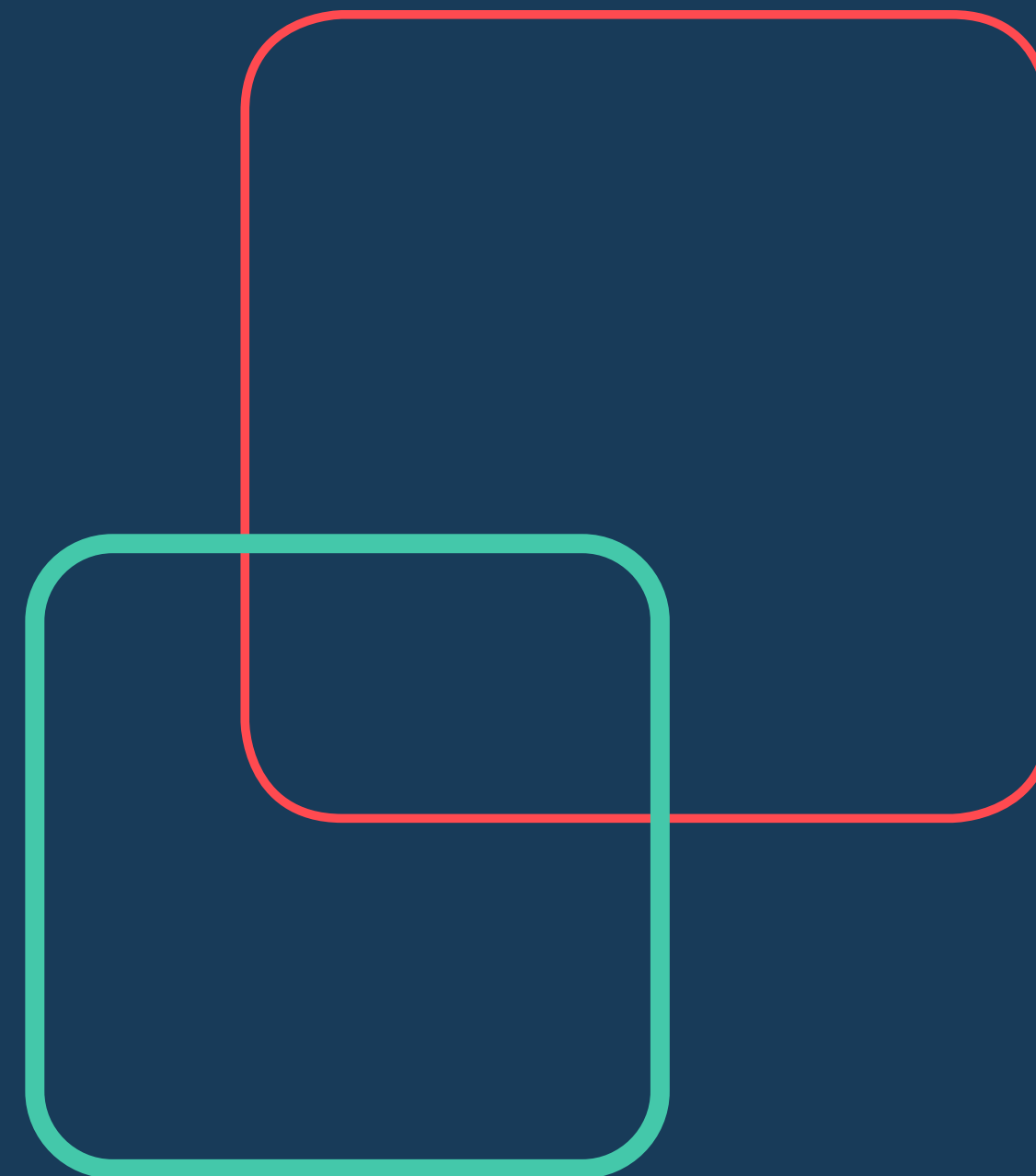


# Vědecká excelence: Proč je genderová rovnost důležitá a co je třeba změnit

Marcela Linková, Ph.D.



# ZMĚNY SYSTÉMU A ZAVÁDĚNÁ OPATŘENÍ

- Kolem roku 2005 – zrušení věkových limitů a jejich náhrada lety od doktorátu
- V některých hodnoceních (např. AV ČR) se do limitů hodnocení nezahrnuje přestávka na péči o dítě
- Od roku 2009 [Cena Milady Paulové](#) (MŠMT) pro vědkyně za celoživotní přínos české vědě
- 2013 – výsledky šetření podnětu NKC k ombudsmanovi týkající se pravidel účasti u GA ČR (Kancelář veřejného ochránce práv [2013](#))
  - Postupně se zavádí možnost přerušení grantu (původně pouze k dvěma datům v roce)
- 2017 Iniciativa [Vědma](#) žádá start-up granty po přestávce, dotaci od AV ČR na náklady na hlídání dětí, podporu dotovaných dětských skupin
- Od 2014 projekty strukturální změny EK (7. RP TRIGGER, GEECCO)
- Od 2016 [genderová politika na Technologické agentuře ČR](#), pozornost na genderovou dimenzi výzkumu a inovací
- Od 2017 – programy podpory se zahraniční mobilitou (GA ČR a OP VVV) – zrušení povinné 6 měsíční zahraniční stáže a její náhrada dvěma kratšími
- Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 (Úřad vlády [2021](#))
- V roce 2020 mělo 24 z 26 VŠ zavedené nějaké opatření na boj s sexuálním obtěžováním (nejčastěji etický kodex, nově nárůst ombuds pozic) (Donovalová a Tenglerová [2022](#)) – nejsou nastavené postupy
- 2022: Evropská komise zavádí povinné [plány genderové rovnosti](#) v Horizontu Evropa a od 2023 kontroly dodržování právního předpisu

# STRUKTURA PŘEDNÁŠKY

- Proměny českého výzkumu
  - Dynamizace
- Statistiky zastoupení žen a mužů ve výzkumu
  - Zastoupení žen roste na všech stupních studia a ve všech oborech, nepromítá se to do zastoupení žen ve výzkumu
- Hlavní překážky pro změnu
  - Individualizace
  - Genderové předsudky
  - Institucionální nastavení
- Jak dál
  - Strukturální změny na čtyřech provázaných úrovních (symbolické, institucionální, interpersonální a individuální)

# PROMĚNY VÝZKUMNÉHO SEKTORU

- 2004 – zahájení reforem
  - 1. hodnocení vědy (efektivita institucí a programů výzkumu a vývoje)
  - 2009 – navázání hodnocení na institucionální financování ve VŠ sektoru
- Hlavní myšlenka – napravit chyby (komunistické) minulosti (Linková, M., T. Stöckelová [2012](#), Linková [2014](#))
  - Důraz na soutěž – vědecká **kvalita** jako jediné relevantní kritérium – **snaha depolitizovat akademickou sféru** → atraktivita zdánlivě objektivních bibliometrických kritérií (Impact factor, citační index)
  - **kvality má být dosaženo soutěží o finance na výzkum** → rychlý nárůst účelového financování na úkor institucionálního – pod 50 % (i platy seniorních akademiků jsou běžně pokryty z grantů)
  - Diskurz **excellence** – ať zůstanou jen ti nejlepší
  - Důraz na kontinuální publikační výkon a dlouhodobou mezinárodní mobilitu jako podmínky kariérního růstu

# DYNAMICKÝ TROJÚHELNÍK

DYNAMIZACE POLITIKY  
VaVaI A FINANCOVÁNÍ

SOUTĚŽ JAKO  
ÚSTŘEDNÍ PRINCIP

DYNAMIZACE  
ORGANIZOVÁNÍ

DYNAMIZACE  
SUBJEKTIVIT

Zdroj: Linková [2014](#)

# OD DYNASTICKÉHO K DYNAMICKÉMU ORGANIZOVÁNÍ

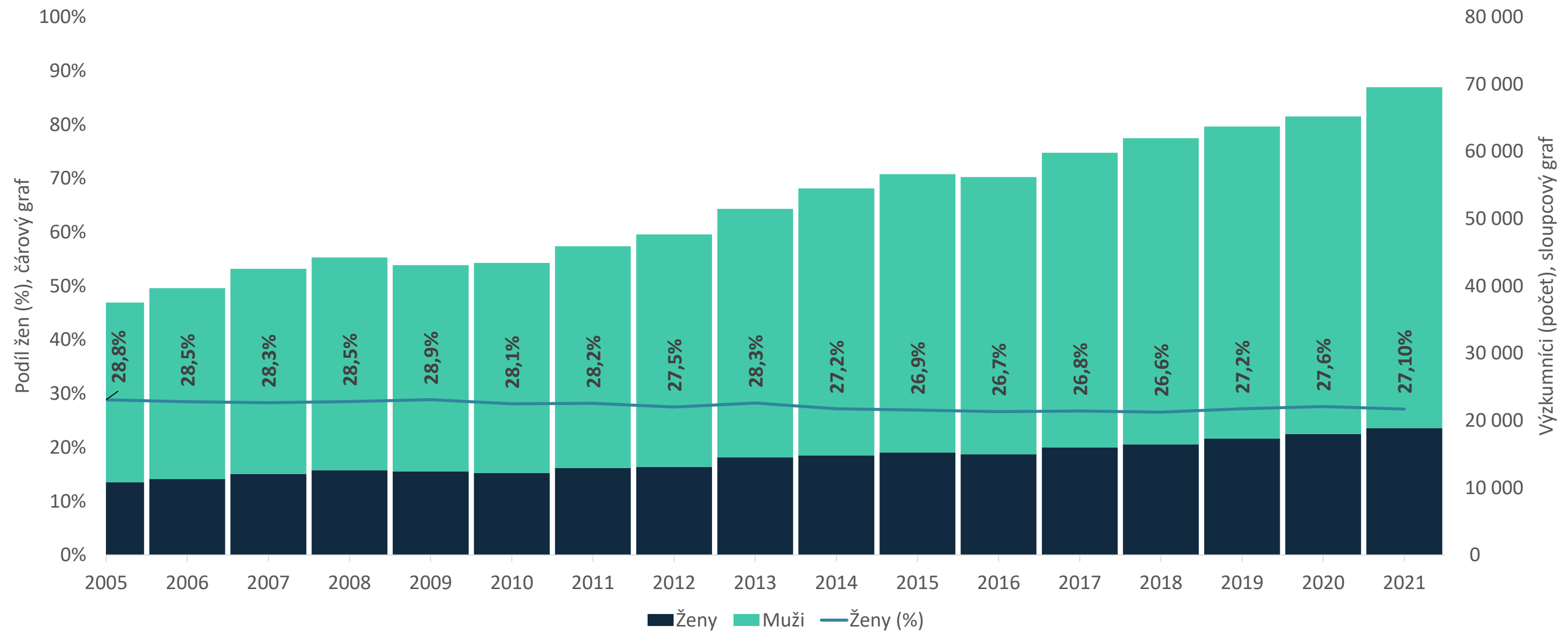
## Dynastické

- Dlouhodobý výhled
- Vedoucí – samostatný výzkumný pracovník – začátek dráhy – kandidát věd
- Stabilita a omezená mobilita
- Hierarchický
- Institucionální financování
- Kontinuita
- Nepotismus

## Dynamické

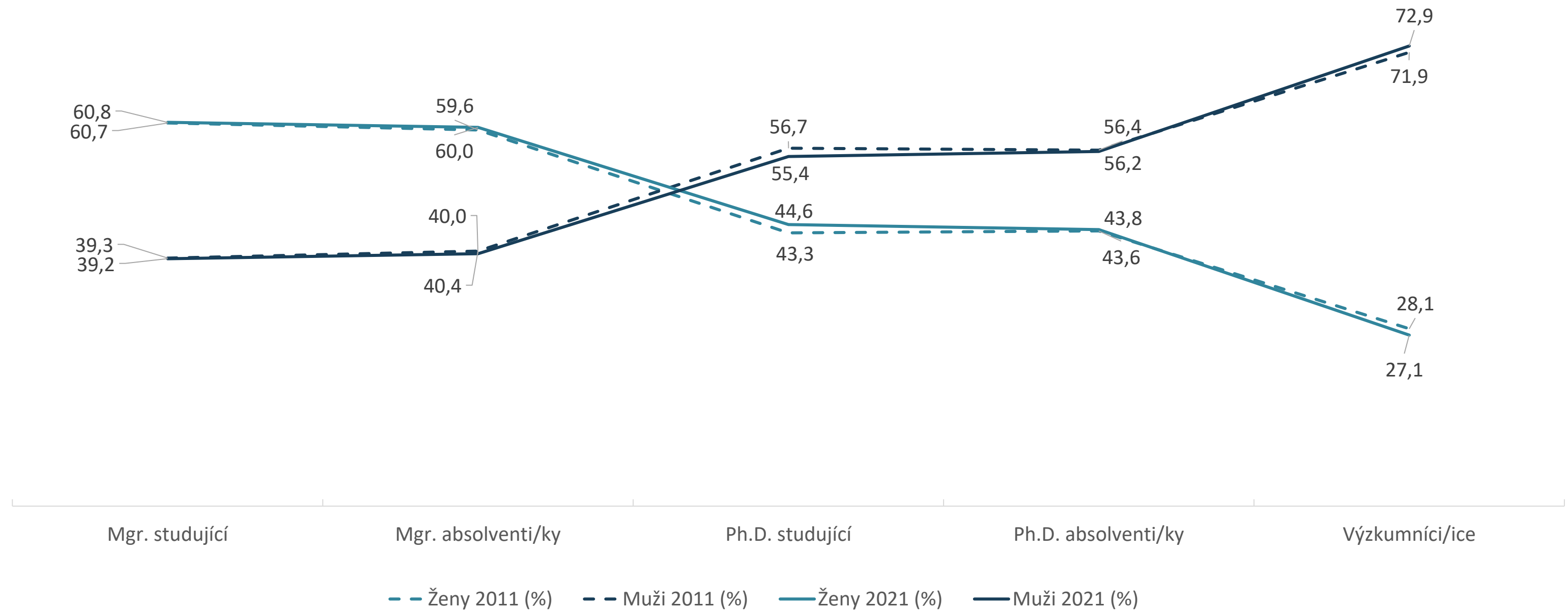
- Krátkodobý výhled
- “Šéf” – postdoktorandi – doktorandi – Mgr. a Bc. studující
- Mezinárodní mobilita
- Plošší organizační struktura
- Účelové financování a výkonnostní institucionální financování
- Projekty = život studenta / postdoka
- Nepotismus, síťování, nové formy genderových nerovností

# OSOBY NA POZICI VÝZKUMNICE/VÝZKUMNÍK V OBDOBÍ LET 2005 AŽ 2021 (HC)



Zdroj: ČSÚ, Ukazatele výzkumu a vývoje; vlastní zpracování.

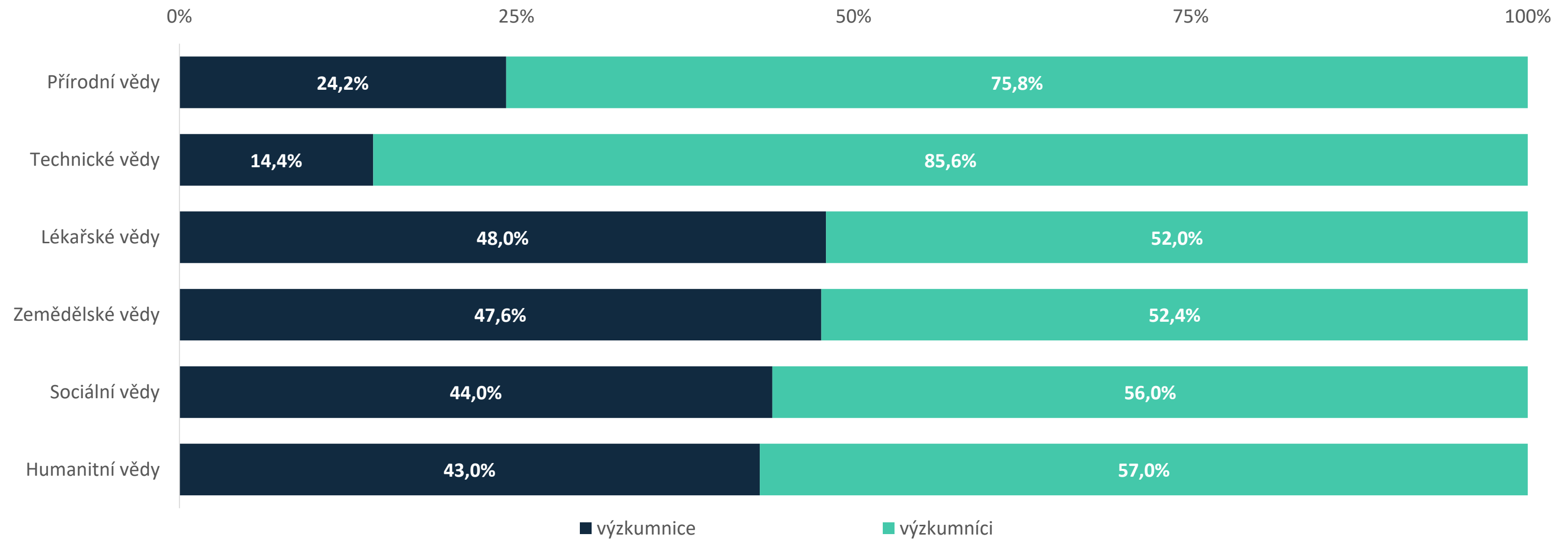
# IDEÁLNĚ TYPICKÁ DRÁHA: OD STUDIA K VĚDECKÉ PROFESI (2011 A 2021, HC, V %)



Zdroj: ČSÚ, Ukazatele výzkumu a vývoje; vlastní zpracování & MŠMT, Statistika výkonových ukazatelů veřejných a soukromých vysokých škol ČR; vlastní zpracování

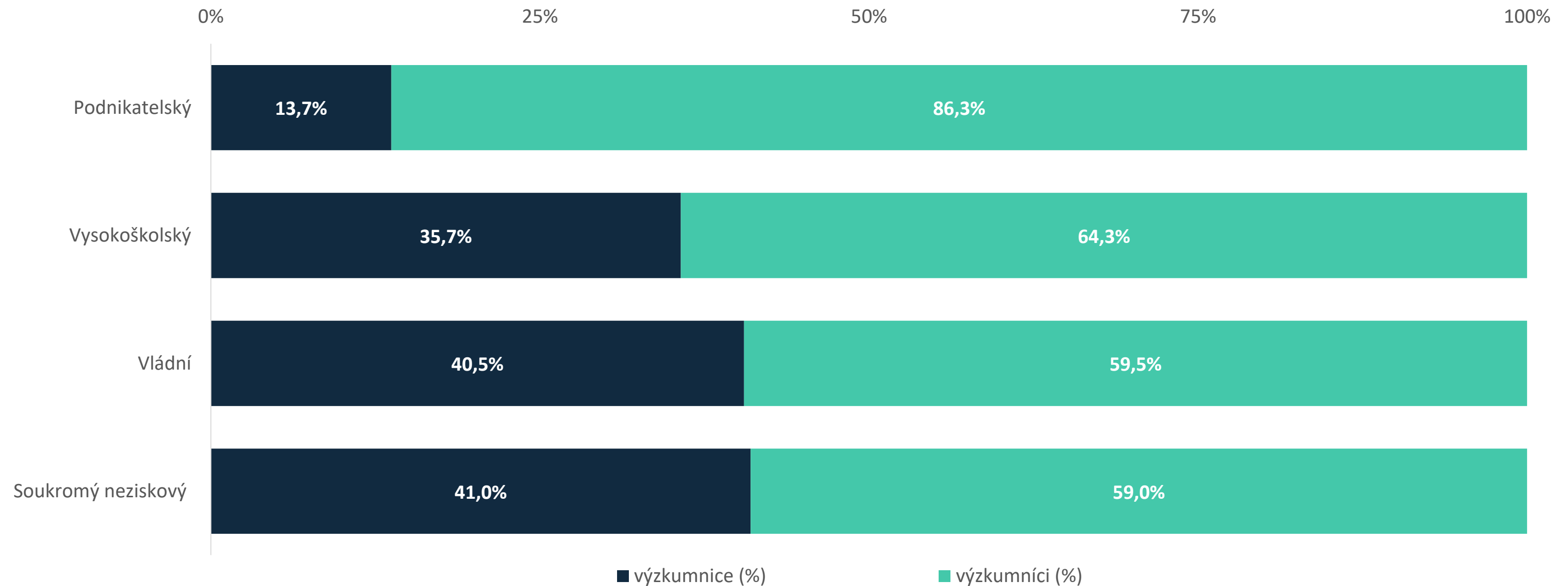


# VÝZKUMNÍCI/CE DLE POHLAVÍ V ROCE 2021 DLE VĚDNÍCH OBLASTÍ (HC, V %)



Zdroj: ČSÚ, Ukazatele výzkumu a vývoje; vlastní zpracování.

# VÝZKUMNÍCI/CE DLE POHLAVÍ V ROCE 2021 DLE SEKTORU PROVÁDĚNÍ VÝZKUMNÉ PRÁCE (HC, V %)



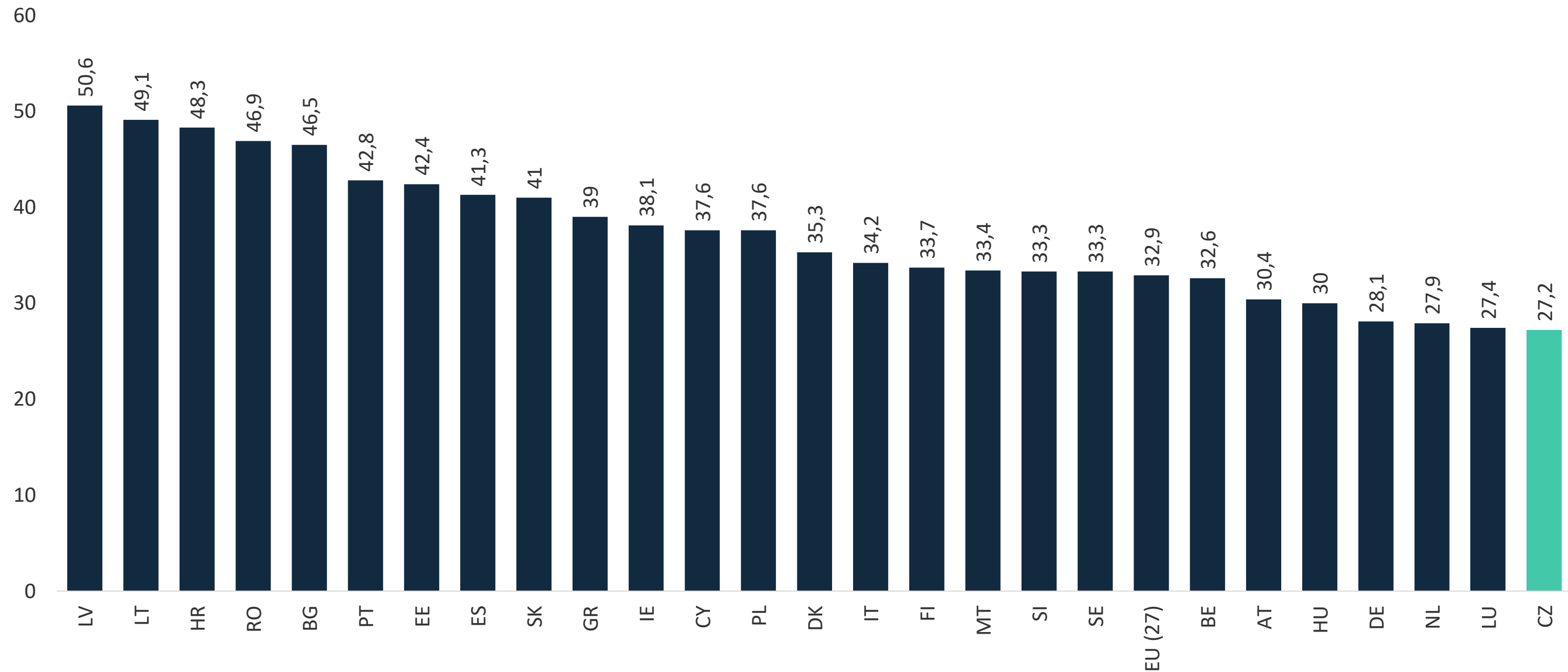
Zdroj: ČSÚ, Ukazatele výzkumu a vývoje; vlastní zpracování.

## AKADEMICKÉ POSTY, VEDOUcí POZICE, EXPERTNÍ A HODNOTÍCÍ ORGÁNY (2021, HC, V %)

- 14 % rektorek veřejných VŠ
  - Česká republika je 27. z 33 zemí EU+
- 7 % ředitelek veřejných výzkumných institucí
- 16 % profesorek
  - Česká republika je 30. z 32 zemí EU+
- 26 % žen v expertních a hodnotících orgánech VaVaI

# PODÍL VÝZKUMNIC V EVROPSKÉM SROVNÁNÍ

(2019, HC, V %)



Zdroj: Eurostat - Share of women researchers, all sectors, vlastní zpracování.

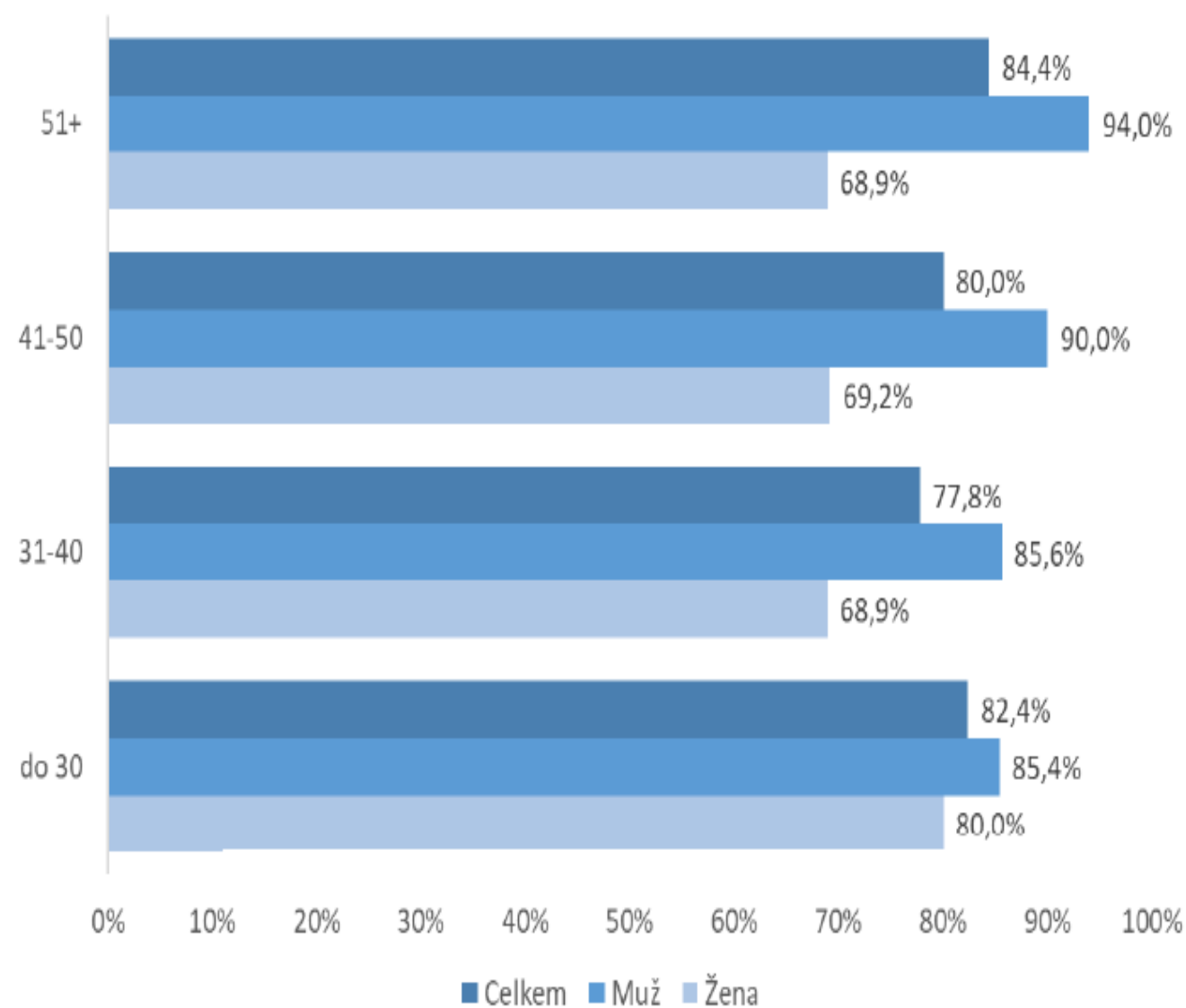
# STANDARDIZACE AKADEMICKÝCH KARIÉR

- **Zpřísnování kritérií kariérního růstu**
  - standardizace akademických kariér – linearita, progresivita → sankcionalizace kariérních přestávek, zpomalení publikačního výkonu, absence dlouhodobé zahraniční mobility – tzn. **sankcionalizace jevů souvisejících s aktivní péčí o děti** (98 % osob na rodičovské jsou ženy + norma tříleté rodičovské „dovolené“)

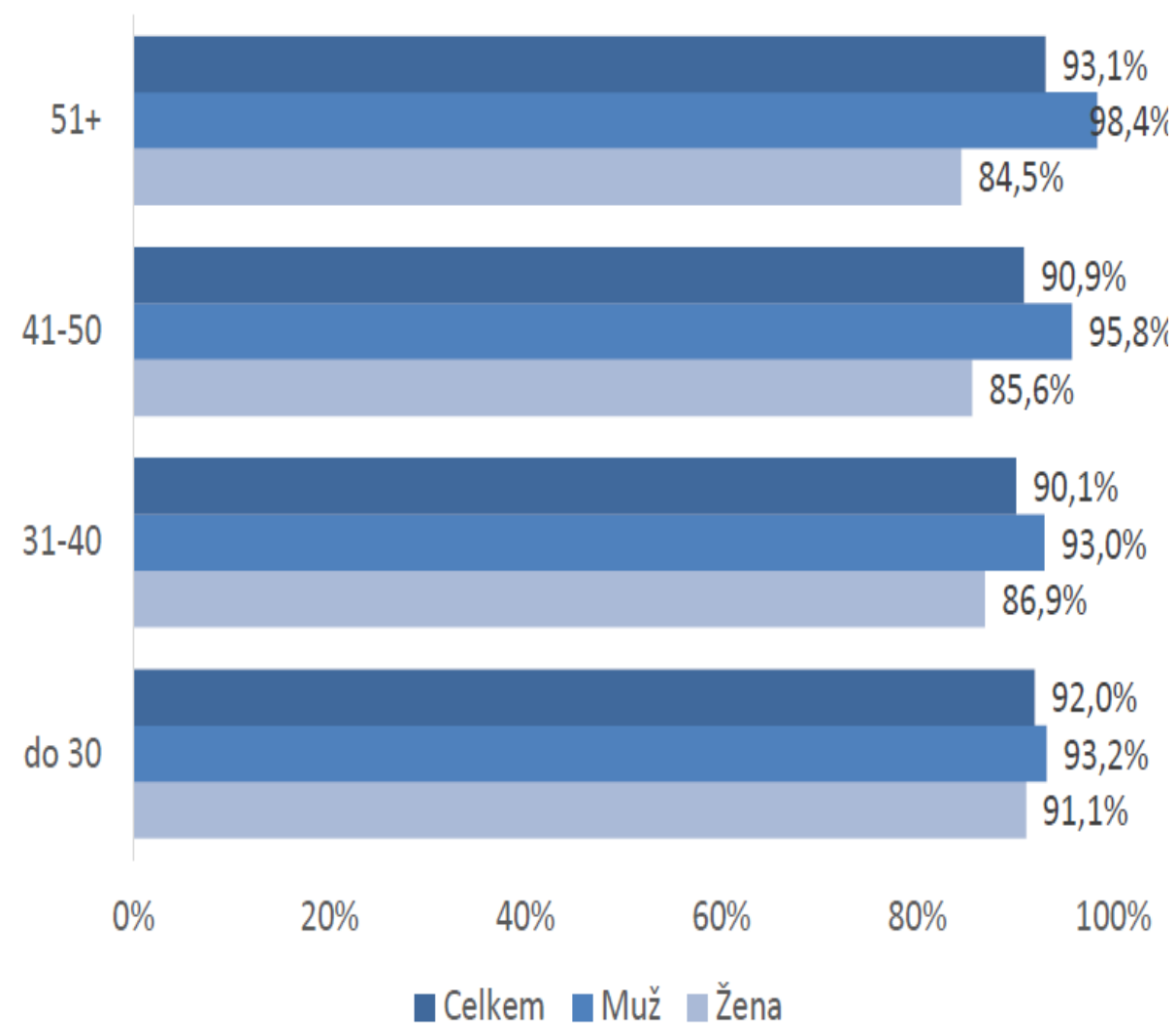
→ pro ženy v porovnání s muži čím dál tím obtížnější splnění kritérií (pokud mají děti) = nepřímá diskriminace

- **Proč jsou stávající kritéria nastavena nepřímo diskriminačně vůči ženám?**
  - Historicky byla vytvořena převážně muži žijícími v partnerstvích, v nichž se život rodiny přizpůsoboval potřebám jejich kariéry → jsou tedy odvozena od biografií, které se výrazně liší od těch ženských (ty jsou neviditelné)
  - Akademický systém je strukturálně nastaven podle těchto parametrů

Souhlas s tvrzením: „na pracovišti mají ženy a muži **stejně šance prosadit se do vedoucích a rozhodovacích pozic**“



Souhlas s tvrzením: „na pracovišti je **atmosféra vstřícná k ženám, neuráží je a není sexistická**“



**Rozdíly ve vnímání profesních vyhlídek a možností profesního postupu**

## NEEXISTENCE POLITIK PÉČE O LIDI / HR

- Podobné reformy proběhly i v zahraničí – proč jde vývoj zastoupení žen ve vědě v ČR opačným směrem?
- Rychlé reformy financování a hodnocení nebyly doprovázeny proměnou přístupu k HR politice
- Rysy HR politik v českých vědeckých institucích
  - Netransparentnost pravidel a procesů – nepsaná pravidla
    - Odměňování
    - Získávání institucionálních úvazků, stanovování jejich výše
    - Udělování smluv na dobu neurčitou
    - Kariéerní růst
    - Návrat z mateřské a rodičovské „dovolené“ nebo z dlouhodobé mobility

## NETRANSPARENTNOST

**T: „Je zde nějaký systém získávání institucionálních úvazků?“**

**D: „Já v tom systému nevidím. Myslím, že tam systém je, ale nevidím ho. [...] Tuším, že když je člověk tak tři čtyři roky po doktorátu a je zapojený do nějaké výuky a grantů a vedoucí katedry ho zná, náhodou jsou peníze na katedře, je nějaká příznivá doba, tak tomu člověku nabídne [stabilní pracovní místo]. A tam se vypíše konkurz, který je převážně formální.“**

(odborný asistent, VŠ, techV)



# PŘÍČINY ABSENCE PERSONÁLNÍCH POLITIK

- **Neporozumění konceptu proaktivní HR politiky – specifické užívání neoliberálního diskurzu**
  - Extrémně silná víra v odpovědnost jednotlivců za vlastní situaci a ne/úspěchy
  - Soutěž jako jediný legitimní nástroj HR politik (představa, že stačí někomu aktivně nebránit v profesním a kariéřním rozvoji)
  - Podpurná opatření označována za „nepřirozená“ nebo „sociální inženýrství“ – pasivní přístup vnímán jako správná věc
  - Přenášení veškeré odpovědnosti za profesní rozvoj a sladování práce a péče o děti na jednotlivce
  - Neviditelnost odpovědnosti institucí za vytváření podmínek férové soutěže a za profesní rozvoj svých zaměstnankyň a zaměstnanců
  - Nedostatečná reflexe výrazné proměny podmínek začátku vědeckých drah
- **Neporozumění konceptu nepřímé diskriminace** → neviditelnost nerovností a averze k proaktivním opatřením

Zdroj: Cidlinská, Fárová, Maříková, Szénássy [2018](#), Linková [2017](#), Linková, Atay, Zulu [2021](#)

## NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE V REFORMOVANÉM SYSTÉMU

**Q: Zohledňujete ve vašem atestačním nebo kariérním řádu kariérní přestávky z důvodů rodičovské?**

**A: „To víte, to je těžké, jak je zohledňovat? Prostě když atestujete, tak můžete atestovat pouze výsledky, a **jestliže ty výsledky nejsou, protože je někdo línej, nebo že je na mateřský, tak výsledek je vlastně stejný.**“**

(seniorní vědecký pracovník, humanitní vědy,  
ústav Akademie věd)

## NEVIDITELNOST NEPŘÍMÉ DISKRIMINACE PRO MUŽE V TRADIČNÍCH PARTNERSTVÍCH

**T: „Mělo narození vašich dětí nějaký vliv na vaši kariéru?“**

**D: „Nemělo, protože to břemeno převzala manželka.“**

**T: „Máte pocit, že se tady v hodnocení počítá s tím, že člověk, který tu pracuje, má pravděpodobně i nějaký osobní život, může mít závazky, mít kariévní přestávku?“**

**D: „Jako myslíte v tom hodnocení?“**

**T: „V hodnocení vědecké práce.“**

**D: „Jako že se mají soukromé věci zohledňovat? Nebo jak – to jsem nepochopil.“**

(samostatný vědecký pracovník, VŠ, technické vědy)

## NEVIDITELNOST NEPŘÍMÉ DISKRIMINACE PRO MUŽE

Ženy ve vědě nemají nějak ztíženou pozici, **ženám u nás nikdo v ničem nebrání, je to jejich osobní volba**, čemu se chtějí věnovat.“

(vedoucí pracovník, vysoká škola, sociální vědy)

„**Pokud ta žena nemá děti**, tak si myslím, že tady **není znevýhodněna** žádným způsobem.“

(odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)

## NEVIDITELNOST NEPŘÍMÉ DISKRIMINACE A NEPSANOST PRAVIDEL

**„Zatím všichni muži, kteří byli ženatí a měli děti, tak vyjeli, [...] nikdo si nikdy nestěžoval, že nemůže vyjet, protože má malé děti. Fakt je, že to většinou zkombinovali právě s tím, že ty děti počali na tom postdoku nebo těsně předtím, takže ten jejich partner, většinou manželka, byla na mateřské. [...] kdežto z žen zatím žádná, která měla děti, nevycestovala.“**

T: „A řešíte to u vás nějak?“

**„No, samozřejmě bere se na ně ohled. Teda takhle, ne samozřejmě, většinou ty ženy, které počnou děti, tak zmizí ze scény a už je nikdy nevidíme. [...] neklademe žádné aktivní překážky, ale musíme nějak vysvětlit ten absolutní nepoměr mezi doktorandkami a počtem studentek a profesorek v našem oboru [...] a vzhledem k tomu, že nám všechny doktorandky tvrdí, že chtějí dělat vědu, a potom je nenacházíme mezi profesorkami, jak to vysvětlit.“**

(odborný asistent, VŠ, technické vědy)

## NEVIDITELNOST NEPŘÍMÉ DISKRIMINACE PRO ŽENY

„V rámci juniorských grantů nebo různých fellowshipů je požadavek, aby člověk vycestoval na relativně dlouhé období do zahraničí. A když je vám přes třicet, tak existuje určitý předpoklad, že si možná budete i zakládat rodinu, a vycestovat s malým dítětem je trochu problematické. Což je asi jediná oblast, kde jsem narazila na nějaké nerovnosti. **To ale není ani diskriminace, je to spíš důsledek toho, že jste žena v určitém věku. [...].**“

(odborná asistentka, vysoká škola, sociální vědy)

## AVERZE K PROAKTIVNÍ HR POLITICE A PODPŮRNÝM OPATŘENÍM

**„Pokud to nějaká žena bere jako překážku v kariéře, že má děti, a očekává, že tenhle problém za ni někdo vyřeší, instituce nebo stát, a ne že si to vyřeší ona sama se svým partnerem, manželem atd., tak to mi přijde trošku divoký.“**

(seniorní vědecký pracovník ve vedoucí pozici,  
humanitní vědy, ústav AV ČR)

## SHRNUTÍ

- Popírání problému
- Silně negativní postoje vůči podpůrným politikám
  - Nedostatek informací a představivosti, co by mohla podpůrná opatření zahrnovat
- Silně konzervativní rodinná politika
  - Rušení zařízení péče o děti po roce 1989
  - Norma tříleté rodičovské a mýty o péči o nejmenší (Saxonberg, Hašková, Mudrák 2012)
  - Indikátor dopadu rodičovství na zaměstnanost



## SHRNUTÍ: ŘÍZENÍ VĚDECKÝCH INSTITUCÍ

Ve velké většině případů:

- Reaktivní, ne proaktivní
  - Dobře vidět na problematice genderově podmíněného násilí
- Bez kompetencí pro řízení a motivování lidí
- Odmítání odpovědnosti za vytváření nediskriminačního prostředí
- Genderová slepota

## JAK DÁL: KULTURNÍ A INSTITUCIONÁLNÍ ZMĚNA

- Od „fixing women“ to „fixing institutions“ a „fixing knowledge“
- Dominantní přístup na úrovni EU a v západních zemích
  - Plány genderové rovnosti v členských státech a od 2023 Horizont Evropa
- Strukturální změny musí probíhat na:
  - **Symbolické** úrovni (sdílené hodnoty, vize)
  - **Institucionální** úrovni (pravidla, procesy, praktiky – nábor, kariéerní růst, odměňování, systémy hodnocení, kombinace práce a rodiny)
  - **Interpersonální** úrovni (kvalita školitelství, mentoringu a síťování, bezpečné prostředí – genderově podmíněné násilí, šikana, mobbing)
  - **Individuální** úrovni (eliminace předsudků – informovanost, vzdělávání)

Zdroj: Tenglerová (ed.) [2018](#), Linková et al. [2018](#),

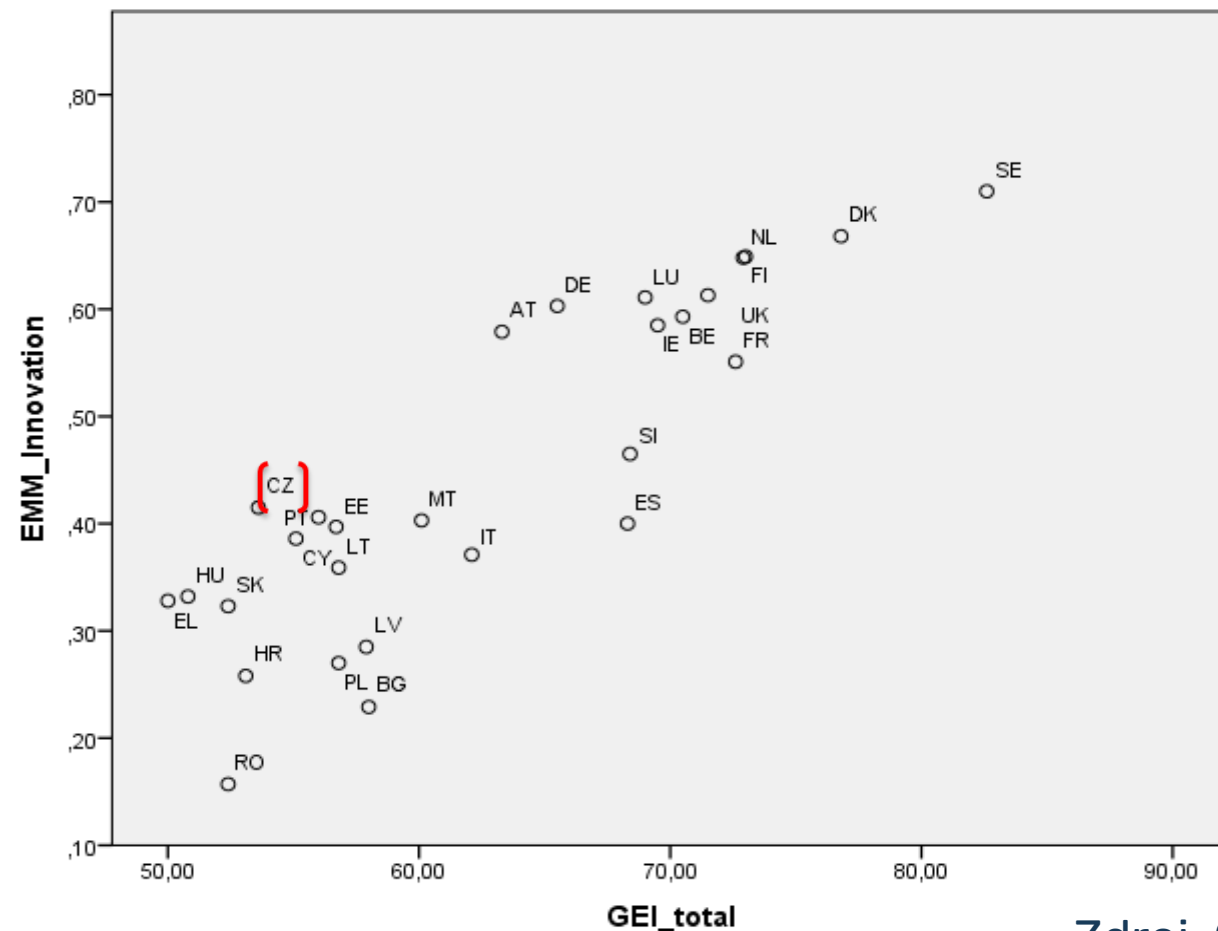
# PODPORA NKC – GENDER A VĚDA

- Výzkum v oblasti genderové rovnosti ve výzkumu
  - [Analýza bariér a strategie podpory](#) (OP VVV, 2017-2018) – pracovní podmínky
  - [UniSAFE](#) (Horizont 2020, 2021-2024) – genderově podmíněné násilí v akademickém prostředí
  - Kombinace práce a péče, odchody z vědy, proměny systému VaVal a hodnocení....
- [Infrastrukturní podpora](#)
  - Podpora institucí VaVal (školení, e-learning moduly, konzultace)
  - Spolupráce se státní správou a grantovými agenturami (návrhy opatření, podklady, analýzy)
  - Spolupráce na úrovni EU (poradní a expertní skupiny EK, mezinárodní projekty)
    - Koordinace: [GENDERACTION](#) (2017-2021), [GENDERACTIONplus](#) (2022-2025)
    - Partner projektu (od 2020 dále): [GE Academy](#), [CASPER](#), [Gender-SMART](#)

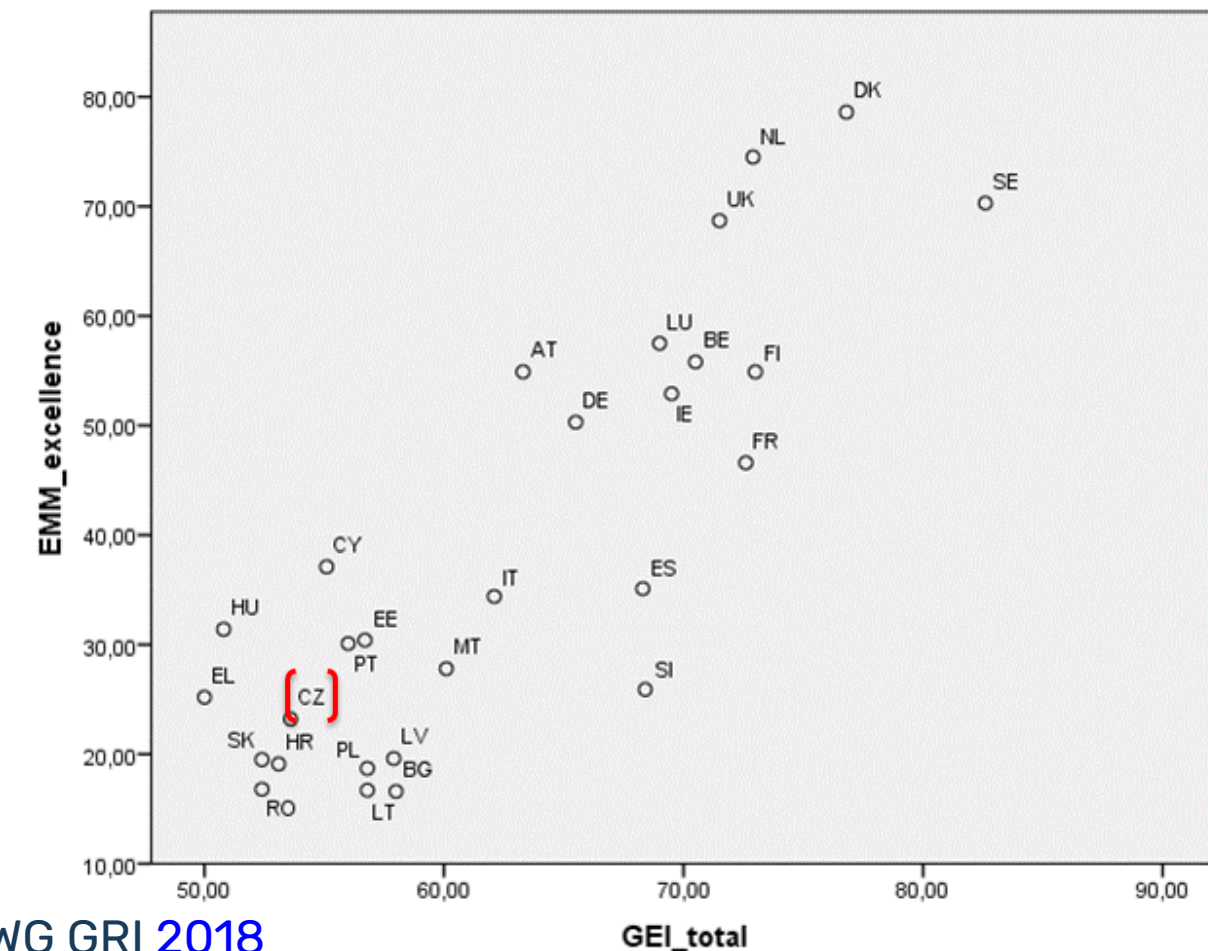
# ROVNOST SE VYPLÁCÍ

Země, které jsou schopnější ve využití vzdělání a profesního potenciálu žen, mají vyšší inovační výkonnost a dosahují lepších výsledků výzkumné práce

Index genderové rovnosti a Evropské  
inovační výkonnosti



Index genderové rovnosti a upravený  
indikátor excelence výzkumu



Zdroj: GENDERACTION [2019](#), cf. též SWG GRI [2018](#)

# Děkuji za pozornost

marcela.linkova@soc.cas.cz

 facebook.com/NKCgenderaveda

 twitter.com/NKC\_CZ

 instagram.com/nkc\_gender\_a\_veda

 linkedin.com/company/nkc-genderaveda

[www.genderaveda.cz](http://www.genderaveda.cz)



Vytvořeno v rámci projektu sdílených činností CZERA  
financovaného MŠMT (identifikační kód MS2103).

