



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL
DEVELOPMENT FUND



ženy a věda

Genderová dimenze znalosti a inovací jako společenská odpovědnost: nová témata, nové přístupy, nové cílové skupiny

Marcela Linková
Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Genderový mainstreaming

- Různé definice

„Genderový mainstreaming je podpora genderové rovnosti skrze systematickou integraci genderu do všech systémů a struktur, do všech politik, procesů a procedur, do organizací a jejich kultury, do způsobů vidění a dělání světa.“

(Rees 2005: 560)

Krátká historie genderového mainstreamingu v EU

- Smlouva o založení EHS - Římská smlouva (čl. 119)
- Pekingská konference o ženách v roce 1995
- Komunikace COM(96) 67 o zahrnutí rovných příležitostí pro ženy a mužů do všech politik a aktivit Komunity
- Amsterodamská smlouva (čl. 2,3,13,141): rovnost žen a mužů je jedním z cílů EU
- Potvrzeno Lisabonskou smlouvou

Krátká historie genderového mainstreamingu v EU

- Směrnice týkající se genderové rovnosti
- Doporučení a rozhodnutí Rady a Komise
- Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015
 - stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže
 - stejná odměna za stejnou práci
 - rovnost v rozhodování
 - důstojnost, integrita a konec genderovému násilí
 - prosazování rovnosti žen a mužů mimo EU
 - horizontální otázky (genderové role, právní předpisy a nástroje pro správu).
- Akční programy: program Progress na léta 2007-2013, DG zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování
 - zaměstnanost
 - sociální začleňování a sociální ochrana
 - pracovní podmínky
 - boj proti diskriminaci
 - rovnost žen a mužů

Krátká historie genderového mainstreamingu v ČR

- Genderový mainstreaming přijat jako nástroj prosazování genderové rovnosti v roce 1998
- vláda České republiky přijala usnesení č. 236 ze dne 8. 4. 1998, jímž schválila „**Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen**“
- Usnesením vlády č. 1033 ze dne 10.10.2001 byla zřízena **Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů** jako stálý poradní orgán vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže.

Gender versus pohlaví

- Pohlaví je biologická vlastnost
- Gender je socio-kulturní proces
 - Aspekty pohlaví a gender se vzájemně ovlivňují
- Např. doprava
 - Genderové aspekty v dopravě (různé způsoby dopravního chování mužů a žen v důsledku sociokulturních rozdílů)

versus

- Pohlavní aspekty v dopravě (těhotenství a bezpečnostní pásy, výška a váha při vývoji airbagů apod.)

Gender

- Genderová analýza dle Joan Scott (*The American Historical Review*, Vol. 91, No. 5, pp. 1053-1075)
- Gender je konstitutivní součástí sociálních vztahů na základě pocíťovaných rozdílů mezi pohlavími
- Gender je primárním způsobem signifikace mocenských vztahů
 - Symboly
 - Normativní koncepty
 - InSTITUTE
 - Individuální úroveň

Geneze otázky genderové rovnosti ve vědě

- „spravit“ ženy
 - Vytvořit takové pracovní podmínky, aby se ženy mohly na pracovním trhu chovat stejně jako muži
 - Příklad opatření: mateřské školy a jesle otevřené do 9 hod.
 - Problém s tímto přístupem:
 - Muži jsou měrnou jednotkou, ženy jsou poměřovány proti mužům a jejich sociální zkušenosti
- „spravit“ struktury a instituce
 - Odpovědností institucí je vytvářet takové podmínky, které nebudou diskriminovat na základě genderu a pohlaví
 - Příklad: pravidla Grantové agentury ČR

Excelentní výzkum je genderově senzitivní

- Týmy, které vytvářejí rovné příležitosti pro uplatnění žen i mužů, mají vyšší výkonnost a daří se jim přitáhnout špičkové vědkyně a vědce
 - Pokud jsou smíšené týmy dobře řízeny, jsou efektivnější a kreativnější než jednopohlavní týmy, vytvářejí prostor pro různé pohledy na věc
 - Nejlepší talent z celého potenciálního poolu talentů: pracovní podmínky a kultura, které zajišťují stejně uspokojivé vědecké kariéry pro ženy a muže
- Znalost vytvářena s ohledem na dimenzi genderu a pohlaví je kvalitnější, odpovědnější ke společnosti
 - Nová výzkumná a vývojová témata
 - Nové cílové skupiny a partnerství

Dvě dimenze genderu ve vědě

- **Gender v číslech**
 - Podpořit rovnou účast žen a mužů ve výzkumných týmech na všech úrovních
 - Vytvořit pracovní podmínky a kulturu, která zajistí, že si ženy i muži budou moci budovat stejně naplňující vědeckou kariéru
 - Aspekty týkající se
 - zastoupení žen,
 - profesního postupu,
 - kombinace práce a rodiny
- **Gender v obsahu znalosti a inovací**
 - Výzkum a inovace se mají vztahovat k realitám žen i mužů
 - Genderově specifický výzkum s cílem vyplnit bílá místa
 - Aspekty týkající se
 - Výchozí podmínky a cíle výzkumu a vývoje
 - Návrh a plán výzkumu a vývoje
 - Statistické modelování
 - Statistické analýzy a popis výsledků
 - Interpretace závěrů

Pracovní podmínky a kultura

- kariérní rozvoj a poradenství na počátku dráhy (zejména pro pracovníky a pracovnice pracující na granty – contract research staff)
- personální politika a management genderové diverzity
- flexibilní formy práce, práce z domova, částečné úvazky
- neviditelnost žen v institucích
- eliminace genderových předsudků týkajících se hodnocení práce žen
- systém hodnocení vědeckého výkonu (kvantita versus kvalita, systémy hodnocení, předsudky a známosti)
- kombinace práce a rodiny
- dělba tzv. „housekeeping“ work a „pečující práce“ v týmech
- finanční ohodnocení a platové rozdíly mezi muži a ženami

Zastoupení žen na vedoucích pozicích

- verbální podpora pro účast žen v rozhodovacích pozicích (instituce má zájem na rovném zastoupení žen a mužů ve svých rozhodovacích procesech)
- určení cílů pro zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích (EK a některé členské státy 40 % cíl pro rozhodovací a hodnotící komise)

Tvorba vědecké znalosti a technologií

- definice vědeckých otázek
- analýza výzkumného problému z hlediska genderu a pohlaví
- výzkumný vzorek
- klinické testy
- interpretace dat

Strukturální změna pro genderovou rovnost

- zahájena v roce 2009
- po vzoru programu NSF ADVANCE (2001)
- finanční podpora pro systematické, strukturální změny, které se projeví v chodu institucí
- cílem je proměnit instituce tak, aby vytvářely rovné příležitosti pro ženy a muže v jejich často odlišných sociálních rolích, a ne měnit ženy tak, aby musely své životy přizpůsobovat mužskému modelu (který navíc často nevyhovuje ani mužům)

Strukturální změna pro genderovou rovnost

- kariéerní dráhy a uplatnění žen ve výzkumu:
 - transparentní a otevřený nábor a eliminace genderových stereotypů a bariér (např. spjatých s rodičovstvím, představami o ženách ve vedoucích pozicích atd.) povede k výběru těch nejschopnějších (a ne těch, kteří jsou součástí sítí starých známých)
- gender v obsahu znalostí a technologiích:
 - integrace genderové dimenze vede k odpovědnější vědě a lepšímu pochopení výzkumných problémů (od dopravy přes bio vědy po sociální a humanitní vědy a návrh technologií) a vytvoří nové příležitosti (ekonomické a sociální) pro výzkum a inovace

Důsledky nulové akce

- nebezpečí chybného výzkumu či nižší relevance výsledků (např. nebezpečí plynoucí z generalizace výsledů testů prováděných pouze na samcích a klinických testů prováděných pouze na mužích na ženskou populaci, zkoumání chorob pouze na jednom pohlaví, návrhy technologií na základě mužského modelu atd.)
- ztráta inovačních a tržních příležitostí
- nevyužitý lidský potenciál (žen vědkyň) v konkurenční globální ekonomice výzkumu a inovací
- rostoucí společenská nedůvěra a klesající podpora pro vědu a výzkumné instituce

Předpoklady pro řešení problematiky genderové rovnosti

- Znalost situace v instituci
 - dostupná statistická data („bez dat není problém, bez problému nejsou veřejné politiky a řešení“)
 - pravidelný monitoring a analýza situace
- Zajištění podpory na nejvyšších místech
 - podpora pro řešení tématu genderové rovnosti na nejvyšších pozicích instituce
- Tvorba efektivních manažerských praktik

Hlavní problémy

- neprůhlednost rozhodovacích procesů
- institucionální praktiky, které omezují profesní rozvoj žen-vědkyň
- nevědomé předsudky v hodnocení excelence (článek v *Science* o pozitivním dopadu kvót – VÍZ <http://www.zenyaveda.cz/prectete-si/newsletter/newsletter-9-2012-kdyz-chcete-kvalitu-je-potreba-afirmativni-akce>)
- promarněné příležitosti a kognitivní chyby ve znalosti, technologiích a inovacích
- zaměstnanecká politika a praktiky

Možné návrhy opatření

- transparentnost rozhodovacích procesů
 - zvyšování viditelnosti žen v instituci jako možných kandidátek na posty (neviditelnost žen v institucích)
 - vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích grémiích
 - zvýšení transparentnosti nominací a voleb do rozhodovacích pozic a panelů

Možné návrhy opatření

- odstranění nevědomých předsudků z institucionálních praktik
 - trénink pro lidi na rozhodovacích pozicích
 - financování komplexní strukturální změny
 - odměny pro fungující praktiky a opatření (např. ceny apod. jako např. ATHENA)
 - vytvoření pravidel vykazatelnosti (např. periodické zprávy o klíčových indikátorech)

Možné návrhy opatření

- podpora excelence skrze diverzitu
 - vyšší kognitivní tvořivost a efektivnější možnosti spolupráce a řešení problémů v týmech
 - lepší lidský kapitál pro tvorbu znalosti a jejich využití
 - lepší vědecká kultura

Možné návrhy opatření

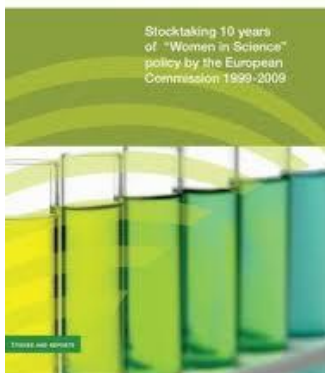
- lepší výzkum díky zahrnutí genderové dimenze
 - zavedení standardů pro zahrnutí analýzy dle pohlaví a genderu do základního a aplikovaného výzkumu
 - zahrnutí genderové dimenze do celého procesu transferu znalosti, což rozšíří inovační potenciál
 - podpora specifického výzkumu v oblasti genderu

Možné návrhy opatření

- modernizace managementu lidských zdrojů a pracovního prostředí
 - platové rozdíly
 - rodičovská dovolená
 - kombinace práce a rodiny
 - monitoring

Zprávy a studie EK

EUROPEAN COMMISSION / Research / Science / Innovation / Research and Innovation



- Stocktaking 10 years of “Women in Science” policy by the European Commission 1999-2009
 - http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/stocktaking-10-years-of-women-in-science-book_en.pdf
- Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation
 - http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf



Informační zdroje

- Národní kontaktní centrum – ženy a věda Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i.
<http://www.zenyaveda.cz/>
– Sekce Gender & věda
- Yellow Window
<http://www.yellowwindow.be/genderinresearch/index.html>
- Gendered Innovations, Stanford University
<http://genderedinnovations.stanford.edu/>

Děkuji za pozornost!

Kontakt:

Marcela Linková
Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
Jilská 1
110 00 Praha 1
marcela.linkova@soc.cas.cz
Tel: 222 222 322