

Podmínky pro větší zapojení žen do výzkumu

Podklady pro vyhodnocení Národní politiky VaVaI:
Oblast lidských zdrojů

září 2013

Tato zpráva byla vypracována v rámci veřejné zakázky Úřadu vlády „Analýzy a podklady pro realizaci a aktualizaci Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací“.

Obsah

Úvod	3
I. Zastoupení žen ve výzkumu a vývoji	4
I.1 Mezinárodní srovnání	4
I.2 Vývoj zastoupení žen na pozicích vědeckých pracovníků v ČR v letech 2005-2011	6
II. Faktory a opatření ovlivňující zapojení žen do výzkumu	12
II.1 Faktory ovlivňující zapojení žen do výzkumu	12
II.2 Opatření na podporu zapojení žen do výzkumu	14
II.3 Opatření na podporu žen ve výzkumu realizovaná v ČR	16
II.3.1 Institucionální zajištění	16
II.3.2 Grantová pravidla GAČR	18
II.3.3 Administrativní opatření	18
II.3.4 Sladění pracovního a soukromého života	18
III. Návrh opatření	33
IV. SHRNU TÍ	36
PŘÍLOHA	39
Literatura a informační zdroje	51

Úvod

Cílem studie je navrhnout opatření, která by zlepšila podmínky pro větší zapojení žen do výzkumu, které je nižší, než by odpovídalo podílu žen úspěšně ukončujících studijní programy zaměřené na přípravu pro samostatnou výzkumnou kariéru.

Studie se nejprve v první kapitole zabývá stručným vyhodnocením postavení ČR v rámci EU z hlediska podílu žen ve výzkumu, a to především podílu na počtu výzkumných pracovníků. Jsou identifikovány změny v tomto zastoupení v období 2005-2011, a to podle sektorů, vědních oblastí a věku. Pozornost je věnována také podílu žen na přidělených grantech Grantovou agenturou ČR v roce 2012. Druhá kapitola se zabývá identifikací a kategorizací rozhodujících faktorů, které ovlivňují zapojení žen do výzkumu a nabízí přehled opatření nejčastěji používaných ve vybraných zemích. Je zpracován přehled základních opatření realizovaných v ČR. Třetí kapitola je věnována návrhu opatření, která by mohla být realizována v ČR. Studie obsahuje také shrnutí základních zjištění a přílohu s doplňkovými grafy, tabulkami a přehledy.

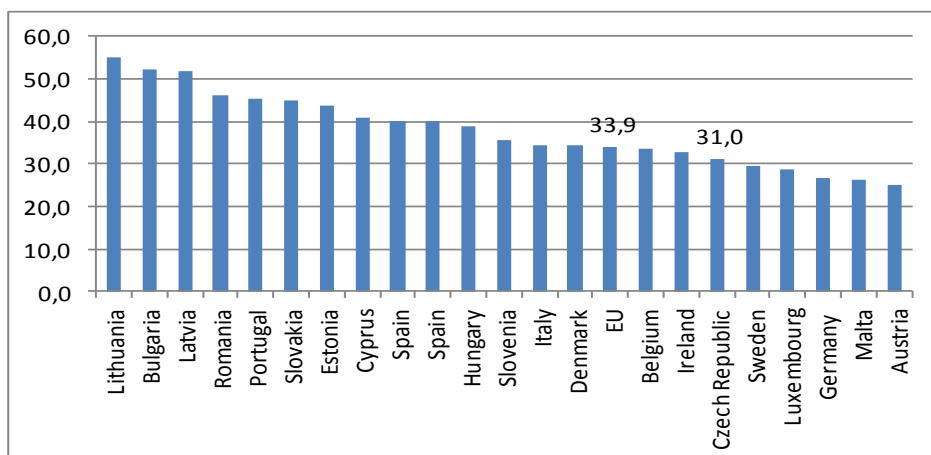
Základní metodou zpracování je rešerše literatury, běžné analytické postupy při zpracovávání kvalitativních informací, zpracování a vyhodnocení statistických dat.

I. Zastoupení žen ve výzkumu a vývoji

I.1 Mezinárodní srovnání

V ČR je zastoupení žen ve vědě a výzkumu (VaV) ve srovnání s EU podprůměrné. V roce 2009 se ženy na celkovém počtu zaměstnaných ve VaV podílely pouze 31 %, zatímco průměr za země, za které byly k dispozici data, byl 34 %. Jak je patrné z grafu 1, nejvíce jsou ve VAV zapojeny ženy především v Litvě, Bulharsku a Lotyšsku, kde tvoří více jak polovinu z celkového počtu zaměstnaných. Je zřejmé, že v zemích s nižší ekonomickou úrovní, ve kterých jsou výdaje na VAV nižší ve srovnání s ekonomicky vyspělými zeměmi, je zastoupení žen vyšší. ČR představuje výjimku z tohoto trendu. I když i v ČR jsou výdaje na (VAV) nízké (viz graf 1 v příloze), nízký je i podíl žen v tomto sektoru.

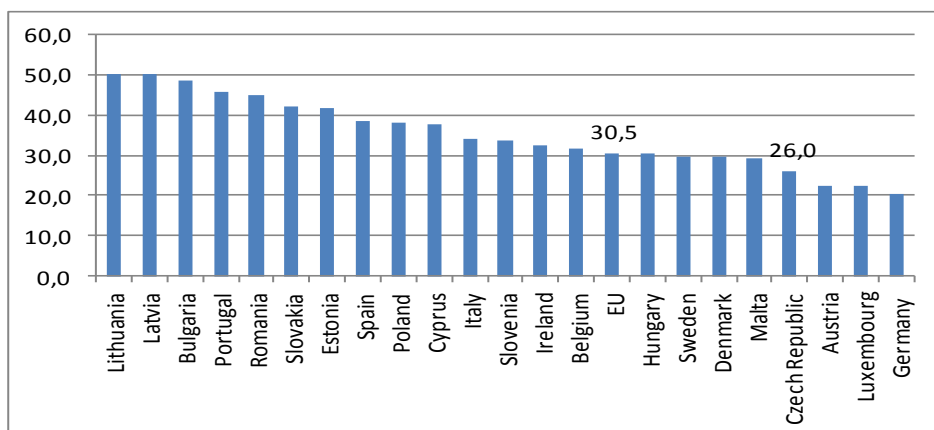
Graf 1: Podíl žen na celkovém počtu zaměstnaných ve výzkumu a vývoji v roce 2009 (FTE, %)



Zdroj: Eurostat, kod tabulky: [rd_p_persocc], datum přístupu 14.3.2013, vlastní propočty

Předmětem zájmu této studie však není celkové zastoupení žen ve VaV, ale jejich podíl na kvalifikačně náročných činnostech, tedy podíl na počtu výzkumných pracovníků. Podle zaměření činností jsou zaměstnaní ve VAV statisticky sledováni prostřednictvím tří kategorií, a sice výzkumných pracovníků, technických pracovníků a ostatních pracovníků. V tomto ohledu však ČR zaostává za průměrem EU ještě výrazněji, a to o téměř 5 p.b. ve srovnání se 3 p.b. v případě celkového zastoupení žen ve VaV (viz graf 2).

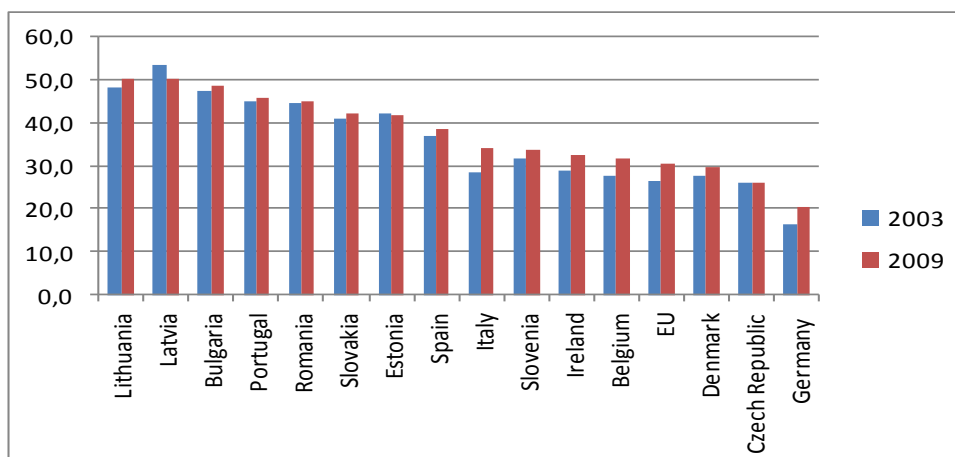
Graf 2: Podíl výzkumnic na celkovém počtu výzkumníků v roce 2009 (FTE, %)



Zdroj: Eurostat, kod tabulky: [rd_p_persocc], datum přístupu 14.3.2013, vlastní propočty

Nízké zastoupení žen ve výzkumu není problémem pouze ČR, ale i takových zemí, jako je Německo nebo Rakousko, které se v mezinárodním srovnání umísťují až za ČR. Kromě toho celá řada ekonomicky vyspělých členských států EU nemá k dispozici genderové statistiky, jak je patrné z předchozích grafů. Týká se to např. Francie, Finska, Nizozemska, Velké Británie.

Graf 3: Podíl výzkumnic na celkovém počtu výzkumných pracovníků v roce 2003 a 2009 (FTE, %)



Zdroj: Eurostat, kod tabulky: [rd_p_persocc], datum přístupu 14.3.2013, vlastní propočty

Pozitivní skutečností je, že se v průměru EU daří zvyšovat podíl žen na celkovém počtu výzkumných pracovníků, a to o 4.p.b. během let 2003-2009. Z tohoto trendu vybočují pouze dvě země, a to Lotyšsko spolu s Estonskem, nicméně obě země i nadále vysoce překračují unijní průměr. V ČR nedošlo prakticky k žádné změně, podíl zůstal na hodnotě 26 %, což svědčí o tom, že zatím nebyla přijata žádná účinná opatření, která by prokázala pozitivní vliv na profesní kariéru žen ve VaV. Je zřejmé, že neexistují jednoduchá a rychlá řešení, která by zajistila vyšší zastoupení žen na pozicích výzkumných pracovníků, s výjimkou striktně stanovených kvót včetně zajištění jejich vymahatelnosti stanovením příslušných sankcí. Vyšší zastoupení žen ve VaV rozhodně nelze řešit izolovaně od ostatních úkolů ve VaV, tj. zejména zvýšení kvality výzkumu, zapojení do mezinárodního výzkumu, orientace na priority. Vzhledem k tomu že v Národních prioritách orientovaného výzkumu, experimentálního vývoje a inovací schváleného vládou 19. 7. 2012, usnesením č. 552 je položen důraz především na priority související s technickým výzkumem, ve kterém se ženy angažují nejméně, nebude snadné udržet alespoň stávající zastoupení výzkumnic na celkovém počtu výzkumných pracovníků.

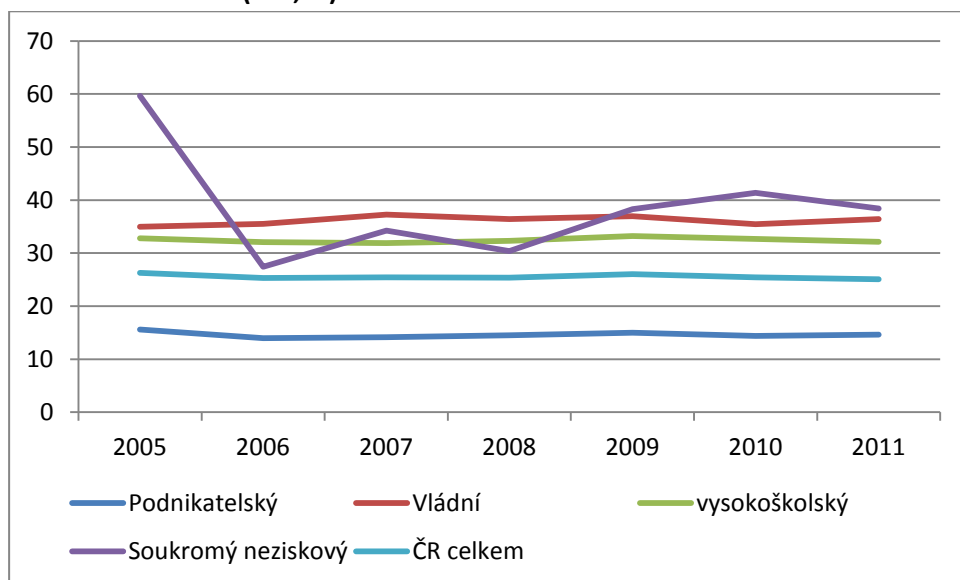
V ČR mají ženy také minimální možnost podílet se na **rozhodovacích procesech** týkajících se vědy a výzkumu. Zastoupení žen v příslušných výborech, komisích, radách apod. je nejnižší v rámci celé EU a v roce 2008 dosahovalo pouze 12 %, přičemž průměr EU-27 v roce 2010 byl 36 % (viz graf 3 v příloze). Nejvyšší podíly jsou dosahovány v zemích, které mají stanovené určité kvóty pro zastoupení žen v těchto orgánech (Švédsko, Norsko, Finsko).

Zastoupení žen na pozicích výzkumných pracovníků v jednotlivých sektorech a vědních oborech se věnuje následující část této studie. Není již porovnávána situace v ČR a v EU, ale je sledován především vývoj v období let 2005-2011.

I.2 Vývoj zastoupení žen na pozicích vědeckých pracovníků v ČR v letech 2005-2011

Přestože se počet žen na pozicích výzkumných pracovníků zvyšuje, jejich příliv je nižší než příliv mužů, což vede celkově k **mírnému snižování podílu žen**, který v roce 2011 klesl na 25,1 % z 26,3 % v roce 2005. V roce 2011 pracovalo na této pozici 7 696 žen, zatímco v roce 2005 6 349 (FTE). Jak ilustruje graf 4, dochází meziročně k mírným výkyvům oběma směry ve všech sledovaných sektorech. Nejrazantnějšími změnami prochází sektor soukromý neziskový, který však má z hlediska celkové zaměstnanosti ve VaV velmi minoritní význam. Jediným sektorem, ve kterém se mírně zvýšil podíl výzkumníků v roce 2011 oproti roku 2005, byl sektor vládní (z 35 % na 36,4 %). Celkově je podíl výzkumníků tažen dolů podnikatelským sektorem, který je především doménou mužů a ve kterém podíl žen osciluje okolo 15 % s mírně klesajícím trendem.

Graf 4: Podíl výzkumníků na celkovém počtu výzkumných pracovníků v ČR v jednotlivých sektorech v letech 2005-2011 (FTE, %)

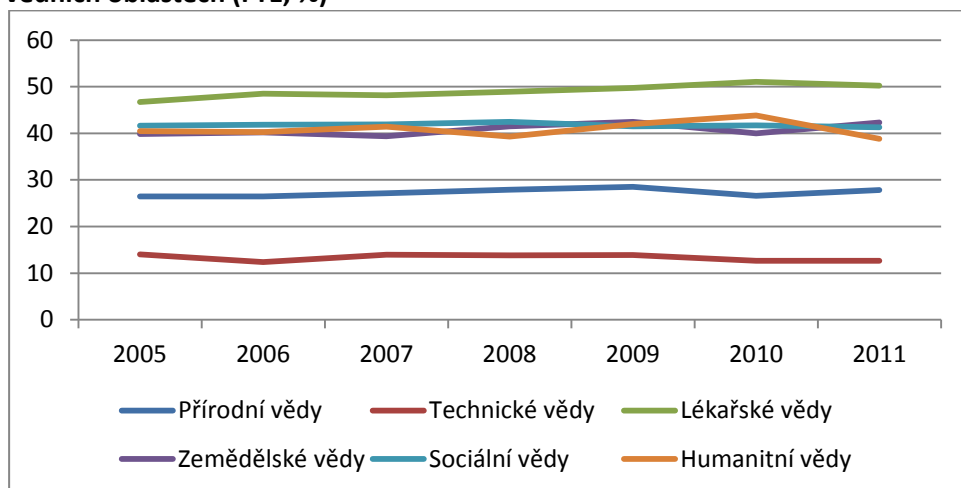


Zdroj: ČSÚ, Ukazatele výzkumu a vývoje, tab.21b, vlastní výpočty

Zastoupení žen výzkumníků se liší i podle vědních oborů, nejvíce se ženy uplatňují v **lékařských vědách**, ve kterých se jejich podíl mírně zvyšuje, a od roku 2009 se pohybuje okolo 50 %. Nejmenší zastoupení mají ženy naopak v technických vědách, ve kterých dochází také k postupnému snižování jejich podílu, a to na 12,6 % v roce 2011 (viz graf 5). Tato skutečnost je důsledkem genderových

stereotypů ve výchově a vzdělávání dívek, které vede k celkově nízkému zájmu dívek o technické obory jak na úrovni středoškolského, tak vysokoškolského vzdělávání. Tyto stereotypy vycházejí z tradičního přesvědčení, že muži obecně mají silnější vztah k technickým disciplínám, zatímco ženy k humanitně zaměřeným oborům.

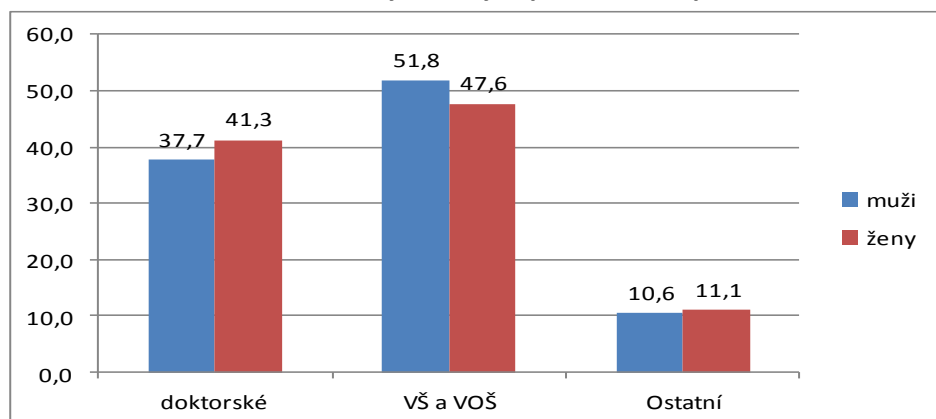
Graf 5: Podíl výzkumných pracovníků na celkovém počtu výzkumných pracovníků v jednotlivých vědních oblastech (FTE, %)



Zdroj: ČSÚ, Ukazatele výzkumu a vývoje, tab.21b, vlastní výpočty

Předpokladem pro zastávání pozice výzkumného pracovníka je dokončené **vysokoškolské vzdělání** na magisterské či doktorské úrovni. Tento požadavek však není striktní, jak ilustruje graf 6, cca 11 % výzkumníků této vzdělanostní úrovně nedosáhlo, v případě výzkumnic je to mírně vyšší procento než v případě mužů. Výzkumníci bez vysokoškolského vzdělání nahrazují nižší formální vzdělání především svými zkušenostmi, talentem, pílí apod. Ženy mají častěji **doktorské vzdělání** než muži, což je do určité míry ovlivněno i skutečností, že ženy se častěji uplatňují ve vládním a vysokoškolském výzkumu, kde je podíl vysokoškolsky vzdělaných výzkumníků vyšší než v podnikatelském sektoru, ve kterém naopak silně převažují muži (viz graf 4). V podnikatelském sektoru má doktorské vzdělání pouze 12 % výzkumných pracovníků, zatímco průměr za všechny sektory je 39 % (FTE, viz tab. 1 v příloze). V podnikatelském sektoru je důraz kladen na jiné předpoklady pro výzkumnou práci, než je akademické vzdělání, resp. titul, což souvisí s převažujícím aplikačním charakterem výzkumu.

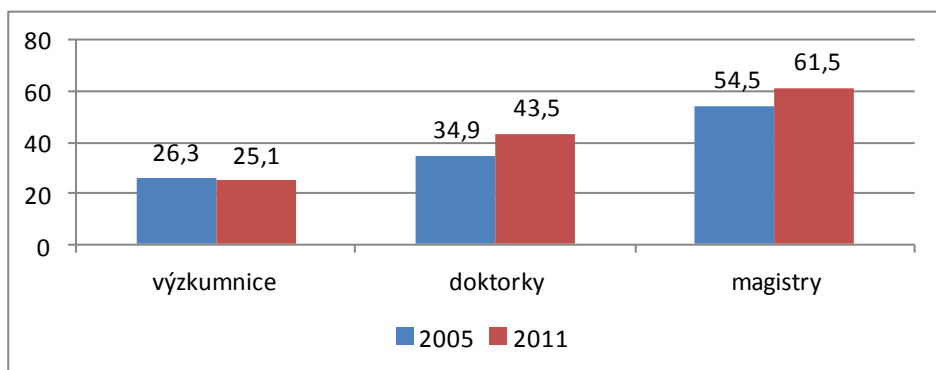
Graf 6: Vzdělanostní struktura výzkumných pracovníků a pracovníků v roce 2011 (%)



Zdroj: ČSÚ, Ukazatele výzkumu a vývoje, vlastní výpočty

Zastoupení výzkumných pracovníků na celkovém počtu výzkumných pracovníků by mělo do určité míry odrážet podíl absolventek na počtu absolventů magisterských a doktorských studijních programů. Tato vazba není přímočará, působí zde celá řada faktorů včetně zájmu absolventů/absolventek o profesní kariéru ve VaV, který je opět ovlivňován dalšími faktory. Důsledkem působení těchto rozličných faktorů je, že přestože se v období let 2005 - 2011 podíl žen na celkovém počtu absolventů magisterského a doktorského studia zvyšuje, v případě magistrů o 7 p.b. a v případě doktorů o 9 p.b., podíl žen na celkovém počtu výzkumníků zůstává stabilní, resp. se mírně snížil o 1 p.b. (graf 7). Pokud by platila přímá úměra mezi podílem žen, které ukončily přípravu na samostatnou výzkumnou práci, tedy doktorské studium, a podílem na celkovém počtu výzkumných pracovníků, potom by se jejich podíl měl pohybovat okolo 40 % a nikoli stávajících 25 %.

Graf 7: Podíl žen na celkovém počtu výzkumných pracovníků (FTE), absolventů magisterského a doktorského studia v roce 2005 a 2011 (%)



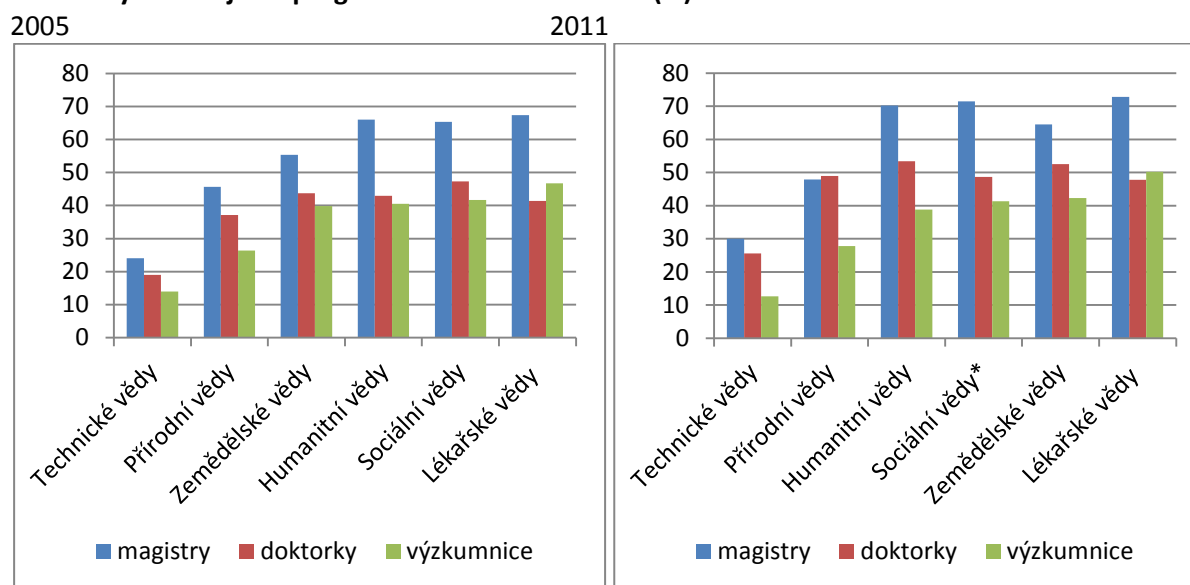
Zdroj: ČSÚ, Ukazatele výzkumu a vývoje, vlastní výpočty, MŠMT, Statistika školství, výkonové ukazatele

Z uvedeného grafu je také patrné, že **ženy se v daleko větší míře spokojují s nižší úrovní vzdělání než muži**. I když mají ženy na absolventech magisterského studia převahu nad muži, v případě absolventů doktorského studia je tomu naopak. Navíc ženy také na rozdíl od mužů po absolvování doktorského studia **upřednostňují více než muži uplatnění v jiných profesích než na pozicích výzkumných pracovníků**.

Jak ilustruje graf 8 a 9 obecná tendence snižování podílu žen ve směru magistry→doktorky→výzkumnice se prosazuje bez ohledu na vědní/studijní obor¹. Jedinou výjimkou jsou lékařské vědy, ve kterých podíl žen na pozicích výzkumných pracovníků mírně převyšuje jejich podíl na absolventech doktorského studia. Rok 2011 představuje výjimečný rok u přírodních věd, kdy se jedná o jediný rok v období let 2005-2011, kdy podíl doktorandek přesáhl podíl absolventek magisterských studií (viz tab.2 v příloze).

¹ Absolventi jsou statisticky sledováni v odlišné oborové struktuře než výzkumní pracovníci ve VaV. K lékařskému vědnímu oboru jsou přiřazeni absolventi zdravotnických, lékařských a farmaceutických věd a nauk, k zemědělským vědám absolventi zemědělských, lesnických a veterinárních věd a nauk, k humanitním vědám absolventi humanitních a společenských věd, k sociálním vědám absolventi ekonomických, právních věd a nauk, pedagogiky, učitelství a sociální péče a věd a nauk o kultuře a umění. Jedná se jak o absolventy prezenčního, tak i distančního a kombinovaného studia.

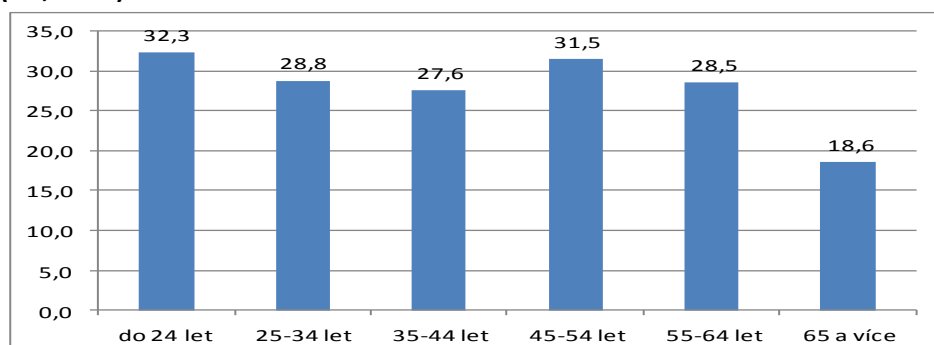
Graf 6: Podíl žen na celkovém počtu výzkumných pracovníků a absolventů magisterských a doktorských studijních programů v roce 2005 a 2011 (%)



Zdroj: ČSÚ, Ukazatele výzkumu a vývoje, vlastní výpočty, MŠMT, Statistika školství, výkonové ukazatele

Zastoupení výzkumných pracovníků se mění v závislosti na věku, zjednodušeně lze konstatovat, že se **snižuje s rostoucím věkem**, i když tento pokles není lineární, ale prosazuje se ve dvou širších věkových skupinách, a to ve skupině 24-44 let a skupině 45-64 let, kdy směrem k vyššímu věku se podíl žen snižuje (viz graf 7). Ženy ve věku do 24 let a ve věku 45-54 let se na počtu výzkumných pracovníků podílejí cca 32 %, v následující desetileté skupině (25-34 let, 55-64 let) klesá na cca 29 %. V případě věkové skupiny 25-34 let lze předpokládat, že rozhodující příčinou je zakládání rodiny v tomto věku a péče o malé děti², kdy se nedaří skloubit rodičovské povinnosti s profesní kariérou, u věkové skupiny 55-64 let působí zejména věková hranice možnosti odchodu do důchodu. Tento důvod sehrává rozhodující roli i v případě velmi nízkého podílu žen působících na pozicích výzkumných pracovníků ve věku nad 65 let (necelých 19 %). Důležité je zmínit skutečnost, že nárůst podílu žen ve věku 45-54 let není důsledkem zvýšení absolutního počtu výzkumnice, ale naopak odlivem mužů - výzkumníků z VaV, který je razantnější než odliv žen (viz tab. 3 v příloze). Tento věk je zřejmě rozhodující z hlediska bilancování dosavadní profesní kariéry, které se projeví touhou po změně a tím odchodem z VaV.

Graf 7: Podíl žen na celkovém počtu výzkumných pracovníků podle věkových skupin v roce 2011 (HC, 2011)

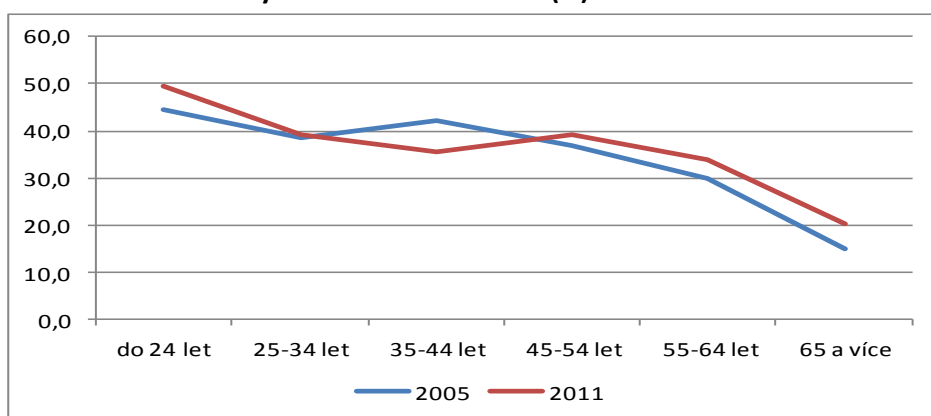


Zdroj: ČSÚ, Ukazatele výzkumu a vývoje, vlastní výpočty

² Nejvíce dětí se rodí matkám ve věku 29-32 let. Zdroj: ČSÚ: Demografická ročenka 2011

Zda tendence pozorovaná v roce 2011 má širší platnost nebo zda jde o situaci specifickou pouze pro tento rok lze z důvodu dostupnosti dat ověřit pouze dílčím způsobem, a to porovnáním dat za rok 2011 s daty za rok 2005³. V roce 2005 však věková struktura výzkumných pracovníků nebyla sledována ve všech sektorech, ale pouze ve vládním a vysokoškolském sektoru. V těchto dvou sektorech jsou zaměstnány cca $\frac{2}{3}$ z celkového počtu výzkumných pracovníků (HC), proto lze toto porovnání považovat za dostatečně reprezentativní. I v roce 2005 se zastoupení žen na pozicích výzkumných pracovníků snižovalo v závislosti na zvyšujícím se věku (graf 8). Opět lze sledovat dvě období poklesu, tato období však nejsou stejně dlouhá. První období zahrnuje pouze dvě nejmladší desetileté věkové skupiny, druhé období pak zbývající čtyři věkové skupiny. Zvýšení podílu žen ve věkové skupině 35-44 let bylo ovlivněno výrazně rychlejším úbytkem počtu mužů než žen, tedy obdobnou příčinou jako v roce 2011, ovšem posunutou do mladší věkové skupiny. Z grafu je patrné, že v roce 2011 se oproti roku 2005 zvýšil podíl žen v těchto dvou sektorech na celkovém počtu výzkumných pracovníků. Míra tohoto zvýšení je silně ovlivněna situací ve věkové skupině 35-44 let, kdy rozdíl v zastoupení žen je relativně vysoký ve prospěch roku 2005. Míra zvýšení podílu žen tak dosahuje pouze 0,5 p.b. (viz tab. 4 v příloze).

Graf 8: Podíl žen na pozicích výzkumných pracovníků podle věkových skupin (HC) v ČR v roce 2005 a 2011 ve vládním a vysokoškolském sektoru (%)



Zdroj: ČSÚ, Ukazatele výzkumu a vývoje, vlastní výpočty

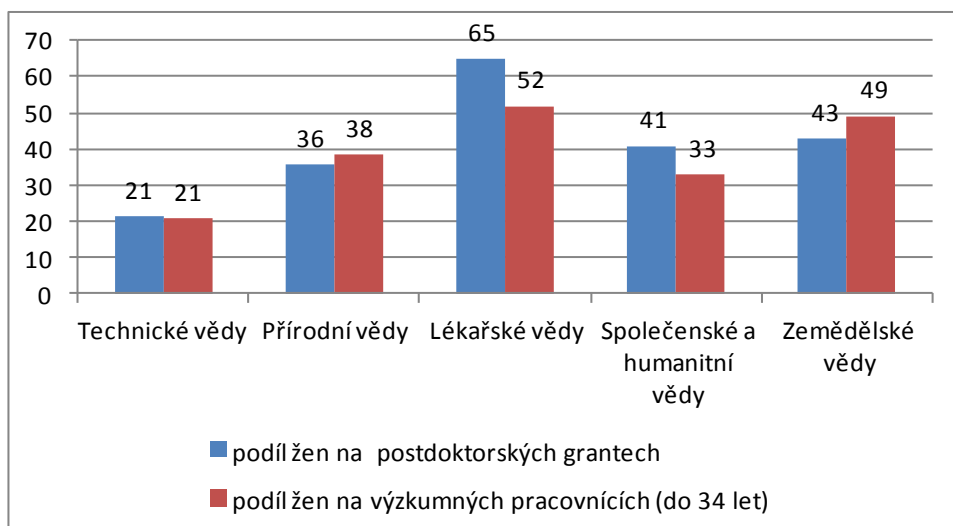
S přibývajícím věkem u žen ve VaV **klesají jejich profesní ambice**. Svědčí o tom data o grantech přidělených Grantovou agenturou České republiky (GAČR) v roce 2012. V případě **postdoktorských grantů**, které jsou určeny pro výzkumné pracovníky do 35 let, se ženy řešitelky podílely na počtu přidělených grantů 39 %, zatímco v případě **standardních projektů**, určených pro zkušené výzkumníky, pouze 18 %. Důležitou roli sehrává zastoupení žen v příslušných věkových skupinách výzkumníků. Ten byl v případě věkové skupiny, pro kterou jsou určeny postdoktorové granty 37 % a v případě věkové skupiny pro standardní granty 32 %. Je zřejmé, že výzkumnice ve vyšším věku se na grantech podílejí spíše jako členky řešitelských týmů, nikoli jako hlavní řešitelky. Tato pozice jim zřejmě umožňuje lépe skloubit profesní a rodinný život.

Situace je odlišná podle jednotlivých **vědních oborů**, jak ilustrují následující grafy 9 a 10, které uvádějí podíl žen na přidělených grantech a podíl příslušných věkových skupin na počtu výzkumníků v těchto věkových skupinách. V případě postdoktorských grantů se jedná o věkovou skupinu do 34 let, u standardních grantů o věkovou skupinu 35 a více let. Vzhledem k tomu, že tyto granty jsou určené

³Data jsou dostupná i za rok 2006. Vzhledem k tomu, že analýza se zaměřuje na období 2005-2011, byla dána přednost datům za rok 2005.

především na základní výzkum, jsou vzaty v úvahu pouze výzkumní pracovníci ve vládním a vysokoškolském sektoru. Mladé výkumnice jsou nejaktivnější v případě lékařských a společenských a humanitních vědních oborů, ve kterých jejich podíl na počtu přidělených grantů převyšuje jejich podíl na celkovém počtu mladých výzkumníků. Srovnatelný podíl je v případě technických a přírodních věd, nižší ve vědách zemědělských.

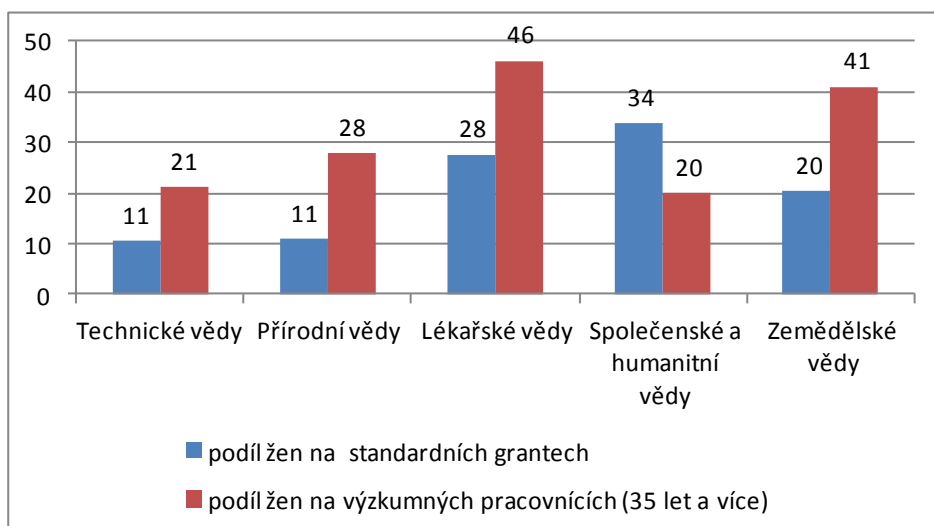
Graf 9: Podíl řešitelek na celkovém počtu přidělených postdoktorských grantů v roce 2012 a



Pozn. Jedná se o granty přidělené v roce 2012 s počátkem řešení v roce 2013. Podíl výzkumných pracovníků do věku 34 let se vztahuje k roku 2011. Zdroj: GAČR, ČSÚ Ukazatele výzkumu a vývoje, vlastní výpočty

Podíl výkumnic na přidělených standardních grantech je ve srovnání s jejich zastoupením na celkovém počtu výzkumných pracovníků příslušné věkové skupiny podprůměrný s jedinou výjimkou, a tou jsou obdobně jako v případě postdoktorských grantů společenské a humanitní vědy.

Graf 10: Standardní granty v roce 2012



Pozn. Jedná se o granty přidělené v roce 2012 s počátkem řešení v roce 2013. Podíl výzkumných pracovníků ve věku 35 a více let se vztahuje k roku 2011. Zdroj: GAČR, ČSÚ Ukazatele výzkumu a vývoje, vlastní výpočty

Z rozdílu v míře angažovanosti výkumnic vyjádřené prostřednictvím podílu na řešení výzkumných grantů a podílu na celkovém počtu výzkumných pracovníků v dané věkové skupině je zřejmé, že **aktivita žen ve vyšším věku klesá**, že se spokojují spíše s nižšími pozicemi, které jim umožňují skloubení profesního a rodinného života. Zajímavé by bylo i porovnání úspěšnosti žen a mužů, tedy

podíl přidělených grantů na celkovém počtu žádosti o granty mužů a žen. Pro toto porovnání však nejsou veřejně dostupné údaje o počtech podaných žádostí podle hlavního řešitele.

II. Faktory a opatření ovlivňující zapojení žen do výzkumu

Cílem této části zprávy je podat přehled rozhodujících faktorů a opatření, která ovlivňují míru zapojení žen do výzkumu, a to na pozicích výzkumných pracovníků, a jejich zapojení v orgánech, které ovlivňují rozhodování o dalším směřování VaV či o posuzování grantových žádostí. V ČR, stejně jako ve většině ostatních zemí, jde především o nízké zapojení žen do výzkumu v technických a přírodních vědách. Zcela nezbytným předpokladem pro zvýšení zapojení žen do výzkumu je dostupnost odpovídajícím způsobem kvalifikovaných žen, tedy absolventek magisterských a doktorských studií těchto dvou oborů. Je již dlouhou dobu poznanou nutností, že je třeba u dívek posilovat jejich zájem o přírodovědné a technické obory, a to již od předškolního věku. Podpora vzdělávání dívek v těchto oborech na jednotlivých stupních vzdělávání je stále aktuální.

Určitý **potenciál pro zvýšení podílu žen ve výzkumu v přírodovědných a technických oborech v ČR existuje** již v současné době. Svědčí o tom nepoměr mezi podílem absolventek doktorského studia těchto oborů a jejich podílem na počtu výzkumných pracovníků těchto oborů. Jak již bylo konstatováno v kapitole 1, ženy se na celkovém počtu absolventů doktorských studií podílejí v přírodních vědách cca 44 % (roční průměr za roky 2005-2012), zatímco na počtu výzkumných pracovníků pouze 27 %, v případě technických věd dosahuje průměrný roční podíl absolventek 23 %, podíl na výzkumných pracovnících 13 %. Určitý nepoměr existuje v podstatě u všech vědních oborů, ale není tak výrazný (viz graf 6). Otázkou však není pouze příliv odpovídajícím způsobem vzdělaných a motivovaných žen do těchto výzkumných oborů, ale i jejich udržení ve výzkumu, což souvisí nejen s možností kariérních vyhlídek, ale i s možností skloubení profesního a osobního života, obvykle s péčí o děti předškolního věku.

Aby realizovaná opatření skutečně přispěla ke zvýšení zapojení žen do VaV, je nezbytné, aby byla zaměřena na odstraňování nebo alespoň zmírňování vlivu rozhodujících faktorů, které vyššímu zapojení žen do výzkumu brání. Na základě rešerše literatury, která se tomuto tématu věnuje, lze nejdůležitější faktory rozdělit do čtyř skupin.

II.1 Faktory ovlivňující zapojení žen do výzkumu

První skupinu tvoří tzv. **genderové stereotypy** spojené s přesvědčením většinové společnosti, že ženy nemají předpoklady pro přírodní a technické vědy; profese vědkyně se nehodí pro ženy; být dobrou matkou znamená být s dítětem doma minimálně do tří let jeho věku; mzda žen je pouze doplňkem k příjmu muže, ženám na srovnatelných pozicích při dosahování srovnatelných pracovních výsledků stačí nižší mzda. Přehled genderových stereotypů o vědě a ženách v ní je spolu s argumenty, které tyto stereotypy zpochybňují, obsažen v publikaci *Nejisté vyhlídky*, jejíž autorky jsou členkami Národního kontaktního centra Ženy a věda. Bylo vymezeno celkem pět stereotypů: (i) ženy se do vědy nehodí, protože postrádají logické a racionální myšlení, (ii) ve vědě nejde o pohlaví, ale pouze o

kvalitu, (iii) ženy se nehodí do „tvrdých“ věd, (iv) ženy se nehodí na vedoucí pozice a ani o ně nestojí, (v) ženy nejsou vědě oddány kvůli péči o děti.

K oslabování těchto stereotypů mohou napomoci samotné ženy tím, že se stanou úspěšnými vědkyněmi. Tohoto tématu se dotkla např. profesorka Syková, která vymezila desatero úspěšné vědkyně, jehož základní body jsou následující (plný text viz box 1 v příloze): (i) získat co nejlepší vzdělání, na začátku kariéry pracovat jen s tím učitelem, od kterého lze získat to nejlepší po lidské i pracovní stránce; (ii) tvrdě pracovat, nebýt skromná, nepodceňovat se, nebát se mluvit; (iii) aktivní vybudování dobrého rodinného zázemí; (iv) mít vždy plán, co je v daném okamžiku v životě prioritou, nepodaří-li se původní plán, najít si ihned plán alternativní; (v) dávat přednost svým myšlenkám a nápadům před myšlenkami a nápady kolegů, věnovat se tomu, co je neobvyklé, neprobádané, nové a kde je malá konkurence; (vi) zůstat ženou, být atraktivní, upravenou, ponechat si čas pro své koníčky; (vii) najít si čas na mnohé přátele mezi kolegy a kolegyněmi doma i v zahraničí; (viii) podporovat ženy-kolegyně; (ix) udržovat si osobní svobodu, svobodu rozhodování; (x) završit profesní dráhu politickou angažovaností, ovlivňovat změny v názorech na úlohu žen. Toto desatero je možné doplnit ještě o body, které formuloval profesor Mařík, jako rozhodující nejen pro úspěch ve vědě, ale i na manažerských pozicích: (a) dělej ten nejlepší výzkum, jakého jsi schopen, výzkum směřující k excelenci, porovnávej se je s tím nejlepším ve světě, (b) přemýšlej nad využitelností výsledků v reálné praxi, přemýšlej nad mírou užitečnosti svého výzkumu, (c) komunikuj s dalšími v oboru, ať již doma nebo v zahraničí, (d) buď gentleman vědy (přátelskost, lidskost, respekt před prací druhého, nadhled a smysl pro fair play)⁴. Je zřejmé, že úspěšné zapojení žen do výzkumu souvisí, stejně jako v případě mužů, do značné míry i s osobnostními charakteristikami jednotlivých žen.

Druhou skupinou je samotné **fungování výzkumných institucí**, ve kterém se klade důraz především na výkon, soupeřivost, tedy hodnoty, které mají maskulinní charakter, zatímco ženy dávají spíše přednost kooperaci, komunikaci⁵. Dalšími oceňovanými prvky ve vědě je oddanost profesi spojená s nároky na čas přesahující běžnou pracovní dobu a prostorová mobilita spojená se získáváním dlouhodobějších zkušeností na prestižních zahraničních pracovištích, ale i s účastí a prezentací dosažených výsledků na mezinárodních konferencích. Oba tyto nároky mohou velmi obtížně plnit ženy s malými dětmi, a to nejen s ohledem na běžné pečovatelské povinnosti, ale i s ohledem na nepředvídatelnou nemocnost dětí. Uplatnění žen ztěžuje také omezená možnost v případě potřeby pracovat z domova nebo na dílčí pracovní úvazek.

Třetí skupinou jsou hodnotící kritéria pro **získávání grantů**, která kvalitu řešitele posuzují zejména podle počtu doposud dosažených výsledků výzkumné práce (publikace, články, patenty, průmyslové vzory apod.). To znevýhodňuje ženy, které vzhledem k přerušení své profesní kariéry kvůli mateřství nemohou vykázt výsledky srovnatelné s jejich kolegy a vzhledem ke svým pečovatelským povinnostem obvykle ani dlouhodobější pobyty na zahraničních výzkumných pracovištích.

Čtvrtou skupinu tvoří zařízení a služby **péče o děti předškolního věku**. Do této skupiny patří především kapacitní a finanční dostupnost odpovídajících zařízení a kvalita poskytovaných služeb. Kapacita předškolních zařízení je nedostatečná, počet odmítnutých žádostí o umístění dítěte se stále zvyšuje. Jestliže ve školním roce 2005/06 bylo odmítnuto 6 810 žádostí o umístění dítěte do mateřské školy, v roce 2012/13 to bylo již 58 939 žádostí. Převis poptávky po místech v mateřských školách nad nabídkou se v jednotlivých regionech výrazně liší, pokud porovnáváme počet odmítnutých dětí

⁴<http://www.ceskapozice.cz/domov/veda-vzdelavani/vladimir-marik-kyberneticke-centrum-promeni-cele-cvut?page=0,2>

⁵SOÚ – Postavení žen v české vědě, Monitorovací zpráva za rok 2011, str. 14

s počtem přijatých (viz graf 2 v příloze, tab.5 v příloze). Nejméně příznivá situace je v Jihomoravském kraji, Středočeském kraji a v Praze, kde počet odmítnutých dětí přesahuje 10 tisíc a chybějící kapacita tak představuje cca 25 % stávající kapacity mateřských škol v těchto krajích. Právě v Praze a Jihomoravském kraji (Brně) je soustředěno nejvíce výzkumných kapacit ve vysokoškolském a vládním sektoru a Středočeský kraj je dojížděkovým zázemím pro pražský pracovní trh. Problémem je také provozní doba zařízení pro předškolní děti, neboť ve výzkumu některé úkoly, zejména laboratorní pokusy vyžadují setrvání v práci i po běžné provozní době školek či o víkendech.

Z tohoto hlediska představuje podpora zřizování firemních školek či dětských koutků důležitý krok k podpoře žen při jejich uplatnění na výzkumu a vývoji. Předpokladem je, aby tato zařízení byla budována příslušnými institucemi, tedy výzkumnými ústavy, vysokými školami a firmami se silným výzkumným zaměřením. Zřízení a provoz firemních mateřských škol a dětských koutků bylo podpořeno prostřednictvím dvou operačních programů, a sice Operačním programem Praha Adaptabilita a Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost. Tyto dva programy umožňovaly institucím i přijetí dalších opatření zaměřených na podporu rovných šancí žen a mužů na trhu práce. Do jaké míry těchto možností bylo využito těmi institucemi, které realizují výzkum a vývoj, zkoumá další část této studie(II.3.4).

II.2 Opatření na podporu zapojení žen do výzkumu

Opatření, která byla v zahraničí a v ČR doposud využívána pro zvýšení zapojení žen do výzkumu, lze rozdělit do tří základních typů (viz tab. 6 v příloze). Nejčastěji jsou využívány **projekty** cílené na zmírnění vlivu určitého faktoru, na monitorování a vyhodnocování situace či na samotné zkoumání této problematiky. Jejich zavedení je spojeno s dostupností veřejných finančních prostředků, ať již ze státního rozpočtu, regionálních nebo nadnárodních rozpočtů, resp. s prioritou, která je danému tématu věnována a která se v průběhu let může měnit, neboť soupeří s ostatními tématy financovanými z veřejných prostředků. Zdá se, že důraz na zastoupení žen ve výzkumu se mění i v souvislosti s ekonomickou situací. V době, kdy ekonomika vykazuje uspokojivý a dlouhodobý růst, kdy je nízká nezaměstnanost, se pozornost genderovým otázkám zvyšuje, v opačném případě se naopak snižuje. Prostřednictvím programů zaměřených na podporu vědkyň (dotace při přijetí ženy na určitou pozici, podpora mladých vědkyň, síťování, podpora dvoukariérních partnerství apod.) je podporováno také naplňování případných administrativních opatření (stanovených kvót).

Dalším typem opatření je zřízení a financování **orgánů/institucí** většinou při příslušných ministerstvech, jejichž úkolem je monitorovat, vyhodnocovat a navrhopat opatření ke zlepšení proporcí mezi zapojením mužů a žen do výzkumu. Tyto orgány, instituce však nejsou vždy specializované pouze na problematiku žen ve vědě, ale jsou často obecněji zaměřené na postavení žen na trhu práce. I toto institucionální zajištění genderové problematiky je spojeno s nároky na veřejné prostředky.

Třetím typem jsou **administrativní opatření**, která mají obvykle povahu pozitivní diskriminace žen při přijímání nových zaměstnanců na pozice výzkumných pracovníků nebo členů poradních orgánů či hodnotících komisí. Při přijímání nových zaměstnanců si jednotlivé instituce stanovují cílovou hodnotu zastoupení žen, např. v řídicích funkcích nebo ve výzkumných týmech a těmito cílům podřizují výběrová řízení. V případě stanovení určitého kvótního zastoupení žen v poradních orgánech nebo hodnotících komisích jsou kvóty obvykle odvozovány od podílu žen v příslušných

vědních oborech. V případě vědních oborů, kde je kriticky nízké zastoupení žen, mohou tyto kvóty vést k přílišnému zapojení stejného okruhu osob do různých komisí či orgánů (lze se setkávat se stále stejnými jmény).

Zavedení administrativních opatření souvisí s přesvědčením, že pozitivní efekty výrazně převýší případné efekty negativní. Negativní efekty jsou obvykle spojovány s tím, že stanovené kvóty vedou ke snižování kvality těch, kteří jsou na příslušné pozice jmenováni a v konečném důsledku ke snižování kvality dosahovaných výsledků. Tento argument je zpochybněn experimentální studií⁶, která prokazuje, že díky stanoveným kvótám se zvyšuje ochota žen se o dané pozice ucházet, a to včetně žen velmi schopných a kvalifikovaných. Muži jsou tak „přeskočeni“ ženami, které mají velmi dobré předpoklady danou funkci zastávat. Kvóty mohou však mít negativní efekt na profesní rozvoj žen a to v tom, případě, kdy samotné zastoupení žen v příslušném oboru je velmi nízké a dosahování příslušných kvót je spojeno s tím, že velmi úzký okruh žen se stává členkami různých orgánů a tato činnost jim znemožňuje věnovat se odpovídajícím způsobem rozvoji své vlastní odbornosti, což snižuje kvalitu dosahovaných výsledků jejich pracovišť. Pozitivní vlivy většího zapojení žen do VaV byly shrnuty např. ve Sdělení evropské komise z roku 1999 takto: Vyšší zainteresovanost žen na výzkumu by obohatila evropskou vědu z hlediska metod, témat, na které se zaměřuje, a cílů pro vědecký výzkum. Neschopnost využít tohoto potenciálního obohacení by poškodila zájmy Evropy.⁷ Pozitivní vlivy jsou tedy spojovány především s větší diverzitou jak metod, tak témat a cílů. V této souvislosti např. M. Vohlídalová vznáší otázku, zda by se „...česká věda ubírala stejným směrem, pokud by o jejím směřování mohly rozhodovat i ženy?“⁸ Zda by se v současné době upřednostňoval aplikovaný výzkum, který přináší rychlejší ekonomické zisky před výzkumem základním zaměřeným na rozvoj vzdělanosti např. z hlediska kultivace společnosti a kritického myšlení.

Aby ženy, nebo jakékoli jiné minority měly skutečný vliv na rozhodování, jejich zastoupení by mělo být minimálně 30 %, za paritní zastoupení je považována hranice 40 %. Evropská komise si vytkla za cíl do roku 2020 dosáhnout 40% zastoupení žen (resp. podrepräsentované skupiny) na rozhodovacích pozicích ve vědě, tzn. v expertních skupinách, panelech a komisích⁹. Tohoto cíle chce dosáhnout především prostřednictvím programu Horizont 2020 a jednotlivým členskými zeměmi EU je doporučeno, aby tento cíl realizovaly i na národní úrovni. V průběhu roku 2013 by měly být vydány také společné direktivy pro institucionální změny pro podporu genderové vyváženosti na univerzitách a ve výzkumných institucích (Recommendation to Member States with common guidelines on institutional change to promote gender equality in universities and research institutions). Zkušenosti zemí, které využívají administrativních kvót pro zastoupení žen ukazují, že účinnost tohoto opatření je spojena se zajištěním jeho vymahatelnosti, tedy se stanovením sankcí při jejich nedodržování a že po určitém časovém období již tyto kvóty nejsou potřeba.

Určitou formou pozitivní diskriminace jsou i pravidla pro hodnocení grantových žádostí, kdy ženám může být přiznána bodová bonifikace za přerušení výzkumné kariéry z důvodu péče o nezletilé děti. Jinou podobu nabývá pozitivní diskriminace v případě shodného hodnocení kvality grantu nebo kvality uchazeče o výzkumnou pozici stanovením zásady, že v těchto případech bude dána vždy přednost ženě. Za administrativní opatření je možno považovat také změny v klimatu výzkumných

⁶ Niederle, M (2008)

⁷ Převzato z Tenglerová, Hana: Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu, str.28

⁸ Vohlídalová, M. (2013), str. 2

⁹ Evropská komise 2012

pracovišť, kdy nebudou oceňovány hodnoty především maskulinního charakteru, ale i hodnoty, kterým dávají přednost ženy (viz výše).

II.3 Opatření na podporu žen ve výzkumu realizovaná v ČR

II.3.1 Institucionální zajištění

V ČR byla usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001 ustanovena **Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů** (Rada) jako stálý poradní orgán vlády pro tuto oblast. Rada zejména:

- projednává a doporučuje vládě základní koncepční směry při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže,
- koordinuje základní směry resortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže,
- stanovuje okruh priorit pro projekty resortů na podporu realizace rovných příležitostí pro ženy a muže,
- identifikuje ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže,
- hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů.

Usnesením vlády ze dne 23. listopadu 2011 č. 876 byl sekretariát Rady převeden z Úřadu vlády na Ministerstvo práce a sociálních věcí, jeho funkci zajišťuje Oddělení rovných příležitostí žen a mužů. Předsedou Rady se stává ministr práce a sociálních věcí. Rada má vedle předsedkyně a tří místopředsedů (2 ženy, 1 muž) celkem 24 členů (stav k 1.7.2013). Vedle zástupců ministerstev jsou zde zastoupeny i vysoké školy (Fakulta humanitních studií Karlovy university, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity), dále Český statistický úřad, zaměstnavatelé, odbory a instituce či sdružení, které se angažují v těchto otázkách (Český svaz žen, Liga otevřených mužů, Síť mateřských center, KOORDONA, Asociace pro rovné příležitosti, Otevřená společnost ProEquality, Gender Studies, Česká ženská lobby, Fórum 50 %). Rada má čtyři výbory, ve kterých pracují členové Rady a přizvaní odborníci na danou problematiku. Je to (i) Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů, (ii) Výbor pro prevenci domácího násilí, (iii) Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života, (iv) Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích a dále Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů. Z uvedeného přehledu je zřejmé, že s výjimkou Výboru pro prevenci domácího násilí a Pracovní skupiny muži a rovnost žen a mužů má na tvorbu podmínek pro uplatnění žen ve výzkumu vliv činnost všech ostatních výborů.

Ve stejném roce, v roce 2001 začalo na základě projektového financování z MŠMT fungovat **Národní kontaktní centrum – ženy a věda (NKC-ŽV)** při Sociologickém ústavu AV ČR. Jeho činnost je finančně zabezpečena až do roku 2015 a je zacílena především na rozvíjení diskusí, zpracovávání analytických a popularizačních materiálů a prosazování opatření přispívajících k odstraňování genderové diskriminace a nerovnosti ve VaV. V období 2012-2015 se činnost centra v návaznosti na předchozí projekty a aktivity Evropské komise v oblasti tzv. strukturální změny a modernizace univerzit a výzkumných pracovišť, zaměřuje zejména na:¹⁰

- zajištění zapojení ČR do mezinárodních aktivit na poli genderové rovnosti a rovnosti mužů a žen ve vědě,
- stimulaci diskuse na úrovni státní správy, odpovědných orgánů výzkumu a vývoje,

¹⁰Zdroj: <http://www.zenyaveda.cz/o-projektu/2380-kdo-jsme/>

VŠ a AV ČR o otázkách genderové rovnosti ve vědě,

- v návaznosti na evropské iniciativy komunikovat problematiku genderové rovnosti odpovědným orgánům v oblasti vědní politiky, výzkumné komunitě a širší veřejnosti ČR,
- podporu účasti žen a mladých vědeckých pracovníků na evropském výzkumu,
- vytváření vědeckých poznatků o postavení žen a mladých lidí ve vědě z genderového hlediska, a to ve všech relevantních souvislostech ekonomických, sociálních a kulturních,
- podporu implementace opatření na podporu žen a mladých lidí ve vědě
- rozvíjení debaty o vykazatelosti vědy z hlediska genderové rovnosti a z hlediska propojení výzkumu a občanské společnosti

Kromě tohoto centra existuje celá řada institucí, sdružení, které se věnují určitým aspektům postavení žen na trhu práce, ale i domácímu násilí apod. Jsou sdruženy v **České ženské lobby**, která je sítí neziskových organizací hájících práva žen a je součástí Evropské ženské lobby. Z přehledu členských institucí (viz box 2 v příloze) je však zřejmé, že problematice žen ve vědě se věnuje pouze NKC-ŽV. Nicméně jejich aktivity zvyšují obecné povědomí o nerovném postavení žen ve společnosti a tím mohou nepřímo ovlivňovat i pozornost vůči postavení žen ve vědě. Je to patrné z hlavních cílů a priorit, které si Česká ženská lobby vytýčila¹¹: (i) spolupráce, síťování a formulace společných stanovisek českých genderových a ženských neziskových organizací, (ii) medializace a otevírání důležitých veřejných diskuzí, definování nedostatků spojených s otázkou rovných příležitostí žen a mužů, (iii) lobbování a prosazování zájmů všech dívek a žen žijících v ČR v evropském kontextu, (iv) spolupráce s českou exekutivou a poskytování expertní základny, (v) monitoring v oblasti rovných příležitostí, (vi) uznání a prosazování rozmanitých hodnot a potřeb žen s ohledem na jejich kulturní, národnostní, etnickou, náboženskou, sociální a sexuální identitu.

Bylo založeno také občanské sdružení **Kongres žen** a virtuální Klub Kongresu žen. Cílem je vytvoření platformy pro diskutování genderových otázek a zajistit realizaci druhého ročníku Českého kongresu žen, který se poprvé uskutečnil v červnu 2013 a který se soustředil na postavení žen na trhu práce. Byla přijata petice, která vyzývá vládu ČR a další odpovědné politické činitele a činitelky:

- K vytvoření příznivého prostředí a podmínek pro profesní uplatnění žen
- K důslednému boji proti násilí na ženách
- Ke zlepšení postavení samoživitelek
- K řešení nerovného postavení seniorek
- K úpravě podmínek flexibilních forem práce a podpoře zaměstnavatelských subjektů, které nabízejí flexibilní pracovní dobu
- K zajištění dostatečných kapacit školek a jeslí pro děti.

Petice byla podepsána téměř 600 lidmi a předána 19. června zástupcům obou komor Parlamentu a předchozí vládě v demisi, zatím však bez jakékoli reakce ze strany politiků. To opět svědčí o tom, že generová otázka není v popředí zájmu politiků.

Z hlediska aktivit jednotlivých **ministerstev** má rozhodující vliv na tvorbu opatření pro podporu žen ve výzkumu realizovaného na vysokých školách Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), které má možnost ovlivnit fungování vysokých škol prostřednictvím doporučení obsažených

¹¹Zdroj: <http://www.czlobby.cz/o-ceske-zenske-lobby/>

v Dlouhodobém záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol (dále Dlouhodobý záměr) a v jeho aktualizaci pro jednotlivé roky. V současném období je genderové hledisko zmiňováno pouze v souvislosti s dostupností vysokoškolského vzdělávání, kdy vysokým školám je doporučeno, aby vytvářely vhodné studijní a pracovní podmínky pro osoby vracující se z rodičovské dovolené. Ani prostřednictvím centralizovaných rozvojových programů pro veřejné vysoké školy nejsou v současné době (2013,2014) VŠ stimulovány k tomu, aby věnovaly pozornost opatřením, které by zvýšily zájem žen o studium na přírodovědných a technických oborech nebo o uplatnění v takto zaměřeném výzkumu nebo stimulovaly jejich zastoupení v řídicích orgánech. Pokud školy mají zájem zabývat se touto problematikou, určitá možnost se otevírá prostřednictvím tematického zaměření na podporu studia v doktorských studijních programech a podporu post-doktorandů, a to pro mimopražské VŠ v rámci OP VK a pro pražské VŠ právě v centralizovaném rozvojovém programu.

Ke zviditelnění úspěšných vědkyň přispělo MŠMT v roce 2009 zřízením **ceny Milady Paulové**, která je určena významným vědkyním za celoživotní přínos vědě. V každém roce je vyhlašována soutěž o udělení této ceny pro určitý obor. Doposud se jednalo o následující obory: ekologie, ekonomie, chemie, historie, farmakologie. Laureátka obdrží finanční odměnu 150 tis. Kč a umělecký diplom.

II.3.2 Grantová pravidla GAČR

Díky aktivitám NKC se do grantových pravidel GAČR podařila prosadit možnost u postdoktorských projektů požádat předsednictvo GAČR o **přerušení řešení projektu** z důvodu mateřské/rodičovské dovolené řešitelky/řešitele. Omezující jsou ovšem striktně stanovené podmínky, které vyhovují administraci projektů ze strany GAČR, ale méně již řešitelkám/řešitelům. Ne každý musí mít zájem na přerušení projektu na celý rok, a to pouze k datu 1.1.nebo k 1.7., tedy tak, aby řešení projektu bylo ukončeno k 31.12. nebo 30.6. Některým osobám by stačilo přerušení na kratší dobu a k jinému datu. Vzhledem k tomu, že se zvyšuje věk rodičů, neměla by být možnost přerušení řešení projektu omezena pouze na postdoktorské projekty, ale měla by být součástí i standardních projektů. Zatím se neuvažuje se zavedením určité bonifikace za přerušení výzkumné kariéry z důvodu mateřské dovolené.

II.3.3 Administrativní opatření

Administrativní opatření, která by prosazovala pozitivní diskriminaci žen ve vědě a výzkumu nebo na pedagogických pozicích realizována nebyla. Zdá se, že společenské prostředí není nakloněno zavádění kvót, o čemž svědčí odmítavé reakce na direktivu EK o zvýšení zastoupení žen v dozorčích radách evropských firem obchodujících na burze na 40 % do roku 2020. Ani zastoupení žen v poradních orgánech vlády (Rada vlády pro vědu, výzkum a inovace) nebo grantových agenturách (GA ČR, TA ČR) není tímto způsobem ošetřeno. V RVVV jsou ženy zastoupeny 12 % (2 ze 17 členů), v předsednictvu GAČRu není zastoupena ani jedna žena (5 členů), v předsednictvu TAČRu je 20% podíl žen (1 z 5 členů) a ve Výzkumné radě TAČRu 17 % žen (2 z 12 členů) (viz také část I.1).

II.3.4 Sladění pracovního a soukromého života

Aktivity na podporu žen na pozicích výzkumných pracovníků jsou státem podporovány zejména prostřednictvím programů kofinancovaných z ESF. V období 2007-2013 byly využívány dva **operační programy**, které byly kromě jiného zaměřené na **sladění pracovního a soukromého života**, a sice OP Praha Adaptabilita a OP Lidské zdroje a zaměstnanost.

Operační program Praha Adaptabilita

Operační program Praha Adaptabilita (OPPA) umožňuje prostřednictvím druhé prioritní osy „podpora vstupu na trh práce“ jednotlivým organizacím zažádat v rámci příslušných výzev o podporu na aktivity zaměřené na soulad pracovního a soukromého života. Okruh organizací, které mohou předkládat projekty je vymezen poměrně široce, takže o podporu mohou žádat jak výzkumné instituce, tak veřejné vysoké školy, ale i podnikatelské subjekty lokalizované na území hlavního města Prahy. Projekty musejí být zaměřené na následující činnosti:

- podpora a rozvoj **služeb péče o děti** s cílem sladit pracovní a soukromý život jejich rodičů,
- podpora **pracovního prostředí vstřícného k rodinám** (aktivity umožňující návrat na trh práce rodičům pečujícím o děti),
- specifická opatření pro podporu **rovných šancí pro ženy a muže** na trhu práce,
- rozvoj **pružnějších forem organizace práce**, které umožní vstup či návrat na trh práce osobám dlouhodobě pečujícím o závislého člena rodiny,
- podpora adaptace náplně práce a rozšíření možného zapojení zaměstnanců v předdůchodovém věku.

Do poloviny roku 2013 byly na podporu aktivit vedoucích ke sladění pracovního a soukromého života vyhlášeny celkem čtyři výzvy, jejichž přehled uvádí tabulka 1.

Tabulka 1: Výzvy OPPA obsahující PO 2 Podpora vstupu na trh práce aktivity „ Podpora souladu pracovního a soukromého života“

číslo	vyhlášení	Podporované aktivity	Doba trvání
1	8.1. 2008	<ul style="list-style-type: none">• Rozvoj služeb péče o děti s cílem sladit pracovní a soukromý život jejich rodičů (např. vznik mateřské školky v organizaci, rozvoj služeb mateřských center aj.);• Podporu pracovního prostředí vstřícného k rodinám a rozvoj flexibilních forem organizace práce (aktivity umožňující návrat na trh práce osobám pečujícím o děti nebo o závislého člena rodiny);• Specifická opatření pro podporu rovných šancí pro ženy a muže na trhu práce.	30 měsíců
2	5.5.2009	<ul style="list-style-type: none">• Vzdělávání a podpůrné aktivity pro osoby dlouhodobě pečující o závislého člena rodiny s cílem usnadnit nalezení vhodného pracovního uplatnění (s důrazem na aktivity zaměřené na osoby vracující se z rodičovské dovolené zpět na trh práce a na aktivity zaměřené na rodiče samoživitele)• Rozvoj služeb péče o děti do 10 let věku s cílem sladit pracovní a soukromý život jejich rodičů (např. vznik mateřské školky v organizaci, rozvoj služeb mateřských center, rozvoj služeb péče o děti do 3 let věku apod.)• Zavádění flexibilních forem organizace práce s cílem podpořit vznik pracovního prostředí vstřícného k rodinám• Specifická opatření pro podporu rovných šancí pro ženy a muže na trhu práce	30 měsíců

		<i>Doplňkové aktivity:</i> <ul style="list-style-type: none"> Další profesní vzdělávání pracovníků organizace Vzdělávání managementu organizace 	
4	4.5.2011	<ul style="list-style-type: none"> Rozvoj služeb péče o děti do 6 let věku v organizaci žadatele či partnera s cílem sladit pracovní a soukromý život jejich rodičů, tj. vznik a rozvoj mateřské školky, jeslí a obdobných zařízení v organizaci. <i>Doplňkové aktivity:</i> <ul style="list-style-type: none"> Zavádění flexibilních forem organizace práce s cílem podpořit vznik pracovního prostředí vstřícného k rodinám Jiná specifická opatření pro podporu rovných šancí pro ženy a muže v rámci organizace žadatele či partnera. 	30 měsíců
5	23.5.2012	<ul style="list-style-type: none"> Vzdělávání a podpůrné aktivity pro rodiče na/po rodičovské/mateřské dovolené a pro osoby dlouhodobě pečující o závislého člena rodiny s cílem usnadnit nalezení vhodného pracovního uplatnění (s důrazem na aktivity zaměřené na osoby bez předchozí pracovní zkušenosti vracející se z rodičovské dovolené a na aktivity zaměřené na rodiče samoživitele) Rozvoj služeb péče o děti do 10 let věku s cílem sladit pracovní a soukromý život jejich rodičů (např. vznik firemní školky, rozvoj služeb mateřských center, rozvoj služeb péče o děti do 3 let věku apod.) Zavádění flexibilních forem organizace práce s cílem podpořit vznik pracovního prostředí vstřícného k rodinám 	24 měsíců

Zdroj: extrakce z <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/vyzvy.html>

První výzva

Informace uveřejněné na web stránkách¹² výzvy dokládají, že do první výzvy bylo předloženo celkem 58 projektů zaměřených na oblast sladování pracovního a soukromého života, schváleno bylo 6 projektů. Jejich strukturu podle obsahového zaměření uvádí tabulka 2.

Tabulka 2: Výsledky první výzvy

Zaměření projektu	Projekty	
	Předložené	Schválené
Doplňování kvalifikace rodičů po rodičovské dovolené	30	4
Propagace principu rovných příležitostí ve firmách, zavádění alternativních forem práce (sdílená pracovní místa, práce z domova, zkrácené úvazky), genderové audity ve firmách.	15	2
Služby péče o děti (pomoc firmám s přípravou a provozem firemní školičky, vznik mateřské školy či firemní školičky)	13	0
Celkem	58	6

Zdroj: 1. VÝZVA K PŘEDKLÁDÁNÍ PROJEKTOVÝCH ŽÁDOSTÍ, ANALÝZA, ÚNOR 2009, vlastní úpravy

¹² 1. VÝZVA K PŘEDKLÁDÁNÍ PROJEKTOVÝCH ŽÁDOSTÍ, ANALÝZA, ÚNOR 2009, z/userfiles/File/OPPA%201%20vyzva/Analyza_1_vyzva_OPPA.pdf

Předkládané projekty se zaměřovaly spíše na poradenství a osvětu, nikoli na konkrétní akce v jednotlivých firmách. Pouze 3 projekty z 15 předložených v rámci podpory pracovního prostředí vstřícného k rodinám byly zaměřené přímo na konkrétní aktivity v dané firmě a pouze 2 projekty z 13 předložených projektů v rámci rozvoje služeb péče o děti byly zaměřené na vznik firemní školičky. Ani jeden z projektů předložených na podporu rozvoje služeb péče o děti nebyl dostatečně kvalitní na to, aby mohl být podpořen.

Výzkumné instituce a VŠ nerealizovaly v rámci první výzvy žádný projekt. Dva podpořené projekty zaměřené na rovné příležitosti ve firmách byly realizovány obecně prospěšnými společnostmi. **V rámci první výzvy OPPA výzkumné pracovnice nebyly podpořeny.**

Druhá výzva

Druhá výzva byla z hlediska předkladatelů projektů úspěšnější než výzva první. Celkem bylo předloženo 81 návrhů projektů zaměřených na sladění profesního a rodinného života, k realizaci bylo schváleno 11 projektů. Míra úspěšnosti tak dosáhla 14 % oproti 10 % v první výzvě. Poprvé byly podpořeny i projekty, které obecně zvyšovaly **kapacitu předškolních zařízení**. Takto zaměřených projektů bylo celkem 7, z toho 2 projekty byly realizovány vysokými školami, a sice Filosofickou fakultou University Karlovy a Českým vysokým učením technickým Praha. Tyto dva projekty přímo cílily na podporu výzkumných pracovníků pečujících o malé děti. Přehled podpořených projektů je uveden v tab.7 v příloze.

V rámci projektu **Filosofické fakulty University Karlovy** „Podpora souladu rodinného a pracovního života rodičů-akademiků“, který trval od 1.3.2010 do 31.8.2012 byl mimo jiné vybudován **dětský koutek**, adaptován systém svépomocného hlídání, podpořena **práce z domova**, zajištěn přístup k **dalšímu vzdělávání** např. v cizích jazycích a využívání ICT. Pomoc při péči o předškolní děti byla v rámci projektu realizována v podstatě dvěma způsoby. První spočíval ve vybudování dětského koutku v budově FF UK, ve kterém, ale i mimo něj, péči o děti předškolního věku nejdříve zajišťovala společnost Imimi Babysitting s.r.o. Od 1.8.2011 do skončení projektu 31.8.2012 bylo bezplatné hlídání v dětském koutku zajišťováno studenty katedry pedagogiky a katedry sociální práce FF UK v rámci studijních praxí (a toto hlídání bylo většinou omezeno na maximálně 120 min. denně, kapacita koutku je 2-5 dětí). V tomto období dětský koutek využívalo cca 120 rodičů, a to nejen z FF UK, ale např. i z fakulty právnické, sociálních věcí a matematicko-fyzikální fakulty UK. Po ukončení bezplatného hlídání zajišťovaného společností Imimi Babysitting s.r.o. byla využívána druhá forma podpory péče o děti předškolního věku, a sice proplácení vynaložených nákladů na hlídání dětí, které si každá akademická pracovnice nebo pracovník zapojený do projektu zajišťoval u libovolné osoby nebo firmy, která měla příslušné živnostenské oprávnění (soukromé chůvy, hlídací firmy, dětské koutky apod., nikoli jesle nebo školky), a to zpravidla až do výše 5 000 Kč. Do projektu bylo zapojeno celkem 146 akademických pracovníků a pracovníků, kteří mohli buď dostat příspěvek na hlídání dětí, půjčit si notebook, nechat si proplatit vzdělávací kurz atd.¹³ Po skončení projektu mohou dětský koutek využívat vedle akademických pracovníků i studenti UK, dětský koutek funguje na principu svépomocného hlídání, příspěvek na zajištění hlídání dětí již proplácen není.

Komplexnější pomoc při péči o děti předškolního věku pro své zaměstnance zajistilo **České vysoké učení technické** v rámci realizace projektu „Univerzitní školka ČVUT v Praze“. Tento projekt byl

¹³ Zdroj: <http://www.ff.cuni.cz/FF-8049.html>

realizován v období 1.1.2010 – 31.8.2011 a byl zaměřen na vybudování **školky** v prostorách univerzitního kampusu v Dejvicích a na zajištění jeho provozu po dobu prvních 11 měsíců. Kapacita školky je 50 dětí rozdělených do 3 věkově heterogenních tříd. Provoz školky byl zahájen 1.10.2010, školka funguje od 7 do 17 hodin. Po dobu trvání projektu byla péče o předškolní děti poskytována zdarma. Po skončení projektu je zpoplatněna, a to školným ve výši 1500 Kč a stravným ve výši 900 Kč měsíčně. Do školky jsou přednostně přijímány děti zaměstnanců, studentů a vnoučata zaměstnanců ČVUT. Školka tedy po skončení projektu není výlučně určena pro akademické pracovníky. V době trvání projektu bylo podpořeno cca 70 rodičů.

Čtvrtá výzva

V rámci čtvrté výzvy bylo předloženo celkem 22 projektových žádostí zaměřených na podporu souladu pracovního a soukromého života, podpořeno bylo celkem 15 projektů. Přehled podpořených projektů je uveden v tab. 8 v příloze. Bylo podpořeno 6 projektů zaměřených specificky na podporu pedagogů / výzkumných pracovníků, a to 3 projekty vysokých škol, 2 projekty AV ČR a 1 projekt výzkumného ústavu.

Projekt **České zemědělské univerzity v Praze (ČZU) Dětský koutek Poníček** je realizován v období 1.2.2012 – 30.5.2014 a je zaměřen na podporu návratu rodičů na mateřské a rodičovské dovolené zpět do zaměstnání, především odborných a pedagogických pracovníků univerzity. V jeho rámci byl vybudován a 23.4.2012 zprovozněn **dětský koutek** Poníček, ve kterém je zajištěno bezplatné hlídání dětí ve věku 3-6 let po dobu maximálně 4 hodin denně vždy po předchozí registraci / rezervaci prostřednictvím informačního systému. Na základě individuálního posouzení je možnost umístit i dítě mladší než 3 roky. Otevírací doba je od 8 do 16 hodin, po předchozí domluvě i od 7 hod. nebo do 17 hod., dítě musí být vybaveno stravou a pitím na dobu pobytu. Maximální kapacita je cca 15 dětí současně a 30 dětí denně. K dispozici je hlavní a malá herna, šatna, kuchyňka, sociální zařízení vč. sprchy či přebalovacího pultu a v pozdější fázi realizace projektu i venkovní pískoviště. O děti se starají vedoucí dětského koutku a vychovatelka případně další kvalifikované osoby. Projekt zajistí podporu minimálně 100 rodičů.

Do Poníčku mohou být přijaty děti pouze těch rodičů, kteří se vracejí do zaměstnání v době trvání projektu nebo kteří již nastoupili, ovšem v době po 1.2. 2011, tedy nejdéle jeden rok před zahájením realizace projektu nebo kteří řeší konkrétní možnosti návratu do zaměstnání a potřebují pohlídat dítě během souvisejících jednání. Je striktně uplatňována podmínka čerpání mateřské či rodičovské dovolené, nicméně s poskytovatelem dotace vedení ČZU jedná o zmírnění této podmínky, aby Poníček mohli využít i ti, kteří mají dítě v příslušném věku, ale dovolenou nečerpali. Zkušebně byl Poníček otevřen v době zkouškového období i pro děti studentek.

V rámci projektu se uskuteční i 6 seminářů zaměřených na zvýšení informovanosti vedoucích pracovníků o rovných příležitostech, problematice sladování rodičovství a výkonu profese a s tím spojené legislativy, o možných opatřeních k zajištění rovných příležitostí a zavádění zkrácených úvazků a jiných flexibilních forem práce pro rodiče dětí předškolního věku.

Projekt **Vysoké školy chemicko-technologické v Praze (VŠCHT)**, který je realizován v období 1.4.2012-30.9.2014 je zaměřen na vybudování a provozování **dětského koutku** pro děti ve věku od 2 do 6 let pedagogických a výzkumných pracovníků vysoké školy, kteří jsou na mateřské či rodičovské dovolené a kteří se z těchto dovolených vrací. Součástí projektu je i analýza současných forem organizace práce

a přijetí opatření vycházejících vstříc rodičům pečujícím o malé děti. Provoz koutku Zkumavka byl zahájen 5.2.2013 a je otevřen každý všední den v době od 7,45 do 17 hodin. Koutek se skládá z prostorné herny, ložnice, kuchyňky a sociálního zázemí, vše splňuje parametry mateřských školek. O děti se starají tři chůvy s odpovídajícím vzděláním, je aplikován rámcový vzdělávací program. Rodiče za děti hradí pouze stravu, děti by měly být v zařízení především po dobu, kdy jejich rodič vykonává pedagogickou činnost, koutek je určen především pro krátkodobé hlídání. Kapacita koutku je 20 dětí, v průběhu projektu bude podpořeno celkem 64 osob

Projekt **Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy** je realizován v období 1.6.2012 – 30.11.2014 a v jeho rámci byla vybudována přírodovědná **mateřská školka** Rybička, která byla uvedena do provozu 4.3.2013. Její kapacita je 24 míst (2 třídy po 12 dětech) pro děti ve věku 2,5 -6 let a je určena pro děti zaměstnanců UK či doktorandů pracujících na výzkumných záměrech nebo s pracovním úvazkem na UK, kteří se do akademického života vracejí po mateřské nebo rodičovské dovolené nebo pracují souběžně během MD/RD, popřípadě ukončili RD před méně než jedním rokem od data vstupu dítěte do školky. Školka zabezpečuje vzdělávací program obohacený o přírodovědné zaměření, je vybavena „přírodovědnou dílnou“, zookoutkem, keramickou dílnou s pecí. Ke školce bude patřit i zahrádka upravená potřebám. Provozní doba školky je od 8 hod. do 17 hod, v případě zájmu, např. v době konání odpoledních seminářů může být provozní doba prodloužena až do večerních hodin. V souladu s projektem je podpořeno celkem 22 osob (někteří rodiče dávají do školky dvě děti, jako podpořená osoba jsou počítáni pouze jednou), z toho žen odborných pracovníků 21. V současné době díky sdíleným místům navštěvuje školku 35 dětí. Po skončení projektu bude pobyt dětí zpoplatněn.

Akademie věd ČR (AV ČR) získala podporu dvou projektů. **Středisko společných činností AV ČR, v.v.i.** realizuje projekt Akademické centrum předškolních dětí v období 1.12.2011 – 31.5. 2014. Bylo vybudováno a uvedeno do provozu **Akademické centrum předškolních dětí** Mazánek (ACPD) v lokalitě Na Mazance v Praze 8 pro děti zaměstnanců pracovišť Akademie věd ČR, kteří bydlí v Praze a kterým se tak umožní vrátit se bez problémů z rodičovské dovolené do práce a neztratit velice důležitý kontakt s vývojem ve svém oboru. Centrum bylo projektováno pro 16 dětí ve věku od 3 – 5 let. Zahájilo svoji činnost 1. února 2012 a je otevřeno každý všední den od 8 hod. do 13 hod. Dětem je poskytována půldenní péče, maximálně po dobu 5 hodin. Výchovně vzdělávací program ACPD navazuje na osnovy MŠMT pro státní mateřské školky a je zaměřen na rozvoj klíčových kompetencí dítěte (vývoj pohybových, hudebních, výtvarných a herních aktivit a osobně-sociální rozvoj). Stravování zabezpečují rodiče. Péče o děti je zpoplatněna, měsíční poplatek činí 1 200 Kč, stravování zajišťují rodiče. Cílem projektu je v době jeho trvání podpořit celkem 53 osob. Dle projektu se podpořené osoby nerozdělují na výzkumné a odborné pracovníky. Projekt je teprve za polovinou svého trvání, a proto ještě nemůžeme prezentovat finální statistiky.

Ústav molekulární genetiky AV ČR v rámci projektu realizovaného v období 1.5.2012 - 31.10.2014 získal k datu zahájení projektu pro zaměstnance ústavu třídu v Mateřské školce Akademie věd, která byla uvedena do provozu začátkem roku 2011. Kapacita třídy byla původně pro 15 dětí ve věku od 2 do 7 let, od konce roku 2012 je rozšířena o 5 míst. Péče o děti, je poskytována celoročně od 8 do 17 hodin. Umístění dítěte je zpoplatněno, školkovné činí 1500 Kč měsíčně, celodenní stravné 76 Kč. Projekt počítá s podporou 15 zaměstnanců ÚMG, kteří se vracejí po mateřské / rodičovské dovolené. K 30.4.2013 bylo podpořeno 13 osob, z toho 9 žen s vysokoškolským vzděláním. MŠ informuje o tom, zda tyto ženy pracují na výzkumných pozicích, neeviduje.

Pátá výzva

Do páté výzvy bylo zasláno celkem 95 návrhů projektů zaměřených na podporu souladu pracovního a soukromého života, schválených bylo 26 projektů (viz tabulka 9 v příloze). Byly schváleny 3 projekty vysokých škol, a sice Vysoké školy ekonomické, Českého vysokého učení technického a Vysoké školy chemicko-technologické, jeden projekt AV ČR. Projekty VŠE a AV ČR jsou zaměřeny na vybudování kapacit pro péči o děti předškolního věku, projekty ČVUT a VŠCHT na vzdělávání rodičů, kdy se kurzů mohou zúčastnit i osoby, které se vracejí nebo plánují návrat na pozice výzkumných a pedagogických pracovníků.

Vysoká škola ekonomická v rámci projektu Zřízení univerzitní školky na VŠE v Praze, který je realizován v době 1.2.2013 – 31.10.2014 vybudovala **mateřskou školu** pro děti zaměstnanců – rodičů, na mateřské nebo rodičovské dovolené vracející se zpět do práce (max. 2 roky od ukončení mateřské nebo rodičovské dovolené) nebo rodičů samozivitelů s dětmi do 15 let věku dítěte. Kapacita školky je 18 dětí ve věku od tří do šesti let, počítá se s využitím i tzv. sdílených míst. Školka je umístěna v Nové budově VŠE, její provoz bude zahájen v září 2013 s provozní dobou od 7 do 17 hodin, a to každý všední den. Vzdělávací program pro děti s názvem Cesta kolem světa je zaměřen na klíčové kompetence, zdravý životní styl a přírodovědnou gramotnost. Docházka je zpoplatněna, její výše je odvozena od nákladů na provoz školky, které nelze hradit z dotace

Středisko společných činností AV ČR realizuje projekt „**Akademická dětská skupina Národní**“ v období 1.1.2013-31.12.2014, v jehož rámci je vybudováno zařízení Lvíček. Jeho provoz byl zahájen 3.6.2013 s kapacitou 14 dětí předškolního věku (2-5 let). Cílem je za dobu trvání projektu úspěšně podpořit 30 zaměstnanců AV ČR pracujících v centru města, převážně vědeckých a odborných pracovníků. Péče o děti je zajištěna denně od 8 hod. do 16 hod., výuka dětí vychází z rámcového vzdělávacího programu MŠMT Mateřská škola a je zaměřena na rozvoj rozumových, tělesných, výtvarných a hudebních schopností a na budování hodnot. Umístění dítěte je zpoplatněno 2400 Kč měsíčně, stravování bude poskytováno formou cateringu a hrazeno rodiči ve výši 57 Kč za celodenní stravování. Rodiče mají možnost využít služeb Lvíčka i na kratší dobu, cena za jeden půlden je 200 Kč za jeden celý den 300 Kč.

Projekt **Českého vysokého učení technického** „Profesní návrat vysokoškolsky vzdělaných žen - absolventek stavební fakulty“ je realizován v době 1.1.2013 – 31.12. 2014 a je zaměřen na usnadnění návratu žen (mužů) na rodičovské dovolené nebo do 2 let po ukončení rodičovské dovolené na pracovní trh, ale i podpořit profesionální a osobnostní rozvoj stávajících zaměstnanců, toho času na mateřské/rodičovské dovolené. Budou připraveny a realizovány 2 kurzy. Jeden bude zaměřen na stavební ekonomiku (především oceňování stavebního projektu v jednotlivých fázích životního cyklu), druhý na projektování staveb (software, nové materiály, technologie apod.). Kurzy budou probíhat jako 10ti denní, vždy pro skupinu 16 osob. Kurzy budou probíhat 1 den týdně na Fakultě stavební ČVUT v Praze, dále se předpokládá samostatná práce v rozsahu cca 15 hodin/týden v čase dle možností osoby a rovněž konzultace s lektory (ICQ, Skype apod.) dle dohody s lektorem. Po úspěšném absolvování získají osoby osvědčení. Osoby si svou účastí na kurzu doplní zaměstnavateli aktuálně požadované spektrum znalostí a získají sebedůvěru, což jim usnadní profesní návrat. Dále získají kontakt na potenciální zaměstnavatele, kteří budou na kurzech neformálně spolupracovat. Těchto kurzů se mohou zúčastnit i osoby, které se vracejí na pozice výzkumných a pedagogických pracovníků, i když lze předpokládat, že jejich podíl bude spíše zanedbatelný, předpokládá se celkem 32 účastníků kurzů.

Vysoká škola chemicko-technologická (VŠCHT) realizuje v období 1.6.2013 – 31.10.2014 projekt „Vzdělávání rodičů - příprava vstupu nebo návratu rodičů s malými dětmi na trh práce“. Cílem projektu je připravit a realizovat vzdělávací programy pro rodiče, kteří jsou zaměstnáni na VŠCHT případně na spolupracujících pracovištích (Národní technická knihovna, ústavy AV ČR - Ústav chemických procesů, Ústav fyzikální chemie J. Heyrovského, Ústav makromolekulární chemie, Ústav organické chemie a biochemie) a momentálně jsou na mateřské dovolené nebo se vracejí do práce. Projekt zajistí cílové skupině především obnovení a doplnění požadovaných kompetencí, budou moci získat i osvědčení na základě zákona 179/2006 Sb. Vzdělávací program bude semestrální, složen ze čtyř bloků: a) Soft skills, b) Projektové vzdělávání, c) Jazykové vzdělávání, d) Ekonomické vzdělávání. Celkem bude podpořeno 45 osob, z toho 30 úspěšně, tzn., že získá certifikát. Předpokladem pro získání certifikátu je min. 50 % docházka a zpracování individuálního projektu.

Shrnutí

Možnosti získat podporu z OPPA pro usnadnění návratu osob s malými dětmi do práce využilo do poloviny roku 2013 celkem šest vysokých škol/fakult a dvě pracoviště Akademie věd ČR, přičemž dvě vysoké školy a jedno pracoviště AV ČR využilo této možnosti dvakrát. Nejvyšší dopad mají projekty zaměřené na zřízení **mateřských škol (MŠ)**, které poskytují celodenní, případně podle potřeb kratší pobyt dětí předškolního věku. To umožňuje rodičům relativně plnohodnotný výkon jejich profese (nebereme v úvahu problematiku nemocnosti dětí apod.). MŠ pro své zaměstnance vybudovalo ČVUT, VŠE, PŘF UK, Ústav molekulární genetiky AV ČR a Středisko společných činností AV ČR¹⁴. Pro osoby na počátku profesní kariéry jsou důležité finanční podmínky, za kterých je péče o děti poskytována, neboť umístění dítěte do soukromé školky obvykle přesahuje jejich finanční možnosti. Výše školkovného se v pražských soukromých MŠ pohybuje od cca 6000 Kč výše, zatímco v MŠ zřizovaných městskými částmi v rozpětí 600 – 800 Kč měsíčně při plném měsíčním pobytu dítěte. Z pěti vybudovaných mateřských škol dvě poskytovaly péči o děti zdarma v době trvání projektu, po jeho skončení se předpokládá zpoplatnění. Vzhledem k tomu, že školky byly vybudovány s veřejnou podporou, školkovné bude stanoveno tak, aby pokrylo především provozní náklady a náklady spojené s údržbou a obnovou zařízení. Lze předpokládat, že se bude pohybovat nad výší školkovného hrazeného u veřejných MŠ, ale pod úrovní u soukromých MŠ. Tři MŠ pobyt dětí zpoplatnily i v době trvání projektu, maximálně částkou 2 400 Kč měsíčně a celodenním stravným 76 Kč. Školkovné je sice výrazně nižší ve srovnání se soukromými MŠ, ale vyšší než v případě veřejných MŠ. Pro vysokoškolsky vzdělané rodiče je důležitá nejen samotná péče o děti, ale i vzdělávací program, který příslušná MŠ realizuje. Podle dostupných informací „akademické“ MŠ mají vzdělávací programy kvalitně připravené. Kapacita MŠ není výlučně určena pro výzkumné pracovníce, ale obecně pro osoby vracející se z rodičovské /mateřské dovolené. Počet takto podpořených osob by měl po celou dobu trvání dosáhnout cca 150 osob, podíl podpořených výzkumných pracovníků by se měl podle expertních odhadů pohybovat okolo cca 50 %.

Určitou pomoc při návratu do práce představují i vybudované **dětské koutky**. Tyto dětské koutky mají výrazně odlišné charakteristiky z hlediska kapacity, ale i doby fungování a rozsahu poskytované péče. Této možnosti využila FF UK, ČZU, VŠCHT. Některé zabezpečují spíše hlídání dětí po velmi krátký

¹⁴SSČ AV ČR vybudovalo dvě zařízení, která nejsou jednoznačně zařazena do mateřských škol nebo do dětských koutků. Do MŠ je proto pro přehlednost zařazena Akademická dětská skupina Národní (Lvíček), které poskytuje péči o děti ve věku 2-5 let a tato péče není časově vymezená jako krátkodobá. Do kategorie dětský koutek je zařazeno zařízení Akademické centrum předškolních dětí (Mazánek), které zabezpečuje péči o děti po dobu maximálně pěti hodin denně.

časový úsek (např. max. 120 min.), což umožňuje pedagogicky činným výzkumným pracovníkům odučit přednášku či cvičení nebo v případě práce z domova určitou konzultaci nebo účast na diskusi k výzkumnému úkolu, prezentaci výsledků a jejich obhajobu, zařízení administrativních záležitostí apod. Jiné dětské koutky zabezpečují péči o dítě v delším časovém horizontu, (např. 5 hod.), což umožňuje pracovat alespoň na dílčí pracovní úvazek. Pro dětské koutky je však typičtější, že poskytují spíše „nárazovou“ nikoli pravidelnou péči spojenou s pravidelnou docházkou dítěte do zařízení. V případě, že se jedná o „nárazovou“ péči, služba funguje bezplatně a po předchozí rezervaci, stravování dítěte si zajišťují rodiče. Pravidelná péče bývá zpoplatněna. Celkově bude po dobu realizace projektu podpořeno cca 350 osob, z toho podíl výzkumných pracovníků lze odhadnout na 40 %, tedy na 140 osob.

Další formou podpory je **vzdělávání**. Na tuto podporu byly cíleny dva projekty, jeden projekt ji měl jako doplňkovou aktivitu. Vzhledem k zaměření tohoto vzdělávání lze předpokládat, že účast výzkumných pracovníků bude spíše zanedbatelná, na úrovni cca 10 %. Z celkového počtu cca 100 podpořených osob tak lze odhadovat, že bude podpořeno cca 10 výzkumných pracovníků.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost¹⁵

K podpoře sladění pracovní kariéry a rodinného života jsou určeny prostředky Evropského sociálního fondu přidělené na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost OP LZZ) v programovém období 2007 – 2013, v prioritní ose 3, oblasti podpory 3.4. Prioritní osa 3 Sociální integrace a rovné příležitosti je zaměřena především na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným v návratu na trh práce příp. do vzdělávání a vytvářením dostupných služeb, které k návratu přispějí. Ohrožení sociálním vyloučením se týká i pracovníků (pracovníků), které v souvislosti s mateřstvím a péčí o rodinu nemohou nastoupit (zpět) do zaměstnání, protože nemají zajištěnou péči o děti, resp. o závislého člena rodiny. Ke skloubení rodinných a pracovních povinností jsou určeny aktivity vymezené oblastí podpory 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života.

Podpora je určena na opatření pro plnění principu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života, což je vyjádřeno specifickými cíli programu jako:

- Podpora zaměstnatelnosti žen a odstraňování překážek bránících ženám v účasti na trhu práce.
- Sladění profesního a rodinného života prostřednictvím inovativních nástrojů v zaměstnavatelské sféře, zejména motivace k zavádění opatření přívětivých k rodině
- Rozvoj různých typů služeb péče o děti a usnadnění přístupu k nim za účelem sladění práce a rodiny

Z hlediska úsilí o větší zapojení žen do výzkumných aktivit jsou výše uvedené cíle relevantní a realizace projektů zaměřených na jejich naplnění může míru uplatnění žen ve výzkumu posílit. Přispívá k tomu i vymezení cílových skupin jednotlivců pro tuto oblast podpory, jimiž jsou:

- zaměstnanci/kyně,
- zájemci/kyně o zaměstnání,

¹⁵ Dokumenty vymezující pravidla pro realizaci projektů v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost lze vyhledat na internetovém odkazu <http://www.esfcr.cz/folder/4654/> (přístup 30.7.2013)oz

- uchazeči/ky o zaměstnání.

Mezi institucemi, které mohou projekty předkládat a realizovat jsou v Prováděcím dokumentu uvedeni obecně zaměstnavatelé a rovněž, mimo další subjekty, přímo i výzkumné a vzdělávací instituce, s nimiž je možno výzkumný potenciál žen spojovat nejvíce. Podpora z OP LZZ je určena na projekty na území České republiky mimo hl. m. Prahu.

K předkládání projektů na podporu sladění rodinného a profesního života v rámci OP LZZ (oblast podpory 3.4) byly instituce do poloviny r. 2013 vyzvány celkem sedmi výzvami. Výzva č. 10 se týkala individuálních projektů subjektů veřejné správy. Byla určena pro projekty Odboru rodiny a ochrany práv dětí Ministerstva práce a sociálních věcí a byla již ukončena. Předloženy byly dva individuální projekty zaměřené na informační a osvětovou činnost k rovným příležitostem žen a mužů a na motivaci zaměstnavatelů, rodinné a genderové audity ve firmách. Jejich vliv na větší zapojení žen do výzkumu je spíše nepřímý, působení spočívá v oblasti doporučení a osvěty pro realizaci prorodinných opatření ve firmách a pro aktivní zapojení mužů do péče o děti.

Významnější úlohu v podpoře žen při péči o děti sehrály projekty grantové, které realizují přímo zaměstnavatelské instituce. Těch se týkaly zbývající výzvy. Jejich bližší charakteristiky jsou uvedeny v tabulce 3.

Tabulka 3: Výzvy OP LZZ pro oblast podpory 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Číslo výzvy	Období platnosti výzvy	Podporované aktivity	Maximální délka projektů
26	-27.10.2008	Spektrum podporovaných aktivit je velmi široké zaměřené na vzdělávání, přístup k informačním technologiím, zavádění flexibilních forem organizace práce, motivaci zaměstnavatelů v oblasti rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života, podporu a rozvoj služeb péče o děti (zajištění hlídání dětí-jako součást jiných projektů, nikoli samostatná činnost, personální zajištění služeb mateřských a rodinných center, dětských koutků, miniškolek apod.) zajišťované nestátními neziskovými organizacemi, zaměstnavateli, fyzickými osobami, rozvoj inovativních programů ke sladění pracovního a rodinného života, podpora partnerství aktérů rodinné politiky.	2 roky
54	11.1.2010 – 31.3.2010	<p>A Služby péče o děti</p> <ul style="list-style-type: none"> • personální zajištění a provoz služeb péče o děti předškolního a mladšího školního věku dle zákona č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání, předškolní zařízení pro děti ve věku 3 – 6 let vč. podnikových školek dle zákona č. 561/2004 Sb. -Školský zákon <p>B Trh práce</p> <ul style="list-style-type: none"> • motivace zaměstnavatelů v uplatňování rovných příležitostí žen a mužů a sladování pracovního a rodinného života (politika přátelská k rodině, flexibilní organizace práce, vývoj a ověřování dalších inovativních programů pro rovné příležitosti a 	3 roky

		sladřování rodinného a pracovního života v zaměstnavatelské sféře, podpora začínajících podnikatelů/ek, kariérní poradenství	
76	16.5.2011 – 31.8.2011	<p>Výzva byla zaměřena na zlepšení situace v:</p> <ul style="list-style-type: none"> • horizontálním a vertikálním rozdělení trhu práce podle pohlaví • míru platové nerovnosti žen a mužů • přístup zaměstnavatelů ke sladřování pracovního a rodinného života • odbourávání genderových stereotypů na trhu práce <p>Podporované aktivity jsou zaměřené zejména na politiku přátelskou k rodině v podnicích (rodinné a genderové audity, soutěže), flexibilní organizaci práce (mzdové příspěvky na pracovní místa pro osoby s malými dětmi nebo závislým členem rodiny), podporu vzniku a provozu služeb péče o děti pro zaměstnance/kyně (jen jako součást komplexnějšího projektu), vývoj a ověřování dalších inovativních programů a opatření pro rovné příležitosti (snižování míry platové nerovnosti, odbourávání genderových stereotypů, snižování rozdělení trhu práce podle pohlaví, zavádění měřitelných standardů pro uplatňování rovných příležitostí, zavádění principů diversity managementu s ohledem na rovné příležitosti), komplexní programy na zahájení a rozvoj samostatné výdělečné činnosti, místní partnerství a sítě pro snižování horizontálního a vertikálního rozdělení trhu práce, platových nerovností a diskriminace na základě pohlaví.</p>	3 roky
88	1.3.2012 – 30.4.2012	<p>A Prosazování rovných příležitostí žen a mužů a sladřování pracovního a rodinného života v zaměstnavatelské sféře (např. motivace zaměstnavatelů, genderové a rodinné audity v podnicích, implementace podnikových plánů rovnosti žen a mužů, vzdělávání pracovníků, flexibilní formy práce, zřízení služeb péče o děti, diversity managementu, programy pro rodiče na rodičovské dovolené k udržení kontaktu se zaměstnavatelem, vzdělávací aktivity, advokační služby pro oběti diskriminace z hlediska pohlaví, zavádění flexibilních forem práce).</p> <p>B Komplexní programy na zahájení a rozvoj samostatné výdělečné činnosti (vzdělávání, mentoring, sítě)</p> <p>C Místní partnerství a tématické sítě v oblasti rovných příležitostí žen a mužů a sladřování rodinného a pracovního života (např. vznik a provoz služeb péče o děti jako součást komplexního řešení zaměstnanosti žen v dotčených regionech, výměna informací a know-how se zahraničními partnery, přenos praxe)</p>	3 roky
A4	4.12.2012 – 15.2.2013	Vytvoření nového zařízení péče o děti předškolního věku mimo rámec školského zákona a na prvních 18	3 roky

		měsíců provozu, které zřizuje zaměstnavatel pro péči o děti svých zaměstnanců nebo projektových partnerů. Kapacita zařízení je stanovena v rozmezí pouze 7 – 24 míst , a to pro děti od 6 měs. do zahájení povinné školní docházky, na dlouhodobé, nepřiležitostné bázi.	
B5	15.3.2013 – 31.5.2013	Vytvoření nového zařízení péče o děti předškolního věku mimo rámec školského zákona a na prvních 18 měsících provozu, které zřizuje zaměstnavatel pro péči o děti svých zaměstnanců nebo projektových partnerů. Kapacita zařízení je stanovena v rozmezí pouze 7 – 24 míst , a to pro děti od 6 měs. do zahájení povinné školní docházky, na dlouhodobé, nepřiležitostné bázi.	3 roky

Na základě přehledu všech předložených a schválených projektů v jednotlivých výzvách byly sledovány projekty předložené zejména výzkumnými institucemi a vysokými školami, případně dalšími zaměstnavateli z firem, které mají významnější podíl výzkumných či vývojových činností ve své náplni a tudíž i pracovníků/pracovnic zaměřených na výzkumnou práci. Tabulka č. 2 ukazuje celkovou četnost podaných a k realizaci schválených projektů v relaci k projektům z oblasti výzkumné v rozdělení podle jednotlivých výzev. Výzvu č. B5 nebylo možno vyhodnotit, protože výsledky zatím nejsou zveřejněny.

Tabulka 4: Počty projektů podaných v jednotlivých výzvách celkem a z výzkumu

Výzva	26	54	76	88	A4	Celkem
Projekty podané celkem	527	328	342	414	36	1647
Projekty schválené k realizaci (včetně výzk. sféry)	110	51	68	91	30	350
Projekty z výzkumné sféry schválené k realizaci	0	4	3	1	3	11
Projekty z výzkumné sféry neschválené	2	1	5	0	0	8
Podíl schválených projektů z výzkumu k schváleným projektům celkem	0 %	7,8 %	4,4 %	1,1 %	10 %	3,1 %

Celkový počet podaných projektů, jimiž projevila výzkumná sféra zájem o podporu při realizaci opatření na sladění pracovního a rodinného života a prosazování rovných příležitostí mužů a žen byl 19 projektů, z nichž je jich realizováno celkem 11. Z výzvy 26, která byla chronologicky první výzvou pro oblast podpory 3.4 nepostoupil k realizaci žádný projekt. Dva projekty byly vyřazené. Tento nízký počet předložených projektů nesevřel o významnějším zájmu řešit v intencích podmínek výzvy otázku většího zapojení žen do výzkumu. Jak se ukázalo podle zaměření projektů schválených v dalších výzvách, ve výzkumné sféře je hlavní zájem o řešení problému péče o děti zaměstnanců nebo i studentů cestou budování podnikových školek či zařízení na pravidelné nebo příležitostné hlídání dětí, aby se rodiče mohli dříve vrátit zpět do pracovního procesu nebo ke studiu.

Projekty realizované ve sféře s výzkumnou kapacitou

Výzva 54

- V tříletém projektu **Mateřská škola Univerzity Palackého (UP) v Olomouci a Klub předškoláků** zahájeném 15. 9. 2010 vznikla v nově zrekonstruovaných prostorech vysokoškolských kolejí mateřská školka a klub pro předškolní děti. Zařízení je určené pro děti zaměstnanců univerzity a jejich Ph.D. studentů a též veřejnosti. Zahájila činnost 1. 2. 2012. Organizačně je mateřská škola rozdělena do 2 tříd s kapacitou **50 dětí**, zpravidla ve věku od 3 do 6 let. Při odkladu školní docházky mohou navštěvovat mateřskou školu i starší děti. Od září 2012 ji navštěvuje 48 dětí. Školné je stanoveno na 1 200 Kč měsíčně.

Cílem projektu bylo realizovat univerzitní MŠ a Klub předškoláků s uplatněním principů sladování osobního a pracovního života v podmínkách UP, zajistit rovné příležitosti ženám i mužům na trhu práce, tedy pracovníkům UP za účelem podpory jejich snadnějšího návratu do pracovního procesu po ukončení mateřské a rodičovské dovolené, zabezpečit péči a rozvoj dětí pracovníků UP a ostatních zájemců včetně časově flexibilního provozu, zajistit nepravidelné hlídání dětí pracovníků a Ph.D. studentů kooperujících fakult (PŘF a PdF UP) v Klubu předškoláků.

- Tříletý projekt Univerzity T. Bati (UTB) ve Zlíně **Univerzitní mateřská škola Qočna a hlídací koutek Koala** byl zahájen 1. 10. 2010. V prostorech univerzitního objektu v dostupné vzdálenosti od většiny univerzitních pracovišť (od rektorátu, studentských kolejí a většiny fakult) vznikla mateřská škola s kapacitou **24 dětí** od 3 do 6 let, které navštěvují jednu smíšenou třídu, a hlídací koutek pro děti 0-3 roky, který slouží pro příležitostné krátkodobé hlídání max. do 5 hodin za den.

Zřízením UMŠ realizuje UTB pomoc svým zaměstnancům a studentům v oblasti sladování rodinného a pracovního/studijního života. UMŠ a HK umožní zaměstnancům brzký návrat z rodičovské dovolené a studentům dále studovat i v případě založení rodiny

- Tříletý projekt **Dětský koutek TUL – krátkodobá péče o děti zaměstnaných a studujících rodičů** je realizován Technickou univerzitou v Liberci od r. 1. 10. 2010. Kapacita koutku je **10 dětí** a umístění dítěte je pod dobu trvání projektové podpory bezplatné. Poté se uvažuje s finanční spoluúčastí rodičů.

Cílem projektu je vytvoření možnosti sladění rodičovství a výkonu profese nebo studia. Je určen především rodičům, kteří svou volně strukturovanou pracovní nebo studijní dobu mohou využít krátkodobou péčí o dítě a nevyžadují přímo umístění do zařízení s celodenní péčí. Dílčím cílem projektu je informovat o rovných příležitostech, problematice zaměstnaného rodiče a s tím spojené legislativě.

- Projekt **Zřízení dětského centra ve společnosti JABLOCOM s.r.o.** je tříletý a byl zahájen 1. prosince 2010 firmou Jablocom. Tato firma se zabývá vývojem, výrobou a prodejem telekomunikační a zabezpečovací techniky. Podíl vývojových pracovníků je významný, přičemž věkový průměr zaměstnanců je kolem 30 let.. Zřízení služby pro péči o děti zaměstnanců tak může přispět i k navýšení angažovanosti žen ve výzkumné práci díky umožnění dřívějšího nástupu do zaměstnání po mateřské dovolené či jiné formě péče o děti. Vytvoří se tím alternativa pro sladění péče o dítě a plnění pracovních povinností.

Centrum dokáže zajistit kvalifikovanou péči o děti od cca 6 měsíců, i když hlavní určení je pro děti od 3 do 6 let. Využívají jej i děti mladšího školního věku po vyučování a zejména o prázdninách.

Četnost pobytu dětí je podle potřeb rodičů, je možné umístit dítě na každý den od cca 8 do 17 hod. nebo jen na vybrané dny či půldny v týdnu. Kapacita zařízení je 10 dětí. Zaměstnanecká výhoda ve formě dětského centra je tedy významným příspěvkem k pracovní pohodě a rozvoji pracovní kariéry s oboustranným přínosem jak pro zaměstnance tak firmu a za dobu svého fungování se osvědčila vedle dalších způsobů organizace práce, jako jsou částečné úvazky a práce z domova.

Výzva 76

Na základě této výzvy může být vybudování podnikového zařízení pro péči o děti zaměstnanců zařazeno pouze jako součást komplexnějšího projektu zaměřeného na sladování rodinného a pracovního života.

- Fakulta informatiky Masarykovy univerzity v Brně spolu s dalšími dvěma partnery společnostmi INTELEK spol. s r.o. a Mycroft Mind, a.s. realizuje tříletý projekt **Rodina a práce – prosazování rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života v ICT**, který byl zahájen 1. 4. 2012.

Projekt podporuje zavádění politiky přátelské k rodině a genderově příznivé politiky na Masarykově univerzitě, popř. u partnerských subjektů. Součástí je genderový audit s analýzou požadavků zaměstnanců/zaměstnankyň doprovázený workshopy a semináři pro vedoucí pracovníky/pracovnice zaměřenými na sladování rodinného a pracovního života a rovné příležitosti. Vznikne též e-learningový informační portál. V rámci projektu je zřízena a provozována též školička pro 5 dětí zaměstnanců/zaměstnankyň, v rámci společnosti Vesněnka, o.p.s. v níž jsou v rámci projektu umísťovány děti akademických pracovníků/ic. V projektovém období neplatí rodiče za děti žádný poplatek za péči ve školce.

- Masarykova univerzita v Brně řeší tříletý projekt **Work-life balance vědeckých pracovníků projektů OP VaVpl**, který byl zahájen 1. 4. 2012. Projekt je zaměřený na zavedení systému rozvoje lidských zdrojů, který směřuje k podpoře sladování rodinného a profesního života vědeckých pracovníků OP VaVpl a k pracovníkům rozvoje lidských zdrojů s proaktivní přístupem k rovným příležitostem. Budou rovněž ve větší míře využívány flexibilní formy zaměstnávání a zaveden systém zachování kontaktu vědců na rodičovské dovolené s oborem a udržení jejich odbornosti. V případě tohoto projektu není realizována péče o děti zaměstnanců/kyň.
- Mendelova univerzita v Brně zahájila 1. 5. 2012 řešení tříletého projektu **Rodina a práce: PROČ NE?**, který je zaměřen především na přístup zaměstnavatele - Mendelovy univerzity ke sladování pracovního a rodinného života. Primární cílovou skupinou projektu jsou zaměstnanci vracející se po rodičovské dovolené nebo péči o závislého člena rodiny na trh práce. Na projektu se podílí dále partneři VOS ZO AF a Arch Design. V rámci projektu bude probíhat další vzdělávání pro zaměstnance vracející se po rodičovské dovolené, uskuteční se série přednášek k problematice rovných příležitostí, audit rovných příležitostí, rozvine partnerství s firmami účastnicemi se v projektu a bude zajištěn provoz služeb péče o děti pro zaměstnance.

Výzva 88

- Projekt **Řešení problematiky rovných příležitostí na VŠB-TUO, včetně vybudování univerzitní mateřské školy** je řešen Vysokou školou báňskou – Technickou univerzitou v Ostravě. Byl zahájen

1. 12. 2012 a potrvá 21 měsíců. Univerzita chce projektem přispět ke zvýšení účasti žen ve vědě a vysokém školství, což bývá zčásti zapříčiněno i přerušáním kariéry v období péče o děti a nemožností skloubení péče o děti s náročnými požadavky, které jsou na vědecké pracovníky kladeny. K odhalení dalších příčin nižšího podílu žen než mužů na VŠB-TUO bude sloužit audit rovných příležitostí, který bude v rámci projektu proveden, a jeho doporučení budou implementována. Dále budou probíhat školení pro personální pracovníky k rovným příležitostem a seminář pro ženy v předdůchodovém věku, který přispěje k motivaci setrvání v zaměstnání a pokračování v kariéře.

Dílní částí projektu je zřízení a provoz univerzitní mateřské školy pro děti zaměstnanců/kyň a také studentů/ek interního studie Zájem o umístění dětí je vysoký. Kapacita školky je 50 dětí a bude umístěna v kampusu univerzity, kde sídlí většina fakult. Zajištěn bude celoroční provoz. V období projektu budou rodiče hradit pouze stravování dětí. Pro rozvoj dětí bude využíváno mj. zázemí školy, sportovní zařízení, laboratoře, počítačové učebny, hvězdárna, planetárium apod. Provoz školky bude zahájen 2. 9. 2013.

Výzva A4

- Projekt v délce 20 měsíců **Erudio** realizuje od 1. 6. 2013 firma Contipro Biotech s.r.o. s dalšími třemi partnery Contipro Pharma a.s., Bühler CZ s.r.o. a ZEZ Silko s.r.o. v žambereckém regionu. Cílem projektu je poskytnout kvalitní vzdělávání dětem v předškolním věku a tím zároveň podpořit stabilizaci vysoce kvalifikovaných zaměstnanců v regionu. Cílovou skupinou jsou zaměstnanci podniku a jeho partnerů, kteří mohou umístit děti do nově vzniklého zařízení – dětské skupiny Erudio. Vzhledem k tomu, že mezi jejich zaměstnanci je i významnější zastoupení vývojových pracovníků, umožní realizace projektu podpořit rovné příležitosti ke kariéernímu uplatnění žen ve výzkumné sféře.

Projekt Erudio nabídne více než hlídání dětí. Jedná se o vzdělávací zařízení pro děti od 3 do 7 let, v němž bude probíhat nadstandardní výuka ve srovnání s běžnými mateřskými školami, do nichž mohou zaměstnanci umístit své děti v rámci svého bydliště. Kapacita zařízení je 18 dětí a provoz bude zahájen 2. 9. 2013. Školné je stanoveno na vyšší úrovni, než je běžné ve standardních mateřských školách v regionu a činí 5 000 Kč měsíčně.

- Biologické centrum (BC) Akademie věd ČR realizuje spolu s Jihočeskou univerzitou (JU) v Českých Budějovicích společný 21 měsíční projekt **Dětská skupina Motýl**, který byl zahájen 1. 7. 2013. Cílem projektu je přispět k vytvoření rovných příležitostí žen a mužů v těchto institucích a podpořit zde zejména zaměstnanost vědeckých pracovníků/nic. Dětské zařízení bude umístěno ve společném kampusu BC a JU a je určeno pro denní péči o 12 dětí ve věku od půl roku do začátku školní docházky. Začne fungovat od 1. 11. 2013. Při nastavení parametrů dětského zařízení, jako je zájem o využití firemního předškolního zařízení, kapacita, věk dětí, provozní doba, frekvence docházky, způsob stravování (nutnost donášky vlastní stravy), výše měsíční úhrady, apod. se vycházelo z průzkumu potřeb rodičů.
- Projekt **Centrum péče o děti zaměstnanců při Vysoké škole technické a ekonomické v Českých Budějovicích (VŠTE)** byl zahájen 1. 7. 2013 a potrvá 22 měsíců. Realizuje jej VŠTE a jeho cílem je vybudování centra pro celodenní péči o děti ve věku od 6 měsíců do zahájení povinné školní docházky tak, aby zaměstnanci školy mohli snáze sloučit svůj rodinný a pracovní život a rovněž

bylo usnadněno kariérní uplatnění žen po narození dítěte. Centrum je součástí školy a bude provozováno přímo v jejím areálu. Kapacita zařízení bude 24 míst.

Shrnutí

Realizované projekty svědčí o zájmu zaměstnavatelů ve výzkumné a akademické sféře řešit problémy svých zaměstnanců při sladění pracovního a osobního života. Přestože jde o nízký počet projektů, které byly přijaty z výzkumné sféry (cca 3 %), v relaci k jednoprocentnímu podílu výzkumu na zaměstnanosti ČR celkem, jde o příznivý jev, zvláště když sledované projekty jsou realizovány mimo hlavní město Prahu, kde je koncentrace výzkumníků vyšší.

Největší část aktivit projektů je soustředěna na vybudování firemních zařízení pro pravidelnou nebo příležitostnou péči o děti, čímž je umožněn dřívější nástup žen do zaměstnání po narození dětí či po jiné formě péče o děti. Nabídka je vždy určena i pro muže. Doplněné bývají i další aktivity, jako je vzdělávání v oblasti rovných příležitostí pro nastavení adekvátních procesů v instituci, auditů firemního prostředí hodnotící situaci zaměstnanců ve sladění rodinného a pracovního života a rovných příležitostí mužů a žen včetně doporučení opatření, jak tuto situaci konkrétně zlepšit a jejich implementace.

Nastavená podoba, velikost a funkce zařízení pro hlídání dětí je různorodá. Jde o klasické mateřské školy s kapacitou podobnou veřejně zřizovaným zařízením, miniškoly pro pár dětí nebo jen dětské koutky určené pro pohlídání dítěte během vyřizování jednorázových úkolů rodičem. Někdy je třeba donést pro dítě i vlastní stravu. Lze však vycházet při hodnocení dopadu zřizovaných zařízení na pomoc rodičům při jejich zapojení do pracovního procesu ze skutečnosti, že parametry zařízení pro péči o děti vycházejí z konkrétních potřeb rodičů u příslušného zaměstnavatele. V některém regionu jsou např. kapacity pro péči o děti dostupnější, proto např. zaměstnavatel realizuje školu s nadstandardní úrovní vzdělávání dětí, aby udržel své zaměstnance a nabídl jim lepší zaměstnaneckou výhodu, jinde stačí jen hlídací koutek pro příležitostnou péči, nebo jsou služby rozšířeny i na mladší školní děti po vyučování nebo o prázdninách.

Zájem o budování zařízení pro péči o děti zaměstnanců je účinným nástrojem pro podporu zapojení žen do výzkumu resp. jejich návratu k rozvoji pracovní kariéry. Podpora z evropských prostředků je užitečným impulzem, který bude mít dlouhodobý dopad, byť nepůjde o vliv rozsáhlý, neboť i přes celkovou kapacitu cca 200 míst pro děti, nemusí být místa obsazena výhradně jen dětmi výzkumníků či akademiků, ale i ostatních zaměstnanců firmy či školy.

III. Návrh opatření

Návrh opatření vychází z vyhodnocení situace v zastoupení žen ve VaV, z doposud zrealizovaných opatření a bere v úvahu doporučení EK jednotlivým členským státům z roku 2012, která se týkají genderových otázek ve vědě a výzkumu¹⁶.

Členské státy se vyzývají, aby:

- vytvořily právní a politické prostředí a poskytovaly pobídky pro:
 - odstranění právních a jiných překážek pro přijímání, udržení a kariérní postup výzkumných pracovníků v plném souladu s právními předpisy EU o rovnosti žen a mužů,

¹⁶ Evropská komise. 2012.

- řešení nerovnováhy mezi muži a ženami v rozhodovacích procesech,
 - posílení dimenze rovnosti žen a mužů v rámci výzkumných programů
- vstupovaly do partnerství s agenturami pro financování, výzkumnými organizacemi a vysokými školami s cílem posílit kulturní a institucionální změny týkající se rovnosti žen a mužů – charty, dohody o plánovaném výkonu, ocenění
- zajistily alespoň 40% zastoupení méně zastoupeného pohlaví ve výborech, které hrají roli v přijímání pracovníků / kariérním postupu a ve vytváření a hodnocení výzkumných programů

Výzkumné organizace členských států se vyzývají, aby:

- prováděly institucionální změny týkající se řízení lidských zdrojů, financování, rozhodování a výzkumných programů prostřednictvím plánů pro rovnost žen a mužů, jejichž cílem je:
 - provádět posouzení dopadů / auditů postupů a zvyklostí, které by odhalily předsudky založené na pohlaví,
 - provádět inovační strategie s cílem případné předsudky napravit,
 - stanovit cíle a sledovat pokrok prostřednictvím ukazatelů

Komise bude:

- podporovat rovnost žen a mužů a začlenění této dimenze do programů a projektů Horizont 2020 od jejich počátku přes průběh až po hodnocení, a to mimo jiné využíváním pobídek
- v roce 2013 předkládat doporučení členským státům obsahující společné pokyny o institucionálních změnách na podporu rovnosti žen a mužů na vysokých školách a ve výzkumných institucích

ČR by se měla přihlásit alespoň k některým z těchto doporučení. Vzhledem ke stávající situaci by mělo jít především o:

- zajištění vyššího zastoupení žen v RVVV, v předsednictvu GAČRu a TAČRu a v jejich hodnotitelských komisích (40 % v roce 2020)
- poskytování podpory výzkumným organizacím při provádění změn z hlediska zastoupení žen (vyhodnocení situace, tvorba strategie, stanovení postupových cílů a kroků k jejich dosažení).

Z předchozích kapitol je zřejmé, že v ČR je relativně dobře vybudované institucionální zázemí pro prosazování zájmů žen ve vědě a výzkumu na úrovni centrální státní správy. Je proto třeba, aby tyto instituce nadále fungovaly a měly k dispozici dostatek kvalitních analytických podkladů, které by podporovaly jejich činnost a pomáhaly k prosazování určitých cílů. Pokračovat by měla i podpora fungování NKC a podpora sladování profesního a soukromého života výzkumných pracovníků prostřednictvím zvýšení dostupnosti zařízení pro děti předškolního věku a usnadnění překlenutí určité ztráty profesní kvalifikace z důvodu mateřské dovolené. Navrhovaná opatření neobsahují opatření, která by měla být realizována na školách pro zvýšení zájmu dívek a žen o technické a přírodní vědy, ale soustředí se pouze na usnadnění samotné profesní kariéry žen ve výzkumu a jejich zastoupení v příslušných orgánech a komisích. Přehled navrhovaných opatření je uveden v tabulce 1 s vyznačením faktorů, jejichž negativní vliv by těmito opatřeními měl být snížen.

Tabulka 1: Přehled opatření ke zlepšení podmínek pro větší zapojení žen do výzkumu

Faktory	Opatření
Genderové stereotypy: ženy se nehodí na práci vědkyně, zejména v technických a přírodovědných oborech ani na vedoucí pozice	<ul style="list-style-type: none"> • popularizace profese vědkyně - osvětové aktivity vedené moderními atraktivními formami založené na relevantních argumentech, zviditelňování úspěšných vědkyň • založení české ceny pro mladé vědkyně v technických a přírodovědných oborech • změny ve statutech RVVI, GAČR a TAČR – stanovení zastoupení žen na úrovni 40 % do roku 2020 (RVVI členové, GAČR, TAČR v předsednictvech), • stanovení podílu žen v oborových hodnotících komisích ve vazbě na podíl výzkumnic na celkovém počtu výzkumníků v daném oboru • podpora orgánů a institucí sledujících a prosazujících zájmy žen ve VaV
Pracovní prostředí	<ul style="list-style-type: none"> • podpora výzkumnic po přerušení profesní kariéry, mentoring, semináře, kurzy • podpora síťování vědkyň • podpora částečných pracovních úvazků a možností v případě potřeby pracovat z domova • podpora výzkumných institucí při zpracování a realizaci strategií pro zvýšení zapojení žen do výzkumu
Grantová pravidla	<ul style="list-style-type: none"> • bonifikace za přerušení profesní kariéry • v případě shodného ohodnocení dávat přednost žádosti podávané vědkyní • zpružnit pravidla pro přerušení řešení postdoktorských grantů z důvodu mateřské dovolené • zvážit možnost přerušení řešení standardních grantů
Dostupnost dat a analýz	<ul style="list-style-type: none"> • analýz podpory vědy a výzkumu z genderového hlediska, • analýzy vlivu faktorů znesnadňujících zapojení a kariérní postup žen ve výzkumu
Sladění rodinného a pracovního života	<ul style="list-style-type: none"> • zvýšení dostupnosti předškolních zařízení pro děti výzkumných pracovníků (firemní školky) • zpružnění pracovní doby • zpružnění pracovní doby dětských zařízení • dotace na umístění dítěte do soukromé školky (částečné pokrytí rozdílu školkového)

S výjimkou administrativních opatření půjde o opatření s nároky na veřejné finance. Opatření by se měla realizovat prostřednictvím vyhlášení výzev určených výzkumným institucím. Před jejich vyhlášením je však třeba zjistit jejich absorpční kapacitu, a to zejména v případě podpory vybudování firemních předškolních zařízení a tvorby a realizace strategií pro zvýšení zastoupení žen. U posledně jmenovaného opatření by výzvy měly být zaměřeny pouze na instituce realizující výzkum v přírodovědných a technických oborech, tedy oborech, ve kterých je výrazně nízký podíl žen. K financování by měly být využity i operační programy připravované pro období 2014-2020.

IV. SHRnutí

Česká republika nezavedla v uplynulých letech žádné účinné opatření, které by vedlo ke zvýšení podílu žen na pozicích výzkumných pracovníků, přesto, že z hlediska institucionálního zabezpečení podmínky vytvořeny do značné míry jsou. V ČR fungují orgány, které se zabývají problematikou rovnosti žen a mužů, je podporována aktivita různých neziskových organizací včetně Národního kontaktního centra Ženy a věda. Díky aktivitám tohoto centra bylo dosaženo alespoň dílčího zlepšení grantových podmínek v souvislosti s možností přerušení řešení juniorských grantů z důvodu mateřské dovolené. Je zřejmé, že genderová otázka nepředstavuje v politice VaV téma, kterému je věnována zvláštní pozornost, není součástí priorit.

ČR ve srovnání s průměrem EU zaujímá jednu z posledních pozic v podílu žen ve VaV. Skutečností však je, že evropský průměr je tažen vzhůru především novými členskými zeměmi, tedy zeměmi s nižší ekonomickou úrovní a tím i nižšími výdaji na VaV. Vyspělé země však problematice zapojení žen do VaV a do příslušných orgánů VaV věnují poměrně velkou pozornost.

Zastoupení žen na pozicích vědkyň se v ČR liší podle jednotlivých vědních oborů. Nejméně jsou vědkyně zastoupeny v technických oborech (cca 10 %), nejvíce naopak v oborech lékařských (cca 50 %). Přitom i v technických vědách existují určité rezervy pro posílení žen v těchto výzkumných oborech, neboť ženy se na počtu absolventů doktorského studia v technických vědách podílejí cca 25 %. O problémech se skloubením profesního a soukromého života svědčí skutečnost, že podíl žen klesá s přibývajícím věkem, že ženy po založení rodiny dávají přednost uplatnění v prostředí méně konkurenčním a méně náročným na čas. S přibývajícím věkem u žen také klesají profesní ambice, zhoršuje se relace mezi podílem žen na příslušné věkové kategorii vědců a podílem na grantech udílených GAČR. U postdoktorských grantů je tento podíl vcelku vyrovnaný nebo podíl grantů udělených ženám dokonce převyšuje jejich podíl na celkovém počtu vědců, v případě standardních grantů se ženy jako hlavní řešitel podílejí na udělených grantech výrazně méně než by odpovídalo jejich podílu na vědcích příslušné věkové kategorie (nad 35 let). Ženy se spokojují s pozicemi členek výzkumného týmu, důvodem může být také skutečnost, že muži vzhledem k tomu, že nedošlo k přerušení jejich profesní kariéry z důvodu péče o děti, dosáhli lepších např. publikačních výsledků a tým jimi vedený má tak vyšší šance na získání grantu.

Opatření, která by zlepšovala podmínky pro zapojení žen do výzkumu, musí být zacíleny na zmírňování vlivu rozhodujících faktorů, které ztěžují uplatnění žen ve VaV. Tyto faktory lze v obecné poloze rozčlenit do čtyř základních skupin. První skupinu tvoří genderové stereotypy, které jsou spojeny zejména s přesvědčením, že ženy nemají talent pro technické a přírodní obory, že se nehodí na pozice vědkyň a do řídicích funkcí, o které ani nemají zájem. Do druhé skupiny lze zařadit faktory, které jsou spojené s pracovním prostředím, pro které je charakteristická soutěživost, časová flexibilita, prostorová mobilita, bez kterých nelze dosahovat excelentních výsledků, ale kterým většinou ženy z důvodu péče o děti a upřednostňování spolupráce mohou jen obtížně vyhovět. Třetí skupinou je soubor hodnotících kritérií při udílení grantů, který zohledňuje zejména dosahované výsledky. Těch mohou ženy vykázat méně vzhledem k přerušení profesní kariéry mateřskou dovolenou. Čtvrtou skupinu pak tvoří dostupnost zařízení péče především o děti předškolního věku.

Nejčastěji přijímaným opatřením je financování projektů z veřejných rozpočtů zaměřených na analýzu situace, podporu fungování určitých institucí/organizací, podporu žen při dosahování určitých

pozic (většinou profesorských), podporu jejich kvalifikačního růstu, dostupnost zařízení pro péči o závislé členy rodiny, podporu dvoukariérních párů apod.

Dalším typem opatření je založení a fungování orgánů/institucí, většinou při příslušných ministerstvech, které mají dbát na vytváření podmínek pro vyšší zastoupení žen ve vědě. Nejproblematictější, ale zřejmě nejúčinnější jsou administrativní opatření, které stanovují určité kvóty pro zastoupení žen zejména v příslušných orgánech, komisích apod.

V ČR je relativně dobře ošetřeno institucionální zabezpečení daného tématu, nicméně praktické dopady jejich fungování, jak ukazují statistiky, je velmi omezené. Jedná se především o Radu vlády pro rovné příležitosti, která by se měla zabývat i problematikou žen ve vědě. Na tyto otázky je specializováno Národní kontaktní centrum Ženy a věda, k obecnému zviditelnění genderového tématu přispívají i organizace sdružené v České ženské lobby, pozitivní roli sehrává i zviditelňování úspěšných vědkyň prostřednictvím udílených cen. V této oblasti je praxe ČR zatím velmi skoupá, jedinou udílenou cenou ženám – vědkyním je cena Milady Paulové za celoživotní přínos.

Nastavení grantových pravidel není příliš vstřícné vůči ženám, nicméně k určitému pozitivnímu posunu došlo u postdoktorských grantů, kdy řešitel/ka má možnost požádat o přerušení jeho řešení z důvodu rodičovské dovolené na jeden rok. Tato pravidla jsou však relativně striktní a mělo by být umožněno postupovat více individuálně nejen z hlediska období, na které je řešení grantu přerušeno, ale i z hlediska termínů přerušení. Vzhledem k tomu, že se zvyšuje věk matek, bylo by vhodné zvážit obdobnou možnost i v případě standardních grantů, kde však hlavní překážkou by zřejmě byla skutečnost, že standardní granty jsou obvykle řešeny určitým výzkumným týmem, nikoli jednotlivcem.

Administrativní opatření nejsou v ČR využívána a společenské prostředí zatím není nakloněno tomuto typu opatření. Zkušenosti zemí však ukazují, že se jedná o opatření nejúčinnější a studie prokazují, že nedochází k tomu, že příslušné pozice by byly obsazovány neschopnými ženami. Účinnost tohoto opatření však závisí na jeho vymahatelnosti.

Díky programům kofinancovaným z Evropského sociálního fondu se zvýšila pozornost dostupnosti zařízení péče o předškolní děti. Výzkumné organizace a vysoké školy mohly žádat o podporu projektů zaměřených na sladění rodinného a profesního života a v jejich rámci vybudovat a provozovat tato zařízení. Možnosti získat podporu z OPPA využilo do poloviny roku 2013 celkem šest vysokých škol/fakult a dvě pracoviště Akademie věd ČR, přičemž dvě vysoké školy a jedno pracoviště AV ČR využilo této možnosti dvakrát. Nejvyšší dopad mají projekty zaměřené na zřízení mateřských škol (MŠ), které poskytují celodenní, případně podle potřeb kratší pobyt dětí předškolního věku. To umožňuje rodičům relativně plnohodnotný výkon jejich profese (nebereme v úvahu problematiku nemocnosti dětí apod.). MŠ pro své zaměstnance vybudovalo ČVUT, VŠE, PŘF UK, Ústav molekulární genetiky AV ČR a Středisko společných činností AV ČR¹⁷. Určitou pomoc při návratu do práce představují i vybudované dětské koutky, které však zabezpečují obvykle hlídání po poměrně krátký časový úsek a po předchozí domluvě. Této možnosti využila FF UK, ČZU, VŠCHT. Celkově lze odhadnout, že po dobu realizace projektů bude podpořeno cca 350 zaměstnanců těchto institucí,

¹⁷ SSČ AV ČR vybudovalo dvě zařízení, která nejsou jednoznačně zařazena do mateřských škol nebo do dětských koutků. Do MŠ je proto pro přehlednost zařazena Akademická dětská skupina Národní (Lvíček), které poskytuje péči o děti ve věku 2-5 let a tato péče není časově vymezená jako krátkodobá. Do kategorie dětský koutek je zařazeno zařízení Akademické centrum předškolních dětí (Mazánek), které zabezpečuje péči o děti po dobu maximálně pěti hodin denně.

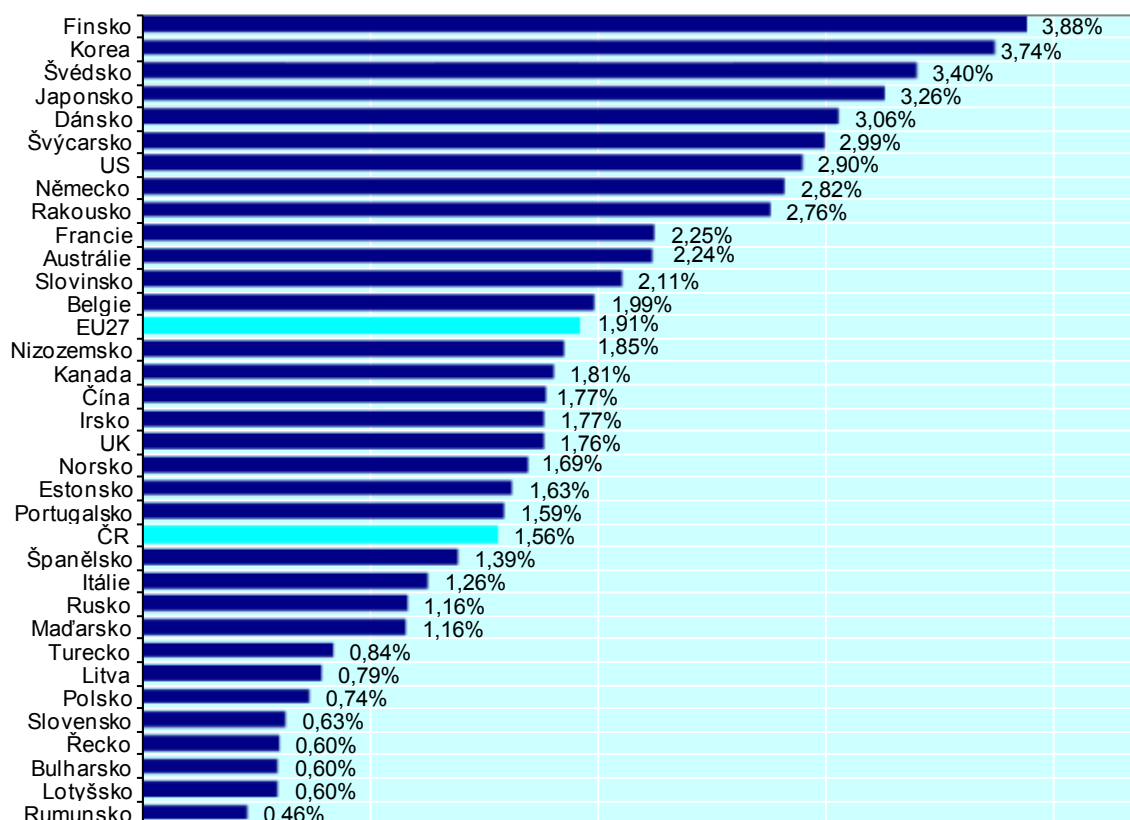
z toho podíl výzkumných pracovníků by měl dosáhnout cca 40 %, tedy na 140 osob. Důležité však je, aby tato zařízení fungovala i po skončení projektu.

Další formou podpory bylo **vzdělávání**. Na tuto podporu byly cíleny dva projekty, z jejich zaměření je však patrné, že účast výzkumných pracovníků bude spíše zanedbatelná, na úrovni cca 10 %. Z celkového počtu cca 100 podpořených osob tak lze odhadovat, že bude podpořeno cca 10 výzkumných pracovníků.

Návrh opatření vychází ze stávající situace a z doporučení EK členským zemím z roku 2012, která se týkají zastoupení žen ve VaV. Navrhovaná opatření je třeba realizovat ve vazbě na ostatní cíle VaV (kvalita výzkumu, internacionalizace, priority orientovaného výzkumu) a opatření orientovat především na ty obory, ve kterých je zastoupení žen velmi nízké, tj. zejména na technické a přírodní obory. Realizace všech opatření s výjimkou administrativních opatření (stanovení kvót, změna grantových pravidel) jsou spojeny s nároky na veřejné prostředky. Záleží na tom, do jaké míry problematika gender a věda uspěje v soutěži s ostatními tématy, které si nárokují podporu z veřejných prostředků. Otevírá se možnost projektů zaměřených na podporu výzkumných pracovníků po přerušení profesní kariéry (mentoring, semináře, kurzy), na podporu síťování vědkyň či částečných pracovníků úvazků a možností v případě potřeby pracovat z domova nebo na podporu výzkumných institucí při zpracování a realizaci strategií pro zvýšení zapojení žen do výzkumu využít v období let 2014-2020 prostředky alokované do Operačního výzkumu, vývoje a vzdělávání. Určitá možnost je vytvořena v rámci investiční priority 1 „Posilování výzkumné a inovační infrastruktury a kapacit pro rozvoj vynikající úrovně výzkumu a inovací a podpora odborných středisek, zejména těch, jež jsou předmětem celoevropského zájmu“. Jako jedna z podporovaných aktivit, je vymezeno „Posilování výzkumných týmů, zejména mladých výzkumníků do 35 let a žen.... „. Bude záležet na textu samotných výzev, zda a do jaké míry budou moci být financována opatření zaměřená výlučně na podporu žen ve VaV.

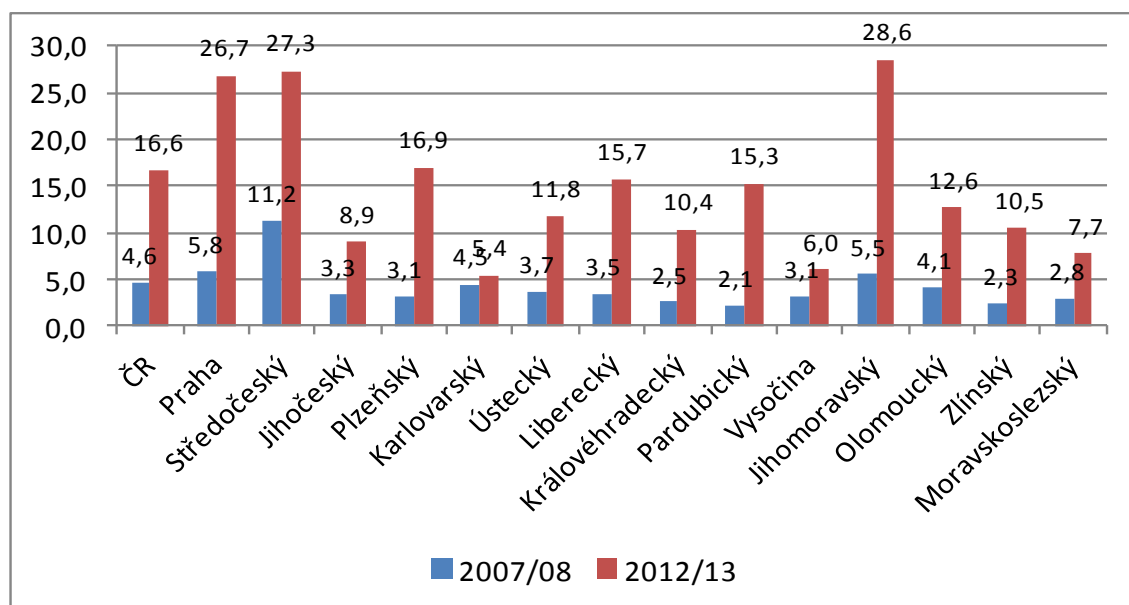
PŘÍLOHA

Graf 1: Celkové výdaje na VaV jako podíl na HDP (% , 2010)



Zdroj: ČSÚ. 2013.

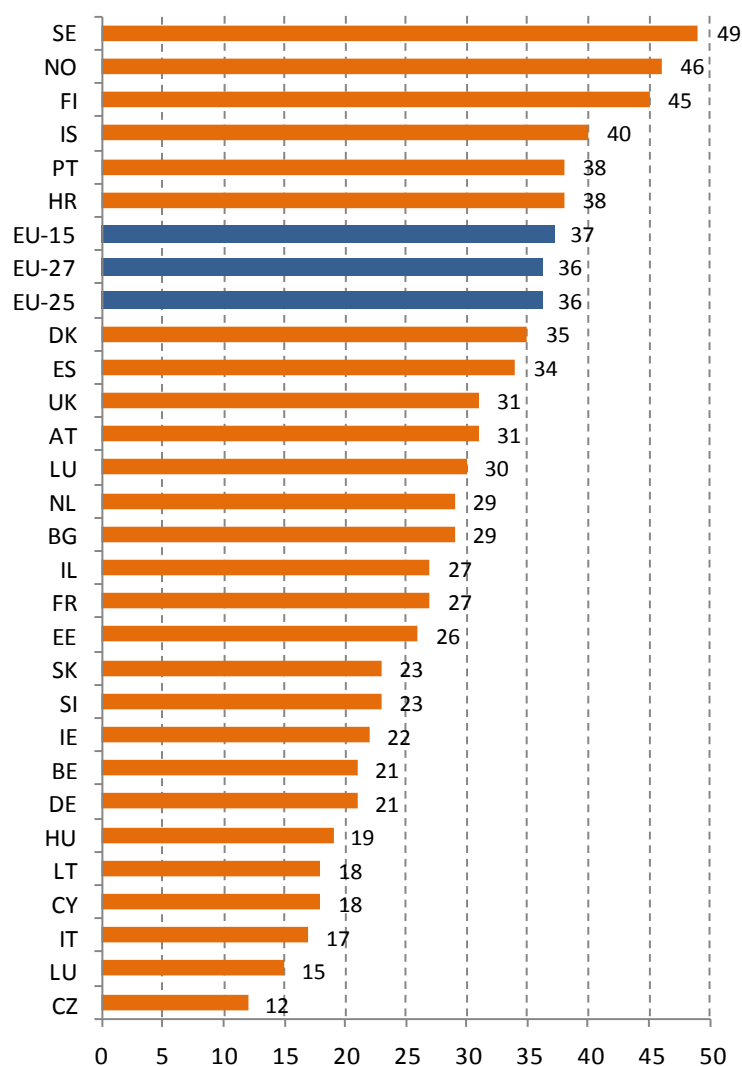
Graf 2: Převís poptávky nad nabídkou míst v mateřských školách



Poznámka: Podíl odmítnutých žádostí na celkovém počtu dětí v mateřských školách v jednotlivých krajích.

Zdroj: MŠMT. 2013, vlastní výpočty.

Graf 3: Zastoupení žen v radách v roce 2010 (%)



Zdroj: Evropská komise (2012a), figure 4.2.

Poznámka: odlišné roky: FR: 2002, IE: 2004, BE, LT, SE: 2007, CZ: 2008, UK: 2009;

Neexistuje jednotná definice rady, pro ČR se jednalo o Česko konferenci rektorů a následující orgány AV ČR – Akademický sněm, Akademickou radu a Vědeckou radu.

Tabulka 1: Vzdělanostní struktura výzkumníků podle jednotlivých sektorů v roce 2011 (%)

	vzdělání			vzdělání		
	fyzické osoby			průměrný přepočtený počet osob		
	doktorské	VŠ a VOŠ	Ostatní	doktorské	VŠ a VOŠ	Ostatní
podnikatelský	13,0	70,0	17,0	11,5	70,9	17,6
vládní	52,8	41,8	5,4	55,1	40,4	4,5
vysokoškolský	65,4	29,9	4,7	65,5	29,2	5,3
soukromý neziskový	32,3	62,9	4,8	25,9	71,2	2,9

Zdroj: ČSÚ. 2013.

Tabulka 2: Absolventi magisterských a doktorských studií v letech 2005-2012

	2005					
	Mgr.			Ph.D.		
	muži	ženy	podíl žen	muži	ženy	podíl žen
Přírodní vědy a nauky	1581	722	45,7	455	169	37,1
Technické vědy a nauky	5572	1342	24,1	603	115	19,1
Zemědělsko-lesnické a veter. vědy a nauky	858	475	55,4	135	59	43,7
Zdravotnictví, lékař. a farmac. vědy a nauky	1806	1217	67,4	198	82	41,4
Humanitní a společenské vědy a nauky	2886	1904	66,0	233	100	42,9
Sociální vědy a nauky	11611	7589	65,4	338	160	47,3
celkem	24314	13249	54,5	1962	685	34,9
	2006					
Přírodní vědy a nauky	1736	795	45,8	474	199	42,0
Technické vědy a nauky	6427	1603	24,9	665	135	20,3
Zemědělsko-lesnické a veter. vědy a nauky	1083	610	56,3	133	56	42,1
Zdravotnictví, lékař. a farmac. vědy a nauky	1911	1357	71,0	201	85	42,3
Humanitní a společenské vědy a nauky	2875	1894	65,9	245	113	46,1
Sociální vědy a nauky	12545	8403	67,0	361	156	43,2
	2007					
Přírodní vědy a nauky	1689	891	52,8	482	218	45,2
Technické vědy a nauky	7192	1807	25,1	708	167	23,6
Zemědělsko-lesnické a veter. vědy a nauky	1240	745	60,1	164	61	37,2
Zdravotnictví, lékař. a farmac. vědy a nauky	2059	1496	72,7	244	104	42,6
Humanitní a společenské vědy a nauky	3293	2194	66,6	273	127	46,5
Sociální vědy a nauky	13281	9096	68,5	396	170	42,9
	2008					
Přírodní vědy a nauky	1757	845	48,1	500	209	41,8
Technické vědy a nauky	8032	2065	25,7	752	177	23,5
Zemědělsko-lesnické a veter. vědy a nauky	1303	790	60,6	137	67	48,9
Zdravotnictví, lékař. a farmac. vědy a nauky	2156	1597	74,1	241	100	41,5
Humanitní a společenské vědy a nauky	3603	2454	68,1	338	146	43,2
Sociální vědy a nauky	15128	10452	69,1	411	197	47,9
	2009					
Přírodní vědy a nauky	2007	1017	50,7	472	217	46,0
Technické vědy a nauky	7261	1966	27,1	774	193	24,9
Zemědělsko-lesnické a veter. vědy a nauky	1423	855	60,1	114	44	38,6
Zdravotnictví, lékař. a farmac. vědy a nauky	2636	1987	75,4	264	124	47,0
Humanitní a společenské vědy a nauky	4279	2902	67,8	298	143	48,0
Sociální vědy a nauky	16734	11693	69,9	453	192	42,4
	2010					
Přírodní vědy a nauky	2182	1021	46,8	496	220	44,4
Technické vědy a nauky	8140	2351	28,9	661	163	24,7
Zemědělsko-lesnické a veter. vědy a nauky	1496	935	62,5	133	63	47,4
Zdravotnictví, lékař. a farmac. vědy a nauky	2693	1971	73,2	229	99	43,2
Humanitní a společenské vědy a nauky	4926	3397	69,0	303	136	44,9

Sociální vědy a nauky	17467	12336	70,6	398	196	49,2
	2011					
Přírodní vědy a nauky	2267	1085	47,9	548	268	48,9
Technické vědy a nauky	8769	2633	30,0	649	166	25,6
Zemědělsko-lesnické a veter. vědy a nauky	1497	965	64,5	158	83	52,5
Zdravotnictví, lékař. a farmac. vědy a nauky	2712	1974	72,8	249	119	47,8
Humanitní a společenské vědy a nauky	5205	3652	70,2	401	214	53,4
Sociální vědy a nauky	22875	16341	71,4	432	210	48,6
	2012					
Přírodní vědy a nauky	2527	1117	44,2	539	236	43,8
Technické vědy a nauky	8232	2639	32,1	738	173	23,4
Zemědělsko-lesnické a veter. vědy a nauky	1517	941	62,0	177	92	52,0
Zdravotnictví, lékař. a farmac. vědy a nauky	2781	2016	72,5	240	120	50,0
Humanitní a společenské vědy a nauky	5636	4046	71,8	401	199	49,6
Sociální vědy a nauky	22366	15741	70,4	539	281	52,1

Zdroj: MŠMT. 2013.

Tabulka 3: Věková struktura výzkumných pracovníků v ČR v roce 2011 (HC)

	do 24 let	25-34 let	35-44 let	45-54 let	55-64 let	65 a více
Celkem	685	14 898	11 907	8 092	6 881	3 439
muži	464	10 613	8 627	5 546	4 919	2 798
ženy	221	4 285	3 281	2 546	1 962	641
podíl žen (%)	32,3	28,8	27,6	31,5	28,5	18,6

Zdroj: ČSÚ. 2013

Tabulka 4: Výzkumní pracovníci ve vysokoškolském a vládním sektoru v roce 2005 a 2011 (HC)

	do 24 let	25-34 let	35-44 let	45-54 let	55-64 let	65 a více	celkem
	2005						
celkem	430	6 715	4 342	5 602	5 372	2 108	24 568
ženy	191	2 586	1 837	2 070	1 606	312	8 603
podíl žen (%)	44,5	38,5	42,3	37,0	29,9	14,8	35,0
	2011						
celkem	357	8 231	7 115	5 241	5 018	2 989	28 952
ženy	177	3 239	2 533	2 057	1 705	603	10 316
podíl žen (%)	49,6	39,4	35,6	39,3	34,0	20,2	35,6

Zdroj: ČSÚ. 2013.

Tabulka 5: kapacita mateřských škol v jednotlivých krajích

	2007/08		2012/13	
	odmítnutí	kapacita	odmítnutí	kapacita
ČR	13 409	291 194	58 939	354 340
Hlavní město Praha	1 735	29 859	10 269	38 457
Středočeský kraj	3 804	33 818	12 112	44 430
Jihočeský kraj	628	18 926	2 050	22 942
Plzeňský kraj	473	15 322	3 222	19 055
Karlovarský kraj	364	8 164	516	9 542

Ústecký kraj	840	22 881	3 067	26 063
Liberecký kraj	447	12 878	2 411	15 400
Královéhradecký kraj	411	16 310	2 025	19 548
Pardubický kraj	327	15 549	2 842	18 572
Vysočina	465	14 946	1 054	17 677
Jihomoravský kraj	1 768	32 170	11 280	39 489
Olomoucký kraj	771	19 036	2 889	22 878
Zlínský kraj	394	16 849	2 097	19 989
Moravskoslezský kraj	982	34 486	3 105	40 298

Zdroj: MŠMT. 2013.

Tabulka 6: Přehled základních opatření realizovaných ve vybraných zemích

Nástroj/opatření	
Specifický odbor na ministerstvu zaměřený na gender problematiku ve VaVal/vzdělávání	<p>Francie- při ministerstvu pro vysoké školství a výzkum (oddělení pro rovnost a boj proti diskriminaci ve vědě a vysokém školství,</p> <p>Německo – při spolkovém ministerstvu pro vzdělávání a výzkum - referát rovnost příležitostí ve vzdělávání a výzkumu</p> <p>Norsko – při ministerstvu školství komise pro genderovou vyváženost ve výzkumu</p> <p>Rakousko – při spolkovém ministerstvu pro vědu a výzkum působí Pracovní skupina pro genderový mainstreaming a genderové rozpočtování a Pracovní skupina pro otázky rovného zacházení</p> <p>Švýcarsko – při Státním sekretariátu pro školství a výzkum pracovní skupina Gender a vědní politika</p>
Uzavření úmluv, paktů	<p>Úmluva o rovnosti dívek a chlapců, žen a mužů ve vzdělávacím systému - Francie</p> <p>Národní pakt pro získávání více mladých žen do matematických, inženýrských a technických povolání - Německo</p>
Tvorba metodik pro rovné zacházení	Rakousko
Soutěž o nejlepší koncepci prosazování genderové rovnosti, vyhodnocování plánů na genderovou vyváženost ve strategických rozvojových plánech institucí	Německo, Norsko
Podpora výzkumu genderových otázek	Slučitelnost vědecké profese a rodiny, podpora začínajících vědkyň, analýzy zastoupení studentek v přírodních a technických oborech
Podpora vytváření profesorských míst na univerzitách pro ženy, podpora habilitací	Tvorba profesorských míst na univerzitách, podpora žen při dosahování řádných a mimořádných profesur - Německo, Rakousko, Švýcarsko
Podpora vědkyň v účasti na mezinárodním výzkumu	Kontaktní místa - poskytování informací, seminářů, poradenství. - Německo
Podpora vzdělávání, mentoringu, kvalifikačního potenciálu vědkyň	Německo, Rakousko, Švýcarsko
Tvorba sítí, podpora zakládání a udržování kontaktů mezi	Německo, Rakousko

vědkyněmi, podpora zviditelnění vědkyň a jejj	
Benchmarking pro zvyšování podílu profesorek, podílu žen ve vedení institucí	Švýcarsko
Program podpory dvoukariérních vědeckých párů	Německo (Hamburk), Švýcarsko
Informační kampaně	Informace o možnostech technického a přírodovědného studia a povolání, organizace letních škol - Německo, Rakousko
Cena udílená výlučně vědkyním a studentkám, podpora zviditelnění vědkyň a jejich přínosů k rozvoji poznání	Vědkyně roku, Mladá vědkyně, Cena za vědecké a technické nadání dívkám, ocenění diplomových, habilitačních prací žen Francie, Německo,
Péče o děti mladší 3 let	Německo, Švýcarsko – péče během konferencí, motivace škol a výzkumných ústavů k poskytování služeb péče o děti
Příspěvky na služby péče o děti	Německo
Podpora genderového výzkumu - lékařství, farmacie, technologie	Německo, Rakousko, Švýcarsko
Administrativní opatření	
Kvóta pro zastoupení žen ve veřejných vysokých školách a výzkumných institucích	Rakousko od roku 2009 - 40 %
Kvóta pro zastoupení žen v rozhodovacích orgánech veřejných univerzit	Rakousko od roku 2009 - 40 %
Kvóty pro ženy v rozhodovacích komisích nebo orgánech	Španělsko, Norsko, Slovinsko, Polsko se chystá k přijetí
Kvóty pro ženy v komisích posuzujících grantové žádosti	Švýcarsko, Španělsko, Norsko
Numerické cíle pro zastoupení žen	Maďarsko – 25 % ve vedení v soukromém i státním sektoru, Švýcarsko – 25 % mezi profesorkami
Posuzování grantových žádostí	
Zohlednění specifických situací – mateřská+rodičovská dovolená, snížený publikační výkon z důvodu mateřské a rodičovské, postupuje se individuálně – snaha nalézt optimální řešení (prodloužení projektu, přerušení, převedení na jiného řešitele), jedním z posuzovaných hledisek je genderová koncepce žadatelů	Německo, Nizozemí
Monitorovací zprávy o podílu žen na grantových žádostech, na přijatých návrzích, v personálním složení grantové agentury, poradních orgánech	Německo, Nizozemí, Rakousko, Švédsko, Švýcarsko
Zastoupení žen v odborných orgánech by měl odpovídat jejich zastoupení v daném oboru, motivace žen k přihlášení se do odborných orgánů	Nizozemí, Švýcarsko
Program na podporu projektů předkládaných vědkyněmi	Podpora kvalitních projektů, které nebyly podpořeny z důvodu vyčerpání prostředků –Nizozemsko
Podpora žen ve fyzice pro postdoktorandky, překlenovací granty pro instituce (po návratu ze zahraničí...)	Nizozemí
Při rozhodování o kandidatuře do orgánů GA je u dvou stejně kvalifikovaných osob dána přednost osobě z méně zastoupeného pohlaví	Rakousko
Program určený pouze vynikajícím absolventkám doktorských programů	Rakousko

Zdroj: Tenglerová, H.2011

Tabulka 7: Přehled projektů zaměřených na podporu souladu pracovního a soukromého života podpořených v rámci 2. Výzvy OPPA

Registrační číslo	Název projektu	Příjemce podpory - název	Maximální schválená podpora v Kč
CZ.2.17/2.1.00/32007	Alternativní formy péče o děti do tří let	Klub K2, o.p.s.	5 131 847,84
CZ.2.17/2.1.00/32055	Vzdělávej se on-line pro plynulý návrat do zaměstnání	Czech Efficient Learning Node, o.s.	5 451 284,14
CZ.2.17/2.1.00/32120	Podpora souladu rodinného a pracovního života rodičů-akademiků	Univerzita Karlova v Praze	3 765 324,03
CZ.2.17/2.1.00/32159	Do práce po rodičovské dovolené s "Desítkou"	Městská část Praha 10	4 967 526,98
CZ.2.17/2.1.00/32170	PRÁCE A ŽIVOT V ROVNOVÁŽE - vzdělávací a osvětový projekt na podporu souladu pracovního a soukromého života	o.s. MUM	3 760 534,65
CZ.2.17/2.1.00/32172	Komplexní podpora pro rodiče pečující o děti v předškolním věku při jejich návratu na trh práce	Městská část Praha 11	5 721 839,88
CZ.2.17/2.1.00/32188	Firemní školka Homolka	Ivana Vágnerová	5 217 702,59
CZ.2.17/2.1.00/32191	Univerzitní školka ČVUT v Praze	ČVUT v Praze	5 991 550,75
CZ.2.17/2.1.00/32246	Rozšíření MŠ při FTNSP jako podpora zdravotnických pracovníků nelékařů	Fakultní Thomayerova nemocnice s poliklinikou	4 857 672,20
CZ.2.17/2.1.00/32711	Vzdělávání osob pečujících o malé a předškolní děti v Praze	"Prostor pro rodinu o. s."	3 644 054,15
CZ.2.17/2.1.00/32457	Podpora zaměstnatelnosti rodičů při péči o děti do 3 let	Zdravotnické zařízení městské části Praha 4	5 884 758,72

Zdroj: Magistrát hl.m. Prahy 2013.

Tabulka 8: Přehled projektů zaměřených na podporu souladu pracovního a soukromého života podpořených v rámci 4. Výzvy OPPA

Registrační číslo	Název projektu	Příjemce podpory - název	Maximální schválená podpora v Kč
CZ.2.17/2.1.00/34080	Dětský koutek ČZU Poniček	ČZU v Praze	2 932 652,08
CZ.2.17/2.1.00/34118	Školka pro děti zaměstnanců ve Všeobecné fakultní nemocnici v Praze	Všeobecná fakultní nemocnice v Praze	7 264 886,64
CZ.2.17/2.1.00/34254	Podpora souladu pracovního a rodinného života rodičů zaměstnaných ve FTNSP	Fakultní Thomayerova nemocnice s poliklinikou	7 794 074,29
CZ.2.17/2.1.00/34281	Inovace pracovních podmínek zaměstnankyň a zaměstnanců VŠCHT Praha pečujících o malé děti	Vysoká škola chemicko-technologická v Praze	5 315 422,56
CZ.2.17/2.1.00/34319	Firemní jesle (do čtyř let věku) pro zaměstnance MČ Praha 4	Městská část Praha 4	6 023 169,44
CZ.2.17/2.1.00/34324	Firemní škola pro pracovníky a pracovnice SZÚ	Státní zdravotní ústav	4 623 219,96
CZ.2.17/2.1.00/34362	Firemní školka Motol	Fakultní nemocnice v Motole	6 895 235,79
CZ.2.17/2.1.00/34363	Firemní školka a rodinné centrum CliffordChance	Clifford Chance LLP organizační složka	4 048 670,00
CZ.2.17/2.1.00/34372	Podporujeme rovné příležitosti pro mámy a táty	Telefónica Czech Republic, a.s.	4 997 496,80
CZ.2.17/2.1.00/34150	Zřízení univerzitní mateřské školy PřF UK s přírodovědným zaměřením v objektu Benátská 4, Praha 2	Univerzita Karlova v Praze	5 009 984,75
CZ.2.17/2.1.00/34224	Akademické centrum předškolních dětí	Středisko společných činností AV ČR, v.v.i.	2 023 357,04
CZ.2.17/2.1.00/34225	Firemní školka Seznámek	Seznam.cz, a.s.	5 038 618,54
CZ.2.17/2.1.00/34226	Firemní školka Výzkumného a zkušebního leteckého ústavu, a.s. projekt se nerealizuje	Výzkumný a zkušební letecký ústav, a.s.	3 490 890,40
CZ.2.17/2.1.00/34438	Firemní miniškolka Člověk v tísní o.p.s. aneb Mámy v Tísni mohou pracovat!	Člověk v tísní, o.p.s.	5 038 618,54
CZ.2.17/2.1.00/34313	Firemní Mateřská škola AV ČR (zařazen ze zásobníku)	Ústav molekulární genetiky AV ČR, v.v.i.	5 884 747,44

Zdroj: Magistrát hl.m. Prahy 2013a.

Tabulka 9: Přehled projektů zaměřených na podporu souladu pracovního a soukromého života podpořených v rámci 5. Výzvy OPPA

Registrační číslo	Název projektu	Příjemce podpory - název	Maximální schválená podpora v Kč
CZ.2.17/2.1.00/35003	V Acconu jako doma	ACCON managers & partners, s.r.o.	920 872,00
CZ.2.17/2.1.00/35007	Rekvalifikační kurzy pro novou pracovní kariéru	Evropský kariérní institut - EKI	3 186 674,96
CZ.2.17/2.1.00/35015	Profesní návrat vysokoškolsky vzdělaných žen - absolventek stavební fakulty	České vysoké učení technické v Praze	3 919 488,00
CZ.2.17/2.1.00/35034	Cesta k časově flexibilnímu zaměstnání	SEMIS spol. s r.o.	2 546 748,69
CZ.2.17/2.1.00/35037	Family-friendly SVOBODA&WILLIAMS, s.r.o.	SVOBODA & WILLIAMS s.r.o.	1 947 563,28
CZ.2.17/2.1.00/35039	Podpora rodičů při návratu na trh práce z rodičovské/mateřské dovolené. Domácí chůva pro děti ve 0-6 let	Zdravotnické zařízení městské části Praha 4	5 405 158,72
CZ.2.17/2.1.00/35051	Dětský klub OrangeryPark	OrangeryPark, o. s.	4 307 743,87
CZ.2.17/2.1.00/35052	Trojúhelník práce, rodina, vzdělávání v RC U motýlků	ŽÍT SPOLU o.p.s.	2 598 044,40
CZ.2.17/2.1.00/35059	Znovu do práce s podporou Klubu K2	Klub K2, o.p.s.	5 182 350,24
CZ.2.17/2.1.00/35074	Vracíme se: chceme v práci uspět a mít šťastný domov!	Image Lab s.r.o.	4 494 761,60
CZ.2.17/2.1.00/35086	Družina zdravého životního stylu pro děti ze základních škol do 10 let věku	"SANG, o.s."	3 851 383,12
CZ.2.17/2.1.00/35089	Kvalifikace a poradenství pro ženy na rodičovské dovolené v oblasti komerční péče o děti	pme service, s.r.o.	1 563 002,58
CZ.2.17/2.1.00/35092	Zřízení pobočky Ekoškoly Rozárky a realizace rekvalifikačních kurzů pro rodiče	Ekocentrum Podhoubí	4 761 877,65
CZ.2.17/2.1.00/35098	Sdílená firemní školka Praha	Yaro, s.r.o.	5 047 752,80
CZ.2.17/2.1.00/35109	Projekt podpory rodičů při slaďování pracovního a rodinného života se zaměřením na region Praha 11	FUTURUM	4 888 759,65
CZ.2.17/2.1.00/35110	Práce a rodina - jde to!	Městská část Praha 10	4 629 099,88
CZ.2.17/2.1.00/35124	Péče o blízké neznamená konec pracovní kariéry	SocIn o.s.	5 488 104,82
CZ.2.17/2.1.00/35125	Zřízení univerzitní školky na VŠE v Praze	Vysoká škola ekonomická v Praze	4 419 791,52
CZ.2.17/2.1.00/35036	Akademická dětská skupina Národní	Středisko společných činností AV ČR, v.v.i.	2 855 791,42
CZ.2.17/2.1.00/35162	Nová šance - podpora a vzdělávání osob pečujících o závislého člena rodiny v návratu na trh práce	ADULT MEDI CONSULTING s.r.o	4 012 945,55
CZ.2.17/2.1.00/35169	Ruku v ruce - vzdělávání a praxe, rodina a práce!	Pro rodinu, o.p.s.	3 830 846,40
CZ.2.17/2.1.00/35195	Zaměstnání po rodičovské dovolené: jak ho získat a jak si ho udržet	NSG Morison Outsourcing a.s.	2 773 472,00 Kč
CZ.2.17/2.1.00/35151	Vzdělávání rodičů - příprava vstupu nebo návratu rodičů s malými dětmi na trh práce	Vysoká škola chemicko-technologická v Praze	2 155 807,14
CZ.2.17/2.1.00/35204	ZAJÍC - zřízení dětské skupiny pro děti s poruchami autistického spektra a zdravé děti předškolního věku	Asociace pomáhající lidem s autismem - APLA Praha, Střední Čechy, o.s.	5 000 169,12
CZ.2.17/2.1.00/35209	Překážka je příležitost - nový start pro rodiče samoživitele	Spiralis	4 925 584,77
CZ.2.17/2.1.00/35212	Práce a život v rovnováze II.	o.s. MUM	4 122 963,93

Zdroj: Magistrát hl.m. Prahy 2013b.

Box 1: DESATERO ÚSPĚŠNÉ VĚDKYNĚ

1. **Získat co nejlepší vzdělání, najít si vzor** (jedno, je-li to muž nebo žena), pracovat jen s tím učitelem, od kterého můžeme na začátku kariéry získat po lidské i pracovní stránce to nejlepší. To platí ovšem i pro muže, ti to dávno vědí, pro ženu to platí dvojnásobně.
2. **Tvrdě pracovat** (víc než moje kolegyně a kolegové), kdo více pracuje, více hledá, více najde – to je zlatý zákon. Skromnost se hodí pro naše učitele, ale ne pro naši kariéru, na té musíme otevřeně a cílevědomě pracovat. **Nikdy se nesmíme podceňovat**, stát v koutku, čekat až naše myšlenky řekne náš kolega. Prostě se musíme rozumnou silou prosazovat, i když je to pro nás někdy nepřírozené a těžké a máme pochyby. **Nebojme se mluvit**, nebojme se, že řekneme nějakou hloupost, úspěšní muži se nebojí.
3. Neméně důležité je **aktivně si vybudovat dobré rodinné zázemí**, zvláště najít si životního partnera, který nás bude od prvního dne našeho vážnějšího vztahu podporovat nejen v soukromí, ale i veřejně v naší kariéře a práci a bude ochoten se podílet na chodu rodiny (jinak si včas najít jiného!). Úspěšné ženy naleznou mnohem snáze partnery, se kterými stojí za to založit rodinu!
4. **Mít vždy plán**, co je v daném okamžiku v životě prioritou. Nepodaří-li se původní plán, najít si ihned plán alternativní, např. kde a jak pracovat dále. Je třeba **překonat** častý tzv. **IMPOSTER SYNDROM**, který znamená profesní pochybnosti žen o nich samých, pocity nezaslouženého úspěchu. Postihuje často ženy, které ve vyostřeném mužském prostředí nesmí ukazovat svoji citovost a slabost.
5. **Vědět, že myšlenky mých kolegů jsou zajímavé, ale každá moje myšlenka je ještě zajímavější a musím ji ověřit**. Cizí nápady a plány nemají přednost před mými, moje vlastní myšlenky a teorie jsou to, co má cenu, co musím ověřit, přesvědčit o tom své spolupracovníky a svět. Snažit se věnovat tomu, co je neobvyklé, neprobádané, nové a kde je malá konkurence.
6. Žena musí zůstat ženou, být atraktivní, upravenou, **ponechat si čas pro své koníčky**, ženské záliby, protože to je čas relaxace a odpočinku, který přinese nové soustředění se na práci a fantazii, která je polovinou úspěchu.
7. **Je třeba mít mnohé přátele mezi kolegy a kolegyněmi doma i v zahraničí**, muži je vždy mají a ženy si na ně také musí najít čas.
8. **Ženy by měly více podporovat ženy-kolegyně**. Málo se setkávají při neformálních příležitostech, nehovoří spolu a neradí se o své kariéry, o tom, jak dosáhnout postupu a podpory v zaměstnání. Podpoří-li jedna žena druhou, je to start k tomu, že se jí to také ve formě podpory vrátí. Nenominujme vždy muže, rozhlédněme se, zda pro nominaci není k dispozici stejně nebo více schopná žena. Ohlédněme se každá za tím, kolik kolegyně jsme vychovali, nebo jim pomohli v kariéře!
9. **Bezpodmínečně je třeba udržovat si osobní svobodu**, svobodu rozhodování, nepodléhat žádným ideologiím, které ženám nevyhovují a stále přijímat nové názory. Navíc je úkolem nás žen, které dokázaly, že smyslem jejich života je nejen rodina, ale i tvůrčí práce, vychovávat k tomu nejen naše dcery, ale zvláště vychovávat naše syny, že jejich úlohou je žít se ženami na základě úcty a rovnoprávnosti.
10. **Pokud nezavršíme svoji profesní dráhu politickou angažovaností, bude to trvat hodně dlouho, než se výrazně změní názor na úlohu žen!**

Zdroj: Syková, E. 2013

Box 2: Členské organizace České ženské lobby – řazeno podle abecedy

Aliance žen s rakovinou prsu

Aperio - Společnost pro zdravé rodičovství je občanské sdružení, jehož posláním je zlepšit postavení rodiny ve společnosti. V oblasti porodnictví prosazuje právo žen rozhodovat o způsobu, místě a poskytovateli porodnických služeb. V oblasti postavení rodičů ve společnosti prosazuje rovné zacházení se ženami a muži v rodině a na pracovním trhu.

Asociace podnikatelek a manažerek je neziskovou, nevládní, dobrovolnou organizací žen, založenou na podporu rozvoje malého a středního podnikání žen v ČR a profesního rozvoje podnikatelek a manažerek. Jejím cílem je rozvoj osobnosti ženy a její plnou realizaci při naplňování jak funkce matky, tak seberealizaci při naplňování profesní funkce.

Business and Professional Women Praha II je samostatným klubem BPW International v ČR, jehož hlavním cílem je rozvíjet profesní potenciál žen podnikatelek a manažerek na všech úrovních a podporovat jejich ekonomickou nezávislost.

Česká asociace dul sdružuje ženy, které poskytují emocionální a fyzickou podporu a informace ženám a rodinám v průběhu těhotenství, při porodu a v šestinedělí.

Česká konfederace porodních asistentek je profesní organizací, která na principu dobrovolného kolektivního členství sdružuje a zastřešuje jednotlivá profesní sdružení fyzických osob - porodních asistentek v ČR.

Český helsinský výbor je nevládní neziskovou organizací pro lidská práva, jehož posláním je především sledování zákonodárné činnosti týkající se lidských a občanských práv a Monitoring stavu lidských práv v ČR se zvláštním důrazem na vybrané oblasti.

Český svaz žen je nevládní organizací s celorepublikovou působností (2/3 ve vesnicích do 2.000 obyvatel), která se zabývá tematikou související s postavením žen ve společnosti, především pak na trhu práce, na venkově aj. ČSŽ se zaměřuje především na perspektivní projekty spolupráce a partnerství, pomoci, osvěty, přípravy na vstup a život v EU a další. Je iniciátorem diskusí na tzv. "horká" témata, která jsou středem zájmu, a to nejen žen.

Evropská kontaktní skupina v ČR je nezisková organizace, které se zaměřuje na problematiku rovných příležitostí, postavení a roli žen ve společnosti.

Fórum 50 % je obecně prospěšná společnost, jejímž hlavním cílem je změna současné politické situace v ČR, týkající se zastoupení žen v rozhodovacích procesech a politice. Fórum 50 % tak reaguje na situaci, kdy nízké zastoupení žen v politickém životě ovlivňuje rozhodovací procesy a fungování české společnosti jako takové.

Hnutí za aktivní mateřství - od svého vzniku v roce 1999 usiluje zejména o pozitivní změnu českého porodnictví směrem k přirozenějšímu a bezpečnějšímu porodnímu procesu, o respektování práv žen při porodu. V současné době se věnuje i dalším aspektům mateřství, především podporuje aktivní, odpovědný a poučený přístup rodičů k výchově a péči o děti.

Klub K2 - poskytuje komplexní podporu rodičům s dětmi od 0 do 6 let. Posláním K2 je zlepšit postavení žen s malými dětmi. Věnuje se zejména ženám na mateřské a rodičovské dovolené. Prostřednictvím vzdělávání, školení, seminářů, poradenství a pravidelných kurzů pomáhá Klub K2 rodičům při sladění rodiny a práce, dále posiluje jejich rodičovské kompetence a přispívá ke zdravému životu rodiny. Firmám a vládním i nevládním organizacím poskytuje služby pro rodinu: chůvy, firemní školky, dětské koutky, doprovodný program pro děti zákazníků, zaměstnanců apod.

Manushe je romská ženská skupina - pod heslem "Edukace, sebevědomí, emancipace" realizuje od roku 2000 projekty s cílem zapojit romské ženy bez rozdílu věku, vzdělání či sociálního statutu do společnosti. Jedině vzdělaná, sebevědomá a emancipovaná romská žena je schopna vyjádřit své potřeby a bojovat za ně.

Národní kontaktní centrum - ženy a věda - založení Národního kontaktního centra – ženy a věda (NKC-ŽV) Sociologického ústavu AV ČR v roce 2001 vycházelo z přesvědčení, že se genderová problematika a otázky spojené s rovnými příležitostmi dosud v oblasti vědy a výzkumu nijak výrazně nepromítly. Svou činností se NKC-ŽV snaží pozitivním způsobem tuto situaci ovlivnit hned ve dvou základních liniích. První je podpora badatelek v účasti na výzkumu, podpora rovných příležitostí pro ženy a muže a obecně podpora mladých lidí ve vědě a výzkumu, včetně vytváření praktických nástrojů k dosahování těchto cílů a předkládání doporučení pro tvorbu politik. Druhou linií je teoretické zkoumání na poli feministických epistemologií a vědních studií z genderového hlediska, související s otázkami produkce vědění, moci a genderu.

NESEHNUTÍ Brno - NEzávislé Sociálně Ekologické HNUTÍ vzniklo s cílem poukazovat na souvislosti mezi dodržováním lidských práv a ochranou přírody. Vede několik programů, jedním z nich je program Ženská práva jsou lidská práva. Aktivita tohoto programu jsou zaměřeny na spoluvytváření prostoru, v němž by se měnily postoje k otázkám spojeným se stereotypními představami o roli žen a mužů ve společnosti a řešily se problémy z toho vyplývající (násilí na ženách, nerovnost na pracovním trhu, v politice a v dalších sférách). Realizované projekty tvoří především informační a vzdělávací aktivity. Jejich hlavním cílem je přenést informace a diskuse z odborných a akademických rovin mezi širší veřejnost a do všedního života.

Oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu Akademie věd ČR, v.v.i. bylo založeno v roce 1990 a představuje jednu z hlavních vědeckých institucí, které se v České republice věnují postavení mužů a žen ve společnosti. Teoreticky i empiricky oddělení rozvíjí genderově orientovanou sociologii s přesahy k feministické sociologii, feministickou teorii a empirický genderový výzkum. Výzkumný zájem oddělení je zaměřen na sociologii soukromého života, problematiku genderu a pracovního trhu, genderové sociální nerovnosti a jejich feministickou kritiku a politiku péče.

Otevřená společnost je obecně prospěšná společnost, která přispívá ke konsolidaci občanské společnosti v České republice rozvojem principů a prosazováním politik založených na kultuře práva a právního státu, demokratické formy správy státu a ochrany lidských práv. Jejimi hlavními řešenými oblastmi jsou rovné příležitosti pro muže a ženy a genderová problematika, reforma police, kulturní politika, sociální inkluze, sociální ekonomika a přístup k informacím.

Pomoc v nouzi, o.p.s. je poskytovatel sociálních služeb, který vyvíjí sociální aktivity a vytváří pro tuto činnost bezpečné prostory, např. azylové domy, intervenční centra pro oběti domácího násilí, domy na půl cesty, centra pro osoby bez přístřeší, nízkoprahová denní centra a pečovatelskou službu. Naše úsilí směřuje k tomu, aby se u nás potkávali lidé, kteří pomoc a podporu potřebují a hledají, s lidmi, kteří ji nabízejí a umí poskytnout. Cílem a smyslem našeho snažení je, aby se ti, co se na nás obrazejí, nacházeli sebe a své místo mezi ostatními lidmi a dál žili plnohodnotný život i bez naší pomoci.

Porodní dům "U Čápa" je nestátní nezisková organizace založená ve formě obecně prospěšné společnosti, která provozuje první porodní dům v České republice a usiluje o návrat přirozených porodů do českého porodnictví.

proFem je obecně prospěšná společnost, která se zaměřuje na poskytování poradenských služeb a konzultací ženám, které zažily násilí / domácí násilí, a pořádá kurzy pro ženy znevýhodněné na trhu práce. Součástí práce je i politické lobování, mezinárodní networking a vydávání publikací.

Rodinné centrum PEXESO je nestátní nezisková organizace, zaměřená na podporu komunity, rodiny, dobrovolnictví, zapojení obyvatel MČ Praha-Zbraslav a přilehlých obcí do aktivního působení v místě

bydliště a propojení vlastní činnosti s aktivitami spřízněných neziskových, příspěvkových, státních, komerčních i jiných organizací na Zbraslavi, v rámci kraje i celonárodně. Základem naší činnosti je každodenní program, nabízející zázemí pro setkání, seznámení, výměnu informací a získání zkušeností našich návštěvníků. Dále organizujeme jednorázové víkendové, vzdělávací a dlouhodobé projekty. Součástí naší činnosti je projekt pro potřebné – PřesPřekážky, při němž se snažíme poskytnout zázemí rodinám či jejich členům, kteří se dostali do znevýhodněné, anebo problematické situace.

ROSA o.s. poskytuje komplexní pomoc ženám, obětem domácího násilí. Ženám – obětem domácího násilí nabízíme bezplatné psychosociální poradenství, azylové ubytování s utajenou adresou, telefonickou krizovou pomoc a internetové poradenství. ROSA se zaměřuje i na prevenci domácího násilí.

UNIPA Unie porodních asistentek - profese pro těhotenství, porod a šestinedělí. Profesní sdružení porodních asistentek, ve kterém se mohou porodní asistentky sdružovat i na základě individuálního členství.

Zdroj: Česká ženská lobby. 2013

Literatura a informační zdroje

- Český statistický úřad. 2013. Věda, výzkum, inovace. Finanční a lidské zdroje. (on line duben 2013). Internet: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/financni_a_lidske_zdroje
- Česká ženská lobby. 2013. (on line červen 2013). Internet: <http://www.czlobby.cz/clenske-organizace/>
- Eurostat.2013. Science and Technology (on line březen). Internet: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/science_technology_innovation/data/database
- Evropská komise. 2012) SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ Posílené partnerství Evropského výzkumného prostoru pro excelenci a růst. (on line červenec 2013). Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0392:FIN:CS:PDF>
- Evropská komise (2012a): She Figures 2012, Gender in Research and Innovation. (on line květen 2013). Internet: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf
- Evropská komise. 2012b. NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY, kterým se stanoví pravidla pro účast a šíření výsledků Horizontu 2020 – rámcového programu pro výzkum a inovace (2014–2020) (on line duben 2013). Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0810:FIN:cs:PDF>
- Evropská komise.2012c. NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o zřízení Horizontu 2020 – rámcového programu pro výzkum a inovace (2014–2020) (on line duben 2013). Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0809:FIN:cs:PDF>
- GA ČR. (2013). Předsednictvo GAČR. (on line červenec 2013). Internet: <http://www.gacr.cz/kontakty/predsednictvo-ga-cr/a>
- Kongres žen. 2013. (on line srpen 2013) Internet:<http://www.kongreszen.cz/petice/rezolute>
- Linková, M. a kol. 2013. Nejisté vyhlídky, Proměny vědecké profese z genderové perspektivy, SLON, Praha 2013, ISBN 978-80-7419-145-9
- TA ČR (2013). Předsednictvo a výzkumná rada.(on line červen 2013). Internet: <http://www.tacr.cz/index.php/cz/o-ta-cr/organizacni-struktura.html>
- Tenglerová, H. 2008. Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu, Monitorovací zpráva za rok 2008. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha. ISBN 978-80-7330-158-3.
- Tenglerová, H. 2010. Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu, Monitorovací zpráva za rok 2009. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha. ISBN 978-80-7330-181-1.
- Tenglerová, H. 2011. Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu, Monitorovací zpráva za rok 2010. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Praha. ISBN 978-80-7330-193-4.
- Mařík, V. 2013. Kybernetické centrum proměny celé ČVUT. (on line červenec 2013) Internet: <http://www.ceskapozice.cz/domov/veda-vzdelavani/vladimir-marik-kyberneticke-centrum-promeni-cele-cvut?page=0,2>
- Magistrát hl.m. Prahy. 2013. Operační program Praha Adaptabilita. Souhrnné informace o 2. výzvě (on line duben 2012) Internet. http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/vyzvy/418_souhrnne-informace-o-2.-vyzve-oppa.html?strana=1
- Magistrát hl.m. Prahy. 2013a. Operační program Praha Adaptabilita. Souhrnné informace o 4. výzvě (on line duben 2012) Internet: http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/vyzvy/418_souhrnne-informace-o-4.-vyzve-oppa.html?strana=1
- Magistrát hl.m. Prahy. 2013b. Operační program Praha Adaptabilita. Souhrnné informace o 5. výzvě (on line duben 2012) Internet: http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/vyzvy/418_souhrnne-informace-o-5.-vyzve-oppa.html?strana=1
- Musilová, M. 1999. Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace. (on line květen 2013. Internet:http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/144_99-5wptext.pdf
- MŠMT. 2013. Aktualizace Dlouhodobého záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol pro rok 2014 (on line červenec 2013). Internet <http://www.msmt.cz/file/29439>
- MŠMT. 2013. Statistické ročenky školství - Výkonové ukazatele. (on line duben 2013) Internet: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/statisticka-rocenka-skolstvi-vykonove-ukazatele>
- MŠMT. 2013. Vyhlášení institucionálního programu pro veřejné vysoké školy pro rok 2014. (on line červenec 2013). Internet <http://www.msmt.cz/file/29437>

MŠMT: Vyhlášení centralizovaných rozvojových programů pro veřejné vysoké školy pro rok 2014 (on line červenec 2013). Internet: <http://www.msmt.cz/file/29438>

Niederle, M., Segal, C. Vesterlund, L. 2012. How Costly is Diversity? (on line květen 2013). Internet: <http://www.stanford.edu/~niederle/AAPaper.pdf>

NKC – Ženy a věda. 2012. Postavení žen v české vědě, Monitorovací zpráva za rok 2011. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Praha. ISBN 978-80-7330-227-6.

OECD. 2012. Women in scientific careers (on line duben 2013). Internet: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/women-in-scientific-careers_9789264025387-en

Rada vlády pro vědu, výzkum a inovace. 2013. Statut Rady a složení Rady (on line květen 2013). Internet: <http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=496>

Sýková, E. 2013. Desatero úspěšné vědkyně. (on line červen 2013). Internet: <http://www.zenyaveda.cz/novinky/desatero-uspechu-prof-evy-sykovy>

Vaškeová, L. 2012. Věda? To není nic pro mě aneb jak navnadit středoškoláka. In Sborník příspěvků z odborného sympozia Rozvoj lidských zdrojů ve vědě a výzkumu. Liberec. ISBN 978-80-87184-33-2. (on line květen 2013). Internet: http://sympoziumsychrov.cz/wp-content/uploads/2012/06/SBORNIK_Symposium_2012.pdf

Vohlídalová, M. 2013. O kvótách pro ženy (nejen) ve vědě (on line červenec 2013). Internet: <http://www.zenyaveda.cz/novinky/o-kvotach-pro-zeny-nejen-ve-vede>

Informace o vybudovaných mateřských školách a dětských koutcích

Akademické centrum předškolních dětí. (on line duben 2013). Internet: <http://www.risy.cz/cs/vyhledavace/projekty-eu/detail?id=102382>

Akademické centrum Mazánek. (on line duben 2013). Internet: <http://skolky.ssc.avcr.cz/index.html>

Akademická dětská skupina Národní. (on line duben 2013). Internet: <http://www.risy.cz/cs/vyhledavace/projekty-eu/detail?id=110102>

Dětský koutek Poníček. (on line duben 2013). Internet: <http://www.ponicek.czu.cz/?r=5554>

Dětský koutek Zkumavka. (on line duben 2013). Internet: <http://dk.vscht.cz/uvod>

Mateřská škola PŘF UK. (on line duben 2013). Internet: <http://www.natur.cuni.cz/fakulta/aktuality/prirodovedecka-fakulta-uk-otevre-v-roce-2013-materskou-skolku-v-zelenem-centru-prahy>

Přírodovědná školka Rybička. (on line duben 2013). Internet: <http://www.skolkarybicka.cz/>