

# Institucionální prostředí jako předmět hodnocení vědy, vývoje a inovací z genderové perspektivy

**Autorka: Kateřina Jandová**  
**Konzultantka: Marcela Linková**

---

Zajištění vysoké kvality institucionálního prostředí vědy, výzkumu a inovací patří k aktuálním prioritám utváření společného Evropského výzkumného prostoru (ERA). Rozvoj lidských zdrojů, prosazování genderové rovnosti a transparentnosti provozu patří k důležitým charakteristikám institucionálního prostředí. Předkládaná práce se zabývá zohledněním institucionálního prostředí v hodnocení vědy, výzkumu a inovací v současném systému v České republice a srovnává ho jednak se systémem, který je nově navrhován, ale také se situací v zahraničí.

## Obsah

1.1	Hodnocení vědy, vývoje a inovací .....	1
1.2	Lidské zdroje a institucionální prostředí ve vědě, výzkumu a inovacích .....	2
1.3	Genderové aspekty institucionálního prostředí ve vědě, výzkumu a inovacích .....	3
1.4	Plány genderové rovnosti ve vědě, výzkumu a inovacích .....	3
2.1	Současný stav hodnocení vědy, výzkumu a inovací v ČR z genderové perspektivy .....	4
2.2	Nově navrhovaná metodika hodnocení vědy, výzkumu a inovací v ČR z genderové perspektivy.....	5
2.3	Hodnocení vědy, výzkumu a inovací z genderové perspektivy v zahraničí .....	6
3.1	Shrnutí a závěr .....	7
	Zdrojová literatura .....	8

### 1.1 Hodnocení vědy, vývoje a inovací

Význam hodnocení vědy, vývoje a inovací v celém světě neustále roste v důsledku sílící odpovědnosti za účelně a hospodárně vynaložené prostředky daňových poplatníků a stupňujícího se tlaku společnosti na sociální zdůvodnitelnost a užitečnost výzkumu. Důležitost hodnocení výzkumu stoupá i v důsledku omezenosti disponibilních finančních zdrojů.

Hodnocení institucí prováděné na celonárodní úrovni slouží převážně jako důležitý strategický nástroj používaný při řízení, financování a vytváření záměrů vědní politiky, návrhů prioritních směrů výzkumu, reformách systému výzkumu a případně při reorganizaci institucí.

Další úrovní je hodnocení výzkumné práce jednotlivců a týmů uvnitř institucí. Toto má opět přímou souvislost s řízením a přerozdělováním financí, tentokrát v rámci jednotlivých institucí, které hodnocení na této úrovni iniciují a provádějí. Z našeho hlediska je důležité, že právě na této úrovni se realizuje to, co nazýváme institucionálním prostředím a co bude rozebíráno níže.

Hodnocení práce jednotlivců a týmů probíhá průběžně i mimo rámec jejich domovských institucí tím, že se hodnotí grantové návrhy agenturami, manuskripty publikací recenzenty a editory odborných časopisů a činnost jednotlivců různými grémii za účelem udělování prestižních ocenění. Vzhledem k tomu, že toto externí hodnocení práce jednotlivců má přímé důsledky pro hodnocení výsledků celé instituce, je zřejmé, že jednotlivé úrovně hodnocení jsou vzájemně provázané.

Mezinárodní rozměr výzkumu je jeho velmi důležitou vlastností, na kterou je kladen stále větší důraz.

Hodnocení tedy nepřekvapivě probíhá i v mezinárodním kontextu; nejčastěji v podobě posuzování žádostí o mezinárodní granty, vybírání žadatelů o vědecko-výzkumné pozice na mezinárodním pracovním trhu a udělováním nejrůznějších ocenění. Prostupnost hodnocení na národní a mezinárodní úrovni by měla být zajištěna vzájemným souladem systémů a respektováním mezinárodních dohod a závazků.

Správné nastavení systému hodnocení se neobejde bez evaluace hodnocení samého. Je vhodné nezávisle hodnotit metodiku, průběh a úroveň hodnocení. Taktéž přínos hodnocení ke zvýšení kvality výzkumu od jeho zavedení by měl být analyzován. Toto meta-hodnocení by mělo mít formativní charakter a podle jeho závěrů

by měl být upravován celý proces. Potřeba meta-hodnocení se projeví především při posuzování těch aspektů, které se hůře vyjadřují jasnými číselnými indikátory a sem především patří aspekty institucionálního prostředí.

## 1.2 Lidské zdroje a institucionální prostředí ve vědě, výzkumu a inovacích

Rozvoj lidských zdrojů a zvyšování kvality institucionálního prostředí patří k důležitým prioritám utváření společného Evropského výzkumného prostoru (ERA). Implementace a hodnocení v této oblasti by mělo vycházet z již vypracovaných doporučení Evropské komise shrnutých v Chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.

Charta pro výzkumné pracovníky jasně definuje práva a povinnosti zaměstnavatelů i zaměstnanců v oblasti vědy, vývoje a inovací. Specifikuje správné nastavení institucionálního prostředí. Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků má za cíl nastolit spravedlivější proces při přijímání zaměstnanců a doporučuje, aby se výběrová kritéria neomezovala pouze na množství publikací, ale braly se v potaz i další aspekty vědecké práce, jako je výuka, vedení studentů, řízení, spolupráce a zapojení do přenosu znalostí.

Po přijetí zásad Charty a Kodexu by mělo následovat vytvoření pracovního plánu, který by vedl k zavedení doporučení definovaných v Chartě a Kodexu do praxe. Instituce mají k dispozici postupy navržené v "The Human Resources Strategy for Researchers". Pokud se rozhodnou přijmout tuto strategii, mohou se stát součástí iniciativy a po naplnění cílů získají ocenění v podobě loga 'HR Excellence in Research'. Náležitosti udržení loga jsou pravidelně po čtyřech letech reevaluovány. HR ocenění představuje veřejné uznání vůle naplnit postuláty Charty a Kodexu a slouží jako dobrá vizitka instituce, která svým oceněním může přitáhnout více kvalitnějších výzkumníků. Seznam oceněných institucí je zveřejněn na webu Euraxess (<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4ResearcherOrgs>) a ikona HR loga může být vyvěšena na webu instituce. K dnešnímu dni získalo logo 209 institucí (27. 3. 2015). Zajímavý je v tomto ohledu postup Velké Británie, kde byla strategie "The Human Resources Strategy for Researchers" přijata na celonárodní úrovni, v důsledku čehož je většina tamějších univerzit držitelem HR loga.

Situace v České republice je aktuálně taková, že CEITEC, Karlova Univerzita a Akademie věd se zavázaly řídit doporučeními Charty a Kodexu, nicméně pracovní plán vedoucí k získání HR loga nevytvořily. Toto může souviset s tím, že ačkoli je v rámci národní politiky výzkumu, vývoje a inovací České republiky kladen velký důraz na posílení koordinace aktivit zaměřených na rozvoj ERA, v oblasti lidských zdrojů mu není věnována taková pozornost jako v evropských strategiích. Výzvy definované v aktualizované národní politice se zaměřují především na zvýšení spolupráce, mobility a dostupnosti výzkumu na národní i mezinárodní úrovni, nicméně otázkám institucionálního prostředí a genderové rovnosti se nevěnují (Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky na léta 2009 až 2015 s výhledem do roku 2020).

### **1.3 Genderové aspekty institucionálního prostředí ve vědě, výzkumu a inovacích**

Ze statistik vyplývá, že přestože zastoupení žen mezi absolventy vysokých škol v EU přesahuje polovinu (59%), jejich zastoupení v hierarchicky vyšších pozicích je podstatně nižší. Ke snížení zastoupení žen dojde už na úrovni získání doktorátu (46%) a postupně se snižuje až po pouhých 20% žen mezi profesory. Obdobně panuje nerovnost v podílu žen v rozhodovacích panelech (36%) a ještě více je vidět na příkladu zastoupení žen mezi rektory univerzit (20%; She Figures 2012). Zdroje výše zmíněné nerovnosti jsou vícery; jde jednak o nastavení institucionálního prostředí, dále pak o kulturu pracovního prostředí a existenci nevědomých předsudků s genderovým obsahem nebo také například o rozdíly dané genderovou socializací, které se například projevují v různých hodnotových orientacích, v míře sebevědomí apod.

Vědkyně se často potýkají s problémem, že při hodnocení jejich práce prováděné na úrovni institucí, na základě kterých se rozhoduje o karierním postupu či finančním ohodnocení, nebo při hodnocení grantových žádostí, nejsou akceptovány karierní přestávky uskutečňované z rodinných důvodů (nejčastěji v souvislosti s péčí o dítě). Dostatek center denní péče o dítě nebo možnost požádat o finanční podporu v podobě personálních zdrojů určených osobě vypomáhající s chodem projektu v případě souběhu péče o dítě a práce na grantu jsou aspekty institucionálního prostředí, které by podporovaly motivaci žen uskutečňovat kariéry ve vědě, výzkumu a inovacích. Rovněž dostatek žen ve vedoucích pozicích, které by figurovaly jako vzor pro ostatní, je žádoucí.

Výzkumy z oblastí sociologie a genderových studií poukazují na to, že ženy se stejnými úspěchy jako muži jsou obecně méně často vybrány ve výběrovém řízení na hierarchicky vyšší akademické pozice, případně v soutěži o prestižní cenu (Moss-Racusin et al., 2012). Na místě je proto edukace rozhodujících činitelů ve věci otázek nerovnosti (Handelsman & Grymes, 2008). Zavedení systémů meta-hodnocení je důležité i z hlediska analýzy genderových dopadů hodnocení, které mohou odhalit přítomnost zavádějících kritérií. Dobrým příkladem je zde zhodnocení vlastního systému hodnocení grantových návrhů v agentuře ERC, které vedlo k odhalení kritérií zvyšujících genderovou nerovnost při rozhodování o udílení grantů a na jehož základě agentura pozměnila požadované vstupní parametry. Podobně by mohla postupovat i česká vláda, která se v rámci genderového mainstreamingu zavázala u všech materiálů, které schvaluje, tj. i u programů podpory vědy, výzkumu a inovací, hodnotit dopady z hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže (vládní usnesení č. 456 z 9. května 2001).

### **1.4 Plány genderové rovnosti ve vědě, výzkumu a inovacích**

Řešení otázky genderové rovnosti ve vědě, vývoji a inovacích patří k aktuálním prioritám Evropské komise (Council Resolution on Women and Science (OJ 1999/C 201/1), 1999). Stejně jako je v případě lidských zdrojů možné vycházet ze stávajících kritérií definovaných v Chartě a Kodexu, je i v oblasti genderové rovnosti možné opřít se o stávající iniciativy. V mnoha evropských zemích se tento závazek implementuje pomocí plánů genderové rovnosti. Plán genderové rovnosti je jednak praktickým nástrojem pro úspěšnou realizaci

aktivit a opatření v rámci instituce, ale také explicitním politickým vyjádřením podpory prosazování genderové rovnosti, ke které se instituce hlásí v závazných strategických dokumentech (Víznerová&Linková, 2013). V mnoha evropských zemích zákon přímo ukládá výzkumným a vysokoškolským institucím povinnost přijímat a naplňovat plány genderové rovnosti, přičemž počet zemí, ve kterých instituce, ať již povinně či z vlastní iniciativy s plány genderové rovnosti pracují, zvolna narůstá (z 12 v roce 2008 na 15 v roce 2014). Zda má instituce vypracovaný plán genderové rovnosti je v řadě zemí i rozhodujícím kritériem v grantových soutěžích, např. Německé grantové agentury (DFG), ale také v Rakousku, Norsku, Finsku či Velké Británii (Newsletter NKC Ženy a věda, 2015).

K obdobným iniciativám patří ocenění Athena Swan Award vzešlé z občanského sektoru ve Velké Británii, které je udělováno institucím v oblasti přírodovědného, medicínského a technického výzkumu a inovací. Podobně jako v případě udělování HR loga, instituce usilující o Athena Swan vypracuje pracovní plán změny, po jehož aplikování je hodnocena v procesu peer review, který může být završen udělením ocenění. K dnešnímu dni (4. 4. 2015) získalo ocenění Athena Swan 128 institucí ve Velké Británii a v roce 2014 tento projekt expandoval i do Irska. Motivací k získání ocenění může být i fakt, že britská výzkumná rada (RCUK), hlavní poskytovatel financování základního výzkumu, a agentura financující biomedicínský výzkum (National Institute of Health Research) využívají ocenění Athena Swan jako jedno z kritérií při hodnocení instituce žádající o grant.

Ačkoli je zřejmé, že pro úspěšné začlenění úrovně vědy, výzkumu a inovací v České republice do Evropského výzkumného prostoru je nezbytné podpořit procesy, který by vedly k vyššímu zastoupení žen, v české legislativě zatím zákonná povinnost jejich zavádění neexistuje. Podpora genderové rovnosti v institucích není ani součástí grantových pravidel. Nicméně v souvislosti s možností financování plánů genderové rovnosti ze strany EU v programech H2020, iniciativa vychází ze samotných výzkumných organizací či vysokých škol. V České republice se touto cestou vydaly VŠCHT Praha a ústav Akademie věd CzechGlobe v Brně.

## **2.1 Současný stav hodnocení vědy, výzkumu a inovací v ČR z genderové perspektivy**

V České republice proběhl v letech 2010-2011 mezinárodní audit výzkumu, vývoje a inovací, který zhodnotil zdejší metodiku hodnocení výsledků výzkumu. Tento audit odhalil důležité rozdíly mezi současnou metodou hodnocení v České republice a mezinárodní praxí. Český systém se ukázal být založen výhradně na metrickém principu a jako takový je ojedinělý. Zatímco britský systém hodnocení se spoléhá na řadu kvalitativních a kvantitativních indikátorů, existují další systémy, které jsou mnohem víc založeny na kvantitativních a bibliometrických indikátorech, jako např. australský a norský systém. Ani tak však nejsou zmíněné systémy natolik radikální, jako je ten český.

Zatímco holandský systém bere v úvahu také řízení výzkumu, politiku výzkumu, výzkumná zařízení, výchovu doktorandů a společenskou relevanci výzkumu, britský systém sleduje i strategii výzkumu, rozvoj lidských zdrojů, postgraduální výchovu výzkumníků a zapojení uživatelů výsledků výzkumu i veřejnosti. Francouzský systém sleduje strategii výzkumu a řízení.

V české metodice hodnocení zcela chybí zaměření na společenské dopady. Použitými indikátory společenského dopadu v britském systému hodnocení jsou spolupráce se soukromým sektorem a členství ve společenských organizacích a politických institucích. Na rozdíl od toho český systém posuzuje pouze aplikace a z nich zejména patenty.

V neposlední řadě je důležité zmínit, že českému hodnocení zcela chybí formativní rozměr, který je v řadě jiných zemí běžný. Pro hodnocené instituce by zpětná vazba sloužila jako kompenzace úsilí vloženého do přípravy podkladů pro hodnocení (Mezinárodní audit výzkumu, vývoje a inovací v ČR - První průběžná zpráva, 2010).

Ačkoli z analýzy stavu ve vědě, výzkumu a inovacích v České republice vyplývá, že zastoupení žen ve výzkumu je zde hluboko pod evropským průměrem a genderová nerovnost na vyšších akademických postech je ještě větší než v evropském průměru (pouze 14% žen na profesorských pozicích v roce 2011; Tenglerová 2012), současná metodika hodnocení nemůže fungovat jako nástroj vedoucí ke zlepšení. Genderovou nerovnost naopak spíše podporuje tím, že hodnocení opírá téměř výhradně o počet publikací v prestižních odborných časopisech, přestože náplň akademické práce je rozmanitá a zahrnuje kromě publikování výzkumu i mnohé další aspekty, jako je výuka, vedení doktorandů, management, popularizace či expertní činnost. Takové nastavení metodiky se překládá do hodnocení práce jednotlivců v rámci institucí, v němž se při hodnocení počtu publikací nebere v potaz akademický věk, tj. čas strávený prací bez pauzy věnované péči o děti, která je převážně realizovaná ženami (IPN AUDIT, Závěrečná zpráva 7 – Lidské zdroje ve VaV). Současně mezi aktuální podmínky pro získání juniorských grantů na základní výzkum patří povinná post-doktorská mobilita, která se však v soukromém životě nejčastěji kryje s typickou dobou zakládání rodiny a jejímž neuskutečněním jsou tedy více ohroženy ženy. Shrnutí je tedy takové, že genderová perspektiva se neuplatňuje v hodnocení jednotlivců v rámci institucí, ani na celonárodní úrovni a ani není reflektována grantovými agenturami v zemi.

## **2.2 Nově navrhovaná metodika hodnocení vědy, výzkumu a inovací v ČR z genderové perspektivy**

Z předchozí kapitoly vyplynulo, že hodnocení vědy, výzkumu a inovací v České republice postrádá složku zaměřenou na hodnocení institucionálního prostředí a rozvoje lidských zdrojů. Nicméně tyto abscentující prvky patří k důležitým prioritám utváření společného Evropského výzkumného prostoru (ERA). Vzhledem k tomu, že Česká republika přistoupila k prosazování evropských strategií zaměřených na zvyšování kvality a konkurenceschopnosti evropského výzkumu, mělo by se do hodnocení na celonárodní úrovni promítnout naplňování těchto závazků. V ideálním případě by tyto závazky byly zahrnuty do systému hodnocení a stimulovalo by se tak jejich naplňování.

Na tomto místě se zabýváme novým návrhem hodnocení vědy, výzkumu a inovací (R&D Evaluation Methodology and Funding Principles, First Interim Report – Draft version for public consultation, 2014) a míníme jej zde kriticky zhodnotit z genderové perspektivy. Oproti stávající metodice užívané v ČR zavádí nová metodika zcela vhodně celé široké spektrum kvantitativních i kvalitativních indikátorů vypovídajících o úrovni a

kvalitě vědy, výzkumu a inovací. V nové metodice je rozvoj lidských zdrojů definován jako jeden ze stěžejních cílů, ke kterým by Česká republika měla směřovat svou vědní politiku, aby naplnila směřování ke společnosti založené na znalostech. Za účelem tohoto cíle je v metodice nastaveno hodnocení kritérií, které o stavu v rozvoji lidských zdrojů vypovídají.

Nová metodika jasně definuje pravidla výběru a práce panelistů, tak aby zajistila jejich největší možnou nestrannost a spravedlivost. Do těchto pravidel v souladu s plány genderové rovnosti a dobrou zahraniční praxí patří i požadavek na genderovou vyváženost v zastoupení panelistů. Nicméně tato vyváženost není vymahatelná, tak jako tomu je na příklad v Belgii, kde vědecká rada rozdělující státní rozpočet na základní výzkum není usnášeníschopná, pokud v ní zasedá více než dvě třetiny členů jednoho pohlaví (R&D Evaluation Methodology and Funding Principles, Background report to the First Interim report: Country analyses, 2014). Pro účely hodnocení dle nové metodiky se na úrovni instituce shromažďují kvantitativní informace o celkovém počtu zaměstnanců, jejich přepočtu na plné úvazky, o celkovém institucionálním rozpočtu a jeho části určené pouze na výzkum. Současně se sbírají i informace kvalitativního charakteru zaměřené na plány karierního rozvoje. Na úrovni hodnocené jednotky uvnitř instituce se zjišťuje velikost skupiny, míra in-breedingu (tj. zaměstnávání vlastních absolventů), počet doktorských studentů, objem národní a zahraniční účelové finanční podpory a počet různých forem výsledků. Kromě zmíněných dat administrativního charakteru se sbírají data kvalitativního charakteru o výzkumném plánu, infrastruktuře, národní a mezinárodní spolupráci, mezinárodní reputaci, významu a impaktu výzkumu na společnost jako celek.

Data o počtech zaměstnanců a úvazků se překvapivě sbírají bez rozlišení podle pohlaví, není tedy možné použít tato data pro analýzy naplňování závazků genderové rovnosti a snahy zvýšit zastoupení žen na hierarchicky vyšších pozicích ve vědě, výzkumu a inovacích. Zajímavé v tomto ohledu je, že počet zapsaných a školených PhD studentů se sbírá segregovaně, nicméně údaj o počtech udělených PhD titulů už zase bez odlišení podle pohlaví. Není tedy možné učinit závěry ani o případné existenci genderové vertikální segregace už v této fázi vědeckých kariér.

Hodnocení rozvoje lidských zdrojů zůstává velmi obecné a zaměřené především na možnost uplatnění hard-skills. Velký důraz je kladen na analýzu pozice PhD studentů, kvalitu jejich supervize a existenci mechanismů zlepšujících jejich uplatnění na trhu práce po získání titulu. Zcela ovšem chybí jakýkoli genderový rozměr, zaměření na institucionální praktiky umožňující sladění práce a rodinného života, revize transparentnosti přijímání nových pracovníků a povyšování těch stávajících.

## **2.3 Hodnocení vědy, výzkumu a inovací z genderové perspektivy v zahraničí**

Metodiky hodnocení vědy, výzkumu a inovací v zahraničí téměř vždy obsahují požadavek genderové rovnosti při ustanovování hodnotících panelů. Explicitní zjišťování rovnoměrného zastoupení obou pohlaví ve vědě, výzkumu a inovacích během hodnocení se provádí při hodnocení institucí vědeckou radou Norska (RCN) a při hodnocení výzkumu v Austrálii (R&D Evaluation Methodology and Funding Principles, Background report to the First Interim report: Country analyses, 2014).

Genderový aspekt se v hodnocení vědy, výzkumu a inovací uplatňuje spíše v politikách grantových agentur a výzkumných rad než přímo v národních systémech hodnocení. V textu již byly zmíněny příklady evropské ERC, britské RCUK a německé DFG. Motivace ke strukturální změně institucionálního prostředí tedy bude mediována vlivnou pozicí poskytovatelů finanční podpory.

### **3.1 Shrnutí a závěr**

V předkládané práci vymezujeme roli hodnocení ve vědě, výzkumu a inovacích s ohledem na jeho různé úrovně a účely. Zabýváme se lidskými zdroji, jejich řízením a rozvojem a institucionálním prostředím jako aspekty výzkumu, ve kterých se realizuje genderová rovnost. Kvalita těchto aspektů vědy, výzkumu a inovací patří mezi stěžejní cíle evropské výzkumné politiky, k jejichž naplňování je vázána i Česká republika. Jejich hodnocením je možné dosahovat zlepšování a udržet dobrou kvalitu. V národních systémech hodnocení výzkumu se téměř vždy zohledňuje strategie řízení lidských zdrojů. V České republice tomu dosud tak není, ale nově navrhovaná metodika hodnocení tuto změnu doporučuje. Ohled na genderovou rovnost je explicitně zjišťován v hodnocení pouze v Norsku a Austrálii; v České republice je navrhován pouze při zjišťování rovnoměrného zastoupení mužů a žen mezi studenty zapsanými k doktorskému studiu. Nakonec jsou to grantové agentury, kdo v Evropě nyní stále častěji při hodnocení žádostí o financování zohledňuje snahy dané instituce prosazovat genderovou rovnost. Příkladem jsou pravidla hlavních grantových rad Velké Británie (RCUK) a Německa (DFG), ale také grantové rady Evropské komise (ERC). V České republice se nově k podpoře genderové rovnosti přihlásila Technologická agentura ČR a začala podporovat síťování žen ve výzkumu a organizovat edukační a osvětovou činnost. S takto nastavených směrem se zdá pravděpodobné, že požadavek přijetí plánu genderové rovnosti v institucích bude zaveden přímo do kritérií procesu financování vědy, výzkumu a inovací touto agenturou. Na obdobné kroky v Grantové agentuře ČR teprve čekáme.



## Zdrojová literatura

Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky na léta 2009 až 2015 s výhledem do roku 2020

Vládní usnesení č. 456 z 9. května 2001

Evropská komise. 2013. *She Figures 2012. Gender in Research and Innovations. Statistics and Indicators*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Moss-Racusin et al. 2012. Science faculty's subtle gender biases favor male students. *PNAS* 109:41, 16474–16479

Handelsman, J. & Grymes, R.A. 2008. Looking for a Few Good Women? *DNA AND CELL BIOLOGY* 27:9, 463–465

Evropská komise. 1999. Council Resolution on Women and Science (OJ 1999/C 201/1).

Víznerová, H. & Linková, M. 2013. Proč a jak na genderovou rovnost ve vědě, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Víznerová, H. 2015. „Změna na pokračování - seriál o kulturní a institucionální změně pro genderovou rovnost.“ *newsLetter NKC-ženy a věda* březen/2015.

Mezinárodní audit výzkumu, vývoje a inovací v ČR - První průběžná zpráva, 2010

Tenglerová, H. 2012. *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2011*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

IPN AUDIT, Závěrečná zpráva 7 – Lidské zdroje ve VaV, 2011

R&D Evaluation Methodology and Funding Principles, First Interim Report – Draft version for public consultation, 2014

R&D Evaluation Methodology and Funding Principles, Background report to the First Interim report: Country analyses, 2014

Tento dokument vznikl v rámci IPN „Efektivní systém hodnocení a financování výzkumu, vývoje a inovací“.

MŠMT ČR, Karmelitská 7, 118 12 Praha 1  
[www.metodika.reformy-msmt.cz](http://www.metodika.reformy-msmt.cz)