

prof. PhDr. Petr Matějů, Ph.D.

PŘEDSEDA

V Praze dne 8.3.2013  
Č.j.: 792/2013/GAČR/Ma  
Přílohy

Vážený pane veřejný ochránce práv,

k Vaší žádosti ze dne 23. ledna 2013 o vyjádření k závěrečné zprávě o výsledku šetření „Poskytování postdoktorských grantů - rovné příležitosti mužů a žen v oblasti vědy a výzkumu“, č.j. 81/2012/DIS/ZO, ze dne 23. ledna 2013, Vám sděluji následující.

K bodu A) **Obsah podnětu** nemám připomínky.

K bodu B) **Průběh šetření a skutková zjištění** lze konstatovat, že již v textu se objevují jednostranná zavádějící a neprokazatelná tvrzení, například: „*Stěžovatelka poukazuje na nepružný a nevstřícný postoj ze strany GA ČR. Tuto skutečnost dokládá mimo jiné e-mailovou korespondencí mezi GA ČR a konkrétními žadatelkami o přerušování práce na projektu. V některých případech však nelze vzájemná komunikace doložit, neboť může probíhat i ústně (formou dotazu a telefonicky poskytnuté odpovědi).*“

Grantová agentura České republiky (GA ČR) naproti tomu může doložit (viz příložená tabulka), že případy nevyhovění žádostem byly velmi řídké a vždy byly řádně projednány, odhlasovány a odůvodněny. Z hlediska tvrzení o údajné diskriminaci z důvodu mateřské dovolené obdržela GA ČR i zcela odlišné názory, například vyjádření jedné z mladých a ve svém oboru velmi úspěšných badatelek, která k tématu napsala mimo jiné toto: „*Zatímco od GA ČR coby instituce, která se nyní musí před ochránce veřejných práv zpovídat z toho, jakým způsobem zajišťuje řešení situace souběhu výzkumných grantů a těhotenství a rodičovství, jsem získala zcela bez problémů odklad v řešení projektu (a tím i možnost skloubit mou mateřskou a pracovní roli) a nezaznamenala jsem ani žádné známky diskriminace, ze strany jedné z hlavních představitelky sociologie genderu, bývalé vedoucí oddělení Gender & sociologie a zároveň bývalé ředitelky SO ÚAV ČR, v.v.i., jsem se dočkala pouze bezohledného bossingu, kdy proti mně byl naprosto cíleně zneužit fakt, že mám malé dítě, o které musím a chci pečovat*““. Její dopis adresovaný předsednictvu GA ČR s jejím souhlasem přikládám.

K bodu C) **Právní hodnocení** mi dovoluji konstatovat, že tento bod považuji za naprosto klíčový, neboť od tohoto hodnocení se vyvozují veškeré závěry celé zprávy. Vzhledem k tomu je potřeba se k celému bodu podrobněji vymezit.

Část C1- **postavení Grantové agentury ČR a financování postdoktorských grantů** je velmi stručným nástinem mechanismu poskytování prostředků dle zák. č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 130/2002 Sb.“). V této části chybí

jedno podstatné rozlišení rozdělovaných prostředků, a to dle ust. § 4 zákona č. 130/2002 Sb. na **účelovou podporu**, která je poskytována formou dotace právnickým nebo fyzickým osobám nebo zvýšením výdajů organizačních složek státu, organizačních složek územních samosprávných celků nebo organizačních jednotek ministerstev zabývajících se výzkumem a vývojem na grantové projekty z výdajů GA ČR (tedy i na projekty přezkoumávané ve zprávě) a na **institucionální podporu**, která je poskytována z výdajů na výzkum, vývoj a inovace na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na základě zhodnocení jí dosažených výsledků formou dotace právnickým osobám, anebo zvýšením výdajů organizačních složek státu, organizačních složek územních samosprávných celků nebo organizačních jednotek ministerstev zabývajících se výzkumem a vývojem. Toto rozlišení není samoúčelné, neboť vnáší jasno do zákonného výkladu povahy finančních prostředků, které jsou přidělovány v rámci vyhlášené veřejné soutěže v postdoktorských projektech, a má také vliv na posouzení použité konstrukce nepřímého zaměstnávání a celkových závěrů vyvozených dále.

V části C2 - **obecné vymezení problematiky a jejího legislativního rámce z hlediska antidiskriminačního práva** lze k citovanému ustanovení jak zákoníku práce, tak antidiskriminačního zákona poznamenat, že GA ČR na úrovni svých pracovněprávních povinností rozhodně jakoukoliv diskriminaci neprovádí a v linii zaměstnavatel-zaměstnanec k žádným sporům ani stížnostem nedochází. Závěr týkající se poskytování postdoktorských grantů *„vzájemná vazba dotčených subjektů je zde jasná, stejně jako závislé postavení řešitele=zaměstnanec nejen na svém zaměstnavateli, ale jeho prostřednictvím i na GA ČR. Právě závislé postavení zaměstnanec na zaměstnavateli je přitom charakteristickým znakem pracovního poměru. Proto je třeba v tomto specifickém případě dovést, že GA ČR, která jediná v tomto poměrně složitém vztahu disponuje rozhodovací pravomocí, je tím subjektem, na který z hlediska antidiskriminačního práva dopadá povinnost nediskriminovat, v tomto případě nediskriminovat osoby pečující o dítě (rodiče)“* považujeme za čistě účelový a z výše citované povahy poskytovaných prostředků i jako nesprávný. Ze zákonem č. 130/2002 Sb. stanoveného rozlišení jasně vyplývá, že k zajištění dlouhodobého koncepčního rozvoje výzkumné organizace jako zaměstnavatele vědeckých pracovníků nebo pracovníků neslouží účelová podpora (včetně podpory poskytované GA ČR), ale pouze institucionální podpora. GA ČR nemůže účelovou podporou suplovat podporu institucionální a nemůže účelovou podporou plnit ani zprostředkovaně funkci zaměstnavatele již z toho důvodu, že u neúspěšných žadatelů o podporu (tj. u cca 80 % navrhovatelů všech projektů) by pak musela řešit i pracovněprávní důsledky. Jak vyplývá i z objemu účelové podpory postdoktorských grantů a objemu institucionální podpory na rozvoj výzkumných organizací, které jsou celkově v poměru 3 : 100, výzkumné organizace jako zaměstnavatelé mají dostatečné finanční možnosti řešit pracovněprávní vztahy v rámci institucionální podpory. Konečné posouzení případné vazby ustanovení antidiskriminačního zákona k pravomocem GA ČR vyplývajících ze zákona č. 130/2002 Sb. může učinit jen příslušný soud České republiky. Jako zcela účelovou ovšem považují dále zejména závěrečnou konstrukci: *„Ačkoli v určitých specifických oblastech pracovního trhu není možné v praxi docílit rovnosti, větší rovnováhu je možné podpořit přijetím pozitivních opatření (viz níže).“*

V části C3 - **judikatura SD EU** jsou pro podporu výše uvedených dovozených konstrukcí citována některá rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (SD EU). Jak případ Wiebke Busch, tak Sari Kiiski byly však spory *inter partes*, s aplikací ve vztahu zaměstnanec-zaměstnavatel a při posuzování vnitrostátního práva (např. německého). Pokud by bylo vhodné uvažovat o jejich argumentačním použití, bylo by třeba provést interpretační srovnání příslušné projednávané normy vnitrostátního práva a jejího dopadu na předmětný konkrétní příklad s právem tuzemským a kauzální vztah k projednávanému tvrzení nepřímé

diskriminace v případě GA ČR. Ze všech těchto důvodů je tedy rozhodně nelze použít nikoliv *erga omnes* ani je při vyvozování závěrů takto vykládat.

Z hlediska působnosti jsou tyto závěry SD EU, byť mohou působit jako obecné, jen důležité při interpretaci práv a povinností vyplývajících z jednotlivých pramenů práva EU, a protože **neexistuje výslovné stanovení závaznosti rozhodnutí SD EU** pro budoucí rozhodování ostatních soudů, působí jednotlivé rozsudky maximálně silou své přesvědčivosti na soudní praxi ve všech členských státech EU, protože naznačují, jak bude SD EU rozhodovat v obdobných případech, předložených mu v budoucnu. Jejich použití jako základního argumentu pro posouzení prvku nepřímé diskriminace činí vyvozené závěry i z tohoto důvodu přinejmenším diskutabilními.

Co se týče judikatury k otázce pozitivních opatření, již jen na okraj, lze místo rozsudku Abrahamsson, který je citován ve stejném duchu výkladu a k jeho použití platí všechny výše uvedené námitky, uvést stejným způsobem např. rozsudek Evropského soudního dvora, č. C 450/93, [1995] ECR 3051, ze dne 17. října 1995, v případě Kalanke (1995), kdy namítal žadatel o práci proti zákonu, který povoloval odpovědným orgánům dát automaticky přednost uchazečce-ženě před mužským uchazečem o práci, a to v případě, že kvalifikace uchazečů jsou stejné a ženy byly v profesi málo zastoupeny. Evropský soudní dvůr konstatoval, že takové ustanovení porušuje komunitární právo o zákazu diskriminace na základě pohlaví a že vnitrostátní pravidlo, které upřednostňuje ženské kandidáty před mužskými, je v souladu s komunitárním právem jen v případě, že umožňuje individuální posouzení každého případu. Evropský soudní dvůr argumentoval, že článek 2 odst. 4 Směrnice o rovném zacházení nepovoluje stanovení „absolutní a bezpodmínečné přednosti“.

K části C4- **konkrétní dopady pravidel GA ČR do právní sféry řešitelů postdoktorských grantových projektů** uvádím, že ačkoliv lze z výše uvedeného poukázat minimálně na zpochybnění celé použité konstrukce znevýhodňování žadatelek, v tomto ustanovení se navíc přidává i konkrétní pomýlení v oblasti povinností příjemců. Povinnost písemně informovat GA ČR o veškerých změnách, které nastaly v době řešení grantového projektu a které by mohly mít jakýkoliv vliv na řešení projektu, nebo které se jakkoliv dotýkají jeho právní subjektivity nebo údajů požadovaných pro prokázání jeho způsobilosti nejpozději do 7 kalendářních dnů ode dne, kdy se příjemce o takové skutečnosti dozvěděl, opravdu v jednotlivých případech neznamena povinnost zaměstnankyně informovat o svém těhotenství svého zaměstnavatele, ale právě povinnost příjemce (zde vysoké školy) informovat GA ČR, že dojde ke změnám v řešení projektu. Ostatně tato povinnost je stanovena též v ust. § 18 odst. 9 zákona č. 130/2002 Sb.

**K části C5 - právní kvalifikace (zobecnění)** se tedy ve shrnutí všech shora uvedených tvrzení dá konstatovat, že tento závěr, ačkoliv uznává povahu GA ČR jakožto poskytovatele veřejných prostředků na základě veřejné soutěže ve výzkumu a vývoji, odvozuje z toho velmi stručně a nelogicky naplnění nepřímé diskriminace. Lze opět jen konstatovat, že konečný výklad a závěr o případné údajně nepřímé diskriminaci přísluší pouze soudu a je velkou otázkou, zda by se ztotožnil s argumentační konstrukcí závěru.

**K části D - Shrnutí a závěrečná opatření** sdělují, že přestože ze všech uvedených závěrů jasně vyplývá, že se nemohu ztotožnit s tvrzeními uvedenými výše, jako projev dobré vůle a jasně deklarované snahy o zlepšení postavení osob řešících projekt a nastupujících mateřskou a rodičovskou dovolenou se předsednictvo GA ČR na svém zasedání dne 28. února 2013 usneslo, že pro soutěže o projekty s počátkem řešení v roce 2015 (tj. pro soutěže

vyhlašované v roce 2014) projedná s Ministerstvem financí (rozpočtová pravidla) a Ministerstvem práce a sociálních věcí (zákoník práce) návrhy úprav v zadávacích dokumentacích, které:

- a) upřesní změny, které by mohly mít vliv na řešení projektu a o kterých musí příjemce informovat poskytovatele v zákonné lhůtě 7 kalendářních dnů (§ 9 odst. 8 zákona č. 130/2002Sb.) tak, aby nebylo pochybností, že tato lhůta je rozhodně v daném kontextu nediskriminační;
- b) umožní stanovení více než dvou termínů pro předložení žádosti přerušení řešení postdoktorského grantového projektu (ideálním řešením je, aby bylo možno žádat o přerušování v podstatě kdykoliv) - zde je ovšem podmínkou kladné stanovisko Ministerstva financí;
- c) umožní předčasné ukončení řešení projektu s možností se zúčastnit veřejné soutěže u postdoktorských grantových projektů ještě jednou;
- d) stanoví možnosti prodloužení přerušování na dobu dvou let.

Zadávací dokumentace na soutěže o projekty s počátkem řešení v roce 2014 již nelze měnit, prošly procesem schvalování již v závěru roku 2012.

K otázce zastoupení žen v expertních orgánech GAČR jsem opět provedl podrobné šetření a zjistil jsem, že šance nominované ženy na jmenování do expertního orgánu je v zásadě shodná s šancí muže (46 % vs. 40 %), což dokládám v příloze. Dlužno dodat, že tyto poměry šancí jsou dlouhodobě stabilní. Vzhledem k tomu, že GAČR opravdu nemá k dispozici žádný nástroj, jak nařizovat nominace do expertních orgánů podle pohlaví, nelze opět jinak než konstatovat, že v této oblasti žádné další kroky, aniž by došlo k pokřivení výběru do expertních orgánů z hlediska rovnosti a zejména odbornosti, již provést nelze.

S pozdravem

prof. PhDr. Petr Matějů, Ph.D.  
předseda GA ČR

Vážený pan  
JUDr. Pavel Varvařovský  
veřejný ochránce práv  
Kancelář veřejného ochránce práv  
Údolní 658/39  
602 00 Brno

Vážený pan  
Prof. PhDr. Petr Matějů, Ph.D.  
předseda GA ČR  
Evropská 2589/33b  
160 00 Praha 6

V Praze dne 26. 2. 2013

Vážený pane předsedo,

píši Vám v souvislosti s nedávnou zprávou veřejného ochránce práv o výsledku šetření rovných příležitostí mužů a žen v oblasti vědy a výzkumu, resp. diskriminace týkající se možnosti skloubit vedení projektu uděleného GA ČR s mateřskými povinnostmi. Se zájmem jsem sledovala aktivitu Mgr. Marcely Linkové z NKC Ženy a věda,<sup>1</sup> která je autorkou podnětu poukazujícího na (údajnou) diskriminaci žen (či mužů) pečujících o malé děti ze strany GA ČR, a to ze 2 důvodů: 1.) Mgr. Linková pochází ze stejné instituce jako já; 2.) sama jsem učinila zkušenost se skloubením mateřské a pracovní role pod vedením PhDr. Marie Čermákové, jedné z hlavních představitelk genderových studií a feministické sociologie v ČR, která byla v té době ředitelkou Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i.

Aniž bych se jakkoli chtěla vměšovat do právě probíhající debaty o souběhu postdoktorových výzkumných grantů a rodičovství, či jakkoli snižovat vznešené úmysly mající za cíl narovnání příležitostí mužů a žen v oblasti vědy a výzkumu, ráda bych se s Vámi podělila o svou nedávnou zkušenost souběhu vedení standardního badatelského projektu uděleného GA ČR a narození mého prvního dítěte.

V roce 2010 jsem byla postavena před situací, kdy jsem se jako hlavní řešitelka projektu<sup>2</sup> v jeho třetím, závěrečném roce řešení, stala zároveň matkou. Rozhodování o tom, zda projekt dokončit v řádném termínu či ho ještě před porodem ukončit předčasně (a nedokončit tak cíle, které si kladl) mi bylo usnadněno ujištěním tehdejší ředitelky SOÚ AV ČR, v.v.i.a „bojovnice“ za práva žen na práci i mateřství, že veškeré pracovní aktivity budu moci po narození dítěte provádět z domova (tj. bez nutnosti docházet do kanceláře, což při povaze mé práce skutečně není nezbytné), a že mi bude po

---

<sup>1</sup>Tato instituce spadá pod Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. a je součástí oddělení Gender & sociologie, jehož vedoucí byla v minulosti PhDr. Marie Čermáková.

<sup>2</sup>Jednalo se o projekt s názvem Od destratifikace ke stratifikaci? Vývoj sociálně-stratifikačního systému v České republice, 1991 – 2009 (GA ČR 403/08/0109).

skončení mateřské dovolené,<sup>3</sup> během které budu pracovat na projektu a na které nelze mít ze zákonných důvodů žádný příjem ze zaměstnání, vyplacena finanční odměna. Již v té době mi zároveň bylo jasné, že v souladu s pravidly využiji možnosti požádat GA ČR o prodloužení doby řešení projektu o 6 měsíců, což mně a mému řešitelskému týmu umožní dokončit práce na rozepsaných publikacích. Tento můj úmysl se mi dr. Čermáková snažila několikrát rozmluvit (naštěstí neúspěšně)- v té době mi bohužel ještě nedošlo, proč.

Za výše uvedených deklarovaných podmínek, které se jevily být příznivé zdárnému dokončení závazků na projektu, jsem se rozhodla v něm pokračovat. A to i za situace, kdy ředitelka SOÚ provedla den před porodem mého dítěte tzv. reorganizaci,<sup>4</sup> prostřednictvím které— a nebojím se to říci —zcela účelově a bez vazby na pracovní výkon propustila čtyři zaměstnance SOÚ —shodou okolností členy mého řešitelského týmu.<sup>5</sup> Jak se později ukázalo, veškeré sliby, které jsem od dr. Čermákové ústně dostala, nebyly míněny vážně a byly vedeny nikoli snahou umožnit mi skloubit mou pracovní a mateřskou roli, což by odpovídalo idejím, které oficiálně příslušnice genderových studií hlásají, ale pouze snahou vyčerpat tzv. overhead a uplatnit odpočet DPH, který by v případě předčasného ukončení projektu nemohl být SOÚ vyplacen za žádný z celkových tří let jeho řešení (v rozpočtu instituce se jednalo o nemalou částku). Dokončení publikací založených na získaných poznatcích, hlavní smysl projektů a čerpání financí z veřejných zdrojů, se před dr. Čermákovou ukázalo být zcela obtěžující a nadbytečné. Ihned po vyčerpání institucionálních finančních grantových prostředků započalo z její strany směrem k mé osobě šikanózní jednání mající za cíl jedině: donutit mě odejít ze SOÚ (nevím, zda na rodičovskou dovolenou či úplně, konkrétní úmysl mi samozřejmě nikdy přímo sdělen nebyl).

Veškeré sliby a „záruky“ byly popřeny a byla jsem dotázána, zda je „mám písemně“. Již druhý den po odevzdání závěrečné zprávy z projektu jsem obdržela telefonát, ve kterém jsem byla dr. Čermákovou dotázána, jak je možné, že „nechodím do zaměstnání“. V souvislosti se slíbenou finanční odměnou za práci na mateřské dovolené mi bylo řečeno, že jsem „vůbec nic nedělala“. Zároveň z její strany započaly obrovské psychické tlaky, jimiž se mě tehdejší ředitelka SOÚ snažila donutit, abych odešla (jak jsem zmínila výše, dodnes nevím, zda na rodičovskou dovolenou či úplně). Má námitka, že bych chtěla pracovat dál a dodělat rozpracované texty (které lze v souladu s pravidly GA ČR odevzdat dokonce až do 2 let od ukončení projektu), neměla pražádnou váhu. Podotýkám, že jsem v té době nebyla sama, kdo byl tímto bossingem v SOÚ nucen odejít na rodičovskou dovolenou.<sup>6</sup> Následkem mé

---

<sup>3</sup> Mateřskou dovolenou jsem čerpala mezi 13.3.-24.9. 2010.

<sup>4</sup> V této souvislosti bych ráda zmínila, že tímto krokem se Dr. Čermákové podařilo v rámci AV ČR zcela bez povšimnutí jejího vedení zlikvidovat výzkum sociální stratifikace, ačkoli se jedná o stěžejní podobor sociologie, zabývající se sociálními nerovnostmi mezi lidmi.

<sup>5</sup> Dodávám, že práce na projektu, jejichž výsledkem byla řada impaktovaných statí v domácích i zahraničních časopisech a jedna monografie, a za něž SOÚ získal nemálo „bodů“ při hodnocení výzkumných organizací, byly propuštěnými členy řešitelského týmu dokončeny ryze z pocitu zodpovědnosti k nedokončené práci na projektu a z ohledů k mé osobě. Zároveň to pro mne znamenalo značné úsilí nad rámec původně naplánovaných prací, protože pro zdárné naplnění cílů projektu bylo nutné získat v krátké době nové spolupracovníky, schopné a ochotné zpracovat co nejrychleji několik zbývajících analýz a statí (jejich seznam, stejně jako seznam veškerých výstupů z projektu, případně ráda doložím).

<sup>6</sup> Jak uvádí veřejný ochránce práv v souvislosti s podnětem Mgr. M. Linkové, „nepříznivé zacházení s osobami pečujícími o dítě by představovalo ve smyslu § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona přímou diskriminaci, pokud by důvodem k rozlišování byla právě nutnost pečovat o dítě a jako takové by bylo toto jednání nepřijatelné“. Domnívám se, že jednání dr. Čermákové bezesbytku splňuje podmínky pro jeho hodnocení jakožto přímé

urputné snahy nepovolit, nepoddat se zřetelné šikaně a dostat pracovním závazkům bylo to, že se mě dr. Čermáková rozhodla mj. ohrožit i existenčně – tím, že mi odmítla podepsat žádost o prodloužení nájmu startovacího služebního bytu poskytovaného mi SSČ AV ČR, v.v.i.<sup>7</sup> Nepomohlo mi ani to, že projekt, o který celou dobu šlo, byl po jeho skončení vzhledem k množství a kvalitě publikačních výstupů vyhodnocen jako „vynikající“, což je zcela jistě dobrou vizitkou nejen pro mne jakožto hlavní řešitelku, ale i mého zaměstnavatele.

V této psychicky náročné situaci a před nechtěným odchodem ze zaměstnání mě zachránilo pouze to, že dnes již bývalé ředitelce SOÚ skončilo její funkční období. Její nástupce, RNDr. Tomáš Kostelecký, CSc. se k mé situaci postavil velmi vstřícně, s lidským pochopením a zachoval se přesně tak, jak bych očekávala spíše od „chápatelce“ socioložky genderu než od „pouhého“ muže ve vedoucí pozici.<sup>8</sup> Ráda bych proto zdůraznila, že má kritika podmínek sladění rodinného a pracovního života je velmi adresná a v žádném případě se netýká současného vedení SOÚ AV ČR, v.v.i. Díky dr. Tomáši Kosteleckému, současnému řediteli této instituce, se mi naopak podařilo úspěšně dokončit čijiž publikovat většinu rozpracovaných textů.<sup>9</sup> Jestliže tedy ochránce veřejných práv vynesl na adresu GA ČR verdikt, že „jsou-li dopady formálně neutrálně nastavených pravidel pro přerušování práce na postdoktorálním grantovém projektu ze strany GA ČR takové, že mohou ženy, popřípadě muže v obdobné situaci znevýhodňovat oproti jiným řešitelům vědeckých projektů z důvodu rodičovství, je tím naplněna podstata nepřímé diskriminace“, pak za sebe musím říci, že v mém případě byla naplněna podstata nikoli nepřímé, ale přímé a naprosto záměrné diskriminace, vykazující rysy šikany a psychického nátlaku, avšak nikoli ze strany GA ČR, ale ze strany jedné z hlavních představitelk genderových studií a feministické sociologie v ČR, která v té době vedla Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Jednání podobného stylu bych očekávala nikoli od propagátorky feministických idejí, ale od zarytého mužského šovinisty.

Tímto vším bych chtěla říci především toto: zatímco od GA ČR coby instituce, která se nyní musí před ochráncem veřejných práv zpovídat z toho, jakým způsobem zajišťuje řešení situace souběhu výzkumných grantů a těhotenství a rodičovství, jsem získala zcela bez problémů odklad v řešení projektu (a tím i možnost skloubit mou mateřskou a pracovní roli) a nezaznamenala jsem ani žádné známky diskriminace, ze strany jedné z hlavních představitelk sociologie genderu, bývalé vedoucí oddělení Gender & sociologie a zároveň bývalé ředitelky SOÚ AV ČR, v.v.i., jsem se dočkala pouze bezohledného bossingu, kdy proti mně byl naprosto cíleně zneužit fakt, že mám malé dítě, o které musím a chci pečovat.

Nemohu si proto nepoložit otázku, nakolik je aktivita NKC Ženy a věda proti GA ČR skutečně ryzím „tažením“ za rovná práva žen (či mužů) pečujících o malé děti a pracujících ve vědě a nakolik je, byť

---

diskriminace. Její konání, které si osobně vysvětluji snahou docílit v době snižování rozpočtu veřejných institucí finanční úspory, bylo vedeno selektivně proti ženám, u nichž v té době probíhalo rozhodování, zda nastoupí na rodičovskou dovolenou či skloubí své pracovní povinnosti s péčí o malé dítě.

<sup>7</sup> Tato žádost podepsaná ředitelem instituce, ve které je nájemce zaměstnán, je povinnou náležitostí prodloužení nájmní smlouvy, kterou bylo v té době shodou okolností třeba vyřídit.

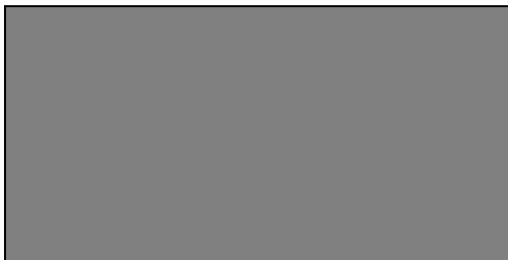
<sup>8</sup> Ráda bych podotkla, že nový ředitel SOÚ AV ČR, v.v.i., který nastoupil do funkce 1.4. 2012, nebral mé mateřství jako přítěž, a naopak mi nabídl jak flexibilní pracovní režim, tak možnost vrátit se k pracovním povinnostem i po porodu druhého dítěte.

<sup>9</sup> Seznam publikací, které jsem v období po narození svého prvního dítěte opublikovala, uvádím níže.

třeba jen v malé míře, účelová. Svou smutnou zkušenost jsem totiž sama do oddělení Gender & sociologie svým kolegyním sdělila, nicméně zůstala bez povšimnutí.....

Přeji mnoho úspěchů ve Vaší práci.

S pozdravem





Příloha: Statistika nominací a jmenování do hodnotících panelů na roky 2013 až 2015 podle pohlaví

	nominace		podíl žen na nominacích	jmenování členové		podíl žen na jmenovaných	podíl jmenovaných na nominovaných	podíl žen jmenovaných na nominovaných	šance na jmenování	
	celkem	z toho ženy		celkem	z toho ženy				nominovaný muž	nominovaná žena
GACR	871	133	15,3%	391	54	13,8%	44,9%	40,6%	45,7%	40,6%
OK1	156	10	6,4%	71	4	5,6%	45,5%	40,0%	45,9%	40,0%
OK2	172	16	9,3%	107	12	11,2%	62,2%	75,0%	60,9%	75,0%
OK3	100	16	16,0%	47	5	10,6%	47,0%	31,3%	50,0%	31,3%
OK4	309	76	24,6%	114	25	21,9%	36,9%	32,9%	38,2%	32,9%
OK5	134	15	11,2%	52	8	15,4%	38,8%	53,3%	37,0%	53,3%