

VYŠŠÍ ZASTOUPENÍ ŽEN VE VEDENÍ: JAK NA TO?

**PRACOVNÍ SKUPINA PRO ZMĚNU
NKC – GENDER A VĚDA**

31. 3. 2016

Hana Víznerová

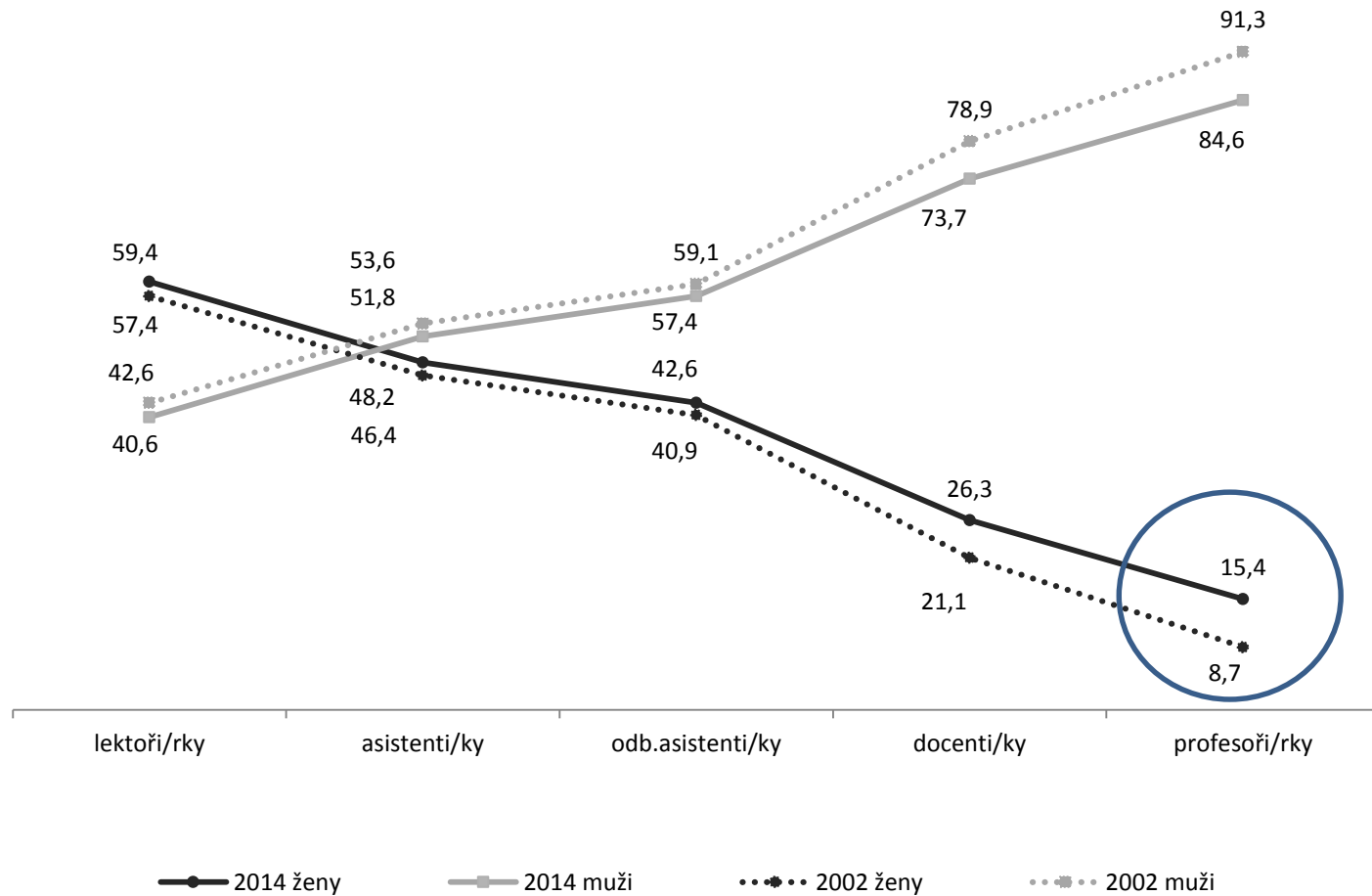
PRACOVNÍ SKUPINA PRO ZMĚNU

- vznik – leden 2015 (součást Klubu NKC), od 2016 samostatná platforma
- pro koho – lidé, kteří chtějí změnu a chtějí prosazovat genderovou rovnost (nejen) ve své instituci
- co je cílem – sdílení poznatků a zkušeností, rozvoj expertízy a kompetencí, vzájemná podpora
- vaše role a váš přínos – lidé přímo z praxe (z institucí): zkušenosti a vhled do fungování institucí
- role NKC - gender a věda – „prostředník“, podpora, konzultace
- jak – vzdělávací a síťovací akce

PROGRAM

- Proč je tak málo žen ve vedoucích pozicích? A tak málo profesorek?
- Koncept kulturní a institucionální změny a plány genderové rovnosti
- Opaření, nástroje a aktivity – akademický postup a vstup do vedoucích a rozhodovacích pozic
- **Diskuse – práce ve skupinách**
- Shrnutí a vyhodnocení

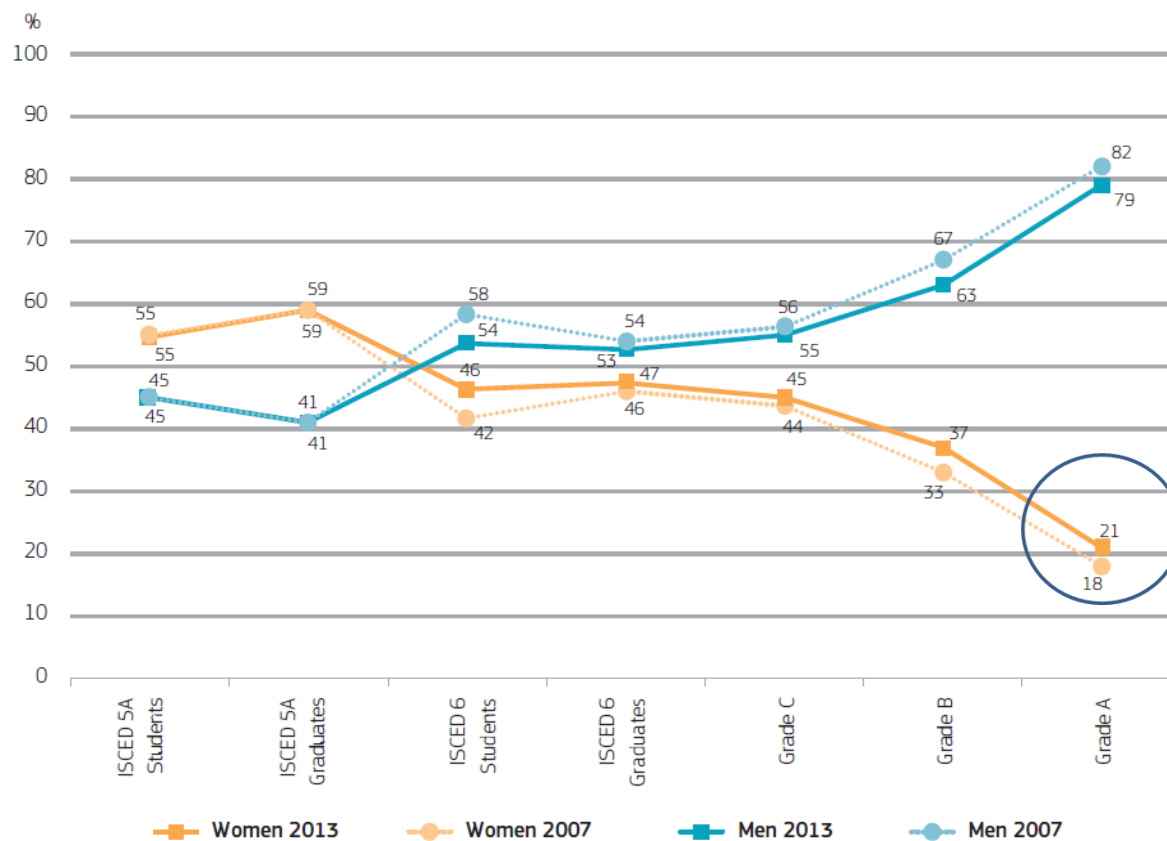
PROČ JE TAK MÁLO ŽEN VE VEDENÍ?



Zdroj: Tenglerová, H. 2015. Monitorovací zpráva za rok 2014.

PROČ JE TAK MÁLO ŽEN VE VEDENÍ?

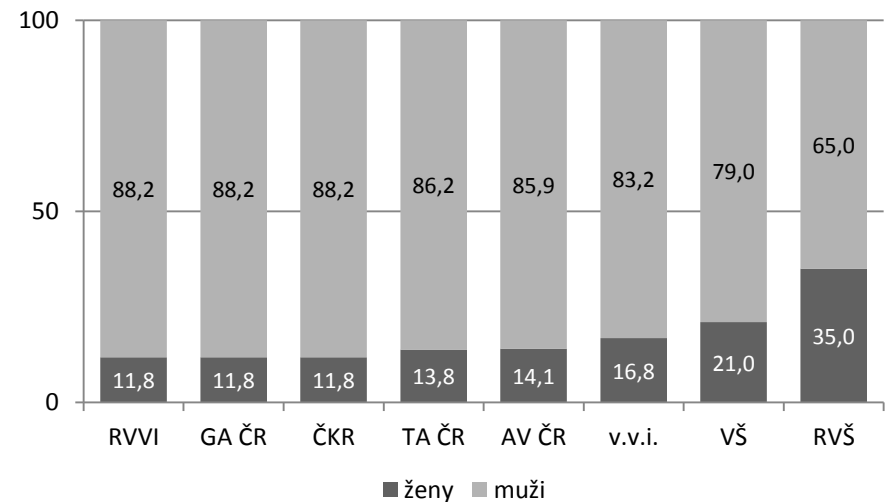
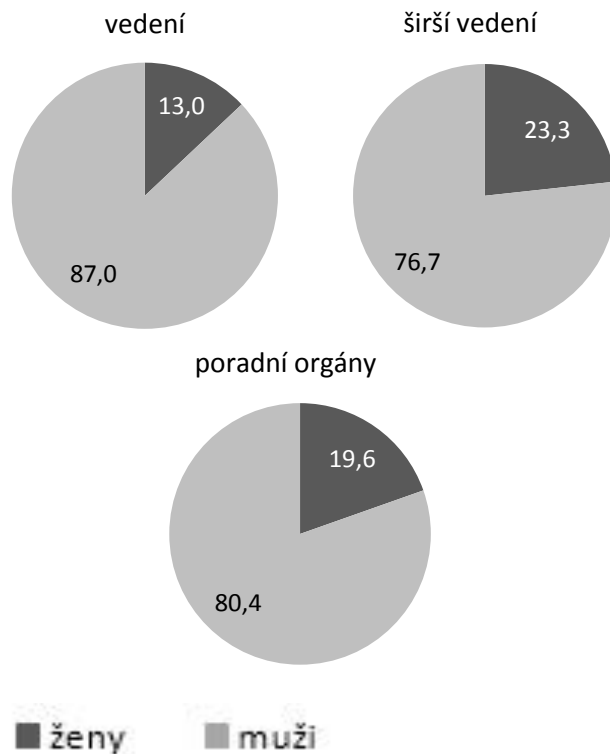
Figure 6.1. Proportion of women and men in a typical academic career, students and academic staff, EU-28, 2007–2013



Zdroj: She Figures 2015

PROČ JE TAK MÁLO ŽEN VE VEDENÍ?

- Zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích vědy v roce 2014 (v %)



PROČ JE TAK MÁLO ŽEN VE VEDENÍ?

„Když nastupoval nový rektor, což bylo v roce 2001 nebo tak nějak, tak na kolegiu děkana, kde jsou samozřejmě samí muži, se jednalo o tom, kdo půjde do vědecké rady školy a sepisovaly se tam návrhy. Když to skončilo, děkan řekl: „Tak kandidátku už máme hotovou, uvidíme, koho si pan rektor vybere.“ A já jsem na to řekla: „No a už jste se tam, pánové, napsali všichni?“ My jsme v té době byli jediná fakulta, která měla profesorky ženy – a nenavrhli ani jednu!“



Literatura:

M. Linková: [Ženy ve vedoucích pozicích a genderové stereotypy](#)

M. Linková: [Když chcete kvalitu, je potřeba afirmativní akce](#)

KULTURNÍ A INSTITUCIONÁLNÍ ZMĚNA I.

- komplexní přístup, provázanost (ne jen výčet/seznam akcí)
- „fix the women“ → „fix the institution“
- **bariéry strukturální, kulturní a individuální**
 - řešení na 4 úrovních (současně)
 - institucionální, organizační
 - kulturní, symbolická
 - individuální
 - interpersonální

KULTURNÍ A INSTITUCIONÁLNÍ ZMĚNA II.

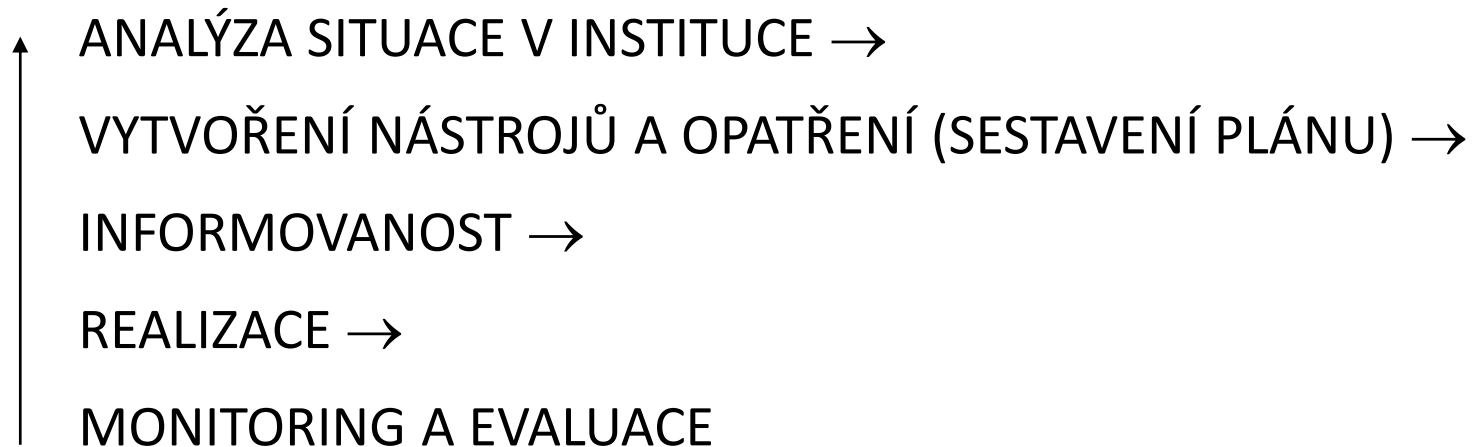
- 3 prioritní oblasti klíčové pro dosažení genderové rovnosti v instituci (v souladu s prioritami ERA a Horizont 2020)
 1. profesní uplatnění, kariérní rozvoj žen, začínajících vědců/vědkyň
 2. vyvážené zastoupení žen a mužů v rozhodovacích a na nejvyšších akademických pozicích
 3. gender v přístupu – ve výzkumné činnosti a obsahu výzkumu, v pedagogickém procesu a kurikulu

REALIZACE - PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI I.

- **praktický nástroj** - užitečný pro zahájení systematického přístupu k řešení genderové rovnosti v instituci
- **explicitní politické vyjádření instituce (a jejího vedení) a závazek věnovat se podpoře genderové rovnosti**
- strategie rozvoje a řízení instituce (strategické dokumenty, jejich součást + specifický dokument)
- rozvoj lidských zdrojů – HR excellence logo

REALIZACE - PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI II.

- význam - nástroj pro pravidelný monitoring a vyhodnocování situace
 - úspěchy a nezdary - motivace, učení a zvyšování expertízy a kompetencí



AKTIVITY A OPATŘENÍ

Cílem je eliminace genderových stereotypů, které se promítají do:

- nastavení pravidel, podmínek a procesů
- kultury pracovního prostředí
- vztahů, postojů a chování
- sebehodnocení a jednání na úrovni individuální

VÝBĚROVÉ, HODNOTÍCÍ A NOMINAČNÍ PROCESY

- Cílené obsazování pozic / vyhledávání
 - „vyhledávací komise“
 - expertní databáze
 - <http://www.academia-net.org/>
 - [Women in Life Sciences](#) (EMBO)
- Genderově citlivé vedení



*„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). 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.**“ (prof. Tor Grande, Norská technická univerzita Trondheim)*

VÝBĚROVÉ, NOMINAČNÍ A HODNOTÍCÍ PROCESY

- Manuály pro genderově citlivé hodnotící, výběrové procesy a řízení
- Vzdělávání členů a členek komisí (genderové tréninky, např. stereotypy a hodnocení)
- Evaluace - zpětné vyhodnocení průběhu hodnocení a rozhodnutí
- Účast externích pozorovatelů (gender expertů a expertek)
- Committee on Strategies and Tactics for Recruiting to Improve Diversity and Excellence (Univerzita Michigan, program ADVANCE)
 - <http://advance.umich.edu/stride.php>
 - <http://advance.umich.edu/good-practices.php>

VÝBĚROVÉ, HODNOTÍCÍ A NOMINAČNÍ PROCESY

- Transparentní hodnocení a rozhodování
 - transparentní pravidla (jasné požadavky pro hodnocení)
 - uveřejňování informací o volných místech, nominacích, možnostech kariérního postupu apod.
 - změna interních předpisů (např. jednací řád vědecké rady, řád habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem), která zavede **povinnost vydávat usnesení o rozhodnutí – zdůvodnění**
- [DFG Review Process](#)

VÝBĚROVÉ, HODNOTÍCÍ A NOMINAČNÍ PROCESY

- Systémy hodnocení
 - biologický vs. akademický čas
 - požadavky – hodnocené aktivity (publikační činnost, výuka, popularizační aktivity, mobilita atd.)

„Startovní čára je stejná, během studia ženy běží rychle, možná rychleji než muži, ale pak přijdou děti, a na vyšších pozicích počet žen klesá. Muži jedou ve své kariéře nepřetržitě po jedné lince. Zatímco jsou ženy na mateřské a rodičovské dovolené, zvyšují se šance pro stejně staré muže, kteří stihnou udělat více práce, sepsat více publikací, získat více kontaktů se zahraničními vědeckými laboratořemi, a tak mají možnost i dříve splnit požadavky na docenturu nebo profesuru.“

- Anonymizace
 - Např. životopisy, doporučující dopisy apod.
 - Nature: [Double-blind peer review](#)

Příklad

Vedoucí pozice a rozhodovací orgány

- změny vnitřních předpisů – pravidla pro nominace
 - volby; vedení; kolektivní orgány; např. Volební a jednací řád akademického senátu
- *AS FF UK svým usnesením č. 56/10 vyhlásil volbu kandidáta na funkci děkana. Vyzýváme proto všechny členy akademické obce o zaslání nominací (návrhů) na kandidáty ve lhůtě dané tímto usnesením.*

?

→ pravidlo nominovat do kolektivních orgánů vždy dvojici kandidátů – muž a žena, či vyrovnané zastoupení nominantů a nominantek

→ genderově senzitivní jazyk (děkana / děkanky; kandidáty a kandidátky)

VÝBĚROVÉ, HODNOTÍCÍ A NOMINAČNÍ PROCESY

- Pravidla pro vyvážené zastoupení žen a mužů v komisích (30%)
- Nastavení kvantitativních cílů (%) zastoupení žen v rozhodovacích orgánech či na pozici profesorek
 - Německo – „kaskádový model“
 - <http://www.leibniz-gemeinschaft.de/en/karriere/equal-opportunities-and-gender-equality/>
 - „Švédský model“
- Legislativa na národní úrovni

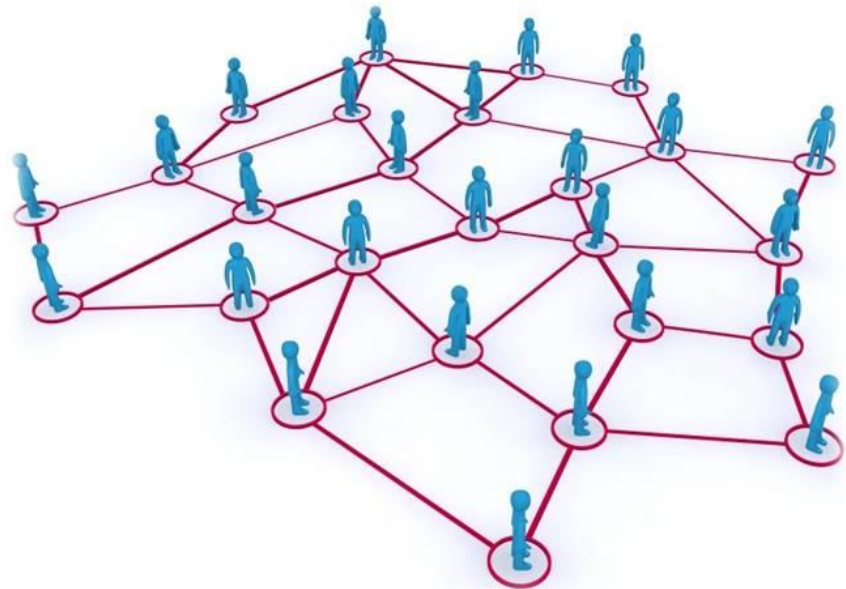


GENDEROVÁ KULTURA V INSTITUCI

- Genderově senzitivní komunikace a jazyk
 - [Příručka pro užívání genderově senzitivního jazyka v komunikaci TA ČR](#)
 - [Charta k genderově senzitivní komunikaci - CzechGlobe](#)
- „Zviditelňování žen“ – udílení cen, rozhovory, medailonky,...
 - Cena Milady Paulové
 - Knihy rozhovorů, plakátové výstavy – [VŠCHT Praha](#) (TRIGGER), gro.vscht.cz
- Role médií (mediální tréninky, databáze expertek, komunikační oddělení – PR instituce, web)
- Pravidelné reportování o vývoji situace (Akademický senát, Výroční zprávy,..)

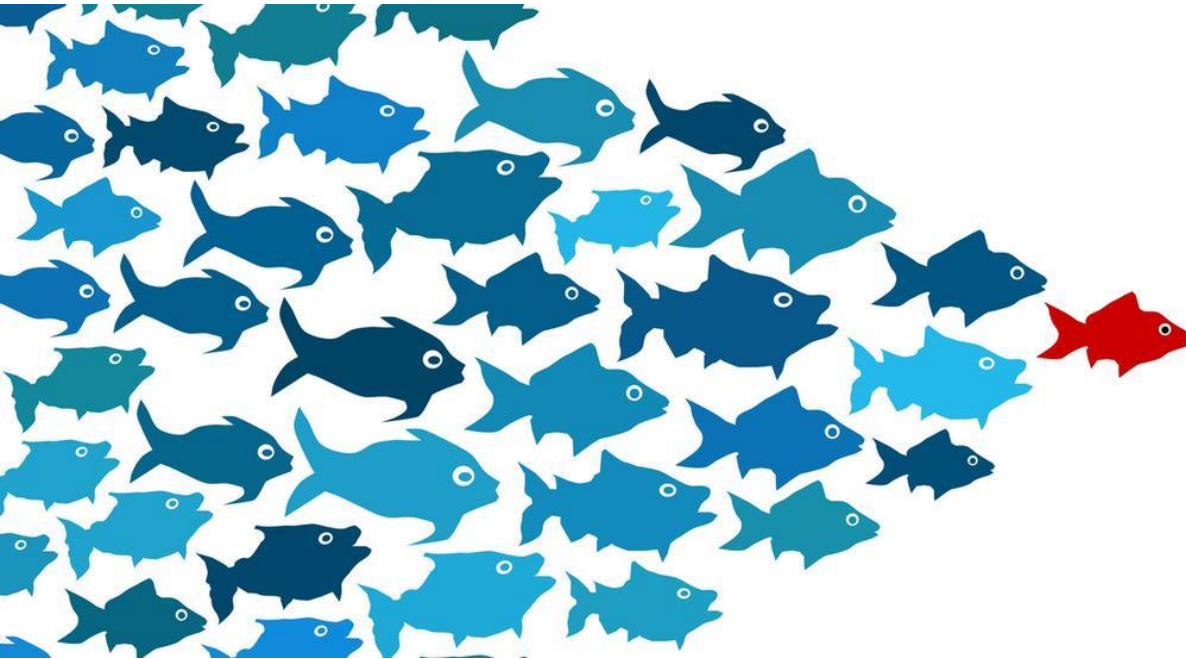
INDIVIDUÁLNÍ PODPORA

- Zapojování do sítí
- Diseminace informací o dostupných příležitostech
- Poskytování finanční podpory, zdrojů, příležitostí
- Předávání zkušeností a rad a podpora kolegyním – mentoring, rolové vzory
- [Cesta k profesuře](#)
- Tréninky
- Koučing



INDIVIDUÁLNÍ PODPORA

- Leadership programy
 - různé modely „leadershipu“
 - „vlastní cesta“
 - motivace a rozvoj kompetencí



INDIVIDUÁLNÍ PODPORA

- Leadership programy
 - WISELI: <http://wiseli.engr.wisc.edu/uwpgms/leadership-development.php>
 - <http://advance.umich.edu/lift.php>
 - EMBO Laboratory Management Course: <http://events.embo.org/FemaleLeadersinScience/>
 - <http://www.bosch-stiftung.de/content/language2/html/11732.asp>

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE

„PROFESURY NA ZKOUŠKU“

- „Promotion project“: Curt Rice, Univ. Tromso, Norsko; cíl: zvýšení sebevědomí žen, které uvažují o získání profesury

1. identifikace žen-kandidátek (docentky)
2. setkání s vybranými ženami, které mají ZÁJEM podávat profesury (v nejbližších dvou letech)
3. půldenní seminář – účastnice projektu a jejich vedoucí a děkani (jejich podpora je klíčová)
4. seminář s účastnicemi projektu – struktura žádosti a proces
5. individuální příprava – aplikační portfolio
6. příprava „komisí“

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE „PROFESURY NA ZKOUŠKU“

7. získání dalších zdrojů a realizace opatření v rámci oddělení, kateder, ústavů, fakult
 8. výsledky „zkušebního řízení“ předány účastnicím projektu
 9. klíčová aktivita projektu – rozvoj dovedností a kompetencí (kurzy)
 10. další podpora před podáním žádosti o profesuru
- Výsledek: za posledních 10 let se zvýšilo zastupení žen na pozici profesorek z 10 % na 30 %

DISKUSE VE SKUPINÁCH

- Jaké aktivity a opatření **na jednotlivých úrovních** byste zvolili podle potřeb a situace ve vaší instituci?
- Jaké výhody a nevýhody vidíte na jednotlivých opatřeních a aktivitách? Jaké **přínosy** nebo naopak **rizika**?
- Co je efektivní? Co podle vás přispěje k efektivnímu a udržitelnému dosažení cílů?
- Co je možné realizovat z příkladů dobré praxe v zahraničí u nás? Co je a co není **přenositelné**?
- Jaké **podmínky** musíte zajistit pro zavádění navrhovaných opatření či aktivit?
- Jaké jsou z vaší zkušenosti úspěšné **strategie pro překonávání rezistencí**?

DOPORUČENÍ

- Informační portál: www.gendervh2020.cz
- Manuál NKC - gender a věda: „Proč a jak na genderovou rovnost ve vědě. Strategie a doporučení“
- Newsletter NKC - gender a věda – pravidelná rubrika k tématu
- Jak může pomoci NKC – gender a věda
 - workshopy, semináře a tréninky v rámci Pracovní skupiny pro změnu, nebo přímo ve vaší instituci
 - konzultace a asistence při přípravě plánu genderové rovnosti

LITERATURA

- Studie a výstupy sítě/projektu GENDER-NET ERA-NET
- EMBO. 2015. Exploring quotas in academia
- Cacace, M. 2009. [Guidelines for Gender Equality Programmes in Science](#). Prages
- LERU – League of European Research Universities. 2012. [Women, research and universities: excellence without gender bias](#).
- Rustad, L. M., Rødland, A. W. (eds.). 2010. [Talent at stake. Changing the culture of research – gender-sensitive leadership](#).
- Špondrová, P. 2014. [Právní aspekty postavení žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a ve veřejných výzkumných institucích v ČR](#). Praha: SOÚ.
- NKC - gender a věda. 2015. [Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2014](#). Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

CO SI ODNÁŠÍM Z WORKSHOPU

- Vyhodnocení workshopu
 - Co vás na workshopu překvapilo? Co bylo pro vás nové?
 - Co považujete za nejdůležitější a za nejvíce přínosné?
 - Co vám chybělo, co byste se chtěli ještě dozvědět?
 - Jakým tématům by se měly věnovat další workshopy Pracovní skupiny pro změnu?
- Individuální „akční plán“
 - Co udělám? Co využiji ve své práci?
 - Čemu bych se chtěl/a dále věnovat
 - Co mohu udělat na svém pracovišti, kde a s čím začít
 - Jak začnu: Krok 1, Krok 2, ...

AKCE 2016

- 2. workshop Pracovní skupiny pro změnu – **25. 5. 2016**
- 3. workshop Pracovní skupiny pro změnu (zahraniční host) – **říjen 2016**
- 4. výroční setkání Klubu NKC – **4. 5. 2016**
- 4. národní konference o genderu a vědě: „Moje instituce, moje zodpovědnost“, prof. Curt Rice - **22. 6. 2016**
- www.genderaveda.cz
- www.gendervh2020.cz

Děkuji za pozornost a těším se na další setkání

Kontakt:

Mgr. Hana Víznerová

koordinátorka Pracovní skupiny pro změnu a projektu kulturní a
institucionální změna

hana.viznerova@soc.cas.cz