

PROČ A JAK NA GENDEROVOU ROVNOST VE VĚDĚ



Publikace vznikla v rámci projektu Národní kontaktní centrum – ženy a věda (č. LE12003), financovaného Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR v rámci programu EUPRO II, a s podporou na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace RVO: 68378025.

© Národní kontaktní centrum - ženy a věda, Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha 2013.

ISBN 978-80-7330-244-3



E=MC²

EQUALITY = MERITOCRACY × CREATIVITY²

ZMĚNA

PROMĚNA VĚDECKÉ KULTURY A INSTITUCÍ Strategie a doporučení

Hana Víznerová, Marcela Linková

Obsah

Úvod.....	7
Slovník pojmů	9
1. Genderová (ne)rovnost a stereotypy ve vědě aneb „děravé potrubí“	11
2. Podpora žen a genderové rovnosti ve vědě – historie a současnost	17
3. Proměna - definice přístupu, cíle a strategické oblasti	21
4. Proč se věnovat genderové rovnosti ve vědě? Přínosy pro vědu a instituce	25
5. Základní předpoklady pro zahájení a udržitelnost přístupu na podporu genderové rovnosti v institucích	31
5.1. Znalost situace v instituci	32
5.2. Podpora ze strany vedení a integrace do strategického rozvoje instituce	37
5.3. Monitoring a vyhodnocování	40
6. Strategické oblasti změny: opatření, nástroje a příklady dobré praxe.....	43
6.1. Profesionální uplatnění a kariéerní rozvoj ve vědě z genderové perspektivy.....	44
6.2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích a vedoucích pozicích	50
6.3. Gender v obsahu znalosti a technologií	53
7. Doporučení a shrnutí	57
genderSTE	60
NKC-ženy a věda	61
Literatura a zdroje informací	63

Úvod

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

do rukou se vám dostává příručka, která se věnuje novému přístupu k podpoře genderové rovnosti ve vědě *Proměna vědecké kultury a institucí*. Koncept odpovídá současným prioritám rozvoje vědy, výzkumu a inovací na úrovni Evropské unie i jednotlivých členských států EU. Univerzity a výzkumné organizace v některých evropských zemích na základě tohoto přístupu již několik let realizují konkrétní programy. Tento nástroj, který bude nadále podporován i v nadcházejícím období programu Horizont 2020, se postupně stává dominantním přístupem k řešení otázky genderové rovnosti ve vědeckém prostředí v Evropě, ale i v USA a dalších zemích světa.

Jak již samotný název přístupu napovídá, pozornost není věnována podpoře genderové rovnosti a žen jako specifického či okrajového cíle. Posílení genderové rovnosti je součástí systémové proměny kultury a hodnot akademického prostředí a vysokoškolských a výzkumných institucí. Stává se všeprostupující hodnotou a perspektivou.

Cílem tohoto přístupu je proměna kultury akademického prostředí, které se má stát více otevřeným, zbaveným předsudků a tradičních stereotypů. Takové prostředí poskytne skutečně rovné příležitosti pro všechny talentované a kvalifikované vědce a vědkyně uplatnit se ve vědecké profesi a podílet se na tvorbě kvalitní a pro společnost prospěšné vědy. Podpora genderové rovnosti ve vědě se týká i samotné vědecké práce, její užitečnosti a společenské relevance. Znamená to, že je nutné systematicky přihlížet ke specifickým potřebám a odlišným výzkumným zájmům žen a mužů ve všech fázích výzkumné práce.

Na změnách můžeme začít pracovat v našem nejbližším okolí, na vlastním pracovišti, v pracovním týmu, oddělení nebo katedře. Přístup, který vám v této publikaci představujeme, však zdůrazňuje, jak je pro realizaci systémových, institucionálních a kulturních změn důležitá a nutná podpora ze strany instituce jako takové, a jejích klíčových představitelů a představitelky. V praktické rovině to znamená přijetí zodpovědnosti a závazku, který se promítne například do strategických cílů instituce a do pravidel a podmínek pro vykonávání a hodnocení vědecké práce.

Tato publikace je určena všem, kteří chtějí přispět ke zkvalitnění podmínek vědecké práce, a tím k rozvoji instituce a vědeckého poznání. Je určena všem, kteří mají zájem se změnám v instituci aktivně a systematicky věnovat, ať už z pozice personalisty, personalistky, manažerské nebo vedoucí pozice či z pozice výzkumných a vědeckých pracovníků a pracovníků či vysokoškolských pedagogů a pedagožek.

Publikace je především praktickým návodem. Pomůže vám ujasnit si, proč a jak začít s aktivitami jak na individuální, tak především na institucionální úrovni. Dozvíte se, jaké jsou přínosy a výhody tohoto přístupu pro vaši instituci a pro vědu. Získáte přehled o konkrétních opatřeních a programech, které můžete začít realizovat. Je samozřejmě důležité nejprve analyzovat, jak vaše instituce z hlediska genderové rovnosti a postavení žen a mužů funguje. Proto nabízíme konkrétní příklady nástrojů, které vám pomohou s takovou analýzou začít.

Při přípravě publikace jsme vycházely ze skutečných situací. Inspirovaly jsme se příklady dobré praxe a konkrétních zkušeností z institucí, které se genderovou rovností systematicky, dlouhodobě a s úspěchem zabývají. Odkazujeme na realizované výzkumy v oblasti genderové (ne)rovnosti ve vědě. Příručka rovněž pracuje s poznatky, které jsme získaly jako „dobré rady a tipy“ od osob, které byly od počátku na vlastní instituci těmi, které téma začaly prosazovat.

Pokud se rozhodnete začít prosazovat nový přístup či systematické změny, nevyhnete se s největší pravděpodobností odporu či nezájmu. Můžete narazit na řadu překážek a bariér. Proto přinášíme také rady a doporučení těch, kteří již mají tuto fázi za sebou.

Doufáme, že pro vás tato publikace bude pomocníkem v začátcích nesnadného procesu, kterým je přenos konceptu kulturní a institucionální změny do praxe. Věříme, že je užitečné sdílet zkušenosti, inspirovat se a učit se od druhých. V tom je velkým přínosem síťování na národní i mezinárodní úrovni a Národní kontaktní centrum – ženy a věda je vám se svými kontakty a zkušenostmi v tomto směru k dispozici. Nabízíme poradenství, konzultace i vzdělávání přímo ve vaší instituci i možnost spojit se se zahraničními organizacemi a osobami, které se zavádění kulturní a institucionální změny věnují, například prostřednictvím akce COST genderSTE.

Přejeme vám inspirativní a podnětné čtení a hodně úspěchu v podpoře genderové rovnosti.

Za tým NKC-ženy a věda

Hana Víznerová a Marcela Linková

Slovník pojmů¹

Pohlaví

Rozdíly mezi muži a ženami mají biologickou a sociální povahu. Pohlaví odkazuje na *biologicky podmíněné rozdíly* mezi muži a ženami. Zahrnuje fyziologické rozdíly mezi muži a ženami, například odlišnosti týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic, odlišného chromozomálního nastavení nebo hormonálních systémů.

Gender

Gender odkazuje na *sociální rozdíly* mezi ženami a muži, které jsou naučené, mění se s časem a významně se liší jak v rámci jednotlivých kultur, tak i mezi různými kulturami. Gender a pohlaví se vzájemně ovlivňují a je často výzkumně nemožné určit, kde končí vliv pohlaví a začíná vliv genderu. To nám dnes pomáhají pochopit výzkumy na poli neurověd, hormonálního fungování a mnoho dalších vědních oborů.

Genderové role

Soubor zjevných i skrytých pravidel chování a jednání žen a mužů a vztahů mezi nimi. Ženám a mužům jsou v rámci genderových rolí přisuzovány různé schopnosti, priority, povinnosti a odpovědnosti. Genderové role se vytvářejí a utvrzují v mnoha společenských institucích, zejména v oblasti rodiny, vzdělávacího systému, zaměstnání a celospolečenských norem a hodnot, včetně genderových schémat a předsudků, kterým se učíme od dětství, zvnitřňujeme si je a aplikujeme na sebe i druhé.

Genderová rovnost

Situace, kdy jedinci obou pohlaví mohou svobodně rozvíjet své osobní schopnosti a rozhodovat se bez omezení, která jim ukládají kulturně a sociálně nastavené genderové role. Situace, kdy odlišné chování, ambice a potřeby žen a mužů jsou uznávány a hodnoceny jako sobě rovné.

Horizontální segregace

Koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a oborech, a to právě na základě stereotypního spojování určitých oborů a aktivit se ženami a jiných s muži. Jednotlivá zaměstnání či sektory jsou následkem toho odlišně finančně ohodnoceny, neboť práce vykonávané převážně ženami jsou tradičně podhodnocovány a zároveň stále panuje tradiční představa, že ženy nepotřebují být stejně finančně ohodnoceny jako muži, neboť nejsou (na rozdíl od mužů) primárními živitelkami rodiny. Skutečnost, že jsou některá povolání považována za ženská a jiná za mužská, se v čase mění, v závislosti na proměnách ekonomických, politických i znalostních (např. učitelství, psychologie, výpočetní technika, sekretářské práce).

¹Zdroj: Toolkit. Gender in EU-funded Research. 2009; Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. 2003; Gender management-slovníček, online: <http://management.gendernora.cz/index.php?page=dictionary>; <http://genderedinnovations.stanford.edu/terms.html>

Vertikální segregace

Koncentrace žen a mužů na odlišných pozicích v rámci hierarchie organizace ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice (čím vyšší a odpovědnější pozice, tím vyšší finanční ohodnocení a tím menší podíl žen v těchto pozicích). Vertikální segregace v neprospěch žen se výrazně projevuje i v jinak silně horizontálně feminizovaných oblastech (např. ve školství). To zpochybňuje obvyklý předpoklad, že rozšíření celkového zastoupení žen v určité oblasti (např. ve vědě) automaticky povede ke zvýšení jejich zastoupení ve vedoucích pozicích.

Skleněný strop

Neviditelné bariéry, které brání profesnímu růstu žen a jejich postupu na vyšší pracovní pozice. Vzniká v důsledku často nejasných a netransparentních pravidel pro postup v organizacích, rozdílů v tom, jak je hodnocena práce žen a mužů, a vylučování žen z kolegiálních sítí (tzv. old boys networks) a v důsledku „neviditelnosti“ žen v institucích. Skleněný strop si ale mohou budovat i samy ženy tím, že vlivem společenských očekávání i očekávání, která mají od sebe samých, snižují své vlastní profesní aspirace.

Genderová statistika

Všechny statistiky, které se týkají jednotlivců a jež zahrnují kategorii pohlaví. Veškeré parametry a další charakteristiky jsou analyzovány a prezentovány tak, že pohlaví je uváděno jako kategorie členění. Genderové statistiky poskytují základ pro politická rozhodnutí, zvyšují uvědomění si genderových rozdílů, podporují změny a umožňují monitorování a hodnocení postupů a opatření, které byly či budou přijaty. V neposlední řadě mohou upozornit na a popsat problémové situace, které je vhodné dále podrobit kvalitativnímu bádání.

Genderově citlivý výzkum

Výzkum, v němž je gender důsledně zohledňován v průběhu celého výzkumného cyklu. Znamená to být citliví k genderovým dynamikám při sběru dat a zejména zahrnout gender mezi analytické kategorie.

Genderově specifický výzkum

Výzkum, v němž je gender hlavním předmětem výzkumu.

Genderově slepý výzkum

Výzkum, který nezohledňuje kategorie gender a pohlaví, ačkoli jsou pro daný výzkumný problém relevantní.

Věda byla a stále je spojována s principy meritokracie, racionality, objektivitu, nezájatosti. Věda a výzkum mají přispívat ke společenskému pokroku, vytvářet lepší svět pro lidi, pomáhat nám chápat svět kolem nás.²

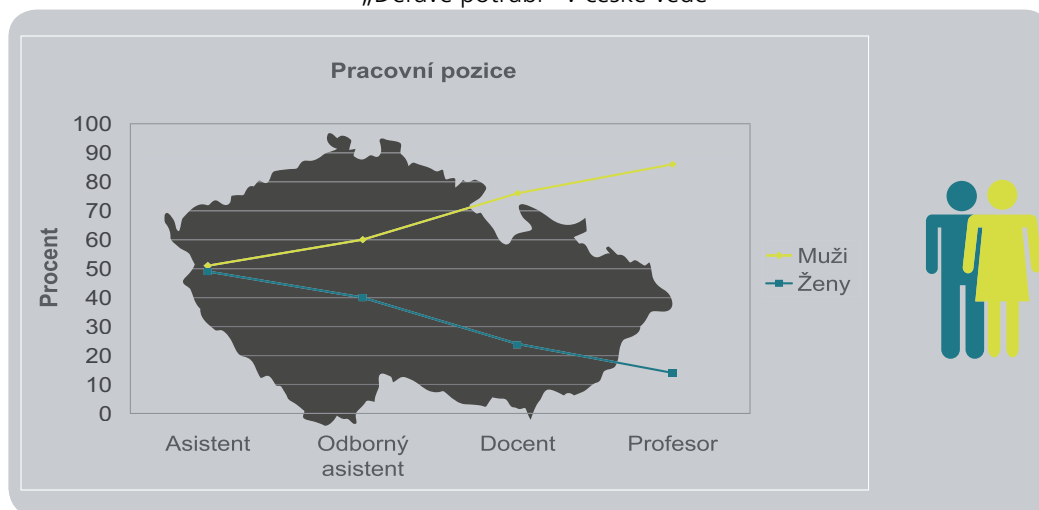
Je ale věda skutečně taková? Existují stejné šance uplatnění a rozvoje pro všechny vysoce kvalifikované a talentované muže a ženy ve vědecké profesi? Měříme a oceňujeme schopnosti a úspěchy vědců a vědkyň stejným metrem? Zohledňují vědecké poznatky a výsledky výzkumné práce potřeby všech členů společnosti?



Česká republika patří v Evropě k zemím s nejnižším zastoupením žen ve vědě. Ženy představují pouhých 28 % vědeckých pracovníků a pracovníc. Tato situace se přinejmenším od roku 2001 nemění. Přitom zastoupení žen ve všech stupních studia roste. V roce 2011 tvořily ženy 60,2 % studujících magisterského a 40,6% studujících doktorského studia.³ Pokud už ženy v české vědě jsou, koncentrují se do specifických oborů a hierarchicky nižších pozic.

Data dokládají výraznou nerovnost mezi zastoupením žen a mužů a **značné plýtvání talentem vysoce kvalifikovaných a schopných žen**. Ukazují, že neplatí předpoklad, že nárůst podílu žen mezi studujícími automaticky povede ke zvýšení podílu žen mezi výzkumníky.⁴ Výzkumy a praxe také poukazují na **snižování kvality vědeckého poznání**, pokud není genderová perspektiva zohledňována v samotném vědeckém bádání a výzkumné činnosti, protože takový výzkum jednoduše nezohledňuje veškerá potřebná hlediska (a nejde pouze o biomedicínský či sociálně vědný výzkum, ale i výzkum v oblasti dopravy, potravin, bezpečnosti a mnoha dalších).

„Děravé potrubí“ v české vědě



Zdroj: ČSÚ. Data za rok 2011 (Tenglerová 2012).

² Linková, Cidlinská, Tenglerová, Vohlídalová, Červinková 2013: 11

³ Tenglerová 2012: 11

⁴ Tenglerová 2012: 11

Historicky byly věda a její instituce téměř výlučně mužským prostředím. Přestože dnes ženy a muži mají stejný přístup ke vzdělání a profesnímu uplatnění, principy a hodnoty, na kterých bylo vědecké prostředí utvářeno, se dodnes promítají do celé kultury vědeckého prostředí, a tudíž do nastavení pracovních podmínek, organizace vědecké práce, pravidel kariérního řádu, hodnocení vědecké práce či výzkumných záměrů. Ve vědě přetrvávají tradiční stereotypní představy, které se vztahují jak k vědě a vědecké profesi samotné, tak k roli žen v ní (Linková, Cidlinská, Tenglerová, Vohlídalová, Červinková 2013: 20-29).

Na individuální úrovni fungují silně zakořeněné předsudky a stereotypy, které se týkají například toho, jaké role ženám a mužům přisuzujeme, jaká máme od mužů a žen očekávání, jaké vlastnosti a schopnosti u mužů a žen oceňujeme. Přitom mnohdy jsou za normu, tedy to, co je považováno za standardní a objektivní měřítko, považovány vlastnosti, které nahlížíme spíše jako maskulinní. Právě na těchto maskulinních hodnotách racionality, soutěživosti či hodnotové neutrality byla přitom věda historicky utvářena. To se projevuje například při hodnocení vědeckého výkonu, kdy jsou u žen a mužů vyzdvihovány jiné role, činnosti a vlastnosti, přičemž ty, které přisuzujeme mužům, jsou považovány za standard pro hodnocení úspěchu a zvyšují šance na kariérní postup.⁵



Studie více než 300 doporučujících dopisů pro úspěšné žadatele lékařské fakulty zjistila, že doporučující dopisy psané pro ženy jsou kratší, kladou méně důrazu na výzkumnou práci a naopak více na výukovou činnost, obsahují dvakrát více zpochybňujících výrazů a méně silných přídavných jmen jako „brilantní“, „a „vynikající“ (Trix, Psenka 2003).

Proč předsudky tak silně ovlivňují naše chování, rozhodování nebo to, jak hodnotíme druhé i sebe sama? A proč je tudíž tak obtížné odstranit překážky a znevýhodnění, které jsou na těchto předsudcích a stereotypch založeny? Vysvětlení lze nalézt ve fungování tzv. genderových schémat.

Schémat jsou myšlenková schémata, která nám umožňují provádět o druhých rychlé soudy na základě hlavních individuálních nebo skupinových charakteristik, které nevědomě utvářejí naše očekávání a hodnocení. Schémata jsou hypotézy, které používáme k interpretaci společenských událostí. Podobají se stereotypu, ale jsou obsažnější a obecnější. Vytváření hypotéz (schémat) není ve své podstatě problematické, naopak je to nutný a přirozený způsob vnímání světa kolem nás. Pomáhají nám dát mu smysl a lépe se v něm orientovat. Používání schémat však může mít i negativní důsledky, pokud se vztahují na celé skupiny a přisuzují jim hierarchicky odlišnou hodnotu a status. To je příklad genderových schémat, což jsou hypotézy, které všichni sdílíme, muži stejně jako ženy, o tom, co to znamená být mužem či ženou. Schémata přiřazují mužům a ženám odlišné psychologické rysy a vlastnosti. (Valian 1999)

⁵K tématu více viz publikace Nejisté vyhlídky (Linková, Cidlinská, Tenglerová, Vohlídalová, Červinková 2013). Existuje také řada výzkumných studií, které dokládají odlišné hodnocení žen a mužů ve vědě, například: Deaux a Emswiler 1974, Steinpreis et al. 1999, Van den Brink a Benschop, 2012, Wenneras a Wold 1997, Trix a Psenka 2003, Merchant, Bhattacharya a Carnes 2007.

Zásadním momentem je uvědomit si, že genderová schémata a stereotypy se promítají do institucionálních praktik a pravidel, která pak vytvářejí nerovnosti, a systematicky znevýhodňují určité skupiny vědců a vědkyň (např. v oblasti výše platů, kariérního postupu v akademické hierarchii apod.).

Příkladem je přístup ke grantové podpoře, kdy pravidla grantové soutěže často nezohledňují kariérní přestávku z důvodu rodičovství či dlouhodobé nemoci nebo neumožňují odložit zahájení grantového projektu v případě, že se úspěšné uchazečce narodí v období mezi podáním grantu a jeho udělením dítě (a vzhledem k tomu, jak dlouho hodnocení grantů trvá, k tomuto dochází). Úspěch ve vědecké profesi předpokládá nepřetržitou akademickou kariéru, dlouhodobé pobyty na zahraničních stážích nebo nadstandardně dlouhou pracovní dobu.⁶ Všechny tyto nároky a předpoklady však lépe vyhovují mužům, neboť ti zřídka kdy přerušují svoji pracovní dráhu, aby celodenně pečovali o malé dítě, neočekává se od nich, že se budou stěhovat kvůli práci své partnerky či manželky a ve většině případů nemají primární odpovědnost za pečovatelskou práci v domácnosti (tzv. druhou směnu v podobě péče o děti a domácích prací).

Přístup, který představujeme v této publikaci, proto klade důraz na **proměnu kultury vědeckého prostředí a hodnot a na transformaci výzkumných a vysokoškolských institucí**. Koncept míří k samotné podstatě problému, který je pro mnohé na první pohled „neviditelný“. Odkazuje na fungování genderových schémat, uznává, že mnohdy nejde ani tak o záměrné praktiky, které by znevýhodňovaly určité skupiny (tj. přímou diskriminaci), ale spíše o systém méně zjevných nepřímých mechanismů, které vylučují nebo znevýhodňují určité skupiny.

Je proto důležité získat potřebné **znalosti a kompetence**, které pomáhají porozumět těmto „skrytým“ nerovnostem ve vědě a obecněji ve společnosti. **Uvědomění si a uznání problému je prvním krokem ke změně.**

Zároveň si musíme být vědomi, že jde o dlouhodobý proces (kulturní či symbolická změna nena- stane ze dne na den), a proto tato proměna vyžaduje **aktivní přístup** všech zainteresovaných osob a klíčových aktérů a akterek, kteří mají vliv na fungování institucí, podobu vědecké profese a směřování výzkumného bádání.

⁶Předsudky se projevují také v samotném výzkumném procesu, kdy automaticky přepokládáme stejné dopady na muže a ženy (například v lékařském výzkumu).



Kde najdete více informací k tématu?

Gender Bias Learning Project. Dostupné online:
<http://www.genderbiaslearning.com/genderbias.html>

Linková, M. 2013. „Na maličkostech záleží, aneb proč se ženám nedaří pronikat na vedoucí pozice.“ *newsLetter NKC-ženy a věda* 1/2013. Dostupné online:
<http://www.zenyaveda.cz/na-malickostech-zalezi-aneb-proc-se-zenam-nedari-pronikat-na-vedouci-pozice>

Linková, M., Cidlinská, K., Tenglerová, H., Vohlídalová, M., Červinková, A. 2013. *Nejisté vyhlídky. Proměny vědecké profese z genderové perspektivy*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Linková, M. (ed.). 2011. „Gender a věda, aneb má znalost pohlaví?“. *Socioweb* 2011 (9). Dostupné online:
http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/193_SOCIOWEB_09_2011.pdf

Valian, V. 1999. *Why so slow? The advancement of women*. Cambridge: MIT Press.

Van den Brink, M., Benschop, Y. 2013. „Genderové praktiky v konstrukci akademické excelence: Ovce s pěti nohama.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 14 (1): 3 - 14.

2. Podpora žen a genderové rovnosti ve vědě – historie a současnost



Začátek 20. století

- ženy vstupují na univerzity a začínají se pomalu uplatňovat ve vědeckých profesích
- jsou zakládány první profesní spolky žen a spolky univerzitně vzdělaných žen

70. léta: druhá vlna feminismu

- pozornost je věnována postavení žen-vědkyň (nízkému zastoupení žen, zejména na vysokých rozhodovacích pozicích)
- začínají se řešit otázky, týkající se tvorby znalosti a vlivu genderových schémat a předsudků na to, jak jsou definovány výzkumné otázky, interpretována data a prezentovány výsledky výzkumu (zejména ve filozofii)
- jsou zakládány ženské asociace v rámci vědeckých spolků a asociací
- jsou zakládány podpůrné organizace pro ženy-vědkyně (například AWIS⁷)

90. léta: institucionální zájem

- Massachusetts Institute of Technology (MIT) 1994: vědkyně spolu diskutují své pracovní podmínky v instituci a zjišťují, že se systematicky liší od podmínek jejich mužských kolegů
- MIT 1996: 16 ze 17 profesorek s trvalou pozicí (tzv. tenure) napsalo otevřený dopis děkanovi
 - diskutují se problémy jako diskriminace, odlišné hodnocení práce žen a mužů, nerovná distribuce zdrojů, financí, prostor a ocenění a problém tzv. skleněného stropu

1999: přelomový rok

- Evropa:
 - ustavení Helsinkí Group on Women and Science jako poradního orgánu Generálního ředitelství pro výzkum a technologie Evropské komise
 - ustavení sektoru a později odboru Ženy a věda v rámci Generálního ředitelství pro výzkum a technologie, dnes sektor Gender v oddělení Gender and Ethics
 - politiky, opatření, výzkumy a sběr statistik v členských státech EU a jednotlivých institucích

1999: přelomový rok

- USA:
 - MIT vydává zprávu *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*, která vzbudila velkou pozornost, neboť prokázala například značné rozdíly v distribuci zdrojů a výhod.
 - zahájen *Gender Equity Project* na MIT (<http://web.mit.edu/gep/about.html>)

⁷Association for Women in Science (AWIS): <http://www.awis.org/>.

21. století: proměna vědecké kultury a transformace institucí

- USA:
 - National Science Foundation (NSF) ADVANCE program (<http://www.portal.advance.vt.edu>)

- Evropa:
 - program kulturní a institucionální změny, dříve nazývaný program strukturální změny
 - od roku 2009 jsou realizovány projekty strukturální změny a projekty na podporu genderové rovnosti v 6. a 7. rámcovém programu (např. STAGES, PRAGES, genSET, Yellow Window, GenPORT)
 - v roce 2009 vzniká na Stanfordově univerzitě projekt Gendered Innovations, v roce 2011 se k němu připojuje Evropská komise
 - mezinárodní síťování:
 - 2012: ustanovena mezinárodní cílená síť COST genderSTE
 - 2013: GENDER-NET – nový projekt ERA-NET
 - genderová rovnost ve vědě se stává klíčovou prioritou evropské vědní politiky
 - Evropský výzkumný prostor (ERA)
 - Horizont 2020

HORIZONT 2020

Článek 16

Horizont 2020 zajistí efektivní podporu genderové rovnosti a genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovací.



Kde najdete více informací k tématu?

Linková, M. 2013. „Gender a Horizont 2020“. *newsLetter NKC-ženy a věda* 11/2013. Dostupné online: <http://www.zenyaveda.cz/novinky/gender-a-horizont-2020>

Linková, M. 2013. „V množství je síla, aneb evropské síťování v oblasti gender a věda.“ *newsLetter NKC-ženy a věda* 11/2013. Dostupné online: <http://www.zenyaveda.cz/novinky/v-mnozstvi-je-sila-aneb-evropske-sitovani-v-oblasti-gender-a-veda>

Linková, M. 2011. „Genderová rovnost v evropské vědní politice: politická ekonomie strukturální změny.“ *Aula: časopis pro vysokoškolskou a vědní politiku* 19 (2): 8-22.

Linková, M. 2011. „Genderová rovnost v Evropské komisi: od podpory žen ve vědě ke strukturální změně.“ Pp. 26-31 in Tenglerová, H. *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu. Monitorovací zpráva za rok 2010*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Linková, M. (ed.). 2007. *Trans/formace: gender, věda a společnost*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Linková, M. 2006. „Co si neuděláš, to nemáš aneb ženský aktivismus, produkce znalosti a gender.“ Pp. 143-164 in Hašková, Hana, Alena Křížková, Marcela Linková (eds.). *Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Motto: Změnit chování žen nestačí, je nutné změnit i fungování institucí

Základní cíle a charakteristiky přístupu

- komplexní přístup, který systematicky začleňuje genderovou perspektivu do všech oblastí vědecké práce i fungování institucí
- cílem je jak posílení genderové rovnosti z hlediska profesního uplatnění a kariérního rozvoje, tak rozvoj institucí a zvýšení kvality vědeckého bádání a výzkumu
- koncept v praktické rovině představuje: 1) zavádění různých programů a opatření v rámci výzkumných a vysokoškolských institucí a grantových agentur a 2) systematické začlenění genderové perspektivy do výzkumného procesu a tvorby vědeckých poznatků
- přístup reaguje na existenci strukturálních bariér a nevědomých genderových schémat a předsudků
- nevěnuje se pouze individuální podpoře znevýhodněných skupin (žen, rodičů aj.), ale zdůrazňuje proměnu kultury pracovního prostředí a institucionálních podmínek a pravidel pro vědeckou práci, která bude mít pozitivní dopad na všechny
- zásadní posun spočívá v přenesení zodpovědnosti na samotné výzkumné a vysokoškolské instituce a v jejich aktivní roli při podpoře genderové rovnosti
- přístup je klíčovou součástí strategického rozvoje a řízení institucí
- přístup zdůrazňuje genderovou perspektivu – věnuje se jak ženám, tak mužům
- zapojení mužů je jedním z klíčových předpokladů dosažení změn

Jaké jsou hlavní přínosy přístupu?

- komplexnější vědecké poznání
- lepší podmínky pro vědeckou práci pro ženy i pro muže
- vyšší společenská relevance vědeckého poznání

Komu je tento přístup určen?

Přístup je určen všem typům výzkumných a vysokoškolských institucí (ústavy Akademie věd, univerzity, vysoké školy, výzkumná centra, grantové agentury a další). Reaguje na základní potřeby a strategické zájmy každé výzkumné instituce, zejména:

- dobré a účelné fungování a udržitelný rozvoj organizace
- získání a udržení nejlepších a nejtalentovanějších vědců a vědkyň
- vytváření nových výzkumných příležitostí

Klíčové oblasti změny: strategické cíle

Přístup zdůrazňuje tři oblasti, na jejichž základě je možné identifikovat konkrétní strategické cíle, které si podle specifické situace instituce stanoví.

1. Profesní uplatnění a kariérní rozvoj ve vědě z genderové perspektivy
2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích a vedoucích pozicích
3. Gender v obsahu znalosti a technologií

Podrobně
ke strategickým
oblastem
v 6. kapitole

Proměna – komplexní přístup

Efektivní a udržitelná změna vyžaduje, aby opatření byla cílena a kombinována na více úrovních.

Individuální úroveň

- individuální podpora méně zastoupeného pohlaví, odstranění individuálních překážek, posílení žen, vzájemná podpora, zvýšení motivace a sebevědomí žen
- **příklady opatření:** síťování, mentoring, kariérní poradenství, stipendia pro kandidátky na profesuru, koučing

Institucionální, strukturální úroveň

- strukturální transformace institucí, nastavení pracovních podmínek, pravidel a kritérií pro hodnocení vědecké práce, výběr a přijímání pracovníků a pracovníc, proces výběru osob na vedoucí a rozhodovací pozice apod.
- **příklady opatření:** transparentnost a genderová citlivost kritérií a metodik hodnocení a procesu náboru (důraz na kvalitu a transparentnost, zveřejňování informací) - příkladem je zohlednění kariérní přestávky z důvodu rodičovství nebo dlouhodobé nemoci nebo částečné pracovní úvazky

Symbolická, kulturní úroveň

- zvýšení genderového uvědomění, znalostí a kompetencí, eliminace genderových stereotypů a předsudků, proměna hodnot a kultury pracovního prostředí a formálního i neformálního chování
- **příklady opatření:** tréninky a workshopy na téma genderové stereotypy a předsudky; sestavení kodexu či standardů pracovní kultury; leadership program; vyjádření podpory vedení ve vizi a strategických dokumentech instituce

Proměna – udržitelný přístup

- kulturní a institucionální změna je systematický a dlouhodobý proces. Aby byl koncept převeden do praxe a přinesl očekávané výsledky a aby nastavená opatření byla efektivní a udržitelná, je nutné jej začlenit do strategického rozvoje a řízení instituce (například genderová rovnost jako jeden ze strategických cílů definovaných ve strategickém plánu instituce)
- proces, který vyžaduje pravidelné monitorování a vyhodnocování přínosů
- efektivita a udržitelnost – aby bylo dosaženo definovaných cílů, je v rámci instituce nutné finanční a personální zajištění, závazek a podpora ze strany vedení instituce

více
v 5. kapitole



Kde najdete více informací k tématu?

Structural change in research institutions: enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation. Expertní zpráva Evropské komise z roku 2012, která definuje problematické oblasti, strukturální bariéry a klíčové strategické cíle. V publikaci najdete inspirativní příklady dobré praxe, konkrétní opatření a nástroje. Dostupné online: <http://www.zenyaveda.cz/files/structural-changes-final-report-en.pdf>

Gendered Innovations: How Gender Analysis Contributes to Research. Expertní zpráva Evropské komise z roku 2013. Autorky na základě případových studií z oblastí, jako je genetika, výzkum kmenových buněk, výpočetní vědy, environmentalistika, výživa, lékařství nebo doprava, ukazují, jakým způsobem integrovat analýzu genderu a pohlaví do těchto oblastí a jaké významné poznatky genderová analýza může přinést. Dostupné online: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gendered_innovations.pdf

Gendered Innovations: Londa Shiebinger z Univerzity ve Stanfordu vysvětluje přínos znalostí, které integrují genderovou perspektivu. Video je opatřeno českými titulky. http://old.zenyaveda.cz/html/index.php?s1=1&s2=0&s3=0&s4=0&s5=0&s6=0&od=28&lng=12&user_url=&menu_id=1&m=1&typ=clanky&recid_cl=2929&menu_id=1

Mapping the maze: Getting more women to the top in research. Studie expertní skupiny Evropské komise popisuje a analyzuje procesy nominací na vysoké vědecké pozice a charakterizuje překážky, které musí ženy během své vědecké kariéry překonávat. Studie poskytuje přehled nástrojů hodnocení a podpory výzkumnic při získávání seniorských výzkumných pozic a identifikuje ty, které jsou úspěšné na národních a institucionálních úrovních. Dostupné online: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf

4. Proč se věnovat genderové rovnosti ve vědě? Přínosy pro vědu a instituce



Podpora genderové rovnosti instituce přispívá k naplnění základních předpokladů pro originální, udržitelnou a společensky přínosnou vědu, kterými jsou:

- kvalita a efektivita
- společenská odpovědnost a relevance
- výběr a udržení kvalifikovaných a talentovaných vědců a vědkyň
- kognitivní tvořivost a vynikající badatelská práce
- otevřenost, objektivita, transparentnost
- inovační potenciál
- efektivní personální politika institucí
- konkurenceschopnost a mezinárodní prestiž instituce

Přístup vychází z principů genderové rovnosti, nediskriminace, diverzity, společenské zodpovědnosti a relevance vědeckého poznání. Odkazuje na objektivitu a meritokracii jako tradiční hodnoty vědy.



Rady a tipy

- pozitivní motivace: zdůrazňujte výhody a přínosy proměny pro vaši instituci
- odkazujte na dostupná data a provedené výzkumné studie, tím dodáte svým tvrzením váhu
- téma diskutujte v širším kontextu, odkazujte na národní i evropskou legislativu, závazky a strategické dokumenty v oblasti vědní politiky a genderové rovnosti
- konkretizujte: vycházejte ze situace ve vaší instituci a ve vašem oboru (k tomu využijte potřebná data a analýzy)
- upozorněte na případné ztráty a rizika a vyzdvihujte výhody a přínosy (příklady dobré praxe)
- personalizace: zmiňujte osobní zkušenosti, odkazujte na osobní zájmy a potřeby vedení, kolegů a kolegyň
- důležitá je otevřená diskuse na všech úrovních, každodenní formální i neformální dialog a komunikace s vedením „bez obav“
- odkazujte na pozitivní změny v čase (využívejte příklady dobré praxe z jiných institucí, kde programy a opatření dlouhodobě úspěšně fungují)
- jde o dlouhodobý proces – zdůrazňujte, že pro udržitelnost, efektivitu a úspěšné dosažení cílů je zásadní finanční a personální zajištění, ale zároveň že mnoho prospěšných změn, zejména těch týkajících se pravidel a podmínek pro změnu pracovní kultury a hodnot, lze provést bez jakýchkoliv finančních nákladů
- problematiku genderové rovnosti rámuje jako „výzkumnou otázku“, zajímavý problém k řešení a ke kritickému přezkoumání (například: Proč je tak málo žen ve vedení? Opravdu nám stačí odpověď: ženy do vedení nechtějí? Je tomu skutečně tak?)

Sociální spravedlnost a férovost

- argument odkazuje na demokratické hodnoty, rovné příležitosti a zákaz diskriminace z důvodu genderu, rodičovství, věku či etnicity
- stejné šance pro všechny podílet se na rozhodování a mít možnost ovlivňovat, kam bude směřovat výzkum a vědecké poznání
- spravedlivé nastavení podmínek profesního rozvoje a kariérního postupu zvyšuje motivaci zaměstnanců a zaměstnankyň, jejich loajalitu i kreativitu, více do své práce a instituce „investují“ (například: stejná odměna za stejnou práci, spravedlivé podmínky a pravidla hodnocení kariérního postupu nebo přístupu ke grantové podpoře)



Sběr a dostupnost genderově segregovaných statistik a dat je efektivním prostředkem k vyhodnocení nespavedlivých či nediskriminačních podmínek.

Kvalita a excelence

- genderová rovnost zvyšuje kvalitu - výzkumy dokazují vyšší míru kreativity v různorodých týmech (výzkumných i v rámci managementu instituce)⁸
- genderově senzitivní výzkum je kvalitnější a reprezentativnější - přináší komplexní a výzkumně kvalitnější obraz reality, nedělá přílišná zevšeobecnění a agregace, které neobstojí při hlubším pohledu (příklad: genderově senzitivní výzkum rozlišuje mezi ženami a muži, nepracuje s obecnými kategoriemi jako například „lidé“, „pacienti“ nebo „uživatelé“)

Efektivita

- transparentní procesy a odstranění genderových stereotypů povede k:
 - výběru a udržení kvalifikovaných a nejschopnějších vědeckých pracovníků a pracovníc (využití širšího okruhu uchazečů a uchazeček – zvýší pravděpodobnost získat opravdové talenty)
 - omezení rizika plýtvání lidskými zdroji (například odliv žen z vědy po dokončení doktorského studia) a ekonomických ztrát (nevyužití potenciálu kvalifikovaných žen je i nevyužitím značných nákladů do vzdělávání a profesního rozvoje)

⁸ Například výzkumy k tématu genderové diverzity a jejího přínosu pro organizace, které realizuje McKinsey „Women Matter“ (více viz http://www.mckinsey.com/features/women_matter).



Zastoupení žen na všech stupních studia roste. Podíl žen, které působí na pozici výzkumnice, se ale přinejmenším od roku 2001 nemění. Po celé desetiletí se pohybuje s výkyvy max. několik desetinných bodů na hodnotě 28 % (vyjma roku 2002, kdy to bylo 29,5 %). Podíl žen mezi profesory a docenty sice mírně narůstá (mezi profesory v roce 2011 působilo 14,2 % žen, tj. narůst o 5,5 procentního bodu od roku 2001, a mezi docenty 24,2 % žen, tj. narůst o 3 procentní body), ale při stejném průměrném tempu růstu podílu žen bychom přibližně 50 % zastoupení žen mezi profesory dosáhli až v roce 2070 a mezi docenty až v roce 2088.⁹

Inovační potenciál a nové výzkumné příležitosti

- různorodý tým je více otevřen novým myšlenkám a inovativním přístupům
- diverzita výzkumných týmů a začlenění genderové analýzy do výzkumného procesu rozvíjejí kognitivní tvořivost a zvyšují šance objevit nové výzkumné problémy či vidět stávající problémy jinak, „novýma očima“

Společenská zodpovědnost a relevance

- zodpovědná věda přináší poznání užitečné a využitelné pro všechny – věnuje se výzkumným problémům mužů i žen (příkladem je lékařský výzkum, který zkoumá odlišné projevy nemocí podle pohlaví)
- pokud je výzkumná komunita (pracovní týmy, vedení atd.) rozmanitá z hlediska pohlaví a věku, přináší do výzkumné práce široký záběr perspektiv a životních zkušeností - výzkumné instituce a jejich činnost pak lépe odrážejí rozmanitost celé společnosti
- genderová rovnost a vyváženost ve vědě přibližují vědu a výzkum společnosti, jejich skutečným potřebám a výzkumným zájmům
- pro společnost jsou taková věda a výzkum důvěryhodnější



Lékařský výzkum, který nezahrnuje genderovou dimenzi, může mít závažné dopady na zdraví a životy lidí. Například infarkt, který se sice u žen vyskytuje méně často, ústí v trvalé následky nebo smrt častěji u žen než u mužů. Zatímco mužský infarkt připomíná náhlou explozi, tkáň ženského srdce má tendenci spíše postupně erodovat. (více viz případová studie: <http://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/heart.html>).

⁹ Tenglerová 2012: 12

Mezinárodní prestiž instituce a konkurenceschopnost v kontextu evropské vědní politiky

- důraz na genderovou rovnost je standardem ve většině evropských zemí
- přihlášení se k hodnotě genderové rovnosti a její promítnutí do kultury pracovního prostředí a podmínek zvyšuje atraktivitu a mezinárodní prestiž instituce, přiláká zahraniční odborníky/ce
- genderová rovnost ve vědě je jednou z klíčových priorit evropské vědní politiky (ERA, Horizont 2020)



Kde najdete více informací k tématu?

Committee for Gender Balance in Research. „Why work to improve gender balance in research?“ Dostupné online: <http://eng.kifinfo.no/c62457/seksjon.html?tid=62458>

Danilda, I., Thorslund, G. J. (eds.). 2011. *Innovation and Gender*. Vinnova. Dostupné online: <http://www.vinnova.se/upload/EPiStorePDF/vi-11-03.pdf>

Evropská komise. 2009. *Toolkit. Gender in EU-funded Research*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostupné online: http://www.yellowwindow.be/genderinresearch/downloads/YW2009_GenderToolKit_Module1.pdf

Evropská komise. 2008. *Mapping the maze: getting more women to the top in research* (strana 23). Dostupné online: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf

Rustad, L. M., Rødland, A. W. (eds.). 2010. *Talent at stake. Changing the culture of research – gender-sensitive leadership*. Oslo: Committee for Gender Balance in Research. Dostupné online: http://eng.kifinfo.no/c62435/seksjon.html?tid=62715&strukt_tid=62435.



Jaké jsou klíčové hodnoty, potřeby a zájmy vaší instituce?

.....
.....
.....
.....

Proč a jak podpora genderové rovnosti přispěje k dosažení cílů vaší instituce?

.....
.....
.....
.....

Jaké výhody a přínosy vidíte, jakou strategii argumentace zvolíte?

.....
.....
.....
.....

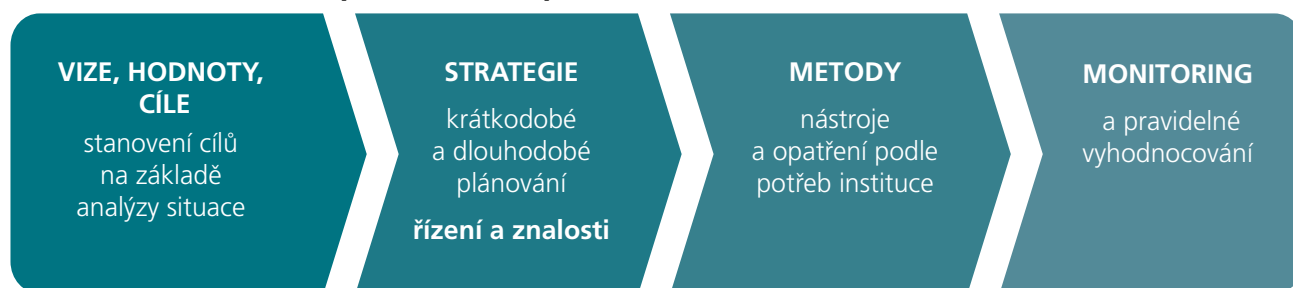
5. Základní předpoklady pro zahájení a udržitelnost přístupu na podporu genderové rovnosti v institucích



Základní předpoklady pro zahájení a udržitelnost přístupu na podporu genderové rovnosti v institucích

- znalost situace v instituci z genderové perspektivy (postavení žen a mužů, kultura pracovního prostředí, pracovní podmínky, institucionální pravidla a procesy řízení aj.)
- podpora ze strany vedení
- zodpovědnost a závazek instituce k podpoře genderové rovnosti
- integrace genderové rovnosti do strategie, řízení a rozvoje instituce
- personální, institucionální a finanční zajištění podpory genderové rovnosti
- pravidelný monitoring a vyhodnocování přínosů zaváděných opatření

„Krok za krokem“ – implementace opatření na úrovni instituce



5.1. Znalost situace v instituci

Proč začít analýzou, k čemu slouží?

- získaná data a poznatky pomohou pojmenovat problém a jeho příčiny
- genderové statistiky a data jsou základem pro důležitá politická a společenská rozhodnutí a změny. Pokud nejsou data, není možné popsat problém, a pokud není problém, není ani jeho řešení.
- efektivní nastavení politik a opatření podle potřeb konkrétní instituce
- ukáže přínosy již zaváděných a realizovaných opatření



Nástroje a metody

- sběr dat, genderované statistiky
 - například v procesech přijímání zaměstnanců/kyň, kariérního postupu, odměňování, odchodu
- genderový audit fungování instituce a nastavení procesů řízení
- dotazníkové šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi
 - zjištění potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň, vyhodnocení stávajících pracovních podmínek a personální politiky z hlediska naplňování rovných příležitostí žen a mužů, včetně podmínek pro sladění práce a rodičovství, spokojenosti atd.
- analýza interních dokumentů, směrnic, pravidel a podmínek z genderového hlediska
 - kariérní řád a postup
 - systém hodnocení a atestace
 - grantové soutěže, přístup k finančním zdrojům
 - pracovní podmínky

Příklad pro inspiraci 1

První vyhodnocení situace v instituci

- *Jak hodnotíte postavení žen ve vaší instituci na škále 0 – 10 (10 – vyvážené, rovnocenné zastoupení a postavení žen a mužů)?*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- *Jaké důvody vás vedou k tomuto hodnocení?*

.....

.....

.....

- *Myslíte, na základě vašeho hodnocení, že je tato situace pro vaši instituci problematická / přijatelná? Proč ano, proč ne?*

.....

.....

.....

- *Z hlediska pohlaví můžete hovořit o rovnocenném zastoupení žen a mužů v pracovních týmech, vedoucích pozicích a rozhodovacích orgánech ve vaší instituci?*

.....

.....

.....

- *V jakých oblastech, pokud takové oblasti existují, jsou podle vás ženy nedostatečně zastoupeny?*

.....

.....

.....

- *V jakých oblastech, pokud takové oblasti existují, vnímáte nerovné příležitosti z hlediska pohlaví, rodičovství nebo například věku?*

.....

.....

.....

- *Jaké aktivity vaše instituce již realizuje nebo plánuje realizovat v oblasti rovných příležitostí žen a mužů?*

.....

.....

.....

Příklad pro inspiraci 2

Analýza interních dokumentů a směrnic, pravidel a podmínek a otázky, které je možné si v rámci této genderově senzitivní analýzy položit:

- Zohledňuje kariérní řád a systém hodnocení kariérní přestávku z důvodu rodičovství nebo dlouhodobé nemoci nebo částečné pracovní úvazky? Jakým způsobem? Zachází v tomto ohledu dané systémy rovným způsobem s muži i se ženami?
- Jaká jsou kritéria „úspěchu“? Jaké činnosti jsou nejvíce hodnoceny například při přijímacím řízení či atestaci (publikační činnost, popularizační a osvětová práce, výuka, výzkumná práce, jiné)?

Příklad pro inspiraci 3

Vzor - základní tabulka pro genderovou analýzu

ZÁHLAVÍ							
kategorie	Ženy		Muži		Rozložení podle pohlaví		
	Počet	Procent	Počet	Procent	Ženy	Muži	celkem
A							
B							
C							
D							
Celkem		100		100			100

Zdroj: Asklöf, Hedman, Strandberg, Wenander. 2003. Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů.

Příklad pro inspiraci 4

Vzor - SWOT analýza

SWOT analýzu sestavte pro jednotlivé strategické cíle. Příklad: Dosažení 40% zastoupení žen ve vedoucích pozicích. Analýza vám pomůže nastavit konkrétní opatření a nástroje, jak cíle dosáhnout.

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
<ul style="list-style-type: none">▪ Kvalifikované ženy pracující na instituci▪ Podpora zvýšení zastoupení žen na vedoucích pozicích ze strany určité skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň▪ ...	<ul style="list-style-type: none">▪ Odchody z vědy (individuální a institucionální překážky)▪ Děravé potrubí▪ Netransparentní procesy výběru na pozice▪ ...
PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY/RIZIKA
<ul style="list-style-type: none">▪ Finanční zdroje na programy a opatření na podporu genderové rovnosti (například Horizont 2020)▪ Generační změna▪ Podpora a zviditelňování žen▪ ...	<ul style="list-style-type: none">▪ Resistance ke změnám▪ Silný vliv genderových předpokladů a stereotypů, podceňování schopností žen▪ ...



Doporučení

- pokuste se co nejpřesněji definovat problematické oblasti, rizika a příležitosti ke změně – SWOT analýza
- cíle, které si stanovíte, musí být SMART:

S	specific	specifické, konkrétní
M	measurable	měřitelné
A	achievable/acceptable	dosazitelné/přijatelné
R	realistic/relevant	realistické/relevantní (vzhledem ke zdrojům)
T	time specific/ trackable	časově specifické/sledovatelné
- v rámci instituce zajistěte dostupnost informací pro všechny (management, personální oddělení, administrativa, vedení na všech úrovních, výzkumní a vědeckí pracovníci/pracovnice): analýzy, statistiky, výsledky dotazníkového šetření atd., stejně jako definované priority či indikátory, kterých chcete dosáhnout
- sbírejte a zveřejňujte genderově segregované statistiky v interních i externích zdrojích (výroční zprávy, tiskové zprávy apod.)
- na základě analýzy situace stanovte strategické cíle a konkrétní priority a indikátory, které budete dále sledovat a vyhodnocovat, a zajistěte přístup k těmto informacím všem zaměstnancům a zaměstnankyním (strategický plán, transformační plán apod.)



- časové řady – sledujte vývoj v čase
- Monitorovací zprávy NKC-ženy a věda (<http://www.zenyaveda.cz/prectete-si/publikace/>)

5. 2. Podpora ze strany vedení a integrace do strategického rozvoje instituce

Proč je důležitá podpora ze strany vedení?

- změna se dotýká všech procesů na úrovni instituce
- změna je možná pouze tehdy, pokud za ni převezme zodpovědnost motivované a angažované vedení
- aktivní přístup a genderově senzitivní vedení jsou nutnou podmínkou pro efektivní a udržitelné fungování zaváděných opatření
- podpora ze strany vedení instituce zvyšuje motivaci zaměstnanců a zaměstnankyň zapojit se do programů a rozvoje instituce, podílet se na změnách

„Důraz na genderovou rovnost je součástí kultury pracovního prostředí. A tuto kulturu utváří především vedení. Doufáme, že genderová rovnost dělá z univerzity lepší místo pro práci, pro ženy stejně jako pro muže. Lidé ve vedoucích pozicích by pro své podřízené měli být zdrojem, nabízet jim podporu... Vedení není něco, čeho by se člověk měl bát.“¹⁰
Curt Rice, profesor a bývalý prorektor pro výzkum a rozvoj z Univerzity Tromsø

Jak získat podporu vedení?

- využijte dostupná data a analyzujte situaci v instituci z genderové perspektivy
- definujte si přínosy a výhody pro vaši instituci
- získejte podporu vašich kolegů a kolegyň – diskutujte s nimi jejich potřeby a zájmy
- přihlaste se k hodnotě genderové rovnosti a téma otevřeně diskutujte s vedením na všech úrovních instituce
- na základě získaných dat a definovaných přínosů vyjednávejte s vedením

¹⁰ Rustad, Rødland 2010: 15, 16

Integrace genderové rovnosti do strategického rozvoje instituce

- hodnoty a závazky ve spolupráci s vedením definujte ve strategii instituce, stanovte si strategické cíle, čeho chcete dosáhnout
- konkrétní cíle a nástroje a jak jich dosáhnout definujte v plánech (na úrovni celé instituce, ale také jednotlivých kateder, oddělení, odborů apod.) - sestavte si transformační plán
- zajistěte finanční zdroje (rozpočet; interní/externí) - zdůrazňujte udržitelnost nástrojů na podporu rovných příležitostí v rámci instituce
- dojednejte s vedením ustanovení zodpovědných osob či orgánů (pracovní skupiny, poradce/poradkyně) za agendu genderové rovnosti a rovných příležitostí (zpočátku to může být i neformální pozice nebo pracovní skupina)
- závazek vedení musí být promítnut do běžné praxe, příkladem je zajištění sběru a zveřejňování genderově segregovaných statistik v interních i externích zdrojích (výroční zprávy, tiskové zprávy apod.)



Norská technická univerzita (NTNU), Trondheim

Vize: „Znalosti pro lepší svět“

Hodnoty: Kreativita, konstruktivnost, kritičnost, respekt

Strategické cíle: „Budeme podporovat rovnost a toleranci... Budeme přispívat k rozmanitosti a rovnosti příležitostí v pracovním životě a ve všech našich aktivitách. NTNU chce být vyhledávaným pracovištěm pro studenty a zaměstnance. Prostředí pro práci a učení bude odrážet respekt a ohleduplnost...Jednou z velkých výzev pro NTNU je získat vysoce talentované a motivované zaměstnance a zaměstnankyně na vědecké a technicko-administrativní pozice... NTNU zdůrazňuje záměr přijímat více žen do technických oborů.“

Zdroj: <http://www.ntnu.edu/strategy>



Svandís Benediktsdottir, genderová poradkyně na NTNU (Norwegian University of Science and Technology), kde působí více než 10 let a která byla u rozvíjení politiky genderové rovnosti na univerzitě, doporučuje:

Velkou podporou pro vedení je ustanovení pozic/orgánů, které se problematice genderové rovnosti systematicky v rámci dané instituce věnují. Může to být pozice genderového poradce/poradkyně (na celouniverzitní úrovni nebo na úrovni jednotlivých fakult) nebo pracovní skupina pro rovné příležitosti.

Na základě zkušeností z NTNU se ukazuje, že pro úspěšné fungování je důležité, aby osoba zodpovědná za genderovou agendu v rámci struktury spadala přímo pod rektora.

rát (v úzké spolupráci například s prorektorem pro vědu a vývoj). Důvodem je větší vliv na vedení instituce a možnost prosazovat problematiku do strategických dokumentů, politik a priorit rozvoje univerzity (tzv. mainstreaming). Důležitý je také osobní kontakt a možnost otevřeně diskutovat o různých aspektech tématu. Vedle toho NTNU realizuje oficiální pravidelná setkávání vedoucích pracovníků a pracovníků s nejvyšším vedením (tzv. dialogue meeting).



Nástroje a metody

- informační kampaň v rámci instituce
- vzdělávání, školení pracovníků a pracovníků na všech úrovních a pozicích
- „leadership“ program - program pro vedoucí pracovníky a pracovníce zaměřený na rozvoj dovedností a kompetencí potřebných pro řídicí a rozhodovací pozice
- síťování – sdílení zkušeností a dobré praxe s lidmi zodpovědnými za podobnou agendu v jiných institucích (v ČR například Klub NKC)



Dialog, komunikace a síťování

Ze všeho nejdůležitější jsou otevřený dialog a komunikace, a to na všech úrovních, mezi všemi pracovníky a pracovníkami a vedením (děkanem), taková je zkušenost vedoucího personálního oddělení z Lékařské fakulty NTNU. Toto oddělení hraje klíčovou roli a ve spolupráci s vedoucími kateder a děkanem pravidelně aktualizuje strategický plán fakulty („Health for a Better World“). Fakulta klade důraz na personální politiku a na spolupráci a účast všech zaměstnanců a zaměstnankyň na organizačním rozvoji, tj. nejen osob z administrativy, personalistiky a managementu, ale také vědeckých pracovníků a pracovníků. Jedním ze standardních procesů jsou rovněž pravidelné konzultace vedoucích kateder s vědeckými pracovníky a pracovníkami týkající se jejich kariérního rozvoje a individuálních kariérních plánů.

Dialog probíhá i na národní úrovni, mezi jednotlivými univerzitami a výzkumnými institucemi v rámci síťování. Výměna zkušeností a sdílení dobré praxe přináší nejen nové poznatky, ale také motivaci a inspiraci pro další práci na jednotlivých institucích.

Více viz: <http://www.ntnu.edu/dmf/strategy>

5.3. Monitoring a vyhodnocování

Proč je potřebný monitoring a k čemu slouží

- genderový monitoring = sledování vývoje situace v instituci z hlediska naplňování genderové rovnosti
 - například zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích, získané nominace a ceny, získané zdroje, granty, proces přijímání, kariérní postup, odchody z instituce
- monitoring a vyhodnocování spolu úzce souvisejí a navazují na analýzu situace v instituci (viz kapitola 5.1)
- pravidelně se vyhodnocuje naplňování stanovených strategických cílů, priorit a konkrétních indikátorů a úspěšnost zavedených opatření a jejich udržitelnost, případná rizika
- vyhodnocování motivuje k další aktivitě, zároveň je nástrojem učení se a zvyšování expertízy a kompetencí (vidíme dopady v praxi, co funguje a co ne)



Doporučení

- k hodnocení a monitoringu přistupujte pozitivně, je potřeba vyzdvihovat dosažené úspěchy a změny, byť budou pomalé a malé
- snažte se vytvořit takové prostředí, v němž budou mít lidé zájem a chuť se aktivně podívat na podporu genderové rovnosti účastnit
- zajistěte veřejný přístup k výstupům evaluace a monitoringu (výroční zprávy, strategické dokumenty, akční plány)
 - motivuje k zapojení další kolegy a kolegyně
- pracujte s genderovými statistikami a poukazujte na vývoj v čase (pozitivní změny)
- monitoring a vyhodnocování musejí být pravidelné a konkrétní
- je důležité definovat, kdo je za co zodpovědný
- do vyhodnocení je nutné zahrnout vedení na všech úrovních instituce (od vedoucích pracovních týmů, kateder a oddělení přes děkanát po rektorát) a osoby zodpovědné za personální politiku instituce a oblast vědy a výzkumu (například na VŠ)
- tyto procesy mohou probíhat i neformálně
- síťování – sdílejte své zkušenosti s jinými institucemi – získáte inspiraci a nové poznatky, založené na praktické zkušenosti (na národní i mezinárodní úrovni)



NTNU financuje aktivity z vlastního rozpočtu. Již samotný proces každoročního vyhodnocování a schvalování rozpočtu na další období je dle genderové poradkyně na NTNU Svandis Benediktsdottir prospěšným nástrojem změny – vedení univerzity je nuceno se otázkou pravidelně zabývat, navíc vyhodnocování ukazuje na pozitivní dopady zaváděných opatření a realizovaných programů.

Stejné procesy fungují v případě, že jsou aktivity financované z vnějších zdrojů. Instituce se mohou například zapojit do programu Horizont 2020 nebo operačních programů (OPVVV).



Vyzdvihujte úspěšné výsledky implementace opatření



„Zaznamenal jsem příklad dramatické změny přímo zde na univerzitě v Tromsø: v roce 2007 pouze 18 % z našich profesorů byly ženy. O čtyři roky později, v důsledku záměrných a explicitních programů, se tento počet zvýšil o 50 %! Dnes téměř 30 % z profesorských pozic je obsazeno ženami.“ (Rice: 25)

RWTH (Technická univerzita v Cáchách) byla první univerzitou v Německu, která založila pracovní skupinu zodpovídající za řízení lidských zdrojů, otázku genderové rovnosti a diverzity jak ve vzdělávání, tak i ve správě. Interdisciplinární pracovní skupina podporuje rovnost mužů a žen a diverzitu, rozvíjí s tímto konceptem spojené strategie a pomáhá administrativě integrovat tyto koncepty do univerzitních aktivit a jejích organizačních struktur. Tým proto iniciuje, realizuje, koordinuje, hodnotí a dohlíží na různé programy v oblasti talent managementu (řízení zaměřené na rozvoj schopností), organizační rozvoj, výzkum a pedagogickou činnost. Vzhledem k tomu, že na univerzitě se především vyučují technické a přírodovědní obory, které tradičně studuje nízké procento žen, programy se v tuto chvíli zaměřují především na rovnost mužů a žen. V budoucnosti je ale v plánu zaměřit se i na jinou diverzitu, např. národnostní nebo věkovou. Výsledky: Mezi lety 2005 a 2010 se citelně zvýšil podíl žen v učitelském sboru ze 7 na 29%. Procento žen mezi profesory se více než zdvojnásobil - z 5 na 13%.

Více informací o programech na této univerzitě a další příklady dobré praxe najdete na: <http://gender-competence.eu/cz/toolkit>

6. Strategické oblasti změny: opatření, nástroje a příklady dobré praxe



Podpora genderové rovnosti ve vědě a výzkumu vyžaduje změny ve třech klíčových oblastech. V této kapitole uvádíme u jednotlivých strategických oblastí cíle a priority, vybrané příklady nástrojů a dobré praxe pro inspiraci. Uvádíme také odkazy na literaturu a zdroje, kde najdete řadu dalších příkladů. Některé metody a nástroje, které uvádíme u první oblasti, jsou určitě využitelné i pro druhý strategický cíl. Oba se týkají podpory rovných příležitostí, profesního uplatnění a kariérního rozvoje (resp. lidských zdrojů).

Mějte na paměti, že pro dosažení strategických cílů je důležité **kombinovat** opatření na všech úrovních: 1) odstranění individuálních překážek a podpora jednotlivců/skupin, 2) změna pracovní kultury, hodnot a chování, zvyšování povědomí a genderové citlivosti, 3) nastavení institucionálních pravidel, procesů a pracovních podmínek.

Zvolené aktivity, nástroje a opatření si sepište - užitečným nástrojem pro tyto účely je **transformační plán** (plán rovnosti / genderový akční plán).

6.1. Profesní uplatnění a kariérní rozvoj ve vědě z genderové perspektivy

Strategické cíle a priority

- spravedlivé a účelné využití potenciálu a schopností všech kvalifikovaných a talentovaných vědců a vědkyň – mužů i žen (jak v rámci stávajících personálních kapacit, tak při přijímání a výběru nových zaměstnanců a zaměstnankyň)
- odstranění horizontální segregace – vyvážené zastoupení žen v tradičně mužských oborech a mužů v tradičně ženských oborech
- odstranění vertikální segregace – vyvážené zastoupení žen a mužů na vedoucích a rozhodovacích pozicích a na nejvyšších pozicích v akademické hierarchii
- snížení rizika odlivu talentovaných žen i mužů z vědy („děravé potrubí“)
- zvýšení diverzity v pracovních týmech a managementu instituce

Jak dosáhnout cílů

- transparentní a otevřené procesy
- eliminace genderových stereotypů a nevědomých genderových předsudků
- vytvoření motivačního, atraktivního a přátelského pracovního prostředí a kultury pro muže i ženy
- flexibilní, nediskriminační a genderově citlivé pracovní podmínky a institucionální pravidla pro kariérní rozvoj, včetně rovného odměňování a hodnocení
- odstranění individuálních překážek a zvýšení motivace žen

Zlepšení podmínek pro vědeckou práci je důležité pro ženy i muže



Nástroje, metody a opatření

Zvyšování povědomí, znalostí a kompetencí

- vzdělávání pracovníků a pracovnic instituce na všech úrovních a pro všechny typy pracovních pozic (vedení, management, administrativa, personální oddělení, výzkumní pracovníci a pracovnice)
- semináře, kurzy a workshopy na témata (příklady):
 - genderová rovnost ve vědě, genderová rovnost a excelence
 - integrace genderové dimenze do výzkumu
 - politika rovných příležitostí žen a mužů
 - diverzita a management
 - personální politika a řízení
 - sladování pracovního a rodinného života
 - genderové předsudky a schémata
 - sexuální obtěžování
- vytvoření standardů a kodexů pracovní kultury (v rámci pracovních týmů, na úrovni oddělení, kateder, fakult i na úrovni celé univerzity či ústavu)
- medializace a zviditelňování žen:
 - v rámci instituce - například ve formě publikací nebo výstav
 - především ale směrem k veřejnosti - ženy se stejně jako muži podílí na reprezentaci instituce, účastní se jako expertky mediálních vystoupení apod.
- informační a osvětové kampaně v rámci instituce (problematické oblasti: například sladování, diskriminace, sexuální obtěžování apod. a příklady dobré praxe - rolové modely)



Proměna pracovní kultury

Skupina vědců a vědkyň z Polytechnického institutu ve Virginii si v rámci svého oddělení nadefinovala klíčové hodnoty, s cílem posílit pozitivní atmosféru na pracovišti: otevřená komunikace, společné rozhodování, důraz na kvalitu a úspěšnost, ocenění diverzity. (Structural change in research institutions. 2012: 34)

Více o projektu: http://www.advance.vt.edu/resources_links/climate_compendium/climate_compendium_main.html

Institucionální pravidla, řízení a personální politika instituce

- vytvoření nebo aktualizace strategických dokumentů instituce (vize, standardy, kodexy) zahrnující principy rovných příležitostí žen a mužů, rovnosti, nediskriminace, diverzity, excelence a společenské zodpovědnosti
- revize interních závazných pravidel, dokumentů a směrnic, jež se týkají pracovních podmínek, odměňování, procesů hodnocení a kariérního postupu (například kariérní řád)
- zavádění opatření na sladování pracovního, osobního a rodinného života: podpora flexibilních forem práce (práce z domova, flexibilní pracovní doba, částečné úvazky apod.)
- informování o platných pravidlech v rámci instituce (interní komunikační kanály, školení, konzultace)



Sladování pracovního a osobního/rodinného života

IFREMER (Francouzský institut pro mořský výzkum) nastavil konkrétní opatření, která usnadní práci v terénu (na lodích, na moři) tak, aby ženy mohly vést mise stejně snadno jako muži. IFREMER začleňuje problematiku sladování práce a rodiny do dohod s odbory. Cílem je zajistit spravedlivý profesní rozvoj, a to prostřednictvím různých iniciativ, jako jsou: flexibilní pracovní doba; videokonference nebo konferenční hovory jsou upřednostňovány před dojížděním na pracoviště apod.; konání schůzí v době od 9 do 17 hodin, a to ne ve středu (kdy děti ve Francii nechodí do školy) nebo v době školních prázdnin; podpora práce na částečný úvazek za stejných podmínek jako u celého úvazku (rovný plat, stejné podmínky kariérního postupu a poskytování zaměstnaneckých výhod, stejná úroveň odpovědnosti). V důsledku těchto opatření se zvýšil podíl žen v přijímacích řízeních (přibližně o 50 % za rok).

Zdroj: *The Researchers Report 2012. A selection of good practices.* (http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/121003_Good_Practices_FINAL.pdf)

Přijímání a kariérní postup

- nastavení jasných kritérií, požadavků a otevřené zveřejňování informací o výběrových řízeních
- aktivní vyhledávání a vytvoření „databáze“ kandidátů a kandidátek (expertů, expertek) – využití ve výběrovém řízení při obsazování volných pracovních míst, vedoucích pozic, při sestavování projektového týmu, vyhledávání kandidátů a kandidátek na nominace, ceny, granty, stáže apod.
- vyvážené zastoupení žen a mužů v přijímacích, hodnotících a nominačních komisích (výzkumy například dokládají, že pokud je v přijímacích komisích alespoň jedna žena, zvyšuje se pravděpodobnost, že se ženy do výběrového řízení přihlásí)



Aktivní vyhledávání kandidátů a kandidátek

Na univerzitě v Trondheimu (NTNU) věnují velkou pozornost procesu přijímání nových pracovníků a pracovníc a jejich kariérnímu rozvoji a postupu. Důraz je kladen na dlouhodobou strategii vyhledávání kvalifikovaných a talentovaných vědců a vědkyň. Fakulty i jednotlivé katedry mají tzv. „vyhledávací pracovní skupiny“, které se průběžně věnují aktivnímu vyhledávání talentů a identifikují ženy, které odpovídají kvalifikačním požadavkům. Samotný proces výběrového řízení probíhá na základě nastavených standardů, které se týkají například znění zveřejňovaných inzerátů. Inzeráty na volná pracovní místa zdůrazňují zájem NTNU podpořit ženy v technických oborech a vyváženost z hlediska věku, genderu a etnicity. Vždy také obsahují informaci o programech pro ženy, které NTNU nabízí.

Více informací k tématu najdete v publikaci Talent at Stake (2010) a příklady inzerátů na: <http://www.ntnu.edu/vacancies>

Podpora žen a mladých vědců a vědkyň

- aktivity pro různé cílové skupiny, které reagují na specifické potřeby a překážky v různých fázích profesního života
 - motivační workshopy pro absolventky magisterského studia s doktorandkami
 - mentoringové programy pro doktorandky a postdoktorandky
 - „startovací balíčky“ pro vědkyně ve výrazně „mužských“ oborech (například pokud na fakultě je méně než 20 % žen)
 - testovací profesura („nanečisto“)
- síťování - vzájemná podpora a posílení
- další tréninky a semináře - rozvoj kompetencí, osobnostní a kariérní rozvoj, sladování pracovního a rodinného života, time management a další kurzy tzv. měkkých dovedností
- koučing a kariérové poradenství (externí a interní – například v rámci pracovního týmu nebo oddělení, pravidelné konzultace ke kariérnímu plánu)
- ceny pro úspěšné vědkyně (v ČR Cena Milady Paulové)



Programy kariérového rozvoje pro mladé vědkyně (Univerzita Zurich)

„Opravit děravé potrubí!“ je program na podporu kariérního rozvoje, který poskytuje mladým vědkyním příležitost přemýšlet o své akademické dráze, reflektovat dosavadní profesní zkušenosti a na základě toho si vypracovat strategii pro další profesní rozvoj a stanovit si cíle pro další vzdělávání. Program také pomáhá vědkyním rozšířit své osobní i vědecké sítě a kontakty. Program je určen pro doktorandky, postdoktorandky a další mladé vědkyně. Klíčovými aktivitami programu jsou vzdělávání nastavené podle potřeb účastnic programu, práce v odborných skupinách a síťování napříč obory a institucemi.

Více o konkrétních aktivitách programu zde: <http://www.fix-the-leaky-pipeline.ch/about>



Kde najdete více informací k tématu?

GenCO – databáze nástrojů a programů: <http://gender-competence.eu/cz/toolkit>

LERU – League of European Research Universities. 2012. *Women, research and universities: excellence without gender bias*. Dostupné online: http://www.leru.org/files/publications/LERU_Paper_Women_universities_and_research.pdf

PRAGES – databáze dobré praxe: <http://www.pragesdatabase.eu/>

Projekt genSET, PORTIA: www.portiaweb.org.uk

Projekt STAGES: <http://www.projectstages.it/index.php/en/>

Příklad genderového plánu: http://www.ntnu.edu/studies/phdopportunities/gender_equality

Rozhovory s vědci a vědkyněmi, NKC-ženy a věda: <http://www.zenyaveda.cz/prectete-si/rozhovory/>

Tenglerová, H. 2011. Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu. Monitorovací zpráva za rok 2010. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné online: <http://www.zenyaveda.cz/files/monitorovaci-zprava-2010.pdf>

Vohlídalová, M. (ed.), Šaldová, K., Tupá, B. 2010. *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

6. 2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích a vedoucích pozicích

Strategické cíle a priority

- rovné šance pro ženy a muže participovat na rozhodování, podílet se na řízení instituce i určování směrů výzkumu
- zvýšit zastoupení žen na nejvyšších stupních akademické hierarchie (viz graf „děravé potrubí“; nedostatečné zastoupení žen na profesorské pozici)
- stanovte si konkrétní cíl: například min. 40% zastoupení žen ve vedoucích pozicích



Nástroje, metody a opatření

- zastoupení žen ve výběrových, nominačních a hodnotících komisích
- transparentní nominační a výběrové procesy
- dostupnost informací o volné pracovní pozici, o možnostech kariérního postupu, nominačním řízení atd.
- revize interních dokumentů a směrnic týkající se procesů hodnocení a kariérního postupu (zohlednění kariérní přestávky, mobilitní schémata, kritéria hodnocení zohledňující různé výstupy vědecké práce, například výuku, nikoliv pouze produkci publikací apod.)
- pravidelný monitoring a reportování o vývoji situace z hlediska zastoupení žen v rozhodovacích a řídicích pozicích v nejvyšších orgánech instituce (například akademický senát)
- medializace a zviditelňování žen v roli expertek
- aktivní vyhledávání žen a otevřená verbální podpora ze strany vedení: zájem o vyšší zastoupení žen, přijímání žen do technických oborů, nominace žen na vedoucí pozice apod.
- aktivity na posílení žen a rozvoj kompetencí (příklady):
 - mentoring
 - síťování – vzájemná podpora
 - tréninky – přístup do komisí, výborů, rozhodovacích orgánů
 - motivační workshopy
 - „testovací“ profesura nanečisto
 - workshopy ke kariérnímu a osobnostnímu rozvoji, rozvoj profesních a tzv. měkkých dovedností
 - koučing

Zejména v oborech, kde silně převažují muži, je důležité, aby vedení instituce vyslalo signál a podpořilo ženy v tom, aby se například hlásily do výběrových řízení na nové pozice nebo aspirovaly na vyšší akademické pozice (především v rámci postupu na profesorskou pozici), uvádí Tor Grande, profesor z NTNU, který doporučuje jako dobrou praxi dlouhodobé plánování. Začít přemýšlet o vhodné kandidátce na pracovní pozici teprve tehdy, když se objeví volné pracovní místo, je pozdě. Z nutnosti místo rychle obsadit vybírá vedení ve svém okolí, kde jsou více „viditelní“ muži (Rustad, Rødland 2010: 25).



Jak hodnotíte situaci ve vaší instituci z hlediska zastoupení žen na vedoucích pozicích? Je zastoupení na těchto pozicích vyvážené z hlediska pohlaví?

.....
.....
.....

Pokud není, proč tomu tak podle vás je? Které z následujících tvrzení je pro vás přijatelné? Proč ano, proč ne?

- *Ženy nemají potřebné schopnosti a dovednosti pro řídicí pozice.*
- *Ženy nemají zájem být na vedoucí pozici.*
- *Existují strukturální překážky, které zabraňují ženám dosáhnout na nejvyšší pozice.*

.....
.....
.....

Jaké můžete zvolit nástroje a opatření, abyste dosáhli změn ve vaší instituci v této oblasti?

.....
.....
.....



Více informací, včetně výsledků výzkumů, které pomáhají porozumět stávající situaci ve vědě týkající se výrazně nižšího zastoupení žen na vedoucích pozicích, najdete v publikaci *Six Steps to Gender Equality* (<http://curt-rice.com/wp-content/uploads/2012/11/6-Steps-to-Gender-Equality1.pdf>).



Kde najdete více informací k tématu?

Cacace, M. 2009. *Guidelines for Gender Equality Programmes in Science*. Prages. Dostupné online: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/prages-guidelines_en.pdf

Evropská komise. 2008. *Mapping the maze: Getting more women to the top in research*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostupné online: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf

Evropská komise. 2004. *Gender and Excellence in the Making*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostupné online: Dostupné online: http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf

Rustad, L. M., Rødland, A. W. (eds.). 2010. *Talent at stake. Changing the culture of research – gender-sensitive leadership*. Oslo: Committee for Gender Balance in Research. Dostupné online: http://eng.kifinfo.no/c62435/seksjon.html?tid=62715&strukt_tid=62435.

Tenglerová, H. 2013. „Věda jako mužská záležitost aneb mediální realita českých pop-novin.“ Pp. 127-147 in Linková, M., Cidlinská, K., Tenglerová, H., Vohlídalová, M., Červinková, A. *Nejisté vyhlídky. Proměny vědecké profese z genderové perspektivy*. Praha: Sociologické nakladatelství.

6. 3. Gender v obsahu znalosti a technologií

Strategické cíle a priority

- zvýšení společenské zodpovědnosti a relevance výzkumu
- hlubší uchopení výzkumných problémů
- komplexnější vysvětlení výzkumných zjištění a jejich interpretace
- vytvoření nových výzkumných a inovačních příležitostí

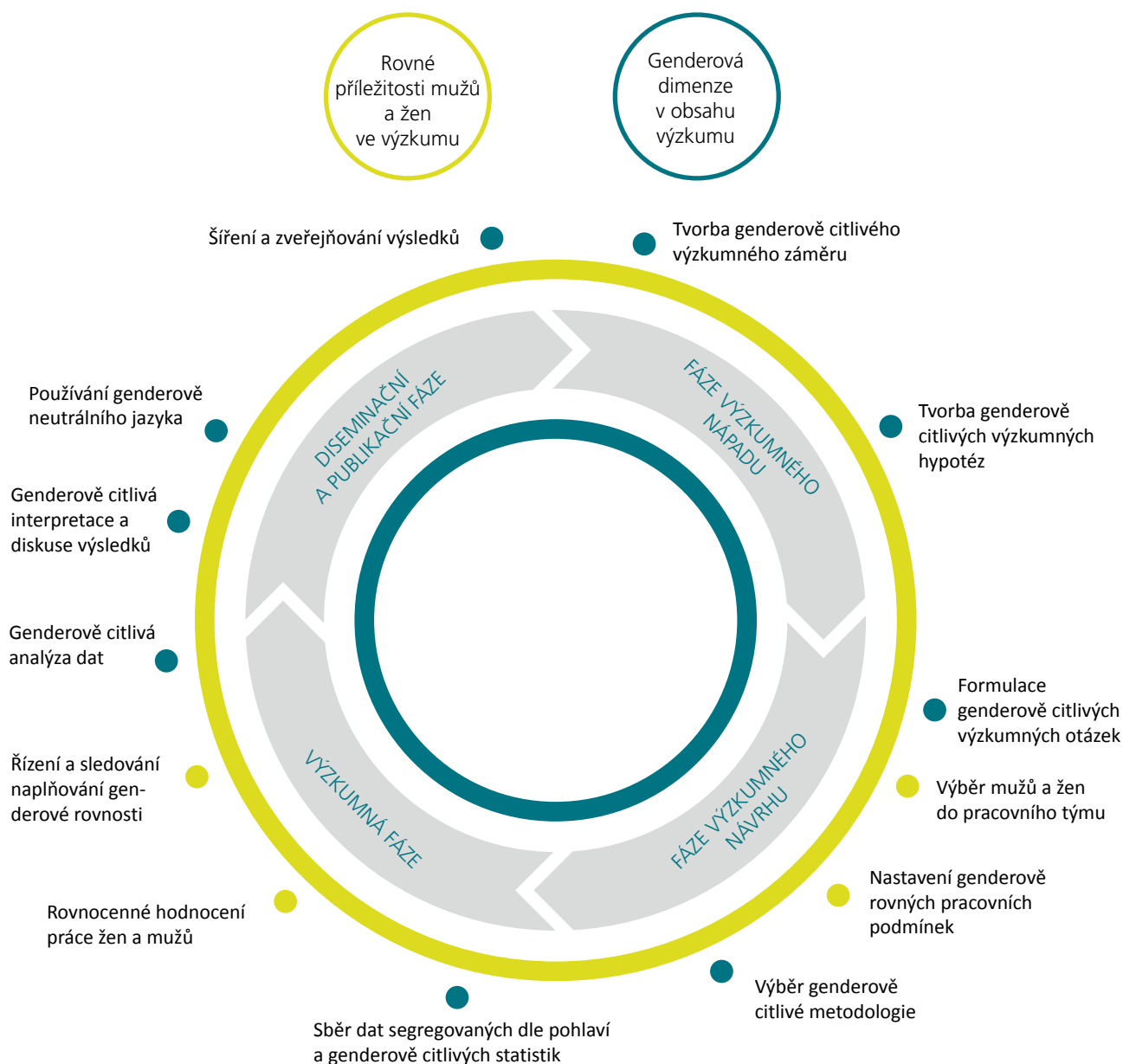
Jak dosáhnout cílů

Výzkumné instituce a týmy

- zahrnutí genderové dimenze do všech fází výzkumného cyklu - přijmout genderovou perspektivu, zvýšit genderovou citlivost a eliminovat genderové předsudky a schémata, klást důraz na kategorii genderu a pohlaví jako klíčovou analytickou a vysvětlující proměnnou, vnímat možné dopady na ženy a muže, zohlednit potřeby a životní zkušenosti žen a mužů apod.
- fáze výzkumného cyklu (přehledně viz následující schéma):
 - tvorba výzkumného záměru a výzkumných hypotéz
 - formulace výzkumných otázek
 - sestavování pracovního týmu
 - výběr metodologie
 - sběr dat a statistik
 - analýza dat
 - interpretace a diskuse výsledků
 - šíření a zveřejňování výsledků
- iniciování výzkumů, kde gender bude samostatným výzkumným záměrem a otázkou, což povede k lepšímu porozumění genderovým aspektům ve výzkumu a ve vědě

Grantové agentury

- zohlednění genderové dimenze při:
 - tvorbě programů a jejich vyhodnocování
 - formulaci projektových výzev
 - vyhodnocování grantových žádostí
 - hodnocení projektů



Zdroj: Toolkit. Gender in EU-funded Research. 2009. (http://www.yellowwindow.be/genderinresearch/downloads/YW2009_GenderToolkit_Module1.pdf)



Téměř ve třetině případů se zlomenina kyčle spojená s osteoporózou vyskytuje u mužů. Nicméně, osteoporóza je považována v první řadě za onemocnění žen po menopauze a u mužů je zřídka vyhodnocována. V případě osteoporózy byly vyvinuty diagnostické modely pro ženy s použitím norem hustoty kostního minerálu (BMD) zdravých mladých bílých žen, a tudíž nejsou dobře stanovena kritéria pro identifikaci rizik u mužů. Vědci pracují na vývoji těchto referenčních modelů, a otevírají tak nové oblasti pro výzkum tím, že zvažují průběh nemoci jak u žen, tak u mužů. (více viz <http://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/osteoporosis.html>)



Oblast veřejné dopravy a infrastruktury je často analyzována, navržena a řízena tak, aby vyhovovala mužskému typu mobility, pro nějž je charakteristické spíše dojíždění na dálku. Veřejná doprava často není uzpůsobena dojíždění na kratší vzdálenosti, která vyplývají z povinností žen v jejich každodenním životě (např. nákupy, doprovod dětí do škol(k)y, péče o starší a nemocné, přepravování kočárku s dítětem/děťmi apod.) a mužské preference se odrážejí například i v umístění zastávek veřejné dopravy. Veřejnou dopravu přitom využívají převážně ženy. (<http://www.zenyaveda.cz/gender-veda/1836-genderove-stereotypy-ve-vede/gender-v-produkci-znalosti/>).

Prof. Noel Bairey Merz o rozdílech srdečních chorob u žen a mužů: http://video.ted.com/talk/podcast/2011X/None/NoelMerz_2011X.mp4



Doporučení

- zorganizujte pro výzkumné pracovníky a pracovnice semináře na témata:
 - genderová dimenze v kurikulu a pedagogických přístupech (pro VŠ)
 - zahrnutí genderové dimenze do výzkumu; využití konkrétních metod a postupů v jednotlivých fázích výzkumného procesu
- prostudujte si webové stránky *Gendered Innovations* – případové studie a konkrétní metody (<http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html>)
- připravte si tzv. kontrolní seznam („checklist“) – otázky vám pomohou podívat se na váš výzkum genderovou perspektivou: obecný vzor najdete v publikaci *Toolkit. Gender in EU-funded Research* (http://www.yellowwindow.be/genderresearch/downloads/YW2009_GenderToolkit_Module1.pdf), pro různé vědní disciplíny a obory na webových stránkách *Gendered Innovations*
- iniciujte ve vaší instituci výzkumy a doktorandské práce zahrnující genderovou dimenzi



Kde najdete více informací k tématu?

Evropská komise. 2013. *Gendered Innovations: How Gender Analysis Contributes to Research*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Dostupné online: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gendered_innovations.pdf

GenSET – doporučení: <http://www.genderinscience.org/index.php/downloads/catview/10-genset-project-publications>

Ranga, M., Gupta, N., Etzkowitz, H. 2012. *Gender Effects in Research Funding. A review of the scientific discussion on the gender-specific aspects of the evaluation of funding proposals and the awarding of funding*. DFG. Dostupné online: http://www.dfg.de/en/dfg_profile/evaluation_statistics/programme_evaluation/studies/study_gender_effects/index.html

Tenglerová, H. 2011. *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu. Monitorovací zpráva za rok 2010*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

7. Doporučení a shrnutí



Přístup na podporu genderové rovnosti, který jsme vám v této publikaci představily, odkazuje na potřebu strukturálních změn v celém systému vědy a výzkumu. Při zavádění přístupu do praxe proto bezpochyby narazíte na mnohé překážky. Zkušenosti ukazují, že takové překážky mohou mít formu otevřeného odporu, nebo naopak nezájmu a převažující lhostejnosti. V publikaci jsme uvedly řadu doporučení, rad a tipů, které vám pomohou mnohé z těchto bariér překonat. Zde shrnujeme klíčová sdělení.

Genderová rovnost není jen o ženách

- genderová rovnost má pozitivní dopady na profesní a osobní život žen stejně jako mužů
- aktivní podpora ze strany mužů je velkým přínosem při prosazování tématu v instituci (dodá hlas snahám o změny zejména v prostředí, kde převažují muži)
- genderová rovnost přináší výhody a přínosy pro instituci a kvalitu vědy jako takové

Získejte podporu vedení a motivujte ostatní k zapojení

- změna je možná pouze tehdy, pokud za ni převezme zodpovědnost motivované a angažované vedení
- iniciujte setkání s vedením a téma otevřeně diskutujte (můžete začít ve svém pracovním týmu, s vedením oddělení atd.)
- podpora ze strany vedení instituce posílí motivaci ostatních z instituce zapojit se a podílet se na změnách
- vytvořte ve vaší instituci pracovní skupinu, která se začne systematicky podpoře genderové rovnosti věnovat
- začněte tím, že zajistíte přístup k informacím o genderové rovnosti ve vědě, jejím významu a přínosech – organizujte vzdělávací aktivity a informační kampaně ve vaší instituci

Začněte

- využijte nástroje k analýze současné situace ve vaší instituci
- na základě analýzy uvidíte s čím, kde a jak začít
- sestavte si transformační plán zahrnující oblasti změny, opatření a konkrétní aktivity
- hledejte finanční zdroje na zajištění aktivit a udržitelnost zaváděných opatření (například Horizont 2020, OPVVV, ESF - projekty na podporu rovných příležitostí)

Sdílejte získané poznatky a zkušenosti

- zapojte se do národní a mezinárodní sítě (Klub NKC, genderSTE) a inspirujte se dobrou praxí z jiných institucí u nás a v zahraničí
- vytvořte síť aktivních osob ve vaší instituci
- prohlubujte své znalosti a rozvíjejte své kompetence účastí na vzdělávacích aktivitách nebo účastí na zahraniční stáži

genderSTE je cílená síť akce COST, která byla ustanovena na konci roku 2012. Cílem projektu je rozvinout a koordinovat poznání v oblasti genderu, vědy, technologií a životního prostředí.

genderSTE se soustřeďuje na tři prioritní oblasti:

1. kulturní a institucionální změna – v Pracovní skupině 1 se sdružují zástupkyně a zástupci státních institucí, vysokých škol a univerzit, výzkumných ústavů, grantových agentur a ministerstev, kde jsou již opatření na podporu genderové rovnosti zaváděna nebo které chtějí získat informace a zavádění kulturní a institucionální změnu započít
2. zahrnutí genderové dimenze do obsahu znalostí, zejména na základě výsledků společného projektu Evropské komise a USA s názvem Gendered Innovations
3. genderová dimenze hraje zásadní roli i v dalších klíčových výzkumných oblastech - Pracovní skupina 3 se proto zaměřuje na Velké výzvy Horizontu 2020 v oblasti životního prostředí a na Iniciativu společného programování Městská Evropa (doprava, města, energie).

Jak se můžete zapojit do sítě genderSTE?

- členství v pracovních skupinách – kontaktujte členku Řídícího výboru a koordinátorku krátkodobých vědeckých stáží genderSTE Marcelu Linkovou (marcela.linkova@soc.cas.cz)
- účast na zahraničních stážích – tzv. krátkodobé vědecké mise
- účast na tréninkových školách

Kde najdete více informací?

www.genderSTE.eu

Národní kontaktní centrum – ženy a věda (NKC–ženy a věda) bylo založeno v roce 2001. Je projektem Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., a financováno Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR v rámci programu EUPRO na podporu mezinárodní spolupráce ve výzkumu a vývoji (projekt LE12003). NKC – ženy a věda je informační, podpůrné a výzkumné centrum pro otázky genderové rovnosti ve výzkumu v ČR. NKC – ženy a věda je zapojeno do evropských projektů a sítí na podporu genderové rovnosti ve vědě a do poradních a expertních skupin Direktorátu pro výzkum a inovace Evropské komise. Je členem mezinárodní sítě Akce COST Gender, Science, Technology and Environment (genderSTE) a evropské sítě mentoringových programů pro ženy ve vědě eument-net.

KLUB NKC

V roce 2013 vznikla národní síť KLUB NKC. Zapojit se může každý, kdo má zájem o podporu genderové rovnosti ve vědě v České republice.

<http://www.zenyaveda.cz/284-klub-nkc/o-klubu-pridejte-se/>

Nabízíme

- představení programu ve formě prezentace pro vedení institucí a vědeckých týmů i jednotlivé vědce a vědkyně
- kurzy a semináře k tématům genderové rovnosti ve vědě a výzkumu
- zapojení instituce do národních a mezinárodních sítí
- výzkum, audit, analýzu potřeb zaměstnanců ve vaší instituci
- konzultace a poradenství pro pracovníky a pracovnice na manažerských, administrativních a personálních pozicích
- praktická doporučení a metodiky
- podporu při nastavování vnitřních procesů a zavádění nových opatření
- podporu při získávání finančních zdrojů na projekty Proměny vědecké kultury a institucí (Horizont 2020, OPVVV, projekty na podporu rovných příležitostí)

Kde najdete více informací?

GENDER & ZMĚNA: www.nkc.cz

Literatura a zdroje informací

Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a genderová rovnost ve společnosti

Asklöf, C., Hedman, B., Strandberg, H., Wenander, K.E. 2003. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV. Dostupné online: http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf

Gender management-slovníček. Dostupné online: <http://management.gendernora.cz/index.php?page=dictionary>;

McKinsey. 2007-2012. *Women Matter*. Dostupné online: http://www.mckinsey.com/features/women_matter).

Renzetti, M. C., Curran, J. D. 2005. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.

Genderová rovnost ve vědě a výzkumu

Committee for Gender Balance in Research. „Why work to improve gender balance in research?“ Dostupné online: <http://eng.kifinfo.no/c62457/seksjon.html?tid=62458>

Danilda, I., Thorslund, G. J. (eds.). 2011. *Innovation and Gender*. Vinnova. Dostupné online: <http://www.vinnova.se/upload/EPIStorePDF/vi-11-03.pdf>

Evropská komise. 2012. *Structural change in research institutions: enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Dostupné online: <http://www.zenyaveda.cz/files/structural-changes-final-report-en.pdf>

Evropská komise. 2009. *Toolkit. Gender in EU-funded Research*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostupné online: http://www.yellowwindow.be/genderinresearch/downloads/YW2009_GenderToolKit_Module1.pdf

Linková, M. (ed.). 2007. *Trans/formace: gender, věda a společnost*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Linková, M. (ed.). 2011. „Gender a věda, aneb má znalost pohlaví?“. *Socioweb 2011* (9). Dostupné online: http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/193_SOCIOWEB_09_2011.pdf

Linková, M. 2006. „Co si neuděláš, to nemáš aneb ženský aktivismus, produkce znalosti a gender.“ Pp. 143-164 in Hašková, Hana, Alena Křížková, Marcela Linková (eds.). *Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Linková, M. 2013. „V množství je síla, aneb evropské síťování v oblasti gender a věda.“ *newsLetter NKC-ženy a věda* 11/2013. Dostupné online: <http://www.zenyaveda.cz/novinky/v-mnozstvi-je-sila-aneb-evropske-sitovani-v-oblasti-gender-a-veda>

Linková, M., Cidlinská, K., Tenglerová, H., Vohlídalová, M., Červinková, A. 2013. *Nejisté vyhlídky. Proměny vědecké profese z genderové perspektivy*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Rozhovory s vědci a vědkyněmi, NKC-ženy a věda: <http://www.zenyaveda.cz/prectete-si/rozhovory/>

Rustad, L. M., Rødland, A. W. (eds.). 2010. *Talent at stake. Changing the culture of research – gender-sensitive leadership*. Oslo: Committee for Gender Balance in Research. Dostupné online: http://eng.kifinfo.no/c62435/seksjon.html?tid=62715&strukt_tid=62435

Tenglerová, H. 2013. „Věda jako mužská záležitost aneb mediální realita českých pop-novin.“ Pp. 127-147 in Linková, M., Cidlinská, K., Tenglerová, H., Vohlídalová, M., Červinková, A. *Nejisté vyhlídky. Proměny vědecké profese z genderové perspektivy*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Vohlídalová, M. (ed.), Šaldová, K., Tupá, B. 2010. *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Genderové předsudky a schémata ve vědě

Gender Bias Learning Project: <http://www.genderbiaslearning.com/genderbias.html>

Linková, M. 2013. „Na maličkostech záleží, aneb proč se ženám nedaří pronikat na vedoucí pozice.“ *newsLetter NKC-ženy a věda* 1/2013. Dostupné online: <http://www.zenyaveda.cz/na-malickostech-zalezi-aneb-proc-se-zenam-nedari-pronikat-na-vedouci-pozice>

Linková, M., Cidlinská, K., Tenglerová, H., Vohlídalová, M., Červinková, A. 2013. *Nejisté vyhlídky. Proměny vědecké profese z genderové perspektivy*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Valian, V. 1999. *Why so slow? The advancement of women*. Cambridge: MIT Press.

Genderové předsudky a hodnocení ve vědě – výzkumné zprávy

Deaux, K., Emswiller, T. 1974. „Explanations of successful performance on sex-linked tasks: what is skill for the male is luck for the female.“ *J. Personal. Soc. Psychology* 29:80-5.

Merchant, A., A. Bhattacharya, M. Carnes. 2007. „Can the Language of Tenure Criteria Influence Women's Academic Achievement?.“ *Journal of Women's Health* 16 (7): 998–1003.

Steinpreis R. E., K. A. Anders, D. Ritzke. 1999. „The Impact of Gender on the Review of the Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure Candidates: A National Empirical Study.“ *Sex Roles* 41 (7/8): 509–528.

Trix, F., Psenka, C. 2003. „Exploring the color of glass: letters of recommendation for female and male medical faculty.“ *Discourse & Society* 14 (2): 191–220.

Van den Brink, M., Benschop, Y. 2013. „Genderové praktiky v konstrukci akademické excelence: Ovce s pěti nohama.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 14 (1): 3 - 14.

Van den Brink, M., Benschop, Y. 2012. „Slaying the seven-headed dragon: the quest for gender change in academia.“ *Gender, Work and Organization* 19(1): 71 - 92.

Wenneras C., A. Wold. 1997. „Nepotism and Sexism in Peer Review.“ *Nature* 387: 341–343.

Statistiky

Evropská komise. 2013. *She Figures 2012. Gender in Research and Innovations. Statistics and Indicators*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Dostupné online: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf

Tenglerová, H. 2012. *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2011*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné online: <http://www.zenyaveda.cz/files/postaveni-zen-v-ceske-vede-2011-zlom-final-www.pdf>

Genderová rovnost a vědní politiky

Linková, M. 2013. „Gender a Horizont 2020“. *newsLetter NKC-ženy a věda* 11/2013. Dostupné online: <http://www.zenyaveda.cz/novinky/gender-a-horizont-2020>

Evropská komise. 2012. *Structural change in research institutions: enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Dostupné online: <http://www.zenyaveda.cz/files/structural-changes-final-report-en.pdf>

Linková, M. 2011. „Genderová rovnost v evropské vědní politice: politická ekonomie strukturální změny.“ *Aula: časopis pro vysokoškolskou a vědní politiku* 19 (2): 8-22.

Linková, M. 2011. „Genderová rovnost v Evropské komisi: od podpory žen ve vědě ke strukturální změně.“ Pp. 26-31 in Tenglerová, H. *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu*. Monitorovací zpráva za rok 2010. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Genderová rovnost a vedení

Cacace, M. 2009. *Guidelines for Gender Equality Programmes in Science. Prages*. Dostupné online: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/prages-guidelines_en.pdf

Evropská komise. 2008. *Mapping the maze: Getting more women to the top in research*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostupné online: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf

Evropská komise. 2004. *Gender and Excellence in the Making*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostupné online: http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf

Rustad, L. M., Rødland, A. W. (eds.). 2010. *Talent at stake. Changing the culture of research – gender-sensitive leadership*. Oslo: Committee for Gender Balance in Research. Dostupné online: http://eng.kifinfo.no/c62435/seksjon.html?tid=62715&strukt_tid=62435.

Podpora genderové rovnosti ve vědě: nástroje, programy a příklady dobré praxe

Delloite. 2012. *DG Research and Innovation. Monitor human resources policies and practices in research (LOT 1 Part 1). The Researchers Report 2012. A selection of good practices*. Dostupné online: http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/121003_Good_Practices_FINAL.pdf

GenCO – databáze nástrojů a programů: <http://gender-competence.eu/cz/toolkit>

LERU – League of European Research Universities. 2012. *Women, research and universities: excellence without gender bias*. Dostupné online: http://www.leru.org/files/publications/LERU_Paper_Women_universities_and_research.pdf

PRAGES – databáze dobré praxe: <http://www.pragesdatabase.eu/>

Projekt genSET, PORTIA: www.portiaweb.org.uk

Projekt STAGES: <http://www.projectstages.it/index.php/en/>

Rustad, L. M., Rødland, A. W. (eds.). 2010. *Talent at stake. Changing the culture of research – gender-sensitive leadership*. Oslo: Committee for Gender Balance in Research. Dostupné online: http://eng.kifinfo.no/c62435/seksjon.html?tid=62715&strukt_tid=62435.

Tenglerová, H. 2011. *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu. Monitorovací zpráva za rok 2010*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné online: <http://www.zenyaveda.cz/files/monitorovaci-zprava-2010.pdf>

Gender v obsahu znalosti

Evropská komise. 2013. *Gendered Innovations: How Gender Analysis Contributes to Research*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Dostupné online: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gendered_innovations.pdf

Evropská komise. 2009. Toolkit. *Gender in EU-funded Research*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostupné online: http://www.yellowwindow.be/genderinresearch/downloads/YW2009_GenderToolKit_Module1.pdf

Gendered Innovations: <http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html>

GenSET – doporučení: http://www.genderinscience.org/index.php/downloads/cat_view/10-genset-project-publications

NKC-ženy a věda. „Gender v produkci znalosti.“ Dostupné online: <http://www.zenyaveda.cz/gender-veda/1836-genderove-stereotypy-ve-vede/gender-v-produkci-znalosti/>

Ranga, M., Gupta, N., Etzkowitz, H. 2012. *Gender Effects in Research Funding. A review of the scientific discussion on the gender-specific aspects of the evaluation of funding proposals and the awarding of funding*. DFG. Dostupné online: http://www.dfg.de/en/dfg_profile/evaluation_statistics/programme_evaluation/studies/study_gender_effects/index.html

Proč a jak na genderovou rovnost ve vědě

Hana Víznerová, Marcela Linková

Jazyková korektura: Alena Ortenová

Návrh obálky: Michal Pytlík

Sazba: Michal Pytlík

Spolupráce na grafickém zpracování: Eva Roverová

Elektronické vydání

Vydal: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Praha 2013

ISBN 978-80-7330-244-3

SOÚ

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.