

STRUKTURÁLNÍ ZMĚNY V OBLASTI VÝZKUMU



Tato publikace byla vypracována v rámci programu Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) s tematickým zaměřením na začleňování hlediska rovnosti žen a mužů. Je dostupná on-line prostřednictvím platformy institutu EIGE pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů na internetové stránce <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>.

Evropský institut pro rovnost žen a mužů vytvořil on-line platformu pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů s cílem podpořit instituce EU a vládní orgány v zohledňování otázek rovnosti žen a mužů v jejich práci. Tato platforma poskytuje pohled na význam genderových otázek v celé škále oblastí politik a přináší on-line nástroje sloužící k začleňování hlediska rovnosti žen a mužů.

Platforma přispívá ke zlepšení pravomocí jednotlivců i institucí při začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do různých odvětvových oblastí a jednotlivých fází vývoje veškerých politik/programů/projektů. Pochopení problematiky navrhování, plánování, provádění, monitorování a hodnocení politik z hlediska rovnosti žen a mužů politiky EU posílí a zvýší jejich společenský význam a odezvu.

Evropský institut pro rovnost žen a mužů, EIGE

Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE) je znalostní centrum EU zaměřené na genderovou rovnost. EIGE poskytuje odborné znalosti a spolehlivé srovnatelné údaje o genderové rovnosti. Podporuje tím tvůrce a tvůrkyně politik a všechny příslušné orgány v jejich úsilí, aby se rovnost žen a mužů stala skutečností pro všechny v Evropě.

Evropský institut pro rovnost žen a mužů, EIGE
Gedimino pr. 16
LT-01103
Vilnius
LITVA
Tel. +370 52157444
E-mail: eige.sec@eige.europa.eu

<http://www.eige.europa.eu>
<http://www.twitter.com/eurogender>
<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>
<http://www.youtube.com/eurogender>
<http://eurogender.eige.europa.eu>

Europe Direct je služba, která vám pomůže odpovědět na otázky týkající se Evropské unie.

**Bezplatná telefonní linka (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* Informace jsou poskytovány zdarma, stejně jako většina telefonních hovorů (někteří operátoři, telefonní automaty nebo hotely však mohou telefonické spojení zpoplatnit).

Mnoho doplňujících informací o Evropské unii je k dispozici na internetu. Můžete se s nimi seznámit na portálu Europa (<http://europa.eu>).

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2017

© Evropská unie, 2017
Reprodukce povolena pod podmínkou uvedení zdroje.

Print ISBN 978-92-9493-711-7 doi:10.2839/927757 MH-04-17-156-CS-C
PDF ISBN 978-92-9493-727-8 doi:10.2839/31972 MH-04-17-156-CS-N

Printed in Belgium

VYTIŠTĚNO NA PAPIŘE BĚLENÉM BEZ POUŽITÍ ELEMENTÁRNÍHO CHLORU (ECF)

Strukturální změny v oblasti výzkumu



Obsah

1. Co to znamená?	4
2. Proč je to nezbytné?	4
Výzkumné a vysokoškolské instituce představují genderované prostředí	4
Podvědomé nebo implicitní genderové stereotypy	4
Maskulinní obraz vědy	5
Ženy ve výzkumných a vysokoškolských institucích: počty se zvyšují, ale proč tak pomalu?	5
Výzkum, který opomíjí genderový rozměr a je genderově stereotypní	5
3. Plán pro rovnost žen a mužů jako nástroj strukturálních změn	6
4. Koho se to týká?	7
Struktura na podporu činnosti v oblasti rovnosti žen a mužů	7
Vyšší vedení a vedoucí pozice	7
Vedoucí a řídicí pracovníci	8
Výzkumní nebo pedagogičtí pracovníci	8
Oddělení lidských zdrojů	8
Studenti	8

1. Co to znamená?

Institucionální změny představují strategii, jejímž cílem je odstranit překážky pro rovnost žen a mužů v samotném výzkumném systému a přizpůsobit institucionální postupy. Přístup institucionálních změn se zaměřuje na organizaci.

Výzkumné organizace a vysokoškolské instituce v Evropském výzkumném prostoru (EVP) se vyzývají k provedení

institucionálních změn v oblasti řízení lidských zdrojů, financování, rozhodování a výzkumných programů. Dvěma hlavními cíli institucionálních změn je zvýšit zastoupení a udržení žen na všech úrovních jejich vědecké kariéry a prosazovat genderový rozměr ve výzkumném a inovačním obsahu.

2. Proč je to nezbytné?

Ve výzkumných organizacích a vysokoškolských institucích pracují ženy i muži a zastávají odlišné úlohy, např. provádění výzkumu, výuka, řízení zaměstnanců a struktur nebo provádění postupů. **Výzkumné a vysokoškolské instituce zároveň pracují pro lidi.** Zatímco vysokoškolské instituce přispívají ke vzdělávání budoucích odborníků a odborníků, výzkumné organizace zkoumají rozmanitou škálu témat, která ovlivňují ženy i muže.

Abychom mohli řešit strukturální (opakované) vytváření nerovností ve výzkumných a vysokoškolských institucích, musíme určit mechanismy, které je potřeba změnit, a přijmout příslušná opatření. Izolovaná opatření však nebudou tak účinná jako komplexní a holistické přístupy, které řeší strukturu jako celek. Institucionální změny jsou potřeba, protože budou přínosem pro celou organizaci a obecněji i pro společnost. Tendenci k (opakovanému) vytváření nerovností ve výzkumných institucích můžeme pozorovat u několika mechanismů.

Výzkumné a vysokoškolské instituce představují genderované prostředí

V literatuře a statistikách nalezneme četné důkazy o tom, že výzkumné a vysokoškolské instituce reprodukovat sociální hodnoty vedoucí k genderovým stereotypům a diskriminaci (stejně jako mnoho dalších oblastí společnosti). Ženy a muži mají sklon soustředit se v určitých vědeckých oborech (horizontální segregace). Například zatímco ženy můžeme s větší pravděpodobností nalézt v oborech, jako jsou

sociální a humanitní vědy, muži více tíhnou ke studiu, výuce nebo výzkumu zaměřenému na témata týkající se strojírenství nebo technologie. Stereotypní výběr oborů u studentů je proto skutečným důvodem ke znepokojení. Na vyšších pozicích nalezneme častěji muže (vertikální segregace). Dále se zdá, že výzkum a výuka ve svém přístupu, obsahu a analýze často opomíjejí důležitý genderový rozměr. V důsledku toho hrozí, že názory, zkušenosti a potřeby poloviny populace budou přehlíženy nebo ignorovány. Díky tomu pak vznikají produkty, služby a politiky, které zdaleka nejsou optimální, protože slouží jen části společnosti, na niž jsou zacíleny.

Podvědomé nebo implicitní genderové stereotypy

„Podvědomými stereotypy rozumíme situace, kdy soudíme nebo se rozhodujeme na základě svých předchozích zkušeností, vlastních hluboce zakořeněných způsobů myšlení, domněnek nebo výkladů, aniž bychom si toho byli vědomi,“ vysvětluje profesorka Uta Frithová v souhrnné zprávě Královské společnosti (*Royal Society*, vědecká akademie Spojeného království a Společenství národů (*Commonwealth*)) o podvědomých stereotypech. Podvědomé nebo implicitní stereotypy jsou stěžejní a problematické v případech, kdy jde o posuzování a hodnocení lidí (například při jmenování osob na posty nebo pozice, udělování stipendií nebo ocenění atd.), protože brání objektivnímu a spravedlivému úsudku. Jak sám název napovídá, lidé mohou mít předsudky, aniž by si toho byli vědomi, existují však techniky ke zvyšování informovanosti a jednání podle toho.

Maskulinní obraz vědy

Již od raného věku se učíme spojovat vědu s muži. Toto téma bylo v posledních desetiletích předmětem rozsáhlého zkoumání. Jak ukazuje nedávná studie zahrnující 66 zemí z celého světa (Miller, Eagly a Linn, 2014), mezi zastoupením žen ve vědě a národními genderovými stereotypy ve vědě existuje silný vztah, což znamená, že muži jsou spojováni s vědou více než ženy. Toto zjištění platí i pro země, kde ženy tvoří zhruba polovinu absolventů magisterského studia ve vědeckých oborech a zaměstnaných výzkumníků.

Ženy ve výzkumných a vysokoškolských institucích: počty se zvyšují, ale proč tak pomalu?

Podle posledního čísla publikace Evropské komise *She Figures* tvořily ženy v roce 2012 pouze 33 % evropských výzkumníků. Toto procento je ještě nižší v typicky mužských oborech. Publikace *She Figures* již řadu let přináší důkazy o tom, že ženy jsou historicky nedostatečně zastoupeny v čele vysokoškolských institucí. Tato zjištění jsou skutečným zklamáním, protože v roce 2012 v EU získalo titul Ph.D. 47 % žen.

Nicméně je třeba zdůraznit pokrok, jehož bylo dosaženo v posledních deseti letech. Jak uvádí číslo publikace *She Figures 2015*, podíl žen, které absolvovaly doktorandské studium a získaly titul Ph.D., vzrostl ze 43 % v roce 2004 na 47 % v roce 2014. Podíl žen na vrcholu akademické kariéry

vzrostl z 18 % v roce 2007 na 21 % v roce 2013. Podíl žen v čele vysokoškolských institucí vzrostl z 15,5 % v roce 2010 na 20 % v roce 2014.

V poslední době bylo též možné zaznamenat, že počet výzkumnic rostl rychleji než počet výzkumníků. Podobný trend vykazuje počet vědkyň a inženýrek. Vědkyně sice dohánějí muže, avšak stále ještě příliš pomalu. Podíl žen na vrcholu vědecké kariéry činí pouhých 20 %, stejně jako podíl žen v čele univerzit.

Jsme na správné cestě, není však času nazbyt. Je na čase tento proces zrychlit a konečně zajistit, aby se všem vědkyňám dostalo kariéry, kterou si zaslouží.

Výzkum, který opomíjí genderový rozměr a je genderově stereotypní

Většina výzkumů stále ještě **opomíjí genderový rozměr** nebo jsou **genderově stereotypní**. K tomu dochází například v případech, kdy se výsledky výzkumu extrapolují na celou populaci, aniž by bylo řádně zohledněno složení vzorku. Například v lékařském výzkumu se často stává, že se při testech používají pouze samci.

Pohlaví a gender jsou základní faktory určující organizaci života a společnosti. Uznání a zohlednění těchto rozdílů je tudíž při tvorbě vědeckých poznatků prvořadé.

3. Plán pro rovnost žen a mužů jako nástroj strukturálních změn

Ve specifickém kontextu výzkumných organizací a vysokoškolských institucí Evropská komise považuje **plán pro rovnost žen a mužů** za soubor opatření, jejichž cílem je:

1. provádět posouzení dopadů / audity postupů a zvyklostí, které by odhalily genderové stereotypy;
2. identifikovat a provádět inovační strategie, které by případně stereotypy napravily;
3. stanovit cíle a sledovat pokrok prostřednictvím **ukazatelů** ⁽¹⁾.

Oblast působnosti plánu pro rovnost žen a mužů se může výrazně lišit podle typu výzkumné organizace, institucionálního kontextu, v němž je prováděn, oborů, jichž se týká, nebo typu genderových stereotypů a nerovností zjištěných při diagnóze.

Plán pro rovnost žen a mužů může být rozdělen na různé kroky nebo fáze, z nichž každá vyžaduje specifické typy zásahů.

- 1. Fáze analýzy**, v níž se shromažďují údaje rozdělené podle pohlaví, postupy, procesy a zvyklosti se kriticky hodnotí s cílem odhalit případy nerovnosti žen a mužů a genderové stereotypy.
- 2. Fáze plánování**, v níž se definují záměry, stanovují cíle, určují kroky a opatření pro nápravu zjištěných problémů, přidělují zdroje a úkoly a schvaluje harmonogram.
- 3. Fáze provádění**, v níž se realizují jednotlivé činnosti a osvěta s cílem postupně rozšiřovat síť zúčastněných subjektů.

4. Fáze sledování, v níž se proces a pokrok pravidelně sledují a hodnotí. Zjištění ze sledování umožňují upravovat a zlepšovat opatření a činnosti tak, aby bylo možné optimalizovat výsledky.

Tento soubor opatření, jejichž komplexnost se může lišit, má formulovat strategickou vizi usilující o dosažení rovnosti žen a mužů. Inicativy, jako je přijetí obecných cílů v oblasti rovnosti žen a mužů, samy o sobě nepředstavují strategii/ plán pro rovnost žen a mužů, jelikož tyto závazky se musejí promítnat do konkrétních souborů kroků a opatření, které je třeba realizovat. Z téhož důvodu by se širší strategie nebo plány zaměřené na rozmanitost nebo boj proti diskriminaci, které se mimo jiné zabývají genderovými otázkami, neměly automaticky považovat za plán pro rovnost žen a mužů. Pokud taková strategie není podložena dostatečnými údaji o genderových otázkách a řeší je pouze formou omezeného počtu opatření a ukazatelů, je nepravděpodobné, že skutečně povede k dosažení rovnosti žen a mužů.

Způsob, jakým se genderové stereotypy a nerovnost žen a mužů řeší, se může také lišit, stejně tak jako zvolený přístup a dostupnost interních nebo externích odborných znalostí v genderových otázkách. V poslední době se genderové stereotypy a nerovnost žen a mužů stále více řeší s přihlédnutím k tomu, jak se protínají s ostatními důvody nerovnosti, jako je zdravotní postižení, věk, sexuální orientace, náboženství nebo etnický původ. Řešení ostatních nerovností, které se s genderem protínají, může poskytnout účinné prostředky pro změnu a rovněž inspirovat k provádění ucelených opatření a strategií. Ovšem vyžaduje také více analytických zdrojů, údajů a širší škálu odborných znalostí než řešení genderu samostatně od jiných důvodů nerovnosti.

⁽¹⁾ Zdroj: Sdělení Evropské komise *Posílené partnerství Evropského výzkumného prostoru pro excelenci a růst* (COM(2012) 392 final) <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/EN/1-2012-392-EN-F1-1.Pdf>

4. Koho se to týká?

K sestavování a provádění plánu pro rovnost žen a mužů se v zásadě mobilizují všechny zúčastněné subjekty ve výzkumné organizaci nebo vysokoškolské instituci. Jejich účast, která může být přímá nebo spíše nepřímá v závislosti na profilu zúčastněného subjektu, vytvoří pocit sounáležitosti, který pomůže překonávat překážky a odpor v průběhu procesu na všech úrovních.

Přestože se organizační struktura evropských univerzit a výzkumných institucí liší, do plánu pro rovnost žen a mužů se zapojují (mají zapojit) různé typy aktérů uvedené níže. Jejich povinnosti je třeba vzájemně dohodnout a vyjasnit hned na samém začátku. Jejich spolupráce je stěžejní pro úspěšné sestavení a provádění plánu pro rovnost žen a mužů.

Struktura na podporu činnosti v oblasti rovnosti žen a mužů

Nejprve je zapotřebí, aby plán pro rovnost žen a mužů měl silnou podporu v podobě speciální struktury. Struktury na podporu činnosti v oblasti rovnosti žen a mužů jsou speciální organizační opatření, jejichž cílem je podporovat strukturální změny k dosažení rovnosti žen a mužů. Taková struktura může ve výzkumné organizaci nebo vysokoškolské instituci již existovat. Příkladem jsou kanceláře/oddělení pro rovnost žen a mužů, služby ombudsmana nebo sítě zaměřené na rovnost žen a mužů. Představují nejlepší bod, odkud iniciovat plán pro rovnost žen a mužů a zajišťovat jeho provádění a sledování. Pokud vaše organizace takovou strukturu nemá, může její vytvoření být jedním z opatření vašeho plánu.

Tyto struktury jsou efektivnější, pokud:

1. je tvoří více než (ekvivalent) jedna(é) osoba(y) pracující na plný úvazek, která je pověřena výhradně podporováním rovnosti žen a mužů;
2. nepracují izolovaně, ale jsou dobře propojeny;
3. jsou veřejně podporovány vrcholovým vedením (např. rektorem nebo děkanem univerzity či ředitelem výzkumného centra).

Jaká je úloha struktury na podporu činnosti v oblasti rovnosti žen a mužů v plánu pro rovnost žen a mužů?

1. Stanovit, provádět, sledovat a hodnotit plán pro rovnost žen a mužů;

2. poskytovat aktérům podílejícím se na provádění plánu pro rovnost žen a mužů praktickou podporu a nástroje;
3. spolupracovat se zúčastněnými subjekty na všech úrovních a zapojovat je s cílem zajistit provádění opatření plánu pro rovnost žen a mužů;
4. zvyšovat povědomí o přínosech rovnosti žen a mužů ve výzkumných organizacích;
5. hodnotit pokrok směrem k dosažení rovnosti žen a mužů v organizaci.

Vyšší vedení a vedoucí pozice

Jedná se o pracovníky odpovědné za správu organizace. Zatímco ve vysokoškolských institucích to může být rektor, ve výzkumné organizaci to může být předseda rady nebo ředitel. Jsou oprávněni přijímat rozhodnutí, a proto jsou velmi významnými spojenci při sestavování a provádění plánu pro rovnost žen a mužů.

Jaká je úloha pracovníků ve vyšším vedení a na vedoucích pozicích v plánu pro rovnost žen a mužů?

1. Veřejně podporovat zásadu rovnosti žen a mužů v organizaci;
2. veřejně schvalovat plán pro rovnost žen a mužů a strukturu odpovědnou za jeho plnění. Viz například video o kampani HeForShe konané na výzkumné univerzitě Sciences Po v Paříži, s intervencemi ředitele a děkana univerzity Sciences Po, které výslovně podporují rovnost žen a mužů: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nIcw>;
3. poskytnout dostatečné finanční a lidské zdroje na provádění plánu pro rovnost žen a mužů;
4. schvalovat příslušnou dokumentaci, postupy a činnosti na podporu strukturálních změn k dosažení rovnosti žen a mužů v organizaci;
5. požadovat pravidelné aktualizované informace o provádění plánu a pokroku směrem k dosažení rovnosti žen a mužů.



Vedoucí a řídicí pracovníci

Tito pracovníci mají na starost každodenní řízení oddělení organizace. Ve výzkumných organizacích mezi ně patří děkanové fakult, vedoucí oddělení nebo ředitelé útvarů. Mohou být v užším vztahu s pedagogickým nebo výzkumným personálem i se studenty (podle organizace).

Jaká je úloha vedoucích a řídicích pracovníků v plánu pro rovnost žen a mužů?

1. Veřejně podporovat plán pro rovnost žen a mužů;
2. zajišťovat provádění opatření, postupů a činností požadovaných vyšším vedením a uvedených v plánu pro rovnost žen a mužů v praxi;
3. propagovat pobídky k zajištění začlenění genderového rozměru do výzkumu a výuky;
4. uložit příslušným oddělením, aby poskytovala informace a údaje umožňující sledování provádění plánu pro rovnost žen a mužů a pokroku směrem k dosažení této rovnosti.

Výzkumní nebo pedagogičtí pracovníci

Výzkumní nebo pedagogičtí pracovníci mohou hrát zásadní úlohu při změně způsobu vyučování předmětů a vedení výzkumu. Začlenění genderového rozměru do výzkumného a inovačního obsahu a výuky otevírá nové obzory a přináší nové poznatky. Zohlednění genderového rozměru ve výzkumu může mít pozitivní a silný vliv na společnost a na zlepšení životů lidí.

Jaká je úloha výzkumných a/nebo pedagogických pracovníků v plánu pro rovnost žen a mužů?

1. Začleňovat genderový rozměr do výzkumného obsahu a výuky (viz oddíl o začleňování genderového rozměru do výzkumného obsahu a výuky);
2. aktivně se podílet na iniciativách organizovaných v rámci plánu pro rovnost žen a mužů;
3. podněcovat ke změnám prostřednictvím debaty o *statu quo* organizace a navrhování opatření na podporu strukturálních změn;
4. organizovat činnosti, které se zaměřují na začleňování genderového rozměru do výzkumného a inovačního obsahu nebo které přispívají k podpoře strukturálních změn k zajištění pokroku směrem k dosažení rovnosti žen a mužů v organizaci.

Například univerzita v Santiagu de Compostela zavedla cenu pro uznání a zviditelnění stávajících výzkumných projektů a didaktických postupů, které vynikají tím, že zahrnují genderový rozměr.

Oddělení lidských zdrojů

Toto oddělení odpovědné za řízení lidských zdrojů organizace je klíčové při podpoře strukturálních změn směrem k dosažení rovnosti žen a mužů. Může propagovat nediskriminační a rovné postupy a opatření, které přispívají k dosažení genderově vyváženého složení zaměstnanců organizace. Dále může provádět opatření, která zajistí rovný profesní postup a rovnováhu mezi uspokojením pracovních nároků a rodinného života.

Jaká je úloha zaměstnanců oddělení lidských zdrojů v plánu pro rovnost žen a mužů?

1. Systematicky shromažďovat a vykazovat údaje o zaměstnancích organizace rozčleněné podle pohlaví;
2. vypracovat ukazatele zohledňující pohlaví a specifické pro jednotlivá pohlaví pro sledování pokroku směrem k dosažení rovnosti žen a mužů v organizaci;
3. přezkoumat nebo vytvořit opatření a postupy nábory a výběru zaměstnanců, které přispívají ke genderově vyváženému složení zaměstnanců organizace na všech úrovních;
4. přezkoumat nebo stanovit opatření zaměřená na lepší sladění pracovního a rodinného života a pracovních a pečovatelských povinností;
5. přezkoumat nebo zavést politiku boje proti obtěžování a postupy podávání stížností.

Studenti

Vysokoškolské instituce nesou hlavní odpovědnost za poučení svých studentů. To zahrnuje informování o genderových otázkách ve všech oborech a předmětech. Dále je třeba je rovněž podněcovat a učit, aby do svého výzkumu začleňovali a aplikovali genderový rozměr. Studenti se mohou sami stát pedagogy nebo výzkumníky. Zvyšování povědomí studentů o rovnosti žen a mužů a posilování citlivého přístupu v této oblasti přispívá ke změně postojů a chování v ostatních sférách jejich života.

Jaká je úloha studentů v plánu pro rovnost žen a mužů?

1. Aktivně se podílet na iniciativách organizovaných v rámci plánu pro rovnost žen a mužů;
2. začlenit genderový rozměr do výzkumného obsahu;
3. naučit se identifikovat genderové stereotypy.



MH-04-17-156-CS-N

<http://eige.europa.eu>



Úřad pro publikace

ISBN 978-92-9493-727-8