



**Komunita  
pro změnu**



# **Genderová rovnost – proč by nás měla zajímat**

06-01-2021

**REGON – projekt IMPROVE (MUNI)**

**Timea Crofony & Pavla Rypáčková**

## Národní kontaktní centrum - gender a věda

- výzkumná činnost: ženské a mužské kariéry ve vědě a výzkumu - kariérní postup, excellence a hodnocení vědy, pozice PhD studujících a vědkyň a vědců na začátku vědecké kariéry, mobilita a proměna vědy a výzkumu z hlediska férových pracovních podmínek, genderová dimenze v obsahu výzkumu
- poradní činnost a prosazování rovných příležitostí ve vědě na národní úrovni (RVVI, MŠMT ČR, GA ČR, TA ČR) a EU úrovni (ERAC - SWG GRI) + zapojení do mezinárodních expertních skupin a sítí v oblasti rovných příležitostí ve VVI
- podpora vědeckých, výzkumných a vzdělávacích institucí - **Komunita pro změnu**, semináře, přednášky, informační činnost, konzultace, příručka JAK NA TO
- podpora institucí při podávání žádostí do programu Horizont Evropa (genderová dimenze a vyrovnané zastoupení)

# Proč řešit genderovou rovnost v ČR?

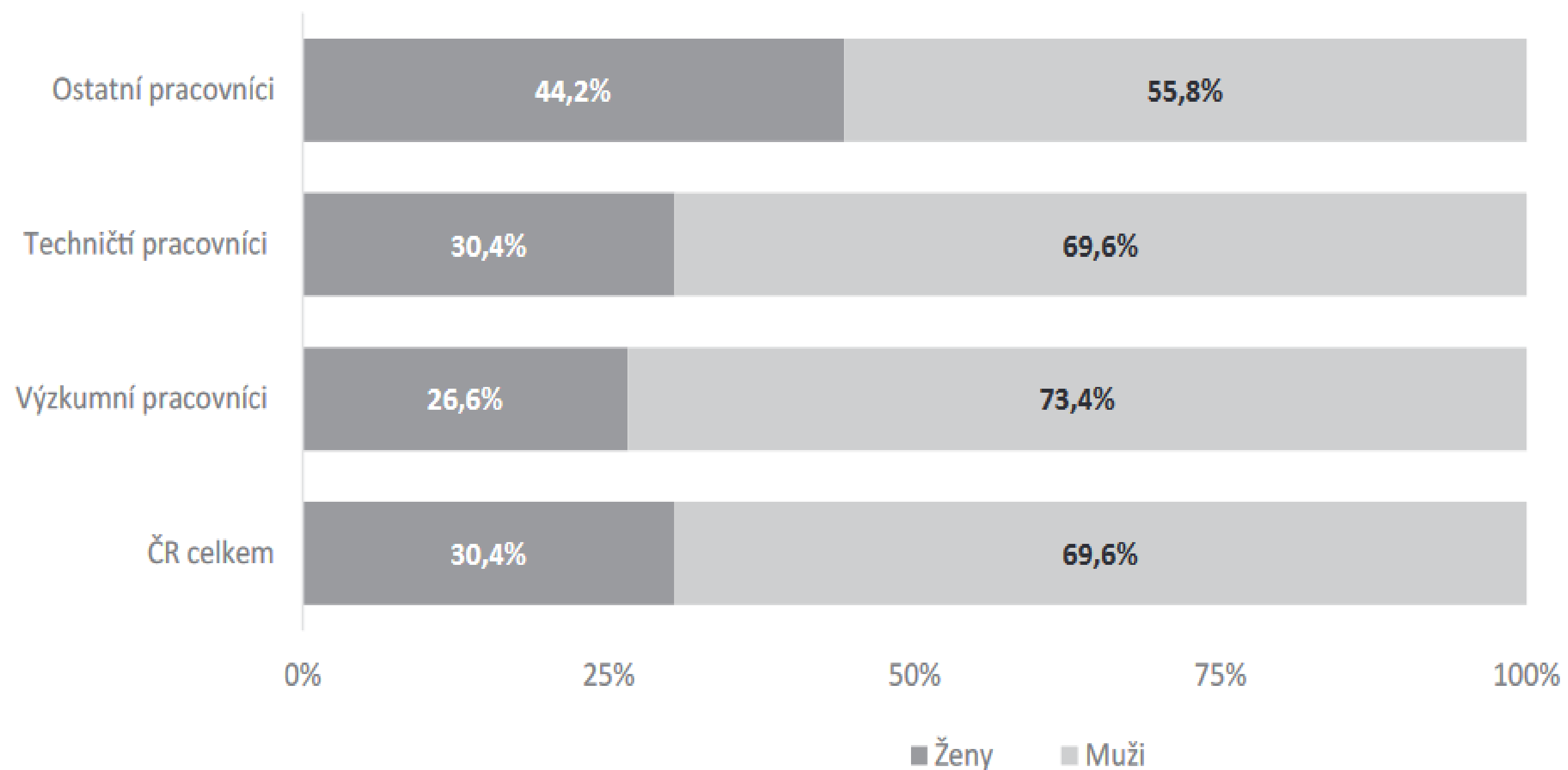
## Zpráva o rovnosti žen a mužů v ČR, Rada vlády 2019

- rozdíl v odměňování žen a mužů za stejnou práci v ČR dosahoval v roce 2019 18,8 % (gender pay gap)
- v ČR chybí ženy ve vedoucích a rozhodovacích funkcích a v politice
- ČR nemá dostatek zařízení předškolní péče o děti
- genderově podmíněné násilí a sex. obtěžování – nejen - na pracovišti se nesnižuje, naopak
- dochází dlouhodobě k trivializaci genderových nerovností i na nejvyšších příčkách politické reprezentace

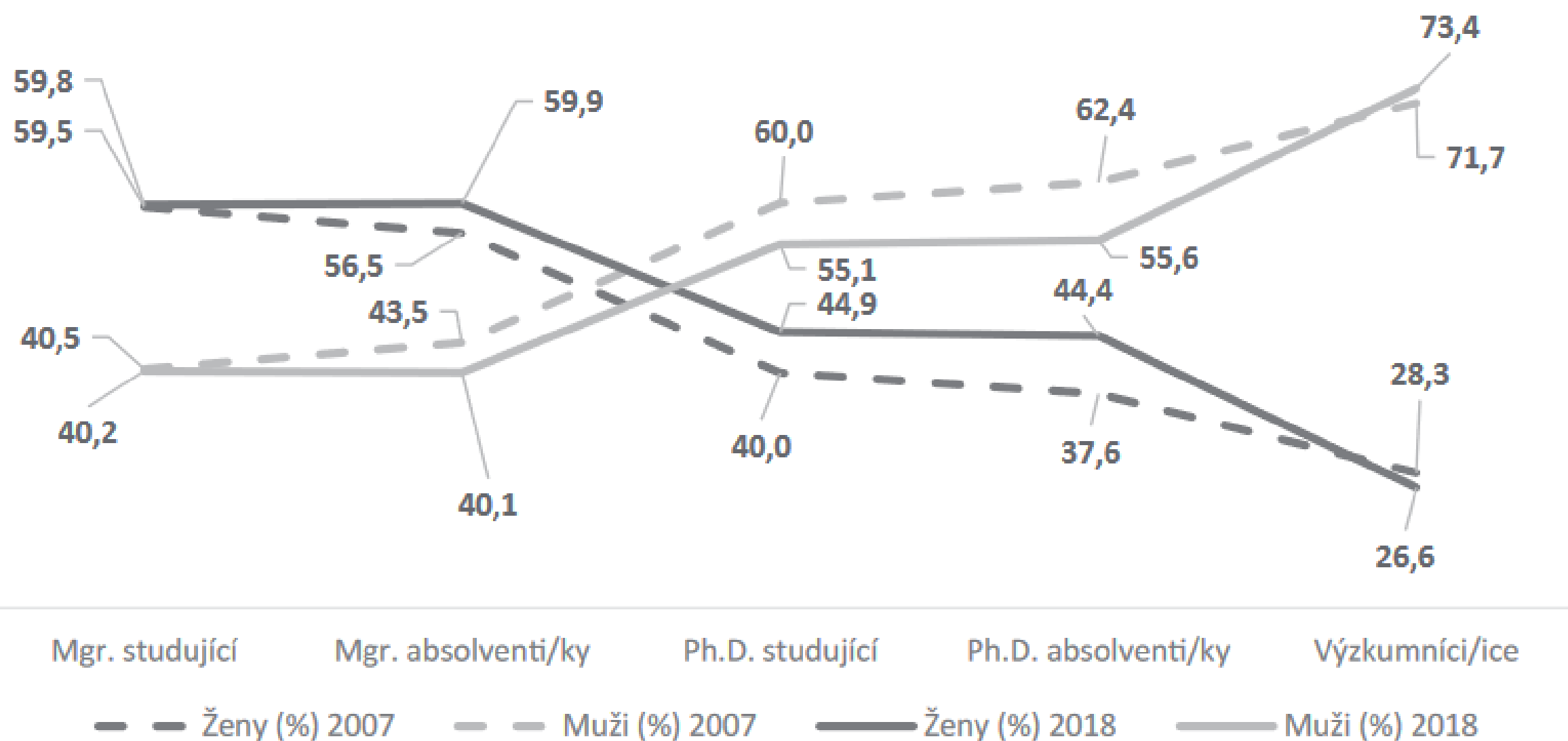
# Proč řešit genderovou rovnost ve vědě a výzkumu?

- segregace - skrze vědní disciplíny (horizontální)  
napříč vědeckou kariérou (vertikální)
- absence žen v rozhodovacích pozicích
- odchod žen z VVI v porováním se zahraničím
- obtěžování na pracovišti jako neexistující téma
- systematické překážky zejména ve sladování vědy a mateřství/rodičovství
- nutnost reflektovat nadnárodní politiky
- excellence výzkumu, internacionalizace, validní výsledky

Graf 1: Struktura zaměstnanců ve výzkumu a vývoji dle pohlaví v roce 2018 (HC, v %)<sup>7</sup>



Graf 10: Od studia k vědecké profesi, časové srovnání zastoupení žen a mužů na jednotlivých stupních ideálně typické dráhy (v %),<sup>17</sup> všechny obory a vědní oblasti celkem (HC), roky 2007 a 2018

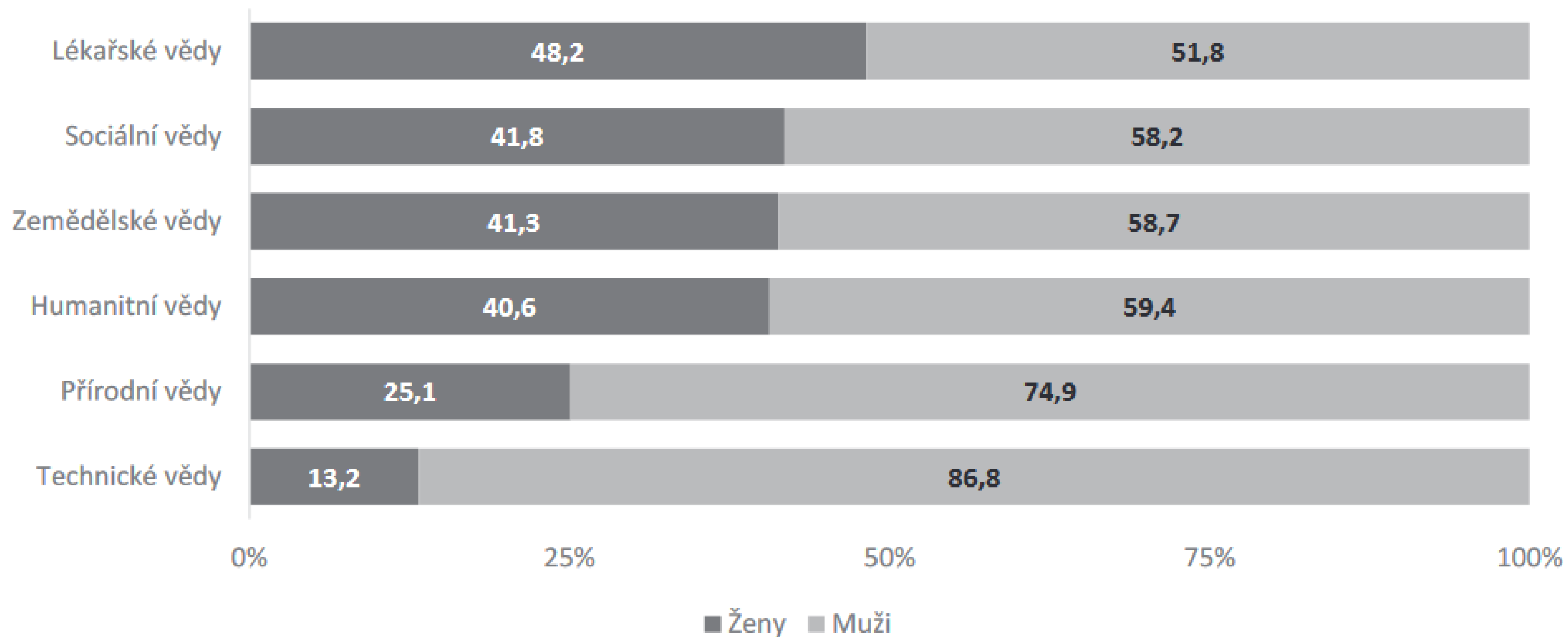


Zdroj: MŠMT, Statistická ročenka školství – Výkonové ukazatele 2018 (stav matriky k 21. 1. 2019); ČSÚ, Ukazatele výzkumu a vývoje; vlastní zpracování.

## Zastoupení mužů a žen zaměstnaných ve výzkumu a vývoji

- **převaha mužů ve všech profesích výzkumu a vývoje**, jejich zastoupení má rostoucí tendenci
- **zastoupení žen** mezi výzkumnými pracujícími **stagnuje** (2018 nejnižší od roku 2000, kdy se data začala sbírat)
- mezinárodní srovnání: **v ČR zastoupení žen mezi výzkumnými pracujícími jedno z nejnižších v EU**
- **nejvyrovnanější** zastoupení žen - lékařské vědy (48%), zemědělské vědy (43%)
- **nejnižší** zastoupení - technické vědy (13,5%)
- podíl výzkumnic ve vysokoškolském (veřejném) sektoru cca 27%, v podnikatelském sektoru ca 13%
- **ženy** mají převahu **na lektorských pozicích**, profesorek pouze 15,4 %
- **v čele** výzkumných, vysokoškolských a dalších institucí VVI **15 % žen**
- **v rozhodovacích** a kontrolních orgánech **23 % žen**

Graf 17: Výzkumníci dle pohlaví v roce 2018, odděleně podle vědních oblastí (HC, v %)<sup>25</sup>



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



# Proč tedy pracovat na férových podmínkách pro všechny?

- vyrovnání se zemím EU - potřeba ve VVI nabízet bez rozdílu možnost:
  - podílet se na rozhodování
  - dělat excelentní a inovativní vědu
  - mít bezpečné a otevřené pracovní prostředí
  - sladovat pracovní a osobní život
  - mít rovné příležitosti při náboru a v kariérním růstu
- v budoucnu možná povinnost ze strany poskytovatelů (GEPs)
- etická vs. formální/finanční motivace
- nutnost plnit závazky a standardy určované nadnárodními politikami



## Kulturní a institucionální změna

- soubor různých opatření k podpoře genderové rovnosti v institucích
- systémový přístup k řešení negativních jevů
- odpovědnost: instituce/vedení
  
- strukturální - týká se všech procesů v organizaci:
  - řízení (management)
  - institucionální a personální politiky
  - hodnoty a normy
  - institucionální praxe, procesy a podporovaný způsob komunikace

<b>KULTURNÍ</b>	<b>kultura pracovního prostředí</b> jak instituce chce působit a působí navenek i zevnitř: mise a vize instituce, etické aspekty, hodnoty, normy, komunikace, jazyk
<b>INSTITUCIONÁLNÍ</b>	<b>nastavení pravidel, podmínek a procesů</b> systémy hodnocení, nastavení pracovních podmínek, pravidla pro kariérní postup, procesní pravidla (např. pro kariérní přestávky z důvodu rodičovství)
<b>INTERPERSONÁLNÍ</b>	<b>vztahy, postoje a chování mezi pracujícími</b> každodenní interakce na pracovišti, dělba rolí a práce v týmu, mezilidská komunikace
<b>INDIVIDUÁLNÍ</b>	<b>sebepojetí pracujících</b> identita, sebehodnocení, předsudky, komunikace a jednání jedinců



Sociologický ústav  
Akademie věd ČR



komunita.nkc@soc.cas.cz  
timea.crofony@soc.cas.cz  
pavla.rypckova@soc.cas.cz

<https://genderaveda.cz/>