

Kulturní a institucionální změna jako nástroj prosazování genderové rovnosti v organizacích

Marcela Linková
Sociologický ústav AV ČR

Systemový přístup

- Kulturní a institucionální změna / Strukturální změna
 - 3 cíle
 - Genderová rovnováha v rozhodovacích pozicích
 - Genderová rovnováha ve výzkumných týmech
 - Integrace genderové dimenze do výzkumu a inovací
 - Posun od „fixing women“ k „fixing institutions“ a „fixing knowledge“
 - Odpovědnost na straně politické reprezentace (nastavení politického a legislativního rámce)
 - Strategie, politiky, programy podpory...
 - Odpovědnost na straně výzkumných a vysokoškolských institucí a grantových agentur
 - Pravidla – např. účasti, procesy (např. hodnocení, nábor, postup...)

Základní politický rámec

- [Strategic engagement for gender equality 2015-2019](#)
 - Zavádění institucionálních změn ve výzkumných organizacích s cílem odstranit bariéry genderové rovnosti a zapojení všech výzkumných organizací do implementace plánů genderové rovnosti (2016-2017)
 - Indikátor: Procento organizací provádějících výzkum (VŠ, v.v.i.), které přijaly plán genderové rovnosti
- Evropský výzkumný prostor
 - Závěry Rady z 1. 12. 2015: Zavádění kulturních a institucionálních změn s cílem řešit genderové nerovnosti ve výzkumných organizacích a rozhodovacích pozicích má být klíčovou součástí národních politických rámců genderové rovnosti ve vědě a inovacích
- Horizont 2020
 - Projekty kulturní a institucionální změny – Science with and for Society Work Programme
- Členské státy
 - National Action Plans and Strategies, institutional awards
 - ČR: Strategie rovnosti žen a mužů 2015-2019, NAPS

Proměny výzkumného a vysokoškolského prostředí

- Kultura auditu (Power 2003)
- New Public Management
 - Tržní mechanismy, výkon, soutěž
- Neoliberální univerzita (Shore 2010) a neoliberální policyscape (Carney 2009)
- Klíčové změny
 - Nárůst účelového financování na úkor institucionálního
 - PhD – postdoc – vedoucí vědecký pracovník
 - Mezinárodní akademická mobilita
 - Systémy kontroly, vykazování a hodnocení

Strukturální změna

- 4 úrovně řešení
 - Kulturní / symbolická
 - Nepsaná pravidla, jak se mluví, jak se škola prezentuje a kdo ji reprezentuje
 - Institucionální
 - Systémy hodnocení vědecké a pedagogické práce, pravidla náboru a kariérního postupu, jmenování do grémií atd.
 - Interpersonální
 - Gender jako proměnná lidských interakcí: zejména nevědomé stereotypy v hodnocení
 - Individuální
 - Posilování kompetencí pro genderově citlivé vedení, genderové tréninky, zvyšování povědomí
 - Tréninky manažerských a jiných dovedností, posilování sebevědomí, koučing, mentoring...
- Genderová rovnost budována prostřednictvím plánů genderové rovnosti
 - Praktický nástroj pro nastavení cílů, procesů, indikátorů a monitoringu
 - Explicitní přihlášení se k genderové rovnosti ze strany instituce

Jak by to mělo vypadat I.

- Poznej svoji instituci
 - Diagnostika: Statistiky, šetření, individuální a skupinové rozhovory, analýza institucionálních dokumentů a procesů, analýza neformální kultury
 - Výsledky slouží k identifikaci hlavních problémů a potřeb a návrhu cílů, opatření a indikátorů
- Podpora nejvyššího vedení
 - Výsledky výzkumů jsou diskutovány s nejvyšším vedením
 - Plán vytvořen v diskusi s nejvyšším vedením, plná podpora
- Ustavení odpovědné osoby, nebo lépe implementačního týmu
 - Alokace zdrojů – finance, podpora, prostory atd.
- Komunikační plán
 - Neustálá komunikace a vyjednávání s různými skupinami aktérů od nejvyššího vedení po studující

Jak by to mělo vypadat II.

- Zapojení celé instituce, zejména středního management
 - Participativní proces: zainteresovaní aktéři se účastní diskusí a projednávání a vyjadřují se k výsledkům diagnostické fáze, překládají návrhy
- Přijetí plánu v podobě opatření a indikátorů plnění
 - Plán je přijat, definice konkrétních opatření, odpovědných osob, termínů plnění a indikátorů plnění
- Monitoring a vyhodnocování
 - Je vytvořen participativní systém pro monitorování výsledků v celé instituci, jsou realizovány skupinové rozhovory apod. s cílem vyhodnocovat dopady opatření

Strukturální změna v Evropě

- One Size Fits All
 - méně pokročilé země (CEE) doženu ty více pokročilé (západ)
 - Vzájemné učení (mutual learning) jako nástroj mezinárodní výměny zkušeností
- Rozdíly
 - Geopolitický vývoj a historie
 - Genderová kultura
 - Sociální a rodinná politika
 - Vysokoškolské politiky a politiky výzkumu a vývoje
 - Institucionální kultury: transparentnost, vykazatelnost, politiky rozvoje lidských zdrojů, institucionální procesy

Resistance

- Pokud se neseťkáváte s rezistencemi, děláte něco špatně
- Organizační změna
 - Nejistota
 - Nabourávání statu quo
 - Změna subjektivity
- Disciplinární rozdíly
 - Status sociálněvědní znalosti a specificky genderových a feministických studií
- Nesourodé organizační logiky
- Informovanost a expertíza
- Postoje k genderové rovnosti

Odkazy na relevantní politické dokumenty

- [Strategic engagement for gender equality 2015-2019](#)
- [Závěry Rady konkurenceschopnosti](#) Various issues related to the development of the ERA ze dne 26. 5. 2010
- [Komunikace](#) A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth ze dne 17. 7. 2012
- [Závěry Rady konkurenceschopnosti](#) ze dne 11. 12. 2012
- [Závěry Rady konkurenceschopnosti](#) Advancing gender equality in the European Research Area ze dne 1. 12. 2015
- [Vládní strategie pro rovnost žen a mužů](#) České republice na léta 2014-2020 – sekce 5: Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti
- [National Action Plans and Strategies Czech Republic](#)