

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 přírodních vědních oborů**

Hodnocení pozice žen ve vědě a výzkumu ve vybraných zemích EU
Případová studie Španělsko – Itálie - Francie

Prosinec 2009

Doc. RNDr. Irena Smolová, Ph.D. – koordinátorka projektu
Doc. RNDr. Iveta Fryšová, Ph.D.
Doc. RNDr. Lenka Luhová, Ph.D.
Doc. RNDr. Michaela Sedlářová, Ph.D.
RNDr. Ivana Fellnerová, Ph.D.
Doc. RNDr. Zdeněk Szczyrba, Ph.D.
Prof. RNDr. Juraj Ševčík, Ph.D.



Univerzita Palackého v Olomouci

1. Případová studie Španělsko	3
1. 1. Pozice žen ve španělské vládě.....	3
1. 2. Základní charakteristika systému školství ve Španělsku.....	4
1. 3. Základní charakteristika vysokých škol ve Španělsku.....	6
1. 4. Pozice žen na vysokých školách ve Španělsku	7
1. 5. Zákon o rovnosti.....	9
2. Případová studie Itálie	14
2. 1. Základní charakteristika školství v Itálii	14
2. 2. Instituce zajišťující rovné postavení žen v Itálii.....	15
2. 3. Případová studie Università degli Studi di Verona.....	16
2. 4. Komise pro rovné příležitosti na Veronské univerzitě.....	17
2. 5. Postavení žen na vybraných fakultách Veronské univerzity.....	19
3. Případová studie Francie	24
3. 1. Věda a výzkum na úrovni vlády ve Francii.....	24
3. 2. CNRS – Národní centrum vědeckého výzkumu.....	25
Zdroje literatury a dat	35
Příloha 1: Zastoupení žen ve vedení Univerzit ve Španělsku.....	36
Příloha 2: Zastoupení žen ve vedení fakult Univerzity v Jaén (Universidad de Jaén).....	38
Příloha 3: Zastoupení žen ve vedení fakult Univerzity v Granadě (Universidad de Granada).....	39
Příloha 4: Zastoupení žen na katedrách Univerzity v Granadě I.....	40
Příloha 5: Zastoupení žen na katedrách Univerzity v Jaén.....	42
Příloha 6: Propuesta de modalidades de Acción Social en la universidad de Jaén.....	43
Příloha 7: Propuesta resumen sobre accion social.....	45

1. Případová studie Španělsko

1. 1. Pozice žen ve španělské vládě

V nové španělské vládě premiéra José Luis Rodríguez Zapatera, která složila 14. dubna 2008 slib králi Juan Carlosovi, pracuje poprvé v historii země více žen než mužů (17 ministrů a z toho 9 žen). Poprvé na post ministra obrany byla jmenována žena, Carme Chacón z Katalánska. Španělsko se tak v počtu žen ve vládě zařadilo za



Bibiana Aído – ministryně Ministerstva pro rovnost

Finsko. Zapatero vytvořil dvě nová ministerstva: Ministerstvo pro vědu a inovaci (*Ministra de Ciencia e Innovación*) a Ministerstvo pro rovnost (*Ministra de Igualdad*), které spravuje nejmladší členka vlády teprve jednatřicetiletá Bibiana Aído (narozená v roce 1977 v Alcalá de los Gazules).



Nové ministerstvo pro vědu a inovaci, které vede ministryně Cristina Garmendia Mendizábal (narozená v roce 1962 v San Sebastián), by mělo pomoci ekonomice k většímu a především lepšímu růstu a bude zejména podporovat růst nových technologií.

Cristina Garmendia Mendizábal – ministryně Ministerstva pro vědu a inovaci

Podobně jako v řadě jiných zemí problematiku vzdělávání řeší Ministerstvo školství ([*Ministerio de Educación, Política Social y Deporte*](#)). Ministerstvo ustanovuje základní normu, která musí být respektována v každé autonomní oblasti. V základní normě je dána struktura vzdělávacího systému, minimální osnovy, role školní inspekce.

Jednotlivé autonomní oblasti mohou rozvíjet vlastní vzdělávací kompetence na základě základní normy, jde především o oblasti: Andalusie, Kanárské ostrovy, Katalánie, Galicie, Baskicko, Navarra a Valencie. Současnou ministriní je Mercedes Cabrera Calvo - Sotelo, která se narodila v roce 1951 v Madridu.



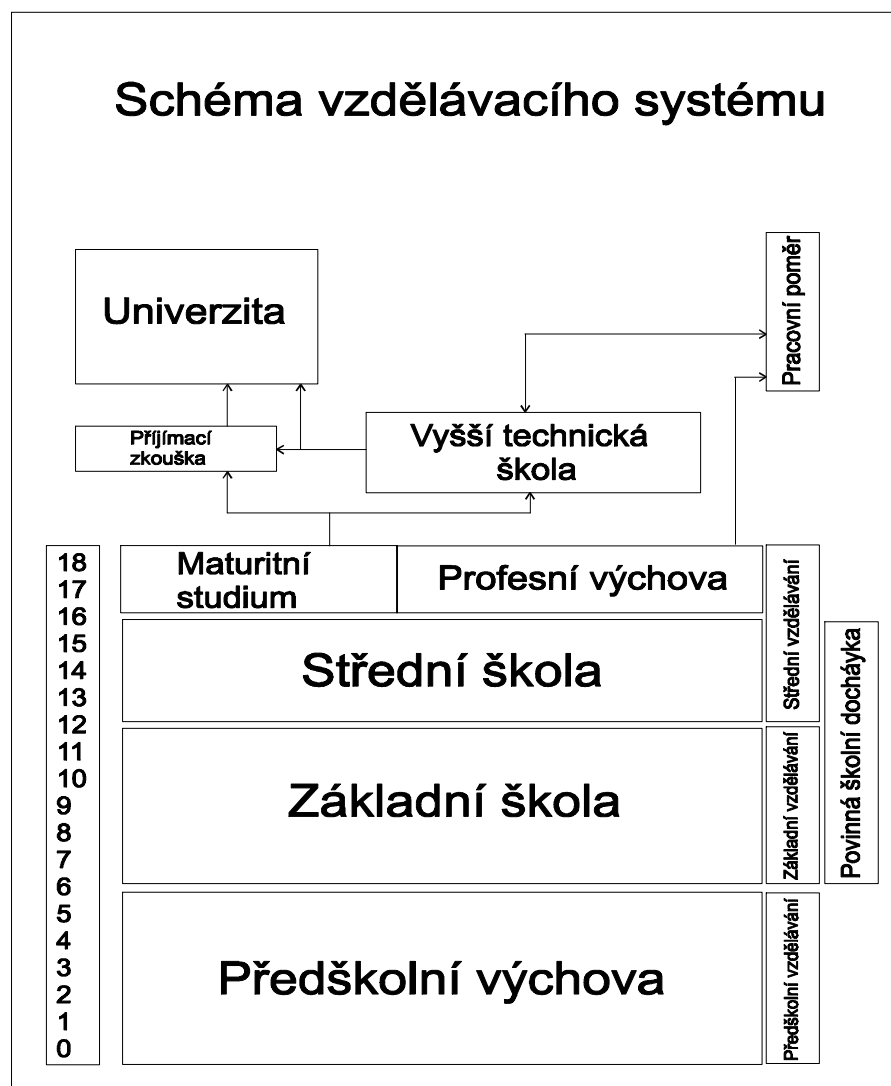
Mercedes Cabrera Calvo-Sotelo - ministryně Ministerstva školství, sociální politiky a sportu

1. 2. Základní charakteristika školství ve Španělsku

Ve Španělsku je povinná desetiletá školní docházka pro děti ve věku od 6-16 let. Většina žáků navštěvuje bezplatné státní školy (jedná se o povinné základní a střední školy). Vedle státních škol existují ve Španělsku soukromé, církevní a dvoujazyčné školy. Školné se platí pouze na soukromých základních a středních školách, a to ve výši podle toho, zda jsou tyto instituce příjemci státní podpory. Školy, které pobírají podporu od státu, vyžadují pouze příspěvky žáků a studentů na výukové materiály. Školní rok ve Španělsku trvá 175 dní. Je rozvržený do 35 vyučovacích týdnů. Začíná v rozmezí 1. a 20. září a končí mezi 10. a 30. červnem. Pravomoc přesně vymezit trvání školního roku dala španělská vláda autonomním oblastem. Španělští školáci mají 12 týdnů letních prázdnin a 15 dní vánočních prázdnin, 8 až 10 dnů je vymezeno na prázdniny v období Velikonoc.

Vzdělávání lze ve Španělsku rozdělit do několika stupňů, jak je uvedeno v následujícím diagramu (obr. č. 1).

První formou vzdělávání je tzv. předškolní vzdělávání, které je nepovinné. Dělí se do dvou cyklů pro děti od 6 měsíců do 3 let a pro děti od 3 do 5 let. Následující základní vzdělání je již povinné. Je rozděleno do tří dvouletých cyklů odpovídajících věku 6 až 8 let, 8 až 10 let a 10 až 12 let. Cílem základního vzdělávání je zprostředkovat společné základní vzdělání pro všechny, položit základy kulturních prvků, kultivovat ústní vyjadřování a rozšířit slovní zásobu, dále jsou studenti vedeni k samostatnému chování a myšlení. Studenti se zde naučí číst, psát, numericky počítat. Pro děti ve věku 12 až 16 let je určeno čtyřleté sekundární vzdělávání, které je také povinné. Studium je rozděleno do dvou cyklů. Jeho cílem je připravit žáky na další studium nebo na vstup do světa práce.



Obr. 1: Schéma vzdělávacího systému ve Španělsku

Po ukončení povinného vzdělávání odchází mladí lidé buď přímo do pracovního procesu, 16 let je minimální věk, ve kterém je možné se zapojit do pracovního procesu, nebo pokračují dvouletým maturitním studiem či studiem na profesní škole technického zaměření. Tyto formy studia jsou nepovinné. Cílem střední školy je připravit studenty na zodpovědnost a využívání svých práv a připravit je pro zapojení do aktivního života, případně pro další studium. Po úspěšném zakončení střední školy získá každý student titul „Absolvent střední školy“. Dvouleté nepovinné studium, které navazuje na povinnou střední školu, je poslední etapou středního vzdělávání. Maturitní studium lze absolvovat denní, dálkovou či večerní formou. Student po absolvování všech předmětů, které tvoří jeho studijní program, získává titul Maturant. Tento titul je základní podmínkou pro přijetí na vyšší vzdělávání univerzitního či neuniverzitního typu. Po maturitním studiu lze pokračovat studiem na univerzitě, na vyšší technické škole nebo na umělecké škole. Podmínkou přijetí na konkrétní obor univerzitního studia je také dosažení určitého minimálního bodového hodnocení v tzv. výběrové zkoušce (*selectividad*).

1. 3. Základní charakteristika vysokých škol ve Španělsku

Vysokoškolské studium ve Španělsku je téměř výhradně univerzitního charakteru. První univerzita ve Španělsku „Salamanca“ byla založena ve 13. století. V dnešní době najdeme ve Španělsku 50 státních univerzit, 16 soukromých univerzit a 4 univerzity založené katolickou církví (<http://idcrue.dit.upm.es/universidades/>). Nejvýznamnější univerzitní centra jsou Barcelona, Granada, Madrid a Valencie. Jedná se o univerzity, které nabízejí široký výběr studijních oborů (exaktní vědy, sociální vědy, právo, lékařství, technické vědy atd.). Některé univerzity se specializují na technické obory, v celém Španělsku je rozvětvena síť otevřených univerzit distančního studia (*Universidad Nacional de Educación a Distancia*). Studium na univerzitě je rozděleno do tří cyklů, které na sebe navazují. Po absolvování každého

z cyklů student získá titul a může studium ukončit. První cyklus trvá tři roky a po jeho absolvování získávají posluchači titul dle své specializace (*Diplomado, Ingeniero Técnico nebo Arquitecto Técnico*). Druhý cyklus trvající dva roky, v lékařství tři roky, opravňuje absolventa k používání titulu *Licenciado, Ingeniero nebo Arquitecto* dle zaměření studia. Třetí dvouletý cyklus zaměřený na samostatný vědecký rozvoj absolventa zakončuje získání titulu *Doctorado*.

Na veřejných i soukromých školách platí studenti celou řadu akademických poplatků, jejichž výše se může značně lišit podle studovaného oboru a konkrétní vysoké školy. Na veřejných univerzitách platí studenti za každý zapsaný předmět tzv. matrikační poplatek, jehož výše je závislá do jisté míry závislá na studijní úspěšnosti, tj. opětovné zapsání předmětu při neúspěšném absolvování zkoušek je dražší než první zápis předmětu. V souhrnu si studenti veřejných univerzit dle oficiálních údajů hradí cca 20% skutečných nákladů na studium, zbytek nákladů je pokryt dotacemi ze státního rozpočtu. V průměru představuje částku hrazená studentem veřejné vysoké školy 2500-3500 eur na 4-leté studium.

1. 4. Pozice žen na vysokých školách ve Španělsku

Postavení žen na univerzitách ve Španělsku lze charakterizovat na základě statistického hodnocení realizovaného vyhodnocením dat uváděných na webových stránkách jednotlivých univerzit. Bylo hodnoceno 52 škol, u kterých byly plně dostupné informace (souhrnný přehled je součástí Přílohy 1). V pozici rektora je pouze 5 žen (tj. 8,6 %). V pozici prorektorů (*vicerectorado*) z celkového počtu 455 je 160 žen (tj. 35 %) a funkci tajemníka (*secretaría general*) z celkového počtu 52 vykonává 26 žen (tj. 50 %). Pro porovnání se situací v České republice z 25 vyhodnocovaných vysokých škol je v pozici rektora pouze 1 žena (tj. 4 %). Funkci prorektorů z celkového počtu 91 zastává 19 žen (tj. 21 %) a funkci tajemníka z celkového počtu 25 vykonává 8 žen (tj. 32 %).

Pro detailnější hodnocení byly vybrány dvě univerzity: Univerzita v Jaénu (*Universidad de Jaén*) a Univerzita v Granadě (*Universidad de Granada*). Zastoupení žen na pozici děkana (*decano*), proděkana (*vice-decano*) a tajemníka fakulty (*secretario general*) s procentuálním vyjádřením je uvedeno v následující přehledné tabulce (kompletní přehled je součástí Přílohy 2 a 3).



Obr. 3.: Univerzita v Granadě

Tab. č. 1.: Pozice žen ve vedení Univerzity v Granadě a Univerzity v Jaén

Pozice	Univerzita v Granadě			Univerzita v Jaén		
	Celkem	Počet žen (absolutně)	Podíl žen (v %)	Celkem	Počet žen (absolutně)	Podíl žen (v %)
Děkan	17	4	23	3	1	33
Proděkan	82	29	35	10	6	60
Tajemník	17	10	59	3	0	0

V následující tabulce je uvedeno zastoupení žen na pozici vedoucího katedry (*director*) a tajemníka katedry (*secretario*) s procentuálním vyjádřením.

Tab. č. 2.: Pozice žen ve vedení kateder Univerzity v Granadě a Univerzity v Jaén

	Univerzita v Granadě			Univerzita v Jaén		
	Celkem	Počet žen (absolutně)	Podíl žen (v %)	Celkem	Počet žen (absolutně)	Podíl žen (v %)
Vedoucí katedry	114	18	16	32	6	19
Tajemník	114	35	31	32	10	31

Z pohledu zaměstnanosti žen na vysokých školách byly hodnocena jen pracoviště zaměřená na přírodní vědy. Na Univerzitě v Granadě je procentuální zastoupení žen v pracovních týmech 22 % a na Univerzitě v Jaén 34 % (podrobná struktura je součástí Přílohy 4 a 5).

Tab. č. 3.: Pozice žen v pracovních týmech Univerzity v Granadě a Univerzity v Jaén

Univerzita	Celkem	Počet žen (absolutně)	Podíl žen (v %)
Univerzita v Granadě (pracoviště zaměřené na přírodní vědy)	1008	221	22
Univerzita v Jaén	850	289	34

1. 5. Zákon o rovnosti

Ve Španělsku byl vydán „Zákon 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 núm. 71/2007 12611-12641. Zákon byl ve volebním programu socialistické strany – po jejich vítězství ve volbách byl uveden do praxe.

Tento zákon zakazuje jakoukoliv formu diskriminace na základě pohlaví a předepisuje, jaké hlavní cíle má v oblasti rovných příležitostí sledovat veřejná politika. Například sdělovacím prostředkům ukládá povinnost respektovat ideu rovnosti mužů a žen a vyvarovat se jakékoliv formy diskriminace (například používání sexistického jazyka, vyobrazování žen či mužů pouze v tradičně stereotypních rolích apod.). Jedna z kapitol Zákona o rovnosti se věnuje také tématice rovných příležitostí ve vzdělávacím systému. Osnovám všech stupňů školského systému předepisuje sledovat různé cíle: Nejmladší děti se mají naučit smírně a nenásilně řešit konflikty. Děti zhruba ve věku sedmi let už mají chápat a respektovat rovnost mezi pohlavími. Na druhém stupni základní školy má žák znát, respektovat a umět ocenit rovnost příležitostí mužů a žen. V průběhu střední školy se má naučit analyzovat a kriticky ohodnotit nerovné postavení mezi pohlavími a umět prosazovat rovnost mezi muži a ženami v reálném životě. Vysokým školám tento zákon ukládá povinnost systematicky pracovat na výzkumu v oblasti genderu

a rovnosti mužů a žen. Mimo to zákon zakazuje jakékoliv stereotypní, sexistické či diskriminující prvky v učebnicích a učebních pomůckách všech škol bez rozdílu. Pedagogům a pedagožkám ukládá absolvovat povinnou výuku v tématické genderu, rovnosti mužů a žen, prevence a smírného řešení konfliktů a v problematice domácího násilí a to jak před začátkem jejich profesního života, tak i jako součást jejich dalšího vzdělávání v průběhu profesní kariéry. Za fungování tohoto zákona v praxi zodpovídá Školská správa země a kontroluje ho Školská inspekce.

Hlavním cílem tohoto zákona je prevence diskriminace žen a aktivní politika účinného prosazení principu rovnosti žen a mužů. Zákon postihuje sféru veřejnou (státní, autonomní a místní samospráva) i soukromou. V oblastech s existující významnou diskriminací a nerovným zastoupení žen vytváří právní rámec pro uplatnění tzv. „pozitivní diskriminace“ žen. Zákon je zaměřen i na podporu rovného postavení žen a mužů v osobních vztazích. Dále zákon rovněž definuje celou řadu nástrojů a aktivit pro dosažení rovného postavení žen a mužů ve vzdělání, kultuře, sportu, zdravotnictví, informační společnosti, bydlení, rozvoji venkova, bezpečnostních složkách a armádě

Zákon by měl řešit specifické problémy žen zapojených do vědecké práce

- nepříznivé pracovní následky pro ženy spojené s těhotenstvím a mateřstvím jsou definovány jako přímá diskriminace na základě pohlaví
- v případě obvinění instituce z nerovného zacházení s ženami nese v právním sporu důkazní břemeno o neuplatnění diskriminace obviněná instituce
- instituce může vnitřním předpisem zavést dostatečně zdůvodněnou a účinnou „pozitivní diskriminaci“ žen
- podpora rovného zastoupení žen v řídicích orgánech, hodnotících a výběrových komisích vzdělávacích institucích od základního po vysoké školství
- podpora uznání a vědomostí o úloze žen v historii – alternativa „historii psané muži“

- podpora projektů a studijních programů zabývajících se rovností žen a mužů
- pozornost zaměstnavatelů na specifické požadavky bezpečnosti práce u žen
- zdůrazňuje právo otců na tzv. otcovské dovolené (definováno zákoníkem práce) pro dosažení vyváženého podílu zapojení žen a mužů v rodinných povinnostech
- zdůraznění práva žen na specifické podmínky pro usnadnění kombinace mateřských a pracovních povinností (zkrácený úvazek, zkrácená pracovní doba, dovolené atd.)
- při hodnocení uchazeček v konkurzech na místa ve veřejné sféře, je doba strávená na mateřské dovolené započítávána jako praxe v oboru
- zavádí institut tzv. „rizika v těhotenství“ a „rizika během doby kojení“, tj. v případě ohrožení zdraví matky, plodu nebo dítěte při vykonávání pracovní činnosti má tato právo na nastoupení na „těhotenskou“ dovolenou s veškerými právy jako v případě normální pracovní činnosti (pozn. normální doba mateřské dovolené ve Španělsku je 16 týdnů – z toho povinně prvních 6 týdnů žena-rodice)
- v případě státních zaměstnankyň, pokud mateřská dovolená připadne na dobu prázdnin (např. učitelka na základní nebo střední škole), má právo si prázdniny vybrat dodatečně, i když spadají do dalšího kalendářního roku
- po návratu z mateřské dovolené mají státní zaměstnankyně přednostní nárok na účast na školeních a kurzech placených zaměstnavatelem
- instituce s více než 250 zaměstnanci musí vytvořit vlastní interní „Plán pro rovnost“ obsahující cíle a nástroje dosažení rovného postavení žen v instituci a který je předmětem kolektivní dohody se zaměstnanci
- státní podpora pro vědecké projekty zkoumající specifické zdravotní problémy a nemoci spojené s pohlavím (modifikace zákona o všeobecném zdraví z roku 1985)

Plán sociálního zabezpečení zaměstnanců „Acción Social“ realizovaný na Univerzitě v Jaénu (Příloha č. 6)

- obecný rámec sociálního programu je definován Statutem sociálního plánu z roku 1996;
- konkrétní nástroje, termíny a částky definovány každoročně jako příkaz rektora;
- vztahuje se na všechny zaměstnance univerzity (včetně technického a administrativního personálu), jejich manžely/ky a děti žijící ve společné domácnosti;
- dávky se přidělují v obráceném pořadí příjmů žadatele (pozn. ve Španělsku každý včetně důchodců podává každoročně přiznání daně z příjmů).

Celková částka věnovaná na sociální politiku UJA:

2005 418.000 Eur

2006 620.000 Eur (nárůst 48% oproti 2005)

2007 795.826 Eur (nárůst 28% oproti 2006) - max. částka na zaměstnance 901 Eur

Kapitoly sociálního plánu:

- pomoc zdravotně postiženým 6.000 Eur (asistence v centrech, domácnostech, zdravotní a dopravní pomůcky, úpravy domácností umožňující mobilitu);
- příspěvky na děti zaměstnanců – školky 25.000 Eur (částka 300-480 Eur měsíčně dle příjmů domácnosti);
- příspěvky školné VŠ dětí zaměstnanců 90.000 Eur (proplacení poplatků za zapsané předměty a kredity na UJA i jiných univerzitách);
- sociální příspěvky 30.000 Eur (náklady na zubní protézy, zdravotní pomůcky protézy, naslouchadla, náklady na terapie u mentálních poruch);
- půjčky a platby předem 90.000 Eur (max. 6000 Eur s dobou splátky max. 60 měsíců);
- sociální fond – prémie pro důchodce 75.000 Eur (prémie 1800 Eur při odchodu do důchodu);

- příplatky za přechodnou pracovní neschopnost 110.000 Eur;
- pomoc ve vyjímecných případech – bez stanovení částky.

Poznámky a postřehy z diskuze ze zástupci (prorektory) Univerzity v Jaénu a v Granadě

Nejčastěji jsou zmiňované aktivity zapojení univerzit v sociální sféře zaměřené na pomoc rodinám zaměstnanců a uplatňování Zákona o rovnosti žen a mužů:

- finanční příspěvek na školky;
- zvýhodnění bodového hodnocení podávaných projektů, pokud je ve vedení žena;
- u soudu zastoupení žen v komisích 50%;
- snaha docílit 50% zastoupení žen ve vedení univerzit a fakult (50% zastoupení ve funkcích prorektorů a proděkanů);
- organizace a finanční příspěvek na letní tábory dětí (červenec, dovolené jsou realizovány v srpnu);
- finanční příspěvek na knihy rodinám zaměstnanců;
- finanční příspěvek na školné dětem zaměstnanců;
- prodloužení mateřské dovolené pro ženy. Oficiální doba je 16 týdnů, Univerzita ze svých zdrojů financuje další 4 týdny pobytu ženy na mateřské dovolené s garancí návratu na původní místo;
- některé vysoké školy si zřizují vlastní školky pro děti zaměstnanců v areálu školy.

Názory žen na radikální způsob uplatňování zákona o rovnosti žen a mužů v praxi

Vztah žen ke striktnímu uplatňování daného zákona je často negativní, hovoří o tzv. pozitivní diskriminaci. Někdy vyjadřují pocity potlačování samostatné schopnosti žen dosáhnout daného postavení. Velmi pozitivně je přijímána pomoc v sociální oblasti a naopak spíše negativně je přijímáno např. navýšení bodového hodnocení projektů ve kterých je uvedena žena ve vedení.

2. Případová studie Itálie

2. 1. Základní charakteristika školství v Itálii

Veřejné školství v Itálii existuje od roku 1859, délka bezplatné povinné školní docházky je 8 let. Školu děti začínají navštěvovat v šesti (nebo nově již v pěti) letech, po absolvování každého stupně obdrží certifikát/diplom. Univerzitní vzdělání je zpoplatněno, průměrný roční poplatek činí přibližně 8.000 Euro.

Základní struktura školského systému je velmi podobná ČR:

- Jesle: 3 měsíce-3 roky
- Školka: 3–5 (6) let
- Základní škola (Scuola Elementare): 6–11 let
- Nižší střední škola (Scuola Media Inferiore): 11–14 let
- Vyšší střední škola / Lyceum (Liceo Classico, Liceo Scientifico, Liceo Linguistico, Liceo Artistico, Istituto d'Arte) nebo Technická střední škola (Istituto Tecnico, Istituto Professionale): 14– (18)19 let (5 let povinně před VŠ studiem) nebo Učiliště (Istituto Professionale): 14–17 let
- Univerzity a další vysoké školy: (od roku 1999 reforma podle Boloňského procesu) bakalářský stupeň 3 roky, magisterský 2 roky, nebo magisterský 5 let (architektura, farmacie) až 6 let (lékařství), doktorské studium 3–4 roky

Italské školství je spravováno Ministerstvem školství, univerzit a výzkumu (MIUR – Ministero dell' Istruzione, dell' Università e della Ricerca; <http://www.miur.it>), které plánuje rozvoj a změny VŠ. Současnou ministryní je Mariastella Gelmini. Dohledem nad univerzitami se zabývá několik dalších orgánů, v čele s voleným Národním výborem pro univerzity (CUN – Consiglio Universitario Nazionale; <http://www.miur.it/cun/>). Analýzou a výzkumem otázek spojených s univerzitním vzděláváním se zabývá Konference rektorů italských univerzit (CRUI – Conferenza dei Rettori delle Università Italiane; <http://www.cruil.it>).

Orgánem zastupujícím VŠ studenty je Národní výbor univerzitních studentů (CNSU – Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari; <http://www.cnsu.miur.it>). Obecná kritéria hodnocení univerzit stanovuje Národní výbor pro hodnocení univerzitního systému (CNVSU – Comitato Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario; <http://www.murst.it/valutazionecomitato/default.htm>). Evaluací výsledků výzkumu se zabývá Výbor pro hodnocení výzkumu (CIVR – Comitato di Indirizzo per la Valutazione della Ricerca; <http://www.civr.it/>).

Počátky univerzitního školství se v Itálii datují již do 9. století (Università degli Studi di Salerno), následně byla založena řada dalších univerzit: rok 1088 v Boloni (Alma Mater Studiorum Università di Bologna), rok 1222 v Padově (Università degli Studi di Padova), rok 1224 v Neapoli (Università degli Studi di Napoli Federico II) a rok 1308 ve Florencii (Università degli Studi di Firenze). Univerzitní systém v Itálii v současnosti zahrnuje 89 univerzit (55 státních univerzit, 3 technické univerzity, 17 soukromých univerzit, 2 univerzity pro cizince, 12 vysokých škol/institucí regulovaných speciální legislativou). Přestože probíhající proces reformy vysokého školství podle Boloňského procesu byl zdrojem strastí pro studenty i pracovníky VŠ, lze jej hodnotit jako pozitivní, protože přibyla řada studijních příležitostí a zvýšila se prostupnost vzdělávání v rámci EU.

2. 2. Instituce zajišťující rovné postavení žen v Itálii

Do italského právního systému byl roce 1991 zaveden termín „pozitivní jednání“ s cílem zajistit rovnost pracovních příležitostí pro ženy a muže. Italský Parlament schválil 8. 3. 2000 nový zákon o rodičovské dovolené, který podporuje postavení žen-matek (reverzibilní částečné úvazky, práce z domu – tzv. „tele-working“, flexibilní pracovní doba). Mateřská dovolená začíná většinou měsíc před datem porodu, 6 měsíců je rodičům hrazen plat v plné výši, další 3 měsíce ve výši 30%. Do tří let věku dítěte mají rodiče možnost zůstat s nemocným dítětem doma a je jim hrazen plat v plné výši, do 8 let mohou zůstat doma na neplacené dovolené. Takto chráněny jsou pouze permanentní pozice, v případě Ph.D. studentů nebo

krátkodobých smluv (např. na pozici post-doc nebo v soukromých firmách) je situace těhotných žen značně nestabilní. V současné době italské Ministerstvo pro rovné příležitosti (<http://www.pariopportunita.gov.it/>) na univerzitách podporuje zakládání komisí a studií zaměřených na otázku žen, monitoruje počty a pozice žen ve vědeckých výzkumných institucích a sleduje jejich kariérní postup.

S využitím Evropských strukturálních fondů (v letech 2000–2006) byla zavedena nová kritéria k zprůhlednění rozhodovacího procesu při výběru zaměstnanců. Národní operační plán i Regionální operační programy zahrnovaly i financování řady projektů zaměřených na rovné příležitosti. Přesto pozornost věnovaná „gender“ otázkám a rovným příležitostem v oblasti vědeckého výzkumu postrádá v Itálii ustavující a politický rámec zprostředkovávající spolupráci jednotlivých subjektů. Existují několik let staré studie zaměřené na postavení žen v italském vysokém školství a výzkumu.¹

2. 3. Případová studie Università degli Studi di Verona

Od roku 1959 byla ve Veroně založena pobočka druhé nejstarší italské Univerzity v Padově, samostatná Veronská univerzita byla oficiálně ustavena až roku 1982 a v současné době zahrnuje 8 fakult (Fakulta ekonomie; pohybových a sportovních věd; **lékařství a chirurgie; matematických, fyzikálních a přírodních věd**; pedagogická; právnická; umění a filozofie; zahraničních jazyků a literatury). Ve školním roce 2008/2009 je rektorem prof. Alessandro Mazzucco, prorektorkou Prof. Bettina Campedelli, děkany všech fakult jsou muži. Akademický Senát má 42 členů (rektor, prorektor + z každé fakulty (děkan+profesor+docent+vědecký pracovník) + 3 studenti + 5 administrativních pracovníků), z nich je v současnosti 12 žen. Senát rozhoduje o strategickém plánování rozvoje univerzity, zakládání nových fakult a vědeckých pracovišť, koordinaci národních programů a mezinárodní spolupráce, či změnách ve statutu univerzity. Zahrnuje několik pracovních komisí (výzkumná,

¹ Například http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_report_italy.pdf.

vzdělávací, plánovací a rozpočtová), z nichž každá je koordinována voleným prezidentem a předkládá senátu názory a návrhy ke schválení.



2. 4. Komise pro rovné příležitosti² na Veronské univerzitě

Komise pro rovné příležitosti - Comitato Pari Opportunità (CPO) byla založena roku 1993 po změně statutu univerzity, jak vyžadovala Národní kolektivní dohoda k podpoře iniciativ pro zavedení rovných příležitostí a snižování rozdílů v postavení žen a mužů. CPO je jmenována rektorem na tři akademické roky (nyní nová komise od 1. 10. 2008) a má 10 členů (5 delegátů nominují zaměstnanci, max. jeden delegát z jedné fakulty, a 5 členů odbory). Prvořadým úkolem CPO je podle výnosu rektora č. 2155 z 10. 10. 2006 zajišťovat a podporovat pozitivní jednání a vytvářet rovné podmínky pro zaměstnance a studenty univerzity. Roční rozpočet CPO je cca 50.000 Euro, finanční prostředky poskytuje z větší části region Veneto, menší část plyne z rozpočtu města Verony a Univerzity ve Veroně. Aktivita CPO podporují ženy ve vědě, což se děje prostřednictvím tří hlavních projektů:

Práce z domu / na dálku – „Telelaboro“

Tento flexibilní typ práce je podporován na Veronské univerzitě od roku 1999 s cílem usnadnit zaměstnancům propojení práce a osobního života. Projekt byl iniciován Katedrou občanských služeb. Každý rok je vybráno 18 lidí, kterým je umožněno (pokud souhlasí jejich nadřízený a charakter jejich práce to dovolí) pracovat doma až tři dny v týdnu. Každý rok v červnu jsou zveřejněna nová kritéria a výběrový dotazník pro další akademický rok. Příležitost dostávají zaměstnanci s dětmi do 12

² CPO – Comitato Pari Opportunità

let či poskytující trvalou péči rodinnému příslušníku, pokud dosahují dobrých pracovních výsledků. Od letošního roku byl projekt rozšířen i pro složky univerzitního managementu.

Projekt letní škola – „Estategiocando“ nebo „Centro Estivo“

Projekt zajišťující v době letních prázdnin celodenní péči a program či sportovní vyžití dětem ve věku 6-14 let (červen až září, 9.00-16.00) byl vypracován ve spolupráci s Fakultou pohybových a sportovních věd, jejíž studenti v projektu i aktivně participují.

Univerzitní jesle – „Nido Ateneo“ - <http://fermi.univr.it/cpo/Nido.htm>

Služba pro zaměstnance a studenty, kteří mají dítě do tří let věku, byla zavedena od 9. 1. 2006 po tříletém období příprav. Jesle v současné době sídlí v církevním objektu,



který poskytla farnost „St. Paul in dell'Artigliere“.

Region Veneto přispěl částkou 90.000 Euro na rekonstrukci místností i na základní provozní náklady. Ve veřejné soutěži na provozovatele byl vybrán syndikát CODESS, v jeslích jsou nyní zaměstnány 2 učitelky (dopoledne/odpoledne), 1

uklízečka, jídlo je dováženo. Jesle mají kapacitu 18 dětí ve věku 12-36 měsíců, z toho 16 míst rezervováno pro Veronskou Univerzitu (5 pro děti studentů + 6 pro administrativní zaměstnance + 5 pro učitele, vědce, doktorandy), další 2 místa pro obyvatele Verony. Bohužel se za dobu fungování jeslí dosud nepodařilo naplnit kapacitu (v r. 2006 byly pouze 4 děti, od září 2008 po velké reklamní kampani 14 dětí).

A v čem vidí důvod tohoto stavu právě odstupující ředitelka CPO, **Dr. Rosaanna Racioppi** (Istituto Biologici, University of Verona, Strada Le Grazie 8, 37134 Verona, Italy): „Nejdříve musíte porozumět italskému způsobu myšlení... V Itálii jsou nyní v důchodovém věku babičky, které v 70. a 80. letech zůstávaly v domácnosti a vlastně nikdy nepracovaly. Proč by tedy rodiče platili za hlídání, když většinou mají



„rodinnou chuť“? Navíc ve Veroně je nyní 25 jeslí/školek a rodiče, i přes finanční příspěvky univerzity, nechtějí dávat dítě do nově vzniklé instituce. Musíme je tedy přesvědčit, že zařízení je na výborné úrovni a že má smysl našich služeb využívat...”

Obr. 4: Dr. Michaela Sedlářová (UP Olomouc) a Dr. Rosaanna Racioppi (Istituto Biologici, University of Verona)

2. 5. Postavení žen na vybraných fakultách Veronské univerzity

Fakulta matematických, fyzikálních a přírodních věd (FMFPV)

V čele fakulty stojí děkan, ze tří proděkanů je jedna žena, fakultní výbor zaměstnanců a studentů čítá 57 členů, z nichž je 17 žen. Ze srovnání pozice žen na třech katedrách FMFPV vyplývá, že na pozici vedoucích jsou muži a zástupce vedoucích pak ženy. Ve výborech kateder jsou ženy zastoupeny zhruba z poloviny. Na katedře informatiky je poměr mužů a žen na všech pozicích velmi podobný, ženy tvoří 13% (docent) až 20% (vědecký pracovník a lektor). Na katedře biotechnologie a katedře enologie zastávají ženy místa profesorů a docentů v 25% případů, na pozici vědeckých pracovníků a lektorů jsou opět muži silně zastoupeni, ale poměr žen je vyšší, cca 31% na katedře biotechnologie a dokonce 57% na katedře enologie.

Tab. 4.: Pozice žen ve vedení Fakulty matematických, fyzikálních a přírodních věd Veronské univerzity (stav: školní rok 2008/2009)

Pozice	Počet na dané pozici		Podíl žen (v %)
	celkem	z toho žen	
Děkan	1	0	0
Proděkan	3	1	33,3
Fakultní výbor zaměstnanců a studentů	57	17	29,8



Tab. 5.: Pozice žen ve vedení kateder Fakulty matematických, fyzikálních a přírodních věd Veronské univerzity (stav: školní rok 2008/2009)

Katedra	Počet žen v managementu*			Počet žen na jednotlivých pozicích							
	Vedoucí	Zástupce	Tajemník	Výbor katedry		Profesoři		Docenti		Věd. pracovníci a lektoři	
				Σ	ž	Σ	ž	Σ	ž	Σ	ž
biotechnologie**	0	1	1	6	3	12	3	3	1	16	5
informatiky	0	x	x	5	2	13	2	15	2	15	3
enologie	0	1	0	14	6	4	1	4	1	7	4

Poznámky: * 0 = muž, 1 – žena, x – pozice neexistuje

Σ = celkový počet zaměstnanců v pozici na katedře, ž = v pozici je žena

** katedra biotechnologie (do 15. 9. 2008 katedra vědy a technologie)

Fakulta lékařství a chirurgie (FLC)

Ve vedení FLC opět stojí děkan-muž, zástupce děkana, v radě děkana je z osmi členů pouze jedna žena. Ve fakultním výboru zaměstnanců a studentů je poměrné zastoupení žen nižší než na FMFPV, 38 ze 181 členů. Ze srovnání pozice žen na osmi katedrách FLC vyplývá, že na pozicích vedoucích nebo zástupců vedoucích ženy nejsou vůbec zastoupeny. Stejně tak výbory kateder jsou především mužskou záležitostí, ženy jsou zastoupeny na polovině kateder a jen v počtu 1 až 2. Na pozici profesorů nejsou ženy vůbec zastoupeny v chirurgických oborech a neurologii, nejvyšší poměr žen-profesorek (33%) je na katedře morfologicko-biomedicinských studií, nejvyšší procento docentů-žen najdeme na katedře medicíny a veřejného zdraví (30%). Na ostatních katedrách je převaha docentů-mužů ještě zřetelnější. Na pozicích vědeckých pracovníků a lektorů převládají muži v chirurgických oborech. Mezi zaměstnanci ostatních katedrách žen najdeme více, až 70% na katedře patologie nebo 55% na katedře matky a dítěte, biologie a genetiky.

Tab. 6.: Pozice žen ve vedení Fakulty lékařství a chirurgie Veronské univerzity
(stav: školní rok 2008/2009)

Pozice	Počet na pozici		Podíl žen (v %)
	celkem	z toho žen	
Děkan	1	0	0
Proděkan	1	0	0
Rada děkana	8	1	12,5
Fakultní výbor zaměstnanců a studentů	181	38	21,0

Tab. 7.: Pozice žen ve vedení kateder Fakulty lékařství a chirurgie Veronské univerzity (stav: školní rok 2008/2009)

Katedra	Počet žen v managementu*			Počet pracovníků							
	Ved	Zást	Taje	Výbor katedry		Profesoři		Docenti		VP a L ři	
				Σ	ž	Σ	ž	Σ	ž	Σ	ž
neurologie a vizuálních věd	0	0	1	7	1	13	0	10	1	21	4
biomedicíny chirurgických věd	0	x	x	4	0	14	0	16	2	28	12
kliniky a experimentální medicíny	0	x	x	x	x	5	1	8	2	10	3
medicíny a veřejného zdraví	0	x	x	5	1	14	3	10	3	19	10
morfolog. a biomedicinských věd	0	x	x	x	x	12	4	11	2	23	8
chirurgic. a gastroenterolog. věd	0	x	x	4	0	6	0	4	1	0	0
matky a dítěte, biologie a genetiky	0	0	x	6	2	8	1	10	0	18	10
patologie	0	x	x	6	2	10	1	9	2	17	12

Poznámky: * 0 = muž, 1 – žena, x – pozice neexistuje, VP a L = vědeckí pracovníci a lektori

Σ = celkový počet zaměstnanců v pozici na katedře, ž = v pozici je žena

V celkovém hodnocení lze konstatovat, že jsou ženy na Univerzitě ve Veroně zastoupeny ve vedoucích funkcích spíše sporadicky. Na příkladu dvou blíže studovaných fakult lze pozorovat, že poměr žen na pozicích profesor a docent je extrémně nízký u některých medicínských oborů (chirurgie, neurologie), ale i u informatiků. Naopak jsou ženy zastoupeny silněji na pozicích vědecký pracovník/lektor či na pozici administrativních pracovníků. Na stránkách Komise pro rovné příležitosti lze najít v italštině starší dokument srovnávající počet žen na jednotlivých pozicích v letech 2004 a 2006 na různých fakultách i za celou univerzitu (<http://fermi.univr.it/cpo/> - Rapporto situazione personale - anno 2007). Markantní je rozdíl v zastoupení žen na pozicích profesor nebo docent (nížší na celé univerzitě) a na pozicích výzkumníků (větší rozdíly mezi fakultami).

A jak vidí pozici žen v italské vědě Dr. Rosaanna Racioppi, bývalá ředitelka Komise pro rovné příležitosti Veronské univerzity?

„Většina žen v Itálii vystuduje vysokou školu, dokončí doktorát, případně pracuje jako post-doc, ale další kariérní postup bývá spíše výjimkou, neboť se věnuje rodině. I přestože dnes ženy v Itálii pracují běžně, stále jsou podvědomě vnímány spíše jako matky a skloubit kariéru s rodinným životem je náročné. Snad i proto jsou permanentní pozice, jejichž počet je na italských univerzitách omezený a je těžké v dané konkurenci je získat, hodně obsazovány muži. Ti neodcházejí na mateřskou dovolenou. Tato situace je velmi zřetelná u oborů s přírodovědným či lékařským zaměřením, méně platí pro oblast humanitních věd.“

3. Případová studie Francie

3. 1. Věda a výzkum na úrovni vlády ve Francii

Ministerstvo vyššího vzdělání a výzkumu (*Ministere de l'enseignement superieur et de la recherche*) je jedním z 16 ministerstev francouzské vlády François Fillon (počty i názvy jednotlivých ministerstev jsou velmi variabilní v závislosti na konkrétní vládě). Ministerstvo je zodpovědné (garantuje, financuje) jednak za veřejný vzdělávací systém, má dozor nad soukromými školami a dále financuje výzkum a koordinuje oblasti vědy a technologií.



Obr. 5: Budova Ministerstva vyššího vzdělání a výzkumu, Paříž (budova bývalé Polytechnické školy)



Ministerstvo řídí paní Valérie Pécresse (nar. 1967)

Obr. 6: Valérie Pécresse, ministryně vzdělání a výzkumu

Kabinet ministryně Valérie Pécresse tvoří celkem 21 poradců, z čehož 11 je žen.

3. 2. CNRS – Národní centrum vědeckého výzkumu

CNRS, Národní centrum vědeckého výzkumu (*Centre National de la Recherche Scientifique*) je jedním z center, financovaná Ministerstvem vzdělání a výzkumu. CNRS bylo založeno v roce 1939. Jde o největší organizaci svého druhu v Evropě.



Roční rozpočet CNRS tvoří čtvrtinu veřejných výdajů Francie na civilní výzkum : 3.28 billion Eur pro rok 2008 .

CNRS zaměstnává přes 32 tis. pracovníků, z toho 26 tis. stálých (11,6 tis. výzkumných pracovníků, 14,4 tis. technického a pomocného personálu)



Obr. 7. : Hlavní budovy Centre National de la Recherche Scientifique

Ze celkového počtu 26 tis. stálých pracovníků CNRS (květen 2008) představují ženy 42,7 %. Existují však velké rozdíly v proporcionálním zastoupení žen a mužů v závislosti na typu pozice. Pracovníci ve výzkumu jsou ve Francii členěni do následujících kategorií:

Vědeckí pracovníci:

CR (*charge de recherche*).....začínající vědecký pracovník (1-vyšší, 2- vyšší úroveň)

DR (*researcher director*)..... vědecký pracovník s manažerskými povinnostmi (1 a 2)

DRCE (*directeur de recherche de classe exceptionnelle*) ...nejvyšší vědecká pozice (1 a 2)

Techničtí pracovníci a laboranti:

Engineer ... vysokoškolský pracovník v laboratoři

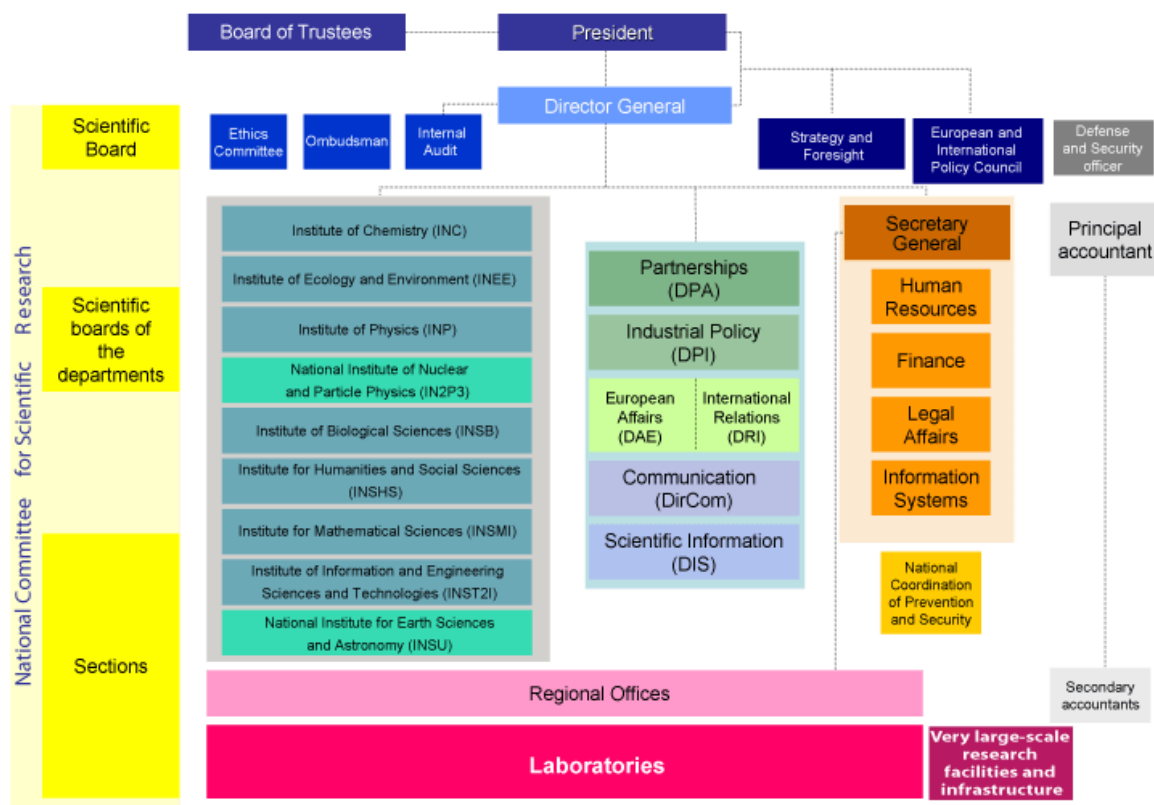
Technician ... středoškolský pracovník v laboratoři

Z následujícího přehledu je zřejmé, že čím vyšší pozice tím je menší pravděpodobnost, že ji zastává žena.

Pozice	celkový počet pracovníků	z toho žen	tj. %
vědecký pracovník (celkem)	11 641	3 666	31,5
CR2			33,5
CR1			38,1
DR2			26,0
DR1			13,4
DRCE			12,7
technik-laborant	14 437	7 476	51,8
s VŠ vzděláním			42,9
se SŠ vzděláním			66,0

Organizační struktura CNRS je vzhledm k velikosti komplexu poměrně komplikovaná a provázaná s řadou dalších výzkumných, vzdělávacích i průmyslových institucí.

V rámci CNRS existují jednak laboratoře výhradně financované a řízené Centrem a dále laboratoře s partnerskou institucí (např. univerzitou, jiným výzkumným nebo průmyslovým podnikem). Jednotlivá výzkumná pracoviště jsou lokalizovány po celé Francii.



Obr. 8: Přehled organizační struktury CNRS

CNRS pokrývá svými **instituty** všechny oblasti vědy a výzkumu:

- Matematika (INSMI)
- Fyzika (INP) věda o zemi a astronomie
- Chemie (INC)
- Přírodní vědy (INSB) – dále podrobněji rozpracováno
- Humanitní a sociální vědy (INSHS)
- Ekologie a environmentální vědy ((INEE)
- Informační technologie a inženýrské vědy (INST2I)
- Národní institut jaderné fyziky a fyziky částic (IN2P3)
- Národní institut vědy o Zemi a astronomii (INSU)

Jednotlivé oblasti výzkumu jsou (zejména pro účely hodnocení) rozděleny do menších tématických **sekcí, kterých je v rámci celého CNRS celkem 47**. Jedna nebo více tématicky příbuzných sekcí tvoří výzkumné skupiny resp. ústavy. Každý výzkumný pracovník však patří vždy jen do jedné sekce.

V současnosti je v CNRS aktivních 1256 výzkumných skupin - součástí většiny z nich jsou, kromě pracovníků CNRS, také pracovníci univerzit a průmyslových podniků.

Pro **administrativní účely** je CNRS rozděleno do **19 regionálních divizí** (4 jsou lokalizovány přímo v Paříži).

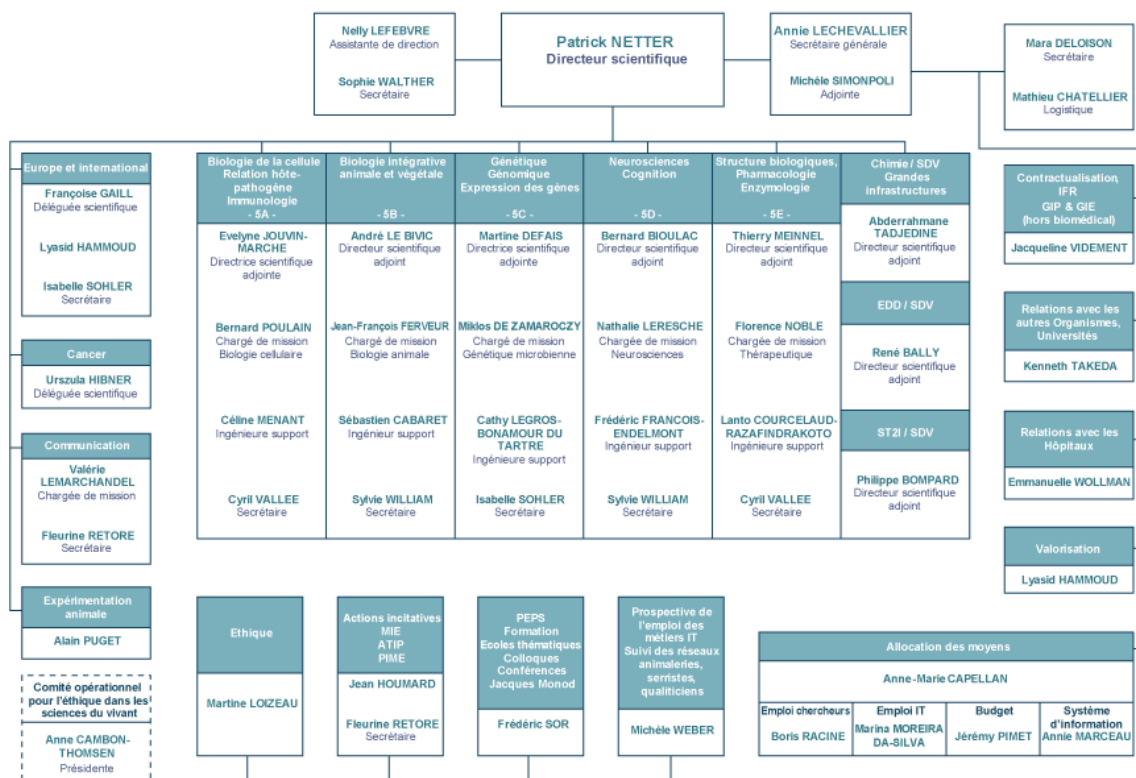
Struktura oddělení přírodních věd (*Department des Sciences du vivant*, INSB):

Oddělení přírodních věd je řízeno **vědeckým ředitelem: Patrick Netter (muž)**.

Oddělení je rozděleno do osmi oblastí, řízených zástupci vědeckého ředitele. Z těchto zástupců je 6 mužů, 2 ženy:

- Buněční biologie a imunologie – řídí: Evelyne Jouvin-Marche (žena)
- Biologie živočichů a rostlin – řídí: André Le Bivic (muž)- dále podrobněji rozpracováno
- Genetika a genomika – řídí Martine Defais (žena)
- Neurobiologie – řídí Bernard Bioulac (muž)
- Strukturní biologie, farmakologie a enzymologie – řídí Abderrahmane Tadjeddine (muž)
- Chemie (3 oddělení) – řídí René Bally (muž), Philippe Bompard (muž), Thierry Meinnel (muž)

V rámci každého z těchto oddělení se na výzkumu podílí řada tématicky specializovaných sekcí, kterých je v rámci celého CNRS celkem 47 . Jedna nebo více sekcí tvoří **výzkumné ústavy**, které jsou velmi často provázány s laboratoři jiných organizací (univerzit, průmyslových podniku aj.)



Obr. 9: Organizační struktura Oddělení přírodních věd v rámci CNRS.

BIOLOGIE ROSTLIN A ŽIVOČICHU (*Biologie intégrative animale et végétale*)

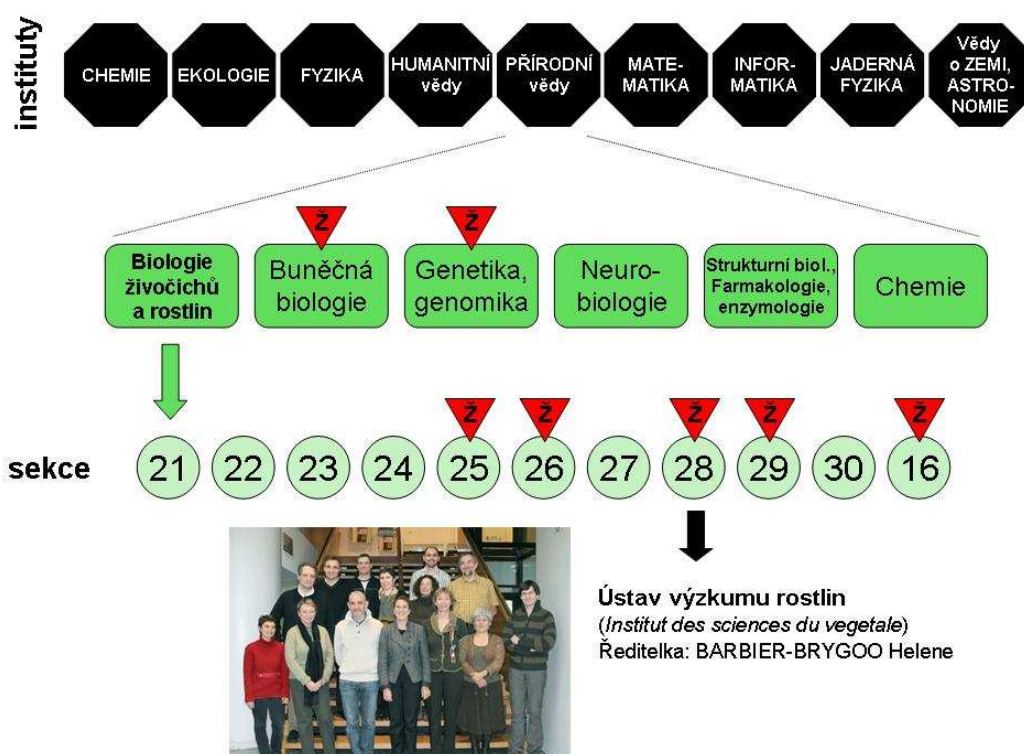
Oblast Biologie rostlin a živočichů je řízena André Le Bivic (muž).

Na výzkumu v oblasti **Biologie rostlin a živočichů** se podílí 9 hlavních sekcí (21-28 a 30) a 2 vedlejší sekce (16 a 29). Číslování sekcí je součástí globálního označení všech sekcí v rámci CNRS. Ve vedení každé sekce je prezident s dalším cca 20 členným týmem spolupracovníků.

Tab. 8: Pozice žen ve vedení sekcí v rámci CNRS

Sekce	Prezident (muž/žena)	Vedení sekce		
		počet členů celkem	z toho počet žen	podíl žen (v %)
16 - chemie živých organizmů	žena	20	9	45,0
21 - molekulární biologie	muž	21	10	47,6
22 – genom, organizace, evoluce	muž	20	8	40,0
23 – buněčná biologie	muž	20	8	40,0
24 – buněčná interakce	muž	21	8	38,1
25 - molekulární fyziologie	žena	21	8	38,1
26 – vývoj, reprodukce	žena	21	6	28,6
27 - psychologie, chování	muž	21	9	42,9
28 – biologie rostlin	žena	21	10	47,6
29 – biodiverzita, evoluce, adaptace	žena	21	8	38,1
30 – terapeutika, lékařské aplikace	muž	19	8	42,1
Celkem	-	226	92	40,7

Jednotlivé sekce nebo jejich kombinace tvoří **výzkumné ústavy**. V rámci výzkumných ústavů často spolupracují také laboratoře (pracovníci) jiných organizací (univerzit, průmyslových podniků atp.).



Obr. 10: Schéma postavení jednoho z mnoha výzkumných ústavů v rámci organizační struktury CNRS. (symbolem červeného trojúhelníčku s písmenem „Ž“ jsou označena pracoviště řízená v r. 2008 ženou)

CAMPUS v GIV SUR YVETTE

Gif sur Yvette je historické městečko 30 km JZ od Paříže, které je sídlem řady ústavů a laboratoří CNRS, např.

UMR8120 *Unité de génétique végétale du Moulon* (UMR) – genetika rostlin

UPR2191 *Unité de neurosciences intégratives et computationnelles* (UNIC) - neurobiologie

FRC2118 *Institut de Neurobiologie Alfred Fessard* (INAF) - neurobiologie

UPR3082 *Laboratoire d'enzymologie et biochimie structurales* (LEBS) - enzymologie

UMR2472 *Virologie moléculaire et structurale* (VMS) – molekulární virologie

URA2096 *Systèmes membranaires, photobiologie, stress et détoxication* (SMPSD)

UPR 2355 *INSTITUT DES SCIENCES DU VEGETAL* (ISV) - rostlinný výzkum

V rozsáhlém kampusu je kromě experimentálních skleníků, řady budov s výzkumnými laboratořemi a kanceláři, také restaurace a budovy pro přechodné ubytování výzkumných pracovníků nebo návštěvníků CNRS.

Ústav „VÝZKUM ROSTLIN“ (*INSTITUT DES SCIENCES DU VEGETAL, ISV*)

(ten jsme osobně navštívili při naší cestě do Francie)

Výzkumný program ústavu je zaměřen na studium molekulárních mechanismů růstu a vývoje rostlin, studium endogenních (hormonálních) a exogenních (biotických i abiotických) faktorů ovlivňujících růst rostlin.

Ústav zahrnuje sekci 28 a úzce spolupracuje s pařížskou univerzitou „Univerzity of Paris-Sud XI“



Obr. 11: Budovy *INSTITUT DES SCIENCES DU VEGETAL* v kampusu v Gif sur Yvette

Ředitelka *INSTITUT DES SCIENCES DU VEGETAL*

BARBIER-BRYGOO Helene (žena)



Výzkumní pracovníci: muži: 19, ženy: 14

Technici a laboranti: muži: 11, ženy: 19

POSTAVENÍ ŽEN V BIOLOGICKY ZAMĚŘENÉM VÝZKUMU

Přesto, že ve vedení biologicky zaměřených výzkumných skupin se projevuje obecný trend a převažují zde muži, je zastoupení žen ve vedení přírodovědných sekcí přece jen vyšší než v ostatních oblastech výzkumu. To koresponduje se statistikami nerovnoměrného zastoupení žen napříč různými vědními disciplínami. Tradičně

nejvyšší procento žen pracuje v humanitním a sociálním výzkumu. Naproti tomu v technických oborech je zastoupení žen nejnižší:

Přehled zastoupení žen v jednotlivých oblastech výzkumu v rámci CNRS:

- 43,6% humanitní a sociální vědy
- 39,3% přírodní vědy
- 31,0% chemie
- 26,3% věda o zemi a astronomie
- 19,2% technické vědy
- 19,9% informatika a technologie
- 1,8% fyzika
- 16,9% matematika

„Mission pour la place des femmes au CNRS“

„Mission“ je organizace zabezpečující práva a rovné postavení žen v rámci CNRS. Organizace vznikla v roce 2001. CNRS byla první státní výzkumná organizace, která měla instituci, zabývající se rovným postavením žen.

V roce 2003 podepsaly Nicole Ameline, Claudie Haigneré a Genevieve Berger dohodu o rovnosti pohlaví v oblasti vědy.



Obr. 12: Nicole Ameline (narozená 1952), French Minister for Parity and Equality in the Workplace



Obr. 13: Claudie Haigneré (dříve *Claudie André-Deshays*; narozena 1957), francouzská lékařka, politička a astronautka. 2003- the French Minister for Research and New Technologies

Zajímavost: v prosinci 2008 byla hospitalizována v Paříži po úmyslném předávkování léky ve snaze spáchat sebevraždu



Obr. 14: Professor Genevieve Berger (nar. 1955), generální ředitelka CNRS ve letech 200-2003

Hlavní úkoly organizace „Mission pour la place des femmes au CNRS“ :

- Shromažďovat a analyzovat informace o postavení žen
- Hledat a analyzovat faktory, které brání rozvoji žen v jejich kariéře
- Zlepšovat cesty, jakými jsou ženy pracující v CNRS prezentovány a vnímány
- Analýza profesionality a organizace práce žen
- Posílení prestiže (postavení) žen v rámci CNRS
- Posilování rozvoje a uvědomění si ženské „kultury“
- Podpora výzkumu vedeného ženami
- Posílení rovnosti (prezentace žen a mužů, rozhodovací práva)

Transparentnost v náboru, propagaci i hodnocení žen

Použité zdroje:

<http://www.euroskop.cz/560/sekce/vzdelavani/>
http://www.ucitelskenoviny.cz/obsah_clanku.php?vydani=33&rok=06&odkaz=na.htm&PHPSESSID=086bfe2a0bc2e41d60b3c0ed13671a04
<http://www.palicedute.org/staty/spanelsko/univerzity/>
<http://www.rvp.cz/clanek/701/102>
http://www.fit-for-europe.info/webcom/show_page_ffee.php?wc_c=17981&wc_id=1&wc_lkm=72193
<http://www.mepsyd.es/portada.html>
<http://www.zkola.cz/zkedu/predskolou/vzdelavanivzahranici/zahranicniskolskesystemy/12446.aspx>
<http://www.icm.cz/vzdelavaci-system-ve-spanelsku>
<http://www.novezeny.eu/mosty/gender-v-dnesnim-spanelsku>
<http://www.idealspain.com/Pages/Information/universities.htm>
<http://www.blisty.cz/art/40166.html>
http://www.ceskenoviny.cz/svet/index_view.php?id=307110
<http://www.ambafrance-uk.org/Biography-of-the-Higher-Education.html>
http://fr.wikipedia.org/wiki/Minist%C3%A8re_de_l%27Enseignement_sup%C3%A9rieur_et_de_la_Recherche
http://fr.wikipedia.org/wiki/Val%C3%A9rie_P%C3%A9cresse
<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid20075/cabinet-de-valerie-pecresse.html>
<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/>
<http://www.cnrs.fr/en/aboutCNRS/key-figures.htm>
http://web-ast.dsi.cnrs.fr/l3c/owa/personnel.frame_infos?p_etat=pe&p_numero_sel=325442&annu=ok&p_i=0&p_nb_res=0&p_numero=0
<http://www.isv.cnrs-gif.fr/>
<http://www.isv.cnrs-gif.fr/veranglais/presentation/institut.html>
http://en.wikipedia.org/wiki/Centre_national_de_la_recherche_scientifique
<http://en.wikipedia.org/wiki/Gif-sur-Yvette>
http://www.cnrs.fr/mpdf/sommaire.php3?lang=en&var_lang=en
http://www.ambafrance.ie/article.php3?id_article=380

Příloha 1: Zastoupení žen ve vedení Univerzit ve Španělsku

Univerzita	Rektor (Rector)		Prorektor (Vicerrectorado)		Tajemník (Secretaría General)	
	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen
Euskal Herriko Unibertsitatea	1	0	12	4	1	0
Universidad Antonio de Nebrija	1	0	2	0	1	1
Universidad Autonoma de Madrid	1	0	10	4	1	0
Universidad Carlos III de Madrid	1	0	10	5	1	0
Universidad Católica San Antonio	1	1	1	0	1	0
Universidad Complutense de Madrid	1	0	13	8	1	0
Universidad de Alcalá	1	0	6	3	1	0
Universidad de Alicante	1	0	11	5	1	1
Universidad de Almeria	1	0	9	2	1	1
Universidad de Burgos	1	0	8	2	1	0
Universidad de Cadiz	1	0	11	3	1	1
Universidad de Cantabria	1	0	9	2	1	0
Universidad de Castilla-La Mancha	1	0	12	3	1	1
Universidad de Cordoba	1	0	11	2	1	1
Universidad de Extremadura	1	0	9	2	1	0
Universidad de Granada	1	0	10	6	1	1
Universidad de Huelva	1	0	8	1	1	1
Universidad de Jaén	1	0	10	4	1	0
Universidad de La Laguna	1	0	6	3	1	1
Universidad de La Rioja	1	0	6	2	1	1
Universidad de Las Pal. de Gran Can.	1	0	7	3	1	1
Universidad de León	1	0	9	3	1	1
Universidad de Malaga	1	1	11	6	1	0
Universidad de Murcia	1	0	9	4	1	0
Universidad de Navarra	1	0	6	2	1	0
Universidad de Oviedo	1	0	9	3	1	0
Universidad de Salamanca	1	0	7	1	1	1
Universidad de Sevilla	1	0	9	4	1	1
Universidad de Valladolid	1	0	12	4	1	0
Universidad de Zaragoza	1	0	10	4	1	0
Universidad Europea de Madrid	1	0	4	2	1	1
Universidad Miguel Hernández	1	0	23	7	1	1
Universidad Nacional de Educ. a Dist.	1	0	12	4	1	1
Universidad Pontificia Comillas	1	0	4	1	1	1
Universidad Pública de Navarra	1	0	6	3	1	1
Universidad Rey Juan Carlos	1	0	12	3	1	0
Universidad San Pablo	1	0	4	0	1	1
Universidade da Coruña	1	0	9	4	1	0
Universidade de Santiago	1	0	13	5	1	1
Universidade de Vigo	1	0	11	3	1	1
Universitat de Barcelona	1	0	8	4	1	0
Universitat de Girona	1	1	8	3	1	0
Universitat de Lleida	1	0	9	2	1	1
Universitat de Valencia	1	0	11	3	1	1
Universitat de Vic	1	1	2	0	1	0
Universitat Jaume I	1	0	11	4	1	1
Universitat Pompeu Fabra	1	0	10	2	1	0
Universitat Ramon Llull	1	1	3	1	1	1
Universitat Rovira i Virgili	1	0	9	4	1	0
Universitat Internacional de Catalunya	1	0	3	2	1	0
Universitat de les Illes Balears	1	0	10	2	1	0
Universitat Autonoma de Barcelona	1	0	10	6	1	0

Universidad Camilo José Cela	1	0	*	*	*	*
Universitat Obierta de Catalunya	1	1	*	*	*	*
Universidad Alfonso X	*	*	*	*	*	*
Saint Thomas University	*	*	*	*	*	*
Abanico Espanol	*	*	*	*	*	*

*Poznámka: * údaj nezjištěn*

Příloha 2: Zastoupení žen ve vedení fakult Univerzity v Jaén (Universidad de Jaén)

Fakulty (Facultades)	Děkan (Decano/a)		Proděkan (Vicedecano/a)		Tajemník (Secretario/a General)	
	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen
Facultad de Ciencias Experimentales	1	1	1	0	1	0
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas	1	0	8	5	1	0
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación	1	0	1	1	1	0
Škola zajišťující bakalářské studium (Escuela)	Ředitel (Direktor/a)		Proděkan (Subdirector/a)		Tajemník (Secretario/a)	
	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen
Escuela Universitaria de Magisterio Úbeda	1	0	1	0	1	0
Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud	1	0	1	1	1	1
Escuela Universitaria Trabajo Social	1	1	1	1	1	1
Escuela Politécnica Superior de Jaén	1	0	9	0	1	1
Escuela Politécnica Superior de Lineares	1	0	6	1	1	1
Centro Andaluz de Arqueología Ibérica	1	0	1	0	0	0

**Příloha 3: Zastoupení žen ve vedení fakult Univerzity v Granadě
(Universidad de Granada)**

Fakulta (Facultades)	Děkan (Decano/a)		Proděkan (Vicedecano/a)		Tajemník (Secretario/a General)	
	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen
Facultad de Bellas Artes	1	0	4	2	1	0
Facultad de Ciencias	1	0	6	1	1	1
Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte	1	0	2	2	1	0
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	1	0	7	2	1	1
Facultad de Ciencias de la Educación	1	0	6	2	1	0
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología	1	1	5	2	1	0
Facultad de Ciencias del Trabajo	1	0	5	2	1	1
Facultad de Comunicación y Documentación	1	1	3	0	1	0
Facultad de Derecho	1	0	7	2	1	1
Facultad de Educación y Humanidades de Ceuta	1	0	4	0	1	1
Facultad de Educación y Humanidades de Melilla	1	0	4	3	1	1
Facultad de Farmacia	1	0	5	2	1	1
Facultad de Filosofía y Letras	1	1	4	2	1	0
Facultad de Medicina	1	0	8	1	1	1
Facultad de Odontología	1	0	4	1	1	1
Facultad de Psicología	1	0	4	2	1	1
Facultad de Traducción e Interpretación	1	1	4	3	1	0
Škola zajišťující bakalářské studium (Escuela)	Ředitel (Direktor/a)		Proděkan (Subdirector/a)		Tajemník (Secretario/a)	
	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen
E.T.S. de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos	1	0	5	0	1	0
E.T.S. de Ingenierías Informática y de Telecomunicación	1	0	5	1	1	0
E.U. de Arquitectura Técnica	1	0	5	0	1	1
E.U. de Ciencias de la Salud	1	0	3	0	1	0
E.U. de Ciencias Sociales de Melilla	1	0			1	0
E.U. de Enfermería Cruz Roja "F. González Azcune". Ceuta	2	0	3	1	1	1
E.U. de Trabajo Social	1	0	2	0	1	1
E.U. de Enfermería Cruz Roja "Manuel Olmedo Jiménez". Melilla	1	0	*	*	1	1
E.U. de Enfermería (S.A.S.) "Virgen de las Nieves"	1	1	*	*	1	1
E.U. de Profesorado de E.G.B. "La Inmaculada"	1	0	*	*	1	0

Poznámka: * údaj nezjištěn

Příloha 4: Zastoupení žen na katedrách Univerzity v Granadě I

Základní struktura Univerzity - katedry	Zaměstnanci celkem (Profesorado)	
	celkem	z toho žen
Katedry uvedené pouze u Fakulty přírodních věd		
Departamento de Bioquímica y Biología Molecular I	16	8
Departamento de Estratigrafía y Paleontología	20	1
Departamento de Geometría y Topología	20	0
Departamento de Matemática Aplicada	31	11
Departamento de Mineralogía y Petrología	24	4
Departamento de Química Orgánica	21	2
Departamento de Biología Celular	14	?
Departamento de Electromagnetismo y Física de la Materia	14	1
Departamento de Física Teórica y del Cosmos	67	17
Departamento de Óptica	32	8
Katedry uvedené u Fakulty přírodních věd a současně u dalších fakult		
Departamento de Álgebra	22	2
Departamento de Análisis Matemático	33	3
Departamento de Arquitectura y Tecnología de Computadores	32	2
Departamento de Biología Animal	25	8
Departamento de Electrónica y Tecnología de Computadores	30	4
Departamento de Estadística e Investigación Operativa	40	18
Departamento de Física Aplicada	37	6
Departamento de Fisiología Vegetal	11	4
Departamento de Genética	16	3
Departamento de Ingeniería Civil	45	8
Departamento de Ingeniería Química	28	9
Departamento de Microbiología	11	6
Departamento de Parasitología	15	7
Departamento de Química Analítica	27	10
Departamento de Química Física	23	8
Departamento de Química Inorgánica	34	9
Departamento de Ingeniería Civil	44	4
Departamento de Análisis Geográfico Regional y Geografía Física	29	12
Departamento de Anatomía y Embriología Humana	28	8
Departamento de Botánica	25	8
Departamento de Ciencias de la Computación e Inteligencia Artificial	64	9
Departamento de Cirugía y sus Especialidades	45	5
Departamento de Didáctica de la Matemática	20	5
Departamento de Radiología y Medicina Física	5	2
Departamento de Geodinámica	21	3
Departamento de Economía Aplicada	35	6
Departamento de Expresión Gráfica Arquitectónica y en la Ingeniería	4	0

Tab. 2: Zastoupení žen na katedrách Univerzity v Granadě II

Katedra	Profesor ¹		Docent ²		OAs ³		Asistent ⁴		Vědecký pracovník ⁵	
	Σ	Ž	Σ	Ž	Σ	Ž	Σ	Ž	Σ	Ž
Katedry uvedené pouze u Fakulty přírodních věd										
Departamento de Bioquímica y Biología Molecular I	5	3	7	4	2	0	1	1	1	0
Departamento de Estratigrafía y Paleontología	8	0	12	1	0	0	0	0	0	0
Departamento de Geometría y Topología	8	0	8	0	2	0	2	0	0	0
Departamento de Matemática Aplicada	1	3	17	6	0	0	4	2	0	0
Departamento de Mineralogía y Petrología	1	1	11	3	0	0	1	0	0	0
Departamento de Química Orgánica	4	0	17	2	0	0	0	0	0	0
Departamento de Biología Celular	4	*	10	*	0	0	0	0	0	0
Departamento de Electromagnetismo y Física de la Materia	5	1	6	0	0	0	2	0	1	0
Katedry uvedené u Fakulty přírodních věd a současně u dalších fakult										
Departamento de Álgebra	5	0	13	2	1	0	2	0	1	0
Departamento de Análisis Matemático	6	0	19	3	4	0	2	0	2	0
Departamento de Arquitectura y Tecnología de Computadores	3	0	16	0	6	1	7	1	0	0
Departamento de Biología Animal	5	0	15	5	3	2	2	1	0	0
Departamento de Electrónica y Tecnología de Computadores	5	0	10	1	7	1	8	2	0	0
Departamento de Estadística e Investigación Operativa	5	1	23	13	0	0	1	4	0	0
Departamento de Física Aplicada	1	0	24	6	0	0	3	0	0	0
Departamento de Fisiología Vegetal	4	1	5	2	2	1	0	0	0	0
Departamento de Genética	0	0	14	3	1	0	1	0	0	0
Departamento de Ingeniería Civil	2	0	9	2	4	2	2	3	1	1
Departamento de Ingeniería Química	4	0	10	6	4	1	1	2	0	0
Departamento de Microbiología	4	3	7	3	0	0	0	0	0	0
Departamento de Parasitología	2	1	13	6	0	0	0	0	0	0
Departamento de Química Analítica	0	0	25	10	2	0	0	0	0	0
Departamento de Química Física	4	0	9	3	0	0	0	0	1	5
Departamento de Química Inorgánica	1	0	23	9	1	0	0	0	0	0
Departamento de Ingeniería Civil	2	0	9	1	4	2	2	0	3	1
Departamento de Análisis Geográfico Regional y Geografía Física	3	0	9	5	1	0	2	0	1	1
Departamento de Anatomía y Embriología Humana	4	2	11	4	2	2	1	0	0	0
Departamento de Botánica	4	1	13	4	0	0	5	1	3	2
Departamento de Ciencias de la Computación e Inteligencia Artificial	1	1	34	6	1	1	4	1	0	0
Departamento de Cirugía y sus Especialidades	7	0	18	1	0	0	3	4	0	0
Departamento de Didáctica de la Matemática	3	1	15	3	0	0	2	1	0	0
Departamento de Radiología y Medicina Física	3	0	2	2	0	0	0	0	0	0

Poznámka: 1 – profesor = Catedrático de Universidad, Catedrático de Escuela Universitaria

2 – docent = Profesor Titular de Universidad, Profesor Titular de Escuela Universitaria

3 – Oas = odborný asistent = Profesor Contratado Doctor, Ayudante Doctor

4 – asistent = Profesor Ayudante, Contratado, Asociado

5 – vědecký pracovník = Investigador Contratado

Příloha 5: Zastoupení žen na katedrách Univerzity v Jaén

Katedra	Zaměstnanci (Profesorado)	
	Σ	$\bar{Z}$
Administración de Empresas, Contabilidad y Sociología	7	4
Antropología, Geografía e Historia	24	7
Biología Animal, Vegetal y Ecología	29	8
Biología Experimental	26	11
Ciencias de la Salud	30	10
Derecho Civil, Derecho Financiero y Tributario	18	6
Derecho Eclesiástico, Internacional Público, Procesal y Romano	16	8
Derecho Penal, Filosofía del Derecho, Filosofía Moral y Filosofía	17	6
Derecho Público y Derecho Privado Especial	50	13
Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal	27	15
Didáctica de las Ciencias	17	11
Economía	27	10
Estadística e Investigación Operativa	28	14
Filología Española	22	8
Filología Inglesa	37	21
Física	24	7
Geología	21	3
Informática	30	8
Ingeniería Cartográfica, Geodésica y Fotogrametría	33	7
Ingeniería Eléctrica	22	2
Ingeniería Electrónica y Automática	28	2
Ingeniería de Telecomunicación	20	1
Ingeniería Gráfica, Diseño y Proyectos	19	2
Ingeniería Mecánica y Minera	41	7
Ingeniería Química, Ambiental y de los Materiales	24	9
Lenguas y Culturas Mediterráneas	18	13
Matemáticas	34	8
Patrimonio Histórico	21	8
Pedagogía	21	8
Psicología	77	35
Química Física y Analítica	22	7
Química Inorgánica y Orgánica	20	10

Tab. 2: Zastoupení žen na katedrách Univerzity v Jaén (podle vědeckých hodnotí)

Katedra	Profesor ¹		Docent ²		Odborný asistent ³		Asistent ⁴		Vědecký pracovník ⁵	
	Σ	$\bar{Z}$	Σ	$\bar{Z}$	Σ	$\bar{Z}$	Σ	$\bar{Z}$	Σ	$\bar{Z}$
Biología Animal, Vegetal y Ecología	5	1	20	6	0	0	4	1	0	0
Biología Experimental	1	1	17	6	6	3	2	1	0	0
Filología Española	0	0	10	4	9	4	3	0	0	0
Física	8	1	11	4	3	1	0	0	2	1
Geología	4	0	11	2	2	1	4	0	0	0
Ingeniería Electrónica y Automática	2	0	15	0	0	0	1	2	0	0
Ingeniería de Telecomunicación	1	0	12	1	7	0	0	0	0	0
Ingeniería Química, Ambiental y de los Materiales	4	0	17	7	1	1	2	1	0	0
Química Inorgánica y Orgánica	4	0	14	9	2	1	0	0	0	0

Poznámka: 1 – profesor = Catedrático de Universidad, Catedrático de Escuela Universitaria; 2 – docent = Profesor Titular de Universidad, Profesor Titular de Escuela Universitaria; 3 – odborný asistent = Profesor Contratado Doctor, Ayudante Doctor; 4 – asistent = Profesor Ayudante, Contratado, Asociado; 5 – vědecký pracovník = Investigador Contratado

Příloha 6: Propuesta de modalidades de Acción Social en la universidad de Jaén**UNIVERSIDAD DE JAÉN****Propuesta de modalidades de Acción Social en la Universidad de Jaén.**

En la UJA existen un conjunto de medidas e iniciativas destinadas a su personal que constituyen la Acción Social de la misma. Dicha acción social tiene la característica de constituirse en modalidades de ayuda al personal, más allá de la obligación retributiva que la Universidad tiene con sus empleados. El carácter de las ayudas debe ser compensatorio de las situaciones de necesidad y subsidiario de cualesquiera otras medidas adoptadas por los sistemas públicos de previsión, si bien las de carácter automático no responden de manera directa a tales principios.

Dicho esto, si vemos la estructura de las ayudas que, hasta la fecha, se han venido concediendo en nuestra Universidad, veremos como no todas las modalidades responden a tales principios y, lo que es más importante, existen modalidades de ayuda que podrían tenerse en cuenta y que responderían a una prioridad en materia de situaciones de necesidad.

Modalidades de ayuda existentes en la UJA:

- Discapacitados.
- Guardería.
- Estudios universitarios.
- Sanitarias.
- Fondos solidarios.
- Complemento por incapacidad temporal.
- Situaciones extraordinarias y de riesgo vital.
- Préstamos y anticipos.

El montante de recursos económicos puestos a disposición de la acción social para el año 2006 fue de 620.000 € y en el año 2007 es de 795.826 €, lo que supone el 1,5% de la masa salarial, de conformidad con los acuerdos suscritos con las Centrales Sindicales. No obstante, el grado de ejecución de los créditos asignados fue del 63,21% en el 2006 y una cuantía similar será el resultado del 2007.

A la vista de la información anterior, parece desprenderse una falta de eficiencia en el conjunto de nuestra Acción Social, bien en las modalidades de ayuda o en los créditos asignados a éstas, bien en ambas cuestiones, que aconsejan una reflexión de conjunto sobre la oportunidad de un cambio en las modalidades de ayuda y de las situaciones de necesidad respecto de las que se quiere intervenir.

En este contexto es en el que se hace la propuesta de la dirección de la Universidad, en el convencimiento de que responde con mayor garantía a las situaciones planteadas en la actualidad, en las que el nivel retributivo alcanzado en el ámbito de las Universidades públicas de Andalucía hacen perder su eficiencia a una parte de nuestras modalidades de ayuda y, por el contrario, hace cada vez más evidente la situación de necesidad compensatoria a la que se enfrenta el personal de cualquier Universidad pública llegado el momento de la jubilación. Necesidad que afecta, en mayor o menor medida, a la totalidad de la plantilla y que podríamos atender con el mismo carácter de universalidad. Propuesta de modalidades de ayuda de Acción social en la Universidad de Jaén:

- Plan de pensiones sistema de empleo con prestación definida (la cantidad estaría en función del estudio actuarial a realizar) con la complementación de un seguro de vida e invalidez.

- Ayuda al estudio.
- Complemento de incapacidad temporal.
- Préstamos y anticipos reintegrables.
- Ayudas extraordinarias.
- Ayudas a guarderías.

Las cuantías destinadas a las modalidades de ayuda existentes con anterioridad serán similares a las actuales, el resto del crédito presupuestario hasta el 1,6% de la masa salarial del 2008, 1,7% en el 2009 y 1,8% en el 2010 (compromiso que se asume si se acuerda la propuesta), se destinaría al plan de pensiones. Igualmente, en caso de acuerdo sobre la propuesta anterior, se destinaría una asignación extraordinaria como aportación inicial al plan de pensiones en torno a los 500.000 €.

Jaén septiembre de 2007

Příloha 7: Propuesta resumen sobre acción social**FETE-UGT****FETE - PROPUESTA****PROPUESTA RESUMEN SOBRE ACCIÓN SOCIAL****Crédito para la acción social**

En el año 2007 se ha destinado para la acción social un 1,5% de la masa salarial.

En el programa electoral del Rector se expone que “se ha de reforzar el Plan de Acción Social, con más recursos y medidas de apoyo”. En este sentido entendemos se debe incrementar este crédito alcanzando el 1,8% de la masa salarial.

Del crédito anual resultante para la Acción Social no se deducirá cada año el activo financiero que constituye el fondo para préstamos reintegrables.

Definición de masa salarial

A los efectos del calculo del crédito anual destinado para la acción social se entiende por masa salarial el conjunto de retribuciones básicas y complementarias incluido, además, la cuota patronal a la Seguridad Social.

Estructura de la propuesta

Vamos a estructurar esta propuesta en cuatro bloques:

1. Las ayudas automáticas cuya inclusión es obligatoria en los Planes de Acción Social de cada una de las Universidades Andaluzas.
2. Otras ayudas que cada Universidad decide voluntariamente implantar en sus Planes de Acción social.
3. Sistema de préstamos reintegrables
4. Convenios con entidades.
5. Guardería

1. Las ayudas automáticas cuya inclusión es obligatoria en los Planes de Acción Social de cada una de las Universidades Andaluzas.

Según el Acuerdo de las Universidades Públicas de Andalucía en relación con la Homologación de la Acción Social de sus Empleados, se establecen las siguientes ayudas automáticas que obligatoriamente han de incluirse en los Planes de Acción Social de cada una de las Universidades andaluzas:

- Premio de jubilación
- Ayuda de estudios universitarios
- Completar hasta el 100% en caso de I.T. (Baja enfermedad)
- Indemnización por fallecimiento

2. Otras ayudas que cada Universidad decide libremente implantar en sus Planes de Acción social.

El mencionado Acuerdo de Homologación Andalúz establece que además de las ayudas automáticas y de obligatoria inclusión en los Plan de Acción Social, cada Universidad puede establecer libremente otras ayudas.

Se propone:

- Por un lado mantener la tipología de ayudas de los Planes de Acción Social anteriores:

- * Ayuda guardería

- * Ayuda extraordinaria y de riesgo vital

- * Ayuda sanitaria

- * Ayuda discapacidad

- Y, además, se propone es establecimiento de una nueva ayuda denominada

- *Ayuda gastos por hijo a cargo

(Ver anexo)

3. Sistema de préstamos reintegrables

Se propone mejorar y potenciar este tipo de ayuda a través de las siguientes actuaciones:

- En relación al fondo de la Universidad de Jaén para este fin, se propone:
 - * Incrementar el fondo de préstamos reintegrables de 90.000 euros a 180.000 euros.
 - * Incrementar de 1.800 euros a 3.600 euros el importe máximo de la modalidad de préstamo ordinario (sin justificación) y de 6010 euros a 9.000 euros la modalidad de préstamo excepcional.
- En relación al convenio con entidad financiera se propone:
 - * Mejorar las condiciones del préstamo personal actualmente acordado en convenio.
 - * Mejorar las condiciones del préstamo hipotecario actualmente acordado en convenio.

4. Convenios con entidades

Se propone que la Universidad de Jaén promueva convenios con entidades que proporcionen productos y servicios en condiciones favorables.

De acuerdo con los datos que disponemos los convenios más demandados son de naturaleza financiera y sanitaria.

5. Guardería

La Guardería en el centro de trabajo constituye una política social asumida por las administraciones públicas y particularmente por las Universidades andaluzas estructuradas en Campus. La Universidad de Huelva, Pablo de Olavide, de Almería y de Málaga ya cuentan con sus Guarderías en los Campus.

En nuestra Universidad se está programando el establecimiento de la Guardería, por lo que entendemos que esta Comisión de Acción debe ser informada y realizar un seguimiento en este proceso de implantación.

AYUDAS DE OBLIGATORIA INCLUSIÓN			
Tipo ayuda	Año 2007	Año 2008	Observaciones
Plan Pensiones	75.613	265.000	Los Presupuestos Generales del Estado establecen que el límite máximo anual que se puede destinar a planes de pensiones es del 0,5% de la masa salarial. Un actuarial va a realizar un estudio para determinar la cantidad garantizada que cada trabajador percibirá de este Plan de pensiones (la cantidad garantizada será igual para todos los trabajadores, salvo en lo previsto para el PAS Laboral en su Convenio colectivo (ver a continuación: Plan específico PAS laboral) Dicho Plan de pensiones se nutrirá de la aportación inicial, de las cantidades ya abonadas al seguro que actualmente hay vigente con MAPFRE y del 0,5% de la masa salarial que anualmente se aportará con cargo a los créditos generales de Acción Social. La estimación inicial ronda los 5.000-6.000 € por trabajador.
Plan específico PAS laboral	-	45.000 (Aprox.)	Este Plan estaría destinado a completar respecto del Plan de Pensiones la cantidad superior que pudiera corresponderle al P.A.S. Laboral de acuerdo en el IV Convenio Colectivo.
Ayuda estudios universitarios	90.000	90.000	Esta es la cantidad que se viene aplicando cada año para este tipo de ayuda automática
100% I.T.	110.000	110.000	Esta es la cantidad que se viene aplicando cada año para este tipo de ayuda automática
Indemnización por fallecimiento	-	-	Esta ayuda está asociada al Plan de pensiones y, por tanto, en caso de producirse este hecho el Plan de pensiones abona la cantidad acordada.
TOTAL AYUDAS OBLIGATORIAS		510.000	

AYUDAS DE INCLUSIÓN OPTATIVA			
Tipo ayuda	2007	2008	Observaciones
Ayuda Guardería	25.000	35.000	Se potencia esta ayuda
Ayuda extraordinaria	-	-	
Ayuda sanitaria	30.000	35.000	Se potencia esta ayuda
Ayuda Discapacidad	6.000	6.000	
Gastos por hijo a cargo	-	120.000	Nueva ayuda que hemos pensado
TOTAL AYUDAS OPTATIVAS		196.000	

PRESTAMOS			
Tipo ayuda	2007	2008	Observaciones
Préstamos Reintegrables	90.000	180.000	Se trata de incorporar 90.000 euros más al actual fondo circulatorio de préstamos con la finalidad de mejorar el sistema de préstamos.

CONVENIOS			
Convenios	-	-	Se demanda que la UJA establezca convenios con entidades de diversa naturaleza (bancaria, sanitarias, etc.) que oferten productos y servicios a la comunidad universitaria