

PLÁNY GENDEROVÉ ROVNOSTI

1. WORKSHOP PRACOVNÍ SKUPINY PRO ZMĚNU KLUB NKC

31. 3. 2015



PRACOVNÍ SKUPINA PRO ZMĚNU KLUBU NKC

- vznik – leden 2015
- 68 členek a členů
- pro koho – lidé, kteří chtějí změnu a chtějí prosazovat genderovou rovnost (nejen) ve své instituci
- co je cílem – sdílení poznatků a zkušeností, rozvoj expertízy a kompetencí, vzájemná podpora
- vaše role a váš přínos – lidé přímo z praxe (z institucí): zkušenosti a vhled do fungování institucí
- role NKC-ženy a věda – „prostředník“, podpora, konzultace
- jak – vzdělávací a síťovací akce, online komunikace

PROGRAM

- Plány genderové rovnosti a kulturní a institucionální změna (úvod k tématu, prezentace)
- Zkušenosti VŠCHT Praha a CzechGlobe (panelová diskuse)
- Přestávka
- Diskuse ve skupinách
 - vaše zkušenosti, podmínky pro přípravu a realizaci plánu ve vaší instituci
- Shrnutí a vyhodnocení
 - co může udělat každá/každý z nás, co si odnáším z workshopu; další možnosti spolupráce a činnost Pracovní skupiny Klubu NKC

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI I.

- praktický nástroj - užitečný pro zahájení systematického přístupu k řešení genderové rovnosti v instituci (výzkumné, vysokoškolské...)

GENDEROVÁ ROVNOST = stav, kdy jedinci bez ohledu na pohlaví mohou svobodně rozvíjet své osobní schopnosti a rozhodovat se bez omezení, která jim ukládají kulturně a sociálně nastavené genderové role. Stav, kdy odlišné chování, ambice a potřeby žen a mužů jsou uznávány, prosazovány a hodnoceny jako rovnocenné.

- explicitní politické vyjádření instituce (a jejího vedení) a závazek věnovat se podpoře genderové rovnosti
- součást strategie rozvoje a řízení (strategické dokumenty, jejich součást + specifický dokument)

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI II.

- v řadě evropských zemí – zákonná povinnost pro instituce + kritérium v grantových soutěžích
- priorita Evropského výzkumného prostoru (ERA) a Horizontu 2020
- ČR – rozhodnutí a zodpovědnost institucí
- Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI III.

- komplexní přístup, provázanost (ne jen výčet/seznam akcí)
- bariéry strukturální, kulturní a individuální
 - řešení na 3 úrovních (současně)
 - institucionální, organizační
 - kulturní, symbolické
 - individuální
- **3 prioritní oblasti klíčové pro dosažení genderové rovnosti v instituci**
 - profesní uplatnění, kariérní rozvoj žen, začínajících vědců/vědkyň
 - posílení zastoupení žen v rozhodovacích a nejvyšších akademických pozicích
 - gender v přístupu – ve výzkumné činnosti a obsahu výzkumu, v pedagogickém procesu a kurikulu

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI IV.

- význam - nástroj pro pravidelný monitoring a vyhodnocování situace - úspěchy a nezdary - motivace, učení a zvyšování expertízy a kompetencí
- jaký by měl být a co by měl obsahovat
 - co nejvíce konkrétní a měřitelný
 - krátkodobé (dílčí) a dlouhodobé cíle, jednotlivé kroky
 - časový plán – harmonogram
 - nástroje, opatření, metody, aktivity
 - indikátory
 - rozdělení odpovědností za splnění jednotlivých kroků, aktivit, cílů
 - nástroje ověření

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI V.

- Příklad: Podpora zastoupení žen v rozhodovacích orgánech a nejvyšších stupních akademické hierarchie (prioritní oblast)
- Cíl – zvýšení počtu žen na pozici profesorek
- Akce / nástroje / opatření / aktivity
 - 1. institucionální rovina: změny pravidel – např. systém hodnocení (dosažení habilitace, zohlednění kariérní přestávky), zastoupení žen ve výběrových a hodnotících komisích
 - 2. symbolická / kulturní rovina – eliminace genderových stereotypů, zviditelňování žen (rozhovory), komunikace (standards), zvyšování povědomí (semináře, tréninky), podpora od vedení
 - 3. individuální úroveň – posílení žen a budování kompetencí – tréninky, stipendia pro kandidátky na profesuru, síťování
- [Ukázky plánů](#), TRIGGER, EGERA, Cacace, M. 2009. [Guidelines for Gender Equality Programmes in Science](#). Prages

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI VI.

- Příprava – co je třeba si ujasnit a zajistit pro úspěšnou realizaci a udržitelnost:
 - institucionální závazek – podpora ze strany vedení
 - zmapování stávající situace v instituci
 - očekávané výsledky, dopady, změny – stanovení cílů
 - organizační, personální zajištění
 - plán udržitelnosti
 - komunikační plán
 - finanční zdroje – otázka do diskuse: jde to i bez projektu?

ZKUŠENOSTI S PLÁNY GENDEROVÉ ROVNOSTI

- **Ing. Anna Mittnerová**, řešitelka projektu TRIGGER za VŠCHT Praha, Oddělení pro vědu a výzkum **VŠCHT Praha**
- **Mgr. Jiří Kolman**, řešitel projektu EGERA, vědecký tajemník, Centrum výzkumu globální změny AV ČR, v. v. i. / **CzechGlobe**
- Témata do diskuse
 - 1. Jak to celé vzniklo
 - 2. Jak probíhala příprava
 - 3. Jak probíhala realizace – rok první - vyhodnocení a doporučení

DISKUSE VE SKUPINÁCH

- 1. Chci začít u nás v instituci
 - *jaké k tomu potřebuji zajistit podmínky, co potřebuji, co je reálné, jak vyjednávat, jak překonat případné bariéry, jak získat podporu kolegů, kolegyň, nadřízených, vedení instituce,....*
- 2. Jde to i bez peněz navíc?
 - *Je možné začít se systematickým prosazováním genderové rovnosti (tj. pomocí přístupu kulturní a institucionální změny a plánu genderové rovnosti) bez dalších finančních prostředků? Potřebujeme žádat o grant? Jaké jsou možnosti v instituci... Co je reálné?*
- 3. Dle výběru
 - *jiné téma, které vyplynulo z panelové diskuse, co vás zajímá, o čem byste chtěli diskutovat a dozvědět se více*

DOPORUČENÍ

- Informační portál: www.nkc.cz
- Manuál NKC-ženy a věda: „Proč a jak na genderovou rovnost ve vědě. Strategie a doporučení“
- Newsletter NKC-ženy a věda – pravidelná rubrika k tématu
- Online komunikace – FB skupina – sdílení praxe, zkušeností, rady, vzájemná podpora
- Jak může pomoci NKC-ženy a věda
 - Workshopy, semináře a tréninky v rámci Klubu a Pracovní skupiny, nebo přímo ve vaší instituci
 - Konzultace a asistence při přípravě plánu genderové rovnosti

CO SI ODNÁŠÍM Z WORKSHOPU

- Vyhodnocení workshopu
 - Co vás na workshopu překvapilo? Co bylo pro vás nové?
 - Co považujete za nejdůležitější a za nejvíce přínosné?
 - Co vám chybělo, co byste se chtěli ještě dozvědět?
 - Jakým tématům by se měly věnovat další workshopy Pracovní skupiny pro změnu?
- Individuální „akční plán“
 - Co udělám? Co využiji ve své práci?
 - Čemu bych se chtěl/a dále věnovat
 - Co mohu udělat na svém pracovišti, kde a s čím začít
 - Jak začnu: Krok 1, Krok 2, ...

NEJBLIŽŠÍ AKCE

- „Propast mezi ženským a mužským sebevědomím“
 - Přednáška Susan Madsen
 - 8. 4. 2015
- **3. výroční setkání Klubu NKC**
 - prof. Jana Roithová
 - **25. 6. 2015**
- Akce Klubu NKC – www.zenyaveda.cz

Děkuji za pozornost a těším se na další setkání

Kontakt:

Mgr. Hana Víznerová, koordinátorka Klubu NKC a projektu Kulturní a
institucionální změna

hana.viznerova@soc.cas.cz