



Sociologický ústav
Akademie věd ČR



gender a změna

PLÁNY GENDEROVÉ ROVNOSTI

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

CO JE TO PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI (GEP)?

- Nástroj pro systematické řešení genderové rovnosti v instituci (strukturální a kulturní změna).
- Soubor cílů, jichž má být dosaženo v konkrétním časovém horizontu, a aktivit a opatření, které mají naplnění daných cílů zajistit.
- Cíle a opatření jsou zpravidla sestaveny „na míru“ konkrétní organizace, v závislosti na jejích slabých stránkách a dalších charakteristikách.
- Explicitní závazek instituce věnovat se podpoře genderové rovnosti, součást strategie rozvoje.

- Podpora ze strany Evropské komise (GEPs jako nástroj dosažení genderové rovnosti v ERA, financování projektů strukturální změny v Horizontu 2020).
- V případě některých zemí (Německo, Španělsko) je implementace GEPs pro výzkumné organizace povinná, jinde GEPs vetknuty v politických dokumentech jako doporučení.
- V některých zemích GEPs (nebo jejich obdoba) podmínkou možnosti žádat o grant.
- ČR – prozatím především vlastní rozhodnutí a odpovědnost institucí...



4 FÁZE (dle EIGE 2016a):

- **ANALÝZA:** sběr a vyhodnocování kvantitativních i kvalitativních dat, kritické zhodnocení procesů a praktik s cílem postihnout hlavní oblasti genderových nerovností.
- **VYTVÁŘENÍ PLÁNU:** stanovení cílů, praktik a opatření, které umožní odstranění identifikovaných problémů, sestavení harmonogramu, rozdělení odpovědností, stanovení potřebných zdrojů.
- **IMPLEMENTACE:** naplňování cílů
- **MONITORING:** vyhodnocování úspěšnosti naplňování stanovených cílů (pokud možno v pravidelných intervalech) a průběžná úprava plánu za účelem optimalizace dosažených výsledků.

JAK SESTAVIT PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

- Optimálně by měl být „šit na míru“ – vycházet z **interního šetření** (slabé stránky).
- Šetření v organizaci (dotazování apod.) též **zvyšuje angažovanost aktérů** – je výhodou z hlediska implementace.
- Možná i vhodná **inspirace prioritami stanovenými ve strategických dokumentech ČR a EU a existujícími GEPs** (které je však třeba upravit konkrétnímu prostředí).
- Provázání s **prioritami Evropské komise** a Evropského výzkumného prostoru:
 - genderová vyváženost (odstranění překážek, kterým mohou ženy čelit při výběrových řízeních, setrvání v instituci a při kariérním postupu)
 - posílení zastoupení žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích
 - začlenění genderové dimenze do obsahu utvářených poznatků a do výukových kurikul

OBECNÉ PRINCIPY

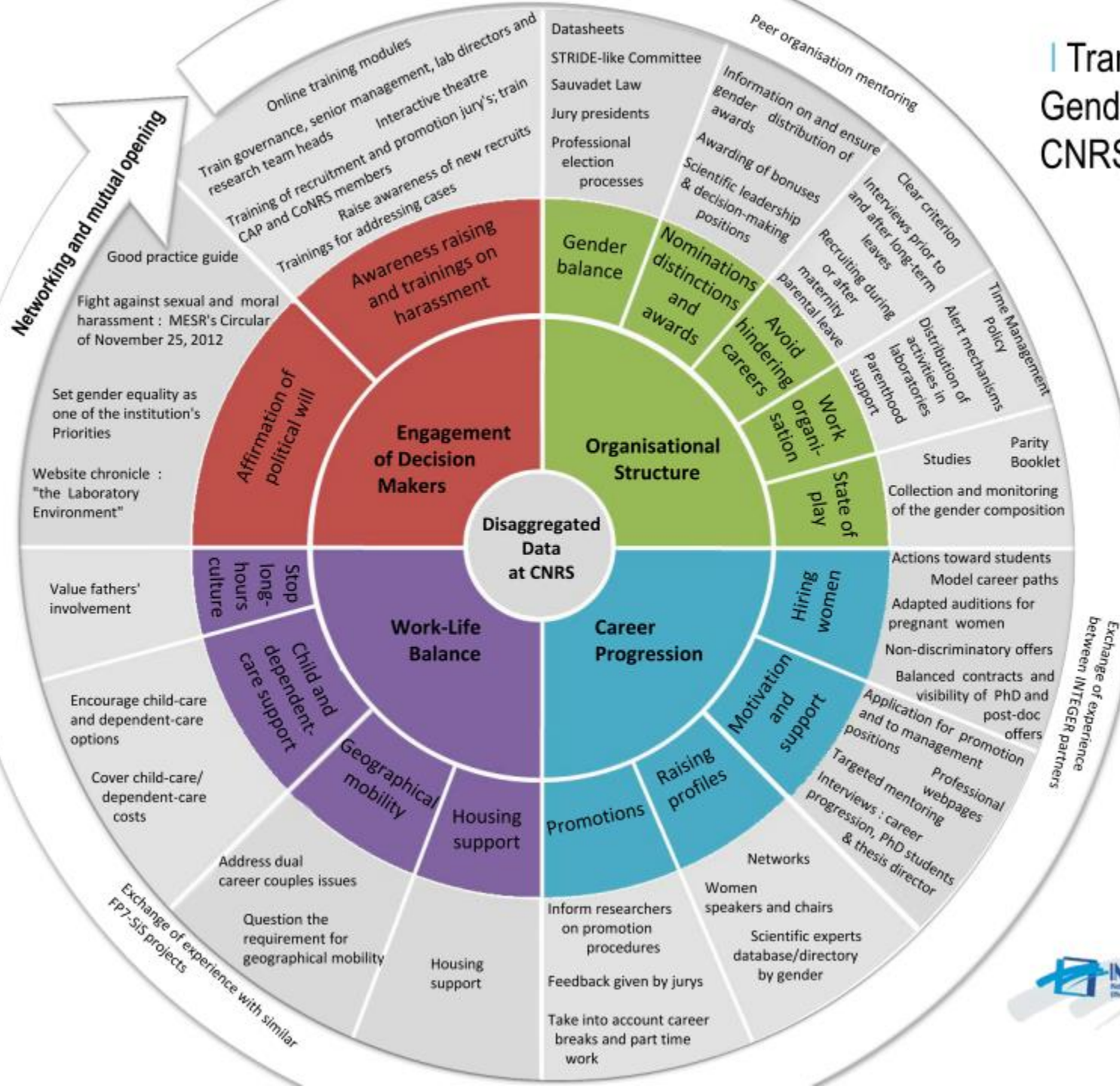
- Je vhodné soustředit se na **3 roviny**:
- **Institucionální/strukturální úroveň**
 - nastavení pracovních podmínek, pravidel a kritérií
 - příklad opatření: úprava pravidel hodnocení vědecké práce - zohlednění kariérní přestávky z důvodu rodičovství nebo dlouhodobé nemoci
- **Kulturní/symbolická úroveň**
 - zvýšení genderového uvědomění, eliminace genderových stereotypů, proměna hodnot a kultury pracovního prostředí a formálního i neformálního chování
 - příklady opatření: tréninky a workshopy na téma genderových stereotypů, sestavení kodexu pracovní kultury
- **Individuální úroveň**
 - individuální podpora méně zastoupeného pohlaví, odstranění individuálních překážek, posilování sebevědomí žen a vzájemné podpory
 - příklady opatření: kariérní poradenství, koučing, mentoring, síťování

OBECNÉ PRINCIPY (pokračování):

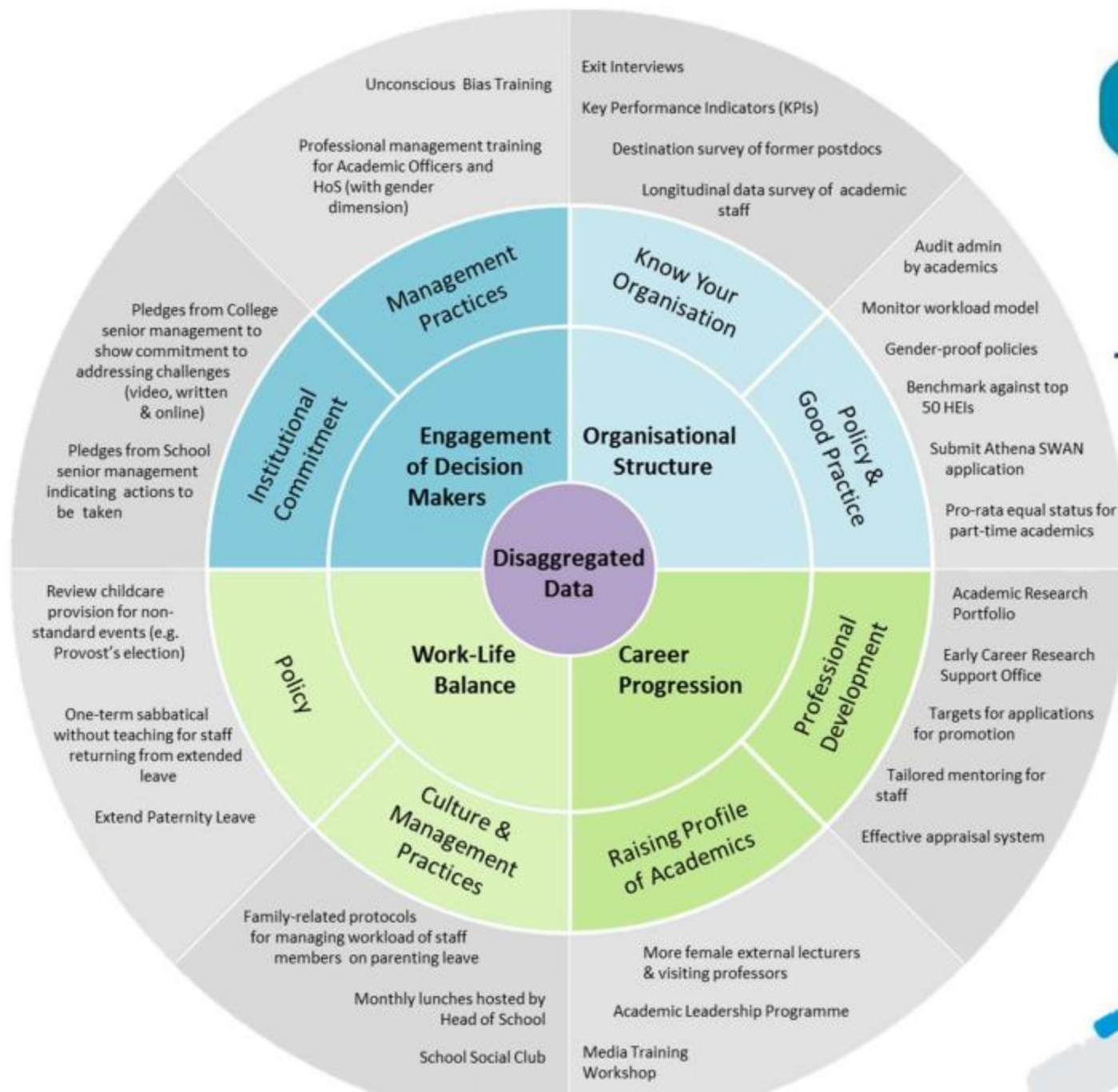
- Dlouhodobé i dílčí cíle.
- Cíle by měly být konkrétní a měřitelné.
- Holistický přístup – provázanost jednotlivých oblastí.
- Popis aktivit, nástrojů a opatření, které povedou k dosažení cílů.
- Jasné časové rámce jednotlivých aktivit a rozdělení odpovědností.
- Indikátory plnění a nástroje ověření (kvantitativní i kvalitativní indikátory).
- Uzpůsobení plánu povaze instituce a jejím důležitým charakteristikám (velikost, kultura instituce, již existující opatření apod.).
- Výběr priorit (jejich počet a komplexnost) je vhodné uzpůsobit prostředkům a lidským zdrojům.
- Konzultace plánovaných opatření s vedením i dalšími skupinami (HR, výzkumníci a vyučující).

PŘÍKLADY Z EXISTUJÍCÍCH PLÁNŮ

Transformational Gender Action Plan - CNRS



Transformational Gender Action Plan Framework



ZPŮSOB VÝBĚRU PRACOVNÍCH SIL

- otevřená inzerce pozic
- genderová korektnost inzerce (případně i užití formulky „ženy jsou vítány“)
- aktivní vyhledávání a oslovování možných kandidátek-žen
- pravidlo zastoupení obou pohlaví mezi kandidujícími
- zastoupení žen ve výběrové komisi a její genderová senzitivita (vyškolení)
- dokumentace výběrových řízení



SLAĐOVÁNÍ PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA

- zařízení péče o děti nebo poskytování hlídání, příspěvky na péči
- prodloužení smlouvy na dobu určitou o čas strávený na MD/RD
- jasná pravidla pro dostupnost flexibilních režimů
- zohledňování potřeb rodičů s malými dětmi při sestavování rozvrhu

NÁVRATY Z RODIČOVSKÉ „DOVOLENÉ“

- poskytnutí možnosti přestávky ve výuce za účelem plné koncentrace na výzkumné aktivity

ÚPRAVA PRAVIDEL HODNOCENÍ VÝKONU

- zohlednění kariérní přestávky z důvodu péče (a jiných relevantních důvodů)

KARIÉRNÍ POSTUP

- vytváření individuálních kariérních plánů ve spolupráci s vedoucími a jejich pravidelné vyhodnocování

AKTIVITY PRO ROVNOU DĚLBU „NEVIDITELNÉ“ PRÁCE

- vytvoření sdíleného dokumentu s těmito aktivitami (konzultace prací, aktivity zaměřené na nábor studujících apod.) a jejich spravedlivé rozdělení mezi zaměstnance a zaměstnankyně

SPECIFICKÁ PODPORA ŽEN

- síťovací akce zaměřené primárně na ženy
- stipendia pro excelentní vědkyně-ženy
- semináře pro psaní grantových žádostí, podpora v roli hlavních řešitelek, podpora v osvojování vůdčích schopností
- mentoringové programy

PODPORA ŽEN VE VEDOUČÍCH POZICÍCH

- specifické tréninky na podporu vůdčích schopností, mentoring, koučing
- kvalifikační grant pro ženy umožňující jejich uvolnění z výuky a intenzivní práci na výzkumu a publikacích
- stanovení cílů nebo kvót pro podíl žen ve vedoucích (či rozhodovacích) pozicích



AKTIVITY ZAMĚŘENÉ NA KULTURNÍ A SYMBOLICKOU ROVINU

- zvyšování povědomí a genderové senzitivity, odstraňování stereotypů (školení pro různé skupiny, začlenění tématu do výuky, Den dívek ve STEM oborech apod.)
- genderově senzitivní jazyk a vyváženost ve vizuální reprezentaci
- zviditelňování žen-vědkyň a důraz na patřičné zastoupení žen mezi zvanými přednášejícími
- kodexy komunikace zacílené na eliminaci sexismu či sexuálního obtěžování
- podpora genderové rovnosti v instituci ze strany vedení

USTAVENÍ PRACOVNÍ POZICE NEBO TĚLESA S AGENDOU PODPORY GENDEROVÉ ROVNOSTI

- osoba s úvazkem na genderovou agendu
- síť osob na každé katedře/ústavu a jejich společné aktivity
- specifické komise se zástupci/kyněmi různých skupin (HR, management, různé skupiny zaměstnaných, studující apod.)

ZAČLEŇOVÁNÍ GENDEROVÉ PERSPEKTIVY DO OBSAHU VÝUKY A VÝZKUMU

- pořádání seminářů k tématu integrace genderové dimenze
- ustavení ocenění za nejlepší využití genderové perspektivy ve výzkumu a výuce
- hostující profesura v oblasti aplikace genderové perspektivy konkrétních oborech
- vytváření databáze kvalifikačních prací s genderovou perspektivou

DALŠÍ KROKY K ÚSPĚCHU

- finanční zajištění
- explicitní podpora vedení instituce
- personální zajištění aktivit
- průběžné rozšiřování zapojených skupin (vedoucí pozice, výzkumníci a vyučující, HR oddělení, studující, organizace s genderovou expertizou, partnerské organizace)
- zveřejnění plánu a jeho viditelnost
- průběžná komunikace účelu a cílů se všemi zapojenými aktéry

ARGUMENTAČNÍ STRATEGIE

- Vyváženost a rovnost příležitostí jako otázka férovosti.
- Zlepšení pracovního prostředí.
- Nalákání a udržení „těch nejlepších“ bez ohledu na pohlaví.
- Naplňování cílů národních a evropských politik, zajištění souladu s legislativou.
- Přínosy diverzity v týmech – zvýšená kreativita i efektivita, zahrnutí více perspektiv.
- Možné ekonomické přínosy (zvláště pak v zemích, kde implementaci GEPs zohledňují grantové agentury).
- Zahrnutí různých perspektiv zvyšuje relevanci výsledků výzkumu pro různé sociální skupiny a přispívá ke zvyšování kvality a excelence.
- Otázka dobré reputace instituce.
- **Různé argumenty fungují v různých organizačních kulturách, osob z různých pozic i typů jedinců.**

DALŠÍ KROKY K ÚSPĚCHU (pokračování)

- snažit se začlenit opatření na podporu genderové rovnosti do již existujících struktur a organizačních procedur či praktik
- přiměřená flexibilita
- myslet na udržitelnost



VYBRANÉ ZDROJE

- European Institute for Gender Equality. 2016a. ***Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool***. Luxembourg: Publications Office of the European Union: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>
- ***Triggering Institutional Change Towards Gender Equality in Science: Final Guidelines of the TRIGGER Project***: <https://s-ic.cz/wp-content/uploads/2018/01/TRIGGERING-INSTITUTIONAL-CHANGE-TRIGGER-GuideLines.pdf>
- Víznerová, H. 2017. ***Genderová rovnost ve vaší výzkumné instituci: Jak na to***. Praha : Sociologický ústav AV ČR, v.v.i: <http://genderaveda.cz/genderova-rovnost-ve-vyzkumne-instituci-jak-na-to/>
- European Institute for Gender Equality. 2016b. ***Integrating Gender Equality into Academia and Research Organisations: Analytical paper***. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- **Příklady plánů genderové rovnosti:**
- EQUAL-IST: <https://equal-ist.eu/gender-equality-plans/>
- PLOTINA: <http://www.plotina.eu/plotina-library-of-actions/>
- INTEGER: <http://www.integer-tools-for-action.eu/en/resource/design-your-action-plan>
- TRIGGER: <http://triggerproject.eu>