

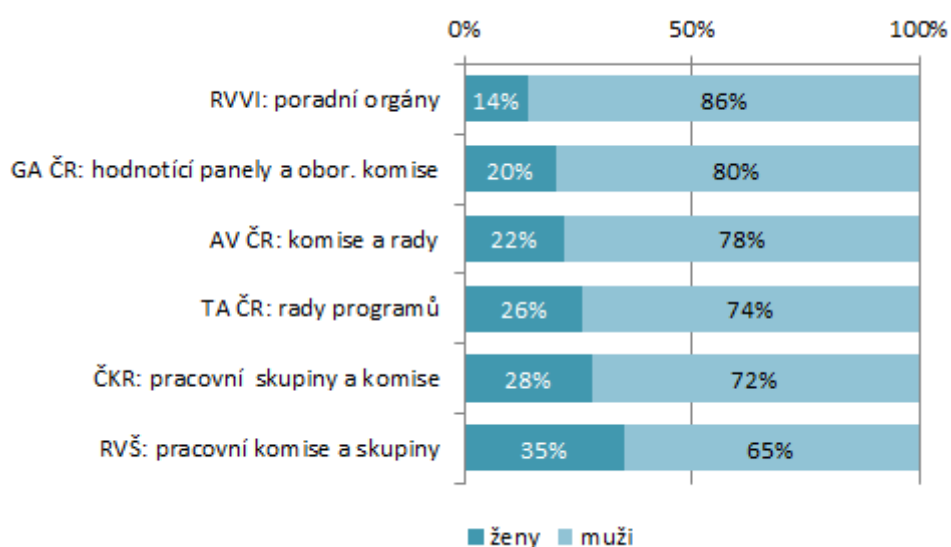
## Ženy a muži v odborných komisích, hodnotících panelech a poradních skupinách poskytovatelů

Podklad pro Pracovní skupinu pro rovnost žen a mužů RVVI

<b>Data</b>	1
<b>Výzkumy</b>	2
<b>Typy opatření</b>	2
<b>Příklady opatření z praxe</b>	3
Česká republika	3
Vybrané příklady ze zahraničí	4
<b>Návrhy k diskusi</b>	4

### Data

Celkové zastoupení žen v odborných orgánech vybraných institucí VaVal (bez zahrnutí ministerstev) je 26 % z celkem 1 628 osob. Nejnižší zastoupení je v poradních orgánech RVVI. Celkové zastoupení žen na pozici výzkumnice v českém výzkumu je k roku 2020 28 %, v přepočtené formě na celé úvazky 24 %. Mezi profesory je 15 % a docenty 26 % žen. V českém výzkumu pracuje bez mála 18 tisíc vědkyň, ve většině vědeckých oblastech by tedy mělo být k dispozici dostatek expertek, které by mohly působit v nejvyšších orgánech, kde působí jen několik desítek osob.



Zdroj: internetové stránky institucí,  
vlastní zpracování

Nízké zastoupení žen kritizoval už v roce 2013 roku JUDr. Pavel Varvařovský, ochránce veřejných práv, když se vyjadřoval k situaci v GA ČR: „navrhuji do budoucna zvážit přijetí takových opatření, která by mohla vést k postupnému vyrovnání zastoupení počtu mužů a žen v hodnotících panelech a vědeckých komisích GA ČR tak, aby byla lépe naplněna zásada rovných příležitostí mužů a žen v této specifické oblasti zaměstnání, kde z historických důvodů jsou ženy výrazně podreprezentovány a kde by přijetí pozitivních opatření pro stejně kvalifikované ženy nemohlo být v rozporu se Směrnicí Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES a stávající judikaturou SDEU.“ (Zdroj: [zde](#))

28. října 2021 zveřejnil Evropský institut pro rovnost žen a mužů [index rovnosti](#). V rámci něj ČR obsadila až 22. místo z 27 zemí EU. Největší nerovnosti jsou v ČR právě v oblasti rozhodování, kde jsme obsadili až 25. místo (Zdroj: [zde](#)).

### Výzkumy

- **Genderové stereotypy promítající se do hodnocení:** výzkumy opakovaně ukazují, že lidé – ženy i muži – mají tendenci hodnotit tentýž výkon/výstup podaný jednou ženou a jedním mužem rozdílně; muži jsou hodnoceni jako lepší. Ženy musí podávat vyšší výkon, aby byly hodnoceny stejně jako muži s nižším výkonem a bývají hodnoceny podle přísnějších kritérií.
- **Pojem excelence je genderovaný:** hodnotitelé a hodnotitelky mají tendenci jednodušeji nacházet excelenci u mužských kandidátů. Pojem excelence tak konotuje především kvality asociované s muži jako je např. nepřerušovaná profesní dráha, mobilita, časová flexibilita atp.
- **Mateřství / rodičovství:** mateřství často pro vědkyně v hodnocení znamená nejen nezohlednění publikačních výpadků a nižší možnosti cestovat, ale i podcenění z hlediska kapacit a oddanosti výzkumu. Obecně hodnocení a kritéria způsobilosti často ignorují rodičovství jako možnost potencionálně přítomnou v životě jak vědkyň, tak vědců.
- **Stereotypy ohledně kognitivních stylů žen a mužů.** Kognitivní styly mužů jsou stereotypně považovány za syntetické a vizionářské, kdežto ty ženské za analytické, zaměřené na detail a pečlivé, a tedy vhodnější pro rutinní práci. Tyto stereotypní představy přetrvávají i přesto, že neurovědní výzkum dané rozdíly mezi muži a ženami popírá.
- Dále se liší např. **doporučující dopisy psané pro ženu a muže** (u mužů je vyzdvihována kompetentnost, pracovní nasazení, u žen sociální dovednosti). **Ženy** také obvykle **nejsou vnímány jako vůdkyně**. Pokud ženy vykazují kvality typicky spojované s vedoucími pozicemi, např. vystupují asertivně a dominantně, čímž narušují genderové stereotypy, jsou vnímány spíše negativně a mohou být za to penalizovány, jsou vnímány jako agresivní a panovačné.
- Samy **ženy** si často tyto **předsudky** o sobě **internalizují a dále reprodukují**. Výzkumy ukazují, že jsou více sebekritické a také méně rády vstupují do soutěže, ikdyž jsou stejně kvalifikované a zkušené jako jejich kolegové (rozdíl mezi “confidence” a “competence”).
- Zdroj s výtahem výzkumů na toto téma: [ERAC SWG GRI 2019](#).

**To všechno může vést k tomu, že kompetentní a kvalifikované ženy nejsou nominovány, s nominací nesouhlasí, nebo se nepřihlásí.** To ale znamená, že nevyužíváme všech kvalitních osob. Tzv. afirmativní akce zvyšují ochotu žen účastnit se soutěže, což vede ke vzýšení celkové kvality soutěžících (viz [zde](#)).

### Typy opatření

- **Veřejná deklarace zájmu dosáhnout vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů.** Vedení i další zástupci/kyně odpovědné organizace veřejně a opakovaně zdůrazňují záměr změnit situaci (veřejná vystoupení, média, politiky instituce, atp.). A organizace přijímají konkrétní opatření. Na

symbolické úrovni např. mediální prezentace a pořádané akce mají vždy zastoupení žen a mužů, delegace či týmy přijímající zahraniční a významné návštěvy jsou smíšené, atp.

- **Stanovení cílů nebo kvót** (spojných se sankcemi) na zastoupení žen a mužů.
- V rámci výzev na **nominace** je
  - zdůrazněna snaha o vyrovnané zastoupení žen a mužů, přijetí nominací může být podmíněno nominováním ženy a muže na jednu pozici v daném orgánu, dojde k rozšíření kritérií pro kvalifikaci, aby vzrostl počet způsobilých osob, zváží se možnost sebenominací či cílené oslovení osob z méně zastoupené skupiny), text nominace nepoužívá generické maskulinum, atp.;
  - popsána pozice, jaké kapacity předpokládá, zda je nutná prezence nebo jednání probíhají online, atp.
- **Proces výběru** kandidátů/kandidátek se maximálně **ztransparentní** (kritéria hodnocení, kdo rozhoduje, jaký je průběh, atp.).
- Věnuje se pozornost **pracovním podmínkám a průběhu jednání**: zváží se např. zavedení flexibilnějších forem pracovního výkonu (online zasedání) jako standardu, upraví se podmínky zasedání (hlášení se o slovo, pozice předsedy/kyně, atp.).
- Realizují se **aktivity specificky zaměřené na podprezentovanou skupinu**: vznik databáze expertek, výzvy, školení a další setkání určená speciálně ženám, atp.
- Osoby zodpovědné za výběr kandidátek a kandidátů procházejí **školením na nevědomé předsudky v hodnocení**.

## Příklady opatření z praxe

### Česká republika

**MŠMT**, Pokyn náměstka sekce vysokého školství, vědy a výzkumu 226/2019-1 zakládá:

- povinnost zohledňovat genderovou rovnost ve složení a činnosti odborných poradních orgánů a hodnotících komisí sekce;
- cílí alespoň na 40% zastoupení obou pohlaví (zejména v souvislosti s ustavováním nových odborných poradních orgánů a hodnotících komisí);
- ukládá povinnost zohlednit genderovou vyváženost při nominaci nových členů a členek již existujících odborných poradních orgánů a hodnotících komisí;
- za účelem dosažení výše uvedeného ukládá vytvořit genderově vyváženou databázi expertů a expertek;
- při žádosti o nominaci nařizuje žádat nominaci ženy a muže;
- a v případě dvou odborně srovnatelných kandidátů preferuje výběr zástupce podprezentovaného pohlaví.
- Dále má probíhat každoroční hodnocení implementace pokynu a školení členů a členek odborných poradních orgánů a hodnotících komisí v tématu genderových stereotypů a genderové rovnosti.

**TA ČR** v rámci zvyšování diversity hodnotitelů projektů ve svých soutěžích oslovila přímo potenciální hodnotitelky (viz leták [zde](#)).

GA ČR, Ministerstvo zdravotnictví a další poskytovatelé přidávají do výzev pro nominace upozornění, že vítají nominace žen nebo přihlíží k genderovému hledisku.

### Vybrané příklady ze zahraničí

**Evropská komise** stanovila v rámci programu **Horizont Evropa** cíl **50% zastoupení žen ve všech panelech, odborných skupinách a hodnotících výborech** (<https://1url.cz/2K4dQ>), předchází Horizon 2020 cílil na 40 % zastoupení žen/mužů. Cíl minimálně 40% zastoupení žen a mužů v hodnotících panelech deklarují např. **Science Foundation Ireland, the Swedish Research Council, Irish Research Council, Vinnova** a **NordForsk** (str. 16). V oblastech s nižším zastoupením žen (u oborových komisí/panelů) jdou některé země, například Německo či Švédsko (str. 8), cestou tzv. kaskádového modelu. Ten stanovuje cíl zastoupení žen na základě podílu méně reprezentované skupiny v dané oblasti (např. na úrovni absolventů/absolventek Ph.D.) (str. 16–17).

**Science Foundation Ireland** pro zvýšení účasti žen, starších osob a lidí s handicapem, které mohou mít limitovanou schopnost cestování a pohybu, inovovala IT nástroje a umožnila vzdálené připojení na zasedáních komisí a panelů (str. 15). **Swedish Research Council** na základě zúčastněného pozorování expertek a expertů odhalila vzorce chování, které snižují možnost rovnocenné participace všech členek a členů panelů, a přijala opatření, která situaci zlepšují (str. 21 a str. 75–76).

### Návrhy k diskuzi

- Formulovat usnesení pro RVVI k přijetí opatření vedoucích k alespoň 40% zastoupení podreprezentovaného pohlaví ve všech odborných poradních, hodnotících a pracovních orgánech vůči nimž je RVVI ustavující institucí.
- Navrhnout věcně příslušným resortům a odborným orgánům a institucím VaVal přijetí závazného předpisu s cílem navýšit procentuální zastoupení podreprezentovaného pohlaví v odborných, hodnotících a pracovních orgánech.
- Doporučit odborným orgánům institucí VaVal, aby ve výzvách pro nominace explicitně zdůrazňovaly záměr zvýšit vyrovnanost zastoupení žen a mužů, konstatovaly, že jsou vítány zejména osoby z méně zastoupené skupiny a používaly příslušnou gramatickou formu, nikoli jen generické maskulinum.
- Doporučit odborným orgánům institucí VaVal změny v procesu nominací tak, aby bylo zajištěno, že zastoupení žen a mužů mezi nominovanými bude více vyvážené (např.: nominace budou akceptovány, jen pokud bude nominována žena i muž, popř. skupina osob v určitém minimálním poměru, atp.).
- Pravidelně vyhodnocovat vývoj (a zveřejňovat výsledky hodnocení) v poměrném zastoupení žen a mužů v odborných poradních orgánech, pracovních skupinách a hodnotících komisích a provádět monitoring procesu nominací a efektivity přijatých opatření.
- Podpořit zvýšení transparentnosti rozhodování tak, aby byla zavedena povinnost vydávat usnesení o rozhodnutí spolu s odůvodněním. Podpořit transparentnost prostřednictvím zveřejňování a zpřístupňování informací o nominačních procesech.
- Podpořit náborové kampaně cílené specificky na podreprezentované pohlaví.
- Vytvořit genderově vyváženou volně přístupnou databázi expertů a expertek, ze které by mohly příslušné instituce čerpat v rámci nominačních procesů.

Vytvořeno 28. 10. 2021 v rámci projektu sdílených činností STRATIN+ financovaného MŠMT (identifikační kód MS2104).

Zpracovali: Hana Tenglerová, [hana.tenglerova@soc.cas.cz](mailto:hana.tenglerova@soc.cas.cz), Petr Šnokhous, [petr.snockhous@soc.cas.cz](mailto:petr.snockhous@soc.cas.cz), NKC - gender a věda Sociologického ústavu AV ČR.