



GA. No 611034

Project acronym **TRIGGER**

Project title: **Transforming Institutions by gendering contents and gaining equality in research**

**Seventh FRAMEWORK PROGRAMME
Specific programme 'Capacity'
Work programme 'Science in Society'**

FP7-SCIENCE-IN-SOCIETY-2013-1

Deliverable D2.7

Toolbox for gender diversity management

Due date of deliverable: 31/03/2015

Actual submission date: 31/03/2015

Start date of project: 01.01.2014

Duration: 48 months

Organisation name of the WP leader: VSCHT

Organisation name of lead contractor for these deliverables: ISAS

Project co-funded by the European Commission within the Seventh Framework Programme (2007-2013)		
Dissemination Level		
PU	Public	X
PP	Restricted to other programme participants (including the Commission Services)	
RE	Restricted to a group specified by the consortium (including the Commission Services)	
CO	Confidential, only for members of the consortium (including the Commission)	

DELIVERABLE D2.7

Toolbox for gender diversity management

Describing the aims, structure, targets and expected impacts of the toolkit, how the toolkit may be used and a set of tools (best practices, recommendations, procedures, etc.)



Action 2.1.5. - Organisation of 4 workshops on gender diversity management for administrators/managers

The toolbox is a practical tool intended particularly for people in decision-making and leadership positions, tailored to the needs and conditions of ICT Prague.

It is an instrument for increasing gender sensitivity and development of managerial and leadership competences which are crucial for the implementation of the gender action plan and relatedly the cultural, organizational and institutional changes at ICT Prague, with the aim of fostering gender equality and diversity of resources and approaches in all key areas. The toolbox is designed to become an integral part of the new institutional Strategic Plan created within the nationwide project KREDO forming the new concept of Czech universities development in the period of 2015-2020.

The toolbox builds on the cultural and institutional change and development approach. Change-oriented actions must occur in complementarity at three levels: the individual, institutional/organizational and cultural/symbolic. The toolbox therefore focuses on the working culture, specifically:

- institutional conditions and rules
- management and organizational development
- individual support - sustainability and sharing good practises among university departments, in relation to the employment sector and towards students and teachers

Diversity is conceptualized at two levels in the toolbox:

- 1) diversity of human resources (“who”)
- 2) diversity in approaches (“how”)

- The measures and procedures leading to setting up the conditions that will allow for the development of diversity among female and male employees (in work teams, in leadership and decision-making positions, among research, scientific and educational staff) and in the contents of their research and teaching activities.
- diversity in terms of gender, and eventually age and nationality/ethnicity (internationalization), intersectional approach
- diversity in terms of professional approaches (paradigm) and topics building on best practice sharing and sustainability

The target groups, objectives and thematic focus of the toolbox largely correspond to the programmatic content of gender diversity management workshops (Deliverable D2.3 – Programme of the workshops on gender diversity management); the toolbox will be used as subsequent workshops planned within the gender action plan.

The Toolbox has been prepared in cooperation between the ISAS team (gender expertise) and ICT Prague team (knowledge of the institution).

AIMS, TARGETS AND EXPECTED IMPACTS OF THE TOOLKIT

The goal is to present practical recommendations and tips for people in leadership and managerial positions at ICT Prague as to how to integrate tools, measures and activities leading to fostering gender equality and diversity in human resources management, research and pedagogical activities.

The goal is also to motivate people to participate in further education and workshops focused on development of leadership and diversity management competences.

HOW TO WORK WITH THE TOOLBOX?

The toolbox is intended primarily for the needs and use of ICT Prague.

The toolbox is tailored to the needs of ICT Prague. It contains selected results from the research surveys carried out at ICT Prague within the TRIGGER project, including the analysis of the institutional background (binding documents, rules, processes) which served as a basis for drafting recommendations for changes, implementation of tools and measures and actions which are in line with the actions contained in the TRIGGER Gender Equality Plan.

The toolbox will serve as a basis for

- negotiating changes, sharing best practice and sustainability of best practise in the institutional policy
- institutional changes, implementation of actions of the TRIGGER Gender Equality Plan, revision of internal documents and regulations
- workshops and seminars – individual thematic areas of the Toolbox will be used as training materials for specific target groups in thematic educational activities (in the area of human resources management and development, research and pedagogical activities); these do not concern only the activities included in the TRIGGER Gender Action Plan
- material for the implementation team for negotiation and consultations with responsible bodies at ICT Prague

The toolbox will be further developed throughout the TRIGGER project and updated according to the current situation, the development of new strategies, institutional management and needs to **defend** previously well-functioning systems or newly created systems, in accordance with the Development Strategy of ICT Prague and according to the outcomes of other research surveys and analysis of the Gender Equality Plan implementation.

BACKGROUND INFORMATION ON INSTITUTIONAL CHANGES AT ICT PRAGUE IN 2015

New strategy of ICT Prague

In the first half of 2015 consultation procedure is underway at ICT Prague of the Strategic Plan as part of the nationwide project KREDO, and the TRIGGER team has actively participated in this process. We have designed the lines of argument and supporting evidence for comments and suggestions from the reports, analyses and statistical surveys carried out within the TRIGGER project in 2014. We submitted comments to the university leadership and the Academic Senate so that the wider academic community can comment on these aspects. It remains to be seen which of the TRIGGER project comments and suggestions will be included in the Strategic Plan by the leadership of the university and the academic community; this should be clear by June 2015. The TRIGGER implementation team's strategy will further evolve depending on this outcome in terms of how gender dimension will be

integrated into human resources management and into the content of research and innovation process and pedagogical activities and how these aspects will be incorporated in internal regulations and norms.

The year 2015 is specific in that

- the current Collective Agreement with the school trade union organization (The Higher Education Trade Union) will expire and the submission of a draft Agreement for the next 2 years is expected in May 2015; it will then be negotiated and signed with the leadership of ICT Prague.
- In conclusion of the year the election of the rector will take place, for the next 4-year term in office with a start in 2016. The new term in office will also start for vice-rectors at ICT Prague. These factors must be sensitively and strategically considered in implementing the Gender Action Plan.

TARGET GROUPS

The groups at which the toolbox is aimed include management and administration - "stakeholders", people in decision-making positions responsible for shaping policy and institutional conditions for the development of science, research and educational processes at ICT Prague and human resources; people who have an impact on the implementation of specific rules in practice.

- bursar, vice-deans, vice-rectors
- female and male secretaries of vice-rectors
- rector's chancellor and dean's assistants
- heads of institutes/departments, teams and groups
- heads of trade unions and administration departments /dean's offices (e.g. the Pedagogical Department, Department for Science and Research, Department for Strategy and Development, Department of Communication and External Affairs, etc.)
- rectorate departments as heads of the human resources (personnel) department, , heads of the internal Grant Agency, etc.
- trade union representatives and decision-making bodies of the ICT Prague

STRUCTURE OF THE TOOLBOX

1. Introduction

- Objectives, target groups, focus, use and how to work with the toolbox
- Introduction to the topic – gender equality/balance and diversity management, including tools and management processes
- Benefits of gender diversity management and gender equality for science and the institution, higher education and specifically ICT Prague
- International context and the political and legislative framework in the Czech Republic
- Basic information about ICT Prague and the TRIGGER project and the Gender Equality Plan at ICT Prague

2. Strategy of development and management of ICT Prague

- Institutional policies and gender equality and diversity
- Strategic documents of ICT Prague, values, mission, vision and strategic goals
- Recommendations and best practice examples – how to integrate gender equality and diversity in strategies and policies of the institution

3. Human resources management and support for diversity

- Human resources policy at ICT Prague and recommendations (e.g., work-life balance policy, HR logo – the European Charter and Codex of Researchers)
- Organizational structure of ICT Prague – a scheme of responsible bodies in relevant areas of human resource management
- Thematic areas – includes a description of the situation at ICT Prague (rules, processes, binding documents and survey results), recommendations, tools and measures to implement change, best practice examples
 - Hiring, selection procedures and nomination processes
 - Working conditions, flexible forms of work, conditions for work-life balance
 - Assessment of research and pedagogical work
 - Access to finances, the Internal Grant Agency, equality in remuneration
 - Professional / career development, support for early-career researchers, support for women
 - Diversity in management and in decision-making bodies
 - Work culture

4. Diversity in approach – development of pedagogical and research activities at ICT Prague

- gender in the content of research at ICT Prague
 - the international context (ERA, gender in Horizon 2020)
 - recommendations, procedures, guides, examples, check list
- gender in curricula and the pedagogical process

5. Conclusions

- How to improve one's competences – leadership and gender diversity management
- Gender Action Plan in the TRIGGER project, with a specific focus on education, training and networking
- Literature and sources of information

APPENDIX

The toolbox ROZMANITOST NA VŠCHT PRAHA: Metodika rozvoje diverzity a genderové rovnosti ve vysokoškolské instituci, in Czech, to be used at ICT Prague.



ROZMANITOST NA VŠCHT PRAHA

Metodika rozvoje diverzity a genderové rovnosti ve vysokoškolské instituci

Vypracoval tým projektu TRIGGER

Hana Víznerová, Marcela Linková, Irena Smetáčková

NKC-ženy a věda, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i

Anna Mittnerová, Kateřina Grecová, Pavla Šmejkalová, Veronika Popová, Jana Veverková, Iva Algerová, Jolana Lukešová

VŠCHT Praha

Praha 2015

Obsah

1. Úvod	3
VŠCHT Praha a projekt TRIGGER	4
2. Strategie rozvoje a řízení VŠCHT Praha	6
Institucionální a závazné dokumenty VŠCHT Praha	6
Proměny politiky VŠCHT Praha.....	7
Nová strategie VŠCHT Praha	8
Kolektivní smlouva	8
3. Řízení rozvoje lidských zdrojů a podpora diversity	10
Politika rozvoje lidských zdrojů na VŠCHT Praha.....	10
Organizační struktura VŠCHT Praha	11
Oblasti rozvoje lidských zdrojů.....	13
1. PŘIJÍMÁNÍ A VÝBĚROVÉ ŘÍZENÍ	13
2. PROFESNÍ UPLATNĚNÍ A KARIÉRNÍ ROZVOJ	17
3. PRACOVNÍ PODMÍNKY A ODMĚŇOVÁNÍ.....	22
4. AKADEMICKÝ POSTUP A DIVERZITA VE VEDENÍ A ROZHODOVACÍCH ORGÁNECH	31
5. HODNOCENÍ VĚDECKÉ A PEDAGOGICKÉ PRÁCE.....	35
6. PRACOVNÍ KULTURA.....	38
4. Rozmanitost v přístupu	41
1. ROZVOJ VÝZKUMNÉ ČINNOSTI	41
2. ROZVOJ PEDAGOGICKÉ ČINNOSTI	47

1. Úvod

Proč se věnovat managementu diverzity a podpoře genderové rovnosti na vysoké škole

Ačkoliv výzkumné a vysokoškolské instituce jsou v mnohém specifické, můžou se přesto inspirovat v tradiční oblasti managementu, kterým je rozvoj lidských zdrojů. Lidské zdroje jsou tím nejcennějším, čím každá organizace disponuje. Je proto víc než výhodné hledat cesty, jak nejlépe sestavovat pracovní týmy a jak je podporovat v práci. O výzkumných týmech to platí dvojnásob.

Jedním ze znaků nejúspěšnějších pracovních týmů je vnitřní rozmanitost. Pokud je tým složený z osob, které si jsou až příliš podobné, nemají možnost se vzájemně obohacovat. Proto ani jejich společné aktivity nevykazují vysokou originalitu. Naopak tomu, aby týmy byly schopny navrhnout neotřelá řešení, pomáhá, je-li tým složen z rozdílných lidí. Fakt, že každý z nich má specifické zkušenosti a může tedy k pracovnímu úkolu přistoupit ze specifické perspektivy, bývá pro tým jako celek prospěšný.

Rozmanitost týmu se může týkat řady znaků. Ze studií vyplývá, že nejlépe fungují týmy, které jsou složeny z lidí různého etnického původu, z lidí starších a mladších, z žen a mužů. Pokud některou z těchto podskupin v týmu nenacházíme, je dobré tomu začít věnovat pozornost. A ptát se, proč v týmu chybí. Důvodů může být řada. Některé přitom mohou vyplývat z toho, že organizace, v které působíme, nebo přímo náš pracovní tým takové lidi odmítá. Takové odmítání vychází nejčastěji ze stereotypů a předsudků, na jejichž základě se domníváme, že určitá skupina nemá pro oblast, které se věnujeme, dostatečné schopnosti. Ve většině případů jsou ale taková přesvědčení lichá.

V případě vědy panuje poměrně rozšířený předsudek o tom, že vědec je člověk racionální, s nadhledem, nezávislý, zaujatý pouze vědou, ne zcela zorientovaný v běžném životě... Mnoho lidí si vědce představuje jako mírně podivného staršího pána s rozčuchanými vlasy a bílém plášti, který tráví veškerý čas v laboratoři. Většině lidí působících ve vědě taková představa sice vůbec neodpovídá, ale přesto je ve společnosti jako stereotyp stále přítomna. A může mít vliv na to, jak okolí reaguje v případě, že se setká s někým, kdo dělá vědu a kdo se této představě zcela vzpírá. Reakce vůči takovému člověku mohou být překvapené, bagatelizující a možná až odmítavé. I když se s tím dokáže vyrovnat, nemusí to být příjemné a vyžaduje to investovat více energie do toho, aby si své angažmá ve vědě obhájil a okolí přesvědčil. Přitom by tuto energii mohl napřít přímo do vědecké práce.

S překvapenými a odmítavými reakcemi se často setkávají ženy-vědkyně, které se stereotypu tradičního vědce vymykají, a to zvláště v případě, že vedle vědy mají také rodinu a chtějí tedy kombinovat pracovní nasazení s péčí o děti a domácnost. Podmínky pro vědeckou práci mají v takovém případě velmi ztížené, takže jejich odborná dráha neběží tak rychle jako dráha jejich mužských kolegů. To mívá dvě příčiny. Na jedné straně nejsou tak často vybírány do výzkumných týmů, na druhé straně často ony samy o význačné pozice neusilují a dokonce mnohdy i vědu jako příliš náročnou oblast opouštějí.

Nevyužívání potenciálu žen je velkou ztrátou. Na základě psychologických výzkumů můžeme tvrdit, že ženy mají v průměru stejné dispozice pro intelektuální aktivity jako muži. Nikoho tedy dnes již nepřekvapí, že ženy dosahují skvělého vzdělání. Aktuálně dokonce ženy převažují mezi mladými lidmi s vysokoškolským vzděláním. Do vědy jich však míří jen velmi málo a ještě méně se jich prosadí. V současné české vědě ženy tvoří zhruba jen ¼. Přitom ale neplatí, že by ženy měly o tolik menší schopnosti a nižší kvalifikaci než muži.

Pokud se podíváme do jiných zemí, nacházíme velmi odlišné obrázky. Například ve skandinávských zemích je mezi lidmi působícími ve vědě polovina žen. Přitom nikdo nemůže tvrdit, že by české ženy byly „od přírody“ méně nadané než ženy na severu Evropy. Problém tedy nespočívá v nedostatečných dispozicích žen pro vědu, ale ve způsobu, jakým výzkumné a vysokoškolské

institute pracují s lidskými zdroji. Základem by mělo být vážit si potenciálu, který lidé mají a kterým mohou vědu obohatit. A zároveň jde o to uvědomovat si, jak přínosné může být kombinovat velmi inteligentní a vzdělané lidi, kteří ale mají díky svým odlišným osobním zkušenostem, mírně jiný přístup k úkolům, které řeší. Díky této odlišnosti se mohou vzájemně inspirovat a tedy i společně přicházet na originálnější postupy. To je přeci podstata vědy!

Nemělo by nás proto překvapit, že většina špičkových zahraničních vědeckých institucí se zabývá mimo jiné otázkou diversity. Uvědomují si, že rozmanité složení pracovních týmů zvyšuje šanci na dlouhodobě úspěšné, originální a pro společnost prospěšné výzkumné projekty. Na první pohled se sice může jednat o zbytečný a náročný krok, který v krátkodobém horizontu může přinést komplikace v podobě různých nedorozumění uvnitř instituce, ovšem v dlouhodobém měřítku se jedná o velmi výhodné změny. Organizace, která podporuje diversity, lépe využívá schopnosti těch nejlepších lidí a vytváří pro ně příznivější pracovní podmínky, které zvyšují jejich spokojenost a loajalitu na jedné straně a jejich vědecké výkony na straně druhé. Investovat do diversity se tedy zcela jistě vyplatí.

Proč tato metodika a komu je určena

Příručka, která se vám dostává do ruky, byla připravena specificky pro potřeby VŠCHT Praha. Je určena všem, kteří mají zájem a také zodpovědnost za rozvoj instituce jako celku, pro vedoucí pracovníky a pracovníce a osoby v rozhodovacích pozicích, které se podílejí na fungování pracovních týmů i samotné výzkumné a pedagogické práce na VŠCHT na jednotlivých fakultách, ústavech a pracovištích.

Příručka ukazuje jaká je současná situace, co se VŠCHT podařilo v oblasti rozvoje rozmanitosti, kde jsou případná rizika a problematické oblasti a naopak příležitosti ke změně. Metodika představuje konkrétní praktické návody a příklady dobré praxe, které mohou být inspirací i podnětem k zamyšlení.

V jednotlivých kapitolách najdete příklady doporučení, nástrojů a aktivit, které je možné v jednotlivých oblastech začít realizovat. Odpovídají legislativním možnostem, tedy takovým, které mohou samotné vysoké školy dělat tak, aby to bylo i v souladu se současným českým právním systémem a zákony. Záleží potom již na samotné instituci a jejích zástupcích a zástupkyních, jaké nástroje využijí a budou s nimi pro rozvoj a udržitelnost instituce pracovat.

V publikaci uvádíme rovněž příklady dobré praxe ze zahraničních univerzit a výzkumných institucí, kde je téma genderové rovnosti a diversity standardní součástí institucionální politiky i praxe. Věříme, že vám budou inspirací a VŠCHT se tak zařadí po bok nejprestižnějších vysokých škol a bude vzorem i pro další instituce v České republice.

VŠCHT Praha a projekt TRIGGER

VŠCHT Praha je univerzitní veřejnou vysokou školou, zřízenou podle zákona 111/1998/Sb. o vysokých školách. Slouží vzdělávání, vědecké, výzkumné, vývojové a tvůrčí činnosti se zaměřením na obory tvořící akreditované studijní programy zahrnující oblasti chemické, biochemické, biologické, potravinářské, materiálové, inženýrské, informační, počítačové, ekonomické a související oblasti hraniční a interdisciplinární. VŠCHT Praha uskutečňuje bakalářské, magisterské a doktorské studijní programy a programy celoživotního vzdělávání. Součástí školy jsou 4 fakulty (FCHT, FPBT, FTOP a FCHI), celoškolská pracoviště, rektorát a správa účelových zařízení. Na škole studuje v bakalářských a magisterských studijních programech na 3 600 studentů, z nichž 60% jsou ženy. V doktorských studijních programech studuje 840 studentů, zastoupení žen je 49%. Celkový počet zaměstnanců

školy je 965, na jejích 4 fakultách pracuje 577 vědeckých a pedagogických zaměstnanců, podíl žen na pozicích vědeckých a akademických pracovníků je 39%.

Projekt **TRIGGER**, plným názvem **Transforming Institution by Gendering contents and Gaining Equality in Research**, v češtině Transformace instituce z hlediska genderu v procesu a v obsahu výzkumu, je řešený pod hlavičkou 7. rámcového programu¹ EU pro výzkum a vývoj a částečně i za přispění grantu MŠMT programu EUPRO II. Neobvyklost řešení na VŠCHT Praha tkví v tom, že se projekt zaměřuje na otázky transformace institucionální kultury z hlediska **genderové rovnováhy** ve výzkumném a pedagogickém procesu. Projektu se účastní nejen VŠCHT Praha, ale i další čtyři zahraniční evropské univerzity (Università Di Pisa, IT; Université Paris Diderot, FR; Birkbeck College London, UK a Universidad Politécnica de Madrid, ES), je tedy realizován konsorciem řešitelů pod „taktovkou“ italského koordináta z Departmentu pro rovné příležitosti konsilia ministrů italské vlády, které částečně finančně přispívá i do rozpočtu projektu. Řešitelský tým VŠCHT Praha vedený Ing. Mittnerovou je složen ze specialistek oddělení pro VaV, personálního oddělení, do projektu jsou zapojeny mladé výzkumnice a zkušené profesorky z fakulty FPBT a FTOP. Projekt je otevřen i pro nové členy/členky (včetně mužů) z dalších fakult, ústavů či pracovišť VŠCHT Praha.

Jelikož je téma genderu pro technicky založené chemiky dost těžko uchopitelné, byl projekt TRIGGER navržen a nyní je i řešen společně s genderovými expertkami z Národního kontaktního centra - ženy a věda při Sociologickém ústavu AV ČR.

Cílem projektu je najít způsoby a realizovat komplexní systémové změny, které by měly být součástí plánu strategického rozvoje a řízení vysoké školy tak, aby byly eliminovány kulturní a institucionální genderové bariéry a byly zajištěny rovné a férové podmínky pro uplatnění ve vědecké a pedagogické činnosti. Zároveň se otevírá i nové téma pohledu na obsah výzkumu a inovací, a to v oblasti jeho posouzení z hlediska vlivu samotného obsahu výzkumného tématu na mužské či ženské pohlaví či na konečné uživatele inovačního procesu. V základním výzkumu v chemických disciplínách je tento aspekt někdy těžko aplikovatelný, avšak v komplexním posouzení je výzkum počáteční fází inovačního procesu, který ve svém výsledku vede k interakci s mužskou či ženskou částí populace. Proto je vhodné už od počátku předvídat potenciální dopady a společenská očekávání výzkumu a následného inovačního procesu.

V projektu TRIGGER má každá z pěti partnerských institucí nastaven svůj akční plán, ve kterém během čtyř roků realizuje aktivity, jež by měly vést ke zmíněné transformaci vnitřního systému. VŠCHT Praha se v prvním roce projektu zaměřila na zjišťování současného stavu, byly zmapovány počty mužů a žen na VŠCHT v celé škále od studentů prvních ročníků až po profesorské pozice, zapojení mužů a žen do publikační a patentové činnosti, jejich reprezentace v médiích, dalších občanských a nevládních a odborných uskupeních, radách a výborech, bylo provedeno dotazníkové šetření mezi akademickými, vědeckými, technickými a administrativními pracovníky, aby se zjistila spokojenost s životními a pracovními podmínkami, pracovním vyčerpáním, ohodnocením, kariérami postupem. Z hlediska genderových aspektů byly analyzovány vnitřní institucionální předpisy a normy týkající se oblasti pracovní právní a kariérami. Během loňského roku jsme navázali užší diskuzi se školskou odborovou organizací, Akademickým senátem, zahájili jsme mentoringový program pro začínající vědce a vědkyně, v diskuzi s touto skupinou se dozvídáme i zajímavé informace, co začínajícím výzkumníkům/výzkumnicím na škále získávaných znalostí a dovedností chybí a co by potřebovali posílit. Prostřednictvím webových stránek <https://gro.vscht.cz/> jsme začali informovat o našich aktivitách, pořádaných seminářích a dalších akcích, připravujeme publikaci rozhovorů s významnými či nadějnými vědkyněmi z naší školy, která může leckoho zaujmout a být pro některé mladé vědkyně inspirací při rozhodování o další kariérami cestě ve vědě.

¹ http://ec.europa.eu/research/fp7/index_en.cfm

2. Strategie rozvoje a řízení VŠCHT Praha

VŠCHT Praha je zřízena Zákonem 111/1998 Sb., o vysokých školách. Je veřejnou vysokou školou univerzitního typu, jak stanoví její Statut, schválený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR.

Do samosprávné působnosti VŠ patří zejména činnosti týkající se:

- stanovení jejího zaměření a organizace vzdělávací, vědecké, výzkumné, vývojové, inovační a další tvůrčí činnosti,
- tvorba a uskutečňování studijních programů, organizace studia, určování počtu přijímaných uchazečů o studium, podmínek pro přijetí ke studiu a rozhodování v přijímacím řízení, rozhodování o právech a povinnostech studentů, habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem,
- její vnitřní organizace, ustavování samosprávných akademických orgánů, postavení členů akademické obce, pracovněprávní vztahy a určování počtu akademických pracovníků a ostatních zaměstnanců, hospodaření vysoké školy a nakládání s majetkem, stanovení výše poplatků spojených se studiem, spolupráce s jinými vysokými školami a právníckými osobami a zahraniční styky.

Institucionální a závazné dokumenty VŠCHT Praha

Systém organizace a řízení VŠCHT Praha tvoří **základní strategické dokumenty a vnitřní předpisy**, které jsou veřejně přístupné na úřední desce, z hlediska genderové rovnováhy a diverzity byly v prvním roce řešení projektu analyzovány tyto:

- Dlouhodobý záměr pro dané období (v současnosti pro období 2011-2015)
- Výroční zprávy o činnosti a hospodaření (předkládají se za každý kalendářní rok)
- Kolektivní smlouva uzavřená se Školskou Organizací Vysokoškolského Odborového Svazu (dále ŠO VOS), v současnosti pro období 2011-2015
- Průběh přijímacích řízení studentů bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů za každý akademický rok.
- Statut Vysoké školy chemicko-technologické v Praze
- Studijní a zkušební řád
- Přijímání ke studiu a přijímací řízení na VŠCHT Praha
- Volební a jednací řád AS VŠCHT Praha
- Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků na VŠCHT Praha
- Vnitřní mzdový předpis

Vnitřní normy (závazné interní dokumenty, umístěné na intranetu)

- Organizační řád VŠCHT Praha
- Řád výběrového řízení pro jmenování vedoucích ústavů a kateder
- Řád výběrového řízení pro obsazování míst vedoucích pracovišť

- Atestace a periodické hodnocení vědeckých, odborných a technických pracovníků
- Pracovní řád
- Pravidla pro hospodaření se mzdovými prostředky
- Pravidla pro udělování statutu hostujícího profesora na VŠCHT Praha
- Atestační řády
- Atestace akademických pracovníků VŠCHT Praha
- Kvalifikační předpoklady a charakteristiky činností

Proměny politiky VŠCHT Praha

V souvislosti se změnami politických, společenských a hospodářských poměrů dochází v ČR k nutnosti stanovování nových strategií rozvoje a řízení vysokých škol. V rozpočtovém období 2008 - 2013 zahájilo MŠMT realizaci Individuálních projektů národních (IPN, <http://www.reformy-msmt.cz/>), jež byly podpořeny z Evropských strukturálních fondů v rámci OP VK (Operační program vzdělání pro konkurenceschopnost). Tyto projekty představují mimořádný impuls pro rozvoj terciárního vzdělávání v České republice, jeho restrukturalizaci, hodnocení, podporu a zapojení do mezinárodního kontextu. Vysoké školy jako podpořená cílová skupina nepředstavují pouze pasivního příjemce výstupů. Naopak se očekává jejich aktivní zapojení do aktivit projektů již v průběhu procesu jejich vzniku a řešení.

Jedná se o následující projekty (<http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/ipn-pro-oblast-terciarniho-vzdelavani-vyzkumu-a-vyvoje>):

- KREDO (Kvalita, relevance, efektivita, diverzifikace & otevřenost vysokého školství v ČR)
- KVALITA (Zajišťování a hodnocení kvality v systému terciárního vzdělávání)
- METODIKA (Efektivní systém hodnocení a financování výzkumu, vývoje a inovací)

VŠCHT Praha se v těchto projektech významně angažuje. Prof. Moravcová (VŠCHT/FPBT, bývalá prorektorka pro vědu a výzkum) je hlavní odbornou garantkou projektu METODIKA a doc. Pospíšil (VŠCHT/prorektor pro strategie) je hlavní odborný garant projektu KREDO. Řešitelský tým projektu TRIGGER proto velmi pečlivě sleduje aktivity a výstupy těchto projektů, spolupracuje s jejich guaranty a přispívá se svými znalostmi, zjištěnými fakty a následnými požadavky na kulturní a institucionální změny z hlediska genderové rovnováhy na VŠCHT k politikám vytváření nových strategií, které v rámci těchto projektů vznikají.

V letech 2013 až 2015 navíc výrazně vstoupily do budoucího rozvoje školy i dva investiční projekty financované z Evropských strukturálních fondů, a to z Operačního programu Podnikání a inovace (OP PI) a z Operačního programu Výzkum a vývoj pro inovace (OP VaVpl).

Prvním z nich, projekt [Technopark Kralupy](#), financovaný z OP PI, je společným programem VŠCHT Praha, Fakulty stavební ČVUT a města Kralupy. Tento ambiciózní mezioborový projekt je svým zaměřením v ČR zcela výjimečný. Cena projektové části VŠCHT je cca 280 mil Kč, z nichž 25 % hradí ze svého rozpočtu VŠCHT Praha. Stavba a vnitřní vybavení probíhalo v období 07/2013 až 03/2015 a po kolaudaci bude zahájena činnost Technoparku. Toto nové celoškolské pracoviště bude zaměřeno na komerční výzkum a transfer technologií.

Druhý, svým rozsahem zcela výjimečný projekt v historii VŠCHT Praha, je projekt [KvaLab](#), financovaný z OP VaVpl. Projekt je realizovaný v období 09/2014 až 12/2015, jeho hlavním cílem je zvýšení kvality zázemí školy, rekonstrukce části stávajících laboratoří a poslucháren, pořízení nových přístrojů a zařízení pro praktickou laboratorní výuku studentů na všech úrovních studia tak, aby bylo možné

udržet a zvýšit jejich konkurenceschopnost na trhu práce. Výjimečnost tohoto investičního projektu je v jeho obrovském rozsahu, cena projektu je plánována na 806 mil Kč, z nich 10 % připadá na vklad VŠCHT Praha, projekt je realizován i během akademického roku, aniž by byla přerušena výuka.

Tyto dva projekty se svým finančním rozsahem blíží ročnímu rozpočtu školy, jsou řešeny ve velmi náročném prostředí pravidel Operačních programů.

V roce 2014 založila škola v součinnosti s UniCRE (Unipetrol Centre of Research and Education) svojí novou součástí Univerzitní centrum VŠCHT Praha – Unipetrol v Litvínově, kde zajišťuje výuku, odbornou činnost a průmyslovou praxi studentů a další pedagogické, propagační a tvůrčí činnosti.

Byl uveden do provozu nový elektronický systém administrace studentů DSP e-doktorand.vscht.cz.

Důraz je kladen i na rozvoj mezinárodní spolupráce školy ve vzdělávání a výzkumu, je vytvářena nová koncepce propagace školy a chemie jako technického předmětu, který je třeba zatraktivnit a zpřístupnit žákům na základních a středních školách, abychom získávali nové studenty a talenty pro vědu, výzkum a inovace. V září 2014 byly spuštěny nové webové stránky v českém jazyce, v letošním roce se dokončují a bude se spouštět i intranetová součást a stránky v dalších světových jazycích.

V tomto výjimečném období let 2013-2015, které je „tavicím kotlíkem“ investičního rozvoje a tvorby nových strategií v oblasti vzdělávacího procesu, dalšího směřování výzkumu, řízení lidských zdrojů a internacionalizace, přechodu na sofistikované elektronické systémy a registry je pravým okamžikem pro přidání ingredience „gender“ do této tavicí směsi. Jak ale dopadne výsledný produkt tavení lze zatím jen odhadovat.

Nová strategie VŠCHT Praha

Jak vyplývá ze zapojení školy do IPN - KREDO a METODIKA a jejich aktuálního řešení v letech 2014 a 2015, je naší současnou snahou implementovat genderové aspekty do strategií, které z řešení těchto projektů vyplynou.

V prvním pololetí roku 2015 probíhá připomínkování návrhu Strategického plánu VŠCHT stanoveného v projektu KREDO, do tohoto procesu jsme se aktivně zapojili. Argumentační prostředky a podklady pro naše připomínky jsme získali ze zpráv, analýz a statistických šetření, které jsme zpracovali během roku 2014. Připomínky předkládáme nejen samotnému vedení školy, ale také Akademickému senátu, aby se k těmto aspektům mohla vyjádřit širší akademická obec. Záleží na tom, které z našich připomínek vedení školy a akademická obec do strategického plánu zahrne, což by mělo být známo v 06/2015. Od tohoto bodu se pak budou odvíjet naše další strategie, jak zakomponovat podněty týkající se genderové rovnováhy do dalších vnitřních předpisů a norem školy.

Rok 2015 je také rokem, kdy

- vyprší současná Kolektivní smlouva se ŠO VOS a v květnu 2015 se přepokládá předložení návrhu Smlouvy nové na další 2 roky a její následné vyjednání a podepsání s vedením školy.
- na jeho závěr budou probíhat volby rektora a na další 4leté funkční období v roce 2016 zahájí i nové funkční období prorektorů VŠCHT Praha. S těmito skutečnostmi je proto velmi citlivě a strategicky pracovat.

Kolektivní smlouva

- Se zástupci Školské organizace vysokoškolského odborového svazu jsme navázali přímou komunikaci, představitelé Školského výboru odborového svazu VŠCHT Praha jsou naší členkou A. Mittnerovou pravidelně instruováni. Při komunikaci došlo k vzájemnému vyjasnění názorů, bližšímu vysvětlení ustanovení kolektivní smlouvy a kompetencí ŠO VOS. Odboráři v

zásadě podporují genderovou rovnováhu a upozorňují, že je již v současné KS vyjádřena v Článku 2 Práva a povinnosti smluvních stran následujícím textem „Smluvní strany nebudou omezovat a diskriminovat zaměstnance z důvodu jejich rasy, barvy pleti, jazyka, **pohlaví**, sociálního původu, věku, náboženství, politických...“.

- Další oblastí, kterou upravuje kolektivní smlouva, jsou záležitosti úpravy pracovní doby a její flexibility, kterou stanoví Článek 4 - Pracovní doba, dovolená, pracovní volno a překážky v práci. Pracovní doba v jednosměnném provozu je stanovena na 40 hodin týdně s možností uplatnění pevné nebo pružné týdenní pracovní doby. Dle tohoto článku je po dohodě s vedoucím zaměstnancem umožněna individuální úprava s ohledem na specifické podmínky jednotlivých pracovišť či povahu práce. Zavedení dalších nových ustanovení do KS či pracovního řádu školy, který by tak byl vstřícnější potřebám rodičů s malými dětmi a dalším genderovým aspektům však bohužel naráží na omezení daná národní legislativou a některé navrhované změny by mohly vyvolat i kontraproduktivní odezvu. Délka pracovní doby a její rozvržení je též stanoveno v článku 9 Pracovního řádu, jež je vnitřní normou VŠCHT Praha. Odboráři souhlasí s návrhem A. Mittnerové nově překvalifikovat požadavky na vysoce kvalifikované a kompetentní specialisty rektorátu, kteří zajišťují nové typy agendy související s nárůstem digitalizace, internacionalizace a účelového financování činností na VŠCHT Praha.
- Kolektivní smlouva ve své příloze uvádí Platné tarifní třídy a mzdové tarify VŠCHT Praha a zařazení pozic na pracovištích VŠCHT Praha a koresponduje s Vnitřním mzdovým předpisem školy, který je registrován MŠMT. Mzda pracovníků na VŠCHT Praha je vícesložková, kromě tarifu obsahuje další pohyblivé složky, které se odvíjí od osobního ohodnocení výkonu daného zaměstnance, souvisí také s jeho zapojením v projektech, a ve vedoucích funkcích. Projektové financování osobních nákladů je nesmírně komplikovaný systém, ve kterém často dochází ke kolizím požadavků poskytovatele grantu s vnitřními dokumenty a pravidly příjemce grantu. Tyto nejasnosti a nesourodosti pak nepříznivě dopadají zejména na začínající vědce a vědkyně.

PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE PRO INSPIRACI

- Součástí strategických dokumentů instituce je rovněž přihlášení se k hodnotám diversity, rovných příležitostí a genderové rovnosti (mise, vize, cíle).
- Univerzita v Leicesteru má vypracovaný samostatný dokument věnující se politice rovných příležitostí. K přečtení dostupné zde: <http://www2.le.ac.uk/offices/equalities-unit>
- Norská technická univerzita v Trondheimu (NTNU) popisuje svoji vizi „Znalosti pro lepší svět“ ve strategii instituce: *„Budeme podporovat rovnost a toleranci... Budeme přispívat k rozmanitosti a rovnosti příležitostí v pracovním životě a ve všech našich aktivitách. NTNU chce být vyhledávaným pracovištěm pro studenty a zaměstnance. Prostředí pro práci a učení bude odrážet respekt a ohleduplnost.... Jednou z velkých výzev pro NTNU je získat vysoce talentované a motivované zaměstnance a zaměstnankyně na vědecké a technicko-administrativní pozice.... NTNU zdůrazňuje záměr přijímat více žen do technických oborů.“*

<http://www.ntnu.edu/strategy>

3. Řízení rozvoje lidských zdrojů a podpora diversity

Politika rozvoje lidských zdrojů na VŠCHT Praha

Prvořadými cíli VŠCHT Praha je její zaměření na tři základní oblasti:

- vzdělávání
- věda a výzkum
- naplňování tzv. třetí role

Z hlediska řízení lidských zdrojů to znamená zajistit dostatečný počet akademických, vědeckých a ostatních pracovníků s příslušnou kvalifikací. Škola zaměstnává (12/2014) 986 zaměstnanců, z nich 577 pracuje na jejich 4 fakultách ve vědeckých a pedagogických pozicích.

Strategie řízení lidských zdrojů, to je náboru a výběru, kariérního rozvoje, ohodnocení a ocenění práce, je **v kompetenci děkanů/děkanek jednotlivých fakult**, kteří delegují kompetence na **vedoucí jednotlivých ústavů** fakult. Zbylá část zaměstnanců připadá na rektorátní pracoviště, účelová celoškolská výzkumná a vzdělávací pracoviště, celoškolské katedry a správu účelových zařízení.

Nástrojem školy, jak ovlivňovat její rozvoj, jsou finanční prostředky získávané z dotací MŠMT, od poskytovatelů projektové podpory a z doplňkové činnosti a jejich míra rozdělování na jednotlivé fakulty dle hodnotících ukazatelů.

Na konci roku 2014 byl prorektorem pro strategii spuštěn **nový systém hodnocení** jednotlivých akademických a vědeckých pracovníků. Proběhla první fáze sebe-evaluačního dotazníkového šetření s názvem „Aktivity zaměstnanců“, který obsahoval soubor otázek hodnocení jejich vědeckého a pedagogického výkonu. Celkové vyhodnocení zatím nebylo dokončeno, nicméně se počítá s provedením analýzy šetření a následných kroků, které přispějí k zavedení jednotného systému hodnocení akademických a vědeckých pracovníků. Do budoucna se uvažuje i o hodnocení dalších technicko-hospodářských (THP) pracovníků.

Vnější vlivy působící na řízení lidských zdrojů

Digitalizace

Současná doba se vyznačuje prudkým rozvojem informačních a komunikačních technologií, mnohem víc činností školy se přesouvá do elektronické podoby. VŠCHT Praha disponuje sofistikovanými elektronickými systémy, registry a programy, které jsou neustále rozvíjeny. Základním kvalifikačním požadavkem kladeným na akademické, výzkumné a THP pracovníky je nejen jejich počítačová gramotnost, ale předpokládá se znalost práce s elektronickými systémy a programy, jejich využití ve vzdělávací, výzkumné a řídicí činnosti. Digitalizace umožňuje nové možnosti v komunikaci, vznik nových vědních oborů, nabízí nové formy a flexibilitu práce.

Účelové financování

Polovina příjmů školy je tvořena finančními prostředky získanými z účelové podpory formou dotací na projekty či z doplňkové činnosti. Řešitelé projektů sestavují řešitelské týmy tak, aby obstáli v silné konkurenci a byli schopni dosáhnout vytyčených cílů a plánovaných výsledků projektů. Pokud je k tomu nevybízí zadávací dokumentace výzvy, (programy EU a Norských fondů), řešitelé neuvažují při sestavování týmu o genderové vyváženosti, ale upřednostňují odbornost a spolehlivost členů týmu. Škola pouze kontroluje, že nedochází ke kumulaci pracovních úvazků v rámci VŠCHT nad 100% u jednotlivých řešitelů a stanovuje mediány osobních nákladů pro jednotlivé kvalifikace. Pravidla pro určení způsobu vyplacení personálních výdajů v široké škále poskytovatelů grantů jsou velmi roztříštěná, zejména panuje velký rozdíl mezi pravidly programů EU a programů národních poskytovatelů. Pravidla se mění a vyvíjí i v časovém období (např. rozdíl mezi 7. RP a HORIZONT 2

020). Při povinnosti dodržovat bohužel rozdílná pravidla jednotlivých poskytovatelů, je v současné době prakticky vyloučeno sjednotit a vytvořit systém řízení lidských zdrojů tak, aby dostal všem požadavkům vnějších subjektů. Škola může působit na řešitele pouze vysvětlováním předností diverzifikovaných týmů.

Práva a povinnosti výzkumníků, zakotvení v legislativních normách

Evropská komise si je vědoma rozdílných přístupů národních legislativ, co se týče otázek zaměstnávání výzkumných pracovníků, jejich práv a povinností. Zásady férového jednání jsou proto soustředěny v dokumentu **Evropská Charta a Kodex pro výzkumné pracovníky**, který vydala EK v roce 2005 a odráží se v „Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)“. <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher>

Organizační struktura VŠCHT Praha

Orgány zodpovědné za oblasti rozvoje lidských zdrojů a přístupů v pedagogické a výzkumné a činnosti na VŠCHT Praha

Strategie rozvoje lidských zdrojů

- Prorektor pro strategie
- Kvestorka
- Rektor
- Děkan, děkanka
- Vedoucí ústavů a pracovišť

PŘIJÍMÁNÍ A VÝBĚROVÉ ŘÍZENÍ

Přijímání do akademických pozic

- Rektor – jmenuje výběrovou komisi pro výběrové řízení vedoucích pracovníků, tj. vedoucích ústavů a kateder
- Děkan, děkanka - předkládají návrhy rektorovi, vypisují výběrové řízení, jmenují výběrovou komisi, při výběru vedoucího ústavu předsedají komisi
- Vedoucí ústavů
- Personální odbor - zajistí vyhlášení výběrového řízení, evidenci přihlášených uchazečů a seznání všech členů komise a uchazečů, zaměstnanec tohoto odboru se účastní jednání komise s hlasem poradním
- Odbory

Kompetentní osoby a orgány pro přijímání do ostatních pozic jsou uvedeny v příslušných interních dokumentech VŠCHT.

PROFESNÍ UPLATNĚNÍ A KARIÉRNÍ ROZVOJ

- Děkan a děkanka
- Vedoucí ústavů
- Vedoucí oddělení, odborů, pracovních skupin
- Odbory
- Kariérní centrum (pod Oddělením komunikace) – kariérní poradenství a další vzdělávání studujících včetně doktorandů a doktorandek
- Oddělení pro vědu a výzkum – další vzdělávání vědeckých pracovníků a pracovníc
- Prorektor pro pedagogiku a katedra učitelství – další vzdělávání a semináře pro studující
- Personální odbor

PRACOVNÍ PODMÍNKY A ODMĚŇOVÁNÍ

- Příslušný vedoucí pracovník/pracovnice – pracovní doba, práce z domova, zkrácené úvazky
- Personální oddělení
- Odbory
- Kvestorka a děkani a děkanka – rozpočet, financování
- Prorektor pro vědu a výzkum – pravidla IGA, pravidla poskytovatelů podpory VaVal

AKADEMICKÝ POSTUP A DIVERSITA VE VEDENÍ A ROZHODOVACÍCH ORGÁNECH

- Vedení školy
- Rektor, děkani, děkanka - vyvážené zastoupení žen a mužů v hodnotících, výběrových, nominačních a jiných komisích
- Odbory

HODNOCENÍ VĚDECKÉ A PEDAGOGICKÉ PRÁCE

- Děkani, děkanka – systém hodnocení vědecké a pedagogické práce
- Prorektor pro vědu a výzkum a prorektor pro pedagogiku
- Prorektor pro strategii a rozvoj - nový systém hodnocení
- Kolegium děkana/děkanky – atestační komise
- Prorektor pro vědu a výzkum – předseda atestační komise
- Proděkani/proděkanky pro vědu a výzkum – atestační komise

PRACOVNÍ KULTURA

- Oddělení komunikace - etický kodex, kodex k sexuálnímu obtěžování (ve spolupráci s rektorem a prorektorem pro vnější vztahy a komunikaci)

ROZVOJ VÝZKUMNÉ A VĚDECKÉ PRÁCE (téma integrace genderové dimenze do výzkumné činnosti)

- Oddělení pro vědu a výzkum / prorektor pro vědu a výzkum
- Interní grantová agentura
- Prorektor pro pedagogiku
- Prorektor pro strategie a rozvoj

ROZVOJ PEDAGOGICKÉ PRÁCE (téma integrace genderové dimenze do kurikula a pedagogického procesu)

- Pedagogické oddělení / prorektor pro pedagogiku
- Prorektor pro vědu a výzkum
- Prorektor pro strategie a rozvoj

ROZVOJ VZTAHU S OBČANSKOU SPOLEČNOSTÍ (médiá a osvěta)

- Prorektor pro vnější a vnitřní vztahy
- Oddělení komunikace
- Katedra učitelství a humanitních věd

Oblasti rozvoje lidských zdrojů

1. PŘIJÍMÁNÍ A VÝBĚROVÉ ŘÍZENÍ

Volná pracovní místa jsou ve vysokoškolském prostředí obsazována na základě řádně zveřejněného výběrového řízení. Postup upravuje Zákon o vysokých školách (§ 77).²

VŠCHT Praha dále upravuje podmínky a postup v těchto interních dokumentech:

- Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků na Vysoké škole chemicko-technologické v Praze, vnitřní předpis registrovaný MŠMT
- Řád výběrového řízení pro jmenování vedoucích ústavů a kateder na Vysoké škole chemicko-technologické v Praze, vnitřní norma VŠCHT Praha č. 20.05/14
- Řád výběrového řízení pro obsazování míst vedoucích pracovišť na Vysoké škole chemicko-technologické v Praze, vnitřní norma VŠCHT Praha č. 20.18/12
- Kolektivní smlouva³

Obsazování akademických pozic

Obsazování pozic profesor/profesorka, docent/docentka, odborný asistent/asistentka, asistent/asistentka, lektor/lektorka a vědecký pracovník/pracovnice je ukotveno ve vnitřním předpisu *Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků na VŠCHT Praha*.

- Návrhy na akademickou pozici předkládá děkan/děkanka rektorovi
- Výběrové řízení vypisuje děkan/děkanka.
- Komisi na výběr jmenuje rektor nebo děkan/děkanka
- Komise musí mít lichý počet členů, minimálně pět, z toho vedoucí ústavu, kam se vybírá akademický pracovník/pracovnice, dalšími členy jsou akademičtí pracovníci VŠCHT Praha nebo jiných vysokých škol nebo významní odborníci.
- Personální odbor zajistí vyhlášení výběrového řízení, evidenci přihlášených uchazečů a seznáení všech členů komise a uchazečů. Zaměstnanec tohoto odboru se účastní jednání komise s hlasem poradním.
- V současné době neexistují žádná pravidla stanovující složení komisí z hlediska zastoupení žen a mužů.

² Výběrové řízení na veřejné vysoké škole (§ 77)

(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 součástí 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.

³ Kolektivní smlouva upravuje v článku 3, odstavec (13) oblast vzniku, změny a ukončování pracovních poměrů zaměstnanců: *Při obsazování volných pracovních míst (s výjimkou míst obsazovaných výběrovým řízením dle příslušných rádu pro výběrová řízení) proběhne nejprve interní nabídkové řízení pro stávající zaměstnance za předpokladu, že tomu nebrání provozní podmínky. Nebude-li na místo vybrán stávající zaměstnanec, bude nabídkové řízení rozšířeno o externí uchazeče.*

Jde o místa rektorátních pracovníků a těch co není jejich obsazování stanoveno Řádem výběrového řízení. Pokud se nikdo interně nepřihlásí, tak se pozice vypíše v tisku.

Specifika obsazování ostatních pozic na VŠCHT jsou definována ve výše zmíněných interních dokumentech, které jsou dostupné zaměstnancům na intranetu školy.

Uveřejňování volných pracovních míst

- nabídky volných míst jsou zveřejňovány na webu VŠCHT, na úřední desce: <http://www.vscht.cz/uredni-deska/vyberova-rizeni/vyberova-rizeni>
- od určitých pozic se vypisuje v celostátním tisku inzerát
- inzeráty jsou genderově korektní (název pozice), oslovují muže i ženy

Příklad inzerátu

Děkanka Fakulty chemicko-inženýrské Vysoké školy chemicko-technologické v Praze vypisuje výběrové řízení na obsazení následující pozice na Fakultě chemicko-inženýrské:

Odborný/á asistent/ka nebo docent/ka v oboru Analytická chemie se zaměřením na molekulovou spektroskopii na Ústav analytické chemie (úvazek 1,0)

Požadavky:

Ukončené VŠ vzdělání, vědecká hodnost Ph.D. nebo habilitace v oboru Analytická nebo Fyzikální chemie, vědecko-výzkumná činnost s publikačním výstupem v daném zaměření, schopnost formulovat nové výzkumné projekty, zkušenosti ze zahraničního pracoviště žádoucí, znalost AJ, organizační a odborně-společenská činnost v oboru.

Přihlášky:

Přihlášky společně s životopisem, přehledem dosavadní pedagogické a vědecké činnosti včetně přehledu publikační činnosti a ověřenými doklady o nabytí akademických a akademicko- vědeckých titulů doručte nejpozději do 11. 3. 2015 na adresu: VŠCHT Praha, Personální odbor, Technická 3, 166 28 Praha 6 - Dejvice.

Zveřejněno 9. 2. 2015

<http://www.vscht.cz/uredni-deska/vyberova-rizeni/vyberova-rizeni>

DOPORUČENÍ: ZNĚNÍ INZERÁTU

Zaměstnavatel může naplňovat svou povinnost zajišťovat rovné příležitosti (§ 4 zákona o zaměstnanosti) a např. svůj zájem na získávání těch nejkvalitnějších zaměstnankyň a zaměstnankyň (ve většině případů přilákání více žen) nejenom tím, že:⁴

- pracovní inzerci formuluje nediskriminačním způsobem, tak jak je tomu v praxi na VŠCHT:
„Na místo výzkumné pracovnice/výzkumného pracovníka vyhlášíme výběrové řízení ...“
„Vyhlášení výběrového řízení na pozici odborný/á asistent/ka“

Do inzerátu je vhodné dále uvést, že instituce zajišťuje podmínky pro kombinaci práce a rodinného života a v části „Nabízíme“ uvede například:

„Flexibilita pracovní doby a vstřícnost v oblasti kombinování osobního a pracovního života“

⁴ Špondorová, P. 2014. *Právní aspekty postavení žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a ve veřejných výzkumných institucích v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné online: www.nkc.cz

CO ŘÍKÁJÍ DATA – SITUACE NA VŠCHT

Analýza skupinových rozhovorů⁵ naznačuje, že VŠCHT zůstává poměrně silně uzavřeným prostředím, kde je důraz kladen na kontinuitu. Stávající vysocí představitelé jsou ve většině spjatí s VŠCHT od studijních dob a tento fakt je dáván do souvislosti s pokračujícím trendem interní reprodukce pracovníků. Je možné předpokládat, že v důsledku uzavřenosti VŠCHT vůči příchodu externích pracovníků a pracovníc, dlouhé tradici interního zaměstnávání a snadnějšího prostupu mužů, dochází k maskuliní reprodukci organizace, což odráží i složení vedoucích pozic a managementu univerzity a fakult.

DOPORUČENÍ, NÁSTROJE, OPATŘENÍ - VÝBĚROVÉ ŘÍZENÍ A POSTUP

- Zajistěte diverzitu mezi potenciálními kandidáty/kandidátkami („pool“) – zvolte **proaktivní přístup**, aktivně vyhledávejte potenciální kandidáty a kandidátky
- Dobrá praxe: na zahraničních univerzitách je standardem fungování tzv. „vyhledávací komise“
- Vytvořte si „**databázi**“ **expertů a expertek** (potenciálních kandidátů a kandidátek), kterou využijete nejen při obsazování volných pracovních míst, ale také při jmenování do vedoucích pozic či rozhodovacích orgánů nebo při nominování na různá ocenění
- Aktivně se podílejte na **zviditelňování žen** v roli expertek uvnitř instituce
- Zajistěte **vyvážené zastoupení žen a mužů v přijímacích, hodnotících a nominačních komisích** (výzkumy například dokládají, že pokud je v přijímacích komisích alespoň jedna žena, zvyšuje se pravděpodobnost, že se ženy do výběrového řízení přihlásí)
- Základem pro zajištění diverzity je **transparentnost**
 - nastavte jasná kritéria a požadavky a otevřeně zveřejňujte tyto informace při výběrovém řízení, nominacích či habilitačním řízení
- **Anonymizace životopisů** (vymazání těch údajů, ze kterých je patrné pohlaví dané osoby), výzkumy ukazují, že životopis s mužským jménem má při výběru větší šanci na úspěch⁶ ((Špondrová 2014).

⁵ Skupinové rozhovory byly realizovány na VŠCHT v roce 2014 v rámci úkolu 2.2.2 projektu TRIGGER (smlouva č. 611034) a v rámci první etapy řešení projektu PEDICEV (LE14016). Cílem skupinových rozhovorů bylo získat podrobnější názory pedagogických a výzkumných pracovníků a pracovníc na VŠCHT na konkrétní aspekty týkající se pracovních podmínek a fungování VŠCHT, a rozvinout tak zjištění z dotazníkového šetření. Celkem byly provedeny 4 skupinové rozhovory. Šlo o tyto skupiny: 1. začínající vědecké pracovníce (tj. doktorandky, postdoktorandky), 2. začínající vědeckí pracovníci (tj. doktorandi, postdoktorandi), 3. pedagogické a vědecké pracovníce střední vědecké generace (před dosažením docentury), 4. zkušené vědecké pracovníce (docentky a profesorky). Skupinové rozhovory se zaměřily na témata pracovních podmínek na VŠCHT, hodnocení vědecké a pedagogické práce, kombinace pracovního a soukromého života a postavení žen na VŠCHT a ve vědě obecně.

Zdroj: Linková, M. 2014. *Analýza skupinových rozhovorů. Výzkumná zpráva*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Výzkumná zpráva je dostupná na intranetu: <http://intranet.vscht.cz/vav/gender/zpravy>

⁶ 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>

- **Formalizace závazných pravidel** - ke všem těmto krokům se může instituce přihlásit ve svých interních předpisech a také v samotné pracovní inzerci, kde je uvede jako součást informací o výběrovém řízení (Špondrová 2014).
- Organizujte další vzdělávání a školení pro členy a členky komisí (například na téma jak eliminovat vliv stereotypů při hodnocení apod.)

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE PRO INSPIRACI

- Na univerzitě v Trondheimu věnují procesu přijímání nových pracovníků a pracovníc velkou pozornost. Důraz kladou na **dlouhodobou strategii vyhledávání kvalifikovaných a talentovaných vědců a vědkyň**. Fakulty i jednotlivé katedry mají tzv. „vyhledávací pracovní skupiny“ („search committee“), které se průběžně věnují aktivnímu vyhledávání talentů, které odpovídají kvalifikačním požadavkům. Samotný proces výběrového řízení probíhá na základě nastavených standardů, které se týkají například znění zveřejňovaných inzerátů. Inzeráty na volná pracovní místa zdůrazňují zájem NTNU podpořit ženy v technických oborech a vyváženost z hlediska věku, genderu a etnicity.

TIP

- Inspirujte se příklady ze zahraničních univerzit, kde mají vypracované „manuály“ a pravidla k tomu, jak podpořit diverzitu na svých pracovištích, včetně vedoucích pozic, transparentnost při výběrovém řízení a hodnocení kandidátů a kandidátek eliminující vliv stereotypů, předsudků a „sítě známých“.
- Například: University of Michigan, Gender in science and engineering, Report of the subcommittee on faculty recruitment, retention and leadership. Dostupné online: http://www.advance.rackham.umich.edu/GSE-Faculty_Recruitment_Retention.pdf

LITERATURA A ZDROJE INFORMACÍ

Linková, M. 2014. *Analýza skupinových rozhovorů. Výzkumná zpráva*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné na intranetu VŠCHT Praha: <http://intranet.vscht.cz/vav/gender/zpravy>

Rustad, L. M., Rødland, A. W. (eds.). 2010. *Talent at stake. Changing the culture of research – gender-sensitive leadership*. Oslo: Committee for Gender Balance in Research. Dostupné online: http://eng.kifinfo.no/c62435/seksjon.html?tid=62715&strukt_tid=62435.

Špondrová, P. 2014. *Právní aspekty postavení žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a ve veřejných výzkumných institucích v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné online: www.nkc.cz

Víznerová, H., Linková, M. 2013. *Proč a jak na genderovou rovnost ve vědě. Strategie a doporučení*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

www.nkc.cz - informační portál NKC-ženy a věda ke kulturní a institucionální změně a genderu v Horizontu 2020

2. PROFESNÍ UPLATNĚNÍ A KARIÉRNÍ ROZVOJ

PRIORITY A CÍLE VŠCHT PRAHA

Prvořadými cíli VŠCHT Praha je její zaměření na tři základní oblasti:

- vzdělávání
- věda a výzkum
- naplňování tzv. třetí role

Z hlediska řízení lidských zdrojů to znamená zajistit dostatečný počet akademických, vědeckých a ostatních pracovníků s příslušnou kvalifikací.

Dokument VŠCHT Praha „Aktualizace dlouhodobého záměru na rok 2015“ uvádí jako jednu z priorit: „Vytváření dalších podmínek pro udržení a získání kvalitních mladých zaměstnanců – zajištění dalších vzdělávacích (jazykové, pedagogické, „soft skills“ kurzy), relaxačních a rozvojových aktivit pro zaměstnance.“ (<http://www.vscht.cz/uredni-deska/zakladni-dokumenty/dlouhodoby-zamer>)

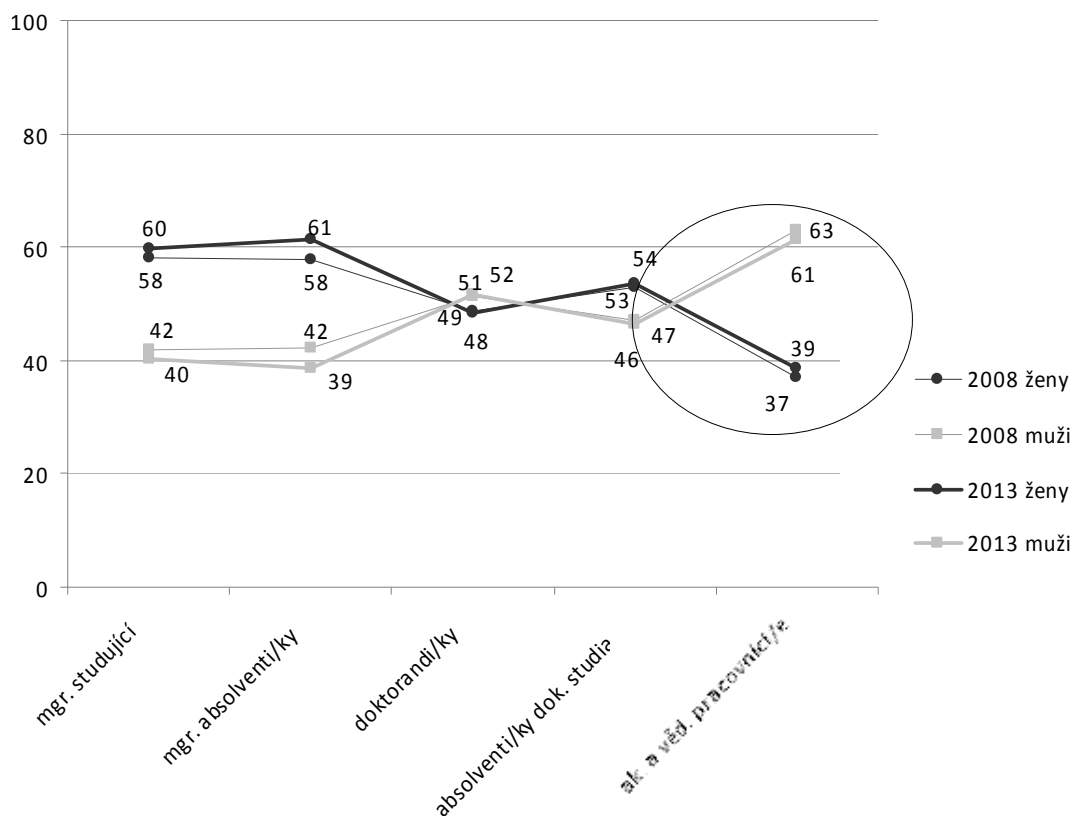
Plán genderové rovnosti a transformační plán VŠCHT Praha

Plán genderové rovnosti na VŠCHT (v projektu TRIGGER) se začínajícím vědcům a vědkyním a podpoře jejich profesního uplatnění a kariérního rozvoje věnuje samostatně, jde o jednu z hlavních priorit. Díky projektu byl na VŠCHT zahájen mentoringový program, probíhají workshopy rozvoje osobních a profesních dovedností či specifické tréninky pro ženy ke kariérnímu rozvoji. Rovněž Transformační plán VŠCHT definuje jako jednu z priorit, na kterou se instituce zaměřuje, „Podpora rozvoje počáteční fáze kariéry“ (více viz Transformační plán, dostupný zde: <https://gro.vscht.cz/gro-fans/>).

CO ŘÍKAJÍ DATA - SITUACE NA VŠCHT

Následující graf ukazuje na celkovou situaci na VŠCHT z hlediska zastoupení žen a mužů v jednotlivých fázích profesní dráhy od studia k akademické profesi. Graf odkazuje na tzv. „dřravé potrubí“, tj. situaci, kdy dochází k „vypadávání“ žen v určitých fázích profesní dráhy, zejména v období po ukončení doktorátu („postdoktorská“ fáze).

Graf č. 1: Ideálně typická dráha od studia k akademické profesi (údaje v %) – za celou VŠCHT



Pozn.: Údaje o akademických a vědeckých pracovnících jsou uvedena k 31. 12. 2013, data týkající se studujících jsou uvedena za akademický rok 2012/2013. Zdroj: Vohlídalová, M. 2014. Postavení mužů a žen na VŠCHT Praha. Zpráva z analýzy agregovaných statistik. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Data ukazují výrazné rozdíly mezi jednotlivými fakultami VŠCHT:

- o Na Fakultě potravinářské a biochemické technologie ženy tvoří 80 % všech studujících a absolventů/ek magisterského studia, 63 % studujících a 68 % absolventů/ek doktorského studia a mírně převažují také mezi akademickými a vědeckými pracovníky/icemi (ženy tvoří 53 % těchto pracovníků/ic).
- o Na ostatních fakultách se podíl žen mezi akademickými a vědeckými pracovníky/icemi pohybuje v rozmezí 27 % v případě Fakulty chemicko-inženýrské a 33 % v případě Fakulty technologie ochrany prostředí.

V této souvislosti se ukazuje výrazná **horizontální segregace** na VŠCHT Praha, tj. nevyvážené zastoupení žen a mužů v různých oborech a disciplínách.

DOPORUČENÍ, NÁSTROJE A OPATŘENÍ

Monitoring situace v instituci – genderové analýzy

Pokud nejsou data, není možné popsat problém, a pokud není problém, není ani jeho řešení.

- Základem pro rozhodování a řízení rozvoje lidských zdrojů je pravidelný sběr, analýza a vyhodnocování dat týkající se například bariér, překážek a potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň a studujících v oblasti profesní uplatnění, pracovních podmínek, hodnocení práce a podmínek pro kariérní postup

- Na základě analýz jsou vypracovány SWOT analýzy a doporučení, návrhy konkrétních opatření a nástrojů
- Všechna výzkumná šetření (sběr a analýza dat) by měla pracovat i s kategorií pohlaví, věku apod. Jak ukazují následující dva příklady, data vypadají jinak, pokud analýza pracuje i s kategorií pohlaví.
- Sběr a analýza statistických dat segregovaných dle pohlaví je prvním krokem, na něž navazuje detailnější, hlubší analýza dat z kvantitativních a kvalitativních výzkumných šetření (dotazníkové šetření, skupinové rozhovory, individuální a expertní rozhovory, analýza institucionálních dokumentů, pravidel a procesů) = tzv. genderový audit.
- Kvalitativní metody výzkumu jsou důležitou součástí monitoringu situace. Jejich cílem je získat detailnější, hlubší vhled a porozumění. Příkladem je Výzkumná zpráva – analýza skupinových rozhovorů v projektu TRIGGER.
- Více informací k tématu najdete na informačním portálu www.nkc.cz

Příklad 1: Spokojenost, možnosti profesního růstu a jistota práce z pohledu zaměstnanců a zaměstnankyň VŠCHT Praha⁷

- Obecně akademičtí pracovníci a pracovnice pozitivně na práci na VŠCHT hodnotí mezilidské vztahy a kolegiální spolupráci a podporu ze strany nadřízených, dobré možnosti profesního růstu, dostatek osobní autonomie a svobody či podmínky pro kombinaci pracovního a soukromého života.
- Ženy se méně často klonily k tvrzení, že jim jejich práce umožňuje profesní růst a poskytuje jim dostatečnou autonomii a svobodu, ještě více kriticky než muži pak hodnotily výši svého příjmu a jeho navázání na svou kvalifikaci a pracovní výkon a byly také o něco více skeptické vůči otázkám týkajícím se rovného zacházení s muži a ženami a genderové kultury na VŠCHT. Na rozdíl od mužů však ženy hodnotily pozitivněji mezilidské vztahy na pracovišti – častěji se klonily k názoru, že je jejich pracovní prostředí kolegiální a lidé vzájemně spolupracují a pomáhají si.
- Důležitou roli hraje také věk: Největší nejistotu zaměstnání pociťují zejména mladí lidé (25-35 let) a příslušníci mladší střední generace (36-44 let). Možnosti profesního růstu pak hodnotili nejvíce pozitivně muži starší střední (46-60 let) a starší generace (61+ let). Zatímco lidé ve věku 35-44 let pak na sobě nejvýrazněji pociťovali stres z práce, lidé starší 61 let pak stres z práce pociťovali nejméně ze všech věkových skupin.

Příklad 2: Začínající vědci a vědkyně z VŠCHT Praha a podmínky profesního rozvoje

Pro strategický rozvoj instituce jsou bezpochyby důležitou cílovou skupinou, které věnovat pozornost, doktorandi a doktorandky a postdoktorandi a postdoktorandky (viz Dlouhodobý záměr VŠCHT). Z výzkumných šetření na VŠCHT vyplynuly značné rozdíly v profesních plánech, očekáváních a možnostech dalšího kariérního rozvoje mezi muži a ženami.

- Muži: v jejich profesních plánech hraje významnou roli mobilita a zahraniční stáže, zároveň očekávají a jistota návratu po postdoktorské stáži zpět do pracovního týmu na VŠCHT
- Ženy: v jejich profesních plánech není mobilita tolik klíčová, nezvažují ji, jsou si vědomy její nedostupnosti z důvodu rodičovských plánů (nemožnost zkombinovat se zahraničním pobytem); zároveň se ukazuje, že u žen není tolik silný pocit profesní jistoty a dalšího působení na VŠCHT; profesní nejistota je spojená zejména s rodičovstvím⁸

⁷ Vohlídalová, M. 2014. Zpráva z výzkumného šetření životních a pracovních podmínek zaměstnanců a zaměstnankyň VŠCHT Praha: pedagogičtí a výzkumní pracovníci a pracovnice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

⁸ Linková, M. 2014. Analýza skupinových rozhovorů. Výzkumná zpráva. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

TIP

- Prostudujte si výsledky výzkumných šetření (statistická analýza, zprávy z dotazníkového šetření a skupinových rozhovorů)
- Realizujte pravidelná kvantitativní i kvalitativní výzkum, genderové analýzy a sběr genderově segregovaných dat přímo u vás na pracovišti (v ústavu/oddělení/pracovním týmu)
- Hledejte příčiny a souvislosti, následky a možná rizika a příležitosti (SWOT analýza) a definujte si doporučení, která z výzkumných šetření podle vás vychází, stanovte si podle potřeb vašeho konkrétního pracoviště opatření, aktivity a nástroje, které pomohou situaci změnit
- Provádějte pravidelné vyhodnocení a monitoring, vyhodnocujte efektivitu zaváděných opatření

Curt Rice, profesor a bývalý prorektor pro výzkum a rozvoj Univerzity v Tromsø: „Zaznamenal jsem příklad dramatické změny přímo zde na univerzitě v Tromsø: v roce 2007 pouze 18 % z našich profesorů byly ženy. O čtyři roky později, v důsledku záměrných a explicitních programů, se tento počet zvýšil o 50 %! Dnes téměř 30 % z profesorských pozic je obsazeno ženami.“ (Curt Rice, Six steps to gender equality, str. 25)

- Součástí personální politiky je i **analýza odchodů z instituce**. Příklad pro inspiraci: Universita Leicester, dotazník pro odcházející <http://www.nkc.cz/files/exit-questionnaire-chemistry-2014.pdf>

AKTIVITY, NÁSTROJE A OPATŘENÍ NA PODPORU KARIÉRNÍHO ROZVOJE

- síťování a mentoringové programy pro doktorandy a doktorandky a pro postdoktorandy a postdoktorandky

Příklad dobré praxe: mentoringový program NKC-ženy a věda

<http://www.zenyaveda.cz/mentoring/pro-zacinajici-vedkyne-a-vedce/>

- tréninky a workshopy na rozvoj kompetencí, osobnostní a kariérní rozvoj, sladování pracovního a rodinného života, timemanagement a další kurzy tzv. měkkých dovedností
- koučing a kariérní poradenství
- ceny pro úspěšné vědkyně

Příklad dobré praxe: Cena Milady Paulové

<http://www.zenyaveda.cz/cena-m-paulove/2062-o-cene-m-paulove/>

- finanční podpora - stipendia a "startovací balíčky" pro vědkyně ve výrazně mužských oborech (např. pokud je na fakultě méně než 20 % žen), návratové granty (po mateřské a rodičovské dovolené)
- zviditelňování žen, představování úspěšných vědkyň („rolové modely“), destereotypizace studijních oborů a vědních disciplín (představování žen v „typicky mužských“ oborech nebo naopak mužů v „typicky ženských“) apod.

Příklad dobré praxe: rozhovory s vědkyněmi z VŠCHT, www.gro.vscht.cz

Síťování: Klub rovných šancí na VŠCHT Praha

<https://gro.vscht.cz/gro-fans/>

Mentoringový program na VŠCHT Praha

- Koncepce mentoringového programu na VŠCHT Praha je založena na individuální spolupráci mentee (doktoranda/ky či mladé/ho vědecké/ho pracovníce/ka) s mentorem/kou (zkušeným pedagogem, výzkumníkem, manažerem či technologem). Smyslem této spolupráce je sdílení užitečných informací, které pomohou začínajícím vědcům a vědkyním ujasnit si, jakým směrem se ve své profesní dráze chtějí ubírat a jak s tím začít.
- Setkávání s mentorem/kou pomůže zorientovat se v možnostech budoucího pracovního uplatnění, usnadní rozhodnutí, zda se věnovat kariéře vědecké či pedagogické nebo hledat uplatnění v komerční sféře.
- Další informace najdete na stránkách kariérního centra VŠCHT: <http://kariera.vscht.cz/mentoring>
- Kontaktní osoba: Ing. Jana Veverková, Ph.D., Oddělení pro vědu a výzkum, VŠCHT Praha

Semináře a workshopy na VŠCHT Praha

- Realizuje Kariérní centrum a Oddělení pro vědu a výzkum
- Nabídka seminářů:
 - <https://gro.vscht.cz/akce/akce-nase/>
 - <https://researchapp.vscht.cz/seminars>

Kariérní poradenství na VŠCHT Praha

- Pro studující a absolventy a absolventky nabízí Kariérní centrum VŠCHT

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE PRO INSPIRACI

- **Programy kariérového rozvoje pro mladé vědkyně na univerzitě v Zurichu**

„Opravit děravé potrubí!“ je program na podporu kariérního rozvoje, který poskytuje mladým vědkyním příležitost přemýšlet o akademické dráze, reflektovat dosavadní profesní zkušenosti a na základě toho si vypracovat strategii pro další profesní rozvoj, stanovit si cíle pro další vzdělávání. Program také pomáhá vědkyním rozšířit své osobní i vědecké sítě a kontakty. Program je určen pro doktorandky, postdoktarandky a další mladé vědkyně. Klíčovými aktivitami programu jsou vzdělávání nastavené podle potřeb účastnic programu, práce v odborných skupinách a síťování napříč obory a institucemi. (<http://www.fix-the-leaky-pipeline.ch/about>)

DOPORUČENÍ: Institucionalizace kariérního poradenství i pro zaměstnance a zaměstnankyně

- Podpora může probíhat i na úrovni týmů, pracovních skupin či oddělení
- Pracujte s individuálními kariérními plány a organizujte pravidelné schůzky k dalšímu rozvoji a profesního postupu se svými podřízenými

3. PRACOVNÍ PODMÍNKY A ODMĚŇOVÁNÍ

Nastavení pracovních podmínek a pravidel zohledňující genderovou dimenzi a podporu diverzity je základem pro profesní uplatnění a kariérní rozvoj studujících, absolventů a absolventek a zaměstnanců a zaměstnankyň. Zejména tzv. flexibilní formy práce pomáhají zaměstnancům a zaměstnankyním v kombinaci pracovního a rodinného života a jejich důsledné uplatnění, formalizace a institucionalizace je užitečným nástrojem pro odstranění bariér pro profesní uplatnění žen a mužů (viz předchozí kapitola a kapitola na téma „diverzita ve vedení“).

Částečné úvazky, práce z domova a flexibilní pracovní doba

Jde o režimy vhodné pro rodiče malých dětí, ale i další skupiny zaměstnanců, a to především z hlediska možností kombinace zaměstnání s péčí o rodinu. Dalšími možnostmi jsou sdílené pracovní místo, v případě flexibilní pracovní doby je to tzv. pružná (klouzavá) pracovní doba, „stlačený“ týden či konto pracovní doby.

PRAVIDLA, DOKUMENTY A PRAXE NA VŠCHT

Flexibilní rozvržení pracovní doby

Kolektivní smlouva na období 2013 – 2015

Článek 4 - Pracovní doba, dovolená, pracovní volno a překážky v práci

(18) S ohledem na specifické podmínky jednotlivých pracovišť zaměstnavatele i povahu práce zaměstnanců může příslušný vedoucí zaměstnanec rozhodnout o uplatnění pevné nebo, po dohodě se zaměstnancem, pružné týdenní pracovní doby, resp. o její jiné individuální úpravě.

Vnitřní norma VŠCHT Praha č. 02.02/07: PRACOVNÍ ŘÁD VYSOKÉ ŠKOLY CHEMICKO-TECHNOLOGICKÉ V PRAZE ze dne 12. prosince 2007

Článek 9 – Pracovní doba

(4) U zaměstnavatele se uplatňuje pružné rozvržení pracovní doby, nebrání-li tomu provozní podmínky nebo další specifika pracoviště, a to po dohodě mezi zaměstnancem a jeho příslušným vedoucím.

(5) Pro účely uplatnění pružné pracovní doby je stanovena tzv. základní pracovní doba a volitelná pracovní doba.

(6) Základní pracovní doba je časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti.

(7) Volitelné pracovní doby jsou časové úseky předcházející a následující základní pracovní době, ve kterých si zaměstnanec volí sám začátek a konec pracovní doby v jednotlivých dnech.

(8) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní při pracovní cestě, v době důležitých osobních překážek v práci a v dalších případech, které jsou vymezeny v ZP.

(9) O jiném rozvržení pracovní doby, než je uvedeno v čl. 9 odst. 2), rozhoduje dle konkrétních provozních podmínek příslušných pracovišť:

a) rektor na celoškolských pracovištích a rektorátu,

b) děkan na fakultách,

c) ředitel Správy účelových zařízení (dále jen „SÚZ“) na SÚZ.

(10) Individuální úpravy pracovní doby se provádějí po dohodě mezi zaměstnancem a jeho příslušným vedoucím; takovou úpravou se rozumí zejména posunutí počátku a konce pracovní doby v případě, že nebylo se zaměstnancem dohodnuto uplatnění pružného rozvržení pracovní doby.

Práce z domova

- Na VŠCHT Praha je možné po dohodě s vedoucím ústavu částečně pracovat z domova.
- Na rektorátních pracovištích je využívána často, na jednotlivých fakultách také, ale pouze v případě, že to dovoluje charakter práce. Není možné ji využívat u laboratorní činnosti nebo u výuky.
- VŠCHT Praha disponuje elektronickým systémem [Nastavení VPN](#) klienta pro přístup do sítě z domova, který umožňuje pracovat na vlastním počítači ze vzdáleného místa.
- Ustanovení interních pravidel práce „z domova“ zatím naráží na komplexnost administrativních opatření.

Částečné úvazky

- Zpráva „Institucionální zázemí VŠCHT Praha“ (TRIGGER, PEDICEV) uvádí, že v případě potřeby umožňuje instituce snížit zaměstnanci úvazek „po dohodě se svým nadřízeným“, stejně tak se postupuje v případě opětovného návratu na vyšší úvazek s tím, že „je to vždy otázka domluvy a finančních prostředků, tedy získání grantů apod.“

Vnitřní norma VŠCHT Praha č. 02.02/07: PRACOVNÍ ŘÁD VYSOKÉ ŠKOLY CHEMICKO-TECHNOLOGICKÉ V PRAZE ze dne 12. prosince 2007

Článek 3 – Změny pracovního poměru

(1) v souladu se zákoníkem práce (dále jen „ZP“) lze změnit obsah pracovního poměru, tj. sjednaný druh práce, sjednanou dobu trvání pracovního poměru, sjednaný úvazek, příp. sjednané místo výkonu práce, nebo další ujednání v pracovní smlouvě jen po dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem a to písemně.

Kombinace pracovního a rodinného a osobního života

- Samostatný dokument (předpis či směrnice) týkající se podpory rovných příležitostí není na VŠCHT vypracovaný. Částečně je zakotveno v Kolektivní smlouvě, článek 2 Práva a povinnosti smluvních stran a Článek 7 Zaměstnanecké výhody
- Podpora kombinace práce a rodičovství není zakotvena v žádných platných dokumentech.

Sabbatical (tvůrčí volno)

- Pravidla nejsou specifikována v žádném vnitřním předpisu.
- Je dodržován Zákon o vysokých školách č. 111/1998 Sb.
§ 76 Tvořící volno

(1) Akademickému pracovníku vysoké školy se na jeho žádost poskytne tvořící volno v délce šesti měsíců jedenkrát za sedm let, nebrání-li tomu závažné okolnosti týkající se plnění vzdělávacích úkolů vysoké školy.

(2) Po dobu tvořícího volna náleží akademickému pracovníku mzda.

- Tato možnost není zejména mezi mladými akademickými pracovníky a pracovníci na VŠCHT příliš známa.

PRIORITY A CÍLE VŠCHT

Cíle, priority a konkrétní aktivity, nástroje a opatření jsou uvedeny 1) v plánu genderové rovnosti v rámci projektu TRIGGER a 2) v Transformačním plánu v části: „Organizace pracovní doby a udržitelný rozvoj a inovace infrastruktury“:

- Podněty k zavádění forem práce podporujících sladění pracovního a osobního života.
- Udržitelný rozvoj a inovace příslušných infrastruktur (technických, pečovatelských aj.)
- Ve spolupráci s PO, DK Zkumavka a SO VOŠ, technická podpora Výpočetní centrum.

Zdroj: Transformační plán VŠCHT Praha, dostupné online:

https://gro.vscht.cz/wp-content/uploads/2014/06/N%C3%A1vrh_Transf_plan_Final.pdf

CO ŘÍKAJÍ DATA – SITUACE NA VŠCHT⁹

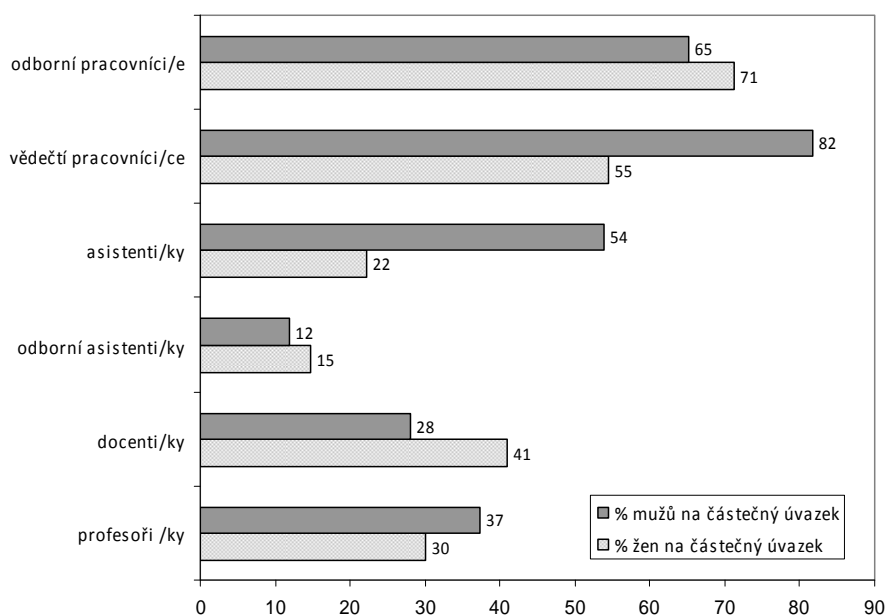
Částečné úvazky

- Dle výsledků dotazníkového šetření jsou u akademických pracovníků a pracovníků částečné úvazky obecně chápány jako dostupná forma zaměstnání.
- 22,3 % respondentů rozhodně a 37,5 % spíše souhlasilo s tvrzením, že v případě potřeby mají možnost získat snížený pracovní úvazek.
- Určitým problémem spojeným s částečnými úvazky však může být případný návrat zpět k vyššímu úvazku.
- Celých 75,8 % respondentů uvedlo, že buď neví, nebo se nedomnívá, že by bylo možné se z částečného úvazku bez problému vrátit na vyšší úvazek.
- Částečné úvazky jsou technickými a administrativními pracovníci používány zejména jako nástroj pro kombinaci práce a péče o děti (tento důvod uvedlo přes 60 % žen pracujících na částečný úvazek). Bylo však patrné, že tato forma (částečné úvazky) zaměstnání je technickým a administrativním pracovníkům a pracovnícím méně dostupná než akademickým pracovníkům a pracovnícím. Určitým problémem spojeným s částečnými úvazky však může být návrat zpět k vyššímu úvazku.
- Částečné úvazky nebyly spojeny se zhoršeným vnímáním pracovních podmínek, spíše naopak. Lidé pracující na částečný úvazek pociťovali méně často než lidé zaměstnaní na plný úvazek vyčerpání z práce a jejich práce je tolik nestresovala, pozitivněji než lidé pracující na plný úvazek vnímali také podporu mezi kolegy, soutěživost a rivalitu mezi lidmi a kolegiální a pozitivněji také hodnotili podmínky pro kombinaci pracovního a soukromého života.

⁹ Vohlídalová, M. 2014. Zpráva z výzkumného šetření životních a pracovních podmínek zaměstnanců a zaměstnankyň VŠCHT Praha: pedagogičtí a výzkumní pracovníci a pracovníce. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Vohlídalová, M. 2014. Zpráva z výzkumného šetření životních a pracovních podmínek zaměstnanců a zaměstnankyň VŠCHT Praha: techničtí a administrativní pracovníci a pracovníce. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Graf č. 2.: Muži a ženy zaměstnaní na částečný úvazek na VŠCHT Praha (údaje v %)



Pozn.: údaje k 31. 12. 2013. Zdroj: Vohlídalová, M. 2014. Postavení mužů a žen na VŠCHT Praha. Zpráva z analýzy agregovaných statistik. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Práce z domova a pružná pracovní doba

- Také další flexibilní formy zaměstnání, jako je práce z domova a pružná pracovní doba, se ukázaly jako velice dobře dostupné formy zaměstnání. Možnost pracovat z domova má podle svých slov 74,3 % respondentů, volnou pracovní dobu pak může využívat 74,3 % respondentů v šetření zaměřeném na akademické a pedagogické pracovníky a pracovnice.
- V případě administrativních a technických pracovníků a pracovnic se rovněž ukázalo, že práce z domova a pružná pracovní doba jsou relativně dostupné formy zaměstnání.

Podmínky pro kombinaci pracovního a rodinného života

Otázka, jak sladit pracovní a soukromý život, se týká všech zaměstnanců a zaměstnankyň VŠCHT, a to nejen rodičů. U této skupiny však předpokládáme větší potřeby.

- Dle výsledků výzkumného šetření lze u 33,8 % z akademických pracovníků a pracovnic, kteří mají děti, očekávat výrazně zvýšené potřeby v souvislosti s potřebou kombinace pracovního a rodinného života, protože pečují o děti předškolního věku.
- Vyšší nároky lze očekávat také v případě rodičů dětí školního věku, tedy dalších 17,2 % respondentů.
- Jak se přitom ukázalo, péčí o děti a o domácnost jsou vytíženy především ženy. Největší vytížení přitom bylo patrné u věkové skupiny 35-44 let a mezi rodiči malých dětí předškolního věku.
- Řada akademických pracovníků a pracovnic musí také řešit kombinaci dvou kariér v páru, přičemž častěji než muži musí tuto otázku řešit ženy – jejich partneři jsou častěji ekonomicky

aktivní a častěji patří mezi profesionály, u nichž lze předpokládat, že si budují svou vlastní kariéru.¹⁰

Ze skupinových rozhovorů: Proč ženy na rozdíl od mužů pocítují větší pracovní nejistotu

- Začínající vědkyně-matky zažívají značnou míru profesní nejistoty spojenou s rodičovstvím, která souvisí jak s nevhodným právním nastavením sociální politiky státu, tak s institucionálními podmínkami na VŠCHT
- Nastavení parametrů rodinné politiky negativně dopadá na doktorandky, které nejsou zároveň zaměstnány, a na pracovnice pracující na smlouvy na dobu určitou, jimž vyprší smlouva v průběhu rodičovské dovolené.
- Pracovní nejistotu v souvislosti s rodičovstvím také způsobuje nárůst účelového financování, kdy ženy do svých úvah o podání grantu promítají plánované rodičovství, což jejich profesní aspirace značně limituje, také v důsledku neexistence jasných pravidel pro odložení řešení a přerušení grantu či zpětného převodu řešitelství v případě, že se vědkyně vrací.
- Akademické pracovnice-matky v rozhovorech otevřeně hovořily o obtížích spojených s návratem po rodičovské v souvislosti s tím, že člověk zapomíná odborné znalosti, věda rychle postupuje dopředu a je publikováno množství relevantních poznatků. I ty ženy, které se v průběhu rodičovské snažily zůstat v kontaktu, se po návratu potýkají s obtížemi. Vědkyně by v této souvislosti uvítaly, pokud by existoval kurz, na kterém by si mohly občerstvit svoje znalosti a který by zároveň shrnul vývoj v oboru v posledních letech.

DOBŘÁ PRAXE NA VŠCHT PRAHA

- Akademickými, technickými a administrativními pracovníky a pracovníci je VŠCHT vnímáno jako prostředí, které je relativně vstřícné vůči požadavkům na kombinaci pracovního a soukromého života a které není nepřátelské vůči rodičům nebo těm, kteří rodičovství plánují.
- Integrace do strategie VŠCHT - „Aktualizace dlouhodobého záměru na rok 2015“: *Vytváření vhodných podmínek pro studenty a zaměstnance s malými dětmi - usnadnění návratu po rodičovské dovolené, další vzdělávání rodičů na rodičovské dovolené, dětský koutek, možnost částečného pracovního úvazku apod.*
- **Dětský koutek Zkumavka** - <http://dk.vscht.cz/>
- **Pravidla grantové soutěže**

Do Grantového řádu VŠCHT Praha, jako nejdůležitějšího prováděcího dokumentu pro Interní grantovou soutěž (IGA) pro studentské vědecké projekty, byl implementován odstavec umožňující rodičům, kteří mají přerušené studium z důvodu mateřské/rodičovské dovolené zúčastnit se grantové soutěže. Udělení projektu je podmíněno opětovným zápisem ke studiu v prezenční formě doktorského studia na VŠCHT Praha nejpozději k datu zahájení projektu, čímž je splněna základní podmínky MŠMT pro přidělení dotace na specifický vysokoškolský výzkum. Doplnění čl. 8, odst. 4 Grantového řádu VŠCHT Praha o výše zmíněnou možnost znamená pro mladé vědce – rodiče důležitý krok pro udržení kontinuity jejich vědecké dráhy.

¹⁰ Většina akademiků/ček má přítom partnera či partnerku s vysokoškolským vzděláním a velká část z nich jsou buď také akademici (23 %), případně patří mezi jiné profesionály (např. vedoucí a řídicí pracovníky, specialisty, odborné pracovníky – 37,7 %). (Vohlídalová 2014)

Rizika a problematické oblasti

- jak ukazují výsledky výzkumných šetření rizikovým obdobím pro udržení kontinuity v profesní dráze rodičů (zejména žen) a práce týmu, odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou
- riziko „hromadného“ odchodu členek týmu na mateřskou a rodičovskou dovolenou
- riziko úplného odchodu z instituce
- vypršení pracovní smlouvy na dobu určitou v průběhu rodičovské dovolené
- zohlednění potřeby a podpora otců, kteří chtějí jít na rodičovskou dovolenou

DOPORUČENÍ, NÁSTROJE, OPATŘENÍ A AKTIVITY

- Formalizujte spolupráci s rodiči před, v průběhu a po mateřské a rodičovské dovolené (dále MD a RD)
 - Dobrá praxe ze zahraničí: tzv. „návrátový program“ na Univerzitě v Sheffield <http://www.shef.ac.uk/hr/equality/support/warp>
- Před odchodem na MD/RD sestavte se zaměstnancem/zaměstnankyní tzv. „osobní plán návratu“ obsahující zodpovědnosti a přesuny činnosti (např. výuka „svého“ předmětu po návratu, pokračování na výzkumu, zapojení do grantů, návrat na institucionální místo), pravidla a nástroje komunikace, možnosti práce v průběhu RD apod.
- Nabídněte zaměstnancům/zaměstnankyním po návratu z MD/RD flexibilní pracovní dobu, možnost práce z domova nebo částečný úvazek
- Ujasněte si, jaká jsou práva a povinnosti zaměstnanců / zaměstnankyň pracujících ve flexibilních formách (například od kdy do kdy je nutná přítomnost na pracovišti)
- Zajistěte stejné podmínky pro osoby pracující na částečný úvazek, srovnatelné s osobami pracujícími na plný úvazek (účast na všech schůzkách týmu, dalším vzdělávání apod.), nastavte pravidla pro účast na pracovních schůzkách konkrétně, například: pracovní porady týmu budou probíhat v době od 10.00 do 15.00
- Do interních předpisů rovněž zahrňte zohlednění kariérní přestávky (například do procesů hodnocení pedagogické a výzkumné činnosti – více v kapitole „Hodnocení“)
- Komunikujte – zajistěte informovanost ohledně možnosti návratu na plný úvazek po určité době (garance na celý úvazek by měla být součástí „osobního plánu návratu“)
- Zvažte využití i dalších možností flexibilních režimů: klouzavá pracovní doba, sdílené pracovní místo, „stlačený“ pracovní týden
- Zajistěte garanci částečných úvazků pro všechny a garanci návratu na plný úvazek

Formalizace pravidel, integrace do vnitřních předpisů a zajištění přístupu k informacím

- Formalizace pravidel podporuje transparentnost a snižuje rizika individuálních domluv
- Zajistěte dostupnost informací pro všechny – výstupy z výzkumného šetření realizovaného na VŠCHT ukazují, že určitým problémem spojeným s částečnými úvazky může být případný

návrat zpět k vyššímu úvazku. Zároveň celých 75,8 % respondentů uvedlo, že buď neví, nebo se nedomnívá, že by bylo možné se z částečného úvazku bez problému vrátit na vyšší úvazek.

- Užitečným nástrojem jsou pro tyto potřeby kodexy či standardy pracovní kultury (vypracované například v rámci pracovního týmu či oddělení) zahrnující i pravidla pro týmové schůzky, způsoby komunikace a zajištění přístupu k zásadním informacím a rozhodnutím pro všechny apod.

TIP

- Příklad vnitřního předpisu o pružném rozvržení pracovní doby najdete například v publikaci „Lidé jsou to nejcennější, co máte“, kterou vydala organizace Aperio. Dostupné online, zde: http://www.aperio.cz/data/1/APERIO_Lide-jou-to-nejcennejsi_Prorodinna-opatreni-ve-firmach.pdf

PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

- **Univerzita Leicester** má na svých stránkách dobře propracovanou politiku work-life balance. Zabývá se tak podrobně péčí o děti, flexibilní pracovní dobou, mateřstvím a těhotenstvím nebo také rodičovskou dovolenou (<http://www2.le.ac.uk/offices/hr/policies/wlb/>)
- **IFREMER (Francouzský institut pro mořský výzkum)** nastavil opatření, která usnadní práci v terénu (na lodích, na moři) tak, aby ženy mohly vést mise stejně snadno jako muži. IFREMER začleňuje problematiku sladování práce a rodiny do dohod s odbory. Cílem je zajistit spravedlivý profesní rozvoj, a to prostřednictvím různých iniciativ, například: flexibilní pracovní doba; videokonference nebo konferenční hovory, které jsou upřednostňovány před dojížděním na pracoviště; konání schůzí v době od 9 do 17 hodin, a to ne ve středu (kdy děti ve Francii nechodí do školy) nebo v době školních prázdnin; podpora práce na částečný úvazek za stejných podmínek jako u celého úvazku (rovný plat, stejné podmínky kariérního postupu a poskytování zaměstnaneckých výhod, stejná úroveň odpovědnosti). **V důsledku těchto opatření se zvýšil podíl žen v přijímacích řízeních (přibližně o 50 % za rok).**¹¹
- **CEITEC, Brno, projekt Work-Life Balance** – projekt se zaměřil na podporu využívání flexibilních forem práce pro vědce a vědkyně na rodičovské dovolené. Byla také ustavena informační síť složená z odborných konzultantů a vytvořena řada informačních materiálů. (<http://www.ceitec.cz/projekt-work-life-balance/t1364>)

ROVNOST V ODMĚŇOVÁNÍ

Na VŠCHT Praha upravuje pravidla v oblasti odměňování Kolektivní smlouva a Vnitřní mzdový předpis, dokument, který navrhuje VŠCHT a který podléhá schválení MŠMT.

Kolektivní smlouva

(5) Smluvní strany nebudou omezovat a diskriminovat zaměstnance z důvodů jejich rasy, barvy pleti, jazyka, pohlaví, sociálního původu, věku, náboženství, politických nebo jiných názorů, politické příslušnosti, odborové činnosti, příslušnosti k národní nebo etnické skupině nebo jiného postavení. Výkon práv a povinností, vyplývajících z pracovněprávních vztahů,

¹¹ Zdroj: The Researchers Report 2012. A selection of good practices.

http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/121003_Good_Practices_FINAL.pdf

musí být v souladu s pravidly slušnosti a občanského soužití, nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě druhého účastníka smlouvy, pracovněprávních vztahů nebo spoluzaměstnanců.

- Pokud jde o tarifní mzdy, není rozdíl mezi mužem a ženou, záleží skoro výhradně na zařazení do dané kvalifikační pozice dle dosaženého vzdělání a obsazení postu. Problém je v tom, že mzda pracovníků je tvořena nejen tarifní částí. Na VŠCHT Praha tvoří nadtarifní složky významnou část odměny za práci, často více než 50%. Pracovníci mají tvořenou mzdu z více složek a výše osobního příplatku, odměny a dalších příplatků závisí na mnoha faktorech. Zejména vychází z finančního rozpočtu Fakulty / školy a dále závisí na hodnocení daného pracovníka.
- **Na fakultách existují různé systémy hodnocení vědecké a pedagogické práce, bere se v úvahu publikační aktivita, počet získaných grantů, zakázky pro průmysl aj. Velký prostor nadále zůstává pro individuální hodnocení nadřízeného.**
- Na celoškolské úrovni, o mzdách rektorátu a celoškolských pracovištích, rozhoduje rektor jako poslední instance.
- Vnitřní předpisy školy a vyplácení odměn za práci je také nutné sladit s pravidly poskytovatelů jednotlivých projektů (MŠMT, TA ČR, GA ČR, další rezortní ministerstva, nadace a zahraniční poskytovatelé). Zde panuje velká roztržitost a podmínky jednoho poskytovatele týkající se personálních nákladů mohou mít potenciální negativní dopady na možnou žádanou výši personálních nákladů u poskytovatelů jiných. Zahraniční poskytovatelé mají ve svých pravidlech již zakotvené genderové aspekty, v ČR tomu doposud není.

CO ŘÍKÁJÍ DATA – SITUACE NA VŠCHT

- Průměrná mzda na všech akademických a výzkumných pozicích se v roce 2013 pohybovala na hodnotě 45 901 Kč v případě mužů a 35 526 Kč v případě žen. Vzhledem k tomu, že průměr je citlivější na vychýlení extrémně vysokými hodnotami, uvádíme také mediánové hodnoty mezd mužů a žen na VŠCHT, které se pohybovaly na hodnotách 39 366 Kč v případě mužů a 29 159 Kč v případě žen.
- **Pokud tedy vyčíslíme tzv. genderový mzdový rozdíl, tj. podíl, o který se liší průměrná či mediánová mzda mužů a žen, neboli jinak řečeno podíl, o který ženy na akademických a vědeckých pozicích vydělávají méně než muži, dojdeme k hodnotě 22,6 % v případě průměrných mezd a hodnotě 25,6 %, v případě mediánových mezd.**
- Pokud tyto hodnoty porovnáme s průměrnou hodnotou za zaměstnance v ČR, který v roce 2012 dosahoval úrovně 23,5 %, ukazuje se, že VŠCHT má v tomto ohledu o něco nižší genderový mzdový rozdíl, než je průměr ČR. V rámci VŠCHT přitom genderový mzdový rozdíl v případě mediánových mezd mezi lety 2008 a 2013 mírně vzrostl (o 1,2 p.b.).¹²

Hodnocení spokojenosti s pracovními podmínkami a příjmy akademickými pracovníky a pracovnícemi (dle zprávy z dotazníkového šetření):

- Ženy se méně často klonily k tvrzení, že jim jejich práce umožňuje profesní růst a poskytuje jim dostatečnou autonomii a svobodu, ještě více kriticky než muži pak hodnotily výši svého příjmu a jeho navázání na svou kvalifikaci a pracovní výkon a byly také o něco více skeptické vůči otázkám týkajícím se rovného zacházení s muži a ženami a genderové kultury na VŠCHT.

¹² Vohlídalová, M. 2014. Postavení mužů a žen na VŠCHT Praha. Zpráva z analýzy agregovaných statistik. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

DOPORUČENÍ, NÁSTROJE A OPATŘENÍ

- nastavení pravidel pro transparentní odměňování, včetně pravidel pro zveřejňování odměn a jejich odůvodnění (jasná kritéria pro stanovení odměň a dalších složek mzdy)
- propojení se systémem hodnocení vědecké a pedagogické práce – zohlednění kariérní přestávky, nastavení kritérií a hodnocených výstupů a činnosti (pedagogická práce, výsledky výzkumné činnosti)
- sběr a vyhodnocení genderově segregovaných dat (při zachování ochrany osobních údajů prostřednictvím anonymizace dat)
- pravidelný monitoring vývoje situace, zprávy akademickému senátu, kolegiu rektora, děkana/děkanky apod.
- ustanovení osoby v instituci pověřenou řešením situací, kdy dochází k diskriminaci v odměňování; informování zaměstnanců a zaměstnankyň o možnostech stížností a řešení situace neodůvodněného odlišného odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty

LITERATURA A ZDROJE INFORMACÍ

Špondorová, P. 2014. *Právní aspekty postavení žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a ve veřejných výzkumných institucích v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné online: www.nkc.cz

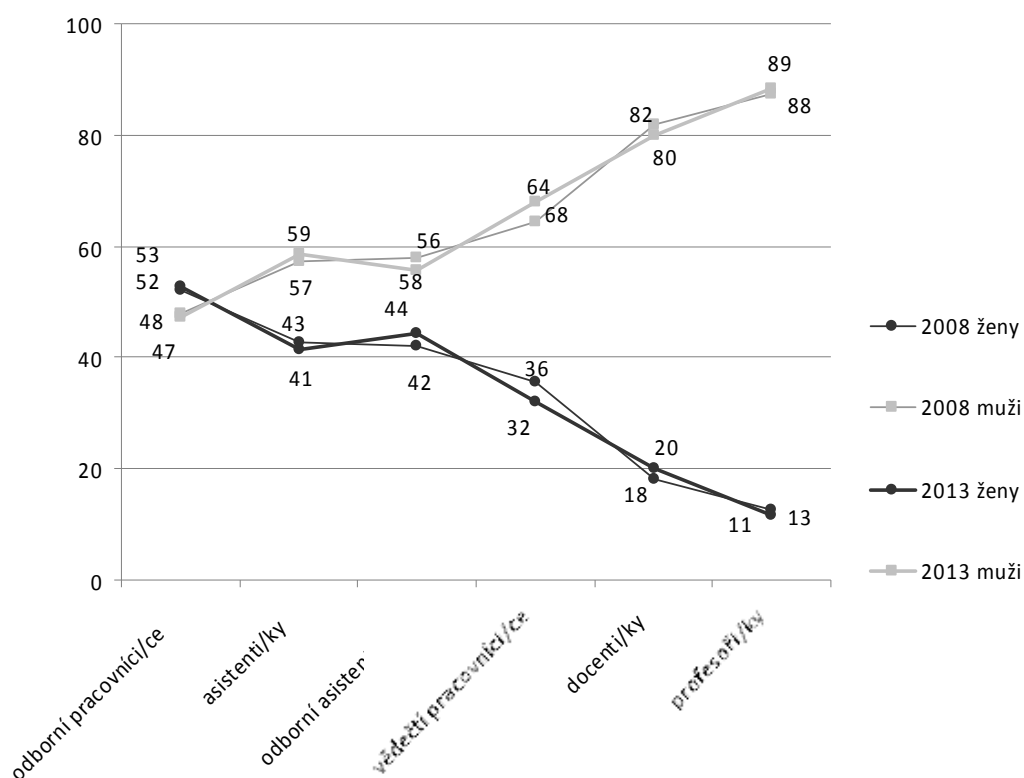
Roční Monitorovací zprávy NKC-ženy a věda. Dostupné online: <http://www.zenyaveda.cz/prectete-si/publikace/>

4. AKADEMICKÝ POSTUP A DIVERZITA VE VEDENÍ A ROZHODOVACÍCH ORGÁNECH

CO ŘÍKAJÍ DATA – SITUACE NA VŠCHT PRAHA

- Následující graf ukazuje na výrazný rozdíl v zastoupení žen a mužů v nejvyšších pozicích akademické hierarchie. Také zde existují samozřejmě rozdíly mezi jednotlivými fakultami a potažmo ústavu (analýza se zaměřila pouze na celou VŠCHT a fakulty).
- V roce 2013 bylo na pozicích docentů/ek zastoupeno pouze 20 % žen a na pozicích profesorů/ek pouze 11 % žen.
- Mezi lety 2008 a 2013 se přitom situaci výrazně nezměnila – o 2 procentní body sice stoupl podíl žen mezi docenty/kami, o stejnou hodnotu však zároveň poklesl podíl žen mezi profesory/kami. Pokud bychom tedy chtěli vyjádřit, v jakém roce by došlo k paritnímu zastoupení mužů a žen na pozicích docentů/ek, za předpokladu, že by jejich podíl narůstal takovým tempem, jako mezi lety 2008 a 2013, by k tomu došlo v roce 2088.¹³
- Obdobně nevyvážená je situace také v rozhodovacích a vedoucích orgánech, jak ukazuje graf č. 4, ke změně došlo v roce 2014, kdy byla zvolena nová děkanka Fakulty chemicko-inženýrské.

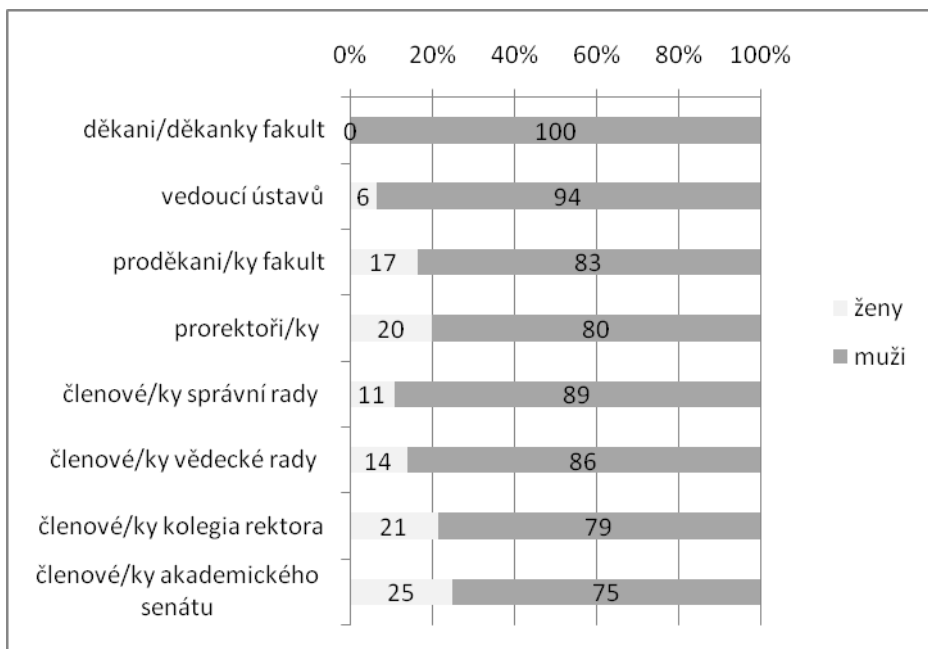
Graf č. 3. Profesionální dráha akademických pracovníků a pracovníků (údaje v %) - VŠCHT celek



Pozn.: Údaje k 31. 12. 2013. Zdroj: Vohlídalová, M. 2014. Postavení mužů a žen na VŠCHT Praha. Zpráva z analýzy agregovaných statistik. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

¹³ Vzhledem k tomu, že mezi lety 2008 a 2013 pokleslo zastoupení žen mezi profesory/kami, není možné tento hypotetický odhad spočítat i pro kategorii profesorů/ek.

Graf č. 4. Zastoupení mužů a žen v rozhodovacích orgánech VŠCHT v roce 2013



Zdroj: Vohlídalová, M. 2014. Postavení mužů a žen na VŠCHT Praha. Zpráva z analýzy agregovaných statistik. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Akademický postup žen a vliv genderových stereotypů

Zpráva ze skupinových rozhovorů¹⁴ realizovaných na VŠCHT ukazuje, že začínající vědkyně vyjadřovaly minimální tendenci k habilitaci. Omezené plány na získání docentury souvisí s obtížemi s kombinací vědecké práce a rodičovských povinností. Zároveň z analýzy vyplývá, že na VŠCHT panuje genderová kultura, která není vždy podporující pro profesní postup žen. Nízkou míru docentských řízení na straně vědkyň je nutné číst jako výsledek komplexní hry kulturních, institucionálních a individuálních faktorů. Na straně jedné není na VŠCHT rozvíjena kultura podpory prostupu žen na vedoucí pozice, neexistuje dostatek vzorů a v některých případech se s takovou situací na pracovišti vůbec nepočítá. To může vést k posílení nižších profesních aspirací, které je u žen podmíněno i jejich primární pečovatelskou rolí v případě rodičovství, která lineární kariéerní postup ztěžuje. Fakt, že ženy se habilitují v mnohem menší míře než muži, má pak jednoznačný dopad na zastoupení žen ve vedoucích pozicích, které jsou často podmíněny právě titulem docent a profesor. Historicky daná a samozřejmě přijímaná a reprodukována zkušenost toho, že vedoucí posty zastávají automaticky muži, pak s vysokou pravděpodobností vede k nižším profesním aspiracím u žen, neboť ty nevnímají jednoznačnou návaznost mezi vlastním profesním růstem a průnikem do vyšších pater organizační struktury.

K ZAMYŠLENÍ

Jak hodnotíte situaci ve vašem ústavu/fakultě z hlediska zastoupení žen na vedoucích pozicích? Je zastoupení na těchto pozicích vyvážené z hlediska pohlaví?

.....

.....

.....

¹⁴ Linková, M. 2014. Analýza skupinových rozhovorů. Výzkumná zpráva. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Pokud není, proč tomu tak podle vás je? Které z následujících tvrzení je pro vás přijatelné? Proč ano, proč ne?

- Ženy nemají potřebné schopnosti a dovednosti pro řídicí pozice.
- Ženy nemají zájem být na vedoucí pozici.
- Existují strukturální překážky, které zabraňují ženám dosáhnout na nejvyšší pozice.

.....
.....
.....

Jaké byste zvolili nástroje a opatření, abyste dosáhli změn v této oblasti, tj. k větší diversitě a genderové rovnosti?

.....
.....
.....

TIP

- Více informací, včetně výsledků výzkumů, které pomáhají porozumět stávající situaci ve vědě týkající se výrazně nižšího zastoupení žen na vedoucích pozicích, najdete v publikaci *Six Steps to Gender Equality*, dostupné online: <http://curt-rice.com/wp-content/uploads/2012/11/6-Steps-to-Gender-Equality1.pdf>

DOPORUČENÍ, NÁSTROJE A OPATŘENÍ - pro vyváženější zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích

- Zajištění diverzity mezi potenciálními kandidáty/kandidátkami („pool“) již ve fázi nominací, jmenování, při obsazování volných pracovních míst, výběru členů a členek projektového týmu, profesním postupu (habilitace, profesury) apod.
- Aktivní vyhledávání žen a otevřená verbální podpora ze strany vedení: zájem o vyšší zastoupení žen, přijímání žen do technických oborů, nominace žen na vedoucí pozice apod.

Tor Grande, profesor z Norské technické univerzity v Trondheimu (NTNU):

„Zejména v oborech, kde silně převažují muži, je důležité, aby vedení instituce vyslalo signál a podpořilo ženy v tom, aby se například hlásily do výběrových řízení na nové pozice nebo aspirovaly na vyšší akademické pozice (především v rámci postupu na profesorskou pozici). Začít přemýšlet o vhodné kandidátce na pracovní pozici teprve tehdy, když se objeví volné pracovní místo, je pozdě. Z nutnosti místo rychle obsadit vybírá vedení ve svém okolí, kde jsou více viditelní muži. (Rustad, Rødland 2010: 25).

DOBŘÁ PRAXE PRO INSPIRACI

Záměrné vyhledávání žen jako autorek začal razit jeden z nejprestižnějších vědeckých časopisů **NATURE**. Mnoho významných institucí výzkumu a vývoje (včetně univerzit a vysokých škol) v zahraničí si vytyčuje cíl záměrně vyhledávat v řadách svých zaměstnanců schopné a kvalifikované vědkyně, aby zcela evidentní disproporce vědomě vyrovnávalo. Zdroj: Informační portál NKC-ženy a věda www.nkc.cz

- Vyvážené zastoupení žen a mužů ve výběrových, nominačních a hodnotících komisích

- Transparentní nominační a výběrové procesy, zveřejňování informací o volné pracovní pozici, o možnostech kariérního postupu, nominačním řízení, habilitačním řízení atd.
- Revize interních dokumentů a směrnic týkající se procesů hodnocení a kariérního postupu (zohlednění kariérní přestávky, požadavky na zahraniční mobilitu, kritéria hodnocení zohledňující různé výstupy vědecké práce, například výuku, nikoliv pouze produkci publikací apod.)
- Pravidelný monitoring a reportování o vývoji situace z hlediska zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích a rozhodovacích orgánech instituce, například
 - v Akademickém senátu, na Kolegiu rektora
 - ve Výroční zprávě
- Medializace a zviditelňování žen v roli expertek

TIP

Prostudujte si výzkumnou zprávu z mediální analýzy: Tenglerová, H. 2014. *Mediální obraz vědkyň a vědců z VŠCHT 2010 – 2013*. Praha: Sociologický ústav, AV ČR, v.v.i., bude dostupná na intranetu VaV.

Aktivity na posílení žen a rozvoj kompetencí

- mentoring
- síťování a vzájemná podpora
- tréninky – přístup do komisí, výborů, rozhodovacích orgánů, „testovací profesura nanečisto“
- workshopy ke kariérnímu a osobnostnímu rozvoji, rozvoj profesních a tzv. měkkých dovedností
- koučing

LITERATURA A ZDROJE INFORMACÍ

Cacace, M. 2009. *Guidelines for Gender Equality Programmes in Science*. Prages. Dostupné online: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/prages-guidelines_en.pdf

Evropská komise. 2004. *Gender and Excellence in the Making*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostupné online: [Dostupné online: http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf)

Evropská komise. 2008. *Mapping the maze: Getting more women to the top in research*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostupné online: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf

Rustad, L. M., Rødland, A. W. (eds.). 2010. *Talent at stake. Changing the culture of research – gender-sensitive leadership*. Oslo: Committee for Gender Balance in Research. Dostupné online: http://eng.kifinfo.no/c62435/seksjon.html?tid=62715&strukt_tid=62435.

Tenglerová, H. 2013. „Věda jako mužská záležitost aneb mediální realita českých pop-novin.“ Pp. 127-147 in Linková, M., Cidlinská, K., Tenglerová, H., Vohlídalová, M., Červinková, A. *Nejisté vyhlídky. Proměny vědecké profese z genderové perspektivy*. Praha: Sociologické nakladatelství.

5. HODNOCENÍ VĚDECKÉ A PEDAGOGICKÉ PRÁCE

Proč je hodnocení ve vědě tak důležité?

Hodnocení představuje základní proces, od kterého se odvíjí další profesní rozvoj a postup osob pracujících ve vysokoškolské či výzkumné instituci.

Věda je založena na hodnocení

Současný systém vědecké práce je postaven na procesu hodnocení, který se projevuje ve všech oblastech a činnostech spojených s vědeckou profesí:

- **Hodnocení druhých**
 - Recenze článků
 - Hodnotitelé a evaluační panely grantových agentur
 - Doporučující dopisy
 - Výběrová řízení
 - Hodnocení v rámci kariérního postupu (např. atestace)
 - Habilitační a profesorské řízení
- **Hodnocení sebe samých**
 - Výběrová řízení na pozice
 - Grantové přihlášky
 - Atestace
- **Hodnocení jako klíčová praktika vědy: proměny vědy**
 - Nárůst prvků soutěže a soutěživosti v systému výzkumu
 - Externí financování
 - Zavádění systémů kontroly kvality

Z hlediska genderové rovnosti jsou v současné době nevědomé a vědomé genderové předsudky považovány za klíčový problém ve vědě v důsledku nárůstu prvků soutěže a hodnocení.

Výzkum vlivu genderu na hodnocení

- Ženy musely mít 2,5 x více prestižních publikací jako *Science* a *Nature*, aby byly stejně hodnocené jako muži (Wenneras a Wold 1997)
- Stejně CV a práce s jiným jménem, systematicky lepší hodnocení mužů + nabídka vyššího platu (Moss-Racusin et al. 2012)
- Stejně CV a práce s jiným jménem, systematická preference mužských kandidátů ze strany hodnotitelů i hodnotitelek (Steinpreis et al. 1999)
- Hodnotící výrazy v hodnocení pro udělení tenure (Merchant, Bhattacharya a Carnes 2007): muži jsou v hodnocení konstruováni jako analytičtí, soutěživí, nezávislí, individualističtí, jako ti, kteří jsou schopni vést a ochotni riskovat, ženám jsou v hodnocení systematicky připisovány vlastnosti jako „citlivá, chápající, poddajná“
- Doporučující dopisy pro ženy jsou kratší, důraz na výuku (ne výzkum), zpochybňující výrazy, nižší obsah superlativů (brilliant, superb) (Trix a Psenka 2003)
- Mikropraktiky hodnocení pro udělení profesury – věk a gender (van den Brink a Benschop 2011, 2012)

Zdroj: Linková, M. 2014. *Jak odstranit vliv genderových stereotypů v hodnocení vědecké práce*. Workshop pro Klub NKC, 29. 4. 2014.

PRAVIDLA, DOKUMENTY A PRAXE NA VŠCHT

Na konci roku 2014 byl prorektorem pro strategii spuštěn **nový systém hodnocení** jednotlivých akademických a vědeckých pracovníků. Proběhla první fáze sebe-evaluačního dotazníkového šetření s názvem „Aktivity zaměstnanců“, který obsahoval soubor otázek hodnocení jejich vědeckého a pedagogického výkonu. Celkové vyhodnocení zatím nebylo dokončeno, nicméně se počítá s provedením analýzy šetření a následných kroků, které přispějí k zavedení jednotného systému hodnocení akademických a vědeckých pracovníků. Do budoucna se uvažuje i o hodnocení dalších technicko-hospodářských (THP) pracovníků.

Pedagogická práce je základní součástí akademické pozice, nicméně není zcela jednoznačně vyřešeno, jak tuto činnost komplexně hodnotit. Momentálně se analyzují výsledky sebe-evaluačního dotazníkového šetření. Následující kroky budou učiněny v souvislosti se závěry analýzy.

Vnitřní norma VŠCHT Praha 20.08/12 Atestace a periodické hodnocení vědeckých, odborných a technických pracovníků Vysoké školy chemicko-technologické v Praze

Vědečtí a odborní pracovníci, kteří mají pracovní smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou, jsou periodicky hodnoceni každých 5 let.

Žádost o atestaci projednává a periodické hodnocení provádí atestační a hodnotící komise (dále jen „komise“).

(2) Funkci komise plní:

a) na fakultách kolegium děkana,

b) na celoškolských pracovištích komise ve složení: prorektor pro vědu a výzkum (předseda), proděkan pro vědu a výzkum všech fakult a další členové jmenovaní rektorem. Komise je minimálně sedmičlenná. Pro platné jednání kolegia děkana, resp. komise je nutná přítomnost nejméně dvou třetin všech členů. O schválení stanoviska rozhoduje většina přítomných členů. V případě rovnosti hlasů rozhoduje hlas předsedy komise.

O atestaci odborných a vědeckých pracovníků ústavů VŠCHT Praha rozhodne děkan a o atestaci odborných a vědeckých pracovníků celoškolských pracovišť rozhodne prorektor pro vědu a výzkum.

(2) Závěry periodického hodnocení musí obsahovat:

a) jednoznačné stanovisko k současnému zařazení do tarifní třídy,

b) jednoznačné stanovisko k odborné činnosti hodnoceného.

Výzkumníci jsou hodnoceni v souladu s platnou Metodikou hodnocení Rady vlády aktuální v daném roce. Velký podíl má hodnocení podle bodů, které získají pracovníci/ústavy v RIVu za výstupy své vědecké práce. (viz oficiální dokumenty Rady vlády – Metodika hodnocení VaV, <http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=685899>). Kromě toho mají některé fakulty lépe (FCHI), některé hůře, zpracované celkové hodnocení akademických a vědeckých pracovníků, kde se posuzují jejich odborné kompetence a přínos, na základě toho jsou pak ohodnoceni, což se odráží i v jejich finančním ohodnocení. Součástí hodnocení zahraniční mobilita samostatně není, nicméně se plánuje jako kritérium zahrnout do systému hodnocení od roku 2015. Do hodnocení studentů DSP je mobilita započtena.

CO ŘÍKAJÍ DATA – SITUACE NA VŠCHT PRAHA

Jak pracovníci a pracovnice VŠCHT vnímají hodnocení vědecké a pedagogické práce

Hodnocení pedagogické práce na VŠCHT Praha

- 41,4 % respondentů/ek toto hodnocení rozhodně nebo spíše schvaluje
- 30,1 % spíše či rozhodně neschvaluje

- 28,5 % na něj nemá vyhraněný názor
- podhodnocení významu pedagogické práce ve srovnání s vědeckou činností
- hodnocení pedagogické práce do celkového hodnocení pracovníků vůbec nevstupuje, přitom pracovníci pociťují vysoké nároky na výuku
- kvalitní výkon pedagogické práce měl být hodnocen na úrovni výzkumné práce - obě jsou vnímány jako ekvivalentně náročné a důležité pro veřejnou vysokou školu

Genderový aspekt:

- Z analýzy pracovní náplně založené na subjektivních odhadech času věnovaného různým aspektům pedagogické a vědecké práce vyplývá, že ženy na VŠCHT působí častěji na pozicích, v nichž je více kapacity věnováno pedagogické práci.
- Malý dopad hodnocení pedagogické práce tak může mít horší dopady na jejich pracovní dráhu než na jejich mužské kolegy.
- Zejména vědecké pracovnice střední generace vnímají jako klíčové, aby byly hodnoceny podle tzv. akademického času, ne podle času biologického, tj. aby systémy hodnocení braly v potaz případné rodičovství a profesní přestávky, které se nutně odrážejí v rychlosti jejich profesního růstu a rozsahu jejich publikační aktivity.

Hodnocení vědecké práce

- Celkový souhlas s nastavením hodnocení vědecké práce na VŠCHT byl vyšší než v případě hodnocení pedagogické práce – spíše nebo rozhodně ji schvalovalo necelých 55 % dotázaných akademických pracovníků.
- V souvislosti s hodnocením vědecké práce však respondenti/ky vyjadřovali znepokojení nad tím, že je současný způsob hodnocení zaměřený výhradně na impaktované články, má čistě formální podobu a nezohledňuje podle nich skutečné vědecké přínosy, ani zájmy VŠCHT jakožto vzdělávací instituce.

Zahraniční mobilita jako kritérium do hodnocení

- Muži vykazovali vyšší úroveň mobility než ženy (zahraniční pobyt absolvovalo necelých 60 % dotázaných mužů, ale 49 % dotázaných žen).
- Mezi tři hlavní důvody, proč lidé stáž dosud neabsolvovali, patřily u žen jejich *partneři* (41,8 %), s velkým odstupem následoval *nedostatek příležitostí* (25,5 %) a *péče o děti* (21,8 %). V případě mužů patřily mezi hlavní tři důvody *pracovní závazky* (46 %), *nedostatek příležitostí* (30,2 %) a *partnerky* (23,8 %). Porovnání odpovědí mužů a žen pak potvrdilo, že rodinný a partnerský život determinuje zásadním způsobem možnosti být mobilní zejména u žen, zatímco u mužů to byly kromě nedostatku příležitostí mnohem častěji jejich pracovní závazky.
- Ženy mají výrazně častěji než muži zkušenosti s krátkodobějšími stážemi v délce do 6 měsíců.
- V případě žen se jejich mobilita koncentrovala zejména do období před ukončením doktorského studia (např. v průběhu doktorského studia), zatímco muži vykazovali častěji zahraniční mobilitu po ukončení doktorátu (postdoktorské stáže, hostování v zahraničí, standardní zaměstnání v zahraničí).
- Muži tedy mezi svými zkušenostmi zmiňovali takové formy mobility, které jsou v současnosti zvláště uznávány a hodnoceny.

DOPORUČENÍ

- Zohlednění kariérní přestávky (z důvodu rodičovství, péče o závislé členy rodiny či dlouhodobé nemoci)
- Zohlednění práce na částečné úvazky

- Hodnocení skutečně odpracovaného času
- Nastavení délky a typu zahraniční mobility v interním systému hodnocení zohledňující genderové aspekty (viz výše)
- **Zpracování pravidel do vnitřních předpisů** (upravujících atestaci)

Příklad formulace:

„Doba, po které se pravidelně provádí atestace výzkumné/ho pracovnice/ika, 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.“ (Špondrová 2014)

LITERATURA A ZDROJE INFORMACÍ

Špondrová, P. 2014. *Právní aspekty postavení žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a ve veřejných výzkumných institucích v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné online: www.nkc.cz

Vohlídalová, M., Červinková, A. 2012. *Vědci a vědkyně v pohybu: o akademické mobilitě*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné online: <http://www.zenyaveda.cz/prectete-si/publikace/>

Vohlídalová, M. 2014. *Zpráva z výzkumného šetření životních a pracovních podmínek zaměstnanců a zaměstnankyň VŠCHT Praha: pedagogičtí a výzkumní pracovníci a pracovnice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

6. PRACOVNÍ KULTURA

V předchozích kapitolách jsme ukázali, jak a v čem má pracovní kultura vliv na možnosti profesního uplatnění, získání a udržení pracovníků a pracovnic v instituci, jejich kariérní rozvoj, na podmínky pro vykonávání vědecké, výzkumné a pedagogické práce a celkově tedy na další rozvoj, udržitelnost a efektivní fungování celé instituce (příklady ukazují zejména na vliv stereotypů a předsudků, otázku informovanosti a otevřené komunikace či genderovou kulturu jako takovou).

Konkrétně to znamená vytvoření takového prostředí, které bude „přátelské“ vůči ženám a mužům, rodičům, zdravotně hendikepovaným lidem, lidem různého věku či z různého kulturního prostředí, tedy takové prostředí, které zohledňuje specifické potřeby různých skupin tak, aby jako celek pracovní tým a potažmo celá organizace mohla efektivně a úspěšně fungovat.

Takové prostředí klade důraz v symbolické a praktické rovině na principy, hodnoty a důležité aspekty mezilidských a pracovních vztahů, kterými jsou:

- Férovost, otevřená komunikace a jednání bez stereotypů a předsudků, transparentnost, nediskriminace, kolegiální a spolupráce atd.

Na symbolické rovině, která však hraje významnou roli, jsou tyto hodnoty a principy součástí strategických a interních dokumentů instituce, například:

- Statut VŠ, Dlouhodobý záměr, Kolektivní smlouva, vnitřní předpisy a normy (pracovní řád, dokumenty v oblasti přijímání, výběrového řízení, kariérního postupu a hodnocení apod.)

Je to také veřejné prohlášení instituce, která se k těmto hodnotám hlásí, nejen směr „dovnitř“, ale i „navenek“ – například ve výročních zprávách či na webových stránkách instituce.

Specificky se této otázce věnují „standardy pracovní kultury“ nebo etické kodexy vypracované jak úrovni celé školy nebo fakulty, tak v rámci ústavů, oddělení či pracovních skupin.

Samostatným dokumentem je potom „kodex“ k problematice sexuálního obtěžování. Vypracování a zveřejnění takového dokumentu vypovídá mnohé o tom, jaká je kultura v organizaci - znamená to odmítnutí takových projevů, ale také snahu jim předcházet prostřednictvím zvyšování informovanosti a osvěty. Součástí dokumentu je rovněž popis jak postupovat a na koho se v instituci obrátit, pokud se s takovým jednáním někdo na pracovišti nebo ve výuce setká.

Sexuální obtěžování je jen jeden z mnoha projevů sexistické kultury, která může mít podobu například sexistické komunikace (příkladem jsou v ČR hojně diskutované způsoby propagace vysokých škol formou sexistických propagačních videí apod.)

VŠCHT PRAHA

Na VŠCHT Praha byl v listopadu 2012 přijat **Etický kodex**, který popisuje základní principy etického chování pracovníků a studentů školy. Neobsahuje už ale další část, která by dávala návod, jak postupovat při řešení případných sporů při nedodržení tohoto kodexu. (<http://old.vscht.cz/homepage/intr/index/dokumenty/jine>)

V listopadu 2012 byl na intranetu uveřejněn i **dokument „Sexuální obtěžování“**, který by taktéž vyžadoval revizi a rozšíření na jakékoliv formy diskriminace, včetně ustanovení, jakým způsobem řešit porušování. (<http://old.vscht.cz/homepage/intr/index/dokumenty/jine>)

CO ŘÍKAJÍ DATA – SITUACE NA VŠCHT PRAHA

Jak hodnotí pracovní kulturu na VŠCHT Praha její zaměstnanci a zaměstnankyně

- Mezi pozitivní aspekty pracovního prostředí a zaměstnání na VŠCHT patří podle akademických pracovníků zejména mezilidské vztahy na pracovišti (pracovní prostředí na VŠCHT je kolegiální a lidé si vzájemně pomáhají a spolupracují a pociťují podporu ze strany svých nadřízených).
- **Ženy byly o něco více skeptické vůči otázkám týkajícím se rovného zacházení s muži a ženami a genderové kultury na VŠCHT.** Na rozdíl od mužů však ženy hodnotily pozitivněji mezilidské vztahy na pracovišti – častěji se klonily k názoru, že je jejich pracovní prostředí kolegiální a lidé vzájemně spolupracují a pomáhají si.
- **S nějakou formou znevýhodnění se na VŠCHT podle svého názoru setkalo celkem 28,5 % dotázaných.**
- Muži a ženy se mezi sebou výrazně lišili, pokud jde o příčiny tohoto znevýhodnění. Ženy jako příčinu znevýhodnění výrazně častěji než muži uváděly důvody, jako je pohlaví, věk či reálné či případné budoucí rodičovství. Muži naopak častěji než ženy volili kategorii „jiné důvody“. Odpovědi respondentů/ek na otevřenou otázku týkající se jiných výše nezmiňovaných příčin znevýhodnění pak ukázaly, že nejčastěji se mimo výše uvedené příčiny lidé setkávali s problémy pramenícími z osobních neshod, antipatií a konfliktů s nadřízenými.
- Zároveň lze vidět vyšší citlivost žen na projevy genderové kultury v podobě sexualizace žen či zdůrazňování jejich vzhledu v kontextu akademického výkonu. Ženy tyto projevy vnímají více kriticky a považují je za nepřijatelné.

PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE pro inspiraci

- Skupina vědců a vědkyň z **Polytechnického institutu ve Virginii** si v rámci svého oddělení nadefinovala klíčové hodnoty, s cílem posílit pozitivní atmosféru na pracovišti: otevřená komunikace, společné rozhodování, důraz na kvalitu a úspěšnost, ocenění diversity. Více o

projektu:

http://www.advance.vt.edu/resources_links/climate_compendium/climate_compendium_main.html

- **Masarykova univerzita** – etický kodex a sexuální obtěžování
<http://www.muni.cz/study/harassment>

DOPORUČENÍ, NÁSTROJE A AKTIVITY

Zvyšování povědomí, znalostí a kompetencí

- vzdělávání pracovníků a pracovníků instituce na všech úrovních a pro všechny typy pracovních pozic (vedení, management, administrativa, personální oddělení, výzkumní pracovníci a pracovníci)
- semináře, kurzy a workshopy na témata (příklady):
 - genderová rovnost ve vědě, genderová rovnost a excelence
 - politika rovných příležitostí žen a mužů
 - diverzita a management
 - personální politika a řízení
 - sladování pracovního a rodinného života
 - genderové předsudky a schémata
 - sexuální obtěžování
- vytvoření standardů a kodexů pracovní kultury, včetně komunikace (v rámci pracovních týmů, na úrovni oddělení, kateder, fakult i na úrovni celé univerzity či ústavu)
- informační a osvětové kampaně v rámci instituce
- osobní příklady – jít „vzorem“, motivovat druhé a podílet se na vytváření podpůrné a otevřené atmosféry (zejména z pozice vedoucího pracovníka/pracovnice)

LITERATURA A ZDROJE INFORMACÍ

Creating a Positive Departmental Climate at Virginia Tech: A Compendium of Successful Strategies - http://www.advance.vt.edu/resources_links/climate_compendium/department_climate_compendium.pdf

Gender Bias Calculator - <http://www.tomforth.co.uk/genderbias/>

Gender Bias Learning Project - <http://www.genderbiaslearning.com/>

Handy tips for the male academic - <http://tenureshewrote.wordpress.com/2013/09/26/dont-be-that-dude-handy-tips-for-the-male-academic/>

Kolářová, K., Pavlík, P., Smetáčková, I. 2009. *Co je sexuální obtěžování a jak se mu bránit: příručka pro studující vysokých škol*. 1. vyd. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze.

Rustad, L. M., Rødland, A. W. (eds.). 2010. *Talent at stake. Changing the culture of research – gender-sensitive leadership*. Oslo: Committee for Gender Balance in Research. Dostupné online: http://eng.kifinfo.no/c62435/seksjon.html?tid=62715&strukt_tid=62435.

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

4. Rozmanitost v přístupu

1. ROZVOJ VÝZKUMNÉ ČINNOSTI

Gender v obsahu výzkumu

Věděli jste, že výsledky testů a klinických studií byly v minulosti a často jsou i dnes prováděné na samcích a mužích, ale výsledky jsou pak aplikovány i na ženy, případně že možné rozdíly na základě pohlaví nejsou analyzovány? Nebo že technologie (třeba pilotní kabiny nebo bezpečnostní pásy v autech) máme tendenci vyvíjet podle měřítek průměrného muže, protože vývojáře nenapadlo, že by za volantem auta nebo v kokpitu letadla mohla sedět žena. A konečně, kardiovaskulární choroby jsou hlavní příčinou úmrtí i u žen, přestože často předpokládáme, že toto je mužská choroba, u žen se ale tyto choroby projevují jinak než u mužů, diagnostika byla ale dlouhá léta vyvíjena podle mužských projevů.

Všechno toto jsou příklady, které ukazují, že je ve výzkumu často důležité provádět analýzu na základě pohlaví a genderu. Pokud to totiž v relevantních případech neděláme, dávají výsledné vědecké odpovědi jen omezené odpovědi, které navíc mohou mít velice negativní dopad na zdraví nebo i životy žen, případně plodu, jak ukazují příklady z minulosti.

VÝZKUM, KTERÝ NEVĚNUJE POZORNOST ANALÝZE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ A GENDERU, JE DRAHÝ A NEBEZPEČNÝ A OMEZUJE JAK KVALITU, TAK RELEVANCÍ TAKOVÉHO POZNÁNÍ PRO SPOLEČNOST.

KDY JE GENDEROVÁ DIMENZE VE VÝZKUMU RELEVANTNÍ

Genderová dimenze je s nejvyšší pravděpodobností relevantní všude tam, kde se výzkum dotýká lidí:

- lidé nebo lidský materiál (např. buňky) jsou přímo zkoumáni

nebo

- výsledky výzkumu, vývoje a inovací budou mít dopad na lidi nebo budou využívány lidmi.

SITUACE NA VŠCHT

Téma genderové dimenze ve výzkumu a analýzy na základě pohlaví a genderu je na VŠCHT Praha tématem úplně novým. Ostatně i globálně jde o nový, progresivní trend, který se silněji začíná projevovat až v posledních letech u některých poskytovatelů a v redakčních směrnicích některých odborných časopisů.

V rámci projektu TRIGGER na VŠCHT Praha proběhly v roce 2014 první dva workshopy, které téma představily. Genderový akční plán pak obsahuje specifický úkol 2.5 Akce zaměřené na integraci genderu do obsahu a metod výzkumu a technologií. V rámci tohoto úkolu má celkem proběhnout osm workshopů, které povedou zahraniční školitelé a školitelky z belgické společnosti Yellow Window, kteří s tématem mají bohaté zkušenosti. Zároveň mají být nastavena pravidla pro to, aby takové projekty mohly být financovány Interní grantovou agenturou a měly by se objevit první doktorské práce, které budou genderovou dimenzi zahrnovat.

Zkušenosti prvního roku ukazují, že je pozdě začít až na doktorské úrovni a že je potřeba k tématu přistoupit z obou konců – vytipovat výzkumné otázky, kde by téma mohlo být relevantní, a na takové otázky začít zadávat bakalářské a magisterské práce tak, aby se postupně začala budovat expertíza. To pak může vést k tomu, že bude vypsáno i disertační téma.

Plánované workshopy tak budou určeny zejména potenciálním školitelům, kteří témata s genderovou dimenzí budou chtít vypsát.

PLÁNOVANÉ AKCE NA VŠCHT PRAHA V ROCE 2015

- SVOČ

V roce 2015 bude v rámci projektu TRIGGER vypsána soutěž studentů vysokých škol ve vědecké činnosti (SVOČ) a v jejím rámci bude udělena cena za projekt s genderovou dimenzí.

- VYTIPOVÁNÍ RELEVANTNÍCH TÉMAT A OSOB

Na počátku roku budou postupně vytipována relevantní témata a osoby (výzkumní pracovníci a pracovnice, doktorandi a doktorandky), který bude analýza na základě pohlaví a genderu blíže vysvětlena.

- TRÉNINKY

Pro tyto osoby pak budou v průběhu roku zorganizovány tréninky, které se zaměří již na jejich konkrétní výzkumné téma a jak s analýzou na základě pohlaví a genderu pracovat.

Nulové nebo nevhodné ošetření genderové dimenze ve výzkumu = špatný, neefektivní výzkum

ANALÝZA NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ A GENDERU	Nastavení výzkumných priorit
	Rozhodnutí o financování výzkumu
	Nastavení výzkumných cílů
	Vývoj metodologií
	Sběr a analýza dat
	Vyhodnocení výsledků
	Vývoj patentů
	Přenos myšlenek na trh
	Návrh politik výzkumu a inovací

Zdroj: Gendered Innovations (2013, str. 9)

TIP: CO DĚLAT A CO NEDĚLAT

Problém 1: Faktoru pohlaví a genderu není věnována výzkumná pozornost

- Jak ukazují meta-analýzy, v minulosti a do určité míry i v současnosti docházelo a dochází k tomu, že mužský průměr byl brán za normu, dle které byla vyvinuta výzkumná metodologie. Výzkumné výsledky pak byly aplikovány stejně i na ženy (případně děti).
- Na základě společenských předsudků a schémat také dochází ke stereotypizaci onemocnění (např. onemocnění srdce je mužská choroba, osteoporóza ženské onemocnění). Diagnostický model je potom vyvíjen s představou implicitního příjemce léčby – mužů nebo naopak žen. To znemožňuje či ztěžuje vývoj vhodných diagnostických postupů u druhého pohlaví.

Problém 2: Rozdíly na základě pohlaví jsou přílišně bez opodstatnění zdůrazňovány

- Rozdíly na základě pohlaví musí být podpořeny jasnými vědeckými poznatky na základě robustní metodologie. Výzkumné práce ale často tvrdí existenci rozdílů na základě pohlaví bez toho, že by jejich výzkum poskytoval jasné vědecké důkazy. Výzkum může například poukázat na rozdílnou prevalenci jevu u mužů a u žen, zároveň ale může existovat jiný faktor než pohlaví, který vstupuje na scénu a který koreluje s pohlavím. Publikovaný výzkum ale

poukazuje pouze na rozdíl na základě pohlaví. S tím se pojí další problém, kdy jsou rozdíly mezi muži a ženami nepřesně připsány pohlaví, zatímco klíčovou roli hrají socio-kulturní faktory (např. genderové role, socioekonomický status apod., které mají epidemiologické dopady).

Z těchto důvodů je důležité se při přípravě výzkumu ptát, zda existují stereotypy či obecné předpoklady vážící se k tomu, zda se zkoumaný jev nějakým způsobem váže k mužům či ženám. Pokud takové stereotypy a obecné představy panují, je nutné potvrdit, že jsou nosné a založené na vědeckém základě.

Při realizaci výzkumu je potom nutné zajistit, že výzkumný vzorek zahrnuje jak samce, tak samice, muže a ženy, mužské a ženské buňky a aby data byla analyzována na základě proměnné pohlaví, případně aby klíčové relevantní proměnné byly analyzovány dle pohlaví. Meta-analýzy výzkumů totiž ukazují, že a) výzkumy často pracují pouze se samčím nebo mužským materiálem či pohlaví není určeno, b) výzkumy pracují se vzorkem samic a samců, žen i mužů, ale data nejsou dle pohlaví analyzována.

To vede k nepřesnostem, chybám a neefektivnímu čerpání prostředků na výzkum, zkrátka ke špatnému výzkumu.

Výzkum, který obsahuje analýzu na základě pohlaví a gender tam, kde je to relevantní, zvyšuje vědeckou excelenci, přináší kvalitnější a odpovědnější poznatky, které odpovídají na výzkumné potřeby všech, žen i mužů. Stereotypy a předsudky v obsahu výzkumu jsou drahé - z hlediska lidských životů i peněz. Jak uvádí článek z časopise *Science* (26. 3. 2010), mezi lety 1997 a 2000 bylo z trhu v USA staženo 10 léků kvůli životu ohrožujícím zdravotním dopadům, přičemž v 8 případech byly dopady závažnější u žen.

Analýza na základě pohlaví a genderu je výhodná jak pro muže, tak pro ženy. Není to tedy tak, že by takový výzkum dával neoprávněné výhody ženám. Výzkum genderové dimenze se zaměřuje na analýzu podmínek žen i mužů. Genderové stereotypy poškozují muže úplně stejně jako ženy – nevhodnou diagnostikou, nevhodnou léčbou, vývojem nevhodných materiálů atd.

Genderové faktory ve výzkumu

- Biologické: faktory dané biologickým pohlavím
- Socio-kulturní: faktory dané genderovou dělbou práce a normotvornou asociací činností, dovedností, kompetencí a odpovědnosti s muži a ženami (např. pro vývoj technologií, kde se často pracuje s představou implicitního mužského uživatele technologie nebo výrobku)
- Socio-psychologické: faktory dané genderovou dělbou péče, genderově podmíněnými vzorci spotřeby nebo genderově podmíněnými rozdíly ve vnímání rizik (např. percepce nebezpečí a rizik – bezpečnost potravin)
- Politické: faktory dané nízkým zastoupením žen v rozhodovacích pozicích. Ženy tak mají menší vliv na rozhodovací procesy a nastavování agendy, definované výzkumné priority pak ve stejné míře nemusí odrážet výzkumné potřeby žen i mužů

MEZINÁRODNÍ KONTEXT: Evropský výzkumný prostor, Horizont 2020 a zahraniční grantové agentury a editorská praxe časopisů

V současné době je integrace genderové dimenze do všech fází výzkumu stále více akcentována v programech podpory a v rostoucí míře i v odborných časopisech, které se zaměřují na biovědy.

Tři priority Evropského výzkumného prostoru a Horizontu 2020

- Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích
- Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve výzkumných týmech, včetně manažerských struktur
- **Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací**

Horizont 2020

- Článek 16: „Horizont 2020 zajistí efektivní podporu genderové rovnosti a genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovací.“
- Pravidla účasti: Článek 13: Genderová dimenze na úrovni **návrhu projektu**

Genderová dimenze v projektovém cyklu Horizontu 2020

- **Pracovní program:** označuje témata s explicitní genderovou dimenzí (v tom případě je možné do projektu zahrnout i specifické genderové studie). V takto označených projektech je potřeba ošetřit genderovou dimenzi a zahrnout analýzu na základě pohlaví a genderu tam, kde je to relevantní.
- **Formulář žádosti:** V sekci Excellence je specifický požadavek, který říká: „Kde je to relevantní popište, jak je analýza za základě pohlaví a/nebo genderu vzata v potaz v obsahu projektu“ Projekt musí obsahovat v popisu designu výzkumu integraci analýzy na základě pohlaví a genderu ve všech fázích výzkumu, pokud je to relevantní. Pokud tato dimenze není relevantní, projekt musí uvést, proč není.
- **Hodnocení:** U označených výzev hodnotitelé kontrolují, jak je analýza na základě pohlaví/genderu vzata v potaz v obsahu projektu. U ostatních výzev evaluátoři zacházejí s genderem jako s jinými relevantními součástmi návrhu.
- **Grantová smlouva:** Pokud je genderová dimenze součástí grantového návrhu, je potom součástí Annexu 1 (popis práce) a výsledky výzkumu a poznatky jsou vykazovány.

Participants' Portal: vyhledávání označených výzev s genderovou dimenzí

- Search topics
 - Quick finder: gender
 - Keyword search: gender (nápoř�edy)

PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE PRO INSPIRACI

Zahraniční časopisy a grantové agentury

Integrace genderové dimenze a analýza na základě pohlaví a genderu se stává součástí editorských požadavků vědeckých časopisů a zahraničních grantových agentur.

Lancet 2011, 378 (9806): 1826

„The Lancet vyzývá výzkumníky, aby ... plánovali analýzu dat dle pohlaví, a to ne pouze tehdy, když je to vědecky vhodné, ale jako záležitost rutinní praxe.“

Nature (2010 a 2013): Guide to publication

<http://www.nature.com/authors/policies/experimental.html>

„V případě primárních výzkumných manuskriptů v Nature (Articles, Letters, Brief Communications, Technical Reports) ... pohlaví a další charakteristiky zvířat, které mohou ovlivnit výsledky, musí být popsány.“

National Institutes of Health: lidi, zvířata, buňky

„...uchazeči budou poskytovat informace o svém plánu zajistit rovnovážné zastoupení mužských a ženských buněk a zvířat v preklinických studiích ve všech budoucích žádostech, pokud na základě přísně definovaných výjimek nebude specifikace pohlaví neopodstatněná.“

<http://www.nature.com/news/policy-nih-to-balance-sex-in-cell-and-animal-studies-1.15195>

Deutsche Forschungsgemeinschaft

„Genderová rovnost posiluje kvalitu výzkumu, neboť zvětšuje zásobárnu talentů, podporuje různorodost výzkumných perspektiv a odstraňuje slepá místa týkající se důležitosti genderu v obsahu výzkumu a metodách. Zahrnutí relevantních genderových a diversitních otázek je proto klíčovou součástí vysoce kvalitního výzkumu.“

http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_en.pdf

Výzkumná rada Norska

„Výzkumná rada považuje za klíčové, aby genderové perspektivy byly adekvátně vzaty v potaz ve výzkumných projektech tam, kde jsou relevantní. Dobrý výzkum musí brát v potaz biologické a společenské rozdíly mezi ženami a muži a genderová dimenze by měla být jedním z hlavních pilířů vývoje nových poznatků. Ve výzkumných projektech bude tato dimenze prokazována prostřednictvím řešených výzkumných otázek, zvolených teoretických přístupů, použité metodologie a ve snaze zhodnotit, zda výzkumné výsledky mají různé implikace pro ženy a muže.“ (Research Council of Norway, 2010).

„Výzkumná rada posílí znalostní bázi v oblasti genderových perspektiv pro využití v politice výzkumu a inovací“ a „zhodnotí relevanci genderových perspektiv v hodnocení všech žádostí o financování.“ (Research Council of Norway, 2014).

Výzkumná rada Irsko

„Rada financuje excelentní výzkum a excelentní výzkum plně zvažuje potenciální aspekty biologického pohlaví a sociálního genderu ve výzkumném obsahu tak, aby byl maximalizován dopad a společenské přínosy výzkumu. Nezahrnutí dimenze pohlaví a genderu v metodologii, obsahu a zhodnocení dopadu výzkumu může vést ke špatnému výzkumu a promarnění příležitostí. Proto, aby jakékoli předpoklady nebo řešená témata byla založena na nejlepších dostupných informacích a důkazech, je nutné plně vzít v potaz dimenzi genderu a pohlaví.“

Všichni žadatelé o podporu ve schématech Rady jsou povinni předložit písemné vyjádření Radě, kde bude uvedeno, že dimenze a implikace pohlaví a genderu byly plně vzaty v potaz ve výzkumném návrhu. Toto vyjádření musí dále prokázat řešení, které řešitel navrhuje pro ošetření dimenze pohlaví a genderu. “ (IRC, 2013).

DOPORUČENÍ

1. Zamyslete se nad svým výzkumem
 - Pracujete v buněčném materiálu, vyvíjíte materiály, které mohou být využívány v lidském těle (transplantace, náhrady atd.), má váš výzkum dopad na lidi ve společnosti? Pak je pravděpodobné, že analýza na základě pohlaví a genderu bude mít význam.
2. Získejte víc informací
 - Zúčastněte se školení v rámci projektu TRIGGER nebo se podívejte na webový portál Gendered Innovations, který nabízí množství případových studií a vysvětlení
3. Jaký je stav poznání v mé výzkumné oblasti
 - Udělejte si rešerši odborné literatury a zjistěte, zda ve vaší oblasti výzkumu někdo již výzkum integrující analýzu na základě pohlaví a genderu nedělá

LITERATURA A ZDROJE INFORMACÍ

Gendered Innovations (případové studie) - <http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html>

Víznerová, H., Linková, M. 2013. *Proč a jak na genderovou rovnost ve vědě. Strategie a doporučení.* Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

www.nkc.cz - informační portál NKC-ženy a věda ke kulturní a institucionální změně a genderu v Horizontu 2020

A-Z guide why gender matters in research and innovation – www.nkc.cz (sekce Gender ve výzkumu)

Od A do Z: pro je gender důležitý ve výzkumu a inovacích, se zaměřením na Horizont 2020

<http://nkc.cz/files/gender-research-a-how-to-guide.pdf>

TIP

Klíčové otázky pro hodnocení genderu v obsahu výzkumu

Jsou u potenciálních spotřebitelů či uživatelů technologií/výstupů podstatné odlišnosti dané pohlavím, věkem, etnickým původem, prostředím aj.?

I. posouzení důležitosti zohlednění pohlaví

1. Existují základní anatomické či fyziologické rozdíly mezi ženami a muži, které by měly být zohledněny ve výzkumu?
 - a. hmotnost, metabolismus, hormonální výbava, mikroflora, reakce pokožky (pH), svalové napětí, prostředí aj.
 - b. chuť, čich, vnímání teploty aj.
 - c. specifické biologické funkce (plodnost, gravidita, kojení aj.), náchylnost k určitému druhu obtíží (specifická onemocnění apod.)

II. posouzení relevance genderové dimenze

2. Jaké jsou potenciální oblasti aplikace daného výzkumu/technologie (např. profesní život, volnočasové aktivity, domácnost apod.)? Je v tomto kontextu navrženo řešení pro různé potenciální uživatele (ženy, muže)?
3. Zohledňují výstupy výzkumu požadavky různých skupin potenciálních uživatelů (žen, mužů)?
 - a. vlastnosti, účinky, účinnost, nezávadnost
 - b. funkce, bezpečnost
4. Jeví se jako efektivnější přizpůsobit technologie specifickým skupinám na počátku vývoje nebo jsou výhodnější dodatečné úpravy?
5. Existuje riziko nepoužitelnosti produktu/dané technologie pro určitou skupinu uživatelů (ženy, muže)?
6. Jaké genderové aspekty jsou v práci zahrnuty?

III. určení inovačního potenciálu

7. Jaké jsou skupiny uživatelů či oblasti aplikace?
8. Došlo v této oblasti zohledněním odlišností potenciálních uživatelů k posunu oproti dosavadnímu pohledu na danou problematiku? Jak to ovlivnilo formulaci výzkumné otázky?

IV. zajištění potřebných nástrojů během výzkumu

9. Jsou na pracovišti zajištěny vhodné pracovní podmínky pro různé skupiny pracovníků?
10. Je v rámci pracovních skupin zajištěna genderová rozmanitost?
11. Upozorňujete zákazníky na zohlednění genderového aspektu ve svých technologiích?

Upraveno, zdroj: www.genderedinnovations.cz

2. ROZVOJ PEDAGOGICKÉ ČINNOSTI

Gender v kurikulu a pedagogickém procesu

O genderu nejčastěji uvažujeme tak, že se vztahuje k osobám. Na principu genderu lidi rozdělujeme do dvou skupin – na ženy a muže, se kterými pak spojujeme odlišné schopnosti, očekáváme od nich odlišné chování a předpokládáme odlišné životní styly.

Ovšem gender se týká i neživých objektů – věcí, symbolů, aktivit atd. Ty mohou být nahlíženy jako maskulinní nebo femininní a v souvislosti s tím mohou být i prakticky více využívány ženami nebo muži. Maskulinita a femininita tedy není definována pouze osobami, ale také kulturními produkty různé povahy.

Gender, poznání, kurikulum

Specifickým kulturním produktem je vědecké poznání. Vzniká vždy v určitém společenském kontextu, který ovlivňuje:

- 1) co a proč se pokládá za hodné bádání,
- 2) jaké výzkumné postupy jsou známy a jsou preferovány,
- 3) kdo se vědou zabývá.

Na všech třech úrovních může docházet k ovlivnění na principu genderu. Podívejme se například na vědecké výzkumy inteligence z přelomu 19. a 20. století (Sternberg, 1982; Gottfredson, 1997). Klíčovým důvodem pro studium inteligence byla otázka sociální mobility a potenciálního rozvoje vzdělávacích institucí, které mohly napomoci vzestupu určitých sociálních skupin. Konkrétně se tehdy řešil přístup žen k vyššímu vzdělání – veřejná debata se týkala toho, zda ženy mají dostatečné rozumové schopnosti na to, aby mohly studovat vysokou školu (Dyhouse, 1995). Výzkumy inteligence mířily k vývoji IQ testů, které by dovolovaly objektivně posoudit míru dispozic konkrétního člověka a pomoci rozhodnout o jeho další studijní a pracovní dráze. Ovšem navzdory ambici využívat tyto nástroje k diagnostice pro celou populaci byly první testy inteligence formulovány jen na základě souboru chlapců a mužů; dívky a ženy byly z výzkumných souborů vyloučeny. Stejně tak ani ženy neparticipovaly na realizaci výzkumů. Jejich možnost uplatnit se ve vědě byla velmi omezená. Je pravděpodobné, že kdyby ve výzkumných týmech bylo více žen, došlo by již dříve k poukázání na to, že výzkumy referují jen o ½ populace a toto omezení by bylo odstraněno.

Vědecké poznání je základem školního kurikula na všech stupních vzdělání, ale zvláště na vysokých školách, které mají studující vybavit dovednostmi aplikovat aktuální vědecké výsledky do vlastní práce a případně i výzkumy samostatně realizovat. Logicky tedy vysokoškolské kurikulum může reprodukovat genderové zatížení, které obsahuje samo představované vědecké poznání (pokud nedochází k reflexi tohoto zatížení). Navíc do kurikula může vstupovat i genderové zatížení nové, které vyplývá z jeho 1) konstrukce, 2) předávání.

Konstrukce kurikula

Konstrukcí kurikula se míní, jak výběr učiva a jeho struktura, tak postupy, jejichž prostřednictvím je učivo ze všeho vědeckého poznání vybíráno. Pro lepší orientaci je vhodné rozlišovat čtyři druhy kurikula dle fází výuky (Skelton et al., 2006; Paechter, 2000):

- Oficiální kurikulum: nejvýše formální a formalizované kurikulum, které je obsaženo v pedagogických dokumentech; tvoří platformu pro vznik učebnic a dalších učebních materiálů,

kteře působí normotvorně; na formulování oficiálního kurikula by se měla podílet širší skupina lidí (mužů a žen), jejichž perspektivy se vzájemně doplňují

- Plánované kurikulum: výběr učiva z oficiálního kurikula pro aktuální výuku; do výběru vstupuje i učitelská představa o složení konkrétní studijní skupiny; mimo jiné se v kurikulu odráží i obecnější postoje a hodnoty daného učitele či učitelky, včetně představ o maskulinitě a femininitě
- Realizované kurikulum: učivo, které reálně vstoupilo do výuky; nevychází jen z rozhodnutí vyučujících, ale i z reakcí studijní skupiny, která nemusí být vůči původně připraveným aktivitám a obsahům vstřícná; na základě reakcí skupiny dochází k průběžné změně realizovaného kurikula
- Osvojené kurikulum: učivo, které si studující reálně osvojili a jsou schopni jej využívat v dalších aktivitách; na úspěšnosti osvojení učiva se podílí dosavadní představy o tématu, kterého se výuka týkala, ale i širší představy o světě, včetně maskulinity a femininity

Obvyklým postupem při konstrukci kurikula je vyjít z definice cílů – s jakými znalostmi a dovednostmi mají studující opouštět danou vzdělávací instituci? Byť si to nemusí vyučující vždy uvědomovat, výuka jakéhokoliv předmětu se řídí jejich přesvědčením o tom, jakou představu o světě si mají studující vytvořit. Aby konstruování učiva nebylo primárně intuitivním procesem, je nutné si na tuto otázku zformulovat odpověď.

Ve všech oborech, včetně přírodovědných a technických, přitom můžeme aspirovat na cíl, aby studující opouštěli vysokou školu se schopností kriticky přemýšlet o limitech stávajícího poznání. A tedy aby viděli, že jedním z těchto limitů mohou být i genderové stereotypy. Rozvíjet tuto schopnost přitom můžeme pouze v takové výuce, která reflektuje genderové zatížení vědeckých poznatků ve třech úrovních představených výše (co, kdo a jak zkoumá).

Předávání kurikula

Kurikulum je formálním obsahem pedagogického procesu. Způsoby, kterým je předáváno, mohou variovat. Důležité je zohledňovat:

- organizační formy: celkové uspořádání výuky, včetně studijní skupiny a pozice vyučujících v ní; nejčastěji využívaná je frontální forma, kdy vyučující jednotně působí na celou skupinu; jednotlivé organizační formy výuky evokují určité vyučovací metody
- vyučovací metody: konkrétní způsob zprostředkování učiva studujícím; jednotlivé metody kladou odlišný důraz na aktivitu a samostatnost studujících

V organizačních formách i vyučovacích metodách je důležité sledovat zapojení studentů a studentek. Vyučující často přistupují ke studentům a studentkám odlišně v závislosti na svých očekáváních toho, jaké typy výkonů mohou podat.

Zahraniční výzkumy ukazují, že vyučovací metody posilující aktivitu a kreativitu bývají častěji používány vůči studentům-mužům (Skelton et al. 2006; Statham et al. 1991). Jejich celkové zapojení do výuky je pak silnější, a to zvláště v předmětech, které jsou spojovány s maskulinitou.

Abychom zjistili, nakolik naše výuka stimuluje učení studentů a studentek, je důležité provádět průběžně zjišťování a analýzu jejich aktivity. Nelze se však spoléhat pouze na vlastní pozorování. Využívat můžeme:

- hospitační návštěvy: kolegu či kolegyni pozveme do své výuky a požádáme o pozorování naší komunikace se studentkami a studenty; výsledky společně rozebereme
- nahrávky výuky: svoji přednášku či seminář si občas nahrajeme na video či alespoň diktafon a při zpětném sledování se zaměřujeme na míru zapojení studentů a studentek
- dotazování studujících: studenty a studentky požádáme o vyplnění dotazníku, v němž se ptáme na jejich spokojenost se zapojením do naší výuky, na typy úkolů, v nichž je pro ně zapojení snazší, a naopak na okolnosti, které jim v zapojení brání

Neformální kurikulum

Výuka obsahuje vedle formálního kurikula také kurikulum neformální. Tím se rozumí soubor obsahů a aktivit, které se podílí na formování znalostí, dovedností a postojů studujících, ale přitom nejsou obsaženy v oficiálních dokumentech, takže si vyučující jejich existenci nemusí uvědomovat.

Do obsahu a způsobu komunikace se vždy prosazují osobní hodnoty, představy a postoje vyučujících i studujících, které mívají genderový rozměr. Příkladem je genderové označování aktivit během výuky, kdy vyučující komentují určité činnosti způsobem, který je přiřazuje explicitně či implicitně k femininitě nebo maskulinitě.

Pouze v případě, kdy si uvědomíme vlastní genderové představy, které do výuky mohou pronikat, je možné jejich vliv omezit. K tomu opět mohou pomoci techniky zmíněné výše – kolegiální hospitace a nahrávky výuky.

Gender v jednotlivých oblastech pedagogického procesu

Gender může pronikat i do dalších oblastí vzdělávání. Následující seznam obsahuje hlavní roviny, v nichž může být genderový princip důležitý. U každé z nich připojujeme několik otázek, jejichž zodpovězením zmapujeme, nakolik se genderové zatížení týká právě i naší výuky.

- výběr učiva
Kdo se podílí na výběru učiva v předmětu? Jaké genderové představy související s předmětem tyto lidé mají? Je naším cílem podpořit studující v kritickém přemýšlení o poznání? Umožňuje učivo studujícím uvědomit si vliv genderových stereotypů na produkci vědeckého poznání?
- vyučovací metody
Jaké konkrétní vyučovací metody používáme ve studijních skupinách s převahou dívek a s převahou chlapců? Jaký prostor pro aktivitu studujících vytváříme? Zapojují se do výuky rovnoměrně studenti i studentky?
- hodnocení výsledků
Jaké konkrétní metody hodnocení výsledků vzdělávání používáme? Jaká je naše představa o ideálním vzdělávacím výsledku, resp. o ideálním studentském výkonu? Není tato představa naplněna charakteristikami, které spojujeme spíše s muži nebo s ženami?
- pravidla pedagogické komunikace
V jaké míře komunikujeme se studenty a se studentkami? Obracíme se častěji na studentky, nebo studenty? Obrací se na nás častěji studenti, nebo studentky? Liší se obsah naší komunikace se studenty a studentkami?
- jazyk
Používáme genderové korektní jazyk? Používáme při oslovení skupiny mužský i ženský rod nebo neutrální označení? Vyhýbáme se genderovým klíše typu „slabé a silné pohlaví“?
- fyzický prostor
Jaké je umístění studentů a studentek v prostoru školy a třídy? Které části prostoru jsou oficiálně určeny pro užívání ženami a muži? Podporuje určitý prostor či jeho část (např. přední lavice v posluchárně) intenzivnější komunikaci se studujícími? Pokud ano, je tento prostor či jeho část využívána častěji studenty, nebo studentkami?
- podíl žen a mužů mezi vyučujícími
Jaké je zastoupení žen a mužů mezi vyučujícími určitých oborů? Jaké jsou jejich pracovní pozice a akademické hodnosti? Je v případě nerovnoměrného zastoupení reflektován aktuální stav a jeho příčiny? Mají možnost se studující setkat s dostatkem vzorů z méně zastoupené genderové kategorie?
- podíl žen a mužů mezi studujícími
Jaké je zastoupení žen a mužů mezi studujícími určitých oborů? Je v případě nerovnoměrného

zastoupení reflektován aktuální stav a jeho příčiny? Nesetkávají se studující méně zastoupené genderové kategorie s genderově stereotypními komentáři?

TIP

- Chcete zjistit, zda je vaše výuka ovlivněna genderovými stereotypy? Vyplňte si sebeevaluační dotazník (ve francouzštině nebo němčině, českou verzi připravujeme): <http://elearning.unifr.ch/equal/de/home>. Dotazník obsahuje otázky ke všem relevantním aspektům výuky.
- Chcete zjistit, jak můžete do své výuky zavést genderovou reflexi? Zúčastněte se workshopů, seminářů a tréninků pořádaných na VŠCHT v rámci projektu TRIGGER.

ZDROJE INFORMACÍ PRO INSPIRACI

<http://web.stanford.edu/dept/CTL/Newsletter/gender.pdf>

<http://trc.virginia.edu/resources/teaching-a-diverse-student-body-practical-strategies-for-enhancing-our-students-learning/gender-dynamics-in-the-classroom/teaching-to-promote-gender-equality/>

LITERATURA

Dyhouse, C. (1995). *No distinction of sex? Women in British universities 1870-1939*. Routledge.

Gottfredson, L. S. (1997). Mainstream science on intelligence: An editorial with 52 signatories, history, and bibliography. *Intelligence*, 24(1), 13-23.

Paechter, C. F. (2000). *Changing school subjects: Power, gender, and curriculum*. Open University Press.

Skelton, C., Francis, B., & Smulyan, L. (Eds.). (2006). *The Sage handbook of gender and education*. Sage.

Sternberg, R. J. (Ed.). (1982). *Handbook of human intelligence*. CUP Archive.

Statham, A., Richardson, L., & Cook, J. A. (1991). *Gender and university teaching: A negotiated difference*. SUNY Press.