

GENDER_UP:

2E08018

Inovativní medializace zapojení žen do vědy a výzkumu jako faktor posílení znalostní společnosti a rovných příležitostí a zvýšení konkurenceschopnosti v podmínkách rozvoje přírodovědných oborů

Metodika inovace materiálních, organizačních, personálních a ekonomických nástrojů podpory pracovníků ve vědě a výzkumu se zvláštním zaměřením na ženy

prosinec 2009

Řešitelský tým – Univerzita Palackého v Olomouci

Doc. RNDr. Irena Smolová, Ph.D. – koordinátorka projektu

RNDr. Ivana Fellnerová, Ph.D.

Doc. RNDr. Iveta Fryšová, Ph.D.

Doc. RNDr. Lenka Luhová, Ph.D.

Doc. RNDr. Michaela Sedlářová, Ph.D.

Doc. RNDr. Zdeněk Szczyrba, Ph.D.

Prof. RNDr. Juraj Ševčík, Ph.D.

Řešitelský tým – GaREP, spol. s r. o.

PhDr. Iva Galvasová

Prof. PhDr. Jiří Pavelka, CSc.

RNDr. Kateřina Chabičovská

PhDr. Jana Legátová

Ing. Alena Přibylíková

Ing. Jan Binek, Ph.D.

Mgr. Jan Holeček

RNDr. Hana Svobodová



Univerzita Palackého v Olomouci



**GaREP, spol. s r. o.
Brno**

OBSAH

Úvod	3
1. Dětský koutek – podpora studujících rodičů na PřF UP v Olomouci	5
1. 1. Systém a služby péče o děti v předškolním věku v České republice	5
1. 2. Služby péče o děti na vysokých školách	7
1. 3. Zřízení dětského koutku na vysokých školách v ČR – možné řešení	8
1. 3. 1 Organizační modely dětského koutku na Univerzitě	9
1. 3. 2. Dětský koutek jako součást univerzity (fakulty)	9
1. 3. 1 Organizační modely dětského koutku na Univerzitě	10
2. Grantový systém - podpora po návratu z mateřské či rodičovské dovolené	11
2. 1. Specifikace a podmínky interních grantů určených pro pracovníky ve vědě a výzkumu po ukončení rodičovské dovolené	14
3. Vytvoření sítě (skupiny) sdružující ženy (Women's network)	14
4. Setkávání doktorandů (workshopy doktorandů)	16
5. Kontaktní místo	18
6. Modifikace udělovaných cen za vědu a výzkum	19
7. Pracovně právní postavení žen	20
8. Neplacené přestávky v kariéře	21
9. Podpora žen v doktorských studijních programech	23
10. Informační portál	24
11. Doplnující návrhy podpory pracovníků	24
11. 1. Genderové plánování rozpočtu	26
11. 2. Vzdělávací kurzy	26
11. 3. Monitoring a zprávy o pozicích žen ve vědě a výzkumu	27
11. 4. Flexibilní pracovní doba	27
11. 5. Teleworking	27
11. 6. Poskytování přímé podpory ženám	27
Použití literatura	28

Úvod

Pojem „genderová studie“ je definován ve slovníku cizích slov jako studium psychosomatických a ekonomicko-sociálních vztahů, shod a rozdílů mezi muži a ženami a genderových postojů a stereotypů. Z důvodů neustále stoupající prestiže a významu vědy a výzkumu pro rozvoj společnosti se v posledních letech řada genderových projektů zaměřila na studium postavení žen ve vědě a výzkumu, tzn. v oblasti lidské činnosti, která dlouhá léta byla významnou parketou zejména mužů. Jednou z nejvýznamnějších úspěšných žen, které se prosadily, v té době v čistě mužských vědních disciplínách - fyzice a chemii, byla nepřekonatelná Marie Curie-Sklodovská, která byla dvakrát vyznamenána Nobelovou cenou. Poprvé v roce 1903 za fyziku spolu s manželem Pierrem Curie a Henri Becquerelem za výzkumy radioaktivity a podruhé v roce 1911 z chemie za izolaci čistého radia. Ženy tvoří pouze necelých 5 % z celkového počtu laureátů, kteří získali Nobelovu cenu, udělovanou v řadě vědních disciplín od roku 1901, což je téměř 110 let. Zastoupení žen oceněných řadou dalších mezinárodních a českých vědeckých uznání, jako je např. Zlatá medaile Linného společnosti, Turingova cena, Amateur Achievement Award, Cena Fritze Pregla, Copleyho medaile, Crafoordova cena, Henry Draper Medal, Leeuwenhoekova medaile, Lorentzova medaile, Světové ocenění Alberta Einsteina za vědu, Česká hlava, Medaile Emanuela Bořického, Medaile Josefa Hlávky..., jen vyjíměčně dosáhne více než 5%. Rozdíl v úspěšnosti a zapojení žen do vědy a výzkumu spočívá v tradičním, kulturním a sociálním postavení ženy ve společnosti.

Realizace řady konferencí a workshopů zaměřených na postavení žen ve vědě na danou problematiku zpočátku pouze upozorňovaly. Nedostatečné praktické řešení vedlo před více než deseti lety (1999) k ustanovení nového poradního orgánu Evropské komise, tzv. „Helsinské skupiny pro ženy ve vědě“, která měla sloužit jako fórum pro výměnu zkušeností s prosazováním genderové rovnosti, ale také jako místo umožňující zastupovat zájmy členských států týkající se rovnosti ve výzkumu a společně pracovat na tom, aby se z vědy stalo prostředí, které nebude diskriminovat ženy. V rámci snahy prosadit genderovou rovnost ve vědě a výzkumu byla z důvodů monitorování stávající situace realizována řada studií zaměřená na zhodnocení postavení žen ve vědě a výzkumu na úrovni jednotlivých zemí. V České republice je realizován a podporován sběr statistik segregovaných podle pohlaví, které sbírá Český statistický úřad a nově i Ústav pro informace ve vzdělávání. Kromě statistik se začaly v mnoha zemích realizovat národní programy podpory, které začínají navrhovat, případně uskutečňovat v praxi řešení umožňující intenzivnější zapojení žen do vědy a výzkumu. Řada institucí začala zavádět opatření, jejichž cílem je například umožnit lepší harmonizaci rodinného a pracovního života či návrat na vědeckou dráhu po přerušení z důvodu péče o dítě. V současné době, jak se projevilo i v diskuzi na konferenci českého předsednictví a Evropské komise *Changing Research Landscapes to Make Most of the Human Potential*, která se konala ve dnech 14. a 15. 5. 2009 v Praze v Národním domě na Smíchově, není otázka postavení žen ve vědě již vnímána pouze jako snaha „změnit“ ženy tak,

aby se mohly vědě plně věnovat, ale je naopak snaha o posun směrem ke změnám kultury a institucí. V návaznosti na vytvoření „Helsinské skupiny pro ženy ve vědě“ došlo v ČR v roce 2001 k ustavení „Pracovní skupiny pro ženy ve vědě při MŠMT“, jež sdružuje zástupkyně univerzitního, akademického a průmyslového sektoru, zástupkyni Technologického centra AV ČR (česká Národní kontaktní organizace pro Rámcové programy), zástupkyni Českého statistického úřadu, která je zároveň členkou pracovní podskupiny statistických korespondentů a korespondentek „Helsinské skupiny pro ženy ve vědě“, a delegátky „Helsinské skupiny pro ženy ve vědě“ a pracovníci odpovědnou za implementaci rovnosti žen a mužů na MŠMT. Pracovní skupina funguje jako konzultační orgán pro MŠMT a Národní kontaktní centrum – ženy a věda.

Zajímavé a již konkrétní návrhy opatření umožňující intenzivnější zapojení žen ve vědě v rámci České republiky vyplývají z doporučení konference *Cesty labyrintem: proč je stále tak málo žen ve vědě*, která se konala 10. 10. 2005 v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR. Jejich realizace by pomohla řešit, řadu problémů, se kterými se ženy v praxi potýkají. Jednalo se např. o 1. návrh prodloužení věkového limitu u grantů pro mladé vědecké pracovníky a pracovnice o dva roky na každé dítě; 2. vytvoření koncepce k vyřešení, jak pokračovat v projektech v případě rodičovství; 3. úprava podmínek studia Ph.D. - nezapočítávat do časového limitu pro dokončení Ph.D. (7–8 let) roky strávené na mateřské a rodičovské dovolené; 4. realizace návratných grantů pro rodiče vracující se po mateřské a rodičovské dovolené.

Vytvořený návrh Metodiky inovace materiálních, organizačních, personálních a ekonomických nástrojů podpory žen ve vědě a výzkumu v přírodních vědách vychází z realizovaných sociologických výzkumů, pracovních setkání s akademickými pracovníky, výzkumnými pracovníky, studenty doktorských studijních programů a zejména praktických zkušeností z aplikace některých opatření na zahraničních případně i tuzemských vědeckovýzkumných a vysokoškolských pracovištích. Návrhy opatření byly diskutovány a prezentovány na mezinárodní vědecké konferenci Vědeckovýzkumná kariéra v přírodních vědách: porovnání šancí mužů a žen a pracovních workshopech pořádaných v rámci řešení projektu.

Návrh vytvořené Metodiky inovace obsahuje vedle základní charakteristiky opatření, zhodnocení stávajícího stavu na Přírodovědecké fakultě UP v Olomouci a ukázkou možnosti aplikace v podmínkách PřF UP. V případě, že navrhované opatření bylo inspirováno dobrou praxí (zkušeností) v zahraničí případně v tuzemsku je součástí charakteristiky opatření uvedení praktického příkladu realizace.

Návrhy opatření:

Základní struktura:

1. Základní charakteristika opatření
2. Zkušenosti ze zahraničí, kde je opatření realizováno
3. Stávající stav na PřF UP (UP)
4. Možnosti aplikace v podmínkách PřF UP

1. Dětský koutek - podpora studujících rodičů na Přírodovědecké fakultě Univerzity Palackého v Olomouci

Zajištění péče o děti v předškolním věku studujících na vysokých školách se stává v poslední době důležitou součástí jejich podpory při vysokoškolském studiu. Není zde přitom zohledňována pouze národní úroveň a národní specifika zakládání dětských koutků, existuje celá řada pozitivních příkladů v zahraničí, kde podobná zařízení fungují s úspěchem desetiletí. Současně tyto projekty vhodným způsobem napomáhají aktivitám, zaměřených na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života.

Podpora studujících rodičů na vysokých školách se v České republice pomalu, ale jistě, dostává do popředí zájmu vysokých škol, dílem jde o napodobování zahraničních příkladů, kterou jsou v lecčems inspirativní a poučné, dílem jde o nutnost pomoci řešit mnohdy složitou situaci studujících rodičů v jejich péči o děti. Ukazuje se totiž, že péče vysokých škol o své studenty se jim dlouhodobě vyplácí. Studium na vysoké škole „zaměstnává“ studenty a studentky často stejně, jako kdyby vykonávali zaměstnání na plný úvazek a potřeba zajistit službu zajišťující péči o dítě je tak stejně aktuální a nutná. Následujících několik stran je tak nejenom přiblížením situace v systému služeb péče o děti v předškolním věku, které pro studující rodiče na českých vysokých školách představují stále jedinou možnost, jak při studiu pečovat a vychovávat své děti, ale přibližuje možnosti, kterak situaci řešit daleko komfortnějším způsobem – využívat služeb zprostředkovaných vysokou školou.

Vize založit dětský koutek na PŘF UP (případně univerzitní zařízení) je reakcí na potřebu studentů, která byla mimo jiné deklarována v rámci průzkumu, který byl realizován mezi studujícími přírodní vědy na UP v Olomouci v roce 2009. Zároveň se vize opírá o již řešenou problematiku na některých vysokých školách v ČR. Velmi inspirativní je nejen samotná existence a provoz takovýchto zařízení na českých vysokých školách (i mimo prostředí vysokých škol jako ryze komerční aktivita, případně neplacená služba jiného komerčního zařízení), ale především koncepční zajištění (organizace, finance ad.) projektu dětského koutku v podmínkách vysoké školy. Z tohoto důvodu je také přihlédnuto k závěrům studie „Dětský koutek na Univerzitě Karlově v Praze“, který vypracoval kolektiv odborníků v roce 2007 a kterou lze podkládat za relevantní východisko k řešení předmětného projektu a vize.

1. 1. Systém a služby péče o děti v předškolním věku v České republice

Z pohledu stávající nabídky služeb péče o dítě předškolním věku, je situace v ČR nevyvážená a značně rozkolísaná. Do značné míry příčinou tohoto stavu je transformace systému po roce 1989, která na jedné straně upustila od výchovné péče dětí do 3 let a zaměřila se na výchovu dětí ve věku od 3 do 6 let v mateřských školách, na straně druhé vznikla v ČR řada pečovatelských alternativ, které poněkud odsunuly do pozadí otázku obsahu i kvality výchovné péče o děti předškolního

věku¹. Vzniká tak často dilema, zda dětské koutky mají ambici být více než jen zařízením „čisté“ péče o dítě. Jak se ale nakonec ukazuje, navzdory původnímu odklonu od zařízení typu „jeslí“ mimo jiné vlivem prodloužení mateřské dovolené, roste v posledních letech poptávka po předškolních zařízeních výchovné péče o děti, a to i přes dlouhodobý trend demografické regrese.

Postupně nabýváme přesvědčení, že nové formy, obsah, jakož i profesní zajištění zařízení rané péče o děti mají umožnit rodičům, aby mohli svobodně a dobrovolně vybrat pro své dítě takové zařízení, které nabízí pro ně nejlépe vyhovující vzdělávací program a ne pouze základní péči a ohlídání. Spojení rodinného a pracovního života v rodinách, které pečují o děti raného a předškolního věku (o osamělých rodičích nemluvě) vyžaduje dostupnou síť denních zařízení různého typu. Současná rodina potřebuje z mnoha důvodů k tomu, aby plnila základní funkce vzhledem k výchově dítěte a zároveň umožňovala seberealizaci rodičů, pomoc společnosti, přičemž nemusí jít pouze o státní veřejné instituce, ale i o další alternativní formy.

Jak již bylo uvedeno služby tohoto typu v ČR zatím nejsou příliš rozvinuty, a to jak po stránce teritoriální, tak po stránce jejich fyzické dostupnosti². Z pohledu rodiny lze současné nabízené služby pro děti do tří let věku rozlišit do následujících základních kategorií.

- Zdravotnická zařízení typu jesle (mikrojesle)

Zaměřují se na všestranný rozvoj dítěte do 3 let s důrazem na léčebně preventivní péči; péče v jeslích je hrazena z rozpočtu zřizovatele, je zcela na něm, jaké stanoví za pobyt dětí v jeslích poplatky; při provozování jeslí jako nestátního zdravotnického zařízení je třeba postupovat v souladu se zákonem č.160/1992 Sb., o zdravotní péči v nestátních zařízeních, ve znění pozdějších předpisů (viz dále), vyžaduje se kvalifikovanost pracovníků těchto zařízení (zdravotní nebo předškolní vzdělání)³,

- Soukromá zařízení dle z.č.455/1991 Sb., o živnostenském podnikání,

-Soukromá zařízení péče o děti do 3 let zahrnují dvě základní kategorie: vázaná živnost v kategorii „Péče o dítě do tří let v denním režimu“ podobná svou činností zařízení jeslového typu (1) a živnost v kategorii „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“ (služby typu „baby – sitting“), zahrnující také příležitostní krátkodobé hlídání dětí (2)⁴.

¹ Automaticky je s tímto spojována absence profesní přípravy a kvalifikace pracovníků těchto zařízení (Dětský koutek na Univerzitě Karlově v Praze, 2007, s. 42).

² Podle výzkumu VÚPSV navštěvuje mateřské školy, které jsou zákonem určené pro děti od 3 let, až 25 % dětí mladších 3 let.

³ Jako perspektivní se jeví organizační propojení jeslí s mateřskou školou, které už v minulosti v ČR vcelku bezproblémově fungovalo

⁴ Pro služby tohoto druhu není garance ani závazný systém supervize, jinak je tomu ale v zahraničí.

- Nově plánovaná opatření

Nově plánovaná opatření jsou prozatím v rovině úvahy o možnosti využívat tzv. akreditovanou vzájemnou rodičovskou výpomoc, na jejímž základě záměru rodič, který řádně pečuje o dítě do šesti let, by mohl za úplatu hlídat až čtyři další děti

- Mateřská centra

Mateřská centra provozují je většinou občanská sdružení, čímž jde o nekomerční služby, matky na mateřské dovolené se setkávají za účelem vzájemné pomoci při péči o děti; rozsah služeb a zaměření vyplývá ze zájmu, nápaditosti a kvalifikace spolupracujících matek (hlídání dětí, cvičení, kojenecké plavání aj.), jednotlivá centra sdružuje v České republice občanské sdružení Síť Mateřských center,

- Mateřské školy

Mateřské školy jsou školským zákonem stanovené zařízení předškolního vzdělávání dětí ve věku zpravidla od tří do šesti let

- Lesní mateřské školy

Lesní mateřské školy jsou v ČR zatím málo známé a ojedinělé, vycházejí z poznatků „outdoorové“ pedagogiky (pohyb dětí od malička v přírodě a ve skupině), běžné v západní Evropě

1. 2. Služby péče o děti na vysokých školách

Na zahraničních vysokých školách je podpora studujících rodičů v péči o jejich děti řešena dvojím způsobem. V prvním případě se jedná o nepravidelnou hlídací službu formou krátkodobého hlídání dětí, kde vzdělávání není cílem této služby. Hlídací služby jsou zajišťovány svépomocně, tj. studenti sami personálně zajišťují provoz. Vysoká škola (fakulta) pak podle svých možností poskytuje materiální zázemí, částečně i financování, které dále zajišťují sponzorské dary nebo dotace od měst a tak poplatky za služby⁵. Jak uvádí příklady a výše zmiňována studie pražských kolegů, jsou tyto servisní služby na vysokých školách prvním stupněm v pomoci studujícím rodičům. V dlouhodobé perspektivě je jako druhá forma uváděno založení standardního zařízení péče o děti, obsahově zaměřené na předškolní vzdělávání, s celoročním provozem a k dispozici jak dětem studujících rodičů, tak i dětem zaměstnanců školy⁶.

Oproti ostatním zařízením se mateřské školy nebo jesle na vysoké škole vyznačují jistými odlišnostmi, které odpovídají charakteru zřizovatelské instituce. Na tvorbě

⁵ Většina vysokých škol nabízí studentům sociální stipendium určené pro úhrady služeb koutku.

Kritériem pro přiznání stipendia je výše příjmů studenta

⁶ Tato zařízení mají svou tradici na řadě vysokých škol v zahraničí.

vzdělávacích programů se podílejí odborníci, kteří také podle potřeby dětem poskytují individuálně specifikovanou nebo nadstandardní péči a v případě obtíží i vhodnou terapii. Rodiče zde získávají nejnovější informace a mohou využívat odborné konzultace i poradenský servis jak pro své dítě, tak pro sebe⁷. Jsou přínosné nejen pro studenty, ale i pro zaměstnance vysoké školy. Většina tzv. dětských koutků má formu spíše mateřské školy či jeslí a krátkodobé hlídání dětí nabízí jako doplňkovou službu. Většina z nich nabízí také zprostředkování hlídání mimo otevírací hodiny koutku. Většina koutků nabízí hlídání pro děti od několika měsíců až po školní věk.

Také v České republice se dětské koutky postupně etablojí na trhu služeb péče o děti v předškolním věku. Pomineme-li dětské koutky v obchodních centrech, nabízející hlídací službu nakupujícím rodičům, jsou dětské koutky na vysokých školách v ČR stále spíše ojedinělým úkazem. Jako příklad vzorně fungujícího dětského koutku na tuzemských vysokých školách je velmi často uváděn dětský koutek „DĚTKO“ při FSS MU v Brně. Tento koutek byl zřízen v roce 2005 svépomocí za účasti Fakulty sociálních studií MU. Hlídání dětí není v kompetenci placených osob, ale dobrovolníků a dobrovolnic z řad rodičů, studujících nebo osob, které si rodiče přivedou, ti jsou rovněž odpovědní za hlídání dětí. Dětský koutek se tak výhradně zaměřuje na hlídací službu dětí po dobu nepřítomnosti rodiče-studenta (výuka, zkouška apod.) a nemá tak nic společného s mateřskou školou či s podobně orientovaným zařízením. Koutek je otevřen každý pracovní den od 10 do 18 hodin, pro studující v kombinované formě je koutek k dispozici rovněž v sobotu.

1. 3. Zřízení dětského koutku na vysokých školách v ČR – možné řešení

Zřízení a zajištění služby péče o děti v předškolním věku na vysokých školách v ČR pro studující rodiče se vyznačuje celou řadou podmínek, které je nutno splnit, abychom docílili úspěšnosti projektu nejen během jeho realizace (aby byl fungující). V první řadě je nutno zohlednit specifika českého právního řádu, který pro určitá zařízení předškolní péče stanovuje podmínky. Dále se do projektu promítají specifika a možnosti samotných vysokých škol a v neposlední řadě také absorpční kapacita, která určí charakter dětského koutku, tj. zjistit skutečný zájem o tuto službu mezi studujícími rodiči.

Má-li být zařízení dětského koutku úspěšné, má mít projekt kvalitně rozpracovány všechny klíčové oblasti, které se do realizace a provozu dětského koutku promítají. Jelikož na Univerzitě Palackého, potažmo na Přírodovědecké fakultě UP, se nic takové zatím nepřipravuje (jde o projekt stále v rovině úvah a

⁷ Na činnosti těchto zařízení se podílejí studenti, doktorandi i pedagogičtí a vědečtí pracovníci z různých oborů (psychologie, pedagogika, sociologie, medicína ad.). Univerzitní zařízení pro děti předškolního věku jsou jakýmsi „laboratořemi“ svého druhu, s veškerým vybavením, které umožňuje výzkumnou činnost a v návaznosti nato i publikování výsledků v odborných časopisech.

odborné diskuse), je pro tyto účely využito modelu, který vypracoval odborný tým na Univerzitě Karlově a který může být obecným modelovým řešením na libovolné vysoké škole v ČR. Zatím byl v podmínkách Přírodovědecké fakulty UP proveden průzkum mezi studujícími stávajícími i potenciálními rodiči a také zaměstnankyněmi, zjišťující absorpční kapacitu zvažovaného dětského koutku (fakultní mateřské školy). Podobně jako na jiných vysokých školách (např. EF VŠB-TU Ostrava nebo FF UK) je dle prvotních výsledků zájem o zřízení této služby, více než polovina dotázaných by službu hlídání dětí využívala⁸.

1. 3. 1 Organizační modely dětského koutku na Univerzitě

- Organizační modely dětského koutku by měly respektovat především stávající podmínky Univerzity:
 - rozmístění jednotlivých fakult
 - vzájemnou vzdálenost jednotlivých fakult
- Za předpokladu, že dětský koutek bude zajišťovat krátkodobé hlídání dětí, je jedním ze základních požadavků přístupnost služby, tj., dostupnost služby co nejširšímu počtu studentů v reálném čase (v ideálním případě stejná budova, kde se konají přednášky a kde je umístěn dětský koutek), v dostupnosti několika minut z jiné budovy.
- Zřizovatelem a provozovatelem dětského koutku musí být v každém případě právnická osoba.
- Vzhledem k tomu, že funkce dětského koutku není přímou součástí výukového procesu, ale službou v oblasti sociálního zabezpečení studentů, nelze zajistit její financování z prostředků základní dotace na studium, výzkum a vývoj. Financování činnosti dětského koutku přímo souvisí s jeho organizační formou a s tím, kdo je jeho provozovatelem. Je třeba mít napaměti, že se nejedná o řešení sociální problematiky ve smyslu finanční podpory, ale o řešení problému rovného přístupu ke vzdělání žen – matek v období zákonné péče o malé děti.

1. 3. 2. Dětský koutek jako součást univerzity (fakulty)

- Z hlediska funkčnosti zamýšlené služby je žádoucí, aby tato služba byla součástí fakulty, eventuálně více fakult, umístěných vůči sobě ve stejné nebo úzce sousedící lokalitě. Dětský koutek by měl být zřízen tam, kde je největší koncentrace studentů.

⁸ Ostatní podrobnosti a výsledky týkající se průzkumu nejsou vzhledem k charakteru a účelu zprávy dále uváděny.

- Dětský koutek bude součástí fakulty nebo některé další součásti Univerzity, tj. měl by být začleněn do organizačního řádu fakulty. Organizační zajištění provozu bude v tomto případě v kompetenci fakulty.
- Personálně zajišťuje provoz dětského koutku pracovník, který je v pracovně-právním vztahu s fakultou. Zvláštní odbornost není u tohoto typu služby sice vyžadována, ale vzhledem k tomu, že v péči budou i děti mladší 3 let, bude nutné příslušnou vyhlášku o potřebné kvalifikaci respektovat. V dětském koutku budou vykonávat praxi studenti specializovaných oborů Pedagogické fakulty.
- Na dětský koutek jako součásti fakulty se budou vztahovat platné právní předpisy, kterými se řídí fakulta. Provoz dětského koutku by měl být upraven provozním řádem.

1. 3. 3. Dětský koutek jako samostatný právní subjekt

Dětský koutek jako samostatný právní subjekt může mít více variant:

- a) Dětský koutek provozovaný zájmovým spolkem studentů
- b) Dětský koutek provozovaný neziskovou organizací
- c) Dětský koutek zajišťovaný komerční organizací

Ad a) Dětský koutek provozovaný zájmovým spolkem studentů

- Personálně zajišťuje provoz dětského koutku pracovník, který je v pracovně-právním vztahu se spolkem. Protože zvláštní odbornost není u tohoto typu služby vyžadována, mohou vykonávat tuto činnost i studenti (členové spolku).
- V případě uzavření smlouvy s Univerzitou by v dětském koutku mohli vykonávat praxi studenti Pedagogické fakulty (vybraných oborů).
- Pravidla pro provozování dětského koutku budou upravena stanovami spolku. Navíc by měl být provoz upraven provozním řádem.

Ad b) Dětský koutek provozovaný neziskovou organizací

- Tato forma dětského koutku vychází z ustanovení zákona č. 306/1999 Sb. O poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením. Dotace se ve smyslu tohoto zákona poskytuje k financování neinvestičních výdajů souvisejících s výchovou a vzděláváním ve školách a se službami a vzděláváním, které doplňují nebo podporují vzdělávání ve školách nebo s ním přímo souvisí (§1, odst.2). Projekt v tomto případě předpokládá, že dětský

koutek bude zařízení s kvalifikovaným personálem a odpovídajícím vybavením umožňujícím po dobu pobytu dítěte v koutku realizovat kvalifikovanou výchovnou péči. Tím lze tuto činnost charakterizovat jako službu, která doplňuje nebo podporuje vzdělání ve školách nebo s ním přímo souvisí.

- Zřizovatelem dětského koutku může být v takovém případě jak fakulta tak studentský spolek. Vlastní službu, provoz dětského koutku zajišťuje nevýdělečná organizace na základě smluvního vztahu se zřizovatelem. Nevýdělečná organizace – právnická osoba musí být zapsána do školského rejstříku (ve smyslu výše uvedeného zákona).

Ad c) Dětský koutek zajišťovaný komerční organizací

- Pokud by Univerzita nebo studentský spolek takovýchto služeb využíval, jednalo by se v podstatě o nákup služby. Službou se v tomto případě rozumí poskytovaná péče o malé děti, resp. hlídání dětí bez vazby na konkrétní prostor. Tato služba by mohla být využívána v mimouniverzitních prostorách tak v univerzitních prostorách.
- Personálně zajišťuje provoz dětského koutku pracovník organizace, jejíž službu hlídání Univerzita využívá. V případě uzavření smlouvy s Univerzitou by v dětském koutku mohli vykonávat praxi studenti Pedagogické fakulty (vybraných oborů).
- Pravidla provozu dětského koutku by v tomto případě stanovila komerční organizace, která by také stanovila i Provozní řád, kde by byly zakotveny všechny důležité podmínky – doba provozu dětského koutku, cílová skupina, pro kterou je služba určena, doba pobytu dítěte, podmínky využívání dětského koutku. Pravidla provozu dětského koutku by komerční organizace stanovila ve spolupráci s příslušnou fakultou v souladu se studijním plánem.

2. Grantový systém - podpora po návratu z mateřské či rodičovské dovolené

Významnou roli v zapojení žen do vědy hraje získávání odborných grantů, umožňujících vědecký rozvoj pracovníka a jeho odborné skupiny. Realizace vědeckých a výzkumných projektů je vysoce nákladná, samozřejmě v závislosti na typu vědní disciplíny. Vědecké obory zaměřené na přírodní vědy, zejména chemii, biologii či fyziku patří mezi extrémně finančně náročné. Šance získat kvalitní grant závisí v poslední době z velké části nejenom na kvalitě podávaného projektu, ale zejména na kvalitě žadatele, která je posuzována z pohledu jeho publikační činnosti.

Tato skutečnost je často limitující pro řadu žen, které vedle budování své vědecké kariéry tráví poměrně významnou dobu na mateřské a rodičovské dovolené a starostech o rodinu, a to právě v době, kdy se vytváří základ publikační činnosti vědce umožňující další kvalitativní růst. Tato skutečnost je obecně známá a existuje řada cest, kterými se snaží vyspělé státy i v této oblasti zajistit podporu zapojení žen do vědy.

Jedna z cest je vytvoření grantových agentur-institucí poskytujících granty výhradně pro ženy. V roce 1999 byl vytvořen Mezinárodní program „L'Oréal a UNESCO pro ženy ve vědě“, který je výsledkem jedinečného partnerství a uskutečňuje společné projekty zaměřené na zlepšování situace žen v mezinárodním měřítku všeobecně, zejména pak při vědecké práci. K řešení problému bariér, jež mají v každé zemi svůj specifický charakter a brání ženám v nástupu na vědeckou dráhu, vypracoval L'Oréal ve spolupráci s jednotlivými Národními komisemi UNESCO podpůrný program Národních iniciativ, v jejich rámci se poskytují národní stipendia pro vědkyně v jednotlivých zemích, realizují se vzdělávací či výchovné programy s cílem napomoci uvádění mladých žen a dívek na vědeckou dráhu. Program se zaměřuje rovněž na pořádání vědeckých konferencí, seminářů a na publikační činnost. U nás navázala spolupráci Akademie věd ČR s českou komisí pro UNESCO a s firmou L'Oréal. Porota Komise pro ceny udělované v rámci programu L'Oréal – UNESCO každým rokem vybírá k vyznamenání pět vědeckých pracovníků, které ve svých oborech zaujímají vedoucí postavení, a to z každého kontinentu po jedné laureátce. Výběrový komitét pro stipendia L'Oréal – UNESCO rovněž každoročně vybírá 15 perspektivních mladých vědkyň s ukončeným doktorandským a postdoktorandským studiem, kterým přiděluje finanční podporu pro jejich výzkumné projekty. Společný projekt L'Oréal, Česká republika, České komise pro UNESCO a Akademie věd ČR je určený vědkyním do 35 let. Od roku 2007 jsou každoročně předávány ceny i v naší republice třem významným mladým vědkyním. Přestože se jedná o projekt podporující zapojení žen do vědy a výzkumu, může být tato snaha chápána také negativně, jako vyčleňování žen z celkového „souboje“ o získání prostředků pro realizaci vědeckých projektů a vytváření speciálních pravidel pro ženy. Naopak se upozorňuje na to, že ženy jsou jinou skupinou vyžadující zvláštní zacházení. Tento pohled na způsob řešení gender problematiky, realizací speciálních projektů určených pouze pro ženy je zajímavě diskutován v článku Hany Porketové uveřejněného na stránkách <http://www.zenyaveda.cz>. Autorka upozorňuje na možné spojení ženy - vědkyně s kosmetickou firmou, které opět zdůrazňuje tradiční postavení ženy s důrazem na její vzhled. Jedna z mezinárodně vybraných laureátek označila tuto cenu jako „opravdovou Nobelovu cenu pro ženy“. Opět se zde podařilo vytvořit dojem umělého dělení cen pro ženy a cen pro muže s možnou rozdílnou kvalitativní hodnotou. Tento směr řešení gender problematiky může ve svém důsledku naopak prohlubovat dělení vědců do skupin a vyčleňovat ženy z klasického způsobu získávání projektů.

Ve světě se můžeme setkat s řadou dalších projektů, které mohou získat pouze ženy. Jako příklad lze uvést granty Mezinárodní nadace American Association of

University Woman podporující vzdělání žen a dívek. Granty jsou určeny pro ženy, které nemají americké státní občanství ani trvalý pobyt na území USA a slouží pro studium nebo výzkumnou práci v USA, během akademického roku 2010 / 2011. Každoročně AAUW podpoří granty více než dvěstěpadesát žen.

S výraznou formou pozitivní diskriminace se setkávají ženy např. ve Španělsku, v rámci zavádění „Zákona 3/2007, ze dne 23.3., pro účinnou rovnost žen a mužů“ - „*LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*“. BOE 71/2007 12611-12641 (příloha č. 2). Zákon byl ve volebním programu socialistické strany – po jejich vítězství ve volbách začíná být zaváděn do praxe. V rámci problematiky získávání odborných projektů jsou ženy ve vedení projektu bodově upřednostňovány v porovnání s muži. Tato aplikace zákona v praxi není pozitivně přijímána nejen muži, ale ani z pozice žen, jak vyplynulo z osobní diskuse s akademickými pracovníky španělských univerzit.

Pozitivní diskriminace cestou vytváření nových grantových agentur pouze pro ženy případně kvótovým nebo bodovým zvýhodňováním žen nemůže být dle našeho názoru dosaženo rovnosti žen a mužů, naopak může dojít k posílení rozdílů. Tyto dvě cesty neřeší problém, proč jsou ženy méně intenzivně zapojeny ve vědě. Z diskuzí a statistik je zřejmý nejvýraznější vliv potřeby skloubit pracovní vědeckou kariéru s rodičovskými povinnostmi a starostí o rodinu, která již tradičně je zejména v kompetenci žen. Úloha ženy v rodině její postavení matky je nenahraditelná, z toho důvodu je jednou z možných cest finančně podpořit znovu zapojení žen do výzkumu. V současné době, kdy rovnoprávnosti bylo dosaženo i z pozice mužů, kteří mohou rovněž zůstat na rodičovské dovolené, je vhodné spíše zobecnit možné cesty znovu zapojení mladé vědkyně nebo vědce do výzkumného procesu po ukončení rodičovské dovolené.

Ideálním stavem pro mladého vědce je udržování kontaktu s pracovištěm a vědeckou problematikou po dobu rodičovské dovolené, cestou zkráceného úvazku. V rámci časové náročnosti řady vědeckých projektů a nedostatku financí na zkrácené úvazky není tato možnost vždy realizovatelná. Další způsob, jak ulehčit zapojení mladého vědce po ukončení rodičovské dovolené, je forma interních grantů na konkrétním pracovišti, které umožní financovat malé vědecké projekty a částečně zabezpečí finančně vědce pod dobu 1 roku, v jehož průběhu má možnost žádat o další granty v rámci existujících grantových agentur, případně se zapojit do práce již stávajících výzkumných skupin.

Na PřF UP v Olomouci neexistuje žádná forma podpory žen případně mužů vracejících se po rodičovské dovolené zpět do výzkumné práce. Uvolnění finanční částky z rozpočtu fakulty na realizaci interních grantů, z cílem podpořit mladé znovu začínající vědce po rodičovské dovolené je realizovatelným řešením dané problematiky na úrovni PřFUP, případně dalších institucí.

2. 1. Specifikace a podmínky interních grantů určených pro pracovníky ve vědě a výzkumu po ukončení rodičovské dovolené:

Cílem projektu:

Aktivní zapojení žen, případně mužů po ukončení rodičovské dovolené.

Podpora samostatného nakládání s financemi určenými pro výzkum.

Realizace malých výzkumných projektů.

Finanční pomoc po dobu 6-12 měsíců (doba, která je nutná pro podání žádosti o grant existující grantové agentury a případně schválení projektu).

Žadatel:

Žena případně muž 1-3 měsíce po ukončení rodičovské dovolené. (Věk nerozhoduje).

Požadovaná částka:

50-100 tis. Kč, dle náročnosti projektu a možností dané instituce (počtu projektů)

Finance:

Pouze neinvestice: př. knihy, materiál pro realizaci experimentů, finance na služby, ...

Finance nebudou určeny na pořízení výpočetní techniky, mzdy, odměny

Struktura projektu:

Charakteristika řešitele

Anotace projektu (ČJ/AJ)

Současný stav řešené problematiky

Vlastní projekt

Cíle řešení

Způsob řešení

Zdůvodnění finančních požadavků

Doba realizace projektu:

6-12 měsíců

Ukončení projektu:

Závěrečná zpráva o dosažených výsledcích

Vyúčtování financí

3. Vytvoření sítě (skupiny) sdružující ženy (Women's network)

Současná věda je orientována na výkon (hodnocení podle počtu publikací, IF, citovanosti), jedná se spíše o „mužský svět“, kde ústřední roli hraje soutěžení o zdroje (financování – grantové soutěže; podpora „excelentního výzkumu“; různé vzorce pro hodnocení v rámci institucí a dělení finančních prostředků; soutěže o cenu děkana apod.). Z povahy žen vyplývá potřeba i ohodnocení dalších faktorů (výuka studentů; organizační; osobní přínos pro rozvoj katedry či vědeckého teamu), nezbytnost setkávání se, sdílení a diskutování problémů. Proto se PŘF UP snaží ženám nabídnout možnost diskutovat o hlavních problémech, se kterými se ženy zaměstnané v akademické sféře potýkají. Hlavním cílem je vytvořit ženám podpůrné prostředí, v první fázi by to mělo být prostřednictvím pravidelných setkání. Tato platforma je plánována jednou za semestr, ale frekvence může být upravena podle zájmu zaměstnankyň i studentek DSP. Tradice setkávání se studentek DSP

s vedením byla již vytvořena během řešení grantu, logickým dalším krokem je rozšíření těchto aktivit na zaměstnankyně.

V ČR je na ženy zaměstnané vědě vyvíjen tlak, aby byly konkurenceschopné. To vlastně znamená, že mají věnovat co nejvíce času práci a dalšímu vzdělávání, samozřejmě na úkor dalších sociálních rolí. V tom se prostředí české vědy začíná blížit vyspělým zemím Evropy a USA. Např. S. A. Tolin (prezidentka American Phytopathological Society v r. 1995) potvrdila v osobním rozhovoru, že u Američanek je obvyklé obětovat mateřství a rodinný život ve prospěch vědecké práce a kariéry.

Opravdu těžko lze situaci vědkyň generalizovat, protože se jedná o individuální případy. Shodneme se však na tom, že by žena měla mít možnost volby, zda jí vyhovuje jednostranné vědecké zaměření anebo se pokusí vyvážit svou vědeckou kariéru s osobním životem a péčí o rodinu. Časová vytíženost žen je velmi vysoká (věda, výuka, rodina, atd.), proto cítíme důležitost podpory předávání vzájemných zkušeností, které pomohou zefektivnit řešení některých životních situací. Je nutné posilovat osobnostní rozvoj žen, v čemž kromě rodiny může pomoci i zaměstnavatel. PřF UP v Olomouci se snaží vytvářet harmonické prostředí, které podpoří spokojenost žen.

Příspěť by k tomu mohla forma externí spolupráce – tzv. teleworking – po dohodě s vedoucím možnost pracovat (pokud to samozřejmě charakter práce dovolí) z domova – výhoda např. v těžké sociální situaci (péče o dítě, člena rodiny).

Příkladem fungující sítě Women's network na King's College University London založenou v roce 2005. Jedná se o skupinu sdružující ženy zaměstnané na King's College University London za účelem podpory žen a umožnění jejich profesního růstu. V současné době čítá skupina zhruba 150 členek a je otevřena všem ženám na univerzitě. Hlavní cíle jsou následující:

- vytvářet podpůrné prostředí pro ženy prostřednictvím pravidelných setkání
- diskutovat o hlavních problémech, se kterými se ženy zaměstnané v akademické sféře potýkají
- posilovat osobnostní rozvoj žen
- podporovat předávání vzájemných zkušeností

Hlavní náplní skupiny jsou pravidelná setkání, která se konají čtyřikrát ročně, vždy v průběhu semestru v době oběda. Jednotlivá setkání trvají zhruba 60 – 90 minut. Místem setkání je pokaždé jiný kampus, aby se bez problémů mohly účastnit pokud možno všechny členky skupiny a nebyly znevýhodněny. Členky skupiny dostávají pravidelně aktuality a pozvání na setkání. Na konci roku 2005 byla založena také diskuze prostřednictvím webových stránek, která představuje další prostředek komunikace a sdílení zkušeností v průběhu mezi jednotlivými setkání skupiny. Oddělení pro rovné příležitosti hraje hlavní úlohu v administrativě skupiny *Women's Network*. Skupina se v současné době zaměřuje především na tyto okruhy problémů: pracovní doba zaměstnaných žen; péče o děti, stabilizování doby mateřské dovolené;

kariérní postup pro ženy + nedostatek možností postupu a rozvíjení a osvojování asertivních dovedností.

4. Setkávání doktorandů (workshopy doktorandů)

Na základě poznatků získaných z realizovaných sociologických šetření vyplývá relativně malá informovanost studentů v doktorských studijních programech v oblasti studijní, sociální a zejména právní a pracovně-právní problematiky. Také dle názorů doktorandů chybí vzájemné kontakty mezi studenty, kdy na rozdíl do bakalářských a magisterských studijních programů, kdy jsou vytvářeny studijní skupiny a tím i přirozenou cestou prostor pro výměnu zkušeností a informací při vzájemném setkávání v rámci výukového procesu, nejsou studenti doktorských studijních programů spojováni v rámci výukového procesu. Setkávají se tak pouze při práci v laboratořích, konferencích či občasných prezentacích dosažených výsledků v rámci jednotlivých oborů, často však izolovaně, což s sebou přináší výše zmíněný nedostatek vzájemné informovanosti.

Jedním z možných řešení by bylo realizovat pravidelná setkávání studentů doktorských studijních programů či samostatně doktorandek s vybranými členy vedení fakulty, což vedle vzájemné informovanosti přinese i možnost efektivního řešení připomínek a problémů při setkávání s vedením fakulty. Doporučení je frekvence 1 x za semestr a vždy vhodně zvolit hlavní téma, které je zajímavé pro širší spektrum doktorandů.

V rámci řešeného projektu bylo toto opatření pilotně ověřeno a bylo hodnoceno jako velmi úspěšné a potřebné a setkalo se s požadavkem na pravidelné opakování.

V podmínkách Přírodovědecké fakulty byly v roce 2009 organizovány dva workshopy s doktorandkami (viz obr. 2).

Workshop 1 (3. 6. 2009): Postavení doktorandů, jejich práva a povinnosti

Workshop doktorandek Přírodovědecké fakulty UP v Olomouci k dílčím výsledkům řešeného projektu Gender_UP byl organizován s cílem ověření a doplnění výsledků sociologického šetření mezi doktorandy PŘF UP, a to se zaměřením na situaci studentek doktorského studia a vědeckovýzkumných pracovníků PŘF UP. Workshop uspořádala koordinátorka projektu ve spolupráci s firmou GaREP, spol. s r. o., která je spoluřešitelem výzkumného projektu. Účastníci workshopu byli formou power-pointové prezentace seznámeni s výsledky šetření doktorandů na PŘF UP. Pozornost se rovněž soustředila na podmínky studia doktorandů, především na jejich sociální zázemí na VŠ. Odborníkem na pracovně-právní vztahy bylo vymezeno postavení doktorandů, jejich práva a povinnosti a rozdílné postavení oproti zaměstnancům fakulty. V závěru workshopu proběhla diskuse, ukázalo se, že doktorandky mají

minimální právní povědomí. Velice kladně byl doktorandkami hodnocen připravovaný záměr na realizaci fakultní školky.

Workshop 1 (4. 11. 2009): Podmínky doktorského studia a o možnostech zlepšení podmínek pro medializaci žen na PřF UP

Druhé pracovní setkání doktorandek Přírodovědecké fakulty UP v Olomouci k dílčím výsledkům řešeného projektu Gender_UP proběhlo v návaznosti na první s získat kvalitativní informace o podmínkách doktorského studia a o možnostech zlepšení podmínek pro medializaci žen na PřF UP. Zazněla zde informace o dohodnutí dalšího postupu v realizaci fakultní školky. Podstatou druhého setkání byl blok diskuse, ve které se účastníci věnovali především následujícím otázkám:

- V čem vidíte překážky při doktorském studiu?
- Na čí straně tyto překážky vznikají?
- Co může dělat PřF UP pro odstranění těchto překážek?
- Domníváte se, že to máte v doktorském studiu těžší než muži?
- Pokud ano, v čem konkrétně?
- Co byste udělaly pro zvýšení propagace a medializace žen ve vědě a výzkumu?

<div style="text-align: center;">  <p>Přírodovědecká fakulta UP Olomouc</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>GAREP, spol. s r. o. Brno</p> </div> <p style="text-align: center;">pořádají</p> <p style="text-align: center;">pracovní setkání doktorandek PřF UP k dílčím výsledkům řešeného projektu Gender UP</p> <p style="text-align: center;"><i>Inovativní medializace spojení žen do vědy a výzkumu jako faktor posílení znalostní společnosti a rovných příležitostí, a zvýšení konkurenceschopnosti v podmínkách rozvoje přírodovědných oborů.</i></p> <p style="text-align: center;">Středa 3. 6. 2009, 13:00 – 15:00 hod.</p> <p style="text-align: center;">Přírodovědecká fakulta Olomouc, učebna č. 2 třída Svobody 26</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Program:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Představení projektu a vybraných výsledků doazdaňového řešení mezi doktorandkami PřF UP 2. Diskuse k podmínkám pro působení doktorandek na PřF UP (kariéra a rodinný život, sociální zájem, rovné podmínky žen a mužů, možnosti prezentace výsledků výzkumné práce atd.) 3. Závěry z jednání <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;"> <p>Za ředitelský tým PřF UP</p>  <p>Doc. MNDr. Irena Smolová Ph.D.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Za ředitelský tým GAREP, spol. s r. o.</p>  <p>PhDr. Iva Galvasová</p> </div> </div>	<div style="text-align: center;">  <p>Přírodovědecká fakulta UP Olomouc</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>GAREP, spol. s r. o. Brno</p> </div> <p style="text-align: center;">pořádají</p> <p style="text-align: center;">pracovní setkání doktorandek PřF UP k dílčím výsledkům řešeného projektu Gender UP</p> <p style="text-align: center;"><i>Inovativní medializace spojení žen do vědy a výzkumu jako faktor posílení znalostní společnosti a rovných příležitostí, a zvýšení konkurenceschopnosti v podmínkách rozvoje přírodovědných oborů.</i></p> <p style="text-align: center;">Středa 4. 11. 2009, 15:00 – 16:30 hod.</p> <p style="text-align: center;">Přírodovědecká fakulta Olomouc, třída 17. listopadu 12</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Harmonogram:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Podmínky práce na PřF UP 2. Nová budova 3. Školka 4. Diskuse k podmínkám pro působení doktorandek na PřF UP: kariéra a rodinný život, sociální zájem, rovné podmínky žen a mužů 5. Možnosti prezentace výsledků výzkumné práce <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;"> <p>Za ředitelský tým PřF UP</p> <p>doc. Irena Smolová</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Za ředitelský tým GAREP, spol. s r.</p> <p>PhDr. Iva Galvasová</p> </div> </div>
--	---

Obr. 2: Pozvánky na workshopy s doktorandkami

5. Kontaktní místo

Jako jedno z vhodných opatření, které by umožnilo snadnější orientaci v oblasti sociální, právní či psychologické pomoci se jeví zřízení kontaktního místa. Z analýzy současného stavu na Univerzitě Palackého v Olomouci vyplývá, že lze částečně využít již existujících center a vhodným umístěním na stránky fakulty a webový portál Gender UP podpořit snadnější orientaci.

- **Centrum pomoci handicapovaným**

Centrum poskytuje vysoce odborný, kvalitní a komplexní poradenský, technický a terapeutický servis pro studenty a zaměstnance.

Jedná se o účelové zařízení při Ústavu speciálně pedagogických studií PdF UP (odkaz s podrobnými informacemi o centru jsou umístěny na webových stránkách Ústavu speciálně pedagogických studií).

Centrum sídlí v prostorách Pedagogické fakulty a provoz Centra je organizován vždy od září do června každého školního roku. Poradenské služby jsou poskytovány na základě osobní žádosti klienta, zpravidla po telefonické domluvě. V případě individuální potřeby může poradenská činnost probíhat i mimo prostory Centra.

Kontakt:

tel.: 585 635 333

e-mail: centrum.pomoci@email.cz

web: Centrum pomoci handicapovaným

Mgr. et. Mgr. Gabriela Smečková, Ph.D.

e-mail: gabriela.smeckova@upol.cz

- **Vysokoškolská sociálně - právní poradna**

Cílem poradny je poskytování standardních i nadstandardních poradenských služeb v oblasti sociálně-právní a úzká spolupráce při řešení problémů s Vysokoškolskou psychologickou poradnou při Katedře psychologie a patopsychologie Pedagogické fakulty UP v Olomouci.

Činnost poradny garantuje Ústav pedagogiky a sociálních studií.

- **Vysokoškolská psychologická poradna**

Vysokoškolská poradna při katedře psychologie a patopsychologie je účelové zařízení Pedagogické fakulty Univerzity Palackého, které poskytuje služby, studentům a zaměstnancům univerzity. Působí při Katedře psychologie a patopsychologie Pedagogické fakulty UP v Olomouci.

Hlavními oblastmi, kterým se poradna věnuje jsou adaptace na VŠ studium, studijní obtíže, řešení osobních, rodinných a partnerských problémů. Terapeuty jsou členové katedry. V krizové situaci se lze přímo obrátit na jednotlivé pracovníky katedry, poradenské konzultace lze objednat u kteréhokoliv člena katedry.

Poradna nemá v současné době vlastní prostory a realizuje se v pracovních psychologů.

Kontakt:

Mgr. Michaela Pugnerová, Ph.D.

e-mail: [michaela.pugnerova\(at\)upol.cz](mailto:michaela.pugnerova(at)upol.cz)

tel.: 585 635 211

Pedagogická fakulta UP

Žižkovo náměstí 5, Olomouc

Katedra psychologie a patopsychologie (III. poschodí hlavní budovy).

- **Právní poradna**

Cílem poradny je poskytování odborné pomoci v oblasti práva, erudovaným právníkem, prof. Hrušákovou, případně další směřování na konkrétní specialisty v daném právním oboru.

Právní poradna je určena i studentům a zaměstnancům Přírodovědecké fakulty.

Kontakt:

Prof. JUDr. Milana Hrušková, CSc.

milana.hrusakova@upol.cz

Všechny poradenské služby jsou bezplatné, řídí se stejnými pravidly jako běžné poradny.

6. Modifikace udělovaných cen za vědu a výzkum

Navrženou inovací v systému materiálních, organizačních, personálních a ekonomických nástrojů je úprava systému udělování cen, u kterých jsou stanovovány věkové hranice.

Příkladem je Cena děkana Přírodovědecké fakulty UP v Olomouci Udělování cen na Přírodovědecké fakultě UP v Olomouci bylo zahájeno v roce 2003 zaměstnancům rozvíjejícím obor. Cenu uděluje každoročně děkan PřF UP. Mají statut Ceny děkana, který schválil Akademický senát PřF UP. Motivací pro udělování cen je snaha děkana kvalifikační růst zaměstnanců PřF UP a prestiž pedagogické a vědecké práce na PřF UP. Cena děkana udělovaná zaměstnancům zvyšujícím si odbornou kvalifikaci je určen všem zaměstnancům PřF UP, kteří v kalendářním roce udělení ceny nebudou starší 33 let (včetně) a v tomto roce budou jmenováni docenty pro daný vědní obor a všem zaměstnancům PřF UP, kteří v kalendářním roce udělení ceny nebudou starší 41 let (včetně) a v tomto roce budou jmenováni profesory pro daný vědní obor.

Stanovování věkové hranice diskriminovalo rodiče na rodičovské či amteřské dovolené, proto se přistoupilo k úpravě, kdy se ke stanovené věkové hranici přičítá doba strávená na mateřské nebo rodičovské dovolené.

7. Pracovně právním postavení žen

Na základě workshopů s doktorandkami se jako problém v oblasti personálních a ekonomických záležitostí ukázalo především nedostatečné právní vědomí, nedostatečné nebo nesprávné představy o právech a právních povinnostech. Ukázalo se, že představy jsou velmi zkreslené. Jde v podstatě o útržky vědomostí, bez poznání souvislostí, o některých právech pak není povědomí žádné. Mimo jiné převažuje představa, že katedra, či její vedoucí, resp. školitel se řídí zájmy pracoviště, event. svými odbornými zájmy a studentka je povinna se jeho požadavkům v rámci studia podřídit. Pokud se připouští nějaká regulace, spatřují ji v zákoně o vysokých školách a vlastním studijním programu (plánu - délka studia, základní povinnosti studenta, studované předměty, závěrečná zkouška a obhájení práce).

Právní úprava postavení studentů doktorského studijního programu se podle českého práva řídí:

- zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, který v § 47 hovoří o doktorských studijních programech,
- vnitřními předpisy Univerzity Palackého, zejména Studijním a zkušebním řádem Univerzity Palackého v Olomouci. Ten v části třetí upravuje průběh studia v doktorském studijním programu,
- individuálním studijním plánem konkrétní studentky,
- k právní úpravě lze připočítat i § 359 a § 391 zákoníku práce, týkající se náhrady škody, ustanovení § 238 až 240 o pracovních podmínkách žen apod.,
- významnou roli sehraává i nový zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.

Právní úprava je velmi kusá a její jádro spočívá ve vnitřních studijních předpisech školy a studijním plánu. V těch se pak promítá celá řada faktorů, jako jsou tradice, etika, představy autorů o tom, jak má studium fungovat apod. Přístup jednotlivých fakult, oborů i školitelů je různý. Rozdílnost přístupu k mužům a ženám nebyla pocíťována.

Právní postavení pracovníků zabývajících se vědou není upraveno nějak podrobně. V praxi se často vychází z tradic, které se rozvíjely za úplně jiné právní situace. V zásadě je třeba rozlišovat dvě situace:

1. část pracovníků se zabývá vědou jako svým zaměstnáním,
2. část žen se pro vědeckou dráhu připravuje studiem v doktorském studijním programu (DSP).

Jako vhodné se tak jeví jednak vzdělávání a také vytvoření tzv. právního minima, které by přispělo k vyšší informovanosti. Podrobná analýza je součástí přílohy závěrečné zprávy (VZ_005_2009: Právní otázky postavení doktorandek).

8. Neplacené přestávky v kariéře

Možným organizačním a ekonomickým nástrojem, který by podpořil pracovníky ve vědě a výzkumu, kteří z osobních důvodů potřebují přerušit pracovní poměr je návrh opatření Neplacené přestávky v kariéře. Jedná se o opatření často využívané např. v Irsku či Anglii z důvodu cestování či z rodinných důvodů.

Jedná se o opatření, které je často využíváno globálními společnostmi, v ČR doposud minimálně. Možnou inspirací je společnost T-Mobile, kde zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci vzít si půlroční neplacenou dovolenou a pak se vrátit na své dosavadní pracovní místo. Motivací pro toto opatření je to, že v případě zaměstnanců, kteří pracují duševně se objevuje požadavek na možnost změny prostředí, který vede k tomu, že pokud si lidé chtějí od práce odpočinout a musejí dát výpověď, přichází firma o perspektivní zaměstnance. Půlroční neplacená dovolená se nazývá Career Break, tedy přestávka v kariéře. Lidé hledají rovnováhu mezi osobním životem a kariérou, někteří se po několika letech tvrdé práce cítí unavení, hrozí jim syndrom vyhoření a potřebují si odpočinout. Dovolená má jistá pravidla a pokud nadřizený považuje zaměstnance za pro danou chvíli nepostradatelného, půlroční dovolenou si vzít nemůže. Možnost Career Break závisí také na finančním zázemí konkrétního zaměstnance a lze ji využít nejen k relaxování, ale také k vyzkoušení jiné práce, k dobrovolnickým aktivitám nebo vzdělávání či cestování

9. Podpora žen v doktorských studijních programech

Akreditované doktorské studijní programy jsou pro kteroukoliv vysokou školu velice důležité a to hned z několika důvodů:

- výchova nových vědeckých pracovníků
- k akreditaci habilitačních a profesorských řízení v daném programu je nezbytně nutné mít akreditovaný a plně funkční doktorský studijní program daného oboru
- zcela zásadní podíl posluchačů doktorských studijních programů na výstupech v základním i aplikovaném výzkumu vysoké školy.

Pro získání akreditace doktorského programu musí vysoká škola splnit řadu podmínek. Velký důraz je akreditační komisí kladen především na personální zabezpečení studijního programu (dostatečný počet zaměstnanců s hodností doc. či prof., kteří musí prokazovat publikační činnost v posledních 5 letech apod.) a u experimentálních oborů také vybavení pracoviště. V ostatních povinných náležitostech akreditační žádosti je umožněna poměrně značná volnost pro garantující pracoviště daného doktorského studijního oboru v příslušném programu,

kdy garant určuje např. cíle studia, profil absolventa, předměty, ze kterých bude student volit skladbu studijního plánu nebo např. jaké náročné požadavky musí student zvládnout – v kolika publikacích a v jakých časopisech (s jak vysokým impact faktorem) musí být autorem či spoluautorem, jakých způsobem se musí podílet na výuce (semináře, cvičení), zda musí absolvovat zahraniční stáž během studia. V těchto požadavcích se od sebe liší nejenom jednotlivé doktorské programy akreditované jednou fakultou, ale i mezi různými vysokými školami.

Na Přírodovědecké fakultě UP Olomouc lze v současné době studovat doktorské studijní programy v následujících formách a délkách studia:

- **prezenční** forma – 4 roky
- **kombinovaná** forma – 4 roky⁹

(obor Didaktika chemie – 3 roky v prezenční i kombinované formě)

Ze subjektivního hlediska má toto prodloužení prezenční formy studia pozitivní dopad na kvalitu výstupů studia samotného jako je např. delší čas na zpracování disertační práce, delší čas pro studenta, kdy je jeho studium „kryto“ stipendiem v prezenční formě studia (pozn. Řada studentů v doktorských studijních programech se dostávalo do „časových potíží“ s nedostatkem času pro přípravu doktorské práce, neboť pokud nezůstávali po ukončení 3-leté doby řádné prezenční formy doktorského studia na fakultě a odcházeli pracovat na jiné pracoviště a v této době neměli ještě doktorskou práci dokončenou, bylo nezbytně nutné skloubit časové možnosti nového zaměstnání a doděláním disertační práce. Náročnost bylo nutno spatřovat především u experimentálních oborů). Nespornou výhodou je i pro vysokou školu.

V současné době má Přírodovědecká fakulta UP v Olomouci akreditována pro prezenční a kombinovanou formu doktorské studijní programy v celkem 20 oborech. algebra a geometrie, matematická analýza, globální analýza a matematická fyzika, aplikovaná matematika, geoinformatika a kartografie, biochemie, anorganická chemie, analytická chemie, fyzikální chemie, organická chemie, didaktika chemie, botanika, zoologie, ekologie, aplikovaná fyzika, biofyzika, didaktika fyziky, obecná fyzika a matematická fyzika, optika a optoelektronika a informatika.

Pro přijetí ke studiu do prezenční či kombinované formy studia musí uchazeč uspět u přijímací zkoušky, která je obvykle ústní. Výuka v jednotlivých doktorských programech probíhá obvykle formou přednášek, v případě zájmu minimálně 3 studentů. V případě menšího počtu studentů většinou probíhají individuální konzultace a samostudium.

Student zapsaný v prezenční formě studia pobírá na PŘF UP Olomouc základní stipendium ve výši 7.000,- Kč měsíčně s možností zvýšení stipendia na základě studijních a vědeckých výsledků (zapojení se do řešených grantů apod.). Mohou být také např. ubytováni ve vysokoškolských koležích, pokud splní příslušná kritéria, a

⁹ K přechodu z 3-leté prezenční formy studijních programů na 4-letou prezenční formu studijních programů bylo přistoupeno Přírodovědeckou fakultou v roce 2007.

stravovat se ve vysokoškolské menze za stejných podmínek jako studenti prezenčního studia bakalářských a navazujících magisterských studijních programů. Posluchači v kombinované formě studia tyto výhody nemají.

V rámci studia musí student splnit většinou společný základ studia, volitelné předměty a vykonat státní zkoušku, zpracovat doktorskou práci. Doktorský studijní program se ukončuje vykonáním státní doktorské zkoušky a obhajobou disertační práce, kterou má student prokázat schopnost samostatně vědecky pracovat. Absolventům se přiznává akademický titul „doktor“ (ve zkratce „Ph.D.“).

10. Informační portál

Na základě realizovaných sociologických výzkumů mezi zaměstnanci a studenty vyplynula potřeba posilovat tok informací, který by byl zaměřen na informace o dění nejen na fakultě a univerzitě, ale i v širším společenském kontextu. V případě žen ve vědě by tak mohl přinášet informace mimo jiné o podpůrných programech, akcích pořádaných pro děti s přírodovědnou tematikou či základní legislativu z oblasti rodinného a pracovního práva.

V podmínkách Přírodovědecké fakulty UP v Olomouci byla v rámci řešeného projektu zřízena webová stránka, která poskytovala informace o aktuálních akcích pořádaných v rámci řešení projektu, tj. přednášek, workshopů, konference a zároveň jsou součástí výzkumné zprávy, které shrnují poznatky získané v rámci řešení jednotlivých dílčích aktivit projektu. Po skončení projektu bude stránka transformována na informační portál s podsekcí věnovanou řešenému projektu, který bude obsahovat základní informace tematicky se vztahující k práci žen ve vědě a výzkumu a možnosti harmonizace osobního a pracovního života.



Obr. 1: Grafické zpracování úvodní stránky projektu

Základní obsahové složky informačního portálu:

- **Aktuality** – informace o aktuálně pořádaných přednáškách, akcích, vypsaný grantových soutěžích
- **Ženy na PřF UP** – prezentace žen na Přírodovědecké fakultě UP v Olomouci, kdy bude dán prostor pro představení aktuálně řešených projektů, dosažených úspěchů či nově vydaných publikací
- **Právní poradna**
- **Odkazy na důležité informační zdroje**
- **Kontaktní místo**

Navržené opatření je možno aplikovat na všech vysokoškolských i vědeckovýzkumných institucích pro zajištění informovanosti a prezentaci akcí pořádaných pro ženy ve vědě je vhodné vytvářet informační portály.

11. Doplnující návrhy podpory pracovníků

11. 1. Genderové plánování rozpočtu

Pokud chceme hodnotit rovné příležitosti mezi muži a ženami, nemůžeme v dnešní době opomenout genderové plánování rozpočtu, nebo-li tvorbu rozpočtu z hlediska rovných příležitostí mezi muži a ženami. V širším slova smyslu se jedná o uplatnění genderové politiky v rozpočtovém procesu. Nabízí se otázka, zda uplatňováním těchto principů by došlo ke zlepšení postavení žen na PřF UP Olomouc či obecně na celé univerzitě. Co by to znamenalo, pokud bychom chtěli tyto principy uplatnit při tvorbě rozpočtu na Přírodovědecké fakultě Univerzity Palackého v Olomouci? Znamenalo by to, že na všech úrovních (tj. univerzitní úrovni, fakultní úrovni a katedrální úrovni) by od přípravy rozpočtu až po konečnou verzi rozpočtu musely být připraveny analýzy z pohledu genderu, musely by být zohledňovány genderové principy a především příjmy a výdaje v rozpočtu by měly být genderově vyrovnané.

Častou chybou při pohledu na genderové plánování rozpočtu je, že tvůrci rozpočtu hledají rovnost na počátku tvorby rozpočtu a ne v dopadech. Uvedme příklad. Není nutné, aby např. při tvorbě rozpočtu obce dostali stejné množství finančních prostředků dobrovolní hasiči obce a svaz žen působící v obci na svou činnost, ale aby ve výstupech finančně podporovaných aktivit byl dopad vyrovnaný, tj. např. obec podporuje aktivity pro malé děti, financuje klubovnu, kterou využívají rodiče s dětmi, potom je dopad rovný jak na muže, tak na ženy. Obecně je nutné danou problematiku vnímat jako snahu o skutečnou rovnost obou pohlaví. V konečném důsledku má vyrovnaná tvorba rozpočtu z hlediska genderu pozitivní dopad i na rozvoj místní Agendy 21 či zdravého růstu obce, neboť při tvorbě rozpočtu na základě těchto principů musí být mnohem podrobněji analyzován a „promyšlen“.

Jaký je legislativní výklad genderového plánování rozpočtu? Definice genderového rozpočtování byla stanovena zvláštní skupinou Rady Evropy v roce 2005 :

„Genderové rozpočtování je uplatněním gender mainstreamingu v rozpočtovém procesu. Myslí se tím zhodnocení rozpočtů z hlediska genderu, při němž se na všech stupních rozpočtového procesu bere ohled na otázky pohlaví s cílem prosazování rovnosti žen a mužů“ (zdroj: Stanovisko Evropské komise, Poradního výboru pro rovné příležitosti, 2003)¹⁰. V současné době již celá řada států EU začíná přijímat zákony ošetřující tvorbu rozpočtů s genderovými principy. Např. obce v Rakousku jsou povinny sestavovat rozpočet při současném zohlednění rovných příležitostí mezi muži a ženami od roku 2007. V České republice není tato problematika legislativně ošetřena.

Představme si, že chceme připravit genderově vyrovnaný rozpočet na PřF UP Olomouc. Univerzita jako veřejná instituce přijímá finanční prostředky především ze státního rozpočtu. V zákonu č. 218 / 2000 Sb. o rozpočtových pravidlech jsou v §3 zákona definovány základní pojmy. Genderové analýzy či povinnost podrobit státní rozpočet genderovému hledisku zde však definován není. Proto již univerzita přijímá své finanční prostředky bez zohlednění těchto pravidel, jak již bylo uvedeno výše, tvorba rozpočtu z hlediska zohlednění rovných příležitostí mezi muži a ženami není legislativně v ČR řešena.

Konkrétní skladba rozpočtu univerzity je dána legislativními předpisy a rozhodnutími příslušných orgánů univerzity. Následuje konkrétní určení výše rozpočtu pro fakultu. Pokud bychom chtěli připravit rozpočet pro fakultu dle principů generového rozpočtování, bylo by nutné splnit východiska kvalitního výběru indikátorů rozpočtové rovnosti, kvalitní sběr dat a následné zpětné posouzení rozpočtu. Např. má mít dopad pouze na zaměstnance nebo i na studenty fakulty?

Klíčovou roli by v tomto procesu jistě hrál názor příslušných orgánů fakulty, které se na tvorbě rozpočtu podílí, kdy by zřejmě genderová problematika nebyla vnímána jako prioritní oblast zájmu.

Fiktivní model:

Vytvoření pravidel pro genderově vyrovnaný rozpočet by jistě nemohlo být řešeno vnitřními lidskými zdroji fakulty, ale externími odborníky. Až po čase, kdy se příslušní zástupci fakulty, jako např. tajemník fakulty, dostatečně obeznámí s tvorbou generově vyrovnaného rozpočtu, by skladba rozpočtu byla připravována samostatně fakultou.

Představme si, že fakulta má teoreticky 100 zaměstnankyň a 200 zaměstnanců, 1500 studentek a 500 studentů, 6 vedoucích pozic ve vedení fakulty, kdy 5 těchto pozic zastávají muži a jen jednu žena.

Fakulta se rozhodne např. v rámci svého rozpočtu investovat do oprav chodeb, poslucháren a auly, potom tato investice má rovný dopad jak na muže, tak na ženy, neboť tato zařízení

¹⁰ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/framework/opinion_on_gender_budgeting_en.pdf.

využívají všichni zástupci výše uvedených cílových skupin. Pokud se ovšem fakulta rozhodne investovat finanční prostředky do rekonstrukce sportovního areálu, kde jsou preferována sportovní odvětví spíše pro muže, jsou jednoznačně zvýhodněni muži. Pokud se rozhodne v rámci tvorby rozpočtu podporovat školení pro vedoucí pracovníky v rámci víkendů, jsou tímto rozhodnutím znevýhodněny ženy, neboť automaticky společnost přepokládá, že matka se stará o děti. Potom je nutno v rámci rovného přístupu k této akci zohlednit v rozpočtu i druhou rovinu, kdy je zajištěna v danou dobu péče o dítě a tím zajištěn rovný přístup k mužům a ženám.

Závěrem je nutno říci, že v této oblasti jsme zcela na začátku a v žádném případě není možné očekávat rychlý zvrat k přístupu tvorby rozpočtu z pohledu rovných příležitostí pro muže a ženy na univerzitě, fakultě či katedře, i když se můžeme domnívat, že výstupem tohoto přístupu by mohly být lepší podmínky pro postavení žen na fakultě či jednotlivých katedrách.

Mnohé orgány veřejné správy ČR se v současné době snaží v rámci projektů podporovaných ze strukturálních fondů řešit tuto problematiku a připravit se na možnou změnu našich zákonů, kdy genderové plánování rozpočtu by už nebylo volbou, ale povinností. Do jisté míry takto kopírují Rakousko, které se snažilo před přijetím příslušných zákonů zapojit do studia této problematiky prostřednictvím řady projektů financovaných ze strukturálních fondů realizovaných ať státem či regiony nebo obcemi.

11. 2. Vzdělávací kurzy

Návrh vytvořit systém pravidelných kurzů jako účinného nástroje v rámci řešení otázky rovného postavení žen a mužů. Kurzy by byly organizovány pro malé skupinky účastnic (5-7 osob), které si navzájem sdílejí své vlastní zkušenosti. Řešeny by byly konkrétní problémy, vzájemné sdílení by mohlo pomoci najít cestu ke správnému řešení na základě zkušeností dalších účastnic. Kurzy by se mohly realizovat za přítomnosti odborníků (např. psychologů). Pravidelná setkávání ve stejných skupinách vždy po určitém čase by mohla rozvíjet a prohlubovat důvěru mezi jednotlivými účastnicemi a kromě vyřešení aktuálních problémů jednotlivých účastnic pomáhat rozvíjet osobnostní dovednosti jako je kladení otázek a naslouchání druhým.

Inspirací mohou být například tzv. „Action learning“ kurzy organizované na King's College University London, která je jednou z nejstarších a nejprestižnějších univerzit v Anglii (viz Výzkumná zpráva: Hodnocení pozice žen ve vědě a výzkumu ve vybraných zemích EU: Případová studie Anglie – Irsko).

11. 3. Monitoring a zprávy o pozicích žen ve vědě a výzkumu

Jedním z doporučení je monitorovat a hodnotit pozice žen ve vědě a výzkumu a v případě výročních zpráv fakult i univerzit jako celku věnovat prostor genderovým otázkách.

11. 4. Flexibilní pracovní doba

Možnou inovací v oblasti pracovně právní je umožnění tzv. sdíleného úvazku, a částečného úvazku.

11. 5. Teleworking

Teleworking je příkladem opatření, které umožňuje zaměstnancům částečnou práci z domova, přičemž práva a výhody jsou stejná jako u standardního pracovního poměru.

Teleworking je v současné době díky dobré IT infrastruktuře nejvíce využíván v USA. Rozvoj zaznamenaly i země Evropské unie, a to především skandinávské země. V České republice je rozvoj teleworkingu teprve na samém počátku. Zkušenosti jsou doposud velmi malé a zaměstnavatelé naráží na množství různých překážek. O tom, že se práce na dálku stále více využívá, svědčí i statistika Evropské unie. V roce 1997 využívalo tento způsob práce 1,5 % všech pracovních sil. V roce 1999 se tento počet zvýšil na 3 % a dnes využívá tento způsob práce v Evropské unii přibližně 6 % praceschopných lidí. Z toho 2/3 pracují na dálku pravidelně a 1/3 příležitostně. Nejvyšší procenta pracovníků na dálku zaznamenávají země s kvalitní komunikační infrastrukturou a přístupem občanů na internet, jako je Velká Británie, Švédsko, Finsko a Dánsko, kde se podíl pohybuje mezi 10 až 20%. Naopak Francouzi a Italové si tento způsob zaměstnaneckého vztahu příliš neoblíbili.

V podmínkách přírodovědných oborů by bylo vhodné teleworking využívat kombinovaně, například v kombinaci s koncentrací výuky do jednoho semestru v případě mimořádných událostí, což by ženám umožnilo věnovat se rodinným povinnostem a práci, kterou lze provádět mimo budovu fakulty realizovat z domova.

11. 6. Poskytování přímé podpory ženám

Jednou z možných metod zvýšení podílu žen v rozhodovacích pozicích ve vědě a výzkumu je v počáteční fázi stanovení kvót. Příkladem země, kde je rovnost kvótně ukotvena v právním systému je Španělsko, kde zákonem o rovnosti stanoveno rovnocenné zastoupení žen ve vedení vysokých škol a výzkumných ústavů. Dle realizovaných analýz je v případě aplikace kvótního systému v podmínkách přírodovědných oborů brát na zřetel skutečnost, že ženy jsou v současné době méně zastoupeny (hodnoceno podílem v jednotlivých vědeckopedagogických hodnostech), proto není možné rovnocenné zastoupení, ale jak vhodné se jeví doporučení, aby ve vedení fakult a vysokých škol byl stanoven požadavek zastoupení žen, tj. minimálně 1 žena ve vedení fakulty a vysoké školy.

Použité zdroje:

ANTOŠ, M. A KOL.: *Dětský koutek na Univerzitě Karlově v Praze*. Praha: Univerzita Karlova, 2007, 76 s.

ETTLEROVÁ, S. *Dostupnost služeb péče o děti předškolního věku*. Práce a sociální politika. Noviny MPSV, roč. 4, č. 1, 11. 1. 2007, s. 3.

KOLÍNSKÁ, R. *Mateřská centra*. Pražské matky, 1995.

/dostupné z: <http://www.materskacentra.cz/>

KUCHAŘOVÁ, V., SVOBODOVÁ, K. *Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006.

/dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4/>

POKORNÝ, M., A KOL.: *Založení dětského koutku na univerzitě aneb rodičovství a studium v příbězích*. Ostrava: VŠB-TU, 2009, 138 s.

SVOBODOVÁ, R. *Výchova a péče o děti od narození do tří let v České republice případ města Brna*. Předškolná výchova 2005/06, roč. LX, č. 2, s. 29-33.

http://www.cec-wys.org/docs/navrh_prohlaseni_veda.pdf

<http://abicko.avcr.cz/cs/2006/2/04/jak-podporit-zeny-ve-vede.html>

<http://abicko.avcr.cz/cs/2008/2/01/ceny-l-oreal-veda-svetu-zeny-vede.html>

<http://abicko.avcr.cz/cs/2006/6/05/loreal--unesco-pro-zeny-ve-vede.html>

<http://abicko.avcr.cz/cs/2007/2/01/svet-potrebuje-vedu-a-veda-potrebuje-zeny.html>

http://abicko.avcr.cz/cs/fotogalerie/Ceny_Loreal.html

http://www.institutumeni.cz/index.php?cmd=page&id=175&news_id=6857

<http://www.veda.cz/serial.do?articleId=22272>

<http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/zeny-a-veda-1>

http://www.zenyaveda.cz/html/index.php?s1=1&s2=8&s3=1&s4=1&s5=0&s6=0&m=1&typ=clanky&recid_cl=2297

http://www.zenyaveda.cz/html/index.php?s1=1&s2=8&s3=1&s4=1&s5=0&s6=0&m=1&typ=clanky&recid_cl=2405