodu neúčasti nebo nedostatečně dlouhé účasti pojištěnky nebo studentky na pojištění (§ 32/2 zákona o nemocenském pojištění)⁵⁸. Taková osoba již během mateřské dovolené čerpá příspěvek rodičovský.

Problémem je také **povinnost čerpat rodičovský příspěvek ve snížené výměře** (do 4 let věku dítěte). Tato situace nastává tehdy, když není možné ani u jednoho z rodičů stanovit denní vyměřovací základ pro výpočet výše příspěvku, protože daná osoba neměla v době předcházející rodičovství žádný příjem, nebo denní vyměřovací základ nedosahuje dostatečné výše (§ 30/5 zákona o státní sociální podpoře).

Důvodem zavedení těchto pravidel byla **snaha vlády ušetřit mandatorní výdaje a také zabránit zneužívání jednotlivých rodičovských dávek**. Obávala se totiž, že nízko-příjmové skupiny obyvatel, u kterých peněžité pomoc v mateřství i rodičovský příspěvek v jiné, než ve snížené výměře, znamenají navýšení příjmu, budou volit jen dvouleté čerpání příspěvku ve zvýšené výměře a poté, protože nebudou mít (nadále) žádné zaměstnání nebo zaměstnání málo honorované, budou žádat o poskytování dalších dávek ze systému (podrobněji viz důvodová zpráva k novele zákona o státní sociální podpoře, zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů, str. 48⁵⁹).

Významnou roli v této otázce také hraje fakt, že je v ČR **dlouhodobý nedostatek finančně dostupných zařízení péče o děti**, takže nejen osobám s nízkými příjmy, ale de facto všem, nezbyvá, než po skončení čerpání rodičovského příspěvku ve zvýšené míře (do dvou let věku dítěte) pečovat o dítě nadále. **Problémem takto nastaveného systému⁶⁰ je také to, že negativně dopadá i na jiné**

V souvislosti s péčí o dítě má student nebo studentka právo na prodloužení lhůt pro plnění studijních povinností, jakož i pro splnění podmínek pro postup do dalšího semestru, ročníku nebo bloku vyplývající zejména ze studijního a zkušebního řádu, o dobu, po kterou by jinak trvalo jejich čerpání mateřské dovolené (15b), a to za podmínky, že v této době studium nepřeruší.

⁵⁸ Doba pojištění musí být alespoň 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství.

⁵⁹ Důvodová zpráva je dostupná např. na [www stránkách Poslanecké sněmovny PČR: http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=5&CT=222&CT1=0](http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=5&CT=222&CT1=0)

⁶⁰ Více k tématu Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H., Uhde, Z. (eds.). 2008. *Práce a péče. Proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství.

skupiny obyvatel, a to studentky a studenty. Doba studia totiž může být do doby pojištění započtena pouze tehdy, ukončila-li osoba žádající o rodičovský příspěvek úspěšně studium a je již zaměstnána⁶¹.

Pro konkrétní páry může být vhodným východiskem z výše popsanych problémů následující postup, právem plně předvídaný. Co se týče **čerpání peněžitě pomoci v mateřství**, tu **může namísto matky čerpat otec dítěte**, pokud splňuje povinnou dobu pojištění a s matkou dítěte uzavře písemnou smlouvu. **Výše rodičovského příspěvku může být též stanovena na základě denního vyměřovacího základu otce**, pokud je vyšší, než denní vyměřovací základ matky dítěte nebo ten není možné vůbec stanovit. Tento postup však nemohou rodiče využít, pokud oba studují nebo jedná-li se o osamocené rodiče (návrhy řešení viz níže).

Doporučení a návrhy změn

Vysoké školy

Úprava pravidel při přerušení studia z důvodu rodičovství, individuální plány

Pro případy přerušení studia z důvodu rodičovství, kdy taková osoba přestává být studentem, by mohly VŠ **přijmout vhodnou úpravu interních pravidel** tak, aby v době přerušení studia nebyl odepřen rodičům malých dětí v době uznané doby rodičovství přístup do zařízení a k informačním technologiím potřebným pro studium.

Určitou variantou je také ze strany VŠ možnost schválení konkrétního návrhu studentky nebo studenta o úpravě studijních povinností během uznané doby rodičovství **formou individuálního plánu**, aniž by musel/a volit mezi přerušením a „rozvolněním“.

Zřizování zařízení péče o děti

Významný vliv na dokončení studia rodiči malých dětí má dostupnost zařízení péče o děti. VŠ mohou, stejně jako jiné subjekty, pro své studenty/ky (zaměstnance/kyně) zřizovat tzv. dětské skupiny. K tomuto účelu mohou postupovat také cestou, kterou nabízí nový zákon o dětské skupině⁶².

Ministerstvo práce a sociálních věcí a vláda ČR

Zavedení výjimek pro rodiče čerpající rodičovský příspěvek

V případě, že oba rodiče studují a nemají splněnu povinnou dobu pojištění a není jim možné stanovit denní vyměřovací základ, jsou takoví rodiče významně znevýhodněni. Výše uvedené také není řešením pro matky samoživitelky. Vláda by měla zvážit možnost **zřízení výjimky pro studenty a studentky, která by umožnila čerpání rodičovského příspěvku v jiné než snížené výměře**. Určitou variantou by mohlo být např. stanovení možnosti využít výjimky poté, kdy budou mít **dokončen alespoň nejnižší stupeň VŠ studia**, tedy Bc. nebo v některých případech Mgr./Ing.

⁶¹ § 32/4 písm. a) zákona o nemocenském pojištění

⁶² Do doby dokončení studie nebyl publikován ve Sbírce zákonů, je však pravděpodobné, že jeho platnost a účinnost nastane velice záhy (závazek rozšířit kapacity zařízení péče o děti formulovala vláda B. Sobotky např. v Programovém prohlášení, čl. 3.6 a 3.12). Doporučení je podrobněji rozpracováno v kapitole C.2.6.

C.1.5. Sexuální obtěžování

Popis

Eva měla problém s absolvováním jednoho předmětu, neboť vyučující podmiňoval udělení zápočtu tím, že s ním půjde „na večeři a možná něco víc“. Eva však odmítla a zápočet nedostala. Předmět poté musela opakovat v dalším ročníku u jiné vyučující osoby, kdy již vše proběhlo standardně.

Problematiku sexuálního obtěžování upravuje antidiskriminační zákon. **Sexuální obtěžování je diskriminací⁶³ a je zakázáno** ve všech oblastech, které ADZ upravuje (viz výše, kap. B.2.5.), tedy také ve vzdělávání nebo pracovní činnosti.

Sexuální obtěžování je nežádoucí chování, které má sexuální povahu, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí nebo vyžadování konkrétního chování formou „něco za něco“⁶⁴. Sexuální obtěžování může mít **různou intenzitu a různé formy: verbální** (sexuální návrhy, nevhodné vtipy, poznámky), **neverbální** (gestikulace, fotografie, obrázky) či **fyzické** (doteky, hlazení, sexuální napadení, znásilnění⁶⁵).

Návrh, který byl učiněn Evě, je typickou ukázkou sexuálního obtěžování formou „něco za něco“⁶⁶. Pro Evu byla nabídka vyučujícího nepřijatelná, a jako takovou ji odmítla. Řešením bylo však absolvování předmětu u nového/ho vyučujícího/ho, přičemž diskriminující osoba nebyla za své jednání nijak postižena. **Diskriminace a speciálně případy sexuálního obtěžování zůstávají z různých důvodů často skryty a neoznámeny.**⁶⁷ Vysoké školy a zaměstnavatelé/ky, pokud hovoříme o sexuálním obtěžování na pracovišti, mohou důsledné dodržování antidiskriminační legislativy podpořit podpůrnými opatřeními.

Doporučení a návrhy změn

Vysoké školy

Informační kampaně a školení

Velice důležité jsou **osvětové a informační kampaně** prostřednictvím informačních systémů, intranetu, letáků atd. Instituce by měly zvážit **zařazení problematiky do vstupního školení** institucí, kterému by mělo předcházet také **proškolení všech stávajících vyučujících či zaměstnaných osob.**

⁶³ § 2/2 ADZ: Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

⁶⁴ § 4/1,2 ADZ

⁶⁵ V nejzávažnějších případech se vedle porušení ADZ jedná také o jednání sankcionované zákonem č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁶ § 4/1 odst. b) ADZ

⁶⁷ Může se jednat o nedostatek informací o tom, co je to sexuální obtěžování, obavu ze ztráty pracovního místa nebo vzniku problémů při studiu atd. Podrobnosti např. zde: Vohlídalová, M. (ed.) (2010): Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení. Praha. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Zavedení mechanismu pro odhalování případů sexuálního obtěžování a diskriminace obecně

Pro efektivní odhalování případů sexuálního obtěžování a diskriminace obecně je vhodné např.:

- **zřízení anonymních schránek** pro stížnosti studujících a pracujících,
- **periodické anonymní zjišťování a vyhodnocování názorů** studujících a zaměstnaných osob na podmínky studia a zaměstnání nebo
- zapracování otázek týkajících se této problematiky do **předmětové ankety** pro hodnocení vyučujících osob a jednotlivých kursů.

Zřízení pozice ombudsmana/ky pro rovné zacházení

Jednou z cest, jak účinně předcházet a eliminovat případy sexuálního obtěžování a diskriminace, a tedy dodržovat povinnosti vyplývající z antidiskriminačního zákona a zákoníku práce, je **zřízení pozice ombudsmanky/a nebo poradkyně/ce pro rovné zacházení**. Tato činnost může být uložena např. některé proděkance nebo proděkanovi v rámci jednotlivých fakult či osobám na podobné pozici. Je třeba také stanovení způsobu jak postupovat v případě konkrétních stížností, včetně **zachování anonymity či prevence zneužití**. Vhodnou součástí je také návrh postupu pro hledání možnosti **smírného řešení** problému.

Vhodným předpisem pro navrhovanou úpravu je např. statut vysoké školy (univerzity) nebo jednotlivých fakult, směrnice rektora nebo pracovní a organizační řád (v případě oblasti zaměstnání) či etický kodex.

C.1.6. Pracovní podmínky žen

Popis

Na praxi se objevil problém s pracovními podmínkami žen. Studentky byly s odkazem na zákon o VŠ upozorněny na fakt, že může nastat situace, kdy nebudou moci některé pro ženy „nevhodné“ činnosti, z důvodu zvýšené ochrany žen, vykonávat. Nikdo nevěděl, o jakou konkrétní práci by se mohlo jednat, Pavel zdůrazňoval, že i muži přece mají nárok na ochranu zdraví při práci. Nakonec ale uvedená situace nenastala a studentkám žádná práce zakázána nebyla.

Zákon o vysokých školách v § 62/2 upravuje podmínky pro praktickou výuku a praxi studentů a studentek a stanoví, že se na takovou činnost vztahují **obecné předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a pracovních podmínkách žen**⁶⁸. V poznámce pod čarou č. 18 se odkazuje na § 132 až 138 a § 150 zákoníku práce, které ovšem v současné době upravují výše odměn z dohod, a § 150 stanoví, které údaje o zaměstnaných osobách má zaměstnavatel povinnost evidovat. **Paragraf 62/2 je totiž zastaralý a odkazuje na již zrušený zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce a jeho zastaralá**

⁶⁸ § 62/2

Na studenta, který vykonává praktickou výuku a praxi, se vztahují obecné předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a pracovních podmínkách žen.¹⁸⁾

ustanovení, především týkající se pracovních podmínek žen a zákazu některých prací pro ženy (práce pod zemí při těžbě nerostů či při ražení tunelů a štol apod.).

Problematická formulace § 150/2: „Ženy nesmějí být též zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství“ je obsažena i v novém zákoníku práce. Evropská i česká antidiskriminační legislativa vychází z toho, že **muži i ženy mají právo na stejnou ochranu (potenciálního) mateřství i otcovství** a že ochranná opatření se musí vztahovat na osoby ve specifické situaci (těhotné, kojící atd.), a ne specifického pohlaví. Proto není možné plošně vyloučit jedno nebo druhé pohlaví z činností, které se zdají být pro ně nevhodné. Výše zmíněná věta musí být interpretována v tomto smyslu.

Aktuální zákoník práce (z. č. 262/2006 Sb.) upravuje ochranu zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti (vždy žen i mužů), těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň do 9 měsíců od porodu a kojících v §§ 239-242 (a pravidla pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci jsou upravena v § 101 až 108).

Doporučení a návrhy změn

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a vláda ČR

Změna zákona o VŠ

Navrhuje se upravit znění § 62/2 zákona o VŠ a pozn. pod čarou tak, aby byl v souladu se zněním v současné době platného zákoníku práce, např. takto:

(2) Na studenta/ku, který vykonává praktickou výuku a praxi, se vztahují obecné předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a pracovních podmínkách **zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti a těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň do devátého měsíce po porodu a zaměstnankyň, které kojí**. Poznámku pod čarou č. 18) se navrhuje změnit takto: § 101 až 108 a § 239 až 242 zákoníku práce.

C.1.7. Diverzita zkušebních a dalších komisí

Popis

Během státních závěrečných zkoušek byli studující přezkoušeni komisemi složenými většinou z mužských pedagogických pracovníků. Lucie pochybovala o objektivitě své zkušební komise, domnívala se, že předvedla lepší výkon než její spolužák. Zaslýchla něco o odlišném fungování ženského mozku.

Pravidla pro složení zkušebních komisí u státních závěrečných zkoušek stanoví zákon o VŠ v § 53/2, který uvádí, že při státní zkoušce mají právo zkoušet pouze profesori, docenti a odborníci, schválení příslušnou vědeckou radou. Další členy zkušebních komisí z řad významných odborníků jmenuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (§ 53/3 zákona o VŠ). Podobným způsobem jsou ustavovány také **habilitační a profesorské komise** (§ 72/5 a § 74/3 zákona o VŠ, k tomuto podrobněji

v kapitole C.3.4.). Z tohoto důvodu **jsou zkušební komise nutně genderově nevyrovnané**, neboť podíl docentek je 24, 8% a podíl profesorek je 14,1%⁶⁹.

Zkušební komise, složené často jen z mužů nebo s minimálním zastoupením žen, nejenže ve valné většině **neodpovídají složení studujících, ale mohou mít také sklon ke kumulaci a posilování předsudků o „správné roli“** a vlastnostech, dovednostech a schopnostech žen a mužů ve společnosti. Opatření pro pestřejší kolektivy zkušební komise může nejen **předcházet diskriminaci a zvyšovat objektivitu** těchto kolektivů, ale může také pravděpodobně **zvýšit jejich výkonnost** (diskuse o přínosech genderové pestrosti viz výše, kap. B.1.3.).

U některých vysokých škol či jednotlivých fakult (např. Lékařská fakulta Masarykovy univerzity⁷⁰) se toto **pravidlo týká nejen státních zkoušek, ale i zkoušek z některých předmětů**, kde se jeho oprávněnost jeví ještě mnohem problematičtější. Toto pravidlo je velice pravděpodobně **nepřímo diskriminací na základě pohlaví**, neboť dopadá ve významné míře více na ženy než na muže.

Problém nevyrovnaného zastoupení žen a mužů se však netýká pouze zkušebních komisí, ale de facto všech kolektivů, které se ve VŠ prostředí ustavují nebo vznikají. Vysoké školy by měly, také s ohledem na svou funkci ve vztahu ke společnosti (viz výše, kap. C.1.2.), být vlajkovou lodí prosazování genderové rovnosti. Měly by o rovné zastoupení žen a mužů v rozličných orgánech usilovat cíleně (podrobněji viz kap. C. 3. 4.)

Doporučení a návrhy změn

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a vláda ČR

Bylo by vhodné upravit § 53 odst. 2 a 3 zákona o VŠ, např. takto:

§ 53/2

Právo zkoušet při státní zkoušce mají pouze profesori, docenti a odborníci schválení příslušnou vědeckou radou. **Vědecká rada dbá při jmenování osob uvedených ve větě první, při zachování požadavku vhodné profesní kvalifikace, na vyrovnané zastoupení žen a mužů.**

§53/3

Ministerstvo může jmenovat další členy zkušební komise z významných odborníků a odbornic v daném oboru. **Ministerstvo dbá při jmenování osob uvedených ve větě první, při zachování požadavku vhodné profesní kvalifikace, na vyrovnané zastoupení žen a mužů.**“ Obdobné formulace by mohly VŠ zapracovat do svých studijních a zkušebních řádů.

Řešením by také bylo **přezkoumání vhodnosti pravidla o povinnosti složení zkušebních komisí především z profesorů/ek a docentů/ek** jako celku a navržení jiného vhodného řešení, které by, samozřejmě při zachování požadavku vhodné profesní kvalifikace, umožnilo vyšší zastoupení žen.

⁶⁹ Podrobněji viz Český statistický úřad, Zaostřeno na ženy a muže 2013, on-line, [citováno 28. června 2014] Dostupné z http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/1413-13-r_2013

⁷⁰ viz Opatření děkana Lékařské fakulty č. 4/2012 ke Studijnímu a zkušebnímu řádu Masarykovy univerzity a k organizaci studia, čl. 1/3.

C.1.8. Tituly a jazyk

Popis

Po složení státních závěrečných zkoušek se studentky a studenti stali postupně bakalářem a poté magistrem či inženýrem. Studentkám to znělo sice trochu divně, ale byly již zvyklé. Vždyť celé studium absolvovaly až na výjimky v „mužském rodě“.

Ačkoliv je nesporné, že jazyk je mocným nástrojem, který utváří sociální realitu⁷¹, **používání genderově senzitivního jazyka se zatím v ČR neprosadilo**. Výjimkou není ani vysokoškolské a výzkumné prostředí, kde se až na drobné výjimky nepoužívá. Většina komunikace se odehrává v mužském rodě.⁷²

Typickým příkladem je **jazyk právních a interních předpisů**, v nichž jsou používány výrazy jako uchazeč, student, průkaz studenta, členové komise z řad profesorů, docentů a odborníků, školitel, konzultant atd.

Pokud ke **zdvojení nebo používání ženského rodu** dochází, děje se tak zpravidla v nějaké specifické situaci, a to navíc **nahodile a nesystematicky**. Jde buď o otázku rodičovství, nebo o pracovní pozice tradičně zastávané ženami.

Prvním příkladem je § 54a⁷³ zákona o VŠ, jenž je jediným ustanovením tohoto zákona, které pamatuje jak na muže, tak na ženy. Paragraf obsahuje formulaci, že „v souvislosti s péčí o dítě má **student nebo studentka** právo na prodloužení lhůt pro plnění studijních povinností“. Předchozí paragraf § 54, týkající se obecně pravidel pro přerušení studia, mluví pouze o studentovi⁷⁴.

Druhým příkladem jsou organizační či mzdové předpisy, které při zařazování jednotlivých prací do tříd používají např. **zdvojené tvary**: „uklízeč, pokojská“ nebo „samostatná mzdová účetní“ a „referent mzdové účtárny“, **ale i výhradní tvary uváděné buď jen v mužském nebo v ženském rodě**: „asistentka – sekretářka rektora, děkana, kvestora, ředitele“ ale „samostatný referent zásobování“ a samozřejmě „profesor“, „docent“, „odborný asistent“, „lektor“, „asistent“ nebo „vedoucí vědecký, výzkumný a vývojový pracovník“⁷⁵.

Výjimkou z těchto dvou příkladů jsou **ustanovení Studijních a zkušebních řádů** (např. Univerzity Karlovy v Praze nebo Masarykovy univerzity v Brně), které zmiňují jako **varianty klasifikace** formulace

⁷¹ Podrobněji např. Berger, P., Luckmann, T. 1999. Sociální konstrukce reality: Pojednání o sociologii vědění, Praha: Centrum pro studium demokracie a kultury, a mnoho dalších autorek a autorů.

⁷² Podrobněji k této otázce viz kapitola Feministická kritika práva (B.1.6.)

⁷³ § 54a

Zvláštní ustanovení o průběhu studia

V souvislosti s péčí o dítě má student nebo studentka právo na prodloužení lhůt pro plnění studijních povinností, jakož i pro splnění podmínek pro postup do dalšího semestru, ročníku nebo bloku vyplývající zejména ze studijního a zkušebního řádu, o dobu, po kterou by jinak trvalo jejich čerpání mateřské dovolené (15b), a to za podmínky, že v této době studium nepřerušuje.

⁷⁴ § 54/2

Student má právo na přerušení studia vždy v souvislosti s těhotenstvím, porodem či rodičovstvím, a to po celou uznanou dobu rodičovství.

⁷⁵ Podrobněji viz Směrnice rektora Univerzity Palackého UP-B3-6/99, Katalog zařazení funkcí a profesí do mzdových tříd. Je pravděpodobné, že podobné formulace budou obsaženy i v interních předpisech ostatních námi sledovaných institucí.

„prospěl/a“ – „neprospěl/a“, někde ovšem jen „prospěl“ a „neprospěl“⁷⁶, a zůstávají tak jen na začátku cesty za snahou o zahrnování žen i mužů do života instituce.

Jednoznačně také vyznívají ustanovení zákona o VŠ týkající se udělování titulů. Udělují se titul „bakalář“ (§ 45/4), „inženýr“, „magistr“ apod. (§ 46/4) a „doktor“ (§ 47/5). Stejně znění se také objevuje na vysokoškolských diplomech.⁷⁷

Přitom **právní předpis, který by stanovoval výhradní používání mužského rodu, neexistuje.** „Z legislativních pravidel vlády, které upravují požadavky týkající se obsahu a formy připravovaných právních předpisů, vyplývá, že používání mužského rodu jednotného čísla v právních předpisech není nijak upraveno“⁷⁸. Podobně se k této otázce staví i právní teorie⁷⁹. **Je tedy na konkrétní právní autoritě, která ne/právní text tvoří, jak k dané otázce přistoupí**⁸⁰.

⁷⁶ Studijní a zkušební řád UK, čl. 6/16 a čl. 6/11

⁷⁷ Odlišná praxe se objevuje v souvislosti se jmenováním docentek/docentů a profesorek/profesorů, kdy jsou zpravidla ve jmenovacích dekretech uváděny ženské tvary (podrobněji viz níže).

⁷⁸ Informace Úřadu vlády na základě zákona č. 106/1999 Sb. o svobodném přístupu k informacím, emailová komunikace ze dne 5. června 2014, neveřejný dokument

⁷⁹ emailová konzultace s doc. JUDr. Mgr. M. Škopem, Ph. D., z katedry právní teorie Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně

⁸⁰ Zajímavým příkladem je v tomto kontextu znění Statutu Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, který je s ohledem na předmět své činnosti a personální složení formulován v tzv. generickém femininu, viz čl. 1, odst. 4 a násl. [citováno 21. června 2014] Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/12509/Statut_Vybor_pro_vyrovnanane_zastoupeni_zen_a_mužu_v_politice_a_rozhodovacich_pozicich.pdf

Doporučení a návrhy změn

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, vláda ČR a vysoké školy

Změna formulací ve vztahu k titulům

Jednou z cest, jak účinně formovat sociální realitu a jazyk veřejných institucí, je změna zákona. V souvislosti s udělováním titulů by se mohlo jednat např. o úpravu § 45/4, 46/4 a 47/5 zákona o vysokých školách tímto způsobem: Udělují se titul „bakalář/ka“, „inženýr/ka“, „magistr/a“, „doktor/ka“ a tak podobně.

Změna formulací obecně

Změna by se však měla přiměřeně týkat i dalších ustanovení jednotlivých předpisů, které upravují postavení fyzických osob. Jedná se např. o: zákon o VŠ, podzákoné předpisy, studijní a zkušební řády atd. Úpravy by měly být provedeny tak, **aby ženy byly výslovně v textu zahrnuty**, např. používáním již v § 54a zákona o VŠ zavedené formulace „student nebo studentka“ nebo „student/ka“. **Zcela nevhodné je nekonzistentní pojmenovávání pracovních funkcí v rámci jednotlivých institucí**, které by mělo být bez prodlení upraveno.

Pravděpodobně slepou, ale symbolicky ne zcela nevýznamnou cestou, je varianta používaná např. v Jednacím řádu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která v čl. 1/3 stanoví, že „**pod pojmem předseda se v dalším textu rozumí předseda nebo předsedkyně** v závislosti na obsazení funkce mužem nebo ženou. Věta první platí obdobně pro pojmy člen Rady, člen výboru, člen pracovní skupiny, zástupce člena Rady, spolupracovník, expert a účastník jednání.“⁸¹ V některých textech by však své uplatnění mohla nalézt.

Nevýhody, které zavádění genderově senzitivního jazyka přináší, jako je jisté znepréhlednění textu nebo jeho prodlužování (v mluvené i v písemné verzi se však jedná maximálně o desítky sekund či jednotky řádků) jsou adekvátně vyváženy dosahováním spravedlivějšího přístupu k mužům i ženám.

Vysoké školy

Poslední variantou, jak genderově senzitivní jazyk na VŠ a ve výzkumu používat, je **cesta praxe**. S jazykem lze pracovat kreativně a tam, kde je to možné, používat tvary jak ženského, tak mužského rodu bez výslovného zákonného zmocnění. Nic tedy nebrání vysoké škole **udělovat magisterské diplomy s titulem „magistra“ nebo „inženýrka“**, když už je možné např. prostřednictvím jmenovacích dekretů jmenovat docentky a profesorky. Stejně tak je vhodné **používat genderově senzitivní jazyk** na webových stránkách institucí, v oficiálních dokumentech, vizitkách, ale i v samotných budovách (např. v označení na dveřích).

⁸¹ Jednací řád Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů [citováno 27. června 2014] Dostupné z <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/jednaci-rad.pdf>

C.2. Zaměstnankyně VŠ a/nebo VVI

C.2.1. Příběh

Doktorské studium dokončili Lucie, Alena, Hynek, Pavel a Viktor a nastoupili cestu do další životní fáze, fáze v pracovním procesu.

Alena a Viktor se přihlásili do výběrového řízení na výzkumné pracovníky (jak zněl inzerát), každý do jedné z veřejných výzkumných institucí. Aleny se výběrová komise zeptala, zda má děti, a když přisvědčila, otázali se, zda a jak má zajištěné jejich hlídání. Když je však ujistila, že obě děti (druhá měla bez větších komplikací během Ph.D. studia) již chodí do školky a že v případě nemoci bude hlídat babička, byla přijata.

Lucie, Hynek a Pavel získali místo na fakultě. Pavel měl informace, že bude volné místo také na VŠ v jeho rodném městě, kam se chtěl z rodinných důvodů vrátit, výběrové řízení nakonec ale vyhlášeno nebylo a místo bylo znovu obsazeno osobou z dané VŠ.

Všem přátelům byl nabídnut pracovní poměr na dobu určitou a všichni také uzavřeli pracovní smlouvy s tímto ujednáním. Alena a Hynek, rodiče dětí do 15 let, ale i Lucie a Pavel, kteří se starali o rodiče a prarodiče, se snažili přesvědčit své nadřízené, aby mohli pracovat na flexibilní úvazky, ne zcela byli úspěšní. Někteří z nich byli upozorněni, že nestandardní úpravu pracovní doby zákoník práce umožňuje jen omezeně a že taková úprava je nákladnější a vede k nižší výkonnosti, a proto se neumožňuje. Hynek se chtěl vystřídat v péči o své nejmladší dítě se svou partnerkou. Jako problematické se ale ukázalo udržování kontaktu s pracovištěm či vykonávání práce alespoň v malém rozsahu během rodičovské.

Všem se v práci dařilo, vynikajících výsledků však dosahovala Luciina kolegyně Hana, jejíž pravidelné hodnocení bylo v rámci pracovního kolektivu nejlepší. O to více byla překvapena, když zjistila, že jeden z kolegů má o 5 tisíc korun vyšší osobní ohodnocení. Snažila se na věc upozornit, řešit ji a dosáhnout spravedlivého řešení, vedení se s ní ale o této otázce, také s odkazem na to, že výše ohodnocení je osobní údaj a jako o takovém o něm nesmí zaměstnavatel/ka sdělovat žádné informace, odmítlo bavit. Hana nechtěla se svou věcí jít k soudu, a tak problém vyřešil odchod na jiné pracoviště.

S kolegy se naši věci a vědkyně shodli, že jednou z velkých komplikací je mobilita. Některé výzkumnice měly velký problém vůbec do zahraničí vyjet na delší období, především v době, kdy měly ještě malé děti.

Sladit rodičovství a výzkum se tak ukázalo složité také v této životní fázi. Dalším důvodem bylo též to, že většina osob ve výzkumu je částečně financována z projektů, které s možností odložení, přerušení nebo jiných úprav zpravidla nepočítají. V případě rodičovství dochází v některých případech až k tomu, že výzkumnice na své výzkumné téma rezignují a podílejí se na výzkumech jiných kolegů a kolegyň, protože se jim nedaří péči o děti s projektovými požadavky skloubit.

Jako problematická se také ukázala ustanovení interních předpisů, týkající se hodnocení výzkumných pracovníků a pracovníc, která nepočítají s prodloužením lhůt z důvodu rodičovství. Rodiče malých

děti měli problémy za určené období (zpravidla 5 let) vykázat dostatečné výsledky z důvodu přerušení práce na dobu výhradní péče o své děti.

Stále více pociťovali Alena, Lucie, Hynek, Pavel, Viktor a jejich kolegyně a kolegové také nedostatek zařízení péče o děti. U Viktora takovou službu zřídili a tento krok jemu, i jeho kolegům a kolegyním, výrazně při sladování pomohl.

C.2.2. Obecné povinnosti v zaměstnání a ve výzkumu

Popis

Doktorské studium dokončili Lucie, Alena, Hynek, Pavel a Viktor a nastoupili cestu do další životní fáze, fáze v pracovním procesu.

Zaměstnavatelům a zaměstnavatelkám jsou v souvislosti s rovným zacházením s muži a ženami stanoveny **obecné povinnosti zajišťovat rovné zacházení a předcházet diskriminaci** jak antidiskriminačním zákonem (§ 5/2, 3) ⁸², tak zákoníkem práce (§ 16/1) ⁸³ a zákonem o zaměstnanosti (§ 4) ⁸⁴.

Prosazování rovných příležitostí žen a mužů je průřezovým tématem, a jako takové by mělo být obsaženo i oblasti výzkumu, vývoje a inovací. **Poradním a kontrolním orgánem** (vypracovávání periodických zpráv) je v této oblasti **Rada pro výzkum, vývoj a inovace**.

Doporučení a návrhy změn

Instituce výzkum provádějící i financující

Obecná vůle prosazovat genderovou rovnost

Vedle důsledného dodržování zákonných povinností uvedených výše je, stejně jako v případě vysokých škol (viz výše, kap. C.1.2.), velice vhodné **zapracovat vůli prosazovat rovné příležitosti žen a mužů do vnitřních předpisů dané instituce** (pracovních řádů, organizačních řádů nebo kolektivních smluv apod.), např. v části upravující povinnosti zaměstnavatele/ky: **„Zaměstnavatel (název) prosazuje ve všech svých činnostech rovnost / rovné příležitosti žen a mužů.“**

⁸² § 5/2, 3

(2) Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.

(3) Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2.

⁸³ § 16/1

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

⁸⁴ § 4

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

(1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace 80).

Sběr dat, genderové audity a genderové plány

Stejně jako VŠ by měly instituce výzkumu zaměstnávající vědce a vědkyně pro efektivní prosazování rovnosti žen a mužů **sbírat data rozčleněná podle pohlaví, projít genderovým auditem a přijmout plány genderové rovnosti.**

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a vláda ČR

Genderové audity a genderové plány

Jednotlivé instituce výzkumu zaměstnávající vědce a vědkyně by mohly být v těchto svých aktivitách podpořeny vhodnou právní úpravou. Např. do zákona o VVI by mohla být povinnost zpracovávat genderové plány výslovně zahrnuta, např. do výčtu v § 20/1, který vyjmenovává vnitřní předpisy veřejné výzkumné instituce:

§ 20/1

(1) Vnitřními předpisy veřejné výzkumné instituce jsou zejména

a) volební řád rady instituce,

...

g) plán rovnosti žen a mužů.

Výroční zprávy VVI (§ 30/4) by měly povinně obsahovat informaci o stavu rovných příležitostí žen a mužů.

§ 30/4

Výroční zpráva obsahuje

a) informace o složení orgánů veřejné výzkumné instituce a o jejich činnosti či o jejich změnách,

...

d) hodnocení další a jiné činnosti, **včetně informace o stavu rovných příležitostí žen a mužů,**

...

Činnost orgánů výzkumu, vývoje a inovací

Jednotlivé orgány výzkumu, vývoje a inovací podle zákona o podpoře výzkumu (§ 33 a násl.) jako jsou **MŠMT a ústřední a jiné správní úřady** odpovědné za výzkum a vývoj v oblasti svých působností, jakož i **Rada pro výzkum, vývoj a inovace** by měly ve své činnosti rovné příležitosti žen a mužů prosazovat.

Tuto povinnost by mohl ukládat zákon, např. doplněním odst. 3 do § 34 zákona o podpoře výzkumu:

§ 34/3

„Ústřední a jiné správní úřady odpovědné za výzkum a vývoj v oblasti svých působností odpovídají za dodržování principu rovného zacházení a nediskriminace při všech svých činnostech, včetně stanovování nediskriminačních pravidel veřejných soutěží, a prosazují vyrovnané zastoupení žen a mužů ve svých orgánech.“

Jednotlivá opatření, jež by měla být pro efektivnější dosahování rovnosti žen a mužů v konkrétních případech realizována, jsou formulována níže, vždy v souvislosti s danou otázkou v příslušné kapitole.

C.2.3. Přijímání do zaměstnání

Popis

Alena a Viktor se přihlásili do výběrového řízení na výzkumné pracovníky (jak zněl inzerát), každý do jedné z veřejných výzkumných institucí. Aleny se výběrová komise ptala, zda má děti, a když přisvědčila, otázali se, zda a jak má zajištěné jejich hlídání. Když je však ujistila, že obě děti (druhé měla bez větších komplikací během Ph.D. studia) již chodí do školky a že v případě nemoci bude hlídat babička, byla přijata.

Lucie, Hynek a Pavel získali místo na fakultě. Pavel měl informace, že bude volné místo také na VŠ v jeho rodném městě, kam se chtěl z rodinných důvodů vrátit, výběrové řízení nakonec ale vyhlášeno nebylo a místo bylo znovu obsazeno osobou z dané VŠ.

Zákon o zaměstnanosti upravuje práva a povinnosti osob ještě před vznikem zaměstnaneckého poměru. Na **pracovní inzerci** se vztahuje § 12/1, který zakazuje činit nabídky zaměstnání (které jsou činěny zpravidla formou inzerce), které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy a odporují dobrým mravům.

Používání generického maskulina v inzerci („přijmeme výzkumné pracovníky“) (podrobnosti viz výše, kap. B.1.3.) je v souladu s pravidly českého jazyka. Na druhou stranu je otázkou, jak by danou formulaci hodnotil soud ve světle povinnosti zaměstnavatele nečinít diskriminační nabídky zaměstnání.

Jak bylo již rozebráno výše, používání mužského rodu zástupně pro všechny osoby totiž vede k **zneviditelňování** žen a může je také od účasti ve výběrovém odradit. Pro obory, kde je podíl žen a mužů značně nerovný (což ve vědě platí⁸⁵), je **používání generického maskulina navíc kontraproduktivní**, neb se daná instituce takto může **připravit o významnou část kvalifikovaných osob (žen)**. Naopak, na základě antidiskriminačního zákona (§ 7/2, 3)⁸⁶ je možné přijímat pozitivní opatření, jejichž cílem je větší počet osob podprezentovaného pohlaví přilákat.

Zákon o zaměstnanosti dále upravuje v § 12/2⁸⁷ **pravidla pro pohovor nebo dotazník**, prostřednictvím kterého zaměstnavatel/ka vybírá mezi osobami přihlášenými do výběrového řízení.

⁸⁵ V roce 2012 pracovalo přepočteno na plné úvazky v české vědě 24,7% žen, v technických oborech 12,8%, podrobnosti viz Tenglerová, H. (2014): Postavení žen v české vědě, Monitorovací zpráva za rok 2012. Praha. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., [citováno 8. srpna 2014] Dostupné z <http://www.zenyaveda.cz/files/monitorovaci-zprava2012.pdf>

⁸⁶ § 7/2,3

(2) Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nerovnostem nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.

(3) Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

⁸⁷ § 12/2

(2) Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem⁸⁰), dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Ustanovení § 4 platí i zde.

Zaměstnavatel nesmí vyžadovat⁸⁸ informace o potenciálně diskriminační charakteristice dané osoby, informace odporující dobrým mravům a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem⁸⁹. Mezi posledně zmiňovanou skupinu informací patří též otázky týkající se rodičovství, počtu dětí či zajištění jejich hlídání. Důležitá je věta druhá citovaného ustanovení, kdy je povinností zaměstnavatelky/e prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje.

Ve veřejných výzkumných institucích a na vysokých školách by měla být **pracovní místa obsazována na základě řádně zveřejněného výběrového řízení**. Zákon o VŠ (§ 77)⁹⁰ i Stanovy Akademie věd (čl. 51)⁹¹, které se vztahují na většinu VVI, podrobněji upravují i konkrétní postup při výběrovém řízení. **Právo přednostně (znovu)zaměstnat osobu, které vypršela pracovní smlouva na dobu určitou** (viz níže, kap. C.2.4.), a tedy výběrové řízení na takto uvolněnou pozici nevyhlašovat, může do jisté míry být faktorem **negativně ovlivňujícím mobilitu** výzkumných pracovníků a pracovnic. Na druhou stranu může tato pravomoc do jisté míry zvyšovat pracovněprávní jistotu osob zaměstnaných na dobu určitou, mezi které patří většina žen a mužů pracujících ve vědě.

Doporučení a návrhy změn

Instituce výzkum provádějící

Zaměstnavatel/ka může naplňovat svou povinnost zajišťovat rovné příležitosti (§ 4 zákona o zaměstnanosti) a např. svůj zájem na získávání těch nejkvalitnějších zaměstnankyň/ců⁹² nejenom tím, že:

- **pracovní inzerci formuluje nediskriminačním způsobem** („Na místo výzkumné pracovnice/výzkumného pracovníka přijmeme ...“),
- ale i tím, že ženy k účasti na výběrovém řízení výslovně vyzve (**„Na místo výzkumné pracovnice/výzkumného pracovníka přijmeme ...“ / „U výběrového řízení uvítáme ženy.“**).

⁸⁸ a to ani nepřímo, např. prostřednictvím dotazníku

⁸⁹ Např. zaměstnavatel/ka má právo a zároveň povinnost nezaměstnat těhotné ženy na takovém pracovišti, kde hrozí expozice škodlivým zářením. V takovém případě má právo i povinnost se na fakt, zda je žena těhotná nebo není, tázat.

⁹⁰ § 77

Výběrové řízení na veřejné vysoké škole

(1) Místa akademických pracovníků na veřejné vysoké škole se obsazují na základě výběrového řízení. Od výběrového řízení lze upustit při opakovaném sjednávání pracovního poměru s akademickým pracovníkem, jde-li o obsazení jím zastávaného místa.

(2) Vypsání výběrového řízení musí být zveřejněno na úřední desce vysoké školy nebo její součásti a v hromadném sdělovacím prostředku s celostátní působností nejméně 30 dnů před koncem lhůty pro podání přihlášky.

(3) Podrobnosti o výběrovém řízení stanoví vnitřní předpis veřejné vysoké školy.

⁹¹ Čl. 51

Místa vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů pracovišť jsou obsazována na základě výběrového řízení, vyhlášeného ředitelem pracoviště. Výběrové řízení musí být veřejně vyhlášeno nejméně tři týdny před termínem podání přihlášek, zpravidla na www stránkách Akademie. Výběr mezi uchazeči provede nejméně tříčlenná komise, kterou jmenuje ředitel pracoviště. Na základě zápisu o jednání komise doporučí řediteli pracoviště kandidáty na přijetí. Ředitel pracoviště rozhodne o přijetí nového pracovníka a o jeho zařazení do kvalifikačního stupně a sjedná s ním mzdu a délku trvání jeho pracovní smlouvy.

⁹² a tedy ve většině případů přilákání více žen

Tato inzerce má charakter **pozitivního opatření** (viz výše, § 7/2 ADZ) a je plně v souladu s antidiskriminačním zákonem i předpisy pracovního práva, neboť neslibuje, že ženy přednostně přijme, ale chce zvýšit podíl žen mezi uchazeči.

– Další kroky pro podporu rovných příležitostí žen a mužů při přijímání do zaměstnání mohou zahrnovat např. **anonymizaci životopisů** (vymazání těch údajů, ze kterých je patrné pohlaví dané osoby), neboť stejně jako u hraní za plentou se ukazuje, že životopis s mužským jménem má při výběru větší šanci na úspěch⁹³.

– Významná je i zákonnou úpravou požadovaná **transparentnost výběrového řízení** („Na základě zápisu o jednání výběrová komise doporučí kandidáty na přijetí ...“) a **genderově pestré složení samotné výběrové komise**.

Ke všem těmto krokům se může zaměstnavatel/ka přihlásit ve svých **interních předpisech nebo v samotné pracovní inzerci, kde je uvede jako součást informací o výběrovém řízení**.

C.2.4. Pracovní smlouvy na dobu určitou

Popis

Všem přátelům byl nabídnut pracovní poměr na dobu určitou a všichni také uzavřeli pracovní smlouvy s tímto ujednáním.

Na vysokých školách je standardem **opakované sjednávání smluv na dobu určitou**, které po dlouhou dobu umožňoval § 70/4 zákona o VŠ. Ten byl však novelou zákoníku práce z roku 2011 zrušen a uzavírání pracovního poměru na VŠ je dnes upraveno souhrnně v § 39 zákoníku práce.⁹⁴

Ten možnosti opakovaného sjednávání pracovního poměru na dobu určitou nadále obsahuje, stanovuje však pro taková pracovníprávní ujednání podrobná pravidla⁹⁵. **U zaměstnavatele musí být**

⁹³ Jurajda, Š. 2012. Zastoupení žen ve vedení firem, [citováno 28. června 2014] Dostupné z: http://home.cerge-ei.cz/jurajda/gender_parlament.pps, příklady z vědeckého prostředí viz Národní kontaktní centrum – ženy a věda (2013): Proč a jak na genderovou rovnost ve vědě, [citováno 8. srpna 2014] Dostupné z: <http://www.zenyaveda.cz/files/manual-nkc.pdf>

⁹⁴ K tomuto tématu podrobněji například Bukovjan, P., Šubrt, B. 2011. Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou, [citováno 29. června 2014] Dostupné z <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36128v45834-nova-pravni-uprava-pracovnich-pomeru-na-dobu-urcitou/>

⁹⁵ § 39/2, 4

Pracovní poměr na dobu určitou

(2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

...

(4) Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

a) bližší vymezení těchto důvodů,

dány „vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou“.

Jiný postup zaměstnavatele/ky musí být přiměřený a organizační předpis nebo písemná dohoda s odbory musí upravit bližší odůvodnění, pravidla pro sjednávání a opakování pracovních smluv na dobu určitou, okruh zaměstnaných osob, kterých se zvláštní úprava týká, a platnost této výjimky.

Povaha pracovního poměru na VŠ i ve veřejných výzkumných institucích je specifická, a pokud se vedení dané instituce domnívá, že s ohledem na projektové aktivity, charakter výzkumné práce obecně a nezbytnost mobility výzkumných pracovníků je nezbytné specifická pravidla pro zaměstnávání na dobu určitou přijmout, **je daný postup v souladu s právními předpisy**. Konkrétní úprava však musí splňovat relativně podrobně stanovené podmínky § 39 zákoníku práce.

Problematická může být tato úprava pro ženy (nebo muže) plánující rodinu⁹⁶. Jejich pozici totiž fakt, že jim **doba, na kterou mají uzavřenu pracovní smlouvu, skončí během čerpání rodičovské dovolené**, významně ztěžuje. Nemohou totiž z povahy věci podnikat kroky podporující jejich opakované přijetí na pracovní místo nebo v případě neobnovení pracovního poměru hledat pracovní uplatnění jinde.

Doporučení a návrhy změn

Instituce výzkum provádějící

Stanovení pravidel pro opakované smlouvy na dobu určitou

Pokud se VŠ nebo VVI **nebo jiná výzkumná instituce** domnívá, že pro charakter její práce je přijímání zaměstnanců a zaměstnankyň jen na dobu určitou nezbytné, je vhodné, **aby v kolektivní smlouvě nebo interním předpisu srozumitelným způsobem upravila náležitosti požadované zákonem**. Objevují se však i takové instituce, které výjimku v současné době neuplatňují (např. Univerzita Palackého v Olomouci⁹⁷).

Zavedení automatického prodloužení smlouvy na dobu určitou o délku trvání rodičovské dovolené

V souvislosti s čerpáním rodičovské dovolené zaměstnankyní nebo zaměstnancem **výzkumu** by zaměstnavatel/ka mohl do svých vnitřních organizačních předpisů **zapracovat výjimku stanovící pravidlo, že trvání pracovní smlouvy na dobu určitou se automaticky prodlužuje o dobu čerpání rodičovské dovolené**.

b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,

c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,

d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.

⁹⁶ či žádající si například o hypotéku

⁹⁷ viz aktuální znění Kolektivní smlouvy UPOL, na stránce v dolní části, [citováno 30. června 2014] Dostupné z <http://www.upol.cz/skupiny/zamestnancum/predpisy-formulare/>, nová verze úpravy možného opakování sjednávání smluv na dobu určitou je v současné době však v jednání mezi univerzitou a odbory (telefonický rozhovor autorky se zástupkyní Rektorátu Univerzity Palackého v Olomouci, 30. 6. 2014)

C.2.5. Rozdíly v odměňování

Popis

Všem se v práci dařilo, vynikajících výsledků však dosahovala Luciina kolegyně Hana, jejíž pravidelné hodnocení bylo v rámci pracovního kolektivu nejlepší. O to více byla překvapena, když zjistila, že jeden z kolegů má o 5 tisíc vyšší osobní ohodnocení. Snažila se na věc upozornit, řešit ji a dosáhnout spravedlivého řešení, vedení se s ní ale o této otázce, také s odkazem na to, že výše ohodnocení je osobní údaj a jako o takovém o něm nesmí zaměstnavatel/ka sdělovat žádné informace, odmítlo bavit. Hana nechtěla se svou věcí jít k soudu, a tak problém vyřešil odchod na jiné pracoviště.

Zákoník práce upravuje otázku odměňování relativně podrobně. Významná jsou především znění § 109 a § 110, která stanoví tato pravidla: Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody (§ 109/1), mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (§ 109/14).

§ 110 dále rozpracovává základní pravidlo, které stanoví, že „**za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda**, plat nebo odměna z dohody.“, a dále to, jak se posuzuje složitost, odpovědnost a namáhavost, pracovní podmínky a pracovní výkonnost.⁹⁸

V případě Luciiny kolegyně Hany je zaměstnavatel/ka opravdu **povinen nesdělovat osobní informace** o svých podřízených osobách. Zároveň je však povinen dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami. Aniž by tedy sděloval podrobnosti o odměně dalšího zaměstnance, musí stížnost své zaměstnankyně vážně **prozkoumat** a v případě odhalení nerovného odměňování **sjednat nápravu**.

Porušení povinnosti stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je vedle porušení zákoníku práce považováno také za diskriminaci podle antidiskriminačního zákona a **postižená osoba se může bránit také antidiskriminační žalobou**.

Pokud zaměstnavatel/ka odmítá situaci řešit, nezbývá postižené osobě než **se obrátit na soud nebo další instituce** (inspektoráty práce, veřejný ochránce práv atd., viz níže). Soud je oprávněn vyžádat si veškerou dokumentaci týkající se pracovního poměru a v případě, že bude odlišná odměna prokázána, aniž by byl zaměstnavatel/ka schopen vysvětlit ji jinou výkonností nebo jinou

⁹⁸ § 110

(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

(2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

(3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

(4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

charakteristikou, považuje se jeho postup za porušení pracovního a antidiskriminačního práva. **Na základě takového rozsudku by měla daná instituce povinnost nahradit úslou částku postižené osobě a sjednat nápravu do budoucna.**

Významným problémem v České republice je minimum diskriminačních případů řešených soudy. Číslo jednotlivých kauz za rok zpravidla nepřesahuje číslovku 10⁹⁹. Proto i výzkumnice Hana v modelovém případě problematickou situaci řešila raději odchodem z pracoviště.

Doporučení a návrhy změn

Instituce výzkum provádějící

Genderové audity a plány, sběr a vyhodnocení dat

Snaha prosazovat rovné odměňování má být z povahy věci také součástí genderových auditů a plánů (viz výše kap. C.2.2.). V této souvislosti je na úvod nezbytné provést vyhodnocení dat týkajících se odměňování v rámci celé instituce a identifikace celkového průměrného rozdílu v odměňování mezi ženami a muži (při zachování ochrany osobních údajů prostřednictvím anonymizace dat).

Další opatření

- Zaměstnavatel/ka může dále stanovit **pravidla pro transparentní odměňování**, včetně pravidel pro **zveřejňování odměn** a jejich odůvodnění.
- Zaměstnavatel/ka musí **neprodleně sjednat nápravu** v případech odhalení konkrétních případů neodůvodněného odlišného odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Vhodnou osobou pověřenou touto činností může být také ombudsman/ka pro rovné zacházení (viz. kap. C.1.5.)
- Velice vhodným opatřením je **přihlásit se otevřeně k principu stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty** v interních předpisech dané instituce, např. stanovách, organizačním řádu apod., např. zpracováním této nebo obdobné formulace: **„Zaměstnavatel dbá na dodržování principu stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.“**

C.2.6. Rodičovství, flexibilní formy práce a zařízení péče o děti

Popis

Alena a Hynek, rodiče dětí do 15 let, ale i Lucie a Pavel, kteří se starali o rodiče a prarodiče, se snažili přesvědčit své nadřízené, aby mohli pracovat na flexibilní úvazky, ne zcela byli úspěšní. Někteří z nich byli upozorněni, že nestandardní úpravu pracovní doby zákoník práce umožňuje jen omezeně a že taková úprava je nákladnější a vede k nižší výkonnosti, a proto se neumožňuje.

⁹⁹ V roce 2012 byly vyneseny pouze čtyři konečné rozsudky týkající se nediskriminačních kauz na základě ADZ, informace Ministerstva spravedlnosti na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, emailová komunikace z prosince 2012, neveřejný dokument

Hynek se chtěl vystřídat v péči o své nejmladší dítě se svou partnerkou. Jako problematické se ale ukázalo udržování kontaktu s pracovištěm či vykonávání práce alespoň v malém rozsahu během rodičovské.

Stále více pociťovali Alena, Lucie, Hynek, Pavel, Viktor a jejich kolegyně a kolegové také nedostatek zařízení péče o děti. U Viktora takovou službu zřídili a tento krok jemu, i jeho kolegům a kolegyním, výrazně při sladování pomohl.

Zákoník práce umožňuje celou škálu flexibilních forem práce. Je to například kratší nebo změněná pracovní doba (§ 80), pružná pracovní doba (§ 85), práce z domova nebo práce na dálku (§ 317), dohody o práci konané mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti (§ 3), konto pracovní doby (§ 86). Za flexibilní formy práce lze dále považovat sdílení pracovního místa více zaměstnanci/zaměstnankyněmi, víkendovou práci, volnou pracovní dobu, stlačený pracovní týden¹⁰⁰, flexibilní začátek pracovního dne a další.

Zaměstnavatel/ka má na základě § 241/2 **povinnost vyhovět žádosti** zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o závislou osobu, **požádají-li o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby a nebrání-li takové úpravě vážné provozní důvody** (vážnost provozních důvodů, které přiměřenou úpravu neumožňují, prokazuje zaměstnavatel).

Otázka nákladnosti a nižší výkonnosti osob zaměstnaných ve flexibilních formách práce je právně irelevantní a tento názor zaměstnavatelů/ek vyplývá spíše z předsudků a konzervativního přístupu, než z konkrétních zkušeností, neboť v praxi mají flexi úvazky zpravidla opačný efekt (pozn. autorky).

Jelikož je **peněžitá pomoc v mateřství** (dále „PPM“) dávkou nemocenského pojištění a poskytuje se tehdy, když konkrétní osoba není schopna vykonávat svou práci, je podmínkou čerpání PPM trvání mateřské dovolené (§ 16/a¹⁰¹ zákona o nemocenském pojištění). **Osobu, která čerpá PPM, je možné zaměstnat na jiný pracovní poměr nebo dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti**, § 34b zákoníku práce však stanoví, že zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele **nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny**. Cílem úpravy je zamezení zneužívání dávek nemocenského pojištění v případě, že osoba je výkonu konkrétní pojištěné činnosti schopna, a není tak důvod k poskytování dávek ze strany státu.

Čerpání rodičovského příspěvku s rodičovskou dovolenou propojeno není, takže zaměstnanec/kyně se může na své pracovní místo po dohodě se zaměstnavatelkou/em vrátit i dříve než v okamžiku plánovaného skončení rodičovské dovolené nebo než skončí doba čerpání rodičovského příspěvku. **Zaměstnavatel má v takovém případě právo, ne povinnost, dřívější nástup do práce umožnit** (např. s ohledem na právní závazky vůči osobě zastupující zaměstnankyni/ce).

¹⁰⁰ V takovém případě pracovníce/ík odpracuje stanovenou týdenní pracovní dobu standardně vykonávanou 8 hodin, 5 dní v týdnu, v méně dnech, např. ve třech.

¹⁰¹ § 16/a

Pojištěnec nemá nárok na výplatu nemocenského, peněžité pomoci v mateřství a ošetřovného za dobu, po kterou
a) vykonává v pojištěné činnosti, ze které tyto dávky náleží, práci nebo osobně vykonává samostatnou výdělečnou činnost,

Pokud nechce rodič dítěte nastoupit ihned na plný úvazek (např. také z důvodu nemožnosti zajistit kvalitní a finančně dostupné zařízení péče o děti), je řešením **dřívější ukončení rodičovské dovolené a sjednání změny pracovního poměru na stanovenou dobu upravující např. kratší úvazek** do doby, kdy by bez této dohody rodičovská dovolená skončila.

Vysoké školy nebo zaměstnavatelé/ky, které chtějí podpořit efektivní sladování rodinného a pracovního života zaměstnaných a studujících osob, mohou k tomuto účelu **zřizovat zařízení péče o děti**. U vysokých škol je vhodné, aby nabízely služby péče o děti jak svým zaměstnancům/kyním, tak osobám studujícím. Doposud bylo jejich zřizování relativně komplikovanou záležitostí a tato forma péče o děti se do určité míry vznášela v právním vakuu.

V současné době byl Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR schválen **návrh zákon o dětské skupině** a postoupen k projednání Senátu. Péče o děti v dětské skupině je zvláštní formou předškolního zařízení. V obecné rovině (je možné, že se návrh zákona bude ještě měnit) je **základním principem dětské skupiny to, že ji zřizuje zaměstnavatel/ka pro děti svých zaměstnanců/kyň anebo vzdělávací instituce pro děti svých studentek a studentů**. Dětská skupina má být administrativně méně náročnou variantou tak, aby ji ve svých prostorách mohl operativně zřídit každý, kdo o to bude mít zájem. Cílem je ovšem zároveň dát dětské skupině alespoň rámcově jednotný tvar a ukotvit ji v systému předškolní výchovy a vzdělávání, neboť doposud zřizované dětské skupiny byly zpravidla zřizovány prostřednictvím projektů.

Doporučení a návrhy změn

Instituce výzkum realizující

Flexibilní úvazky

Zaměstnavatelé by měli umožňovat flexibilními vykonávání práce. Nejen proto, že to předpokládá zákoník práce (viz výše, především § 241/2 a další), ale také proto, že zaměstnanci/kyně pracující v takové formě práce, která jim vyhovuje, bývají nejloajálnější a nejefektivnější.

Úprava flexibilních forem práce může být zapracována např. **do pracovních a organizačních řádů či jiných interních předpisů**. Je vhodné všechny zaměstnankyně a zaměstnance o této možnosti úpravy pracovní doby informovat, např. při uzavírání pracovní smlouvy.

Mateřská a rodičovská dovolená

V souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou je velice vhodný **výslovný závazek konkrétní instituce sladování rodinného a pracovního života podporovat**. Kontakt a komunikace s osobami na mateřské a rodičovské dovolené je velice významný a je předpokladem pro přiměřené úpravy vzájemných vztahů.

Práce na mateřské a rodičovské

Uzavírání dočasných dohod konaných mimo pracovní poměr na jiný předmět činnosti do přibližně 4,5 měsíce věku dítěte se jeví jako vhodná cesta řešení souběhu práva na čerpání peněžité pomoci v mateřství a touhy nebo potřeby vykonávat výdělečnou činnost. Po skončení nároku na PPM

(po uběhnutí standardní doby 28 týdnů od nástupu na mateřskou dovolenou) není již pro přiznání nároku na rodičovský příspěvek vykonávání práce překážkou.

Zařízení péče o děti

Vysoká škola nebo výzkumná instituce může na základě auditu rovných příležitostí nebo zvláštního dotazníkového šetření **zmapovat poptávku mezi studujícími a pracujícími o zřízení zařízení péče o děti**. V současné době, kdy je stále zařízení péče o děti značný nedostatek, se dá předpokládat, že bude zájem značný.

Zaměstnavatelé/ky mohou zřízení dětské skupiny realizovat také jako **formu zaměstnaneckého bonusu**¹⁰² a tuto formu péče o děti nabízet rodičům na rodičovské dovolené v případě zájmu o dřívější nástup do práce. Stejně tak by mohly dětské skupiny využít rodiče mezi studentkami a studenty s cílem co nejdříve se navrátit ke studiu. Zpravidla je možné na zřízení dětské skupiny žádat o podporu Evropský sociální fond¹⁰³.

C.2.7. Rodičovství a hodnocení

Popis

Jako problematická se také ukázala ustanovení interních předpisů týkající se hodnocení výzkumných pracovníků a pracovníc, která nepočítají s prodloužením lhůt z důvodu rodičovství. Rodiče malých dětí měli problémy za určené období (zpravidla 5 let) vykázat dostatečné výsledky z důvodu přerušení práce na dobu výhradní péče o své děti.

Pravidla pro pravidelné hodnocení výzkumné (a v případě VŠ i pedagogické) práce stanoví např. čl. 23 přílohy Stanov Akademie věd, Orgány pracovišť, postavení zaměstnanců pracovišť a jejich vztah k Akademii¹⁰⁴, a to tak, že se pravidelná atestace uskutečňuje nejméně jednou za pět let. Podobná ustanovení obsahují také další organizační předpisy VŠ nebo jednotlivých výzkumných institucí.

Takto nastavené hodnocení výzkumnice/íka může **způsobovat problémy v případě, že daná osoba zároveň pečuje nebo pečovala o dítě v tzv. uznané době rodičovství**, tedy v době, kdy čerpá nebo

¹⁰² Cena využívání takového zařízení ale musí být přiměřená. Nabídka kolektivní péče o děti formou dětské skupiny s výukou angličtiny v ceně 12 000 Kč, která se v českém akademickém prostředí také objevila, se jeví jako zcela neadekvátní, a není divu, že uvedená VŠ zjistila, že o zřízení této formy péče o děti nebyl dostatečný zájem (pozn. autorky).

¹⁰³ <http://www.esfcr.cz/>

¹⁰⁴ čl. 23

- 1) Činnost výzkumných pracovníků je hodnocena pravidelnými atestacemi, které se uskutečňují nejméně jednou za pět let.
- 2) Hodnocení provádí atestační komise jmenovaná ředitelem pracoviště. Atestační komise má nejméně pět členů. Nejméně jedna třetina členů atestační komise jsou členové externí. O výsledku hodnocení, jeho závěrech a o zařazení pracovníka do kvalifikačního stupně rozhoduje na základě návrhu atestační komise ředitel pracoviště.
- 3) V případě, že atestace prokáže nezpůsobilost pracovníka, může být výsledek hodnocení po splnění předepsaných zákonných předpokladů důvodem k rozvázání pracovního poměru. Hodnocený pracovník může požádat o provedení atestace formou veřejné oponentury.

čerpala (nebo měla nárok čerpat) rodičovskou dovolenou. Doba provedení další atestace by se měla automaticky o uznanou dobu rodičovství prodlužovat.

Doporučení a návrhy změn

Instituce výzkum realizující

Prodloužení doby atestace o uznanou dobu rodičovství

Doporučuje se, aby do předpisů, které atestace upravují, byla zapracována tato nebo obdobná formulace:

„Doba, po které se pravidelně provádí atestace výzkumné/ho pracovníce/íka, se (bez dalšího) prodlužuje o uznanou dobu rodičovství nebo jinak stanovenou dobu, po kterou pečoval/a o dítě do tří let věku. Podobně by se mělo zacházet s jinými mimořádnými absencemi, jako je například dlouhodobá nemoc nebo péče o osobu blízkou.“

Všeobecné prodloužení všech lhůt o dobu strávenou péčí o dítě

Z obecného hlediska by bylo vhodné společně upravit ve vnitřních předpisech organizací posouvání nejen lhůty atestace, ale všech lhůt, které se týkají výzkumných osob, o dobu strávenou péčí o dítě (např. trvání smlouvy na dobu určitou, zahájení a/nebo ukončení projektu atd., podrobněji také viz další kapitoly výše či níže:

„Běh doby nebo lhůty, která se týká osob pracujících ve výzkumu, se automaticky prodlužuje o dobu strávenou péčí o dítě přepočtenou na celý úvazek, není-li stanoveno jinak.“

C.2.8. Rodičovství a pravidla zadávací dokumentace pro vyhlášení veřejné soutěže

Popis

V případě rodičovství dochází v některých případech až k tomu, že výzkumnice na své výzkumné téma rezignují a podílejí se na výzkumech jiných kolegů a kolegyně, protože se jim nedaří péči o děti s projektovými požadavky skloubit. Vliv na plnění projektových povinností má nezřídka také už doba těhotenství, kdy ženy nemohou některé činnosti vykonávat vůbec, jiné mohou být problematické vzhledem ke konkrétním okolnostem daného těhotenství.

(Petr) byl také upozorněn, že porušil právní předpisy, neboť instituci neoznámil skutečnost, že je jeho žena těhotná, do 7 dnů od okamžiku, kdy se o ní dozvěděl.

S kolegy se naši vědci a vědkyně shodli, že jednou z velkých komplikací je mobilita. Některé výzkumnice měly velký problém vůbec do zahraničí vyjet na delší období, především v době, kdy měly ještě malé děti.

Zadávací dokumentace pro vyhlášení veřejné soutěže ve výzkumu, vývoji a inovacích je **soubor podkladů a informací nezbytných pro zpracování a podání návrhu projektu** (§ 19/1 zákona

o podpoře výzkumu). Zadávací dokumentace pro veřejné soutěže vyhlašované všemi poskytovateli/kami **musí být v souladu jak s výše uvedeným zákonem o podpoře výzkumu, tak s dalšími nadřazenými právními předpisy**. Zadávací dokumentace nesmí mít diskriminační charakter (a to ani nepřímo).

V případě prokazování odborných předpokladů pro řešení projektu (§ 18/2 zákona o podpoře výzkumu) v rámci zdůvodnění návrhu se zpravidla požaduje **předložení bibliografie za posledních 5 let**. Nemožnost uvádět bibliografii starší může být pro rodiče malých dětí také velice limitující, neboť může snižovat jejich šanci na získání finanční podpory.

Další problematická pravidla z pohledu možného porušení principu rovného zacházení se obvykle týkají **ne/možnosti změn projektů** v souvislosti s časovým harmonogramem, tedy pokud jde např. o zahájení, přerušování, ukončení nebo průběžné hodnocení projektů, nebo s personálním obsazením výzkumného týmu (dočasná výměna jednotlivých osob včetně řešitele apod.).

Za problematické lze považovat také plošné pravidlo, že po **nedokončení projektu** (bez specifikace konkrétních důvodů) není možné žádat znovu o poskytnutí podpory.

Ze strany zadavatele/ky a poskytovatele/ky podpory není také možné požadovat od příjemců a příjemkyň podpory **poskytování takových údajů, u kterých to nedovolují jiné právní předpisy**, např. údaje o těhotenství (např. zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů).

K této problematice se vyjádřil, na základě stížnosti a role poskytovatele metodické pomoci obětem diskriminace, **veřejný ochránce práv** (dále „VOP“) ve své **Závěrečné zprávě o výsledku šetření, Poskytování postdoktorových grantů – rovné příležitosti mužů a žen v oblasti vědy a výzkumu**¹⁰⁵. VOP konstatoval, že (zdánlivě neutrální) ustanovení zadávací dokumentace, která znevýhodňují kohokoliv z důvodu rodičovství, zakládají nepřímou diskriminaci a nejsou v souladu s českým právem.

Otázky mezinárodní mobility v České republice jsou pro výzkumnice (ale i některé výzkumníky), které mají děti, v jejich výzkumné kariéře jedny z nejsložitějších. Zaměstnání či kariéra žen v rodinách bývá považována (pokud není výše ohodnocena než mužská, což ale nastává, s ohledem na jeden z nejvyšších rozdílů v odměňování mezi muži a ženami, jen výjimečně) spíše za druhořadou, doplňkovou. Je proto velice složité odjet i s partnerem a dětmi do zahraničí s plánem, že partner opustí své zaměstnání a bude po dobu výzkumné práce „v domácnosti“.

Proto pro výzkumnice v ČR je **výjezd do zahraničí možný spíše opakovaný a krátkodobý** (na maximální délku např. dva měsíce) **než jednorázový a dlouhodobý** (měřený v letech). Problém nastává, když je (nepřetržitá) mezinárodní mobilita podmínkou pro přihlášení se do veřejné soutěže o granty poskytované institucemi, které financují výzkum. Takové nastavení může konstituovat i **nepřímou diskriminaci na základě pohlaví**, protože ze soutěže vyloučí signifikantně více žen než mužů, a proto by mělo obsahovat přiměřenou úpravu pro rodiče malých dětí.

¹⁰⁵ [citováno 15. července 2014] Dostupné

z http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/81-2012-DIS-ZO-ZZ.pdf

Doporučení a návrhy změn

MŠMT, vláda ČR, instituce výzkum financující

V souvislosti s výše zmíněnými problémy se navrhuje **přiměřená úprava v zákoně o podpoře výzkumu**. Jelikož jsou navrhované změny zákona v souladu s právními předpisy, je možné a vhodné ještě kdykoliv před změnou zákona úpravu analogicky zpracovat **do připravovaných zadávacích dokumentací pro vyhlášení veřejných soutěží v budoucnu**:

Platnost smlouvy

§ 9, odst. 1 se navrhuje doplnit následujícím způsobem:

„... Platnost smlouvy o poskytnutí podpory může být prodloužena. **Platnost smlouvy se (bez dalšího) prodlužuje v případě změny smlouvy z důvodu těhotenství a rodičovství. V takovém případě se stejným způsobem prodlužují také ostatní lhůty pro plnění povinností příjemce.** Mezi náležitosti smlouvy o poskytnutí podpory patří zejména ...“

Změny smlouvy z důvodu těhotenství a rodičovství

Do § 9 se navrhuje vložit nový odstavec č. 7) s tímto zněním:

7) Smlouva může být před zahájením řešení nebo v průběhu řešení projektu měněna z důvodu těhotenství a rodičovství. Příjemce v návrhu dbá cílů výzkumu a návrh úpravy musí být co nejšetrnější. Návrh, ať jde o přerušeni řešení, odloženi zahájení nebo jinou vhodnou úpravu projektu, se považuje za schválený uplynutím 30 dnů od jeho doručení poskytovateli, jestliže poskytovatel návrh výslovně neodmítl a neuvedl vážné důvody bránící navrhovaným změnám. V případě odmítnutí návrhu příjemce má poskytovatel vzhledem k okolnostem případu povinnost navrhnout jinou přiměřenou úpravu smlouvy tak, aby mohlo řešení projektu v upravené formě pokračovat. Doba přerušeni nebo odloženi řešení projektu nesmí být kratší než doba čerpání mateřské a rodičovské dovolené, ledaže to příjemce výslovně uvede a o přerušeni nebo odloženi zahájení řešení může být požádáno k libovolnému datu. Součástí smlouvy je informace o způsobu podání žádosti o změnu projektu a kritériích posuzování takových žádostí.

Povinnost informovat o změnách na straně příjemce nebo příjemkyně

V § 9 odstavci 8 se navrhuje tato úprava: „8) Příjemce je povinen písemně informovat poskytovatele o změnách, které nastaly v době účinnosti smlouvy o poskytnutí podpory nebo v době vykonatelnosti rozhodnutí o poskytnutí podpory a které se dotýkají jeho právní subjektivity, údajů požadovaných pro prokázání způsobilosti nebo které by mohly mít vliv na řešení projektu, **s výjimkou změn, které se týkají citlivých osobních údajů¹⁰⁶**, a to do 7 kalendářních dnů ode dne, kdy se o takové skutečnosti dozvěděl.“

¹⁰⁶ § 4 písm. b) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů

Obecná povinnost dodržovat rovné zacházení a nediskriminaci při přípravě veřejné soutěže

V § 17 odstavci 2 se navrhuje do věty „Podmínky veřejné soutěže ve výzkumu a vývoji musí obsahovat zejména...“ zapracovat antidiskriminační opatření tak, že věta bude znít: „Podmínky veřejné soutěže ve výzkumu a vývoji musí **dodržovat zásadu rovného zacházení a nediskriminace** a musí obsahovat zejména...“.

Povinnost informovat o změnách na straně uchazeče nebo uchazečky

V § 18 odstavci 9 se navrhuje toto doplnění: „Uchazeč je povinen písemně informovat poskytovatele o změnách, které nastaly v době od podání jeho návrhu projektu do případného uzavření smlouvy nebo vydání rozhodnutí o poskytnutí podpory a které se dotýkají jeho právního postavení či údajů požadovaných pro prokázání způsobilosti nebo které by mohly mít vliv na rozhodování poskytovatele **s výjimkou změn, které se týkají citlivých osobních údajů**¹⁰⁷, a to do 7 kalendářních dnů ode dne, kdy se o takové skutečnosti dozvěděl.

V § 19 odstavci 1, který stanoví pravidla pro zadávací dokumentaci, se navrhuje vložení další věty na podporu rovného zacházení a nového písm. e): „Poskytovatel zpracuje pro vyhlášení veřejné soutěže ve výzkumu, vývoji a inovacích zadávací dokumentaci jako soubor podkladů a informací nezbytných pro zpracování a podání návrhu projektu. **Poskytovatel dodržuje při přípravě zadávací dokumentace zásadu rovného zacházení a nediskriminace**¹⁰⁸ a zajistí, aby zadávací dokumentace byla úplná. Zadávací dokumentace obsahuje zejména: ... e) informace o tom, že **smlouva může být před zahájením řešení nebo v průběhu řešení projektu měněna z důvodu těhotenství a rodičovství.** ... “

Výslovná povinnost orgánů výzkumu dodržovat princip rovného zacházení a nediskriminace

V § 34 odstavci 1 se navrhuje doplnit nové písm. e): „Ústřední a jiné správní úřady včetně Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, které jsou oprávněny poskytovat podporu ze své rozpočtové kapitoly podle § 4, odpovídají v oblasti své působnosti zejména za ... **e) dodržování principu rovného zacházení a nediskriminace při stanovování kritérií jimi vypisovaných veřejných soutěží, ...“**

Působnost Rady pro výzkum, vývoj a inovace při kontrole dodržování principu rovného zacházení a nediskriminace

V § 35 odstavci 2 se navrhuje nové písmeno o):

„2) Rada pro výzkum, vývoj a inovace plní úkoly podle tohoto zákona a zabezpečuje zejména ... **o) kontrolu dodržování principu rovného zacházení a nediskriminace při stanovování kritérií vypisovaných veřejných soutěží.**“

¹⁰⁷ § 4 písm. b) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁸ zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

MŠMT, RVVI

Metodická pomoc při přípravě zadávací dokumentace

Velice vhodné by bylo v rámci metodické a poradní činnosti ze strany MŠMT nebo RVVI vydání takové **vzorové zadávací dokumentace**, která by naplňovala požadavky stanovení nediskriminačních pravidel pro všechny potenciální příjemce.

Instituce výzkum financující

Prokazování mobility

Požadavek mezinárodní mobility pro možnost žádat instituce financující výzkum o granty je požadavkem legitimním. Mezinárodní zkušenosti jsou pro výzkumnice a výzkumníky nezbytné. Pro rodiče s malými dětmi je vhodné, v rámci předcházení nerovného zacházení z důvodu rodičovství, přijímat přiměřenou úpravu pravidel, která např. umožní **splnit nezbytnou délku mezinárodní mobility několika po sobě následujícími krátkodobými pobyty nebo doktorským studiem v zahraničí**.

C.3. Docentka a profesorka a vedoucí vědecká pracovnice

C.3.1. Příběh

Alena, Hynek a Viktor navázali na svá doktorská studia a v průběhu času se začali věnovat také psaní habilitační práce. Po habilitačním řízení se Viktor, Hynek i Alena stali „docentem“. Tedy podle zákona. Podle jmenovacího dekretu se Alena stala docentkou.

Také jedna z velice úspěšných kolegyně Viktora Miriam podala návrh na zahájení habilitačního řízení. Ač měla podle oponentských posudků vynikající habilitační práci, habilitační přednášku i pozitivní stanovisko habilitační komise, docentkou se nestala. Rozhodla tak vědecká rada tajným hlasováním a Miriam obdržela pouze usnesení vědecké rady o tomto rozhodnutí bez odůvodnění, s vysvětlením, že rozhodnutí je konečné a že právní předpisy povinnost vyhotovovat a zasílat uchazečům odůvodnění neobsahují. Proslýchalo se, že se vědecká rada domnívala, že Miriam je jako žena na jmenování docentkou moc mladá.

Alena, Hynek i Viktor jsou pravidelně zařazováni do výběrových a zkušebních komisí a poradních, kontrolních nebo rozhodovacích orgánů rozličných institucí, Alena se tam ale setkává jen s minimem dalších žen. V některých tělesech po významné období dokonce chybí ženy zcela.

Alena se následně stane, stejně jako Viktor, profesorem, tedy ze zákona, v praxi dostane jmenování profesorkou. Do některých významných pozic se však ani tak nedostane. Má však vynikající studentky a studenty a další spolupracující, kterým se velice věnuje. Zapojila se také do projektu mentoringu, organizovaného jednou univerzitou, s cílem sdílet a předávat mladším kolegyním jak studijní, tak výzkumné či pracovní zkušenosti.

C.3.2. Habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorkou/em

Popis

Také jedna z velice úspěšných kolegyň Viktora, Miriam, podala návrh na zahájení habilitačního řízení. Ač měla podle oponentských posudků vynikající habilitační práci, habilitační přednášku i pozitivní stanovisko habilitační komise, docentkou se nestala. Rozhodla tak vědecká rada tajným hlasováním a Miriam obdržela pouze usnesení vědecké rady o tomto rozhodnutí bez odůvodnění s vysvětlením, že rozhodnutí je konečné, a že právní předpisy povinnost vyhotovovat a zasílat uchazečům odůvodnění neobsahují. Proslýchalo se, že se vědecká rada domnívala, že Miriam je jako žena na jmenování docentkou moc mladá.

Pravidla pro habilitační řízení obsahuje zákon o VŠ v § 71 a 72. Podrobněji konkrétní postup dále specifikují interní předpisy vysokých škol, např. řády habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem, jednací řády vědeckých rad apod.

Habilitační řízení se zahajuje na návrh uchazeče/ky. Po předložení nezbytných dokumentů, včetně habilitační práce, je ustanovena habilitační komise (odst. 5), která posuzuje vědeckou kvalifikaci, předchází pedagogickou praxi uchazečky/e a na základě oponentských posudků také habilitační práci. **Habilitační komise se tajným hlasováním usnese na návrhu**, zda uchazeč/ka má být jmenována docentkou nebo docentem. Habilitační přednáška a obhajoba habilitační práce se koná následně na veřejném zasedání vědecké rady, která se poté tajným hlasováním usnáší na návrhu, zda uchazeč má být jmenován docentem. Nezávislá-li návrh na jmenování většinu hlasů všech členů vědecké rady, platí, že vědecká rada habilitační řízení **zastavuje**. Proti postupu při habilitačním řízení může uchazeč podat **námítky**. Nevyhoví-li námítkám děkan, předá je k rozhodnutí rektorovi; **rozhodnutí rektora je konečné**.

Zákon také stanoví, že na habilitační řízení se **nevztahují obecné předpisy o správním řízení** (§ 72 odst. 13 zákona o VŠ), čímž má být pravděpodobně naznačeno, že se proti rozhodnutí rektora v uvedené věci není možné se odvolat (o možnostech individuálního řešení sporů soudní cestou více v kap. E) či např. vyžadovat náležitosti rozhodnutí, např. přítomnost odůvodnění, podle správního řádu.

Ve světle toho, že zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále „správní řád“), na rozdíl od původní právní úpravy z dob komunistického režimu, má schopnost vztahovat se i na postupy upravené právními předpisy jeho aplikaci vylučující, není však věc zcela jednoznačná.

Např. § 177/1 správního řádu říká, že: „**Základní zásady činnosti správních orgánů** uvedené v § 2 až 8 se použijí při výkonu veřejné správy i v případech, kdy zvláštní zákon stanoví, že se správní řád nepoužije, ale sám úpravu odpovídající těmto zásadám neobsahuje“. Správní řád pak např. v § 4 odst. 4 stanoví, že „**Správní orgán umožní dotčeným osobám uplatňovat jejich práva a oprávněné zájmy.**“

Tento postup zcela zjevně nebyl Miriam umožněn, především z toho důvodu, že neobdržela odůvodnění ve věci, která se týkala jejích práv (garantovaných právními i ústavněprávními předpisy), a to práva na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu (čl. 26/1 LZPS), neboť habilitační řízení

a řízení ke jmenování profesorkou/em je totiž v podstatě **řízením o udělení kvalifikace k výkonu určité pracovní činnosti**.¹⁰⁹

Na základě této právní kvalifikace by byla pravděpodobně založena také **působnost správního soudnictví** v případě, že by Miriam nebyla spokojena s rozhodnutím rektora o jejích námitkách, které jí umožňuje podat § 72 odst. 14 zákona o VŠ.

V každém konkrétním případě je třeba z právního pohledu postupovat individuálně a pro definitivní rozřešení případu Miriam mít i dodatečné podrobnější informace. Obecně však je nezbytné konstatovat, že **netransparentnost jednání vědeckých rad, umožněná vágními formulacemi vysokoškolského zákona, je problematická a pravděpodobně dává prostor pro jednání na hraně, někdy za hranou právních předpisů**.

Netransparentní **rozhodování za zavřenými dveřmi**, které nevyžaduje vydání odůvodnění a neumožňuje standardní odvolání, **vytváří prostor pro uplatňování předsudků, stereotypů či osobních zájmů konkrétních osob, které mají na rozhodování vliv**. Nežřídkou kdy bývají v takových případech negativně postiženými osoby **s diskriminační charakteristikou** (ženy, etnické, sexuální či náboženské menšiny, osoby určitého věku apod.). Při zkoumání činnosti vědeckých rad z pohledu rovnosti žen a mužů je významnou skutečností také to, že **podíl žen v těchto tělesech je velmi malý, zpravidla se pohybuje do 20%**¹¹⁰.

A ač je **samozřejmě třeba ctít a garantovat právo na relativně volné hodnocení podkladů vědeckou radou** jako činnost samosprávného akademického orgánu vysoké školy, do kterého nemá stát zasahovat, je třeba v zájmu realizace kvalitní veřejné správy a ochrany práv fyzických osob těmito samosprávným činnostem jasně **stanovit vhodné mantinely**.

V konkrétním případě, kdy je dána působnost antidiskriminačního zákona (viz výše, kap. B.2.5.), by bylo možné také se proti nerovnému zacházení při habilitačním řízení nebo řízení ke jmenování profesorkou/em **bránit i diskriminační žalobou či předložit svůj podnět veřejné ochránkyni práv**.

Řízení ke jmenování profesorkou/em je upraveno v § 73 a 74 zákona o VŠ. Výše uvedená analýza pro toto řízení platí obdobně.

Obdobně je třeba uvažovat a pracovat také v otázce jednání orgánů institucí výzkum financujících a dalších.

¹⁰⁹ Podrobněji k tomu např. Nantl, J. (2013): K právnímu režimu jmenování profesorů podle vysokoškolského zákona, Jiné právo, online [citováno 8. srpna 2014] Dostupné z <http://jinepravo.blogspot.cz/2013/11/jiri-nantl-k-pravnimu-rezimu-jmenovani.html>

¹¹⁰ např. ve Vědecké radě Fakulty humanitních studií UK je aktuálně 15% žen (<http://fhs.cuni.cz/FHS-37.html>), stejně jako ve Vědecké radě UK (<http://www.cuni.cz/UK-128.html>).

Doporučení a návrhy změn

VŠ a MŠMT, vláda ČR

Zavedení povinnosti vědecké rady vydávat usnesení včetně odůvodnění

Nejjednodušší cestou, která nevyžaduje změnu zákona, je podrobnější rozpracování postupu při habilitačním řízení a řízení ke jmenování profesorem/kou v interních předpisech VŠ (jednací řád vědecké rady nebo řád habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem apod.).

Pro jednání vědecké rady by měla být stanovena podobná podrobná pravidla jako pro jednání habilitační komise (či hodnotící komise) a její rozhodnutí nebo usnesení (např. o zastavení habilitačního řízení podle § 72 odst. 10 zákona o VŠ) by mělo být povinně provázeno odůvodněním.

Konkrétní úprava by mohla vypadat např. takto:

Čl. 3/7 Řádu habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem Univerzity Karlovy v Praze

V případě, že návrh na jmenování docentem získal souhlas nadpoloviční většiny všech členů vědecké rady fakulty, předloží jej děkan bez průtahů se všemi materiály k rozhodnutí rektorovi. Nezáská-li návrh na jmenování docentem potřebnou většinu, řízení se zastavuje. **Účastník obdrží toto usnesení, včetně odůvodnění, bez zbytečného odkladu.**

Odůvodnění by mělo být vyžadováno především v případě, kdy má uchazeč/ka kladné stanovisko habilitační komise i oponentských posudků, a mohlo by být konstruováno např. tak, že člen/ka vědecké rady hlasující proti udělení habilitace by měl/a mít povinnost na svém hlasovacím lístku konkrétní odůvodnění uvést.

Obdobná formulace by, v případě zájmu státu učinit rozhodování vědeckých rad v dotčených případech transparentnější, mohla být zapracována přímo do zákona o VŠ, a to do § 72/10, který se vztahuje jak na habilitační řízení, tak na řízení ke jmenování profesorem/kou.

Stanovení pravidel pro transparentní činnost vědeckých rad

Transparentnost je nezbytnou podmínkou kvalitního rozhodování i ve všech dalších činnostech svěřených vědecké radě, při zachování pravidel anonymity, ochrany osobních údajů či již výše zmíněné svobody výkonu činnosti samosprávného akademického orgánu.

Zápisy z jednání vědeckých rad by měly obsahově takové, aby bylo možné jednání vědeckých rad monitorovat a případně připomínkovat jak ze strany osob studujících, tak osob zaměstnaných, či v případě zvláštních případů i široké veřejnosti. Jednotlivá usnesení by měla vždy obsahovat **odůvodnění**.

C.3.3. Tituly

Popis

Alena, Hynek a Viktor navázali na svá studia Ph.D. a v průběhu času se začali věnovat také psaní habilitační práce. Po habilitačním řízení se Viktor, Hynek i Alena stali docentem. Tedy podle zákona. Podle jmenovacího dekretu se Alena stala docentkou.

Alena se následně stane, stejně jako Viktor, profesorem, tedy ze zákona, v praxi dostane jmenování profesorkou.

Ženy se skutečně, navzdory znění zákona o VŠ (§ 71 a násl., zákon uvádí pouze slovo „docent“), stávají docentkami a profesorkami a tuto formulaci také obsahuje jejich jmenovací dekret. Jednotlivé instituce také podávají např. návrhy na „jmenování docentkou“¹¹¹.

Doporučení a návrhy změn

VŠ a MŠMT, vláda ČR

Používání zdvojených tvarů při udělování vysokoškolských titulů

Jak už bylo **uvedeno výše (kap. C.1.8.)**, nejvhodnější úpravou je **změna zákona a dalších předpisů s cílem zavést používání zdvojených tvarů**, tedy také **docent/ka a profesor/ka**.

Vhodným řešením je také zevšeobecnění praxe **udělování jmenovacích dekretů** nebo VŠ **vysvědčení** tak, aby obsahovala **správně formulované tituly s ohledem na pohlaví** studující osoby nebo absolventky/a habilitačního řízení nebo řízení k jmenování profesorem. Návrhy konkrétních změn jsou předloženy v kap. C.1.8.

C.3.4. Rozhodovací, kontrolní, poradenské a čestné pozice

Popis

Alena, Hynek i Viktor jsou pravidelně zařazováni do výběrových a zkušebních komisí a poradních, kontrolních nebo rozhodovacích orgánů rozličných institucí, Alena se tam ale setkává jen s minimem dalších žen. V některých tělesech po významné období dokonce chybí ženy zcela. Alena se následně stane, stejně jako Viktor, profesorem, tedy ze zákona, v praxi dostane jmenování profesorkou. Do některých významných pozic se však ani tak nedostane.

V rozhodovacích a dalších významných pozicích v české vědě jsou ženy výrazně podreprezentovány. V roce 2012 se podíl žen pohyboval mezi 0% (Grantová agentura ČR) a 20%

¹¹¹ Např. na Fakultě textilní Technické univerzity v Liberci, Návrh na jmenování docentkou, on-line [citováno 28. června 2014] Dostupné z http://www.ft.tul.cz/bulletin/habilitacni_rizeni/martinova/jmenovani.pdf

(vysoké školy), jediná Rada vysokých škol měla mezi svými členy více **než** jednu čtvrtinu žen (27,3%).¹¹² Jak už bylo vícekrát zmíněno, homogenní, téměř celomužské kolektivy fungují jinak než kolektivy smíšené, navíc princip skleněného stropu funguje spolehlivě. V případě, že v daném kolektivu je podíl žen nebo mužů nižší než 30%, menšina není schopna odlišné pojetí rozhodování, tvoření politik nebo komunikace prosadit, naopak, automaticky přizpůsobuje své jednání většině.

Ženy v rozhodovacích pozicích chybí **z řady důvodů**. Hlavním problémem nedostatku žen v rozhodovacích pozicích je ten, že **téměř výhradně mužské kolektivy dále tvoří téměř výhradně mužskou optikou pojatou politiku vzdělávání na VŠ i ve výzkumu, která dále není ženám a jejich zkušenostem nakloněna** (problémy se sladováním, nedostatečné předcházení a eliminace rozdílů v odměňování, netransparentnost výběrových řízení atd.)

Jedná se o začarovaný kruh, z něž je velmi těžké vystoupit. Navíc instituce VŠ, VVI a přední představitelé výzkumu se aktivně brání otázku rovnovážného zastoupení žen na vedoucích pozicích **řešit**, často s odůvodněním, že ženy o tyto pozice nemají zájem, že nejsou dostatečně ochotné podat vyšší pracovní výkon v souvislosti s péčí o děti, a další stereotypní názory¹¹³.

¹¹² Podíl žen v rozhodovacích orgánech výzkumných institucí v roce 2012: Grantová agentura ČR:0%, Rada pro výzkum, vývoj a inovace: 11,8%, Česká konference rektorů: 11,8%, Akademie Věd ČR: 11,9%, Technologická agentura ČR: 15,8%, veřejné výzkumné instituce: 17,0%, vysoké školy: 18,9%, Rada vysokých škol: 27,3%, Linková, M. Gender v Horizontu 2020: interní workshop pro TC, [citováno 21. června 2014]

Dostupné z <http://www.h2020.cz/cs/storage/2b97236d339eb01a8a07d6fa721d6e2ac58ebbed?uid=2b97236d339eb01a8a07d6fa721d6e2ac58ebbed>

¹¹³ Podrobněji viz Tenglerová, H. (2014): The Policy of Inactivity: Doing Gender-Blind Science Policy in the Czech Republic 2005–2010, [citováno 8. srpna 2014] Dostupné z <http://www.cejpp.eu/index.php/ojs/article/view/133/120>

Doporučení a návrhy změn

MŠMT, vláda ČR

Zavedení povinnosti sestavovat kolektivní orgány s ohledem na vyrovnané zastoupení žen a mužů

Nejefektivnější nástrojem, jak vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích prosazovat, je cesta zákonná. Bylo by vhodné zapracovat do zákona o VŠ, zákona o VVI, zákona o AV ČR, zákona o podpoře výzkumu a dalších právních předpisů, které upravují ustavování orgánů jednotlivých institucí, např. tuto formulaci: „Kolektivních orgány se při zachování požadavku vhodné profesní kvalifikace sestavují s ohledem na vyrovnané zastoupení žen a mužů.“

Instituce výzkum realizující

Stanovení kvantitativních cílů

Konkrétní instituce by také měla svůj cíl, prosazovat vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, **zapracovat do svého plánu genderové rovnosti**. A to ve formě konkrétního kvantifikovaného cíle, např. dosažení alespoň 30% nebo 40% podílu žen a mužů ve vlastních orgánech do určité doby.

Specifické kroky pro zvýšení podílu žen v kolektivních orgánech

Pro splnění vytyčeného cíle je možné přijímat další specifické kroky, např.:

- veškerá výběrová řízení na vedoucí pozice řádně **zveřejňovat**, včetně výběrových **kritérií** pro zajištění transparentnosti,
- v rámci pracovní inzerce používat **genderově senzitivní jazyk**
- a/nebo podprezentované pohlaví přímo k účasti na výběrovém řízení **vyzývat**¹¹⁴,
- **cíleně vyhledávat** vhodné kandidátky či kandidáty, a to jak v rámci dané organizace, tak i mimo ni,
- **výběrové komise** sestavovat tak, aby v nich bylo vyrovnané zastoupení žen a mužů,
- **stanovit jasná pravidla** pro výběr kandidátů/ek, která zajistí, že během procesu výběru bude striktně respektován princip rovného zacházení,
- nabízet a umožňovat vhodné **flexibilní formy práce** a rozvržení pracovní doby na vedoucích pozicích tak, aby bylo snazší pro osoby ve vedení efektivně sladovat pracovní, soukromý a rodinný život (včetně např. zavedení pravidel o nejzazším možném termínu konání porad či zřízení firemní školky či dětské skupiny atd.),
- zřídit **systém mentoringu** v rámci organizace, kde zkušené osoby ve vedení poskytují poradenství mladším ženám či mužům (dle poptávky) a sdílejí s nimi své zkušenosti atd.,
- upravit postupy při **leadershipu** tak, aby odpovídaly potřebám všech osob ve vedení, ať již jsou to muži nebo ženy,
- v případě ustavování kolektivních orgánů prostřednictvím systému nominací **zavést pravidlo o povinnosti nominovat vždy dvojici kandidátů**, ve které bude muž i žena, a/nebo, v případě většího počtu navrhovaných osob, vyrovnané zastoupení nominantů a nominantek.

¹¹⁴ Např. může být v inzerátu uvedeno: „Ve výběrovém řízení uvítáme uchazečky ženského pohlaví.“

D. Desatero potřebných změn

Pro konkrétní specifikaci návrhů opatření, včetně formulace změn právní úpravy, je třeba obrátit pozornost na analýzu jednotlivých problematických situací v průběhu studijní a výzkumné kariéry, viz výše, kap. C.

Návrh opatření pro instituce vysokoškolské vzdělávání, výzkum a zaměstnání organizující a kontrolující (vláda, ministerstva, RVVI, Inspektoráty a Úřady práce a další)

- 1) Systematické prosazování genderové rovnosti
 - Do právních předpisů zapracovat
 - genderovou rovnost jako cíl činnosti jednotlivých institucí,
 - povinnost přijímat plány pro prosazování genderové rovnosti,
 - povinnost dbát na vyrovnané zastoupení žen a mužů v komisích a kolektivech.
 - Zapracovat prosazování genderové rovnosti do programových materiálů
 - Používat genderově senzitivní jazyk
- 2) Dodržování a kontrola prosazování nediskriminace (s důrazem na prevenci a potírání diskriminace z důvodu rodičovství)

Návrh opatření pro instituce realizující vzdělávání a provádějící výzkum

- 3) Systematické prosazování genderové rovnosti
 - Zavést genderovou rovnost jako cíl v interních předpisech dané instituce
 - Provádět genderové audity a přijímat plány pro prosazování genderové rovnosti
 - Prosazovat vyrovnané zastoupení žen a mužů v komisích a kolektivech prostřednictvím konkrétních opatření
 - Používat genderově senzitivní jazyk
 - Zavést opatření pro odstranění genderové vertikální a horizontální segregace a pro pestré kolektivy
- 4) Dodržování a prosazování nediskriminace (s důrazem na prevenci a potírání diskriminace z důvodu rodičovství)
 - Zřídit pozici ombudsmanky/a pro rovné zacházení
- 5) Provádění sběru statistických dat a analýz v souvislosti s rovným zacházením s muži a ženami

- 6) Eliminace nevýhod dopadajících na studenty/ky a výzkumnice/íky z důvodu rodičovství
- 7) Zajištění transparentnosti jednání orgánů jednotlivých institucí

Opatření pro instituce výzkum financující

- 8) Systematické prosazování genderové rovnosti v rámci své působnosti
 - Dbát na vyrovnané zastoupení žen a mužů v řídicích orgánech, hodnotících komisích a výborech
 - Podporovat vyrovnané zastoupení žen a mužů v řešitelských týmech
 - Používat genderově senzitivní jazyk
- 9) Zajištění transparentnosti jednání orgánů jednotlivých institucí
- 10) Eliminace nevýhod dopadajících na studentky a vědkyně z důvodu rodičovství
 - Vhodně upravit pravidla pro řešení projektů rodiči malých dětí
 - Zavést presumpci schválení navržených změn řešení projektů z důvodu rodičovství
 - Podporovat celorodinnou mobilitu

E. Individuální řešení sporů

Fyzická osoba může v případě konkrétních problémů **podniknout několik kroků**. V každém individuálním případě, snad kromě mediace a vyjednávání, **je vhodné věc konzultovat** s osobou, která je znalá přesného znění dotčených právních předpisů a možných jednotlivých nároků postižené/ho.

Mediace / vyjednávání

V případě porušení práv menší intenzity a otevřené a komunikativní instituce nebo instituce, která má např. zřízenou pozici ombudsmanky/a pro rovné zacházení, se doporučuje pokusit se nejprve zjednat nápravu prostřednictvím **vyjednávání nebo mediace**. Přestože v českých podmínkách prozatím nebyl tento způsob řešení sporů hojněji využíván, nyní již existuje účinný **zákon o mediaci**¹¹⁵, a je také možné využít služeb školených mediátorů/ek.

Jednotlivé instituce by měly mít stanoven postup pro takové řešení problémů (viz výše C.1.5.). Také **zavedení** možnosti smírného řešení sporů by mělo být součástí plánů genderové rovnosti jednotlivých institucí. Je taktéž možné pro řešení konkrétního problému **využít zprostředkující osobu**, která bude mít neutrální vztah k oběma stranám sporu.

Kontrolní orgány – správně-právní postup

Zákon o vysokých školách, stejně jako zákon o podpoře výzkumu obsahují významné pasáže, u kterých je stanoveno, že se na ně nevztahuje správní řád (zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů). To v obecné rovině znamená, že je třeba jít cestou opravných prostředků, které jsou stanoveny daným právním předpisem.

Odvolacím orgánem je tak v případě VŠ např. **rektor/ka** (například rozhodnutí děkana/ky o vyměření poplatků spojených se studiem nebo usnesení o zastavení habilitačního řízení). V oblasti výzkumu je např. při hodnocení návrhu grantového projektu odvolacím orgánem v případě stížnosti na postup poskytovatele (GAČR / TAČR) **Kontrolní rada Grantové agentury ČR nebo Technologické agentury ČR**.

Ačkoliv je v obou předpisech na některých místech výslovně uvedeno, že rozhodnutí určeného odvolacího orgánu je konečné nebo že se na daný postup nevztahuje správní řád, **je přesto možné v konkrétních případech využít cestu správního soudnictví**. Jedná se o případy, kdy daná instituce svou činností **zasahuje do práv a povinností osob studujících nebo zaměstnaných**¹¹⁶. Vždy je však nejprve třeba využít stížnostní mechanismy podle uvedených zákonů, teprve poté je možné se proti konečnému rozhodnutí odvolat ke správnímu soudu. (Příklad takového postupu viz kap. C.3.2.)

Při činnostech, které mají povahu výkonu státní správy, je jak pro VŠ, tak pro instituce výzkumu, odvolacím a kontrolním orgánem Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Kontrolní orgány – pracovněprávní postup

¹¹⁵ Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁶ Jedná se tedy o rozhodnutí ve smyslu § 65 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud jde o pracovněprávní otázky, tj. například situaci, kdy by zaměstnankyně či zaměstnanec vysoké školy nebo některé výzkumné instituce namítali diskriminaci na základě pohlaví, je v takovém případě orgánem, zodpovědným za kontrolu zaměstnavatele/ky podle § 6 odst. 1 písm. g) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, **místně příslušný oblastní inspektorát práce**¹¹⁷.

Podle citovaného ustanovení se působnost inspektorátů práce vztahuje také na právnické osoby vykonávající činnost školy nebo školského zařízení. **Jestliže stěžovatel/ka nesouhlasí s výsledky inspektorátu, může se obrátit na veřejného ochránce práv.**

Veřejný ochránce práv

Veřejný ochránce práv působí v České republice jako tzv. equality body, tedy **orgán pro rovné zacházení**.¹¹⁸ A jako takový mj. poskytuje **obětem diskriminace metodickou pomoc**, na základě znění antidiskriminačního zákona a zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

Stížnost je možné zaslat poštou, elektronicky nebo sdělit ústně na podatelně.¹¹⁹ Nevýhodou tohoto postupu je, že **ochránce autoritativně nerozhoduje o ne/diskriminaci**. Takový závěr a možnost uložit sjednání nápravy a poskytnutí zadostiučinění má jen soud. Přesto může být stanovisko veřejného ochránce práv, resp. jeho zpráva se závěrem o diskriminaci, stěžejním podkladem případné žaloby na diskriminaci. Při podezření na diskriminační jednání ve vysokoškolském prostředí nebo v oblasti zaměstnání je proto více než důvodné se na veřejného ochránce práv obrátit.

Kromě úkolů stanovených pro oblast potírání diskriminace svěřuje ovšem zákon veřejnému ochránci práv také kontrolu orgánů veřejné správy v širším smyslu. Tzn., že v případech, kdy rozhodují orgány vysoké školy či výzkumných institucí v rámci státní správy, může být jejich postup nepřímo ovlivněn postupem veřejného ochránce práv, neboť případným odvolacím orgánem proti rozhodnutí školy je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, jehož postup je v působnosti ochránce. V oblasti akademické samosprávy nemá veřejný ochránce práv působnost.

Soudní cesta

Soukromoprávní soudního řízení

Podání žaloby na diskriminaci, jíž by žalující strana žádala některý z nároků uvedených ustanovením § 10 antidiskriminačního zákona¹²⁰, je v České republice prozatím **málo vyhledávanou formou řešení diskriminačních sporů**. Důvodem je relativně nová právní úprava, malé povědomí veřejnosti o možnosti **účinně** řešit nerovné zacházení touto cestou, v neposlední řadě však také vleklost řízení, složitost a nákladnost, včetně nejistého závěru.

¹¹⁷ Kontakty zde: <http://www.suip.cz/>

¹¹⁸ Více k aktivitám v této oblasti: www.ochrance.cz/diskriminace, popř. www.equineteurope.org

¹¹⁹ Adresa: veřejný ochránce práv, Údolní 39, Brno, 602 00, email: podatelna@ochrance.cz

¹²⁰ Na základě tohoto ustanovení je možné v soudním řízení požadovat upuštění od diskriminačního jednání, odstranění jeho následků, přiměřené zadostiučinění za takové jednání a v důvodných případech také náhradu nemajetkové újmy v penězích

Řešení sporu soudní cestou je v oprávněných případech však jedinou a nejjistější variantou sjednání nápravy. **Je to totiž jedině soud, který může posoudit a autoritativně rozhodnout** o tom, zda byla nebo nebyla porušena práva konkrétní osoby v konkrétním případě.

Správně-právní soudní řízení

V oblasti námi zkoumané přichází v úvahu také **náprava prostřednictvím správních soudů**, které na základě správně-právních předpisů ovšem upravují odlišné procesní nároky. Standardní formou nápravy je totiž zpravidla **zrušení původního rozhodnutí** správním soudem a případné **vydání nového rozhodnutí**.

Správně-právní postup lze využít v případě sporných otázek při činnosti vysokých škol a institucí výzkumu **v souvislosti s výkonem státní správy**, kdy je standardním odvolacím orgánem MŠMT. V případě, kdy postižená osoba není spokojena s postupem MŠMT, postupuje standardní cestou správního soudnictví.

Jak je uvedeno výše, přestože je obecně možné bránit se ve správním soudnictví výhradně proti rozhodování správních orgánů¹²¹, soudy již dospěly k závěru, **že je možné se se správní žalobou obrátit na soud také proti rozhodnutí akademické samosprávy**, např. proti rozhodnutí rektora o vyměření poplatků za studium nebo o zastavení habilitačního řízení, neboť škola v takové situaci rozhoduje o veřejných subjektivních právech¹²². Analogicky je zřejmě možné využít tento postup také proti rozhodnutí odvolacích orgánů v oblasti výzkumu (Kontrolní rada GA ČR a TA ČR). Žalobu ke správnímu soudu je přitom třeba podat ve lhůtě dvou měsíců od posledního rozhodnutí.¹²³

F. Závěr

Tato studie se zaměřila, vedle analýzy stávajícího právního rámce, na identifikování nejnápadnějších bariér pro prosazování rovných příležitostí žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a výzkumu. Rovné zacházení se všemi je jedním ze základních stavebních kamenů demokratické společnosti. Tato analýza má přispět k jeho prosazování a navrhuje zavedení účinných opatření.

¹²¹ Ustanovení § 4 odst. 1 písm. a) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní

¹²² Tento závěr již vyslovil jak Nejvyšší soud, tak Nejvyšší správní soud (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 2012 – sp. zn./č. j.: 20 Cdo 2386/2012, rozhodnutí Nejvyššího správního soudu – 2 As 50/2004-64)

¹²³ Ust. § 72 odst. 1 soudního řádu správního

G. Zdroje

Literatura

Berger, P., Luckmann, T. 1999. Sociální konstrukce reality: Pojednání o sociologii vědění, Praha: Centrum pro studium demokracie a kultury

Bukovjan, P., Šubrt, B. (2011): Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou, [citováno 29. června 2014] Dostupné z <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36128v45834-nova-pravni-uprava-pracovnich-pomeru-na-dobu-urcitou/>

Český statistický úřad, Zaostřeno na ženy a muže 2013, on-line, [citováno 28. června 2014] Dostupné z http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/1413-13-r_2013

Evropská komise (2012): A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth, [citováno 15. července 2014] Dostupné z <https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/news/reinforced-european-research-area-partnership-excellence-and-growth>

Evropská komise (2013): Recommendations on the Implementation of the ERA Communication, [citováno 8. srpna 2014] Dostupné z <http://www.nkc.cz/files/expert-group-support.pdf>

Evropský parlament (2009): Genderově neutrální jazyk v Evropském parlamentu [citováno 21. června 2014] Dostupné z [http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2009/0001/P6_PUB\(2009\)0001_CS.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2009/0001/P6_PUB(2009)0001_CS.pdf)

Geschlechtergerechte Sprache, Universität zu Köln [citováno 21. června 2014] Dostupné z <http://www.hf.uni-koeln.de/file/7466>

Grantová agentura České republiky (2014): Zadávací dokumentace veřejné soutěže ve výzkumu, experimentálním vývoji a inovacích na podporu grantových projektů základního výzkumu, Juniorské projekty – 2015 [citováno 15. července 2014] Dostupné z http://www.gacr.cz/wp-content/uploads/2014/02/ZD_2015_JN.pdf

Grantová agentura České republiky (2014): Zadávací dokumentace veřejné soutěže ve výzkumu, experimentálním vývoji a inovacích na podporu grantových projektů základního výzkumu, Standardní projekty – 2015 [citováno 15. července 2014] Dostupné z http://www.gacr.cz/wp-content/uploads/2014/02/ZD_2015_STD.pdf

Havelková, B. (2013): K čemu jsou feministická/genderová právní studia?, Jiné právo [citováno 21. června 2014] Dostupné z http://jinepravo.blogspot.cz/2013/04/k-cemu-jsou-feministickagenderova_21.html

Havelková, B. (2013): K novele vysokoškolského zákona, [citováno 15. července 2014] Dostupné z <http://www.zenyaveda.cz/novinky/barbara-havelkova-k-novele-vysokoskolskeho-zakona>

Jurajda, Š. (2012): Zastoupení žen ve vedení firem, [citováno 28. června 2014] Dostupné z http://home.cerge-ei.cz/jurajda/gender_parlament.pps

Linková, M. (2014): Gender v Horizontu 2020: interní workshop pro TC, [citováno 21. června 2014] Dostupné z <http://www.h2020.cz/cs/storage/2b97236d339eb01a8a07d6fa721d6e2ac58ebbed?uid=2b97236d339eb01a8a07d6fa721d6e2ac58ebbed>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Přístup ČR k doporučení EK o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků, [citováno 15. července 2014] Dostupné z http://www.gacr.cz/wp-content/uploads/2014/02/ZD_2015_JN.pdf

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2012): Závěrečná zpráva Mezinárodního auditu systému vědy, výzkumu a inovací v České republice

Nagl-Docekal, H. (2007): Feministická filosofie. Praha: Sociologické nakladatelství

Nantl, J. (2013): K právnímu režimu jmenování profesorů podle vysokoškolského zákona. Jiné právo, [citováno 8. srpna 2014] Dostupné z <http://jinepravo.blogspot.cz/2013/11/jiri-nantl-k-pravnimu-rezimu-jmenovani.html>

Národní kontaktní centrum – ženy a věda (2012): Postavení žen v české vědě, Monitorovací zpráva za rok 2011 [citováno 15. července 2014] Dostupné z <http://www.zenyaveda.cz/files/postaveni-zen-v-ceske-vede-2011-zlom-final-www.pdf>

Národní kontaktní centrum – ženy a věda (2013): Proč a jak na genderovou rovnost ve vědě, [citováno 8. srpna 2014] Dostupné z: <http://www.zenyaveda.cz/files/manual-nkc.pdf>

Národní kontaktní centrum – ženy a věda (2014): Diskriminující systém podpory výzkumu, [citováno 15. července 2014] Dostupné z <http://www.zenyaveda.cz/novinky/17347-http://www.zenyaveda.cz/menime-vedu/rodicovstvi-a-granty/>

Národní kontaktní centrum – ženy a věda (2014): Novela vysokoškolského zákona [citováno 15. července 2014] Dostupné z <http://www.zenyaveda.cz/novinky/novela-vysokoskolskeho-zakona>

Národní kontaktní centrum – ženy a věda: Vědní politiky v zasetí nepřímé diskriminace [citováno 15. července 2014] Dostupné z <http://www.zenyaveda.cz/menime-vedu/genderova-dimenze-politik/>

Národní portál pro evropský výzkum, Financování výzkumu a vývoje v ČR [citováno 15. července 2014] Dostupné z <http://www.evropskyvyzkum.cz/cs/cr-a-era/strategicke-koncepcni-a-analyticke-dokumenty/financovani-vyzkumu-a-vyvoje-v-cr>

Pleticha, M. Péče řádného hospodáře, Povinnost péče řádného hospodáře v soukromé a veřejné sféře, [citováno 22. června 2014] Dostupné z http://www.wbos.cz/co_hledame/povinnosti_pece_radneho_hospodare/cz

Tenglerová, H. (2014): Postavení žen v české vědě, Monitorovací zpráva za rok 2012. Praha. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., [citováno 8. srpna 2014] Dostupné z <http://www.zenyaveda.cz/files/monitorovaci-zprava2012.pdf>

Tenglerová, H. (2014): The Policy of Inactivity: Doing Gender-Blind Science Policy in the Czech Republic 2005–2010, [citováno 8. srpna 2014] Dostupné z <http://www.cejpp.eu/index.php/ojs/article/view/133/120>

Úřad vlády České republiky (2010): Příprava návrhů právních předpisů [citováno 15. července 2014] Dostupné z <http://www.vlada.cz/assets/ppov/lrv/dokumenty/Priprava-navrhu-pravnich-predpisu-prakticka-pomucka-pro-legislativce.pdf>

Úřad vlády České republiky, Rada pro výzkum, vývoj a inovace (2014): Analýza stavu výzkumu, vývoje a inovací v České republice a jejich srovnání se zahraničím v roce 2013, [citováno 30. června 2014] Dostupné z <http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=711241>

Vohlídalová, M. (ed.) (2010): Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení. Praha. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Veřejný ochránce práv (2013): Závěrečná zpráva o výsledku šetření, Poskytování postdoktorských grantů - rovné příležitosti mužů a žen v oblasti vědy a výzkumu, [citováno 15. července 2014] Dostupné z http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/81-2012-DIS-ZO-ZZ.pdf

Vláda České republiky (2007): Důvodová zpráva k novele zákona o státní sociální podpoře, zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů, [citováno 15. července 2014] Dostupné z <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=5&CT=222&CT1=0>

Vláda České republiky (2010): Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2011 – 2015, [citováno 15. července 2014] Dostupné z <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/dlouhodoby-zamer-vzdelavaci-a-vedecke-vyzkumne-vyvojove-a>

Vláda České republiky (2013): Aktualizace Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací České republiky na léta 2009 až 2015 s výhledem do roku 2020, [citováno 15. července 2014] Dostupné z <http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=682145>

Vláda České republiky (2014): Programové prohlášení vlády ČR, [citováno 15. července 2014] Dostupné z <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove-prohlaseni-vlady-cr-115911/>

Vláda České republiky, Zpráva o možnostech opatření k odstranění diskriminace [citováno 21. června 2014] Dostupné z http://lidskaprava.poradna-prava.cz/folder05/zprava_o_moznostech_opatreni.pdf

Legislativa

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Legislativní pravidla vlády

Listina základních práv a svobod, ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1290/2013, kterým se stanoví pravidla pro účast a šíření výsledků programu „Horizont 2020 – rámcový program pro výzkum a inovace (2014–2020)“ a zrušuje nařízení (ES) č. 1906/2006

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1291/2013, kterým se zavádí Horizont 2020 – rámcový program pro výzkum a inovace (2014–2020) a zrušuje rozhodnutí č. 1982/2006/ES

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)

Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

Smlouva o Evropské unii

Smlouva o fungování Evropské unie

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Úmluva UNESCO o boji proti diskriminaci v oblasti vzdělání

Ústava České republiky, ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Všeobecná deklarace lidských práv

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 130/2002 Sb. o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 219/2000 Sb. o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 261/2007 Sb. o stabilizaci veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 283/1992 Sb., o Akademii věd České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

Interní dokumenty, další quasi právní dokumenty a dokumenty právně nezávazné

Doporučení Evropské komise ze dne 11. března 2005 o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (2005/251/ES)

Jednací řád Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Jednací řád Vědecké rady Univerzity Karlovy v Praze

Kariérní řád vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR

Kolektivní smlouva Univerzita Palackého v Olomouci a Zaměstnanci Univerzity Palackého v Olomouci

Opatření děkana lékařské fakulty č. 4/2012 ke Studijnímu a zkušebnímu řádu Masarykovy univerzity
Statut Akademie věd České republiky

Řád habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem Univerzity Karlovy v Praze

Statut Grantové agentury České republiky

Statut Masarykovy univerzity v Brně

Statut Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy v Praze Statut Univerzity Karlovy v Praze

Statut Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Studijní a zkušební řád UK

Zásady činnosti Grantové agentury Univerzity Karlovy v Praze

Konzultace

doc. JUDr. Mgr. M. Škop, Ph.D., Katedra právní teorie Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně

Ing. Veronika Holá, Ph.D., Mikrobiologický ústav Lékařské fakulty Masarykovy univerzity a Fakultní nemocnice u Sv. Anny v Brně

JUDr. Karin Brzobohatá, Ph.D., Katedra právní teorie Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně

MgA. Martin Ayrer, Odbor komunikace, Úřad vlády

Mgr. Jana Valdřová, Ph.D., Katedra germanistiky Pedagogické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích

Mgr. Milada Bartoňková, Odbor dohledu, Ministerstvo spravedlnosti

Mgr. Petr Svoboda, Ph.D., Oddělení epigenetických regulací, Ústav molekulární genetiky AV ČR, v.v.i.

Univerzita Palackého v Olomouci, Rektorát

Právní recenzní čtení a jazyková korektura

Mgr. Bc. Lucie Obrovská, Ph.D. – právnička, Oddělení rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv, spoluautorka kap. E

Mgr. Tomáš Večl – právník, Evropské spotřebitelské centrum

Příloha č. 1

Plné znění citovaných ustanovení nejvýznamnějších právních předpisů neuvedené přímo v analýze

Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen

Čl. 10

Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen, aby jim byla zajištěna stejná práva s muži v oblasti vzdělání a zejména, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, opatření sloužící k zajištění:

- a) stejných podmínek pro volbu zaměstnání a povolání pro přístup ke studiu a pro získání absolventských vysvědčení, dosažení diplomů ve vzdělávacích zařízeních všech kategorií ve venkovských i městských oblastech; tato rovnoprávnost bude zajištěna v předškolním, všeobecném, technickém, odborném a vyšším technickém vzdělání, jakož i ve všech typech odborného výcviku;
- b) přístupu ke stejným osnovám, stejným zkouškám, učitelskému sboru s kvalifikací stejné úrovně a školním objektům a vybavení stejné kvality;
- c) odstranění všech stereotypních koncepcí úlohy mužů a žen na všech úrovních a ve všech formách vzdělávání prosazováním koedukace a jiných forem vzdělávání, jež pomohou k dosažení tohoto cíle, a zejména revizí učebnic a školních programů a přizpůsobením vyučovacích metod;
- d) stejných příležitostí pro využívání stipendií a jiných příspěvků na studia;
- e) stejných příležitostí pro přístup k programům dalšího vzdělávání, včetně programů pro dospělé a vzdělávacích programů, zejména programů zaměřených na snížení existujícího rozdílu ve vzdělání mezi muži a ženami v co možná nejkratší době;
- f) snížení počtu žen, které nedokončí studia a organizování programů pro dívky a ženy, které opustily školu předčasně;
- g) stejných příležitostí pro aktivní účast ve sportu a tělesné výchově;
- h) přístupu ke zvláštním vzdělávacím informacím, jež pomáhají zajistit zdraví a blaho rodiny včetně informací a rad pokud jde o plánování rodiny.

Všeobecná deklarace lidských práv

Čl. 26

(1) Každý má právo na vzdělání. Vzdělání nechť je bezplatné, alespoň v počátečních a základních stupních. Základní vzdělání je povinné. Technické a odborné vzdělání budiž všeobecně přístupné a rovněž vyšší vzdělání má být stejně přístupné všem podle schopností.

(2) Vzdělání má směřovat k plnému rozvoji lidské osobnosti a k posílení úcty k lidským právům a základním svobodám. Má napomáhat k vzájemnému porozumění, snášenlivosti a přátelství mezi

všemi národy a všemi skupinami rasovými i náboženskými, jakož i k rozvoji činnosti Spojených národů pro zachování míru.

(3) Rodiče mají přednostní právo volit druh vzdělání pro své děti.

Čl. 27

(1) Každý má právo svobodně se účastnit kulturního života společnosti, užívat plodů umění a podílet se na vědeckém pokroku a jeho výtěžcích.

(2) Každý má právo na ochranu morálních a materiálních zájmů, které vyplývají z jeho vědecké, literární nebo umělecké tvorby.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Čl. 13

1. Státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo každého na vzdělání. Souhlasí, že vzdělání bude směřovat k plnému rozvoji lidské osobnosti a smyslu pro její důstojnost a posílení úcty k lidským právům a základním svobodám. Souhlasí, že vzdělání má umožnit všem osobám účinnou účast ve svobodné společnosti, napomáhat k vzájemnému porozumění, snášenlivosti a přátelství mezi všemi národy a všemi rasovými, etnickými a náboženskými skupinami, jakož i k rozvoji činnosti Organizace spojených národů pro zachování míru. 2. Státy, smluvní strany Paktu, uznávají, že se zřetelem na dosažení plného uskutečnění tohoto práva:

a) základní vzdělání bude povinné a svobodně přístupné pro všechny;

b) středoškolské vzdělání ve svých různých formách, zahrnujíc v to technické a odborné středoškolské vzdělání, bude všeobecně umožněno a zpřístupněno pro všechny všemi vhodnými prostředky a zejména postupným zaváděním bezplatného vzdělání;

c) vyšší vzdělání bude rovněž zpřístupněno pro všechny, a to podle schopností všemi vhodnými prostředky a zejména postupným zaváděním bezplatného vzdělání;

d) elementární vzdělání osob, které nezískaly nebo nedokončily základní vzdělání, bude pokud možno povzbuzováno nebo zintenzívněno;

e) bude na všech stupních aktivně usilováno o rozvoj školského systému, bude zaveden přiměřený systém stipendií a soustavně budou zlepšovány materiální podmínky vyučujících.

3. Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují respektovat svobodu rodičů, případně poručníků, zvolit pro jejich děti jiné školy než ty, které byly zřízeny veřejnými orgány, které odpovídají takové minimální úrovni vzdělání, jaká je stanovena nebo schválena státem, a zajišťovat náboženskou a morální výchovu jejich dětí ve shodě s jejich vlastním přesvědčením.

4. Žádná z částí tohoto článku nemá být vykládána jako vměšování do svobody jednotlivců a organizací zřizovat a řídit výchovné instituce, vždy však za podmínek zachování zásad stanovených v odst. 1 tohoto článku a požadavků, že vzdělání poskytované v takových institucích má odpovídat minimální úrovni stanovené státem.

Čl. 15

1. Státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo každého:

a) účastnit se kulturního života;

b) užívat plodů vědeckého pokroku a jeho využití;

c) požívat ochrany morálních a materiálních zájmů, které vyplývají z jeho vědecké, literární nebo umělecké tvorby.

2. Opatření, která mají být učiněna státy, smluvními stranami Paktu, k dosažení plného uskutečnění tohoto práva, budou zahrnovat i ta, jež jsou nutná pro zachování, rozvoj a šíření vědy a kultury.

3. Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují respektovat svobodu, nezbytnou pro vědecký výzkum a tvůrčí činnost.

4. Státy, smluvní strany Paktu, uznávají prospěch, plynoucí z povzbuzování a rozvoje mezinárodních styků a spolupráce ve vědecké a kulturní oblasti.

Úmluva UNESCO o boji proti diskriminaci v oblasti vzdělání

Čl. 4 písm. a)

Státy účastníci se této Úmluvy se kromě toho zavazují, že stanoví svou národní politiku, budou ji rozvíjet a provádět tak, aby podporovala svými metodami odpovídajícími okolnostem a národním zvyklostem rovnost možností a stejná zacházení v oblasti vzdělání, zejména že

a) zajistí, aby základní vzdělání bylo povinné a bezplatné; zevšeobecní a zpřístupní všem středoškolské vzdělání různých forem, zpřístupní všem na základě úplné rovnosti podle schopností jednotlivce vysokoškolské vzdělání; zajistí, aby všichni dodržovali zákonem předepsanou povinnou školní docházku.

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Čl. 14

Zákaz diskriminace

Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Dodatkový protokol č. 1

Čl. 2

Nikomu nesmí být odepřeno právo na vzdělání. Při výkonu jakýchkoli funkcí v oblasti výchovy a výuky, které stát vykonává, bude respektovat právo rodičů zajišťovat tuto výchovu a vzdělání ve shodě s jejich vlastním náboženským a filozofickým přesvědčením.

Smlouva o Evropské unii

Čl. 2

Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřipustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů.

Čl. 3/3

3. Unie vytváří vnitřní trh. Usiluje o udržitelný rozvoj Evropy, založený na vyváženém hospodářském růstu a na cenové stabilitě, vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku a na vysokém stupni ochrany a zlepšování kvality životního prostředí. Podporuje vědecký a technický pokrok.

Bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte. ...

Smlouva o fungování Evropské unie

Čl. 4/3

Unie má pravomoc vyvíjet činnost v oblasti výzkumu, technologického rozvoje a vesmíru, zejména vymezovat a provádět programy, avšak výkon této pravomoci nesmí členským státům bránit ve výkonu jejich pravomoci.

Čl. 8

Při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.

Čl. 153/1, písm. i)

1. Za účelem dosažení cílů stanovených v článku 151 Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v těchto oblastech:

... i) rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti

Čl. 157

1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

2. „Odměnou“ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že:

- a) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;
- b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.

3. Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímají opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.

4. S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.

Čl. 173/1

Unie a členské státy zajistí, aby existovaly podmínky nezbytné pro konkurenceschopnost průmyslu Unie. Za tímto účelem a v souladu se systémem volného a konkurenčního trhu se jejich činnost zaměří na:

... — podporu dokonalejšího využívání průmyslového potenciálu v oblasti inovace, výzkumu a technologického rozvoje.

Doporučení Evropské komise ze dne 11. března 2005 o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (2005/251/ES)

Nediskriminace

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků nebudou žádným způsobem diskriminovat výzkumné pracovníky na základě pohlaví, věku, etnického, národního nebo sociálního původu, náboženství nebo víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politických názorů, sociálních a ekonomických podmínek.

Rovnováha mezi pohlavími

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se měli snažit o vytvoření reprezentativní rovnováhy mezi pohlavími na všech personálních stupních včetně kontrolního a řídicího stupně. Této rovnováhy by mělo být dosaženo na základě politiky rovných příležitostí v okamžiku přijímání do pracovního poměru a během dalších etap rozvoje kariéry, aniž by se však upřednostnila před kritériem kvality a schopností. Aby se zajistila rovnost zacházení, musí být výběrové a hodnotící výbory složeny na základě přiměřené rovnováhy mezi pohlavími.

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY

USNESENÍ

VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY

ze dne 16. srpna 2006 č. 951

o přístupu České republiky k Doporučení Evropské komise o Evropské chartě
pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků

V l á d a

I. s c h v a l u j e přístup České republiky k Doporučení Evropské komise o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (dále jen „Charta a Kodex“) podle části III materiálu č.j. 1240/06;

II. u k l á d á

1. vedoucím ostatních ústředních orgánů státní správy a předsedovi Akademie věd České republiky průběžně podporovat v rámci svých působností přístup České republiky k Doporučení Evropské komise o Chartě a o Kodexu uvedený v bodě I tohoto usnesení,

2. ministryni školství, mládeže a tělovýchovy ve spolupráci s místopředsedou vlády pro ekonomiku a předsedou Rady pro výzkum a vývoj

a) v souladu s bodem II/2b tohoto usnesení zohlednit Chartu a Kodex při přípravě nové Národní politiky výzkumu a vývoje České republiky,

b) předložit vládě novou Národní politiku výzkumu a vývoje České republiky podle bodu II/2a tohoto usnesení do 31. prosince 2008.

Provedou:

ministryně školství, mládeže a tělovýchovy,

místopředseda vlády pro ekonomiku a

předseda Rady pro výzkum a vývoj,

vedoucí ostatních ústředních orgánů státní správy,

předseda Akademie věd České republiky

Předseda vlády

Ing. Jiří P a r o u b e k , v. r.

III.

Přístup České republiky k Doporučení Evropské komise o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků uvedenému v části IV dokumentu

Zástupci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstva práce a sociálních věcí, Rady pro výzkum a vývoj a zástupci uživatelské a odborné veřejnosti (Akademie věd České republiky, Asociace výzkumných organizací, Česká konference rektorů, Rada vysokých škol) a příslušných ústředních orgánů státní správy (Ministerstvo dopravy, Ministerstvo informatiky, Ministerstvo kultury, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo zemědělství, Ministerstvo zdravotnictví, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo vnitra a Státní úřad jaderné bezpečnosti) projednali v první polovině roku 2006 v rámci odborné pracovní skupiny zřízené k implementaci Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků Přístup České republiky k uvedenému Doporučení Evropské komise 2005/251/ES, které je uvedeno v plném znění v části IV předkládaného materiálu.

Zástupci výše uvedených institucí vyjadřují souhlas s Doporučením Evropské komise o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (dále jen Charta a Kodex) s tím, že jejich implementace přispěje k vytvoření a posílení znalostní ekonomiky a udržitelného rozvoje České republiky. Zároveň, bude-li to potřeba, zapracují do svých koncepcí taková implementační opatření, specifická pro příslušný sektor, která budou v určitém prostředí konkrétním způsobem naplňovat obsah Charty a Kodexu, a doporučí organizacím, jimž jsou zřizovateli, aby zajistily relevantní realizaci těchto dokumentů v rámci své působnosti.

Ústřední orgány státní správy plní funkci zřizovatele institucí zabývajících se výzkumem a vývojem a Akademie věd České republiky jakožto zřizovatel svých pracovišť

stejně jako

Česká konference rektorů, Rada vysokých škol a Asociace výzkumných organizací

se zavazují k respektování a prosazování Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků, které jsou uvedeny v části IV tohoto dokumentu.