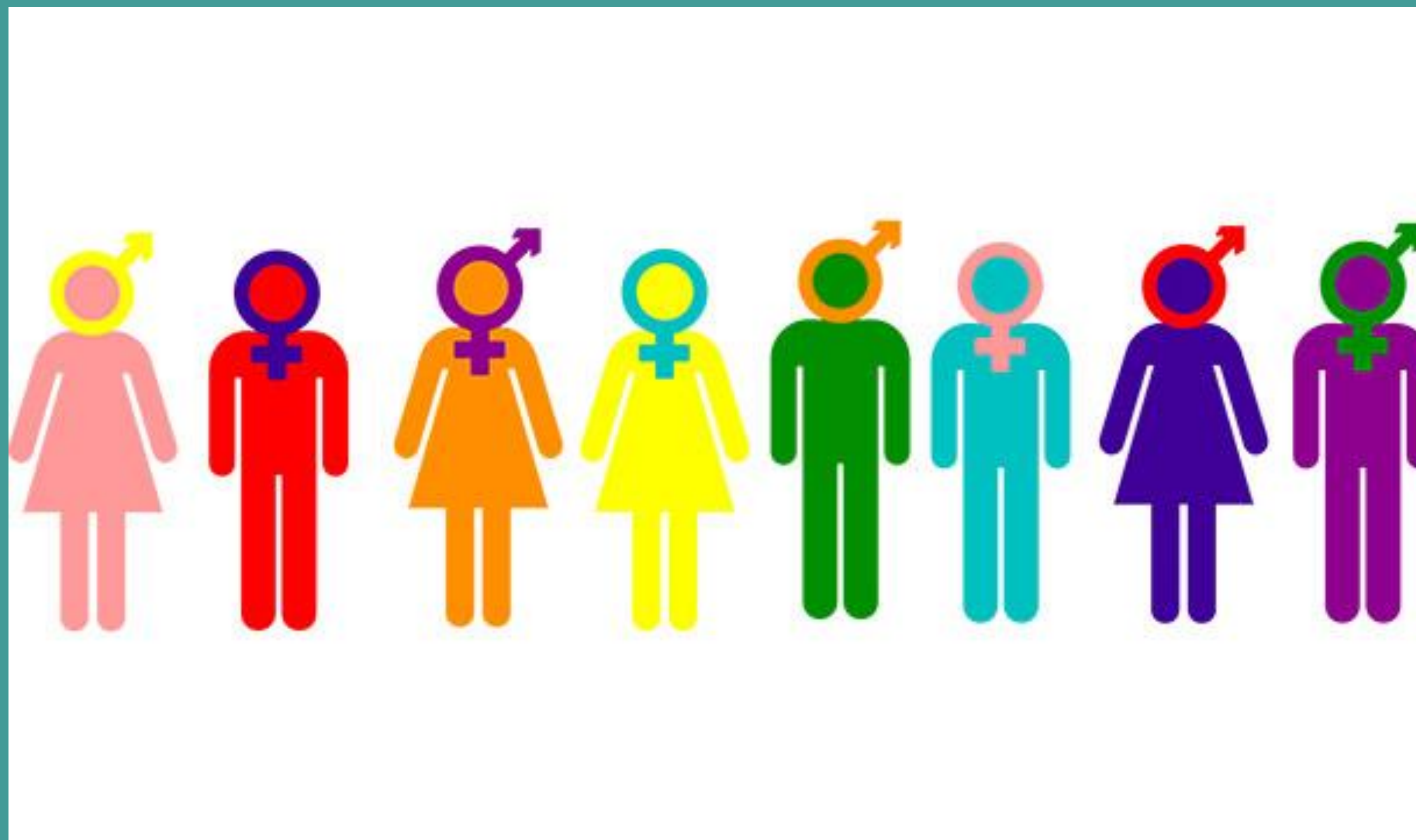


Genderové předsudky



Timea Crofony & Pavla Rypáčková – červen 2020



OBSAH

1. Úvod
2. Relevance tématu pro genderovou rovnost
3. Předsudky a stereotypy
4. Genderové předsudky
5. Design for equality: příklady



RELEVANCE

- Na vysokých školách v ČR studuje:
59,6 % žen
40,4 % mužů
- V doktorském programu studuje:
44,7 % žen
55,3 % mužů
- Jako výzkumnice nebo výzkumník však působí:
26,6 % žen
73,4 % mužů

ČR V EU



Podíl žen mezi výzkumnými pracovníky (FTE) ve státech EU, 2017 (%)

**PŘEDSUDKY
&
STEREOTYPY**

= předpojatost ve prospěch nebo v neprospěch
nějaké věci, osoby nebo skupiny lidí

Nevědomý/neuvědomovaný předsudek

- pramění ze stereotypů/„tradičních“ rolí (před-pojatost, za-ujatost, před-sudek)

STEREOTYP - rozšířený, daný a velmi zjednoušený
obraz nebo představa o skutečné věci, osobě, nebo
situaci (např. genderové stereotypy)

- naše interpretace smyslových vjemů na nich fungují
také: **Vizuální stereotypy**



STEREOTYPŮM

SE

UČÍME

KDE: TV, filmy, rádio, knihy, časopisy, internet, zkušenosti a LIDÉ

KDY: celý život (s věkem roste jak jejich počet, tak jejich síla)

Stereotypy máme silně zvnitřněny

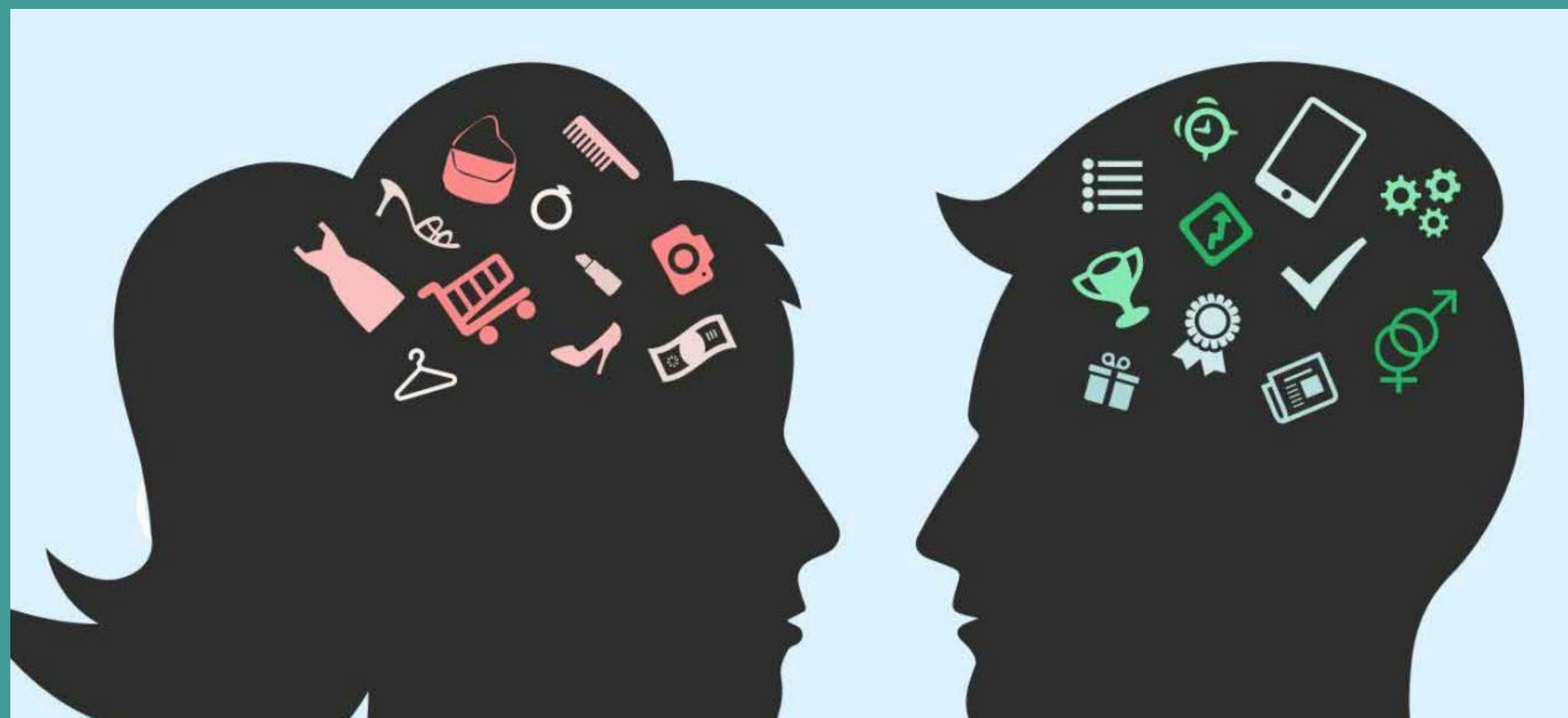
- druhé často soudíme podle toho, jak naše stereotypy potvrzují nebo vyvracejí
- ovlivňují naše podvědomé/nevědomé chování

PŘEDSUDKY
VS
PŘESVĚDČENÍ

V čem se nevědomé předsudky odrážejí?

Nejčastěji:

- konfirmační zkreslení
- podobnost - známost
- kotvení



NEBEZPEČÍ

- zdůvodňování nepodložených soudů/názorů, **ignorace faktů**
- **neochota měnit** vlastní postoje a chování
- **zabraňují** lidem ze stereotypizovaných skupin **vstupovat a uspět** v různých sférách života a společnosti: zabraňují férovému zacházení a rovným příležitostem

Humans of New York

[POSTS](#) [ARCHIVE](#)



"I'm studying to get a PhD in Neuroscience, but in my free time I like to perform in burlesque shows."

#featured



PREVENENCE

- **přiznat si**, že je máme a **identifikovat** je
- zjistit, v jakých **situacích** nebo za jakých **podmínek** se u nás nejvíce projevují / co je **spouští**
- **zpomalit**
- zkusit **nové přístupy / postupy** v běžných činnostech nebo metodu „**Flip it to test it**”

FLIP IT
TO TEST IT



@primachlap

(Instagramový účet)





**PROSTŘEDÍ
BEZ
PŘEDSUDKŮ**

ROZMANITOST na pracovišti:

vyšší produktivita

lepší kvalita výsledků

- více perspektiv přináší pečlivější ověřování a zpracovávání informací a dat, více ohledu na „jiné“ zkušenosti
- projevené předsudky snižují produktivitu práce a schopnost řešit problémy i u těch, kteří jsou pouhými přihlížejícími předsudků a stereotypů

GENDEROVÉ PŘEDSUDKY

Předsudky vznikají ze **stereotypů**:

- zvnitřněný strach
- příležitosti
- očekávání

Genderové předsudky

- typicky nepramení
z uvědomované nenávisti
- mají mnoho projevů



komiks Měla jsi mi to říct - francouzská kreslířka Emma



DŮSLEDKY

- jsou znevýhodňovány ve třídách/studijních skupinách a jsou mnohem méně zastoupeny ve STEM oborech
- mají méně publikací / jsou méně publikovány - mají horší hodnocení ve vědě / pracovním výkonu
- zastoupení žen klesá s rostoucími úrovněmi akademické a výzkumné kariéry (Mgr. VS prof.)
- mnohem obtížněji získávají pracovní pozice



DŮSLEDKY

- vydělávají méně peněz (za stejnou práci)
- jsou mnohem méně zastoupeny ve vedoucích pozicích
- jako matky jsou profesně znevýhodňovány (maternal wall)
- čelí často znásobeným překážkám, pokud neodpovídají dalším stereotypům - např. orientace, etnicita (Double Jeopardy)

*Odkazy na studie naleznete ve zdrojích na konci prezentace.

**TYPICKÉ
PŘÍKLADY**

Zed' mateřství

*Když se ženy stanou
matkami, začnou čelit
celé řadě dalších
předsudků*

Genderové války

*Když se genderové předsudky
staví mezi ženy.*

Dvojná vazba

Mrcha nebo barbína.

Dokaž to!

*Když ženy musejí pracovat
dvakrát více, aby dosáhly
stejného ocenění.*

MANAGING UNCONSCIOUS BIAS



ŘEŠENÍ

- uznat, že genderové stereotypy používáme a (nevědomé) genderové předsudky máme
- není možné řešení nechat pouze na ženách
- spolupracovat napříč všemi skupinami - do řešení se musí zapojit všichni
- rozeznávání a bourání stereotypů a předsudků na nich založených
- komunikace + zdroje informací
- **design for equality**

**Design for
equality
(příklady)**

- sbírat genderovaná data a zařazovat je do komunikace, informačních materiálů, výročních zpráv
- neuvádět pohlaví ve výběrových řízeních
- kratší a častější hodnocení práce a výkonu
- nabídka mentoringu
- ošetření péče o blízké a děti ze strany zaměstnávající instituce
- neříkat ženám „Můžeš dosáhnout čehokoliv, je to jen na Tobě.“

Genderově senzitivní komunikace

- jazyk působí **normativně**, označením a jeho reprodukcí říkáme, co je ve společnosti normou a co se jeví jako „ne-normální”
- rovné, férové a bezpečné prostředí: reflektujeme dopady a sílu jazyka

PŘÍKLAD:
KOMUNIKACE

1. **JAZYKOVÁ ÚROVEŇ:** psaná, mluvená
2. **VIZUÁLNÍ ÚROVEŇ:** propagační materiály, web, sociální sítě, výukové materiály, piktogramy
3. **SYMBOLICKÁ ÚROVEŇ:** kdo za instituci hovoří a jaké jazykové a vizuální prostředky k tomu využívá, jak se instituce prezentuje navenek – vytváření dojmu a prostředí
4. **SITUAČNÍ ÚROVEŇ:** jak komunikujeme a jednáme v určitých situacích např. na pracovišti

PŘÍKLAD: KOMUNIKACE

Sexistický jazyk je diskriminací

Používáme často nevědomky, bez zlého úmyslu, ale:

- **znevažuje** některé pohlaví/gender a jeho vlastnosti, talent a ambice, **generalizuje** (ženská logika, typický chlap, ženy se nehodí pro technické obory, muži nejsou citliví)
- **zobrazuje ženy a muže stereotypně** (žena jako pečující, muž jako živitel rodiny, žena jako hysterka, muž si jde za svým, ženská vs mužská práce)
- **vynechává a zneviditelňuje** ženy nebo muže (Sama doma- muži nepečují?)

Zdroj: Dr. Jana Valdrová



AHA! Aktivita k
odhalování
nevědomých
předsudků

- všichni (ne)máme stejné podmínky: [PRIVILEGE WALK](#)
- [Implicit Assciation Test](#) (Harvard) - on-line test
- KRUH DŮVĚRY: odhaluje předsudky vystavěné na podobnosti nám samým
- NÁLEPKOVÁNÍ: my VS oni (kritéria pro vytváření skupin)
- OTEC-SYN: genderové stereotypy
- BIAS CAFÉ: diskuze nad předsudky v malých skupinách (Typologie)
- VIDEO

ZDROJE

Science europe Practical Guide to Improving gender equality in research organisations (str. 20)

- **What is Unconscious Bias?** - <https://www.youtube.com/watch?v=rbe5D3Yh43o>
- **Implicit Bias - How We Hold Women Back** | Maureen Fitzgerald | TEDxSFU - <https://www.youtube.com/watch?v=YM1MBSczyzI>
- **How Diversity Makes Teams More Innovative** - Rocío Lorenzo - https://www.ted.com/talks/rocio_lorenzo_how_diversity_makes_teams_more_innovative#t-6617
- **Are you biased? I am** | Kristen Pressner | TEDxBasel - https://www.youtube.com/watch?v=Bq_xYSOZrgU
- **Unconscious Bias Project:** <https://unconsciousbiasproject.org/evidence/>
- **Gender Pay Gap Myths** - <https://www.youtube.com/watch?v=PKq8MqrvYU8>
- **4 Steps For Busting Unconscious Bias** - <https://www.youtube.com/watch?v=K-n7el87Dmo>
- **Implicit Bias** - how it effects us and how we push through | Melanie Funchess | TEDxFlourCity - <https://www.youtube.com/watch?v=Fr8G7MtRNlk>

DĚKUJEME ZA POZORNOST

timea.crofony@soc.cas.cz

pavla.rypackova@soc.cas.cz

<https://genderaveda.cz/gender-a-zmena/>



Sociologický ústav
Akademie věd ČR

