



Central European Institute of Technology
BRNO | CZECH REPUBLIC

MUNI

Eliška Handlířová, CEITEC MU

23. března 2022

Na rovné příležitosti sobecky



The only constant is
change

Naše začátky

- „Já nejlíp vím, jak...“
- „Mě nikdo nebude mluvit do toho, jak...“
- „Mě zajímá věda a nic jiného.“
- „Co to je to HR?“
- „Je to všechno pěkné, ale já na to nemám čas, mám deadline na GAČR (*dosad'te si cokoli, co zrovna v daný moment děláte*).“

CEITEC MU Gender Equality Plan III 2021-2023

July 2021



Gender Equality (UN definition):

- **The equal rights, responsibilities and opportunities** of women and men and girls and boys.
- Gender equality implies that **the interests, needs and priorities of both women and men are taken into consideration**, recognising the diversity of different groups of women and men.
- Gender equality is **not only a women's issue** but should concern and fully engage men as well.
- Gender equality is seen both as a human rights issue and as a precondition for, and indicator of, **sustainable people-centered development**.

Čeho se nejvíc bojíte, pokud přemýšlíte o tom, že na Vaší fakultě bude aktivně řešeno téma rovných příležitosti ?



Diverzita



Čeští politici diskutují reformu českého porodnictví pro 21. století

Jaký je aktuální stav?

„Nikdy jsem se nesetkal(a) se sexuálním obtěžováním.“

versus

Kolik % zaměstnanců zažilo osobně, či bylo svědkem
sexuálního obtěžování?

Jaký je podíl žen v české vědě?

26,9 %

Kolik má MUNI děkanek?

0

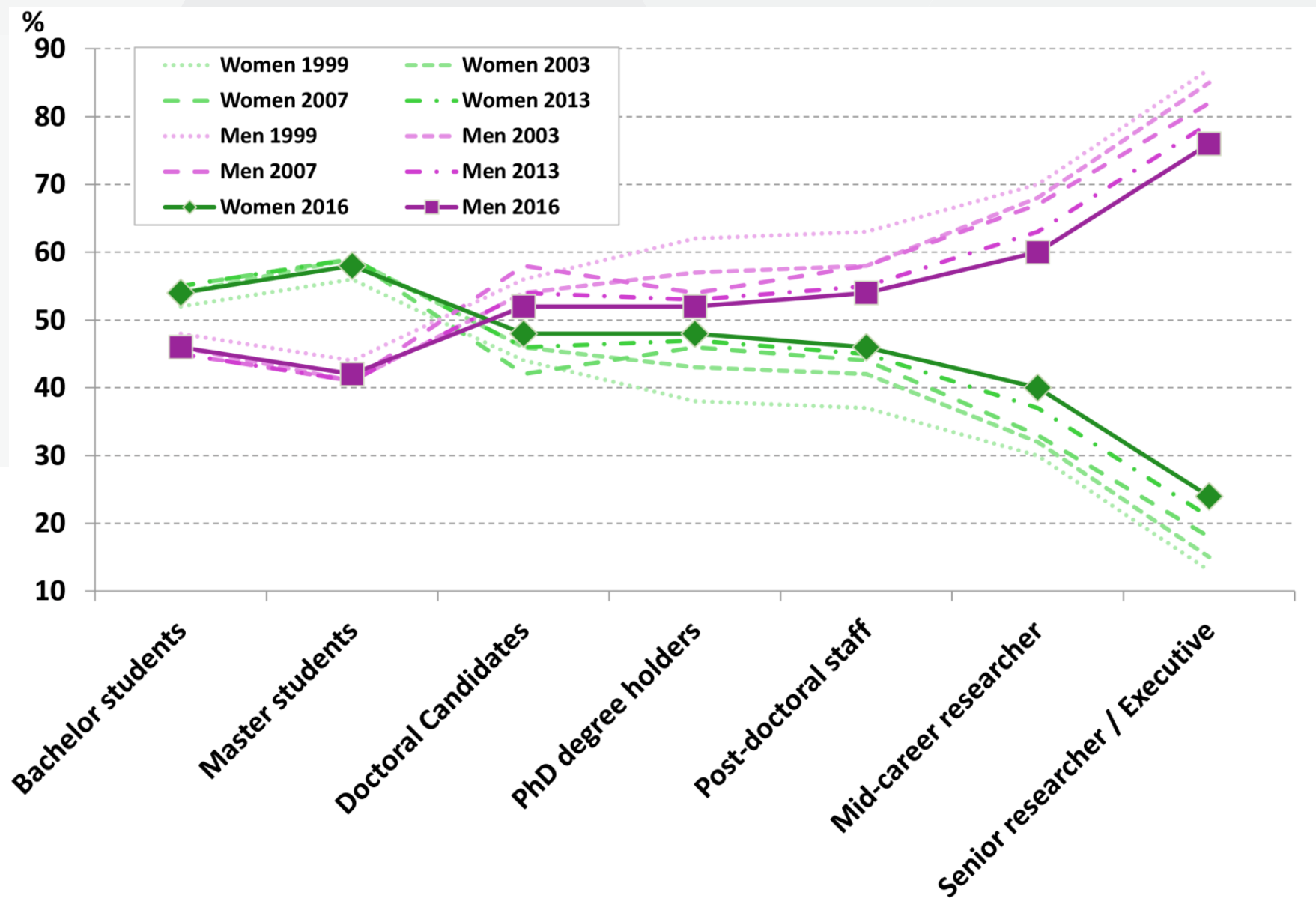
Kolik je v současné chvíli v ČR
rektorek veřejných vysokých
škol?

2

**Co má koordinátor(ka)
genderové rovnosti společného
s instalatérem?**



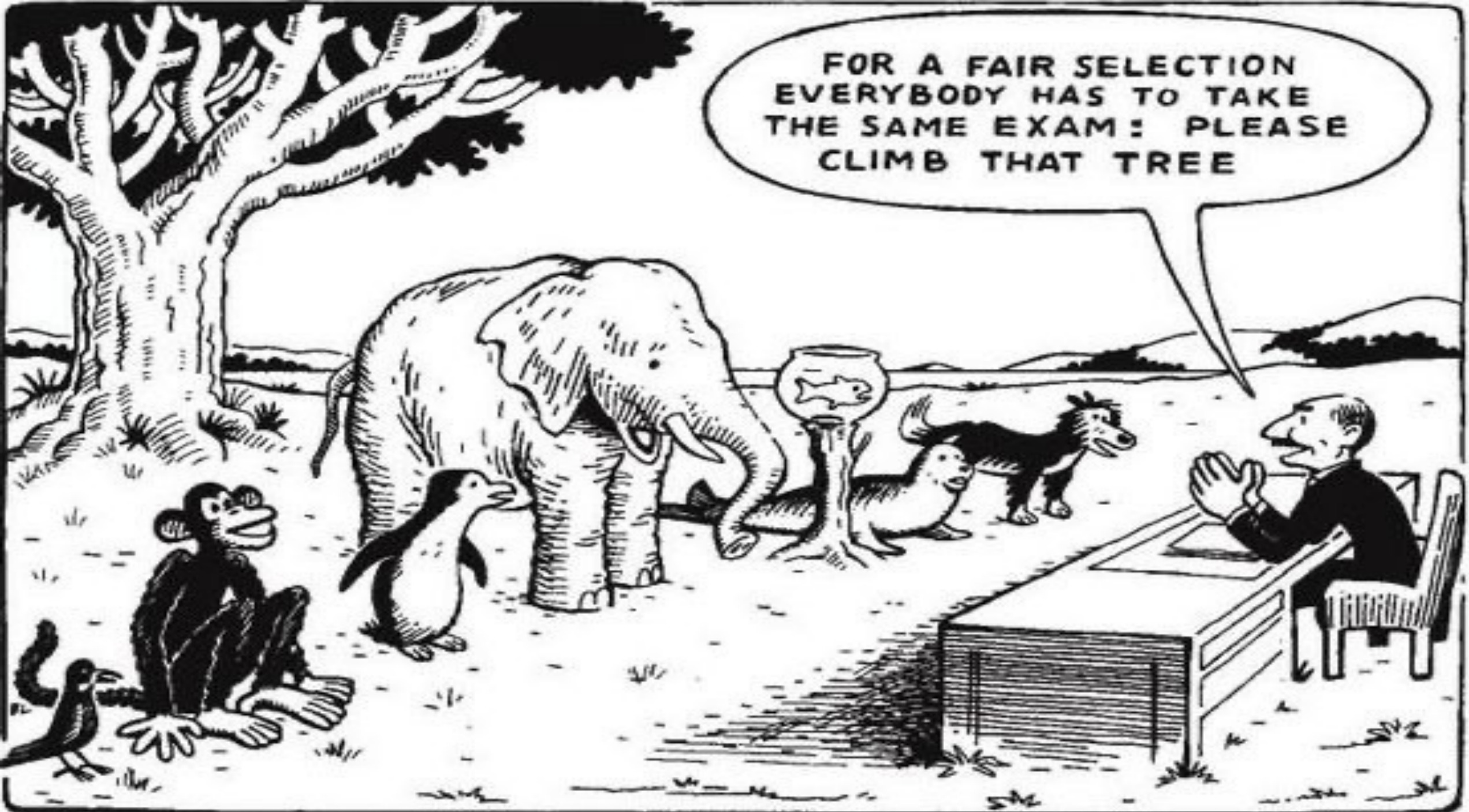
Proportion (%) of men and women in a typical academic career, students and academic staff, EU-28, 1999-2016



Systemové překážky
Předsudky a stereotypy
Rozdělení pečovatelských a dalších
povinností



FOR A FAIR SELECTION
EVERYBODY HAS TO TAKE
THE SAME EXAM: PLEASE
CLIMB THAT TREE



Kontext

- Přímá versus **nepřímá** diskriminace
- **Nevědomé** předsudky
- **Stereotypy** (stereotyp versus schéma)
 - Všechny ženy jsou citlivé a mají přirozený sklon pečovat.
 - Všichni muži jsou racionální.
- Tendence obklopovat se stejnými lidmi (kulturně, sociálně, ...).
 - Sympatie versus empatie
- **Kulturní nastavení**
 - Sexismus, sexuální obtěžování
 - Tlak na výkon a vliv na duševní zdraví

Grantové schéma „Skvělá kariéra ve vědě pro začínající vědce a vědkyně“

Uchazeči musí splňovat tyto podmínky:

- maximálně 3 roky po zisku titulu PhD
- publikační výkon odpovídající dané fázi kariéry

...

Grantové schéma „Skvělá kariéra ve vědě pro začínající vědce a vědkyně“

Uchazeči musí splňovat tyto podmínky:

- maximálně 3 roky po zisku titulu PhD (s vyjmutím doby trvání mateřské a rodičovské dovolené)
- publikační výkon odpovídající dané fázi kariéry
- ...

Do you have unconscious bias?

[video]

**Proč se nevyplatí
ignorovat genderovou
nerovnost?**

Benefits z pohledu instituce a týmu

- Pozitivní korelace mezi **diverzitou týmu** a jeho **inovačním potenciálem**
- Vyšší úroveň spokojenosti všech zaměstnanců, vyšší motivace, loajalita, kreativita a efektivita práce v případě podpory rovných příležitostí – vliv na náklady
- Pokles **fluktuace** (předčasné) – vliv na náklady
- Značka „**fair employer**“ => více zájemců (zájemci jsou nyní mnohem více asertivní a požadují např. WLB nástroje a kvalitní kulturu instituce)
- Schopnost přitáhnout institucionální a vědecké granty
 - **HORIZON EUROPE** – GEP jako nutná podmínka k zisku jakéhokoli grantu
 - TAČR bonifikace za GEP či HR Award

Benefits z pohledu země

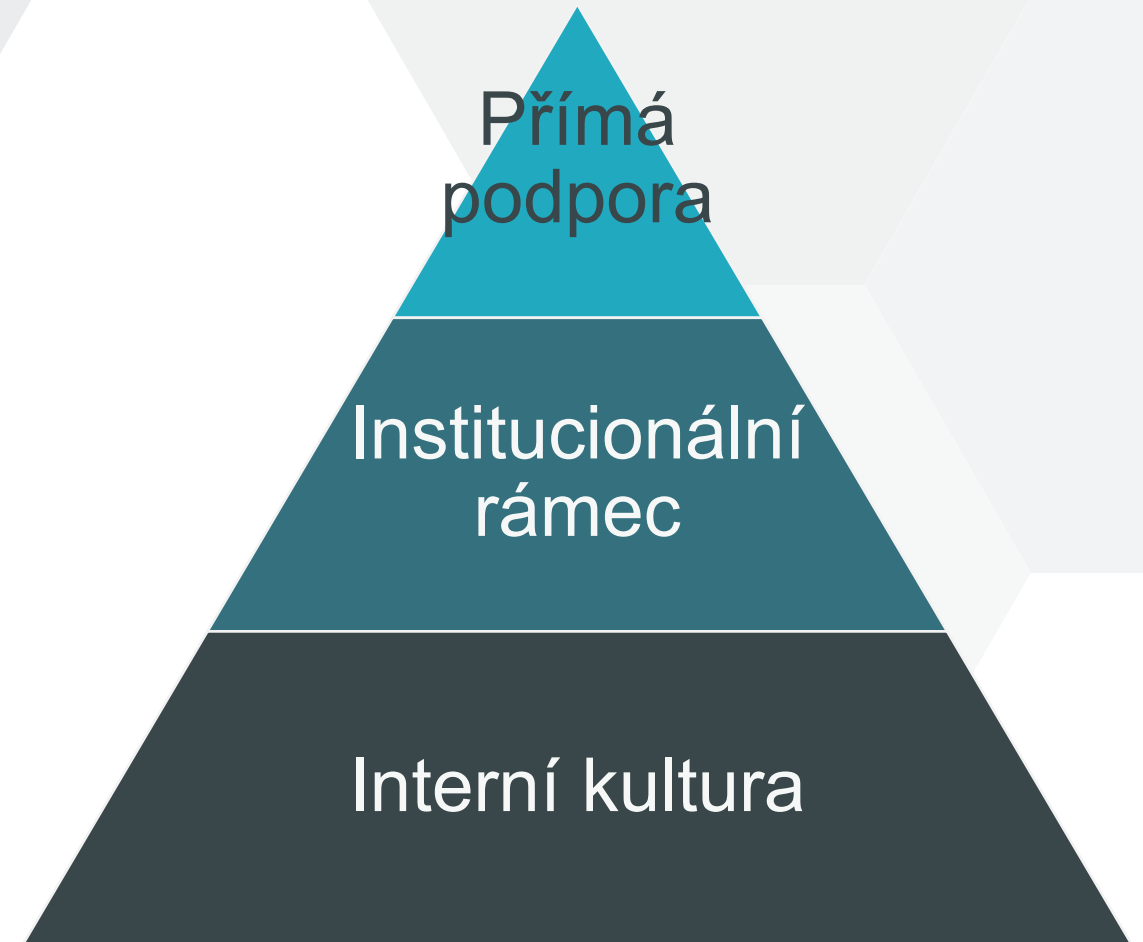
- Pozitivní korelace mezi GE indexem země a jejím inovačním potenciálem
- Pozitivní korelace mezi růstem HDP a podílem žen ve STEM

Pokud investujeme do vzdělání osob, z nichž pak využijeme pouze polovinu, pak se jedná o ztracenou investici.

Co zažili lidé na CEITECu?

Oblasti a typy aktivit

- Governance, interní kultura, systém monitoringu a reportingu
- Nábor a kariérní rozvoj
- Pracovní podmínky a WLB
- Sexuální obtěžování a bullying
- Genderová dimenze výzkumu



Potká se Finka, Polka a Irka na
fokusní skupině na téma rovné
příležitosti....

Vybrané realizované aktivity

- **Změna institucionálního rámce (pravidla a procesy):**
 - Recruitment policy
 - Kariérní systém
 - Work-life balance policy
 - Onboarding systém
 - Exit interviews
- **Budování interních kapacit (know-how):**
 - Nevědomé předsudky
 - Genderově sensitivní komunikace
 - Active bystander (prevence nevhodných forem chování)
 - Nábor
- **Zvyšování povědomí:**
 - Konference (např. Institucionální management ve vědě)
 - PR kampaně (externí)
 - Interní kampaně
 - Informační brožury, tablo administrativy
- **Změna interní kultury:**
 - Sensitivní a respektující komunikace na CEITEC MU (doporučující manuál)
 - Rovné příležitosti a diverzita jako jasně deklarované hodnoty (Strategický plán)

Doporučení pro jednotlivce

- **Pryč s nevědomými předsudky**

- OTESTUJTE SE:
<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>
- Absolvujte školení

- **Otevřená komunikace dělá zázraky.**

Diskutujte ve Vašem týmu interní pravidla, včetně work-life balance tématu.

- **Staňte se aktivním obráncem („Active bystander“)**

- <https://www.breakingthesilence.cam.ac.uk/prevention-support/be-active-bystander>
- Absolvujte školení

- **Využijte svých možností věci ovlivnit**

- Účast na fokusních skupinách
- Zapojení do dotazníkových šetření
- Aktivní formulace témat k řešení





Old ways won't
open new doors.

Zapojte se, protože nechcete, aby to
bylo „o Vás“, „pro Vás“ a „bez Vás“.



CEITEC



@CEITEC_Brno

**Děkuji za účast a
za pozornost!**

Eliska.Handlirova@ceitec.muni.cz