

ŠTRUKTURÁLNA ZMENA VO VÝSKUMNOM PRIESTORE



Táto publikácia bola vypracovaná v rámci programu Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE) zameraného na uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti. Je k dispozícii online prostredníctvom platformy inštitútu EIGE na uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

Inštitút EIGE vytvoril online platformu na uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti s cieľom podporiť inštitúcie EÚ a vládne orgány pri začleňovaní rodového hľadiska do svojej práce. Platforma predstavuje, akú úlohu zohráva rodové hľadisko v rôznych oblastiach politiky a ponúka online nástroje na uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti.

Vďaka platforme sa zlepšujú individuálne a inštitucionálne kompetencie na uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti v rôznych odvetviach, a to počas rôznych etáp rozvoja každej politiky/programu/projektu. Pochopením spôsobu, akým treba navrhovať, plánovať, realizovať, monitorovať a hodnotiť politiky z rodového hľadiska sa posilnia politiky EÚ, a tým sa zvýši ich spoločenská relevantnosť a schopnosť odpovedať na výzvy.

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, EIGE

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE) je znalostné centrum EÚ v oblasti rodovej rovnosti. EIGE poskytuje tvorcom a tvorkyniam politík, ako aj príslušným inštitúciám špecifické odborné znalosti a spoľahlivé porovnateľné údaje o rodovej rovnosti. Prispieva tak k ich snahe o to, aby sa rovnosť žien a mužov stala skutočnosťou pre všetkých v Európe.

European Institute for Gender Equality, EIGE
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
LITVA/LITHUANIA
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, ktorá vám pomôže nájsť odpovede
na vaše otázky o Európskej únii.**

**Bezplatné telefónne číslo (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* Za poskytnutie informácií sa neplatí, podobne ako za väčšinu hovorov (niektorí mobilní operátori, verejné telefónne automaty alebo hotely si však môžu účtovať poplatok).

Viac doplňujúcich informácií o Európskej únii je k dispozícii na internete.
Sú dostupné cez server Európa (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2017

© Európska únia, 2017
Rozmnožovanie je povolené len so súhlasom autora.

Print ISBN 978-92-9493-713-1 doi:10.2839/43421 MH-04-17-156-SK-C
PDF ISBN 978-92-9493-732-2 doi:10.2839/821337 MH-04-17-156-SK-N

Printed in Belgium

VYTLAČENÉ NA PAPIERI BIELONOM BEZ POUŽITIA ELEMENTÁRNEHO CHLÓRU (ECF)

Štrukturálna zmena vo výskumnom priestore



Obsah

1. Čo je to?	4
2. Prečo je to potrebné?	4
Výskumné organizácie a inštitúcie vysokoškolského vzdelávania ako rodové prostredie	4
Nevedomá alebo implicitná rodová predpojatosť	4
Mužský obraz vedy	5
Ženy vo výskumných organizáciách a inštitúciách vysokoškolského vzdelávania: počty sa zvyšujú, ale prečo tak pomaly?	5
Rodovo slepý a rodovo predpojatý výskum	5
3. Plán pre rodovú rovnosť ako nástroj štruktúrálnej zmeny	6
4. Koho sa to týka?	7
Štruktúra na podporu práce v oblasti rodovej rovnosti	7
Vyššie vedenie a vedúce pozície	7
Riadiaci pracovníci (manažéri)	7
Výskumní a/alebo pedagogickí pracovníci	8
Oddelenie ľudských zdrojov	8
Študenti	8

1. Čo je to?

Inštitucionálna zmena je stratégia zameraná na odstránenie prekážok rodovej rovnosti, ktoré sú neoddeliteľne späté so samotným výskumným systémom, a na prispôsobenie inštitucionálnych postupov. V rámci prístupu inštitucionálnej zmeny sa zameriava na organizáciu.

Výskumné organizácie a inštitúcie vysokoškolského vzdelávania v Európskom výskumnom priestore (EVP) sa vyzývajú,

aby uskutočnili inštitucionálnu zmenu v súvislosti s riadením ľudských zdrojov, financovaním, rozhodovaním a výskumnými programami. Hlavnými cieľmi inštitucionálnej zmeny je posilniť zastúpenie a udržanie žien na všetkých úrovniach ich vedeckej kariéry a presadzovať začlenenie rodového rozmeru do výskumného a inovačného obsahu.

2. Prečo je to potrebné?

Vo výskumných organizáciách a v inštitúciách vysokoškolského vzdelávania pracujú ženy aj muži, ale zastávajú odlišné úlohy, napr. vykonávanie výskumu, vyučovanie, riadenie zamestnancov a štruktúr alebo zavádzanie postupov. Výskumné organizácie a inštitúcie vysokoškolského vzdelávania zároveň pracujú pre ľudí. Kým inštitúcie vysokoškolského vzdelávania prispievajú k odbornej príprave budúcich odborníkov a odborníkov, výskumné organizácie skúmajú rozmanité spektrum tém, ktoré ovplyvňujú život žien a mužov.

Aby sa mohlo riešiť štruktúrálné (opakované) vytváranie nerovností vo výskumných organizáciách a inštitúciách vysokoškolského vzdelávania, je dôležité určiť mechanizmy, ktoré je potrebné zmeniť, a podľa toho konať. Uskutočňovanie izolovaných opatrení však zrejme nebude také účinné, ako riešenie štruktúry ako celku pomocou komplexných a holistických prístupov. Inštitucionálna zmena je potrebná, pretože bude prínosom pre celú organizáciu a všeobecnejšie pre spoločnosť. Tendenciu k (opakovanému) vytváraniu nerovností vo výskumných organizáciách možno pozorovať v prípade niekoľkých mechanizmov.

Výskumné organizácie a inštitúcie vysokoškolského vzdelávania ako rodové prostredie

V literatúre a štatistike existujú presvedčivé dôkazy o tom, že výskumné organizácie a inštitúcie vysokoškolského vzdelávania opätovne vytvárajú sociálne hodnoty, ktoré vedú k rodovej predpojatosti/diskriminácii (ako v mnohých iných sférach spoločnosti). Ženy a muži majú sklon sústreďovať sa v určitých vedeckých oblastiach (horizontálna segregácia).

Napríklad, kým ženy pôsobia s väčšou pravdepodobnosťou v oblastiach ako spoločenské a humanitné vedy, muži viac inklinujú k štúdiu, výučbe a/alebo výskumu zameraným na témy týkajúce sa strojárstva alebo technológií. Stereotypný výber predmetov u študentov preto skutočne vyvoláva obavy. Vyššie pozície častejšie zastávajú muži (vertikálna segregácia). Navyše sa zdá, že v prístupe, obsahu a analýze výskumu a vyučovania sa často ignoruje dôležitý rodový rozmer. V dôsledku toho hrozí, že sa názory, skúsenosti a potreby polovice populácie prehliadajú alebo sa neberú do úvahy. Vďaka tomu vznikajú produkty, služby a politiky, ktoré zďaleka nie sú optimálne, pretože sú zamerané len na malú časť populácie a slúžia len jej.

Nevedomá alebo implicitná rodová predpojatosť

„Nevedomá predpojatosť je, keď posudzujeme alebo rozhodujeme na základe našich predchádzajúcich skúseností, našich vlastných osobných hlboko zakorenených spôsobov myslenia, predpokladov alebo výkladov, bez toho, aby sme si boli vedomí toho, že to robíme,“ vysvetľuje v stručnej správe o nevedomej predpojatosti profesorka Uta Frithová z Kráľovskej spoločnosti (vedeckej akadémie Spojeného kráľovstva a Commonwealthu). Nevedomá alebo implicitná predpojatosť je rozhodujúca a problematická, keď ide o posudzovanie a hodnotenie ľudí (napríklad pri voľbách na pracovné miesta alebo do funkcií, pridelovaní štipendií alebo ocenení atď.), pretože sťažuje objektívne a spravodlivé posudzovanie. Ako objasňuje samotný názov, ľudia môžu byť predpojatí bez toho, aby si to uvedomovali, existujú však techniky, ktorými sa zvyšuje informovanosť a podľa ktorých treba konať.

Mužský obraz vedy

Od útleho veku sa učíme spájať vedu s mužmi. Táto téma bola v posledných desaťročiach predmetom rozsiahlych výskumov. Podľa nedávnej štúdie, do ktorej bolo zahrnutých 66 krajín sveta (Miller, Eagly a Linn, 2014), existuje úzka súvislosť medzi zastúpením žien vo vede a národnými rodovými stereotypmi v oblasti vedy, čo znamená, že s vedou sa zvyčajne viac spájajú muži než ženy. Toto zistenie platí aj pre krajiny, v ktorých ženy tvorili približne polovicu všetkých absolventov s vedeckým zameraním a zamestnaných výskumných pracovníkov.

Ženy vo výskumných organizáciách a inštitúciách vysokoškolského vzdelávania: počty sa zvyšujú, ale prečo tak pomaly?

Podľa najnovšej publikácie Európskej komisie *She figures handbook*, v roku 2012 tvorili ženy len 33 % z celkového počtu európskych výskumných pracovníkov. Tento podiel je zvyčajne ešte nižší v oblastiach, v ktorých tradične prevládajú muži. Publikácia *She figures* už niekoľko rokov prináša dôkazy o tom, že ženy boli v minulosti nedostatočne zastúpené v čele inštitúcií vysokoškolského vzdelávania. Tieto zistenia sú veľkým sklamaním, keďže v roku 2012 podiel absolventiek európskeho doktorandského štúdia (s titulom PhD) predstavoval až 47 %.

Napriek tomu je potrebné vyzdvihnúť pokrok dosiahnutý za posledných 10 rokov. Ako sa uvádza v publikácii *She figures 2015*, podiel absolventiek doktorandského štúdia

vzrástol zo 43 % v roku 2004 na 47 % v roku 2014. Podiel žien na vrchole akademickej kariéry vzrástol z 18 % v roku 2007 na 21 % v roku 2013. Podiel žien vo vedúcich funkciách inštitúcií vysokoškolského vzdelávania vzrástol z 15,5 % v roku 2010 na 20 % v roku 2014.

V poslednom čase bolo možné tiež zaznamenať, že počet výskumníčov rástol rýchlejšie než počet výskumníkov. Podobný trend sa pozoroval v počte vedeckých pracovníčok a inžinierok. Vedkyne svojím počtom síce dobiehajú vedcov, ale tento vývoj je stále príliš pomalý. Podiel žien na vrchole vedeckej kariéry predstavuje len 20 %, rovnako ako podiel rektoriek univerzít.

Sme na správnej ceste, ale nie je čas na oddych. Je na čase tento proces zrýchliť a napokon urobiť všetko preto, aby všetky naše vedkyne dosiahli kariéru, ktorú si zaslúžia.

Rodovo slepý a rodovo predpojatý výskum

Veľa výskumov je stále **rodovo slepých** alebo **rodovo predpojatých**. Dochádza k tomu napríklad pri extrapolovaní výsledkov výskumu na populáciu ako celok bez náležitého zohľadnenia zloženia vzorky. Napríklad v lekárskom výskume sa často stáva, že na testy na zvieratách sa používajú len samce.

Pohlavie a rod sú základnými určujúcimi faktormi organizácie života a spoločnosti. Preto je uznanie a zohľadnenie týchto rozdielov pri vytváraní vedeckých poznatkov prvoradé.

3. Plán pre rodovú rovnosť ako nástroj štrukturálnej zmeny

V konkrétnej súvislosti s výskumnými organizáciami a inštitúciami vysokoškolského vzdelávania Európska komisia považuje **plán pre rodovú rovnosť** za súbor opatrení, ktorých cieľom je:

1. vykonávať posúdenie vplyvu/audity procedúr a postupov s cieľom určiť rodovú predpojatost;
2. určiť a uplatňovať inovačné stratégie na nápravu akejkoľvek predpojatosti;
3. stanovovať ciele a monitorovať pokrok prostredníctvom ukazovateľov⁽¹⁾.

Rozsah pôsobnosti plánu pre rodovú rovnosť sa môže značne líšiť v závislosti od typu organizácie vykonávajúcej výskum, od inštitucionálneho kontextu, v ktorom sa realizuje, od riešených disciplín alebo od typu rodových predpojatostí alebo nerovností identifikovaných ako súčasť diagnózy.

Plán pre rodovú rovnosť možno rozdeliť na rôzne kroky alebo fázy, z ktorých si každá vyžaduje konkrétne druhy intervencií.

- 1. Fáza analýzy**, v ktorej sa zhromažďujú údaje rozčlenené podľa pohlavia; postupy, procesy a praktiky sa kriticky posudzujú s cieľom zistiť rodové nerovnosti a rodovú predpojatost.
- 2. Fáza plánovania**, v ktorej sa vymedzujú zámery, stanovujú ciele, určujú kroky a opatrenia na nápravu identifikovaných problémov, pridávajú prostriedky, určuje zodpovednosť a schvaľuje harmonogram.
- 3. Fáza realizácie**, v ktorej sa realizujú činnosti a vynakladá aktívne úsilie, aby sa postupne rozširovala sieť zainteresovaných strán.

4. Fáza monitorovania, v ktorej sa pravidelne kontroluje a posudzuje postup a pokrok. Zistenia z monitorovania umožňujú upraviť a zlepšiť opatrenia a činnosti tak, aby bolo možné optimalizovať výsledky.

Tento súbor opatrení, ktorý môže mať rôzne stupne zložitosti, je určený na vyjadrenie strategického pohľadu zameraného na dosiahnutie rodovej rovnosti. Iniciatívy, ako je prijatie všeobecných cieľov rodovej rovnosti, samy o sebe nie sú stratégiou/plánom rodovej rovnosti, pretože tieto záväzky sa musia premietnuť v konkrétnom súbore krokov a opatrení, ktoré treba realizovať. Z rovnakého dôvodu by sa väčšia rozmanitosť alebo antidiskriminačná stratégia a/alebo antidiskriminačný plán, ktorými sa rieši, okrem iných záležitostí, aj rod, nemali automaticky rovnať plánu pre rodovú rovnosť. Ak sa takáto stratégia neopiera o dostatočné údaje o rode, ale rieši rod len prostredníctvom obmedzeného počtu opatrení a ukazovateľov, je nepravdepodobné, že sa rodová rovnosť skutočne dosiahne.

Líšiť sa môže aj spôsob riešenia samotných rodových predpojatostí a nerovností spolu so zvoleným prístupom a dostupnosťou interných a externých odborných znalostí v oblasti rodovej problematiky. V poslednom čase sa rodová predpojatost a rodové nerovnosti stále viac riešia so zohľadnením toho, že majú styčné body s inými príčinami nerovnosti, ako sú zdravotné postihnutie, vek, sexuálna orientácia, náboženstvo alebo etnická príslušnosť. Riešenie iných nerovností križujúcich sa s rodom môže ponúknuť účinné prostriedky pre zmenu a môže tiež inšpirovať k vykonávaniu komplexných opatrení a stratégií. Vyžaduje si tiež viac analytických zdrojov, údajov a širší rozsah odborných znalostí než zaoberanie sa rodom oddelene od iných príčin nerovnosti.

⁽¹⁾ Zdroj: Oznámenie Európskej komisie *Posilnené partnerstvo v oblasti Európskeho výskumného priestoru pre excelentnosť a rast* [COM(2012) 392 final], <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/SK/1-2012-392-SK-F1-1.Pdf>

4. Koho sa to týka?

V zásade sa na vypracovanie a realizáciu plánu pre rodovú rovnosť mobilizujú všetky zainteresované strany výskumnej organizácie alebo inštitúcie vysokoškolského vzdelávania. Ich zapojenie, ktoré môže byť priame alebo skôr nepriame v závislosti od profilu zainteresovanej strany, vytvára pocit spolupatričnosti, ktorý pomôže pri prekonávaní prekážok a odporu na všetkých úrovniach celého procesu.

Hoci sa organizačná štruktúra európskych univerzít a výskumných organizácií líši, do plánu pre rodovú rovnosť sú (majú byť) zapojené rôzne typy účastníkov uvedené ďalej. Ich zodpovednosti musia byť od samého začiatku vzájomne dohodnuté a objasnené. Ich spolupráca je rozhodujúca pre úspešné vypracovanie a realizáciu plánu pre rodovú rovnosť.

Štruktúra na podporu práce v oblasti rodovej rovnosti

Plán pre rodovú rovnosť musí byť predovšetkým jasne podporovaný špecializovanou štruktúrou. Štruktúry na podporu práce v oblasti rodovej rovnosti sú špecializované organizačné mechanizmy, ktorých úlohou je podporovať štruktúrálnu zmenu smerom k dosiahnutiu rodovej rovnosti. Takáto štruktúra už môže vo výskumnej organizácii alebo inštitúcii vysokoškolského vzdelávania existovať. Príkladmi sú: kancelárie/oddelenia rodovej rovnosti, služby ombudsmana alebo siete zamerané na rodovú rovnosť. Sú najlepšími miestami na iniciovanie, zabezpečenie, realizáciu a monitorovanie plánu pre rodovú rovnosť. Ak vaša organizácia nemá takúto štruktúru, jej vytvorenie môže byť jedným z opatrení vášho plánu.

Tieto štruktúry sú účinnejšie, keď:

1. sú zložené z viac ako (ekvivalentu) jednej osoby, ktorá pracuje na plný pracovný úväzok a ktorej mandát je výhradne určený na podporovanie rodovej rovnosti;
2. nepracujú izolovane a sú náležite prepojené;
3. majú verejnú podporu vedúcich pracovníkov na najvyššej úrovni (napr. rektora alebo dekana univerzity alebo riaditeľa výskumného strediska).

Aká je úloha štruktúry na podporu práce v oblasti rodovej rovnosti v pláne pre rodovú rovnosť?

1. Stanoviť, realizovať, monitorovať a vyhodnotiť plán pre rodovú rovnosť;
2. poskytovať praktickú podporu a nástroje účastníkom zapojeným do realizácie plánu pre rodovú rovnosť;
3. spolupracovať so zainteresovanými stranami a zapojiť ich na všetkých úrovniach s cieľom zabezpečiť realizáciu opatrení plánu pre rodovú rovnosť;
4. zvýšiť informovanosť o prínosoch rodovej rovnosti vo výskumných organizáciách;
5. posúdiť pokrok smerom k dosiahnutiu rodovej rovnosti v organizácii.

Vyššie vedenie a vedúce pozície

Sú to účastníci zodpovední za riadenie organizácie. Kým v inštitúciách vysokoškolského vzdelávania to môžu byť rektor alebo kvestor, vo výskumných organizáciách to môže byť predseda predstavenstva alebo riaditeľ. Majú právomoc prijímať rozhodnutia a preto sú veľmi dôležitými spojenkami pri príprave a realizácii plánu pre rodovú rovnosť.

Aká je úloha vyššieho vedenia a vedúcich pozícií v pláne pre rodovú rovnosť?

1. Verejne podporovať zásadu rodovej rovnosti v organizácii/za organizáciu;
2. verejne schvaľovať plán pre rodovú rovnosť a štruktúru zodpovednú za jeho realizáciu, viď. napríklad, video o podujatí kampane s názvom HeForShe konanom v Sciences Po (Paríž) s vystúpením riaditeľa a dekanky Sciences Po, ktorí výslovne podporili rodovú rovnosť: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nIcw>;
3. sprístupniť dostatok finančných prostriedkov a ľudských zdrojov na realizáciu plánu pre rodovú rovnosť;
4. schvaľovať príslušnú dokumentáciu, postupy a činnosti, ktoré podporujú štruktúrálnu zmenu k dosiahnutiu rodovej rovnosti v organizácii;
5. požadovať pravidelné aktualizácie týkajúce sa realizácie plánu a pokroku vo vzťahu k dosiahnutiu rodovej rovnosti.

Riadiaci pracovníci (manažéri)

Títo účastníci sú zodpovední za každodenné riadenie jednotlivých odborov organizácie. Vo výskumných organizáciách medzi týchto účastníkov patria dekáni fakúlt, vedúci odborov alebo riaditelia služieb. Môžu mať užší vzťah s pedagogickými a/alebo výskumnými pracovníkmi, ako aj so študentmi (v závislosti od organizácie).

Aká je úloha riadiacich pracovníkov v pláne pre rodovú rovnosť?

1. Verejne podporovať plán pre rodovú rovnosť;
2. zabezpečiť praktickú realizáciu opatrení, postupov a činností, ktoré požaduje vyšší manažment a ktoré sú uvedené v pláne pre rodovú rovnosť;
3. propagovať stimuly na zabezpečenie začlenenia rodového rozmeru do výskumu a výučby;
4. vydať pokyn príslušným oddeleniam, aby poskytovali informácie a údaje s cieľom sledovať realizáciu plánu pre rodovú rovnosť a pokrok vo vzťahu k dosahovaniu rodovej rovnosti.

Výskumní a/alebo pedagogickí pracovníci

Pracovníci zodpovední za výskum a/alebo výučbu môžu zohrávať prelomovú úlohu pri zmene spôsobu vyučovania disciplín a vykonávania výskumu. Začlenenie rodového rozmeru do výskumného a inovačného obsahu a do vyučovania otvára nové obzory a vytvára nové poznatky. Zohľadnenie rodového rozmeru vo výskume môže mať pozitívny a významný vplyv na spoločnosť a na zlepšenie života ľudí.

Aká je úloha výskumných a/alebo pedagogických pracovníkov v pláne pre rodovú rovnosť?

1. Začleniť rodovú dimenziu do výskumného obsahu a do výučby (pozri oddiel o „začlenení rodového rozmeru do výskumného obsahu a vzdelávania“);
2. aktívne sa zúčastňovať na iniciatívach organizovaných v rámci plánu pre rodovú rovnosť;
3. podnecovať k zmene prostredníctvom diskusií o súčasnom stave organizácie a navrhovaním opatrení na podporu štruktúrálnej zmeny;
4. organizovať činnosti, ktoré sú zamerané na začlenenie rodového rozmeru do výskumného a inovačného obsahu a/alebo ktoré prispievajú k podporovaniu štruktúrálnej zmeny s cieľom dosiahnuť v organizácii pokrok v oblasti rodovej rovnosti.

Napríklad univerzita v Santiagu de Compostela zaviedla cenu uznávajúcu a zviditeľňujúcu existujúce výskumné projekty a vyučovacie metódy, ktoré vynikajú tým, že zahŕňajú rodový rozmer.

Oddelenie ľudských zdrojov

Oddelenie zodpovedné za riadenie ľudských zdrojov organizácie je kľúčovým pre podporu štruktúrálnej zmeny vo vzťahu k dosiahnutiu rodovej rovnosti. Toto oddelenie môže podporovať nepredpojaté a spravodlivejšie postupy a opatrenia, ktoré prispievajú k dosiahnutiu rodovo vyváženého zloženia zamestnancov organizácie. Okrem toho môže realizovať opatrenia, ktoré zaisťujú rovnaký kariérny postup a vyvážené zladenie pracovného a rodinného života.

Aká je úloha zamestnancov oddelení ľudských zdrojov v pláne pre rodovú rovnosť?

1. Systematicky zhromažďovať a vykazovať údaje o zamestnancoch organizácie rozčlenené podľa pohlavia;
2. vypracúvať rodovo citlivé a rodovo špecifické ukazovatele na sledovanie pokroku vo vzťahu k dosiahnutiu rodovej rovnosti v organizácii;
3. kontrolovať a/alebo vytvárať opatrenia a postupy náboru a výberu zamestnancov, ktoré prispievajú k rodovo vyváženému zloženiu zamestnancov organizácie na všetkých úrovniach;
4. kontrolovať a/alebo stanovovať opatrenia zamerané na lepšie zosúladenie profesionálneho a rodinného života a pracovných a opatrovateľských povinností;
5. kontrolovať a/alebo zaviesť politiku proti obťažovaniu a postupy vybavovania sťažností.

Študenti

Inštitúcie vysokoškolského vzdelávania nesú hlavnú zodpovednosť za poučenie svojich študentov. Zahŕňa to zvyšovanie ich informovanosti, pokiaľ ide o rodové otázky vo všetkých disciplínach a predmetoch. Okrem toho je potrebné ich podnecovať a učiť, aby do svojho výskumu začleňovali a uplatňovali v ňom rodové hľadisko. Samotní študenti sa môžu stať učiteľmi alebo výskumníkmi. Zvyšovanie informovanosti študentov o rodovej rovnosti a citlivého prístupu v tejto oblasti prispieva k zmene postojov a správania v iných oblastiach ich života.

Aká je úloha študentov v pláne pre rodovú rovnosť?

1. Aktívne sa zúčastňovať na iniciatívach organizovaných v rámci plánu pre rodovú rovnosť;
2. začleňovať rodový rozmer do výskumného obsahu;
3. učiť sa identifikovať rodové predpojatosti.



MH-04-17-156-SK-N

<http://eige.europa.eu>



Úrad pre publikácie

ISBN 978-92-9493-732-2