

Projekt TRIGGER

*TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining
Equality in Research*

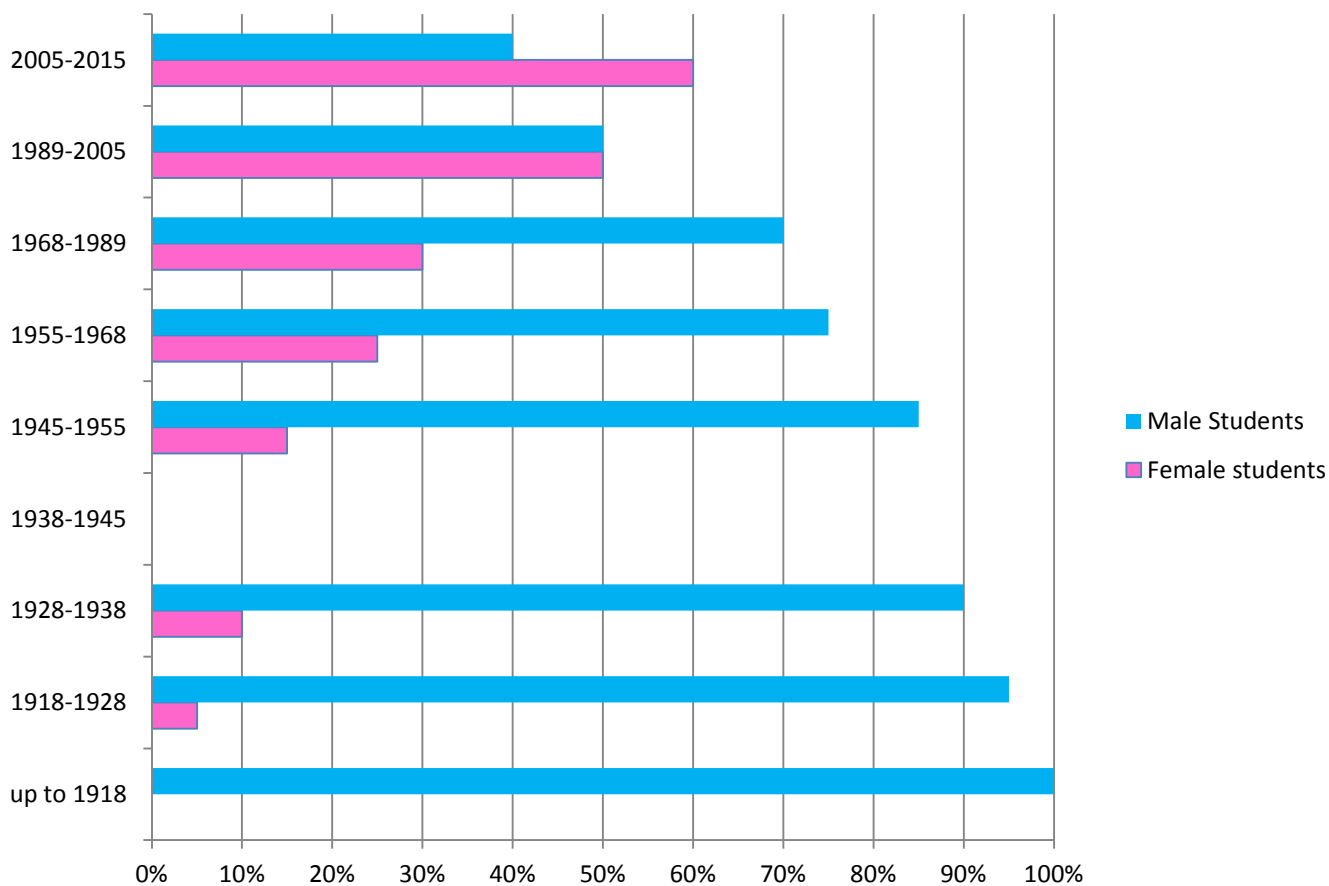
„Co bych udělala jinak, kdybych začínala znovu“

Ing Anna Mittnerová

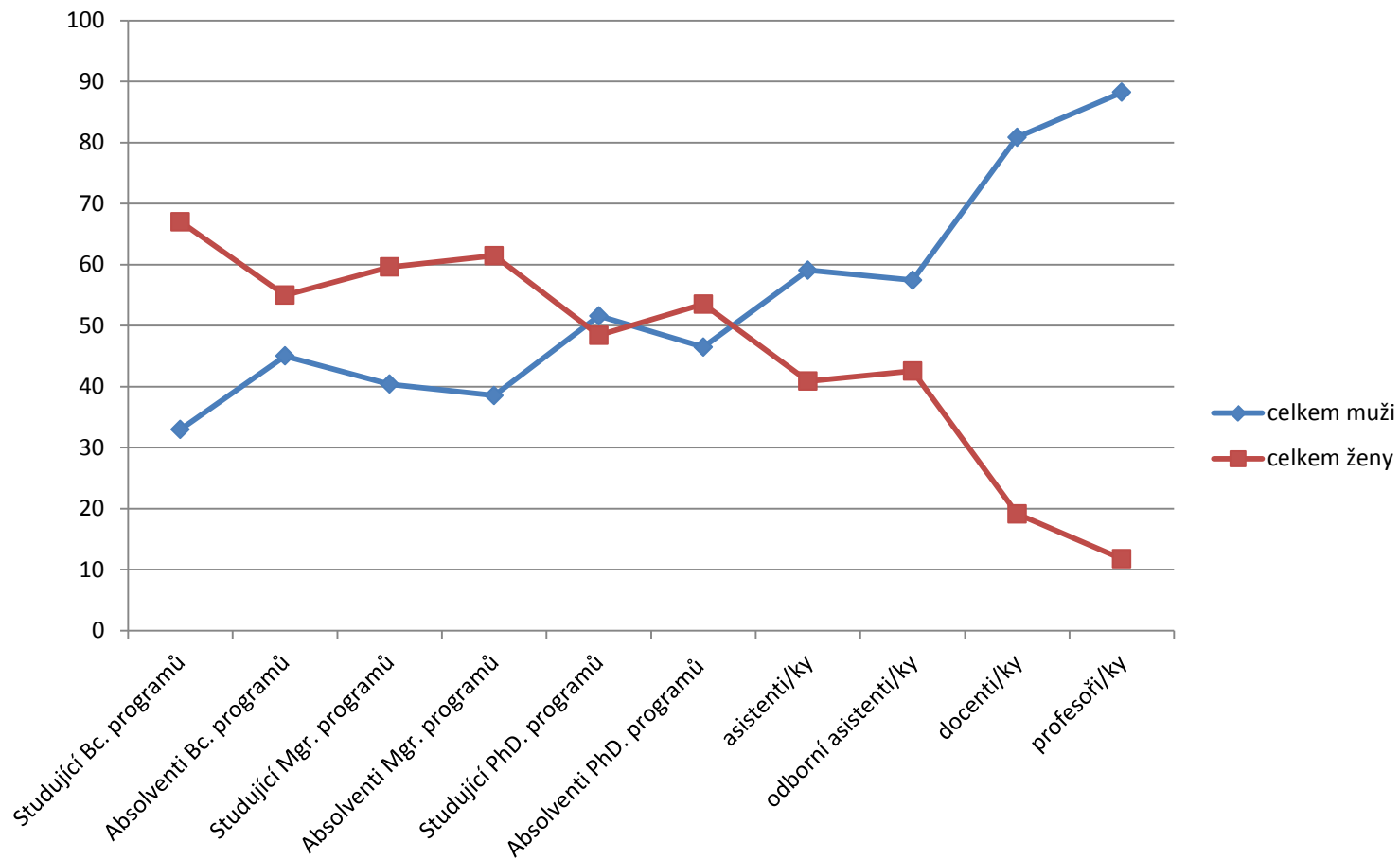
TRIGGER

- Projekt 7. RP v podprogramu SP4 CAPACITIES, SCIENCE-IN-SOCIETY-2013
- Zahájení projektu: 1. 1. 2014, realizace projektu: 48 měsíců
- **Koordinátor projektu DPO, Itálie** , Department for Equal Opportunities Presidency of the Council of Ministers
- **Technická asistence a hodnocení AP- ASDO, Itálie** , ASSEMBLEA DELLE DONNE PER LO SVILUPPO E LA LOTTA ALL'ESCLUSIONE SOCIALE,
- **Partnerské organizace**
 - 1. UNIVERSITA DI PISA, Itálie
 - 2. VYSOKÁ ŠKOLA CHEMICKO-TECHNOLOGICKÁ V PRAZE, Česká republika
 - 3. SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR, v. v. i., NKC-ženy a věda, Česká republika
 - 4. BIRKBECK COLLEGE - UNIVERSITY OF LONDON, Velká Británie
 - 5. UNIVERSITE PARIS DIDEROT - PARIS 7, Francie
 - 6. UNIVERSIDAD POLITECNICA DE MADRID, Španělsko
- WP1-WP5 - Akční plány pěti univerzit
- WP6 - technická asistence a hodnocení strukturální změny akčních plánů
- WP7 - Integrovaný model strukturální změny
- WP8 – networking, šíření znalostí, komunikace
- WP9 - management

Zastoupení studentů a studentek v průběhu posledních 100 let



Zastoupení mužů a žen od studentů k akademickým pozicím v roce 2013



Podpora změny kulturního prostředí organizace

- 3 priority
 - Podpora **rovného profesního rozvoje žen a mužů** bez genderových stereotypů a předsudků a s ohledem na jejich sociální role (rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, podpora počáteční fáze profesního rozvoje, ..)
 - **Rovnovážné zastoupení žen a mužů na rozhodovacích pozicích** (vedení týmů, vedení ústavů, v managementu, v hodnotících komisích a radách, spolupráce v průmyslem, s občanskou společností, vystupování v médiích,..)
 - **Integrace genderové dimenze do obsahu a metod výzkumu a inovací** – gender or sex analysis

Akční plán VŠCHT Praha

Task 2.1. Actions promoting change in organisational culture and formal/informal behaviours

- 2.1.1 Initial statistical survey of the institution
- 2.1.2 Initial survey of needs, obstacles and challenges
- 2.1.3 Final survey of needs, obstacles and challenges
- 2.1.4 Key messages to communicate the structural change initiative at VŠCHT
- 2.1.5 Organisation of 4 workshops on gender diversity management for administrators/managers
- 2.1.6 Establishment of a network of women researchers to mutual support and empowerment
- 2.1.7 Two courses on equal opportunities and gender stereotypes in science for top management

Task 2.2 Actions promoting work-life balance

- 2.2.1 Establishing and providing technical assistance to home offices for staff
- 2.2.2 Formulating rules to introduce flexible working hours
- 2.2.3 Formulating rules for the interruption/postponement of grant implementation due to pregnancy

Task 2.3 Actions supporting early-stage career-development

- 2.3.1 Providing direct support to female researchers through an informal mentoring programme
- 2.3.2 Providing career advice and training for early-career researchers
- 2.3.3 Assessment of the situation of and developing mechanisms to support temporary contract research staff

Task 2.4. Actions challenging gender stereotypes and consequent horizontal segregation

- 2.4.1 Poster
- 2.4.2 Book publication of interviews to present female role models

Task 2.5 Actions aimed at gendering S&T contents and methods

- 2.5.1 In cooperation with Yellow Window, organising 8 workshops using the Gender Toolkit
- 2.5.2 In cooperation with the Internal Grant Agency, formulate rules to fund specific projects with a focus on gender dimension
- 2.5.3 Organise 3 trainings on the gender dimension of curricula and the pedagogical process
- 2.5.4 Negotiating and supporting the insertion of doctoral theses with a gender dimension

2.6. Actions promoting women's leadership in the practice of research

- 2.6.1 Establishing praxis in connection to professional assessments and evaluations that at least one female professor participates in all committees for professor appointment
- 2.6.2 Linking evaluation of scientific production to available time (for instance in case of maternal leave)
- 2.6.3 Open and transparent disseminating information about available opportunities/vacancies
- 2.6.4 Annual reporting to the Academic Senate

2.7. Actions promoting women's leadership in the management of research

- 2.7.1 Organising 4 trainings to access decision-making boards and committees
- 2.7.2 Support to access decision-making boards and committees by establishing an internal rule on the minimum proportion of women to be included
- 2.7.3 Annual monitoring of the composition of Internal Grant Agency composition of bodies, evaluation panels, grant applicants and recipients

2.8. Actions promoting women's leadership in scientific communication

- 2.8.1 Analysis of press monitoring since 2007 on the percentage of women and men employees in scientific communication in the media and continued monitoring onward
- 2.8.2 Communication training, especially for women researchers

2.9. Actions promoting women's leadership in innovation processes and science-society relationships

- 2.9.1 Monitoring women's and men's involvement in cooperation with industry and civil society actors
- 2.9.2 Monitoring the gender dimension of intellectual property rights (patents, know how and other registered knowledge, technological development and innovations)
- 2.9.3 Communication and dissemination: participation of the project in national events
- 2.9.4 Cooperation with FP projects on gender and science, support for early stage researchers and science communication

Aktivity velice rozmanité
Statistická šetření v mnoha oblastech
Dotazníková šetření
Rozhovory se zástupci různých akadem. pozic
Zpracování zpráv
Revize vnitřních dokumentů školy z hlediska genderu
Work life-balance, IGA a pravidla
Tréninky –
K genderové rovnosti na různých úrovních
Posilování měkkých dovedností a manažerských kompetencí
Pro střední a top management
Pro ženy s předpokladem do vedení
Mentoring, karierní poradenství
Komunikace, web, prezentace na konferencích, články, publikace
Vzájemné setkávání s partnery projektu a předávání zkušeností
Management, administrativa, výkaznictví

Míň je víc

- Akční plán VŠCHT příliš ambiciózní
- Dnes bych to rozdělila na 2 projekty
- „feasibility study“ - statistiky, šetření a zjištění jak je naVŠ těžké prosazovat jakoukoliv změnu, odhalilo by se do čeho nemá vůbec smysl se pouštět
- Následný projekt – ta místa, která bychom vytipovali jako užitečná bychom dále rozvíjeli:
- Podpora kariérního rozvoje na začátku profesní dráhy
- Mentoring, kurzy a tréninky pro různé kariérní pozice
- Networking a komunikace, sociální sítě
- Podle toho bych i volila různé složení řešitelského týmu

Štěstí přeje připraveným

- Ač jsme s mnohým velmi bojovali nakonec se podařilo hodně aktivit realizovat
- Webové stránky, knihy rozhovorů s ženami a bude i s muži
- Funguje školka pro předškolní děti zaměstnanců a PhD studentů, pokud to je možné funguje i „Home Office“
- Došlo k ustanovení Poradenského a kariérního centra na VŠCHT Praha v Organizačním řádu
- Pomohla nám novela VŠ zákona a nutnost aktualizovat vnitřní pravidla řízení školy z důvodu akreditace – do pravidel se dostala věta “ instituce dbá na rovnovážné zastoupení....“
- Ač nepřibyla jmenována žádná nová profesorka, habilitují se mladé docentky
- Po 60ti letech máme zase děkanku na FCHI
- Už umíme analýzu dle genderu nebo pohlaví v obsahu výzkumu, najít téma práce, kde je relevantní a jak se to posuzuje

Profesorka Julie Hamáčková zakladatelka české hydrochemie



Oživila jsme
historii jedné z
prvních
studentek na
technické
vysoké škole v
Praze a první
profesorky a
děkanky na
VŠCHT Praha

Cena Julie Hamáčkové

<http://gro.vscht.cz/cjh/info>

Ustanovena v roce 2015 na VŠCHT Praha (projekt TRIGGER)

- a) **veřejné ocenění mimořádného přínosu žen** – zaměstnankyň VŠCHT Praha k rozvoji vědy, výzkumu, pedagogiky a inovací včetně působení v akademické sféře
- b) **veřejné ocenění mimořádného přínosu zaměstnanců a zaměstnankyň VŠCHT Praha** na poli podpory a prosazování rovných příležitostí v pracovních vztazích a výzkumu na VŠCHT Praha
- c) **ocenění prací s genderovou dimenzí studentek a studentů** bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů na VŠCHT Praha, jež zahrnují analýzu na základě genderu a/nebo pohlaví nebo kde výzkum sleduje dopady na muže a ženy či zohledňuje potřeby žen a mužů.

Rady těm, co do toho jdou

- Počítejte s tím, že strašně moc času strávíte na vyjednávání a vysvětlování
- Akademický rok má svůj pevný režim, jsou období, kdy nic nevyřídíte, jsou období hektická – přizpůsobte tomu načasování aktivit
- Dejte do týmu někoho kdo zná instituci, je zkušený, komunikativní a umí jednat s lidmi
- Další člen týmu by měl mít schopnosti obchodníka – prodává produkt, který není mezi akademiky, bohužel i ženami, moc populární
- Ocitli jsme se „v době projektové“ a nikdo nemá na nic a na nikoho čas, všichni se honí za výsledky, bují administrativa
- Počítejte s tím, že něco se Vám vůbec nepodaří prolomit.

Děkuji za pozornost !

GRO
Genderová rovnováha

Google Vlastní vyhledávání

Aktuálně Cena Julie Hamáčkové Mentoring Přečtěte si Kontakt

KNIHA ROZHOVORŮ "Hledání dynamické rovnováhy"

→ Cena Julie Hamáčkové
→ Mentoringový program
→ Kniha rozhovorů s vědkyněmi

Aktuálně
Vyhlášena soutěž o Cenu J.Hamáčkové v kat. c) pro rok 2017 →
Pravidla pro home office v dodatku kolektivní smlouvy

Projekt TRIGGER

Mentoring

Co je to GRO?
GRO = Genderová ROvnováha na VŠCHT Praha

Ing. Anna Mittnerová
anna.mittnerova@vscht.cz

<http://gro.vscht.cz>