



ŽENY JAKO NEVYUŽITÝ POTENCIÁL ČESKÉHO VÝZKUMNÉHO PROSTŘEDÍ

Marcela Linková, Ph.D.

Zuzana Andreska

Gabriela Langhammerová, Ph.D.

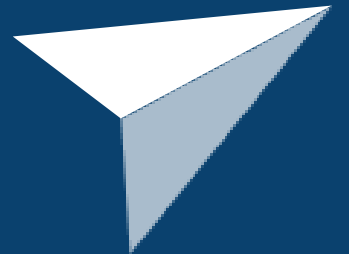
Sociologický ústav AV ČR

Národní kontaktní centrum – gender a věda

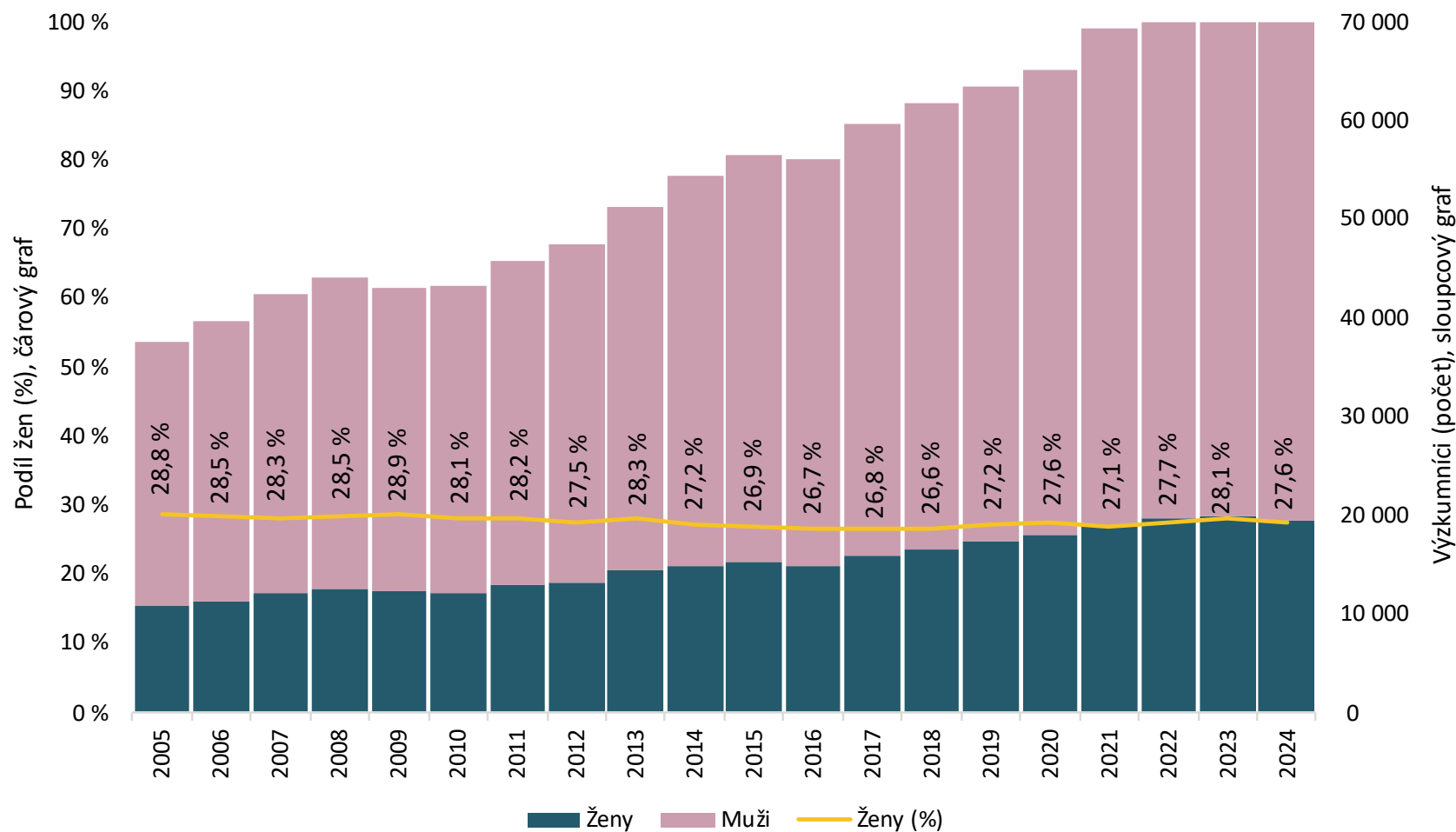


NÁRODNÍ KONTAKTNÍ CENTRUM – GENDER A VĚDA

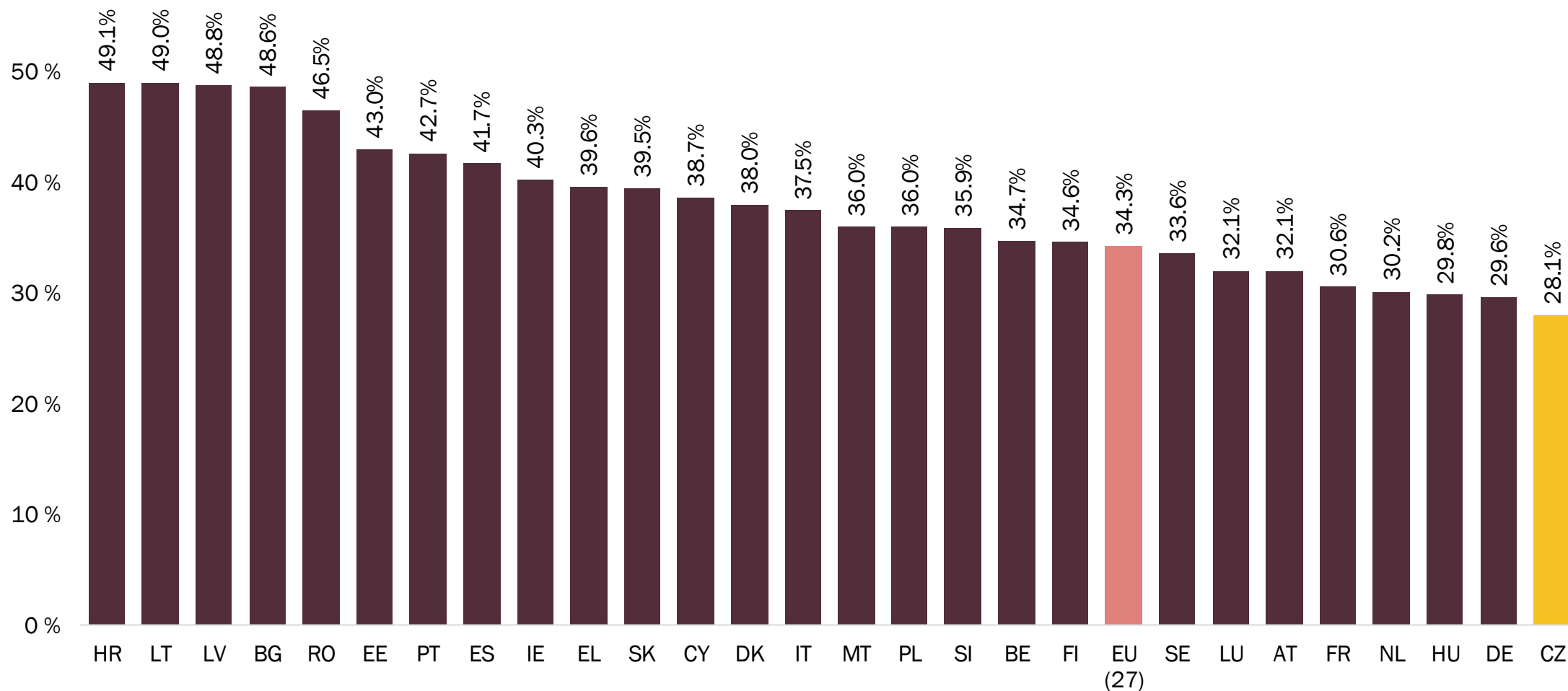
- Základní statistiky
- Naše činnost



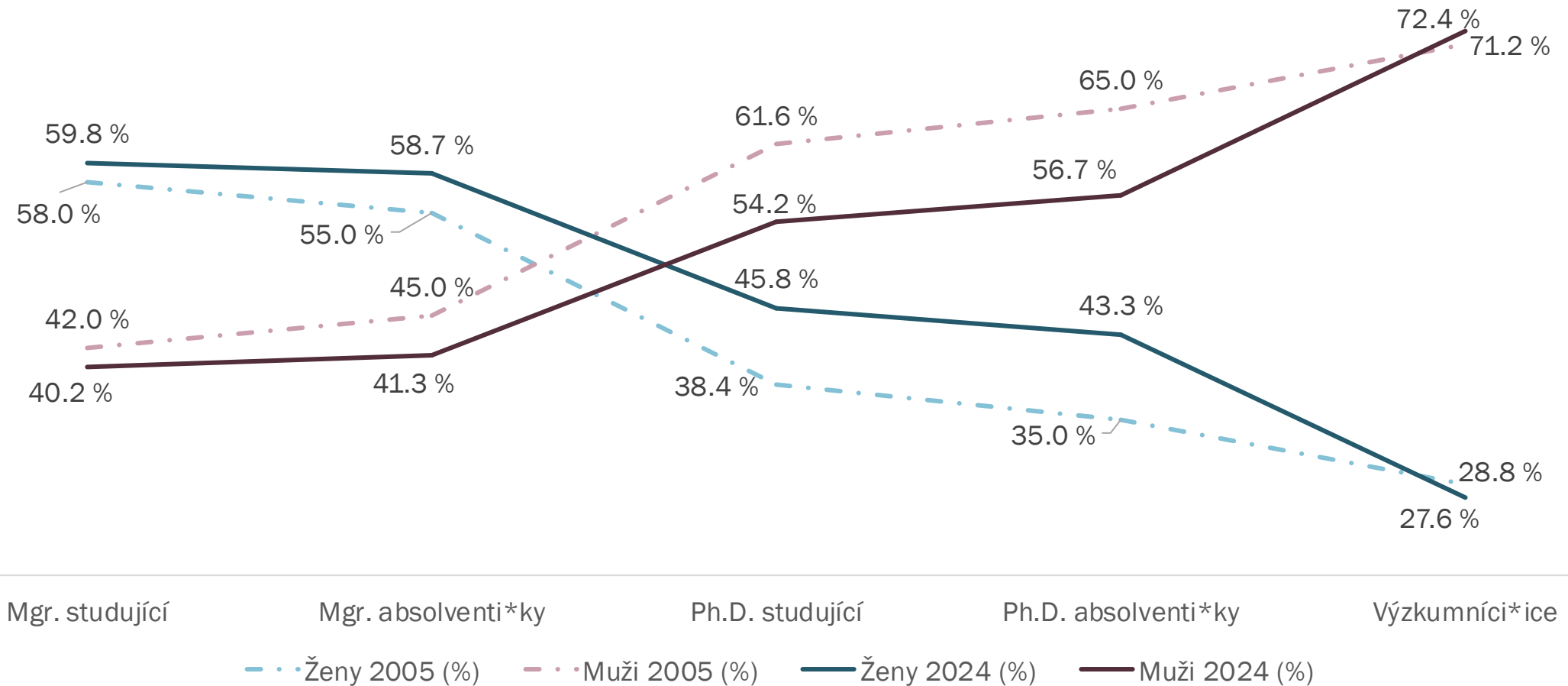
VÝVOJ POČTU OSOB PRACUJÍCÍCH NA POZICI VÝZKUMNÝ PRACOVNÍK PODLE POHLAVÍ V OBDOBÍ LET 2005–2024 (V HC)



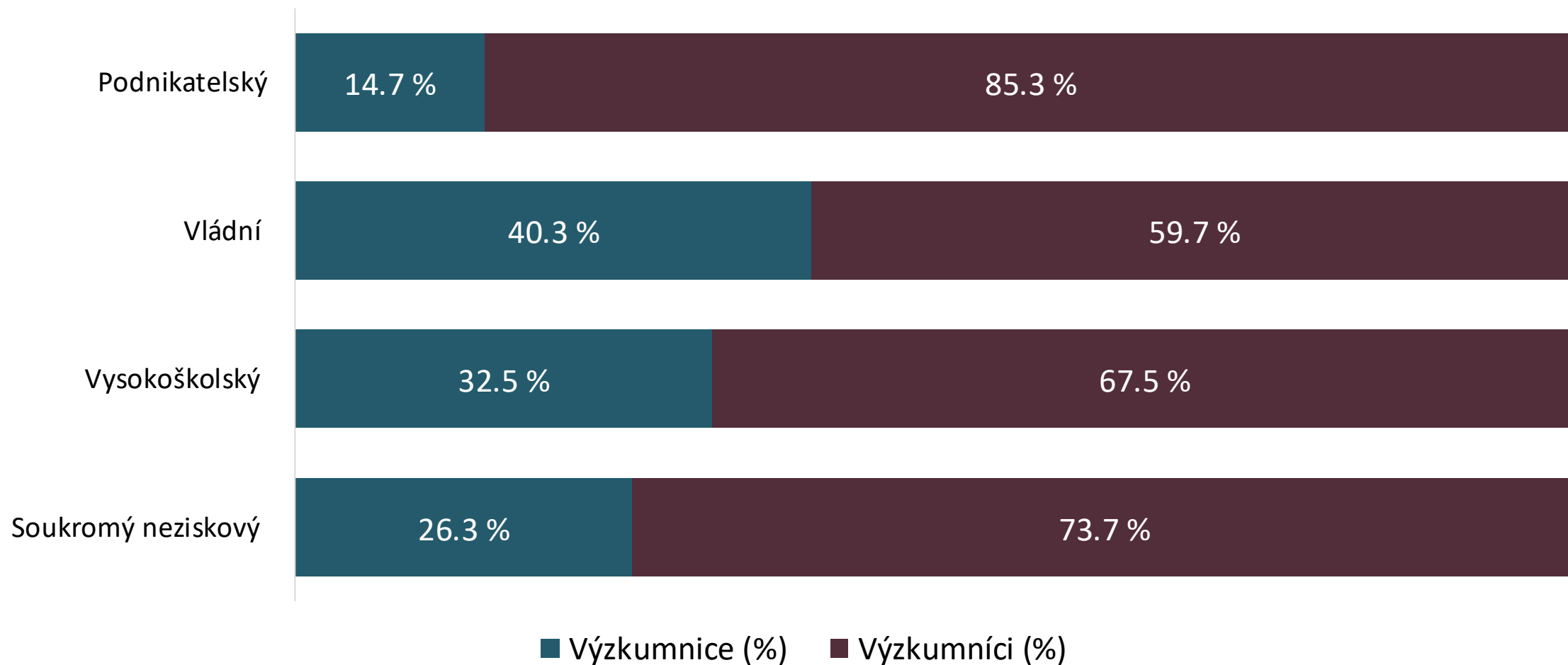
ZASTOUPENÍ ŽEN MEZI OSOBAMI NA POZICI VÝZKUMNÝ PRACOVNÍK V ZEMÍCH EU V ROCE 2023 (HC, V %)



OD STUDIA K VĚDECKÉ PROFESI, ČASOVÉ SROVNÁNÍ ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ NA JEDNOTLIVÝCH STUPNÍCH TYPICKÉ DRÁHY (V %), VŠECHNY OBORY A VĚDNÍ OBLASTI CELKEM (HC), ROKY 2005 A 2024



ZASTOUPENÍ OSOB PRACUJÍCÍCH NA POZICI VÝZKUMNÝ PRACOVNÍK PODLE SEKTORU PROVÁDĚNÍ VÝZKUMNÉ PRÁCE A POHLAVÍ (FTE, V %)



DLOUHODOBĚ PŘETRVÁVAJÍCÍ VÝZVY ČESKÉHO SYSTÉMU VAVAI Z HLEDISKA GENDEROVÉ ROVNOSTI

- Nízká míra transparentnosti a otevřenosti
 - Nerovné dopady v oblasti náboru, profesního postupu a vstupu do vedoucích pozic
- Kvalita leadershipu jako faktor funkčnosti a dysfunkčnosti pracoviště
 - Neexistující či autoritářský leadership dominuje (Zábrodská v přípravě)
- Organizační kultura
 - Nedostatečná až neexistující personální politika (nepsaná pravidla, osobní domluva)
 - Nedostatečná nebo neexistující podpora leadership dovedností
 - Nedostatečná pozornost otázce souladu mezi soukromým a pracovním životem a duševního zdraví
- Genderové předsudky
 - „Zed' mateřství“
 - Vedoucí pozice
- Etická integrita a různé formy neetického chování
 - Bossing, genderově podmíněné násilí ve všech jeho formách



O NÁS

- Výzkumné oddělení Sociologického ústavu AV ČR
- Ustaveno v roce 2001
- Národní kontaktní centrum pro genderové otázky v evropských rámcových programech výzkumu a inovací



NAŠE ČINNOST

Výzkumná činnost pro evidence based-policy

- Organizační změna a plány genderové rovnosti, výzkumné kariéry, kariérní pauzy, genderově podmíněné násilí, hodnocení výzkumu, veřejné politiky VaVal

Mezinárodní spolupráce

- ERA Forum Sub-group on Inclusive Gender Equality in Research and Innovation od 2023
 - Dříve Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (2017 – 2021) a Helsinki Group on Gender in Research and Innovation (2005 – 2017)
- ERA Policy Agenda 2022–2024 a ERA Policy Agenda 2025–2027
- Evropské projektu od 6. rámcového programu – výzkumné a infrastrukturní
 - Koordinace EU projektů: GENDERACTIONplus2027, GENDERACTIONplus, GENDERACTION, KNOWING, CEC-WYS
 - Partner v EU projektech: GenderSAFE, UniSAFE, CASPER, Gender-SMART, GE Academy, TRIGGER, DATAWOMSCI



NAŠE ČINNOST

Poradní a expertní činnost pro státní a veřejnou správu

- Spolupráce s RWI, MŠMT ČR, GA ČR, TA ČR
- Cena Milady Paulové (MŠMT)

Institucionální podpora pro VŠ a výzkumné organizace

- Informační činnost
- Přednášky, školení a konzultace
- E-learning a příručky
- Komunita pro změnu pro osoby odpovědné za HR a plány genderové rovnosti

Komunikace, transfer znalostí, zvyšování povědomí

- Jedna velikost nestačí: genderová dimenze v obsahu výzkumu a inovační
- Brunch pro začínající vědkyně
- Akce pro veřejnost: Noc vědy, Týden AV ČR



**ETICKÁ INTEGRITA
VÝZKUMNÉHO
PROSTŘEDÍ JAKO
PŘEDPOKLAD ROVNÝCH
PŘÍLEŽITOSTÍ**



SOCIÁLNÍ BEZPEČÍ JAKO PODMÍNKA AKADEMICKÉ SVOBODY A DOBRÉ VĚDECKÉ PRAXE

- Akademické prostředí stojí na vztazích závislosti, důvěry a mocenských asymetrií
 - studující – vyučující / Ph.D. – školitel*ka
 - juniorní výzkumnice a výzkumníci – vedoucí týmů
 - postdoktorandská fáze, grantová závislost, nejisté smlouvy
- Genderově podmíněné násilí je zneužitím těchto asymetrií
 - omezuje možnost vyjadřovat názor, klást otázky, oponovat, testovat myšlenky
 - narušuje důvěru v instituci a její schopnost jednat spravedlivě
- Sociálně bezpečné prostředí proto není „měkké“ HR téma
 - je součástí integrity výzkumného prostředí
 - je podmínkou akademické svobody, kvalitní vědy a udržení talent (ERA Forum Sub-group [2026](#))



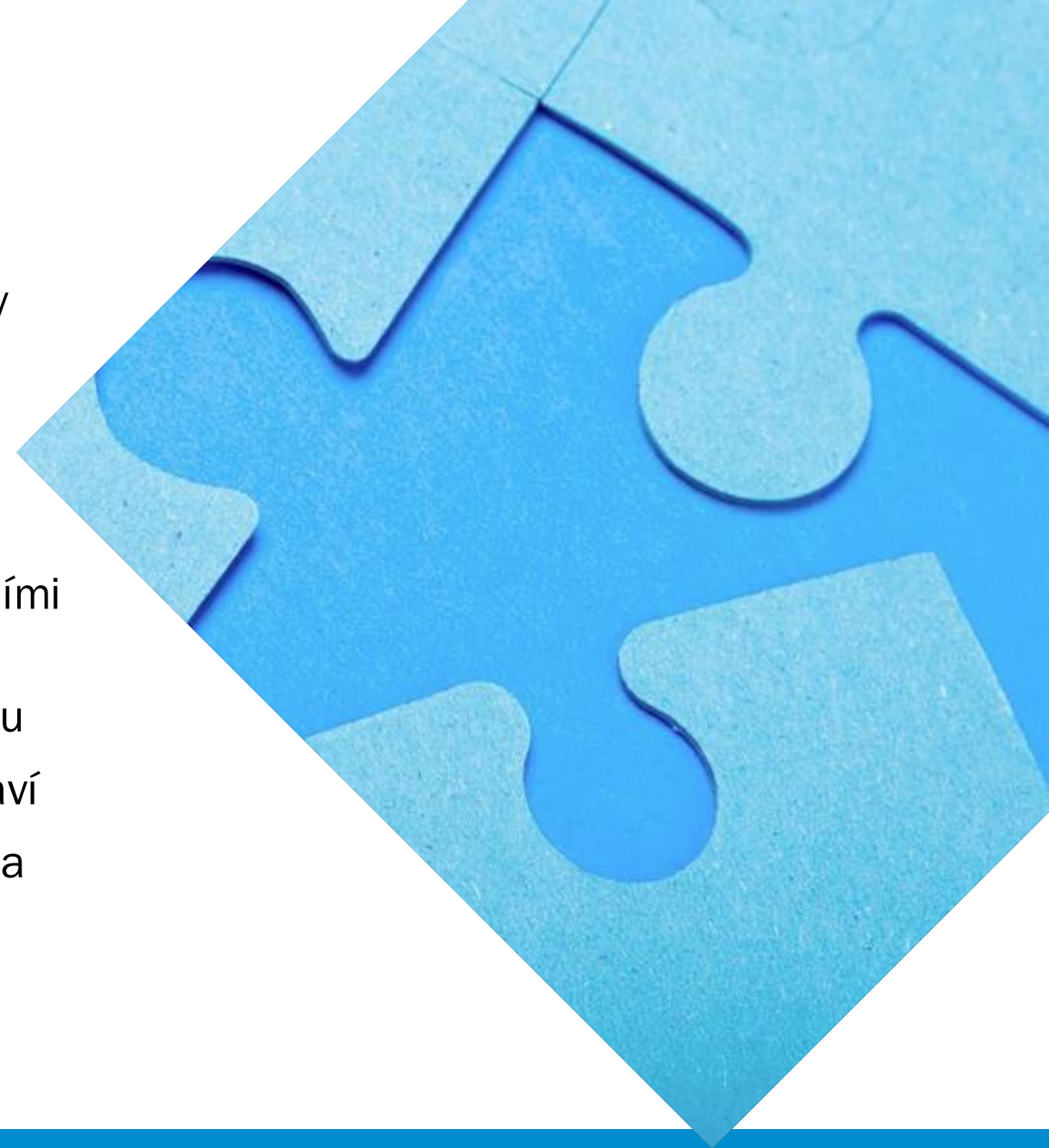
ZÁKLADNÍ INFORMACE O ŠETŘENÍ

- Cíl: získat empirická data o tom, do jaké míry české vysoké školy a pracoviště AV ČR poskytují bezpečné studijní a pracovní prostředí a jaká je důvěra v institucionální reakci na genderově podmíněné násilí
- Replikace mezinárodního šetření UniSAFE (Horizont 2020)
 - Dotazník drobně upraven pro české podmínky
 - Baterie otázek k formám násilí zůstaly zachovány pro případné mezinárodní srovnání, zároveň již byly validovány v předchozích výzkumech
- Realizace v rámci šetření „Strategická inteligence pro výzkum a inovace“ (MŠMT, MS2104) v letech 2023 až 2024
- Veřejný sektor: veřejné VŠ (celkem 12) a ústavy AV ČR (celkem 34)
- Cílové skupiny: studující i pracující, domácí i zahraniční
- Jazykové mutace: český a anglický jazyk
- Limity: dobrovolná účast institucí i respondentů*ek; výsledky proto ukazují rozsah a vzorce zkušeností v zapojených institucích, nikoli reprezentativní prevalenci za celý systém



CO BYLO ZJIŠŤOVÁNO

- Zkušenosti s různými formami chování od doby, kdy daná osoba nastoupila do studia nebo pracovního poměru na dané instituci
- Intersekcionalní přístup (pozice, pohlaví, věk, akademická pozice atd.)
- Otázky byly formulovány jako zkušenosti s konkrétními příklady chování, ne „máte zkušenost s ...“
- Veškeré formy násilí, původce násilí, místo incidentu
- Dopady násilí na pracovní a studijní výsledky a zdraví
- Řešení: obeznámenost s institucionálními systémy a opatřeními
- Důvěra v institucionální systémy a procesy

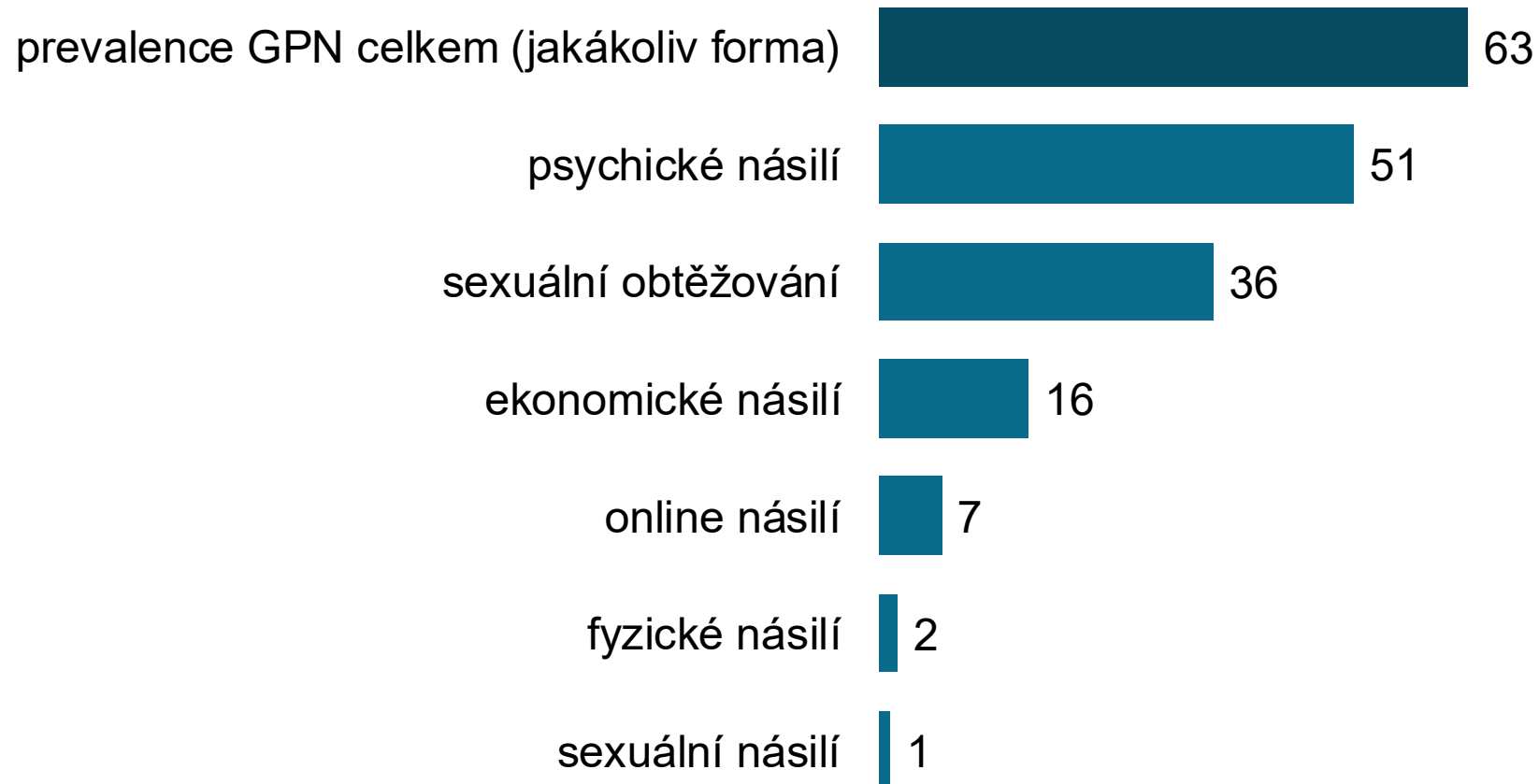


METODOLOGIE VÝZKUMU

- Kvantitativní výzkum na populaci zaměstnanců a zaměstnankyň Akademie věd ČR
- Výběrová technika: vyčerpávající šetření, bez výběrového kroku (census)
- Metoda: online dotazníkové šetření s využitím standardizovaného dotazníku (CASI)
- Počet získaných dotazníků zařazených ke zpracování: **1 384**
 - Z 54 oslovených pracovišť AV ČR kladně reagovalo 34 (63 %)
 - Návratnost v rámci participujících pracovišť mezi 2–48 %
- Pozitivní a negativní sampling bias (self-selection, non-response)



PREVALENCE GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉHO NÁSILÍ A JEHO FOREM (%), N = 1384, VÁŽENÁ %



VYŠŠÍ OHROŽENÍ NÁSILÍM

- Nižší věk
 - LGB+ orientace
 - Smlouva na dobu určitou
 - Zahraniční původ
- } zvyšují zkušenost s GPN silněji u žen než u mužů
- Zdravotní znevýhodnění → zkušenost s GPN stejná u žen i mužů
 - Zkušenost s GNP častější u osob:
 - Do věku 40 let
 - Zaměstnaných na AV ČR méně než 10 let
 - Pracujících na juniorních výzkumných pozicích (držitelé*ky Ph.D., postdoktorand*ka, zaměstnaní Ph.D. studující)



OZNAMOVÁNÍ NEŽÁDOUCÍHO CHOVÁNÍ

- Pouze 14 % osob, které byly vystaveny některé z forem GPN, daný/é incident/y nahlásilo
 - Obdobné výsledky přineslo šetření UniSAFE (13 %)
- Nejčastěji incident/y nahlásili zahraniční pracující – 24 % osob se zkušeností
 - Vyšší míra povědomí (?)
- Nejčastěji uváděné důvody pro nenahlašování:
 - Nejistota, zda bylo chování natolik závažné, aby bylo nahlášeno – 41 %
 - Přesvědčení, že by nahlášení k ničemu nevedlo – 23 %
 - Dané chování nebylo považováno za násilí – 19 %
 - Postižené osoby nevěděly, komu jednání hlásit – 15 % (častěji osoby do 40 let, ženy a osoby pracující na pozicích pro držitele*ky Ph.D.)
 - Obavy ze msty ze strany původce*kyně – 14 % (častěji osoby ve věku do 30 let, zaměstnaní Ph.D. studující a zahraniční pracující)



Častěji mladší respondenti*ky ve věku do 30 let a zaměstnaní Ph.D. studující



DŮVĚRA JAKO KLÍČOVÁ PODMÍNKA FUNKČNÍHO SYSTÉMU PREVENCE A ŘEŠENÍ

	zkušenost s GPN – ano	zkušenost s GPN – ne	celek
mám velkou důvěru	19	31	23
mám důvěru	35	39	36
nemám moc důvěru	25	8	19
nemám žádnou důvěru	7	1	5
nevím	14	21	17
celkem	100	100	100
celkem mám velkou důvěru + mám důvěru	53	70	60
celkem nemám moc důvěru + nemám žádnou důvěru	32	9	24
počet	875	509	1384



LEADERSHIP, PROFESNÍ HRANICE A ODPOVĚDNOST V KAŽDODENNÍM AKADEMICKÉM ŽIVOTĚ

- „Hraniční rozhodnutí“ (boundary decisions) (Schwartz 2012)
- „Etické svaly“ (Doel 2012)
- Vedení má odpovědnost za budování sdíleného chápání profesních hranic na pracovišti

JAK TOTO PŘÍSPÍVÁ K VĚDECKÉ VÝCHOVĚ?

JAK TOTO PŘÍSPÍVÁ KE VZDĚLÁVÁNÍ?



OD NÁSTROJŮ K MINIMÁLNÍM STANDARDŮM BEZPEČNÉHO AKADEMICKÉHO PROSTŘEDÍ

- Přijmout a pravidelně aktualizovat kodex chování / pravidla respektujícího prostředí, široce dostupná + také v angličtině
- Zajistit srozumitelné, důvěryhodné a nezávislé kanály pro oznámení a podporu
- Posílit ombuds a poradenskou infrastrukturu na VŠ, ústavech AV ČR a dalších výzkumných organizací
- Systematicky školit vedení, školitele*ky a osoby v rozhodovacích rolích
- Propojit opatření proti genderově podmíněnému násilí s plány genderové rovnosti, HR Award a vnitřním hodnocením kvality
- Zakotvit minimální standard bezpečného prostředí na národní úrovni



KARIÉRNÍ PAUZY A PÉČE: NEVIDITELNÁ PŘEKÁŽKA UPLATNĚNÍ TALENTŮ

Předběžné výsledky Analýzy stavu podpory osob s kariérní pauzou.
zuzana.andreska@soc.cas.cz

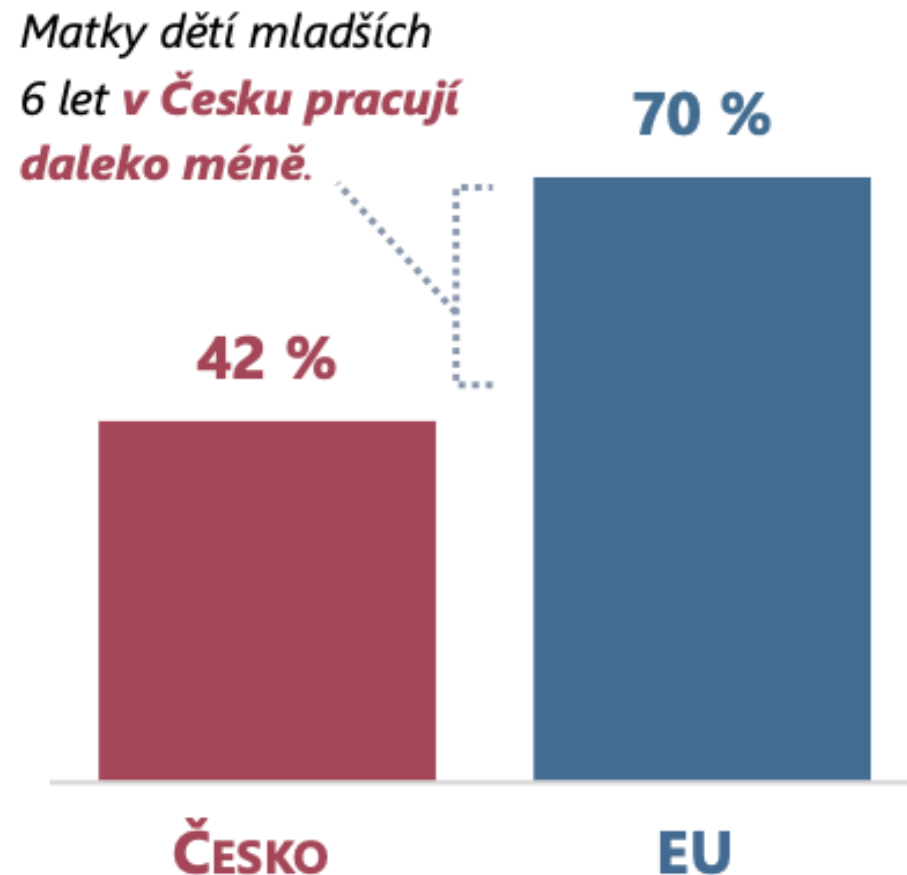


VÝCHODISKA VÝZKUMU

Kariérní pauzy jsou vysoce genderovaný fenomén

- Kariérní pauzy jsou nejčastěji spojené s rodičovstvím, resp. mateřstvím
- 95 % příjemců rodičovského příspěvku jsou ženy
- Instituce VaVal udávají, že 100 % osob na MD/RD jsou ženy

Graf 1: Míra zaměstnanost žen s jedním dítětem pod 6 let v Česku a EU



Zdroj: Euro



VÝCHODISKA VÝZKUMU

Péče má fatální dopady pro zaměstnanost žen

- Pouze 42 % matek s dětmi mladšími šesti let pracuje, zatímco evropský průměr je 70 % (MPSV 2025)
- Srovnatelnou nezaměstnanost jako matky po rodičovské dovolené (25 %) mají lidé se základním vzděláním (MPSV 2025: 2)

25 % nezaměstnaných matek při návratu na trh práce



2,6 % míra nezaměstnanosti v populaci



2 % nezaměstnaných starších 55 let



9 % mladých nezaměstnaných

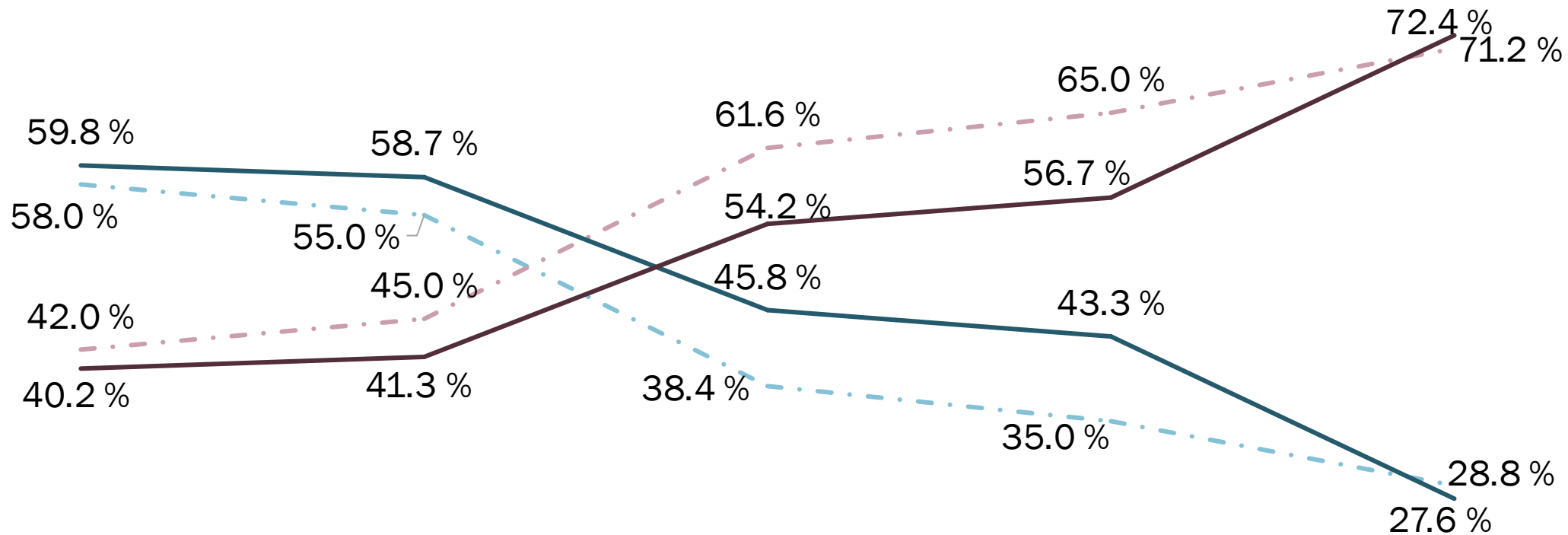


13 % nezaměstnaných se základním vzděláním



České instituce VaVal trpí fenoménem *děravého potrubí*: nejvíce žen systémem prokapává v období zakládání rodin

Ideálně typická dráha: od studia k vědecké profesi (2005 a 2024, HC, v %)

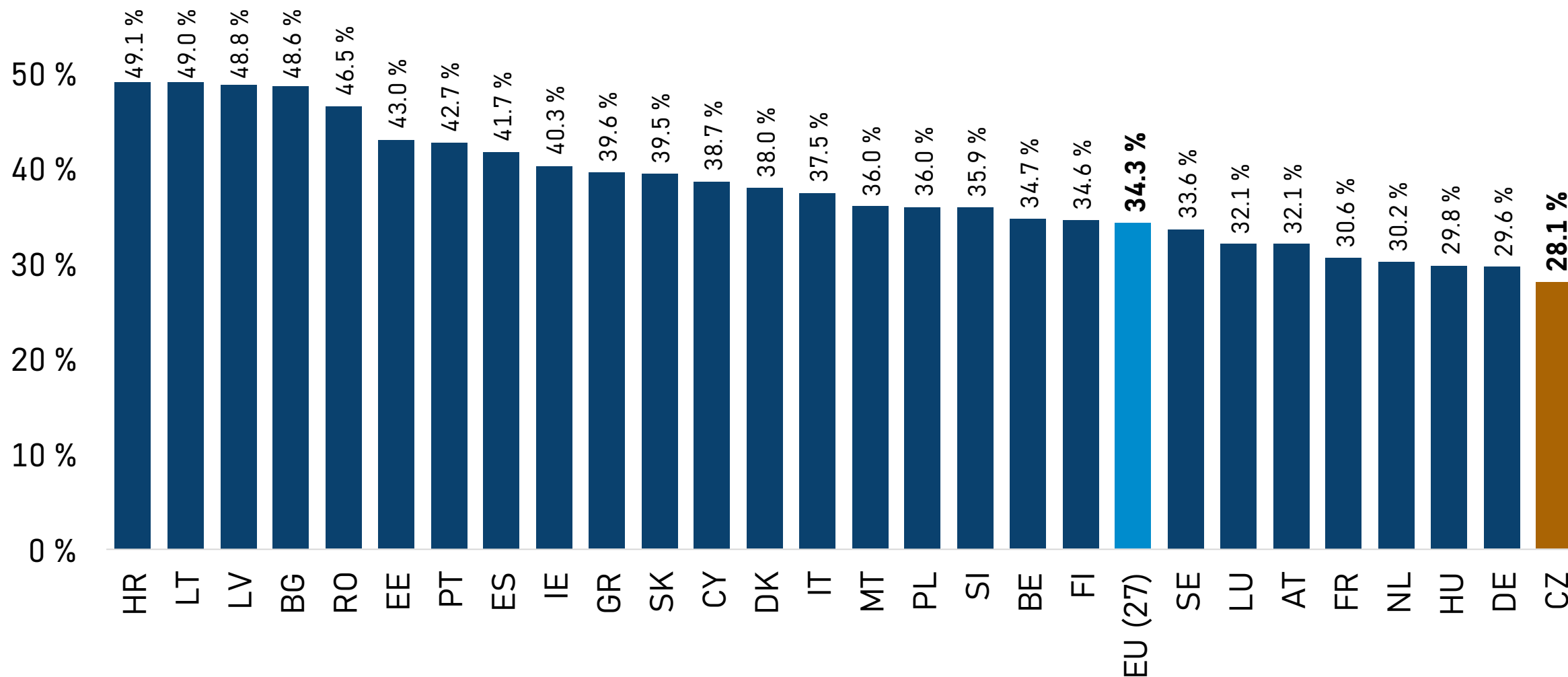


Mgr. studující Mgr. absolventi*ky Ph.D. studující Ph.D. absolventi*ky Výzkumníci*ice

— · · Ženy 2005 (%) — · · Muži 2005 (%) — Ženy 2024 (%) — Muži 2024 (%)



ČR má proto nejnižší zastoupení žen mezi výzkumníky v celé EU (HC, 2023)



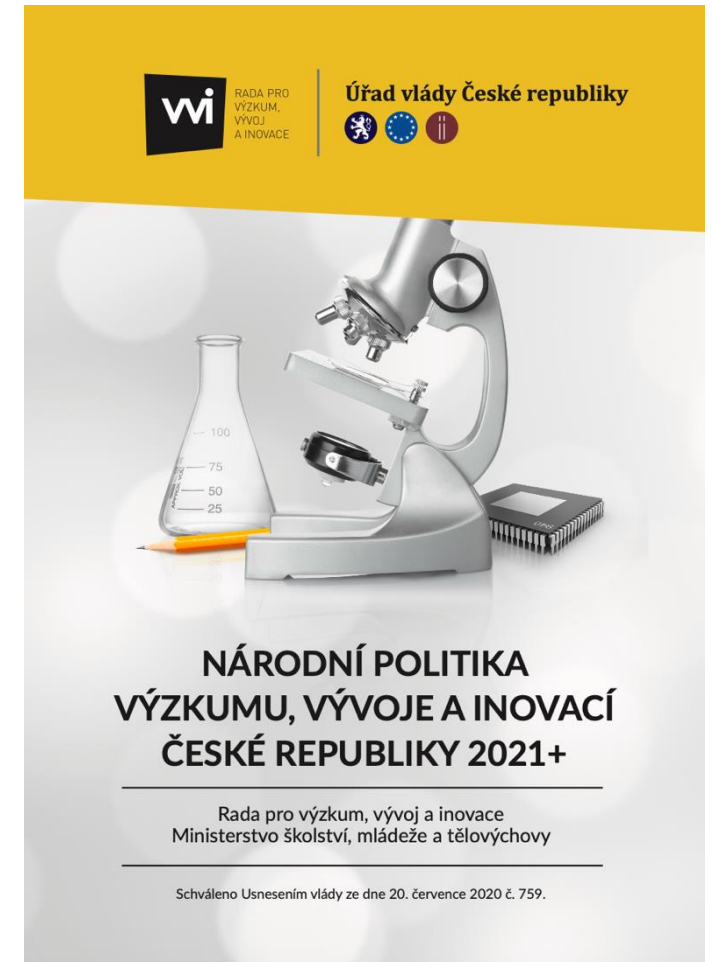
VEŘEJNĚPOLITICKÝ KONTEXT

Řešení kariérních pauz má silný potenciál k rozvoji **motivace lidí k výzkumné kariéře a rozvoji potenciálu lidí**, což je jedna z pěti prioritních oblastí národní politiky VaVal. Národní politika VaVal má jedno (č. 12) ze svých 28 opatření zacíleno na „Vytváření podmínek pro kombinaci výzkumné práce a rodičovství a pro uplatnění žen po mateřské dovolené.“

Návratové
granty

Operační program
Jan Amos Komenský

NÁVRATY



METODOLOGIE

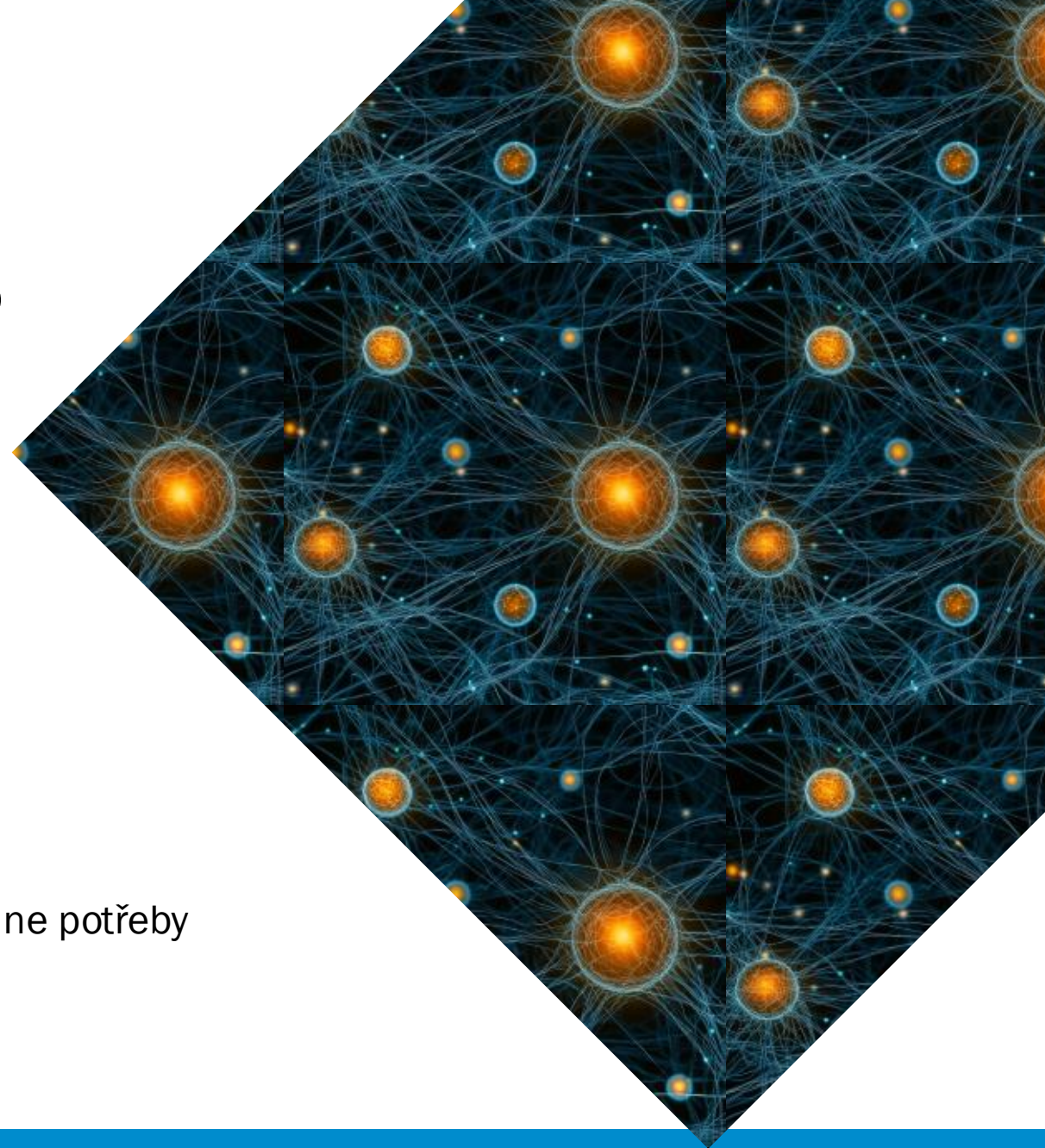
- **Cíl:** zmapovat stav podpory osob s kariérní pauzou na veřejných vysokých školách a ústavech AV ČR
- **Datové zdroje:**
 - 2025: Analýza dokumentů
 - Žádosti o podporu z výzvy OP JAK návraty (12 příjemců sdílelo podklady)
 - Plány genderové rovnosti všech veřejných vysokých škol
 - Webové stránky institucí z výběru níže
 - 2026: 21 individuálních rozhovorů na 6 institucích (4 VŠ, 2 AV ČR)
 - Vedení instituce (pro/rektor/ka, ředitel/ka nebo zástupce ředitele)
 - Vedení HR
 - Osoba odpovědná za Plán genderové rovnosti (GEP)
 - Osoba odpovědná ze HR Award
 - Příp. projektové oddělení



KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ

OP JAK návraty jako okno příležitostí pro cílený sběr dat v rámci institucí

- Instituce vůbec poprvé zjišťovaly:
 - Kolik osob má kariérní pauzu
 - Některé zjišťovaly též:
 - Jak dlouho pauza trvá
 - Jaké jsou bariéry znovuzapojení do výzkumu
- Limity sběru dat
 - Ad hoc šetření – nemožnost sledování vývoje v čase
 - Úzké tematické zaměření na zájem o návratové granty, ne potřeby pečujících osob
 - Nejednotná metodologie vytvářející slepá místa



KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ

Nepsaná pravidla reprodukuje nerovnosti

- Neformální politika je založena na osobních zkušenostech osob ve vedení institucí, které jsou:
 - Neaktuální
 - V některých případech pouze zprostředkované
 - Péči romantizují a staví do opozice s placenou prací
- THP pracovnice nemají povědomí o každodennosti akademické práce – iluze flexibility

„Protože já třeba taky mám rodinu a já jsem byl rád, když žena zůstala tři roky doma.“ (VŠ4, vedení)

„Já jsem byla 8 let doma, takže proto říkám, že nejsem zrovna ten, který by radil a považuji to za nejlepší rozhodnutí svého života, že jsem si prostě vytvořila velmi krásný vztah se svými dětmi a jejich rodinami jakoby dál, takže a stihla jsem celou kariéru a všechno, jo.“ (VŠ4, vedení)



KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ

Účastníci výzkumu jsou přesvědčení, že délka pauzy, která je celospolečenskou normou, je neslučitelná s výzkumnou profesí

„To je velmi, velmi individuální. Ale šest měsíců. Šest měsíců je tak jako maximum, kdy člověk může vypadnout úplně.A i když jsou třeba výjimky, s druhým dítětem je těžký vlastně se vrátit, když jsou blízko po sobě, ale ten rok je úplně maximum. To už vám ujede vlak.“ (AV1 vedení)

„A já si myslím, že ty tři roky jsou fakt už hodně. Já možná budu mluvit z vlastní zkušenosti, ale ne s mateřskou dovolenou.“ (VŠ1 vedení)

„Jo, já si myslím, že tak rok dva jsou jako fajn, že jako když člověk vypadne z těch grantových žádostí na rok dva, tak mám pocit, že se ještě jako tolik toho nestane, že to je i takový přirozený běh. (...)...ale myslím, že ty tři roky, tam už to začíná, tři a víc, už je to moc.“ (AV1, HR Award)



KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ

Absentující institucionální politiku nahrazuje libovůle vedoucích pracovníků

- Důsledky:
 - Uplynutí smlouvy na dobu určitou
 - Mzdové dopady kariérních pauz
- Aktuální trend: vzdělávání vedoucích pracovníků

„Určitě tam velkou roli hraje osobnost těch vedoucích, jestli vůbec mají zájem na tom, aby se jim ty kolegyně vracely, nebo ne. Já vlastně nevím, jak k tomu přistupují. To jsou informace, když jsem právě přicházela některé ty kolegyně řešit svůj odchod nebo návrat, tak jak mluví o tom, že některé vlastně mají takovou tu nejistotu, že co s nima bude. A některé naopak mají tu jistotu, že ano, mám tady práci, mám tady rozjetý projekt. Takže vlastně musím... Musím tady pracovat, musím, chci se co nejdříve vrátit a tak.“ (VŠ2 GEP, HR Award)

„No, hrozně to záleží na tom vedoucím, jestli on s tím člověkem počítá, protože my tady máme systém laboratorních rozpočtů, a v rámci tohoto systému si ten vedoucí může s tím rozpočtem dělat v uvozovkách, co chce...“ (AV2, vedení)



DOPORUČENÍ

- Udržení návratových grantů po skončení OP JAK
 - Institucionální návratové granty
 - Rozšíření návratových grantů GAČR?
- Rozšíření podpory za rámec návratových grantů k proaktivní politice udržení zaměstnanců
 - Mapování potřeb
 - Aktivní komunikace
 - Nabídky zapojení – porady, emailová komunikace, nabídky grantového zapojení
- Podpora systematického sběru dat – včetně doktorských studujících (doktorandi bez úvazku nebo uznané doby rodičovství jsou v systému neviditelní)
- Zavedení příspěvku na péči namísto snahy o budování školek
 - Flexibilnější a rychlejší řešení
 - Umožňuje zajistit péči od narození osobou, kterou si rodiče vyberou
 - Při navázání na podmínku absolvování x měsíců RD motivuje otce k péči
- Obnovení projektů (CRP, PPRO MŠMT) vyžadujících spolupráci všech vysokých škol a zahrnutí expertní podpory pro všechny zúčastněné instituce (efektivnější centralizovaná podpora)

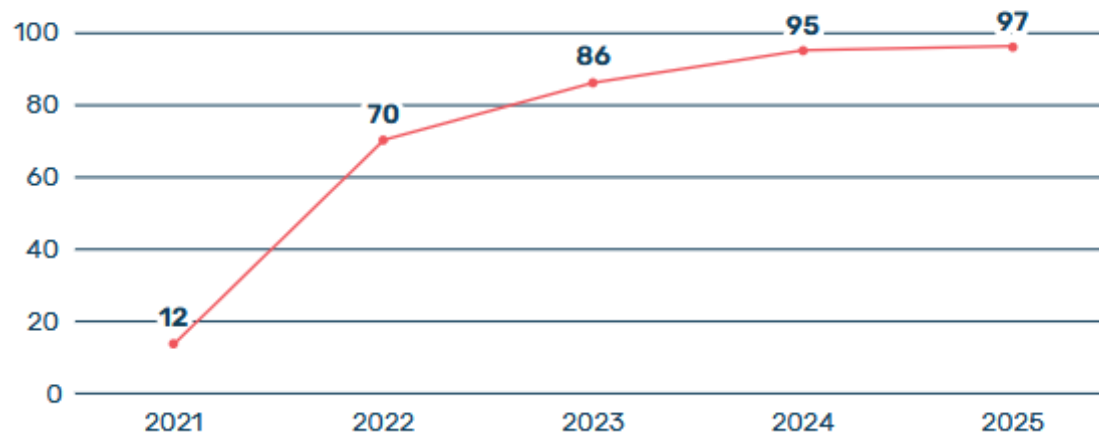


**PLÁNY GENDEROVÉ
ROVNOSTI A HR AWARD:
FORMALITA NEBO
PŘÍLEŽITOST?**



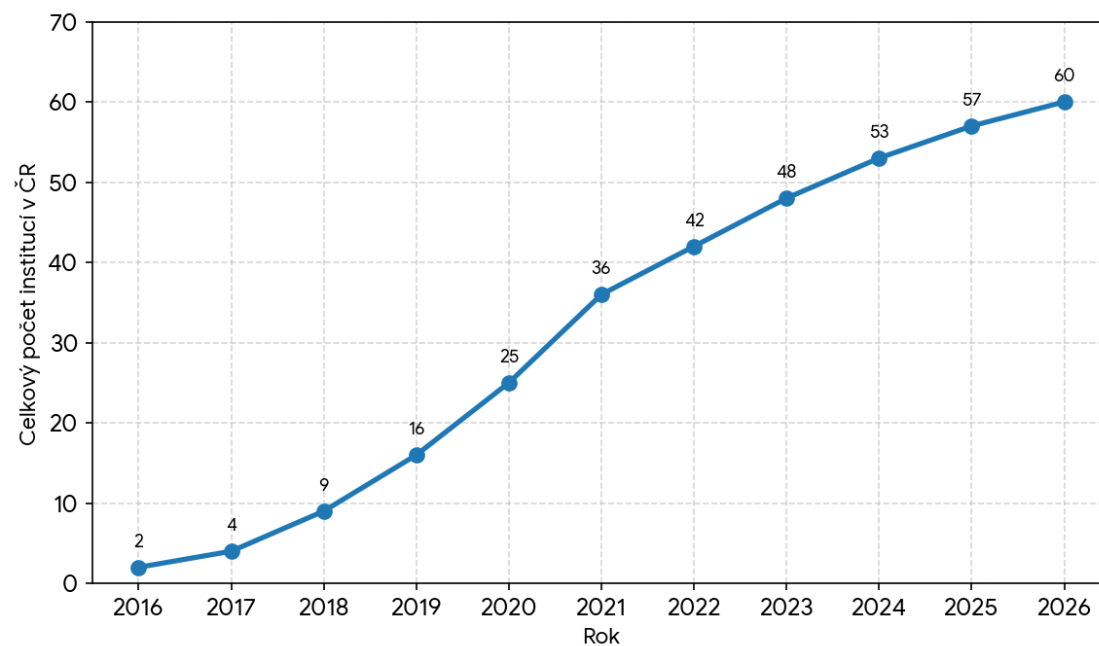
- Nárůst institucí s GEP

Graf 1 / Nárůst institucí s GEP



- Nárůst institucí s HR Award

Vývoj počtu držitelů ocenění HR Award v ČR (2016–2026)



GEP A HR AWARD

GEP (gender equality plan/plán genderové rovnosti)

- Povinné od roku 2022 pro žadatelské instituce programu Horizont Evropa (eligibility criterion), od 2023 také GA ČR
- 4 procesní požadavky, 5 tematických oblastí
- Kontrola: eligibility checks procesních požadavků ze strany EK
- Vztahuje se primárně na všechny zaměstnankyně a zaměstnance instituce; podle typu instituce také na studenty. Prakticky je důležitý pro výzkumnice a výzkumníky, začínající vědkyně a vědce, osoby pečující, osoby v rozhodovacích pozicích, HR, vedení, projektové týmy a osoby řešící bezpečné prostředí.
- Hlavní účel: zajistit, aby instituce systematicky pracovaly na genderové rovnosti: v datech, řízení, organizační kultuře, kariérách, rozhodování, výzkumném obsahu a prevenci genderově podmíněného násilí.
- Z hlediska práce s daty GEP má silnou logiku auditu/vstupní diagnózy: měl by vycházet z evidence-based zhodnocení stavu, sběru dat, indikátorů, monitoringu a evaluace (intervenční logika). Povinným minimem je sběr genderově segregovaných dat a reporting.
- Audit u GEP má větší potenciál zachytit strukturální nerovnosti: kdo je kde zastoupen, kdo postupuje, kdo odchází, kdo má přístup ke zdrojům, kde vznikají bariéry. Slabina je, že instituce často zůstávají u minimálního sběru dat a neudělají skutečnou diagnózu příčin.
- GEP lze využít jako nástroj propojování genderové rovnosti s personální politikou, daty, bezpečným prostředím, kariérami a kvalitou výzkumu.



GEP A HR AWARD

HR Award

- Ocenění HR Excellence in Research Award uděluje Evropská komise výzkumným institucím, které dlouhodobě zavádějí principy European Charter for Researchers do svých politik a praxe.
- Proces HR Award je dobrovolný a bez geografického omezení. Aktuálně je navázán na 20 principů European Charter for Researchers (od 2025), uděluje se již od r. 2005 (Charta a Kodex)
- Hlavní účel: Zlepšovat kvalitu HR řízení ve výzkumu: nábor, pracovní podmínky, kariérní rozvoj, rozvoj dovedností, atraktivitu výzkumné kariéry, mobilitu a institucionální kulturu. HR Award zároveň zvyšuje mezinárodní viditelnost instituce.
- Je určen primárně výzkumníci a výzkumníkům napříč kariérními stupni, ale dopadá i na HR, vedení, projektové a administrativní týmy. Slouží také instituci jako signál směrem k mezinárodnímu trhu práce.
- Zavádění HR Award je strukturovaný proces, kterým instituce prokazuje dlouhodobý závazek implementovat principy European Charter for Researchers prostřednictvím gap analýzy, akčního plánu, interních review a pravidelného posuzování.
- Je to dlouhodobý, dobrovolný a periodicky auditovaný proces založený na tříletých cyklech, gap analýze a akčních plánech. Ocenění se uděluje na tři roky a poté musí být obnoveno. Obnáší kontrolu při obhajobě.
- HR Award stojí na gap analysis: instituce porovnává svůj stav s principy European Charter for Researchers, identifikuje mezery a převádí je do akčního plánu. Následně pravidelně vykazuje pokrok a upravuje opatření v dalších cyklech.
- Gap analýza u HR Award je silná v tom, že nutí instituci podívat se na procesy: zda existují pravidla, odpovědnosti, transparentní postupy a kariérní podpora. Slabina je, že bez genderové optiky může popsat „obecné HR mezery“, ale ne vždy zachytí, koho ty mezery dopadají nejvíc.
- Instituce má akční plán a ocenění, ale HR procesy zůstávají oddělené od každodenního řízení lidí, hodnocení práce, kariérního rozvoje a kultury vedení.



VÝCHODISKA VÝZKUMU: HLOUBKOVÁ ANALÝZA GEP

Dopady implementace GEP na české výzkumné prostředí

- Kvalita vědy závisí na kvalitě vědkyň a vědců.
 - Pracovní podmínky VaVal jsou klíčové pro excelenci.
- České výzkumné prostředí opakovaně selhává, pokud jde o práci s talenty.
 - Leaky pipeline, odliv do zahraničí, ČR není cílovou stanicí zahraničních vědeckých pracovníků
- ERA vytváří příležitosti pro rozvoj institucionálních strategií personálního řízení – gender equality plan (GEP) a HR Award
- V českém akademickém prostředí chybí systematické dlouhodobé a hodnotově ukotvené personální řízení.



METODOLOGIE

- **Cíl:** zmapovat dopady implementace GEP na český výzkumný ekosystém včetně postavení osob, které mají tuto agendu na starost

- **Datové zdroje:**
 - Zúčastněné pozorování
 - 5ti letý sběr dat na základě systematické podpory a práce s institucemi (školení, konzultace)
 - Každodenní kontakt s osobami implementujícími GEP
 - Dotazníkové šetření GEP
 - Tři fokusní skupiny uskutečněné v březnu 2026 s členkami a členy Komunity pro změnu
 - Každoroční analýza GEPů hloubkové rozhovory s vybranými osobami mající na starost agendu GEP



KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ

Genderová rovnost jako agenda bez zdrojů

- „Určitě prostě jako pořád asi od začátku, kdy jsem se dozvěděla, že jsem referentkou pro rovnost pohlaví a tehdy mě to ještě jako rozesmálo. Nevěděla jsem, co si pod tím představit, tak vlastně mi to bylo řečeno pro radost v pohodě úplně, ale vlastně přijde mi někdo říct, co se ode mě očekává. Co to vlastně je? Co s tím vlastně jako mám dělat?“
 - „Jsem součástí pracovní skupiny pro genderovou problematiku v našem ústavu. Která oproti vlastně tomu, co jste tady říkali, je specifická asi v tom, že my nemáme nějaké jako lidi, kteří by se jako věnovali jenom tomu, ale my, kteří prostě děláme tu vědu, tak někteří z nás, kteří mají blízko k této problematice, tak jsou zastoupeni v té pracovní skupině.“
 - „Prostě mně se do činností, jako které mám dát, které mám vykonávat v rámci pracovních úvazků, tak mi tam prostě přibyla genderová agenda a to bylo jako to vyčlenění zdrojů prostě.“
- (členky Komunity pro změnu)
- Agenda stojí na práci jednotlivkyň
 - Převážně Mgr. (hlavně na VŠ) či PhD. (AV) vzdělání
 - Převážně THP/admin/servisní oddělení, případně výzkumná etika
 - Převážně ženy
 - Je přidělována nesystematicky a obvykle nad rámec agendy
 - Často chybí přímá vazba na vedení instituce
 - Agenda genderové rovnosti je oddělená od ostatních agend, tedy v rozporu s politikou gender mainstreamingu



KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ

GEP i HR jsou „jen“ projekty

- GEP a Akční plán HR Award představují projekty, které mají své indikátory, milníky a reportování
- Přínos:
 - Pravidelná aktualizace
 - Externí zpětná vazba (HR Award)
- Limity:
 - Relativně nízké a formalistické požadavky na “plnění” minimálních požadavků
 - Instituce nemají pobídky k plánování ambiciózních aktivit s potenciálně širokým dopadem
 - Instituce přicházejí o investované zdroje do personálního rozvoje osob odpovědných za tuto agendu při odchodu osob z důvodu konce projektového financování
 - Nevyváženost v expertíze osob, které jsou agendou pověřeny (budování vnitřních kapacit)

„No a by měla, aby měla více času se některým těm agendám věnovat víc do hloubky, protože spousta věcí jako není úplně dotažených. Protože my tady něco začnem. Je to i tím, že třeba ty projekty, že my se k tomu zavážeme, nebo jsme k tomu nějak zavázání a teď, když tady něco jako rozjedeme tu agendu a pak skončí to financování, tak co teď s tím je, s tím jako vlastně různě práce jako s tou udržitelností. Ted' jsme nastavili exit management, že děláme teda dotazníky, stanovili jsme si, že budeme dělat i rozhovory. Krásně jsme si to jako malovali a teď zjišťujeme kolik je to té práce... Máte si projít ty, ty jejich odpovědi, máte si s nima sejít a i když si řekneme, budeme si povídat hodinu, tak můžete víc, jako vy povídat víc. A nebo si to nějak zpracovat, jo. Ideálně. Tak ještě zpracovat nějaké jako celkové výsledky, nějaké reporty, takže. Jako nakonec je z toho velká agenda a nemá to kdo dělat jo.“

(THP zaměstnankyně)



KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ

Agenda GEP a HR Award supluje institucionální politiku personálního řízení

■ Přínosy:

- Sběr dat a jejich vyhodnocování
- Identifikace bílých míst
- Možnost relativně pružně reagovat na potřeby zaměstnaných osob
- Příležitost pro budování vnitřních kapacit v oblasti genderové rovnosti a personálního řízení (skrze NKC a MŠMT)
 - Participativní nástroje v případě HR Award

■ Limity:

- Personální zajištění na úrovni vedení
- Budování vnitřních kapacit a expertíza
- Transfer principů personální politiky GEP a HR Award do každodenní praxe institucí



KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ

Zahrnutí GEP a HR Award do širší institucionální politiky personálního řízení postrádá oporu vedení

- Stejně jako celá agenda personálního řízení, i GEP a HR Award jsou na okraji zájmu vedení institucí.
- Agendy GEP a HR Award jsou považovány z podporu a servis (druhořadé agendy), nikoli jako prioritní oblast ve vztahu k práci s talenty vedoucí k excelenci.
- „Fakulty i vedení u nás to HR v podstatě berou na vědomí, až když se stane nějaký průšvih nebo se chce řešit organizační změna nebo něco, ale do té doby vlastně to berou jako něco, co je úplně jako podřadný, jede to automaticky a není potřeba jako tomu věnovat nějakou extra energii. Samozřejmě teď to nechci jako brát plošně. Jsou tady jako fakt velký rozdíly v tom přístupu, ale jako kdybych to zprůměrovala, tak prostě toto tak nějak jako není to oblast, jako je zajímavá samozřejmě oblasti projektový, tvůrčí činnost, prostě je to ... my jsme opravdu jako servis.“

(THP pracovnice)



KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ

Institute implementují selektivně a minimalisticky

- Snaději se implementují oblasti, které už v institucích v nějaké základní formě existovaly a byly ukotveny v organizační struktuře instituce
 - Sladění pracovního a osobního života, podpora pečujících osob
 - Opatření pro nábor a karierní postup (OTM-R principy)
 - Zavádění senzitivního jazyka a komunikace
- Hůře se implementují:
 - Opatření vedoucích k potírání genderově podmíněného násilí
 - Většina institucí neměla do roku 2022 žádnou infrastrukturu pro řešení této oblasti
 - Institucím chybí stanovení sankcí
 - Opatření vedoucích ke zvýšení počtu žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích
 - Nejméně pokrytá oblast GEP

(zdroj: data z LimeSurvey dotazníkového šetření Hlubková analýza GEP)

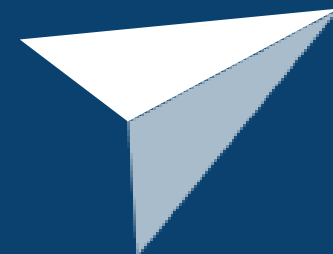


DOPORUČENÍ

- Zahrnutí projektových aktivit (GEP, HR Award) do širší agendy personálního řízení
 - Explicitní ukotvení personálního řízení do portfolia agend vedení instituce
 - Eliminace tematických i procesních duplicit (sběr dat, tvorba akčních plánů a design opatření)
 - Alokace stabilních institucionálních zdrojů pro eliminaci ztráty know-how po skončení projektu
- Posílení/budování vnitřních kapacit a výměny dobré praxe v instituci:
 - Významná role MŠMT (financování konzultačních a školicích kapacit)
- Zahrnutí agendy lidských zdrojů jako mandatorního prvku (smluvního) financování vysokých škol – povinnost aktivní práce s personálními daty (příležitost využít know-how z genderového auditu a gap analýzy HR Award), alokace zdrojů na implementaci nástrojů z předchozích projektů a tvorba nových nástrojů
- Standard pozice DEI/GE officer (obdobný standardu pozice rezortních koordinátorek rovnosti ve veřejné správě)
- Vytvoření národních standardů Plánů genderové rovnosti v souladu s doporučením Rady vlády pro rovnost žen a mužů (Usnesení č. 29/2025)
 - *i. doporučuje Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“) zpracovat a zavést povinné národní standardy kvality Plánů genderové rovnosti, dále zahrnout plnění národních standardů Plánů genderové rovnosti do podmínek čerpání veřejné podpory, posílit institucionální koordinaci a monitoring genderové rovnosti ve VaVal a zajistit kapacitní a kvalitní evaluaci těchto plánů na úrovni MŠMT i samotných institucí;*
 - *ii. doporučuje Ministerstvu průmyslu a obchodu zahrnout požadavek přijetí Plánu genderové rovnosti mezi kritéria způsobilosti či výběru v rámci programů podpory výzkumu a vývoje podniků a soukromých subjektů s více než 50 zaměstnanci;*
 - kontaktní osoby do GEPů pro snazší monitoring a evaluaci



**CO Z TOHO PLYNE
PRO ČESKOU
VÝZKUMNOU
POLITIKU**



- Talent žen se neztrácí náhodně, ale v kritických institucionálních uzlech: bezpečí, kariérní postup, péče, leadership.
- Data ukazují nejen nerovnosti v zastoupení, ale i slabá místa institucionální odpovědnosti.
- Plány genderové rovnosti a HR Award mají smysl pouze tehdy, když nejsou jen compliance dokumentem, ale nástrojem řízení změny.
- Další krok: minimální standardy, monitoring implementace, kapacity, odpovědnost vedení a systémová podpora institucí.



Marcela Linková
marcela.linkova@soc.cas.cz

Zuzana Andreska
zuzana.andreska@soc.cas.cz

Gabriela Langhammerová
gabriela.langhammerova@soc.cas.cz

Sociologický ústav AVČR
Národní kontaktní centrum – gender a věda

