

Řízení lidí a podpora genderové rovnosti ve výzkumu

Pracovní skupina pro změnu
Národní kontaktní centrum – gender a věda
Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

14. 9. 2017

Hana Víznerová

PRACOVNÍ SKUPINA PRO ZMĚNU

- Neformální národní síť / platforma, vznik v lednu 2015
- Pro koho – lidé, kteří chtějí změnu a chtějí prosazovat genderovou rovnost (nejen) ve své instituci
- Co je cílem: 1) sdílení poznatků, zkušeností a dobré praxe, vzájemná podpora (zkušenější – začínající), 2) rozvoj znalostí a dovedností
- Vaše role a váš přínos – lidé přímo z praxe (z institucí): zkušenosti a vhled do fungování institucí
- Role NKC - gender a věda – koordinace, odbornost, zapojení do mezinárodních sítí, podpora, konzultace
- Jak – vzdělávací a síťovací akce, zahraniční hosté, komunikace mezi členkami a členy

PROGRAM A CÍLE WORKSHOPU

- Úvod k tématu, východiska
- Programy grantové agentury a personální politika uchazečů (TAČR)
- Personální a genderová politika a praxe ve výzkumné instituci (CEITEC MU)
- Genderová politika, praxe a projekty v grantové agentuře (TAČR)
- Diskuse, vaše zkušenosti
- Shrnutí, vyhodnocení

PERSONÁLNÍ POLITIKA A GENDEROVÁ ROVNOST

- Současné „trendy“ v ČR: strategické řízení a rozvoj lidských zdrojů
- Evropská a národní vědní politika
 - ERA, finanční program Horizont 2020, HR Award
 - Národní ERA Roadmap, hodnocení institucí
 - finanční podpora MŠMT (Rozvoj kapacit, OPVVV)
- Požadavky grantových agentur (TAČR)
- Koordinace na národní úrovni

PERSONÁLNÍ POLITIKA A GENDEROVÁ ROVNOST

- <http://www.imperial.ac.uk/equality/equality-at-imperial/>
- <http://www.imperial.ac.uk/human-resources/about-us/hr/>
- <https://www.kcl.ac.uk/hr/diversity/index.aspx>

The screenshot displays the Imperial College London website. At the top left is the Imperial College London logo. To its right are two news snippets: 'One in four EU workers exposed to second-hand smoke at work' and 'Sustainable energy developer and aerial robot creator recognised in top list'. Below the logo is a navigation menu with links for 'Study', 'Research & Innovation', 'Be Inspired', and 'About'. A search bar is located on the right side of the navigation menu. The main content area is titled 'Human Resources and Organisational Change' and includes a sub-menu with 'About us', 'Working at Imperial', 'Policies, procedures and forms', 'Salaries, Terms and Conditions', 'HR Systems', and 'Contact us'. The 'About us' section is expanded, showing a list of links including 'Human Resources', 'Equality, Diversity and Inclusion Centre', 'Local HR representatives', 'Organisational and Staff Development', 'Pensions', 'Postdoc Development Centre', 'Senior Academic Appointments, Reviews and Promotions', and 'Staff Reception and Support'. The 'Equality, Diversity and Inclusion Centre' link is highlighted. Below the navigation is a breadcrumb trail: 'Home / Administration and support services / Human Resources and Organisational Change / About us / Human Resources / Equality, Diversity and Inclusion Centre'. The main heading is 'Equality, Diversity and Inclusion Centre', followed by a large photograph of a group of people at a pride event, wearing 'Out@UCL' and 'Imperial College London' t-shirts and holding a rainbow flag.

KODEX, CHARTA A HR AWARD

- „HR Award“ → principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků
- Genderová rovnost = jeden z principů, ale i průřezové téma

Employers and/or funders should aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory and managerial level. This should be achieved on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance.

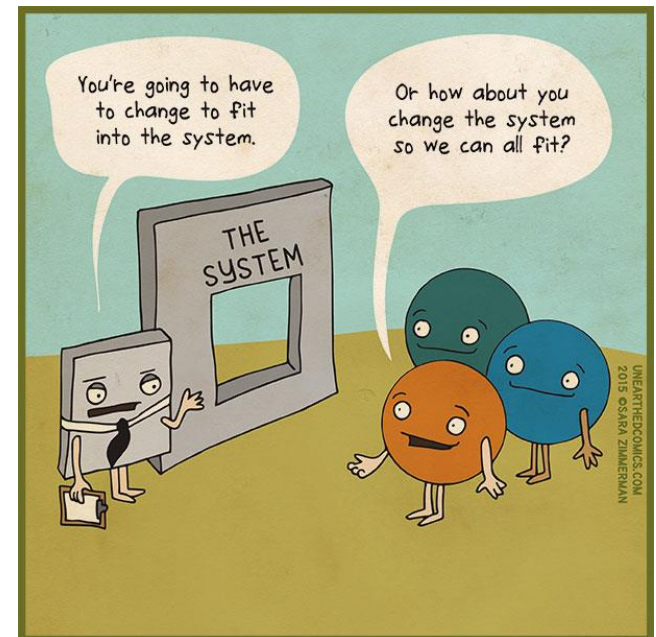
KULTURNÍ A INSTITUCIONÁLNÍ ZMĚNA I.

- Organizace jsou „genderované“, podpora genderové rovnosti = organizační změna
- „Socializace“/kulturní změna
- Genderové stereotypy
- Rezistence

Strukturální a kulturní bariéry



Strukturální změna
Holistický přístup



KULTURNÍ A INSTITUCIONÁLNÍ ZMĚNA II. 4 ÚROVNĚ

- INSTITUCIONÁLNÍ** nastavení pravidel, podmínek a procesů (např. organizace vědecké práce, systémy hodnocení, nastavení pracovních podmínek, pravidla pro kariérní postup)
- SYMBOLICKÁ** kultura pracovního prostředí (např. hodnoty, normy, komunikace, jazyk)
- INTERPERSONÁLNÍ** vztahy, postoje a chování (např. každodenní interakce na pracovišti, dělba rolí a práce v týmu)
- INDIVIDUÁLNÍ** identita, sebehodnocení a jednání na úrovni individuální

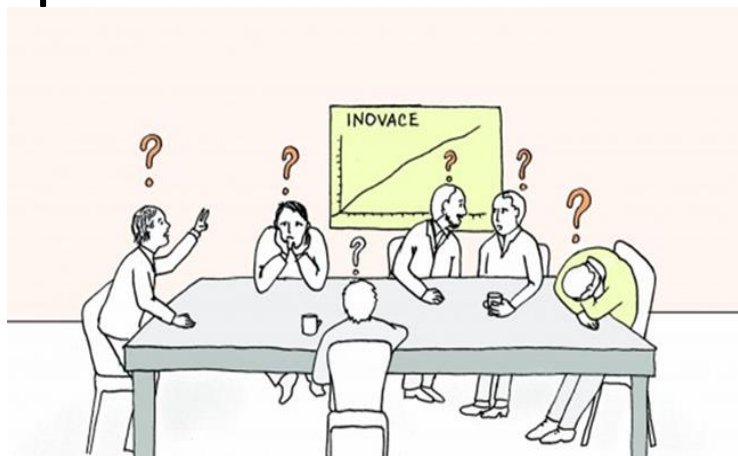
KULTURNÍ A INSTITUCIONÁLNÍ ZMĚNA III.

KDO = genderová rovnost a diverzita „lidských zdrojů“

1. Genderová rovnováha ve výzkumných týmech
2. Genderová rovnováha ve vedoucích pozicích

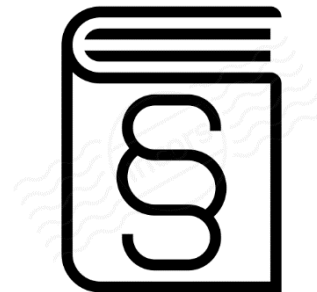
CO – gender v přístupu

3. genderová dimenze v obsahu výzkumu a inovacích
4. gender v pedagogickém procesu a kurikulu



PROČ?

- Proč se věnovat genderové rovnosti a diverzitě ve výzkumné organizaci?
- Co to přinese
 - instituci
 - lidem v instituci
 - vědě
 - společnosti



MOTIVACE A CÍLE

- *Jaká je vaše motivace? Proč se chcete věnovat problematice genderové rovnosti na vašem pracovišti?*
- *Jaký byl první podnět, který vás vedl k úvahám začít něco dělat?*
- *Jaké největší problémy vidíte u vás v instituci z hlediska genderové rovnosti/rovných příležitostí žen a mužů/diversity, které byste chtěli řešit?*
- *Nejste v tom sami/y? Máte „spojence“, kdo další s vámi sdílí potřebu a zájem věnovat se genderové rovnosti ve vaší instituci? Kdo další je motivován a podporuje téma?*
- *Jakým způsobem téma „rámujete“/prosazujete (samostatná agenda, součást personální politiky apod.)?*

PŘEDPOKLADY I.

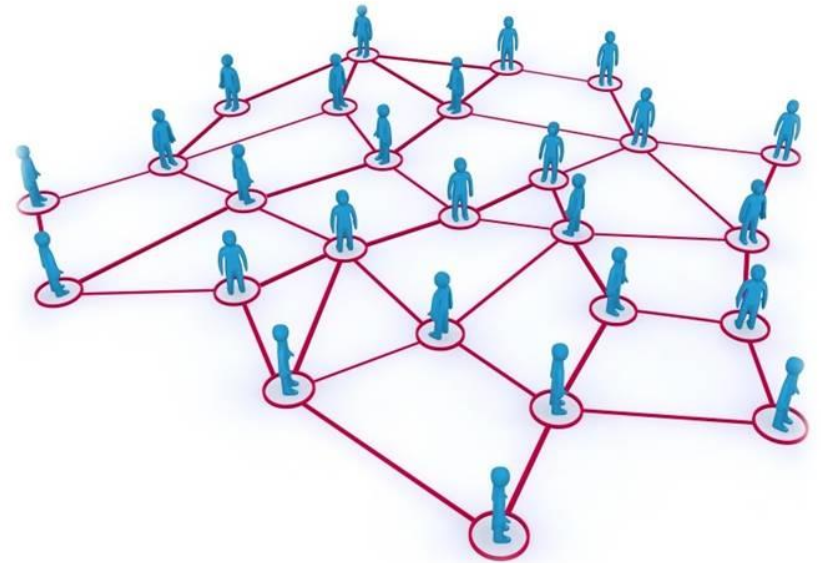
- Znalost instituce a kontextu
- Dostupnost genderově tříděných dat a statistik
- Podpora a závazek nejvyššího vedení
- Osoba/pozice s agendou genderové rovnosti/diverzity v organizační struktuře
- Interní expertíza a rozvoj kompetencí potřebných pro genderové aktivity/projekty
- Komunikační strategie
- Síť/pracovní skupina zapojených osob na různých pozicích napříč institucí
- Jasný záměr, konkrétní cíle, strategie, plán aktivit a opatření → plán genderové rovnosti
- Participativní přístup

PŘEDPOKLADY II.

- Finanční zdroje – projekt, institucionální zdroje
- Zapojení externích osob a spolupráce s jinými institucemi
- Institucionalizace a udržitelnost
- Flexibilita v procesu změny
- Monitorovací a evaluační strategie, průběžné vyhodnocování a reflexe procesu změny včetně dopadů a přínosů
- Strategie, jak předcházet a reagovat na překážky a rezistence a řešit je

KOHO ZAPOJIT NEBO PŘESVĚDČIT

- Nejvyšší vedení
- Střední management
- Vědci/vědkyně a vyučující
- Začínající vědci a vědkyně
- Studující
- Administrativa, HR odd.
- Muži/ženy
- Zahraniční pracovníci a pracovnice
- „Agenti/ky změny“, ambasadoři/ky
- Gender pozice



KDO SI TO VEZME NA STAROST?

- Časové kapacity
- Umístění/pozice ve struktuře organizace
- Veřejná podpora vedení
- Kompetence, znalosti, expertíza, zkušenosti, genderová citlivost
- Motivace, přesvědčení
- Organizační, analytické, komunikační a vyjednávací schopnosti
- Autorita, respekt, důvěryhodnost, trpělivost
- Znalost institucionálního kontextu

ZDROJE INFORMACÍ

- www.gendervh2020.cz
- www.genderaveda.cz/zmena
- www.genderaveda.cz – aktuality, studie, publikace z oblasti gender a věda, newsletter, mentoring
- EIGE GEAR tool (interaktivní online nástroj) – jak začít ve výzkumné instituci s podporou genderové rovnosti: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/GEAR>

WORKSHOPY PRACOVNÍ SKUPINY PRO ZMĚNU

2. 11. 2017

Představení závěrečné metodiky mezinárodního projektu strukturální změny TRIGGER

22. 11. 2017

Podpora genderové rovnosti ve výzkumné instituci: zkušenosti a dobrá praxe ze zahraničí

Svandis Benediktsdottir, NTNU, Trondheim, Norsko

KONTAKT

Hana Víznerová
Národní kontaktní centrum – gender a věda
Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
Tel: 210 310 322
hana.viznerova@soc.cas.cz

www.genderaveda.cz