

Genderová rovnost ve vaší výzkumné instituci: JAK NA TO

Hana Víznerová
Národní kontaktní centrum – gender a věda
Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.



„ZMĚNA“ V ČESKÉM AKADEMICKÉM PROSTŘEDÍ

- Projekty strukturální změny – 7.RP, Horizont 2020
- Grantová schémata a požadavky – genderová dimenze v obsahu výzkumu, genderová vyváženost v týmech, personální politika institucí a HR Award
 - Horizont 2020
 - Technologická agentura ČR
 - MŠMT – OP VVV Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj
- Síťování a rozvoj kompetencí
 - Pracovní skupina pro změnu

METODIKA - GENDEROVÁ ROVNOST VE VAŠÍ VÝZKUMNÉ INSTITUCI: JAK NA TO

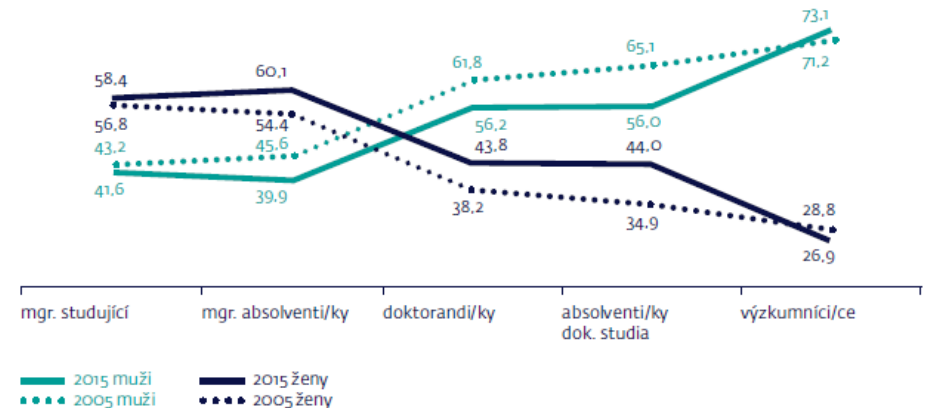
- Zdroje
- Pro koho
- Struktura
- Využití



- www.genderaveda.cz/gender-a-zmena/

POROZUMĚNÍ PROBLÉMU FAKTA, PŘÍČINY A SOUVISLOSTI

■ Co říkají statistiky



■ Příčiny a souvislosti

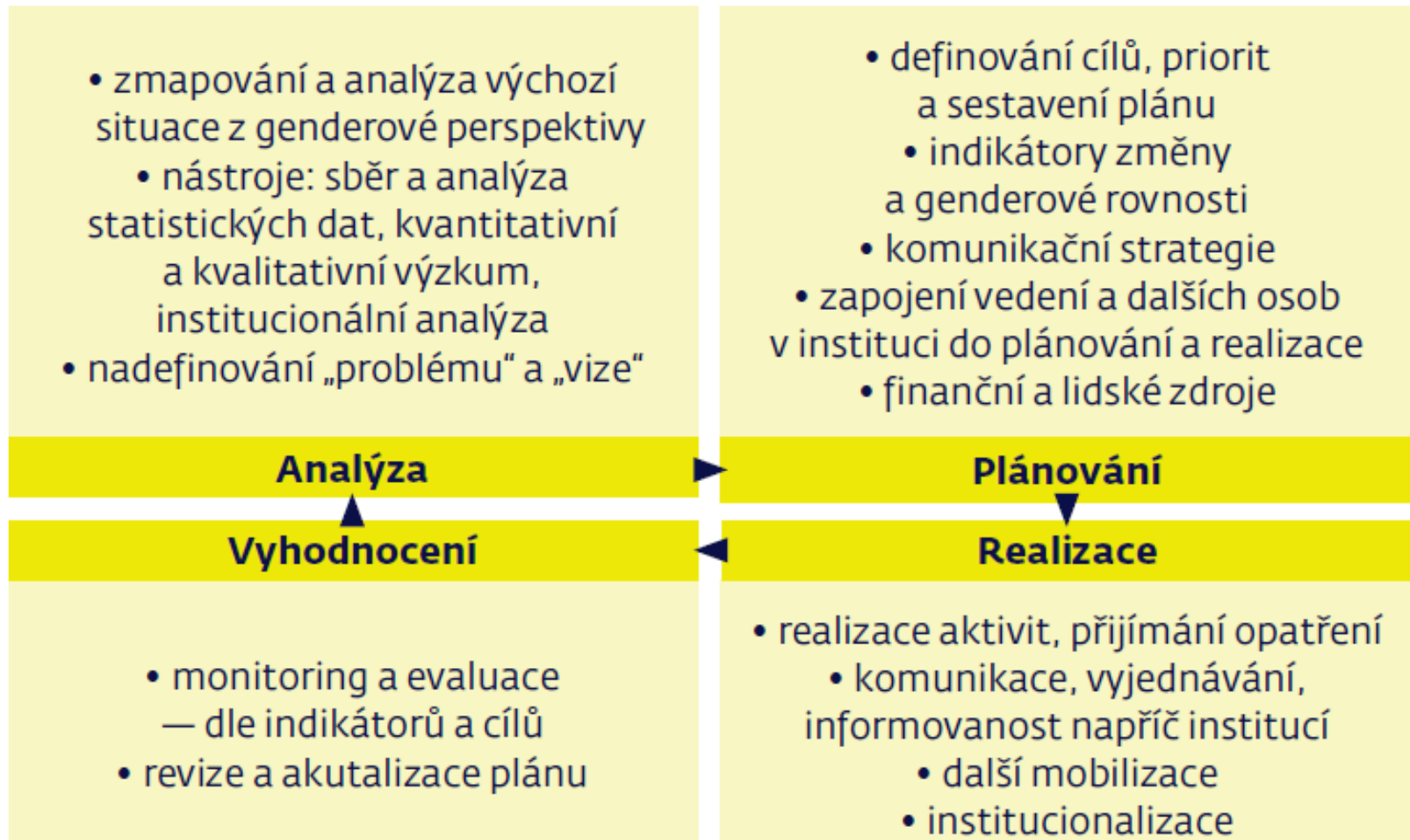
- Pokud chceme poukázat na problém, který chceme řešit, je třeba porozumět souvislostem a příčinám. Jenom čísla nestačí.
- Když nějaký stav chceme změnit, je nutné vědět, proč tomu tak je, jaké jsou překážky, které můžeme odstranit.

POROZUMĚNÍ PROBLÉMU ŘEŠENÍ

- Podpora genderové rovnosti v instituci
= organizační změna a sociální proces
- Rezistence a překážky
 - strategie, jak jim předcházet a řešit



ZMĚNA KROK ZA KROKEM



POZNEJTE A POZNÁVEJTE SVOJI INSTITUCI I.

- Význam institucionálního a širšího kontextu
 - proces změny je jedinečný v každé organizaci
 - východiska
 - znalost „kultury“ , disciplinární kontext – komunikační strategie
 - znalost organizační struktury – koho zapojit, spojenci a podporovatelé

POZNEJTE A POZNÁVEJTE SVOJI INSTITUCI II.

- Výzkumná šetření a analýzy v instituci
 - problém, příčiny, cíle a priority
 - argumentace pro vyjednávání
 - základ pro vyhodnocování dopadů
 - další využití
- Co je třeba si ujasnit?
 - *Jaká data máte k dispozici? Víte, jak data získáte a jaká další data budete potřebovat pro výchozí analýzu situace? Kdo bude zodpovědnou osobou/osobami za sběr a analýzu dat? Jak zajistíte potřebnou expertízu pro provádění dalších kvantitativních a kvalitativních šetření?*

ZÍSKTEJTE PODPORU V INSTITUCI: KOHO ZAPOJIT

- Od nejvyššího vedení po studující
- Participativní přístup
- Kombinace strategie „odspodu“ – „shora“
- Pozice/osoba zodpovědná za agendu genderové rovnosti
 - potřebné kompetence, znalosti, odbornost, zkušenosti a také genderová citlivost; motivace a osobní přesvědčení o potřebě podporovat genderovou rovnost (není to pouze přidělený úkol a povinnost)
- „Agenti/ky změny“, síť/pracovní skupina, ambasadoři/ky

KOMUNIKUJTE

- Jasný cíl, data, fakta, východiska
- Znalost kontextu
 - např. jazyk: genderová rovnost/vyváženost/rovnováha, rovné příležitosti, diverzita
- Rámování tématu
 - podpora genderové rovnosti / řízení lidských zdrojů / podpora diverzity a internacionalizace / inovace a nové přístupy
- Argumentace „šitá na míru“ – různé cílové skupiny

KOMUNIKUJTE

„Na Filosofickém ústavu AV ČR (FLÚ) se dlouhodobě potýkáme se značnou genderovou nevyvážeností. ... Ve vedení FLÚ máme za to, že tato nerovnováha neodpovídá realitě. Ženy mají zájem o filosofii jako obor a samozřejmě mají stejný talent pro filosofii jako muži. Proto bychom chtěli tento negativní stav změnit. Především bychom chtěli odstranit případné překážky, které vedou k tomu, že ženy nevnímají Filosofický ústav jako atraktivního zaměstnavatele. To může být dáno v první řadě zmíněnou převahou mužů na vědeckých a řídicích pozicích, kdy ústav navenek působí velmi maskulinním dojmem.“

Tomáš Marvan, zástupce ředitele pro vědeckou činnost

PŘIPRAVTE SI PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

- Institucionalizace – strategie organizace (priority, cíle)
- Nebudte příliš ambiciózní
- Budte realističtí
- Budte flexibilní
- Příklady nástrojů, aktivit a opatření – 3 cíle (oblasti), 4 roviny – holistický přístup a provázanost

ZAČNĚTE: REALIZACE PLÁNU

- „Otevření“ tématu v organizaci
- Komunikace a vyjednávání – pravidelně, průběžně a opakovaně
- Vzdělávací aktivity a osvěta
- Připravte se na překážky a rezistence
- Institucionalizace a udržitelnost

VYHODNOCOVÁNÍ

- Pravidelné vyhodnocování a reflexe – nejen výstupy (cíle, indikátory), ale i proces změny
- „Učení se“
- Dopady, přínosy, úspěchy a nezdary
- Participativní přístup, informovanost, využívání výstupů
- Kompetence pro vyhodnocování a reflexi
- Zodpovědnost
- Aktualizace, revize plánu

ZMĚNA JE MOŽNÁ

- Budte trpěliví – chce to čas, nevzdávejte to a pokračujte
- Přijměte fakt, že jsou osoby, které nikdy nepřesvědčíte – čas a energii raději věnujte těm, jejichž postoje, názory a jednání je šance změnit
- Nejste v tom sami – podpora, motivace, síťování, vzájemné sdílení dobré praxe a učení se – Pracovní skupina pro změnu

DĚKUJI ZA POZORNOST

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/gender-a-zmena/