

RODOVÁ ROVNOSŤ V ROZHODOVACÍCH ORGÁNOCH VYSOKOŠKOLSKÝCH A VÝSKUMNÝCH INŠTITÚCIÍ: ČO MÔŽEME UROBIŤ?

ZHRNUTIE

Na základe skúseností európskeho projektu (Horizont 2020) CHANGE (2018-2022) si tento informačný dokument kladie za cieľ ponúknuť záujemcom a záujemkyniam o tému niekoľko odporúčaní na zlepšenie rodovej rovnosti v rozhodovacích procesoch a orgánoch. Tento dokument je výsledkom výmeny a zdieľania nápadov a know-how implementačných partnerov CHANGE a tiež spoločnej reflexie procesov a skúseností získaných počas implementácie projektu. Zahŕňa tiež odporúčania a zdieľanie skúseností zrealizované počas národných workshopov pre organizácie vykonávajúce výskum (OVV) a organizácie financujúce výskum (OFV), ako aj počas medzinárodného workshopu pre stakeholderov. Výsledky CHANGE projektu odhaľujú, že inštitucionálne politiky a rodové iniciatívy zohrávajú kľúčovú úlohu pri budovaní rodovo prijateľnejšieho a vyváženjšieho pracovného prostredia v organizáciách vykonávajúcich výskum (OVV), a to aj v rozhodovacích procesoch a orgánoch. Preto – na zmiernenie rodových rozdielov, ktoré stále pretrvávajú aj v týchto typoch procesov – sú prezentované odporúčania a príklady dobrej praxe, ktoré majú potenciál byť aplikované v OVV v rôznych kontextoch (národných/inštitucionálnych). Podrobnú správu možno nájsť na webovej stránke projektu (Carvalho, Jordão a Diogo, v tlači).



1. ÚVOD

Rodová nerovnosť vo vede je problémom Európskej únie (EÚ) už mnoho rokov a jej odstránenie patrí v súčasnosti medzi hlavné priority Európskeho výskumného priestoru (ERA). Napriek pokroku, ktorý bol dosiahnutý v posledných desaťročiach, legislatívne a politické úsilie ešte nestačilo na odstránenie rodových nerovností. V OVV je pokrok pomalý a náročný a nerovnosti majú tendenciu pretrvávať nielen v riadiacich štruktúrach, ale aj z hľadiska vertikálnej a horizontálnej segregácie (Európska komisia 2019, 2021; Cheung 2021).

Politiky uplatňovania rodového hľadiska zohrávajú dôležitú úlohu pri podpore procesov inštitucionálnych zmien v Európe (Osborn a kol. 2000; Rees 2001; Dewandre 2002; Casaca a Lortie 2017). Napriek tomu, že definície týchto politík sa líšia, konsenzuálne ich možno označiť ako "proces hodnotenia dôsledkov akéhokoľvek opatrenia pre ženy a mužov... vo všetkých oblastiach a na všetkých úrovniach" (UN ECOSOC 1997/2). V OVV sú však plány rodovej rovnosti (GEP) v súčasnosti jedným z hlavných nástrojov na podporu rodovej rovnosti (ERAC 2021; Mergaert, Cacace a Linková 2022). Európska komisia (EK), najmä prostredníctvom svojich predchádzajúcich programov na podporu výskumu a inovácií (6. RP, 7. RP, Horizont 2020), financovala niekoľko projektov zameraných na implementáciu GEP – napríklad európsky projekt CHANGE (2018 – 2022), finančne podporený z programu Horizont 2020. Plán rodovej rovnosti je definovaný ako súbor opatrení, ktorých cieľom je identifikácia rodových nerovností, navrhnutie a následná implementácia opatrení na ich nápravu a tiež monitorovanie tohto procesu prostredníctvom stanovených cieľov a indikátorov (EIGE, 2016).

Projekt CHANGE má za cieľ vytvoriť a implementovať GEPs zodpovedajúce špecifikám konkrétnych implementujúcich inštitúcií. Na základe početných skúseností je cieľom tohto informačného dokumentu ponúknuť záujemcom a záujemkyniam o tému niekoľko odporúčaní na zlepšenie rodovej rovnosti v rozhodovacích procesoch a orgánoch OVV.

Štruktúra informačného dokumentu je nasledovná: Časť 2 vymedzuje a dáva do kontextu problém; Časť 3, venovaná projektu CHANGE, sa zaoberá špecifikami implementačných partnerov CHANGE, pokiaľ ide o rodovú nerovnosť v rozhodovacích procesoch a orgánoch a predstavuje niektoré príklady dobrej praxe na zlepšenie rodovej rovnosti v rozhodovacích procesoch a orgánoch. Časť 4 obsahuje odporúčania pre ďalšie subjekty, ako posilniť rodovú rovnosť pri rozhodovaní a časť 5 uvádza hlavné závery.



2. POSKYTNUTIE KONTEXTU – POZADIE A POPIS PROBLÉMU

Záujem EÚ o rodovú rovnosť vo vede a technike sa objavil v 80. rokoch 20. storočia, hoci zlomový bod s ohľadom na európske politiky na podporu žien vo vede nastal koncom 90. rokov (Carvalho et al. 2020). Tento sa časovo zhodoval s prípravou správy Európskej siete na hodnotenie technológií (ETAN) (Európska komisia 2000). Táto správa, publikovaná v roku 2000, objasnila, že napriek rozdielom medzi krajinami, ženy zastávali menej ako 10 % najvyšších pozícií v akadémii, hoci tvorili viac ako polovicu študentskej populácie v celej Európe (Európska komisia 2000, Dewandre 2002: 278).

V nasledujúcich rokoch/desaťročiach sa Európska komisia snažila presadzovať rodovú rovnosť vo vede a vysokoškolskom vzdelávaní prostredníctvom stratégie uplatňovania rodového hľadiska, ktorá dopĺňa právny prístup rovnakého zaobchádzania a pozitívnych opatrení. Téma rodovej rovnosti bola následne začlenená aj do rámcových programov financovania Európskej únie a bolo vypracovaných niekoľko iniciatív na spustenie a/alebo urýchlenie trvalých štrukturálnych a inštitucionálnych zmien smerujúcich k rodovej rovnosti, vrátane rovnosti v OVV.

Nedostatočné zastúpenie žien v rozhodovacích pozíciách a vo vrcholových pozíciách vo vysokoškolskom vzdelávaní a inštitúciách vedy a výskumu sa postupom času znižovalo, ale viac ako 20 rokov po zverejnení správy ETAN (Európska komisia 2000), zostáva stabilne nízke, ako ukazuje i najnovšia správa o SHE Figures (Európska komisia 2021). Podľa tejto správy, od roku 2003 publikovanej každé tri roky, žien- profesoriek bolo v roku 2018 v EÚ-28 len 26,22 % (kvalifikačný stupeň A) a v oblasti inžinierstva a technológií len 16,95 %. Nízky je aj podiel žien, ktoré vedú inštitúcie vysokoškolského vzdelávania: v roku 2019 bol len 23,7 % v EÚ-28 (Európska komisia 2021). Toto neustále nedostatočné zastúpenie žien na rozhodovacích pozíciách v akademickej obci znamená nevyužívanie talentov, má negatívny vplyv na vedeckú excelentnosť, je sociálne nespravodlivé a bolo identifikované ako jedna z príčin, prečo sa nedostatočná rodová rovnosť vo vede ako takej zakorenila (európsky Komisia 2000, Pastor a kol., 2014, Carvalho a kol., 2020).



3. O PROJEKTE CHANGE

3.1 Rodová rovnosť v rozhodovacích procesoch a orgánoch

Na začiatku projektu CHANGE sa prostredníctvom analýzy vykonanej u každého implementujúceho partnera potvrdilo, že v rozhodovacích orgánoch a procesoch u všetkých partnerov (Carvalho, Zélia a Diogo 2018; Diogo et al. 2021) boli silné rodové asymetrie. S cieľom prekonať existujúcu rodovú nerovnováhu a uskutočniť trvalé štrukturálne a inštitucionálne zmeny v tejto oblasti, boli

Viac informácií o projekte

CHANGE nájdete na:

<https://www.change-h2020.eu/>

v rámci projektu každým implementujúcim partnerom navrhnuté opatrenia s ohľadom na kontext (aj národný), realitu a špecifické potreby každej inštitúcie. Celkovo sa realizovalo/realizuje 89 krátkodobých, strednodobých a dlhodobých opatrení prostredníctvom inštitucionálnych GEP v piatich impmenetujúcich OVV.

Tieto opatrenia sú veľmi dôležité pre udržateľnosť zmeny v rozhodovacích orgánoch a procesoch a ich uskutočnenie bolo možné len vďaka spolupráci tzv. transfer agentov (TAs), všetkých inštitúcií a spoločnému vytváraniu vedomostí o rodovej rovnosti v rámci CHANGE. Na konci projektu (2022) sa opätovne zbierali údaje o rodovej rovnosti v rozhodovacích procesoch a orgánoch (Carvalho, Jordão a Diogo, v tlači). Zber údajov odhalil, že počas implementácie projektu sa v globálnom meradle rodová rovnováha v rozhodovacích orgánoch zvýšila u všetkých implementujúcich partnerov CHANGE (tabuľka 1), aj keď s relevantnými rozdielmi, čo svedčí o úspechu prijatých iniciatív. U všetkých partnerov, s výnimkou NIB, bolo zvýšenie rodovej rovnosti dosiahnuté zvýšením počtu žien. Keďže v NIB boli väčšinou ženy, saldo sa zvýšilo zvýšením účasti mužov v rozhodovacích orgánoch.

Tabuľka 1 - Podiel žien v rozhodovacích orgánoch u CHANGE implementujúcich partnerov (2018 a 2022)

Rozhodovacie orgány	Zastúpenie žien 2018 2022	Rozdiel (2018-2022) (%, priemer)
IFAM (Nemecko)	5% 7%	+2%
BBC (Izrael)	42% 43%	+1%
UAVR (Portugalsko)	33% 45%	+12%
UNIZA (Slovensko)	15% 24%	+9%
NIB (Slovinsko)	68% 60%	-8%

Zdroj: Carvalho, Jordão a Diogo, v tlači



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

Treba však poznamenať, že zaznamenané zlepšenia sa neuskutočnili lineárnym alebo homogénnym spôsobom a že podiel žien v rozhodovacích orgánoch sa líši nielen medzi inštitúciami, ale aj medzi rôznymi orgánmi každého implementujúceho partnera (napr. riadiace orgány, vedecké a pedagogické orgány, poradné orgány). Podrobnejšie informácie o každom implementačnom partnerovi možno nájsť v „Správe o rodovej rovnosti v rozhodovacích procesoch a orgánoch“ (Carvalho, Jordão a Diogo, v tlači), dostupnej na webovej stránke projektu CHANGE.

Na základe skúseností z CHANGE bolo tiež možné identifikovať niektoré príklady dobrej praxe na zlepšenie rodovej rovnosti v rozhodovacích procesoch a orgánoch:

Využívanie existujúcich mechanizmov alebo vytváranie nových inštitucionálnych štruktúr na podporu rodovej rovnosti

Skupina pre diverzitu bola vytvorená na IFAM. Jej vytvorenie je vnímané ako efektívne a podporné opatrenie na zvýšenie rodovej rovnosti v rozhodovacích orgánoch a procesoch. V tejto skupine dochádza k interakcii medzi jej členmi a členkami s rôznym pracovným zaradením v rámci organizačnej štruktúry (manažment, oddelenie ľudských zdrojov, výskumníci a výskumníčky, technici a techničky). Má priamy prístup, a teda i vplyv na úroveň vedúceho ústavu. Členovia skupiny tak môžu prezentovať opatrenia manažmentu rôznymi spôsobmi. Okrem toho v rámci skupiny sa opatrenia posudzujú z rôznych a rôznorodých perspektív, čím možno predchádzať vzniku problémov, príp. ich minimalizovať.

Komisia pre etiku a rovné príležitosti (KERP)

V NIB Komisia pre etiku existuje už veľa rokov, na začiatku roka 2022 však bola pretransformovaná na Komisiu pre etiku a rovné príležitosti. KERP je inštitucionálny orgán vytvorený za účelom implementácie GEP a zabezpečenia rovnakých príležitostí pre všetkých zamestnancov. Tvoria ju štyria zamestnanci a zamestnankyne z kategórie výskumných zamestnancov a dvaja s právnickým vzdelaním. (Jedna právnička je členka projektového tímu CHANGE.) Predsedkyňou komisie je výskumníčka, podpredsedníčkou právnička. Štruktúra komisie garantuje rôznorodosť znalostí a tiež, že



požiadavky adresované KERP budú vyriešené efektívne, s využitím rôznorodých skúseností a prístupov.

Konzultačná skupina (KS)

KS je poradný a monitorovací tím vytvorený UAVR CHANGE tímom na začiatku projektu. Tvoria ju kľúčoví ľudia v inštitúcii s vysokým vplyvom (reálnym aj symbolickým). Skupina pomáhala navrhnúť opatrenia, adekvátne inštitucionálnemu prostrediu, na zlepšenie rodovej rovnosti. Mala tiež pozitívny vplyv na následné prijatie opatrení v komunite.

Ambasádor pre rovnosť príležitostí

UNIZA zriadila rolu ambasádora pre rovnosť príležitostí, ktorú zastáva jeden z prorektorov. Prostredníctvom tejto funkcie bola na UNIZA inštitucionalizovaná politika rodovej rovnosti. Ambasádor dohliada na implementáciu a hodnotenie GEP, zúčastňuje sa na stretnutiach aktérov zodpovedných za jednotlivé opatrenia a informuje UNIZA top manažment o napredovaní v oblasti rodovej rovnosti.

Poradkyňa pro rovnosť príležitostí

Na BBC ju zastáva lokálna tím líderka projektu CHANGE, ktorá má zároveň funkciu tzv. transfer agent. Poradca/poradkyňa riaditeľa pre rodovú rovnosť je v Izraeli od roku 2014 formálnou funkciou v inštitúciách vysokoškolského vzdelávania, a to na základe uznesenia vlády zameranej na reformu manažmentu ľudských zdrojov v štátnej službe, vrátane inklúzie a podpory žien (Salomon & Getz, 2019). Projekt CHANGE poskytol poradkyni zdroje, znalosti a ďalšiu podporu na rozvoj témy rodovej rovnosti na univerzite a tým ju pomohol zviditeľniť nielen na úrovni inštitúcie, ale i na národnej úrovni.

Rozvoj formálnych a neformálnych školení a osvetových aktivít

Tréning pre vrcholový manažment

Na UNIZA bol navrhnutý a realizovaný tréning o podmienených predsudkoch pre vrcholový manažment (vrátane rektora, prorektorov, dekanov a pod.) ako súčasť programu jedného zo stretnutí Kolégia rektora. Zaradenie tréningu do programu kolégia



zaručilo účasť celého vrcholového manažmentu, čím sa predišlo problému s časovou vyťaženosťou jeho členov a členiek pri hľadaní samostatného termínu pre tréning.

Brown bag sessions

Brown bag sessions sú neformálne stretnutia zamerané na zvýšenie rodového povedomia a povedomia o projekte CHANGE. Táto iniciatíva bola vyvinutá v UAVR. Umožnila vytvorenie neformálnych podporných sietí.

Networking a využívanie neformálnych kontaktov

UAVR tiež začala s iniciatívou aktívneho vyhľadávania potenciálnych kandidátok pred rôznymi druhmi volieb, ich povzbudením, aby sa uchádzali o funkciu a podporením ich kandidatúry.

Komunikačné a diseminačné aktivity

Zviditeľňovanie rodovej rovnosti

V BBC tvoria ženy väčšinu univerzitného personálu. Preto bolo potrebné vyvinúť špecifické úsilie a vysvetliť, prečo je téma rodovej rovnosti napriek tomuto faktu relevantná a tiež, že rodové stereotypy a predsudky sa týkajú všetkých, mužov i žien. Rodová otázka bola komunikovaná prostredníctvom bulletinov, aktualizácií webových stránok a správ, aktivít GEP a uplatňovania rodového hľadiska na čo najväčšom počte fór a inštitucionálnych iniciatív pre rôzne cieľové skupiny. Tento neustály diskurz o rodovej perspektíve mal za cieľ upriamiť na seba pozornosť manažmentu a pomôcť mu pochopiť, že rodová rovnosť je prierezovou témou súvisiacou s mnohými ďalšími témami v rámci organizácie.

Rodová kultúra a jazyk

Rodové hľadisko v BBC „kultúre a jazyku“ bolo zahrnuté v konsenzuálnych oblastiach, akými si výuka a vzdelávanie. Keďže BBC je školou pre budúcich učiteľov a učiteľky, bolo celkom jednoduché a prirodzené iniciovať uplatňovanie rodového hľadiska vo



vyučovacom kurikule a týmto spôsobom tlmočiť posolstvá rodovej rovnosti manažmentu iným, nepriamym spôsobom. Napríklad počas týždňa rodovej rovnosti a tolerancie, počas ktorého vyučujúce a vyučujúce poskytlí 20 kurzov, v rámci ktorých bolo demonštrované, že rodová rovnosť môže byť prierezovou témou týkajúcou sa nielen rodových štúdií, ale všetkých vedných disciplín. Ďalším príkladom je zavedenie rodovej perspektívy do syláb BBC formuláru, ktorý bol distribuovaný vyučujúcemu personálu na začiatku akademického roka. Táto perspektíva by mala zahŕňať jej rôzne stupne v rôznych kurzoch- od jednej zložky súvisiacej s rodovou rovnosťou (ako napríklad jedna vyučovacia hodina, vedecká publikácia, rodovo citlivý jazyk, atď.) až po celý kurz venovaný tejto téme. Akademický personál bol poverený preskúmať, ako môže byť rodová dimenzia zahrnutá do obsahu výuky a jej metodológie. Pre ďalšie príklady uplatňovania rodového hľadiska v organizačnej kultúre BBC pozri Himi et al.(2022)

4. ODPORÚČANIA

Na základe skúseností z projektu CHANGE a dosiahnutých výsledkov možno uviesť niekoľko všeobecných odporúčaní:

1. Zapojte do inštitucionálnych politík rodovej rovnosti **kľúčových aktérov s mocou a vplyvom**, ktorí sa zaoberajú touto problematikou (napr. TA) a tiež pozvite rodových špecialistov a špecialistky, aby zlepšili rodové povedomie v rámci inštitúcie.
2. Vždy, keď je to možné, **začleňte tému rodovej rovnosti do inštitucionálnej agendy**, najmä v dôležitých momentoch inštitúcie (napr. voľby do rozhodovacích orgánov). Okrem zvýšenia rodového povedomia medzi kandidátmi a kandidátkami to umožní podnieť verejnú angažovanosť potenciálneho víťaza/víťazky k rozvoju mainstreamingových politík na zlepšenie rodovej rovnosti počas jeho/jej mandátu.
3. **Snažte sa o zvyšovanie rodového povedomia najmä tých osôb, ktoré majú inštitucionálnu moc, a to prostredníctvom rôznych tréningov a aktivít (formálnych aj neformálnych).**



Na to je nevyhnutné: a) mať dobré znalosti o inštitúcii a jej fungovaní a b) mať údaje o situácii inštitúcie z hľadiska rodového zloženia jej rozhodovacích orgánov; c) byť si vedomý vedeckých poznatkov o ženách a rozdelení moci na vysokých školách, ako aj dôkazov o inštitucionálnych politikách a postupoch, ktoré boli účinné v iných kontextoch.

4. Vytvorte **community of practice** (CoP), teda skupiny, ktoré sa venujú otázkam rodovej rovnosti (uznávaní akademici a akademičky; experti a expertky alebo študentská obec; kolegovia a kolegyne, ktorí si uvedomujú rodovú otázku, sesterské projekty, ...).
5. **Šírte dáta a informácie týkajúce sa rodovej rovnosti** a pravidelne komunikujte s rôznymi stakeholdermi v rámci vašej inštitúcie, najmä s osobami s rozhodovacou právomocou, a to s cieľom stimulovať ich zapojenie do rodových iniciatív a poskytovať im pravidelné informácie o práci realizovanej v tejto oblasti.
6. Identifikujte a/alebo definujte právne, ekonomické alebo finančné **stimuly/požiadavky** relevantné pre oblasť rodovej rovnosti (napr. požiadavka Horizontu Európa na inštitucionálny GEP). Tieto požiadavky/stimuly majú väčšiu váhu a vplyv, pretože pomáhajú presvedčiť top lídrov v inštitúciách o relevantnosti témy a dáva im legitimitu konať v tejto oblasti, teda rodovú tému zaraďujú do inštitucionálnej agendy.

Relevantné sú aj **d'alšie odporúčania**, ktoré vyplynuli zo zdieľania skúseností s CHANGE stakeholdermi, a to:

1. **Stanovte si želané výsledky a ciele** na rôznych úrovniach a súvisiace s rôznymi oblasťami vedomostí. Je dôležité definovať želané výsledky a ciele, ktoré majú byť dosiahnuté v strednodobom a dlhodobom horizonte, a to z hľadiska rodového zloženia rozhodovacích orgánov. Dôležité je taktiež monitorovať dosahovanie týchto cieľov a želaných výsledkov.



2. **Demystifikujte riadiace pozície.** Vrcholové manažérske pozície vo vysokoškolských inštitúciách (HEI) zvyčajne súvisia s dominantnou maskulinitou. Na dekonštrukciu tohto spojenia sa navrhuje zahrnúť do popisu práce určitú flexibilitu a dokonca umožniť možnosť čiastočného úväzku.
3. Zahrnúť **rodovú vyváženosť** do hodnotenia ako kritérium pre štátne financovanie VŠ. Zahrnúť inštitucionálne ukazovatele rodovej rovnosti do metrík financovania VŠ.
4. Integrujte **otázku rovnosti do procesov zabezpečenia a hodnotenia kvality**. To isté platí pre hodnotenie inštitucionálnej kvality. Pri zabezpečovaní kvality a hodnotení inštitúcií by sa mala brať do úvahy rodová rovnováha v rozhodovacích procesoch.
5. (Novo) premyslite spôsoby fungovania rozhodovacích štruktúr a ich vedúce úlohy s cieľom navrhnúť **rodovo citlivejšie formy rozhodovacích procesov**. Berúc do úvahy rodové efekty vo všetkých rozhodovacích procesoch a výsledkoch.
6. Zaraďte **povinné tréningy o rodovej rovnosti a podvedomých predsudkoch** ako kritérium pre uchádzanie sa o pozície v rozhodovacích orgánoch. Lebo viac ako mať viac žien v rozhodovacích pozíciách je dôležité, aby ľudia mali povedomie o rodovej rovnosti.
7. Podporujte **mentoring a tzv. role models** (na inštitucionálnej a národnej úrovni). Prítomnosť role models (pozitívne príklady, vzory ľudí, ktorí sú/boli v akadémii úspešní a zastávali manažérske pozície). Pre ženy mať ženské vzory zvyšuje odhodlanie k akademickej kariére a účasti v rozhodovacích orgánoch; skúsenosti s mentorstvom sú veľkou motiváciou uchádzať sa o miesto v rozhodovacom orgáne.



ZÁVER

GEP predstavujú jedinečnú príležitosť definovať opatrenia na inštitucionálnej úrovni na prekonanie rodovej nerovnováhy, ktorá má tendenciu pretrvávajúť v rozhodovacích procesoch a orgánoch OVV. V EÚ sa tieto plány stali dôležitými a teraz sú kritériom oprávnenosti na prístup k financiam z programu Horizont Európa (ERAC 2021).

Skúsenosti z projektu CHANGE potvrdzujú dôležitosť GEP pri presadzovaní kultúrnych a inštitucionálnych zmien smerom k väčšej rodovej rovnosti. Dosiahnuté výsledky ukazujú, že realizované iniciatívy majú potenciál zvýšiť rodovú rovnosť v rozhodovacích procesoch a orgánoch. U každého z implementujúcich partnerov sa však pokrok dosiahol rôznym tempom.

Skúsenosti z projektu CHANGE nám umožnili identifikovať šesť relevantných a vzájomne prepojených odporúčaní pre stakeholderov na zvýšenie rodovej rovnosti v rozhodovacích procesoch a orgánoch. Súvisia s inštitucionálnou mocou a angažovanosťou zainteresovaných aktérov, s ústredným postavením rodovej témy v inštitucionálnej agende, s podporou rodového povedomia, s členstvom v CoP, so šírením a zverejňovaním rodových dát a tiež s právnymi, ekonomickými a finančnými požiadavkami/stimulmi.

Netreba však zabúdať, že tieto iniciatívy musia vždy brať do úvahy kontext a špecifickú realitu OVV, v ktorej sa budú realizovať, a tiež to, že musia byť integrované do širšej, prierezovej a v praxi aplikovanej stratégie.

Na dosiahnutie väčšieho zastúpenia žien v rozhodovacích orgánoch je tiež dôležité vziať do úvahy niektoré faktory, ktoré môžu uľahčiť realizáciu opatrení. Neformálne mechanizmy a rozhovory, tímová práca, networking, angažovanosť a podpora zo strany TAs sú tri najdôležitejšie faktory identifikované implementujúcimi partnermi projektu CHANGE (Carvalho, Jordão a Diogo, v tlači).



AUTORI

Teresa Carvalho (UAVR)

Carina Jordão (UAVR)

Sara Diogo (UAVR)

S príspevkami od:

Anita Thaler and Sandra Karner (IFZ)

Jennifer Dahmen-Adkins and Andrea Wolffram (RWTH)

Ana Rotter and Ernesta Grigalionyte-Bembič (NIB)

Janne Haack and Madlen Baumert (IFAM)

Veronika Mešková (UNIZA)

Maya Ashkenazi and Hana Himi (BBC)

POĎAKOVANIE

Tento projekt bol financovaný z programu Európskej únie pre výskum a inovácie Horizont 2020 na základe dohody o grante č. 787177.

Projekt koordinuje Interdisciplinárne výskumné centrum pre technológiu, prácu a kultúru – IFZ (Rakúsko).

Ďalšími partnermi sú:

- Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (Germany),
- Universidade De Aveiro (Portugal),
- Zilinska Univerzita V Ziline (Slovakia),
- Nacionalni Institut za Biologijo (Slovenia),
- Fraunhofer Gesellschaft Zur Foerderung der Angewandten Forschung E.V. (Germany),
- Beit Berl Academic College (Israel)

Viac podrobností nájdete pod: <https://www.change-h2020.eu>.

Názory vyjadrené v tomto dokumente vyjadrujú iba názor autora a v žiadnom prípade neodrážajú názory Európskej komisie. Európska komisia nezodpovedá za žiadne použitie informácií, ktoré obsahuje.



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

LITERATÚRA

Carvalho, T., Jordão, C. and Diogo, S. (*v tlači*) CHANGE: Gender Benchmarking Report (Deliverable D4.3). Dostupné na: <https://www.change-h2020.eu/>

Carvalho, T., Jordão, C., Diogo, S. and Zélia, B. (2020) Learning organizations – a case study of changes in gender equality in decision-making bodies. INTED2020 Proceedings 15th International Technology, Education, and Development Conference, March 2nd-4th Valencia, Spain. IATED Academy.

Carvalho, T., Breda, Z., and Diogo, S. (2018) CHANGE: Gender Benchmarking Report (Deliverable D4.1). Dostupné na: <https://www.change-h2020.eu/reports.php>

Casaca, S., and Lortie, J. (2017) Handbook on Gender and Organizational Change. Turin: Publications of the International Training Centre of the ILO.

Cheung, F.M. (2021) “The ‘State’ of Women’s Leadership in Higher Education.” International Briefs for Higher Education Leaders 9: 5-7. Dostupné na: <https://www.acenet.edu/Documents/Womens-Rep-in-Higher-Ed-Leadership-Around-the-World.pdf> (28-08-2022).

Dewandre, N. (2002) “European strategies for promoting women in science”, Science, Vol. 295, no. 5553, pp. 278-279

Diogo, S., Jordão, C., Carvalho, T. et al. (2021) “A Comparative Approach on the Relevance of National Gender Equality Legal frameworks in Israel, Portugal, and Slovakia to Improve Equality at the Institutional Level.” Journal of International Women’s Studies 22(5): 84-102.

ERAC (2021) Gender Equality Plans as a Catalyst for Change. Brussels: European Research Area and Innovation Committee.



This project has received funding from the European Union’s Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors’ views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

European Commission (2021) She Figures 2021: Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: <http://doi.org/10.2777/06090>

European Commission (2019) She Figures 2018. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: <http://doi.org/10.2777/936>

European Institute for Gender Equality (EIGE). (2016). Gender equality in academia and research. GEARtool. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

Hana Himi, Yarden Kedar, Rimona Cohen, Maya Ashkenazi (2022). Integrating the Gender Dimension into Research and Teaching Content: initiatives and practical tools to promote gender awareness in academic institutions and education systems. In Dahmen-Adkins, Jennifer & Thaler, Anita (eds., 2022). Customised CHANGE. Co-Producing Gender Equality Knowledge in Science and Research. [forthcoming].

<https://neaman.org.il/EN/Improving-the-role-of-Counselors-for-Advancement-of-Womens-Status-in-academia-in-achieving-better-gender-representation>

European Commission (2000) Science Policies in the European Union – Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality, A Report from the ETAN 2 Expert Working Group on Women and Science. Brussels: European Commission (2000). Dostupné online na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4d456ad0-abb8-41a2-9d21-dbd5381f1f4c/language-en> (24-08-2022)

Mergaert, L., Cacace, M. and Linková, M. (2022) Gender equality impact drivers revisited: assessing institutional capacity in research higher education institutions. *Social Science*, 11:379



Rees, T (2001) “Mainstreaming Gender Equality in Science in the European Union: The ‘ETAN Report’”, *Gender and Education*, Vol. 13, no. 3, pp. 243-260, DOI: 10.1080/09540250120063544, 2001.

Osborn, M; T. Rees, M. Bosch, C. Hermann, J. Hilden, J. Mason, A. MacLaren, R. Palomba, L. Peltonen, C. Vela, D. Weis, A. Wold, and C. Wenneraås (2000) *Science Policies in the European Union: promoting excellence through mainstreaming gender equality. A report from the ETAN Network on Women and Science*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Pastor, I., Serret, N. and Pontón, P. (2014) “Usefulness, difficulties and risks in gender plans of European and Latin American Higher Education Institutions”. In *Presentado en la 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education*. Viena, Setiembre (Vol. 3).

Rees, T (2001) “Mainstreaming Gender Equality in Science in the European Union: The ‘ETAN Report’”, *Gender and Education*, Vol. 13, no. 3, pp. 243-260, DOI: 10.1080/09540250120063544, 2001.

Salomon Idit, Getz Daphne (2019). *Improving the role of Counselors for Advancement of Women's Status in academia in achieving better gender representation* Haifa Israel: Samuel Neaman Institute, 2019. (v hebrejčine)

UN, ECOSOC. 1997. *Agreed Conclusions*. 1997/2. New York: UN ECOSOC.



universidade de aveiro
theoria poiesis praxis



UNIVERSITY
OF ŽILINA



המכללה האקדמית בית ברל
الكلية الأكاديمية بيت بيرل
Beit Berl College



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.