**Akční plán na prosazování genderové rovnosti v ÚVGZ/ CzechGlobe**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Priorita** | **Otázka/Problém** | **Realizované aktivity** | **Identifikované překážky** | **Plánované aktivity** | **Cíle/Indikátory** |
| **Posílení nástrojů pro monitorování (ne) rovnosti žen a mužů** | Neexistence komplexního hodnocení rovnosti žen a mužů včetně genderově segregovaných dat ohledně služebního postavení, platu a přístupu k financováníNeexistence zjišťování spokojenosti zaměstnanců/kyň a jejich pracovních podmínek | V průběhu příprav projektu EGERA bylo realizováno předběžné hodnocení rovnosti žen a mužů s podporou externí genderové expertízy.  | V minulosti nebylo považováno hodnocení rovnosti žen a mužů za prioritu. Při diskusích o služebním postavení, věkové pyramidě, platech a přístupu k financování nebyly zohledňovány genderové aspekty.  | Zřízení pracovní skupiny (zástupci/kyně EGERA týmu a vybraní aktéři/rky)Realizace komplexního průzkumu rovnosti žen a mužůVytvoření genderově segregovaných dat zohledňujících  věk, analýza systému odměňování a přístupu k financování a zdrojůmKaždoroční monitorování genderové struktury organizaceZávěrečná právní kontrola | Nejméně dvě setkání pracovní skupiny za půl roku po dobu trvání projektu Zápisy z jednání pracovní skupinyKomplexní hodnocení rovnosti žen a mužůSběr genderově segregovaných datPočáteční průzkum rovnosti žen a mužů v 1. roce trvání projektuZávěrečný průzkum rovnosti žen a mužů a právní posouzení ve 4. roce  |
| **Vytváření genderově přátelského pracovního prostředí***Osa 1: Nábor, povyšování a udržení žen ve výzkumu**Osa 2: Podpora slaďování osobního a pracovního života* | Nedostatek žen ve vedoucích vědeckých pozicích a mezi seniorním vědeckým personálem Velký úbytek vědkyň mezi PhD pozicemi a post-doktorskou úrovníNedostatek odborných znalostí a nástrojů pro řešení přerušení profesní dráhy | Během nedávné organizační restrukturalizace obsadily dvě ženy pozici vedoucí sekce.Dvě ženy se zapojily do aktivit vědecké poradní rady (SAB). Zkrácená pracovní doba a možnost práce z domova Částečně pružná pracovní dobaOmezený přístup k mateřské škole | Absence náborové politiky aktivně reflektující rovné příležitostiNeexistence analýzy potřeb mladých vědeckých pracovníků/ic (zejména vědkyň) Neexistence analýzy efektivity a využití již zavedených opatření Neexistence mechanismů pro vědecké pracovníky/ice pro plynulý návrat po rodičovské dovolené a jiných přerušeních profesní dráhy | Osvětová aktivita k genderové podjatosti při náboru a evaluaci pracovníků/icAudit vnitřních směrnic týkajících se náboru právníkem Analýza potřeb mladých vědců/kyň (zejména vědkyň) Kariérní poradenství pro vědce/kyně Transparentní inzerce pracovních místAnalýza stávajících opatření na podporu WLB, hledání příkladů dobré praxeSystém zajišťující vědcům/kyním aktivní kontakt během rodičovské dovolené /jiného přerušení kariéry a plynulý návrat do výzkumných týmů Vytvoření podpůrného schématu pro vědecké páry | Počet účastníků/ic seminářů a školení% žen ve vedoucích pozicíchOficiální prohlášení o aktivní podpoře rovných příležitostí v náborových materiálech a prezentacích institucePočet konzultací v oblasti kariérového poradenství pro vědce/kyně na počátku profesní dráhyAnalýzaPodpůrná schémataImplementace opatření zahrnutých do podpůrných schémat  |
| **Začlenění genderu do obsahu výzkumu**  | Absence genderové perspektivy ve výzkumných projektechNezájem o výzvy zaměřené na genderovou problematiku  | Až dosud nerealizována žádná aktivita.  | Neexistence analýzy genderových aspektů ve výzkumu změny klimatu | Interní workshop na téma genderu ve výzkumu klimatických změnSpolečná akce s COSTgender STE | AnalýzaZačlenění genderové dimenze do výzkumných projektů v CzechGlobeVedoucí vědeckých sekcí a týmů Oddělení řízení projektů Cost gender STE |
| **Školení zástupců/kyň akademické a výzkumné sféry** | Nedostatek systematického přístupu ke vzdělávání v oblasti genderuPodpora změny organizační kultury a formálního a neformálního chování | Seminář o rovných příležitostech a ženách ve vedoucích pozicích v říjnu 2012Navázání spolupráce mezi CzechGlobe a Sociologickým ústavem AV ČR | Nedostatečné povědomí o nutnosti genderově přátelské organizační kulturyNízká poptávka po vzdělávání v oblasti genderu mezi výzkumnými a vedoucími pracovníky/icemiOmezené interní genderové znalosti | Návrh komplexního vzdělávacího programu zaměřeného na gender se souborem společných cílů a konkrétních metodologiíNávrh souboru nástrojů pro komunikaci potřeby strukturální změny výzkumným pracovníkům/icím a vedoucím zaměstnancům/kynímŠkolení zaměřená na konkrétní témata (genderové stereotypy, organizační změna) | Počet tréninků realizovaných za rokPočet účastníků/ic genderových školení a evaluace školení Soubor nástrojů  |