

Genderová rovnost a podpora začínajících vědkyň a vědců ve výzkumných institucích

Pracovní skupina pro změnu
10. 1. 2017

Hana Víznerová, Kateřina Cidlinská

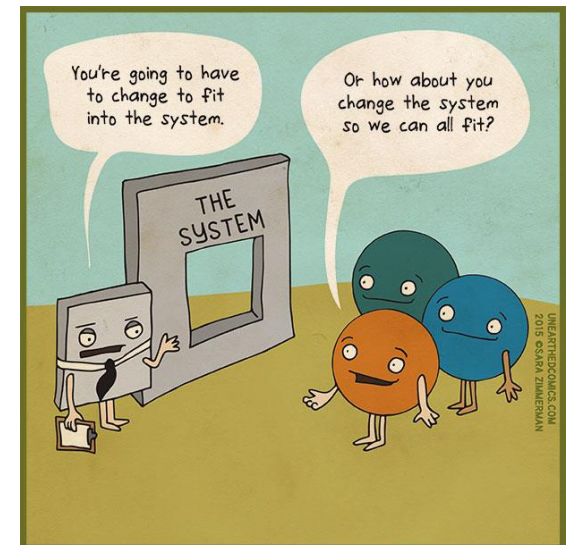
PROGRAM A CÍLE WORKSHOPU

- Východiska projektu
 - HR ocenění a principy Charty a Kodexu
 - Institucionální a kulturní změna
 - Systematická podpora genderové rovnosti v instituci
 - Analýza situace – dílčí cíle a nastavení aktivit
- Aktivita: Mentoringový program a podpora začínajících vědkyň a vědců
- Shrnutí
- Pracovní skupina pro změnu – vzdělávání a výměna zkušeností

VÝCHODISKA PROJEKTU

- HR ocenění → principy Charty a Kodexu → interní („gap“) analýza a akční plán → aktivity projektu
- Projekt – prostředek k rozvoji instituce a ke strukturální / organizační změně
- Genderová rovnost = jeden z principů, ale i průřezové téma

Employers and/or funders should aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory and managerial level. This should be achieved on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance.



VÝCHODISKA PRINCIPY CHARTY A KODEXU

1. Etické a profesionální aspekty
 2. Nábor
 3. Pracovní podmínky a sociální zabezpečení
 4. Vzdělávání a rozvoj
- <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>
 - <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/code>
 - Vzory – dokumenty institucí, které mají HR Award:
<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r#hrs4r-acknowledged-institutions>

GAP ANALYSIS

European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers : GAP analysis overview

Status: to what extent does this organisation meet the following principles?	+ = fully implemented +/- = almost but not fully implemented -/+ = partially implemented - = insufficiently implemented	In case of -, -/+, or +/-, please indicate the actual "gap" between the principle and the current practice in your organisation. If relevant, please list any national/regional legislation or organisational regulation currently impeding implementation	Initiatives already undertaken and/or suggestions for improvement
Ethical and Professional Aspects			
1. Research freedom			
2. Ethical principles			
3. Professional responsibility			
4. Professional attitude			
5. Contractual and legal obligations			
6. Accountability			
7. Good practice in research			

AKTIVITY PROJEKTU – VÝZVA

- Vytvoření a implementace etického kodexu výzkumné organizace, jehož součástí bude rozvoj lidských zdrojů a genderová rovnost
- Podpora vzdělávání v oblasti rovnovážného profesního rozvoje výzkumných pracovníků/pracovnic
- Opatření na posílení zastoupení žen ve výzkumu a vývoji a opatření na podporu znovu začleňování výzkumných pracovníků/pracovnic do činností výzkumu a vývoje po časové odmlce nejen z důvodů mateřské/rodičovské dovolené
- Školení a rozšiřování znalostí a dovedností v oblasti genderové rovnosti
- Podpora vzdělávání v oblasti rovnovážného profesního rozvoje výzkumných pracovníků/pracovnic ve vedoucích pozicích.

VÝCHODISKA

- **Z ČEHO VYCHÁZÍTE VY?**
- Proč jste se rozhodli – vaše instituce – podávat projekt, který je zaměřen mj. na rozvoj instituce z hlediska genderové rovnosti a podpory kariéerního rozvoje začínajících vědců a vědkyň?
- Jaké největší problémy vidíte u vás v instituci z hlediska **genderové rovnosti/rovných příležitostí žen a mužů**, které byste projektem chtěli řešit?

KROK 1 – ANALÝZA SITUACE V INSTITUCI

- Výchozí bod pro volbu a nastavení aktivit
 - Ideálně vycházet z principů Charty a Kodexu
 - Studie proveditelnosti – příloha projektové žádosti
 - Výstupy projektu - „gap analýza“ a „akční plán“
 - Statistiky, institucionální analýza, dotazníkové šetření, skupinové a individuální rozhovory,....
-
- **Jak získat data?**

KROK 2 – CÍLE

- Stanovení dílčích cílů na základě analýzy
 - Nastavení aktivit u jednotlivých cílů
- systematická podpora genderové rovnosti – 3 roviny:
1. Strukturální - institucionalizace politiky a opatření – pravidla, procesy, organizace práce, pracovní podmínky (např. strategické dokumenty, vnitřní předpisy atd.)
 2. Individuální podpora – např. mentoringový program, vzdělávací aktivity, kariérní poradenství
 3. Kultura pracovního prostředí – např. kodexy, osvěta a vzdělávání, komunikace
- Doporučení: Plán genderové rovnosti

PŘÍKLAD

- Problém: nízká návratnost výzkumníků/výzkumnic po MD/RD (odchody z instituce/ z výzkumné pozice)
- Cíl: vytvoření podmínek pro kombinaci výzkumné práce a rodičovství (péče) / podpora návratu a profesního rozvoje po kariérní přestávce
- Jak – příklady aktivit a opatření:
 - vytvoření koncepce systematické podpory znovuzачleňování pracovníků po kariérní přestávce; integrace do strategického řízení a institucionálních dokumentů, tvorba specifických interních dokumentů a směrnic, nabídka flexibilních forem práce, zohlednění v systému hodnocení, prodloužení pracovní smlouvy o dobu MD/RD
 - koncepce spolupráce s lidmi na MD/RD a návratů z MD/RD/kariérní přestávky, zapojení do grantů, řízení týmů a práce na zkrácený úvazek
 - další odborné vzdělávání osob po kariérní přestávce
 - vzdělávání relevantních osob k nově vzniklé koncepci, dokumentům, implementaci opatření
 - vzdělávání vedoucích pracovníků (týmů) - management MD/RD
 - tréninky pro vědecké pracovníky a pracovnice - jak sladovat pracovní a osobní život / rodičovství (např. součást tréninkového programu profesního rozvoje pro začínající vědkyně a vědce)

INFORMAČNÍ ZDROJE

- www.gendervh2020.cz
 - Metodika „Proč a jak na genderovou rovnost ve vědě. Strategie a doporučení“
 - Pracovní skupina pro změnu – výstupy a prezentace z tematických seminářů
- Postup při přípravě plánu genderové rovnosti a příklady aktivit dle cílů:
<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/GEAR>
- „Grants, research and parenthood“: HR politika, opatření a aktivity ve výzkumné organizaci v oblasti kombinace práce a rodičovství <https://www.ceitec.eu/wlb-grp/f33884>
- www.genderaveda.cz – aktuality, studie, publikace z oblasti gender a věda, newsletter
- Příklady dobré praxe v ČR: [Technologická agentura](#), [VŠCHT Praha](#) (TRIGGER)
- Projekty Libra (CEITEC) a EGERA (CzechGlobe)

PODPORA ZAČÍNÁJÍCÍCH VĚDKYŇ A VĚDCŮ AKTIVITY – VÝZVA

- Koncepce podpory odborného vedení mladých výzkumných pracovníků včetně post doktorandských pozic (stanovení pravidel jmenování včetně maximální délky a cílů jmenování, možností profesního rozvoje s vyhlídkou na dlouhodobý karierní postup)
- Podpora mentoringových programů pro doktorand(k)y a začínající výzkumné pracovníky včetně vyhodnocování a dokumentace výzkumného pokroku a získání zpětné vazby v procesu hodnocení u mladých výzkumných pracovníků a výzkumných pracovníc
- Personální zajištění koordinace mentoringových programů v rámci instituce (z projektu je možné financovat maximálně jeden plný úvazek v případě, že žadatel prokáže nedostatečné zabezpečení této oblasti).

ANALÝZA STAVU A KONCEPCE PODPORY ZAČÍNÁJÍCÍCH VĚDCŮ A VĚDKYŇ

1. Jakou podporu vaše instituce poskytuje začínajícím výzkumníkům a výzkumnicím v profesním rozvoji (s vyhlídkou na dlouhodobý kariérní postup)?
2. Co vnímáte jako překážky profesního rozvoje začínajících výzkumníků ve vaší instituci?
3. Co byste chtěli v projektu řešit v oblasti podpory začínajících výzkumníků?

MENTORING PRO ZAČÍNÁJÍCÍ VĚDKYNĚ A VĚDCE

Cílové skupiny

- **Mentees:** post/doktorandi a post/doktorandky
- **Mentori:** vědkyně a vědci na vyšší než postdoktorské pozici

Proč je ve výzvě mentoring pro tuto cílovou skupinu?

Potřeby a problémy začínajících výzkumníků a výzkumnic

- Velice nízké zastoupení žen mezi výzkumníky (27 %) X zastoupení žen mezi studujícími 60 % (Mgr.), 44 % (Ph.D.)
- Největší odliv žen z vědy – post/doktorská fáze
- Ženám se dostává méně neformálního mentoringu
- Složitá situace začínajících vědců obecně

Cíl: podpora profesního rozvoje (post)doktorandek a (post)doktorandů, pomoc s rozjezdem vědecké kariéry a ujasněním si jejího směřování

- Pomoci identifikovat kariérní cíle a kroky, jak jich dosáhnout
- Usnadnit orientaci ve vědeckém kariérním systému
- Rozšířit profesní síť a možnosti uplatnění ve vědě
- Posílit vzájemnou výměnu zkušeností
- Podpořit sebevědomí

ZÁKLADNÍ MYŠLENKA MENTORINGU

- **Obecná definice mentoringu:** proces, skrze nějž se dostává mladším a méně zkušeným lidem podpory, rad a přátelství, který jim má umožnit nastartovat kariéru a uspět v pracovním životě nebo ve studiu
- **Základní funkce:** rolové modely/vzory, psychologická podpora, praktická pomoc

„Výměna zkušeností s ostatními mentees může být stejně užitečná jako hovory s mentorem.“

Mentoring může nabývat rozmanitých podob podle cílů a cílových skupin

- Neformální (mimo mentoringové programy)
- Formální:
 - **one-to-one** (mentor/ka – mentee)
 - **skupinový** (mentor/ka – mentees)
 - **peer-to-peer** (vrstevnický, svépomocná skupina)
 - v rámci jedné instituce / mezi institucemi

„Překvapilo mě, kolik lidí má stejný problém jako já. Je to celkem úleva :).“

➤ **Je na vás co vyhodnotíte jako pro vaši instituci nejvhodnější**

ROLE MENTORA ČI MENTORKY

- Poradce
- Podporovatel
- Tutor
- Odborník
- Vzor – rolový model

„Je to prospěšné pro obě strany. Každá instituce má své zaseté koleje a pohled zvenčí otevírá nové obzory.“



Prof. Tomáš Macek, VŠCHT

Rozdíl mentorem a školitelem – specifika mentoringového vztahu

- otevřenější vztah – formální nezávislost
- jiné cíle než vztah školitele a studenta (mentoringové cíle si určuje mentee)
- prospěšnost spolupráce s lidmi z jiných institucí – nové perspektivy a kontakty

PŘÍKLAD MENTORINGOVÉHO PROGRAMU NKC-GENDER A VĚDA

Cíl

- **Podpora profesního rozvoje (post)doktorandek a (post)doktorandů, pomoc s rozjezdem vědecké kariéry a ujasnění si jejího směřování**

Cílové skupiny

- **Mentees:** post/doktorandi a post/doktorandky
- **Mentoři:** vědkyně a vědci na vyšší než postdoktorské pozici

Formát

- **Individuální spolupráce** mentoringové dvojice mentor/ka-mentee
- **Skupinové aktivity pro mentees** - kurzy profesního a osobního rozvoje
 - témata podle poptávky mentees
 - kurzy probíhají odděleně pro skupinu SSH a STEM
- **Peer (vrstevnický) mentoring** ve skupině mentees

PŘÍKLAD MENTORINGOVÉHO PROGRAMU NKC-GENDER A VĚDA

Harmonogram jednoho cyklu/ročníku programu

- **leden-únor:** nábor mentees
 - **březen:** úvodní workshop pro mentees (formulace individuálních mentoringových cílů a kroků, jak jich dosáhnout; vytvoření mentoringového plánu) + oslovování mentorek/mentorů
 - **duben:** podpis smlouvy mezi mentees a mentorkami/mentory, začátek spolupráce mentoringové dvojice
 - **duben – prosinec:** mentorship; kurzy profesního a osobního rozvoje
 - **prosinec:** ukončení programu, závěrečná evaluace programu (dotazník, skupinové diskuse)
- Možnost protáhnout zapojení mentees do programu do dalšího ročníku (naplnění cílů, budování komunity mentees)

PŘÍKLAD MENTORINGOVÉHO PROGRAMU NKC-GENDER A VĚDA

Kurzy profesního a osobního rozvoje

- projektový management
 - orientace v grantovém systému a projektové řízení
 - jak napsat konkurenceschopný projekt
 - základy projektového řízení
 - finanční řízení projektu
- prezentační dovednosti
- akademické psaní (efektivní psaní a publikování)
- time management a sladování
- komunikační dovednosti
- lektorské dovednosti
- identifikaci silných stránek
- jak předejít vyhoření

PŘÍKLAD MENTORINGOVÉHO PROGRAMU NKC-GENDER A VĚDA

Harmonogram práce na programu v rámci 4-letého projektu

1. rok: vytvoření koncepce programu

- analýza situace/poptávky
- studium literatury
- vytvoření vlastní metodiky
- spuštění webových stránek programu

2. rok: pilotní projekt programu

- zaškolení mentees
- mentorshipy
- záběrečná evaluace
- úprava metodiky

3. rok: první ročník programu

4. rok: druhý ročník programu

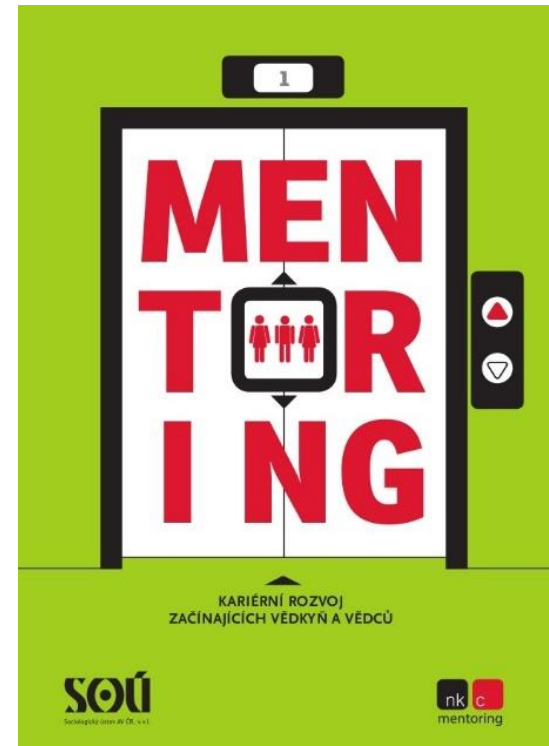
MENTORING VE VAŠEM PROJEKTU

- Cíl programu? (možnost o programu uvažovat v rámci projektu i jako o systémové propagační aktivitě VaV)
- Cílové skupiny? (mentees a mentoři)
- Inter- nebo intra-institucionální?
- Měl by zahrnovat „peer“ a skupinový mentoring?
- Jak dlouhý by měl být jeden cyklus/mentorship?

ZDROJE INFORMACÍ

- Mentoring:

<http://www.genderaveda.cz/mentoring/pro-zacinajici-vedkyne-a-vedce/>



CO JE TŘEBA PROMYSLET A ZAJISTIT

- ✓ Analýza situace, přístup k datům, realizace dalších výzkumných šetření
 - Statistiky, analýza dokumentů a institucionální politiky, realizované aktivity a opatření, strategické cíle instituce,...
- ✓ Získat podporu nejvyššího vedení i středního managementu – tématu, projektu, aktivitám
- ✓ Připravit si komunikační strategii a plán
- ✓ Vytvořit pracovní skupinu v instituci
 - zapojit relevantní zodpovědné osoby / oddělení a zajistit expertízu: HR, gender, sociologické výzkumy, analýzy,
- ✓

DĚKUJEME ZA POZORNOST

Hana Víznerová
Kateřina Cidlinská

Národní kontaktní centrum – gender a věda
Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Tel: 210 310 322

hana.viznerova@soc.cas.cz

katerina.cidlinska@soc.cas.cz

www.genderaveda.cz

www.gendervH2020.cz