

## Transformační plán

nástroj na podporu budování genderové rovnováhy ve výzkumu a vývoji a rozvoji lidských zdrojů na VŠCHT Praha.



Řešeno v rámci programu EUPRO II MŠMT, projektu LE14016 s názvem:  
*Posilování evropské dimenze českého výzkumu zastupováním ČR v expertních skupinách ERA a transformací výzkumné organizace z hlediska genderové vyváženosti „PEDICEV“*

Doba řešení projektu: 04/2014-12-2017

Příjemce: VŠCHT Praha,

Řešitelka: Ing. Anna Mittnerová

Další účastník projektu: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.,

Další řešitelka: Mgr. Marcela Linková, PhD.

## MOTTO

V současné době studuje na VŠČHT Praha více jak 60 % žen, na významných akademických a vedoucích pozicích jsou však ženy zastoupeny méně než 10 %. VŠČHT proto hledá cesty, jak reflektovat tuto skutečnost do genderově citlivé strategie vlastního rozvoje.

**Transformační plán** byl vytvořen na základě analýzy dosavadního stavu řízení a rozvoje lidských zdrojů z hlediska genderové rovnosti ve vědě, výzkumu a pedagogice na VŠČHT Praha, která byla prováděna v období 04/-12/2014 v rámci toho projektu a projektu 7.RP EU TRIGGER - Transforming Institutions by gendering contents and gaining equality in research, řešeného v období 01/2014-12/2017 .

Řešitelský tým vyhodnotil dostupná statistická data za posledních 10 roků získaná z interních databází, navrhl a zpracoval výsledky on-line dotazníkového šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi VŠČHT Praha v oblasti životních a pracovních podmínek na této VŠ , které doplnil informacemi z následných skupinových rozhovorů. Byla uskutečněna analýza stávajících interních dokumentů (předpisů, směrnic, norem) VŠČHT Praha dle genderových indikátorů a proběhla vzájemná jednání členů širšího řešitelského týmu se zástupci vedení školy a zástupci ŠO VOS (odborníky).

Ze získaných dat a informací, byl řešitelským týmem navržen Transformační plán pro implementaci kulturní a institucionální změny z hlediska genderové vyváženosti, který navrhuje a bude sledovat transformaci v následujících klíčových oblastech:

1. **Rozvoj a řízení lidských zdrojů**
  - a. Kombinace pracovního a soukromého života
  - b. Vyvážené zastoupení žen a mužů na různých úrovních vedoucích pozic
  - c. Genderově sensitivní hodnocení výzkumné a pedagogické práce.
2. **Zohlednění genderové dimenze v tématech výzkumných prací**
  - a. zohlednění genderového posouzení daného výzkumného tématu v základním, a aplikovaném výzkumu a vývoji a inovačním procesu.
3. **Sledování genderové dimenze při naplňování strategických plánů VŠČHT Praha do roku 2020**
  - a. Specifikovaných v projektu IPN KREDO, s vazbami na nové projekty ESIF OP VVV
  - b. Vazby na projekty mezinárodní spolupráce HORIZONT 2020, včetně zapojení do mezinárodní infrastrukturní komunity v oblasti genderové rovnosti a rozvoje lidských zdrojů ve VaVal.
  - c. Prezentace nástrojů kulturní a institucionální změny prostřednictvím informačních kanálů VŠČHT Praha.

Proces implementace kulturní a institucionální změny na VŠČHT bude sledován v dalším průběhu projektu prostřednictvím sběru dat a jejich vyhodnocování. Získané poznatky budou diskutovány v rámci pracovní skupiny VŠČHT pro kulturní a institucionální změnu a reflektovány do vytváření genderově sensitivních institucionálních podmínek ve výše uvedených klíčových oblastech.

## Klíčové oblasti sledování rozvoje a udržitelnosti kulturní a institucionální změny

### 1. Rozvoj a řízení lidských zdrojů:

#### 1. a. Kombinace pracovního a soukromého života

Udržitelnost stávajících systémů a jejich další rozvoj podporující flexibilní formy práce umožňující sladění práce a osobního života zejména u zaměstnanců pečujících o malé děti. Informování zaměstnanců, zejména nově přijímaných, o těchto opatřeních.

Vztahuje se na dokumenty:

- Pracovní řád VŠCHT Praha,
- Vnitřní mzdový předpis VŠCHT Praha,
- Kolektivní Smlouva 2015-2017

Udržitelný rozvoj a inovace technických a pečovatelských infrastruktur podporujících sladění pracovního a soukromého života.

Týká se:

- Elektronické aplikace umožňující zabezpečený vzdálený přístup do počítačové sítě VŠCHT Praha umožňující zaměstnancům on-line práci ze vzdáleného místa („tzv. Práce z domova“)
- Udržitelné fungování, cenová dostupnost a další rozvoj Dětského koutku Zkumavka (<http://dk.vscht.cz/>), který zabezpečuje hlídání předškolních dětí zaměstnanců VŠCHT Praha a umožňuje jim tak návrat do pracovního procesu

#### Podpora rozvoje počáteční fáze kariéry

Usilovat o rozšíření cílové/podpořené skupiny stávajícím Kariérním centrem VŠCHT Praha (pozn. v současnosti podporuje pouze studenty) o ženy a muže zaměstnané na VŠCHT Praha.

Programy Kariérního centra rozšířit o:

- Mentoring pro studenty DSP a začínající vědce/kyně (postdoc)
- Kariérní poradenství a kurzy pro ženy a muže zaměstnané na VŠCHT Praha
- Umožnit ženám a mužům z VŠCHT Praha na rodičovské dovolené zvyšování kvalifikace v rámci kursů celoživotního vzdělávání na VŠCHT Praha.

#### 1. b. Vyvážené zastoupení žen a mužů na různých úrovních vedoucích pozic

Spolupracovat s děkanáty a vedoucími jednotlivých ústavů a kateder při vytipování vhodných kandidátek na vedoucí a rozhodovacích pozice.

Diskutovat, jakým způsobem by bylo přijatelné postupně zvyšovat podíl žen mezi vedoucími ústavů, kateder a pracovišť. Při nominacích se snažit o vyrovnané zastoupení mužů a žen kandidujících na dané pozice, při splnění požadavku jejich odbornosti, a tím postupně zvyšovat zastoupení žen.

### 1. c. Genderově sensitivní hodnocení výzkumné a pedagogické práce.

- V součinnosti se strategiemi školy vytvářenými v projektech IPN KREDO a METODIKA zavést nástroj pro sledování aktivit zaměstnanců a zaměstnankyň, který může posloužit jako podklad pro řádné hodnocení vědecké a pedagogické práce a kariérní postup..
- Zavést do vybraných interních informačních systémů a databází studentů i zaměstnanců a do registrů a hodnotících systémů indikátor ŽENA/MUŽ, jako třídící kritérium, které umožní provádět monitoring a analýzy výkonu a počtů studujících a zaměstnanců na různých kariérních pozicích na základě pohlaví.

### 2. Zohlednění genderové dimenze v tématech výzkumných prací

- Zohlednění genderového posouzení daného výzkumného tématu v základním a aplikovaném výzkumu a vývoji a v inovačním procesu. Sledování od studentských prací až po výzkumné projekty podporované národními poskytovateli, včetně projektů mezinárodní spolupráce zejména spolupráce v programu HORIZON 2020.
- Prognózy genderového posouzení daného výzkumného tématu v navazujícím inovačním procesu a dopadu na konečné uživatele inovačních produktů či služeb.
- Stimulace studentů a vědeckých pracovníků ve vyhledávání genderově orientovaných analýz a řešení výzkumných témat prostřednictvím ocenění nejlepších prací (Cena Julie Hamáčkové).
- Oceňování významných žen vědkyň z VŠCHT a jejich přínos rozvoji vědy, výzkumu a pedagogiky (Cena Julie Hamáčkové).

### 3. Sledování genderové dimenze při naplňování strategických plánů VŠCHT Praha do roku 2020

- Specifikovaných v projektu IPN KREDO, s vazbami na nové projekty ESIF OP VVV s cílem ucházet se o nové projekty např. v PO2/SC5 - *Podpora žen výkumnic, Začleňování pracovníků po mateřské dovolené*, PO2/SC1 - *Výuka soft skills pro akademické pracovníky, Rozvoj pedagogických kompetencí akademických pracovníků*, případně i projektů MPSV - OP Zaměstnanost.
- S vazbami na projekty mezinárodní spolupráce HORIZONT 2020, včetně zapojení do mezinárodní infrastrukturní komunity v oblasti genderové rovnosti a rozvoje lidských zdrojů ve VaVal.
- Prezentace nástrojů kulturní a institucionální změny prostřednictvím informačních prostředků VŠCHT Praha a jejich promítání do interních předpisů i kultury studijního a pracovního prostředí.  
Prezentace VŠCHT jako univerzity přátelské vůči různým skupinám studujících, žen a mužů, s nediskriminačním pracovním prostředím, respektem k různorodosti životních a profesních drah jejich zaměstnanců.

## Průběžná statistická šetření vývoje stavu

Proces implementace kulturní a institucionální změny na VŠČHT bude sledován v dalším průběhu projektu prostřednictvím sběru dat a jejich vyhodnocování. Získané poznatky budou diskutovány v rámci pracovní skupiny VŠČHT pro kulturní a institucionální změnu a reflektovány do vytváření genderově sensitivních institucionálních podmínek ve výše uvedených klíčových oblastech.

## Udržitelnost:

V posledním roce projektu PEDICEV hledat dotační schéma s výhledem přípravy návazného projektu.

V Praze dne 30.7.2015

Ing. Anna Mittnerová  
řešitelka projektu



prof. RNDr. Bohumil Kratochvíl, DSc.  
pro-rector pro vědu a výzkum



VYSOKÁ ŠKOLA  
CHEMICKO-TECHNOLOGICKÁ V PRAZE  
oddělení pro vědu a výzkum  
Technická 5, 166 28 Praha 6 CZ  
963/3