**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 financování  Neexistence 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 mužů  Vytvoření genderově segregovaných dat zohledňujících  věk, analýza systému odměňování a přístupu k financování a zdrojům  Každoroční monitorování genderové struktury organizace  Závěrečná právní kontrola | Nejméně dvě setkání pracovní skupiny za půl roku po dobu trvání projektu  Zápisy z jednání pracovní skupiny  Komplexní hodnocení rovnosti žen a mužů  Sběr genderově segregovaných dat  Počáteční průzkum rovnosti žen a mužů v 1. roce trvání projektu  Závěrečný 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 úrovní  Nedostatek 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 doba  Omezený přístup k mateřské škole | Absence náborové politiky aktivně reflektující rovné příležitosti  Neexistence 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/ic  Audit vnitřních směrnic týkajících se náboru právníkem  Analýza potřeb mladých vědců/kyň (zejména vědkyň)  Kariérní poradenství pro vědce/kyně  Transparentní inzerce pracovních míst  Analýza stávajících opatření na podporu WLB, hledání příkladů dobré praxe  Systém 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 pozicích  Oficiální prohlášení o aktivní podpoře rovných příležitostí v náborových materiálech a prezentacích instituce  Počet konzultací v oblasti kariérového poradenství pro vědce/kyně na počátku profesní dráhy  Analýza  Podpůrná schémata  Implementace opatření zahrnutých do podpůrných schémat |
| **Začlenění genderu do obsahu výzkumu** | Absence genderové perspektivy ve výzkumných projektech  Nezájem 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 změn  Společná akce s COSTgender STE | Analýza  Začlenění genderové dimenze do výzkumných projektů v CzechGlobe  Vedoucí vědeckých sekcí a týmů  Oddělení řízení projektů  Cost gender STE |
| **Školení zástupců/kyň akademické a výzkumné sféry** | Nedostatek systematického přístupu ke vzdělávání v oblasti genderu  Podpora změny organizační kultury a formálního a neformálního chování | Seminář o rovných příležitostech a ženách ve vedoucích pozicích v říjnu 2012  Navázání spolupráce mezi CzechGlobe a Sociologickým ústavem AV ČR | Nedostatečné povědomí o nutnosti genderově přátelské organizační kultury  Nízká poptávka po vzdělávání v oblasti genderu mezi výzkumnými a vedoucími pracovníky/icemi  Omezené interní genderové znalosti | Návrh komplexního vzdělávacího programu zaměřeného na gender se souborem společných cílů a konkrétních metodologií  Návrh souboru nástrojů pro komunikaci potřeby strukturální změny výzkumným pracovníkům/icím a vedoucím zaměstnancům/kyním  Školení zaměřená na konkrétní témata (genderové stereotypy, organizační změna) | Počet tréninků realizovaných za rok  Počet účastníků/ic genderových školení a evaluace školení  Soubor nástrojů |