

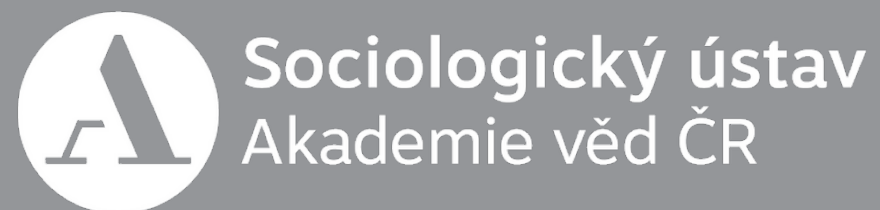


Genderový audit v instituci

08-12-2020 Komunita pro změnu

Timea Crofony & Pavla Rypáčková

hostky: Dita Jahodová, Klára Čmolíková Cozlová



Náplň první 1/2 školení:

- **Genderový AUDIT** – co to je a proč je žádoucí
- **OBLASTI** analýzy
- **CO** analýzou **ZÍSKÁTE**
- **METODY** analýzy
- **KVANTITATIVNÍ** analýza
- **KVALITATIVNÍ** analýza
- **INSTITUCIONÁLNÍ** analýza
- **NEŽ ZAČNETE**
- **ZDROJE** informací a podpory

Genderový **AUDIT**

= nástroj zhodnocení stavu genderové rovnosti v organizaci / stavu existujících diskriminací a nerovností v instituci

- vychází ze stávající situace v organizaci a na základě jeho výsledků a zjištění bývají definovány změny a tematické okruhy změn, se kterými dále pracuje

Plán genderové rovnosti

- audit však může stát zcela samostatně
- speciálním druhem personálního auditu

OBLASTI analýzy:

- **institucionální politiky** (vize, cíle, priority, záměr, strategické dokumenty)
- **organizační struktura, hierarchie, agendy** (rozdělení odpovědnosti a rozhodovací pravomoci), **procesy**
- **kultura pracovního prostředí** (hodnoty, zvyky, normy, komunikace a používaný jazyk, PR materiály, prezentace online)
- **dosavadní realizované aktivity** či přijatá **opatření** v oblasti genderové rovnosti, lidských zdrojů a souvisejících témat
- **širší kontext, ve kterém instituce** působí (národní politika a legislativa, společenský a kulturní kontext, historie, iniciativy na národní úrovni: např. požadavky v programech grantových agentur, systém hodnocení apod. – není většinou přímo součástí auditu, ale s kontextem je dobré pracovat!)

CO analýzou ZÍSKÁTE:

- definice **problémů** a jejich **příčin**, identifikace silných i slabých míst
- **argumenty pro vyjednávání a přesvědčování**
- fakta pro **komunikaci** o tématu rovných příležitostí
- výsledek pak k definici **cílů, konkrétních kroků a indikátorů** změny podle reálných potřeb vaší instituce
- **základ pro srovnání, sledování a vyhodnocování dopadů** aktivit a opatření
- výsledky můžete využít **pro různé aktivity a opatření** (VŠ také vykazují ve výročních zprávách)
- **kvalitativní výzkum** – osvěta, diskuze a mobilizace, zaměstnané osoby se cítí být „slyšeny“
- zodpovědná, sebevědomá instituce, která má zájem na zlepšování prostředí

ZPŮSOBY/METODY AUDITU

- sběr a analýza **statistických dat**
- **kvantitativní výzkum** (nejčastěji dotazníkové šetření - lze spojit např. s šetřením spokojenosti zaměstnaných osob)
- **kvalitativní výzkum** (nejčastěji individuální a skupinové rozhovory, fokusní skupiny, dotazníkové šetření polostrukturované)
- **institucionální analýza** (procesy, dokumenty – vnitřní předpisy, institucionální plán apod.)

Sběr a analýza statistických dat

- statistická data tříděná dle genderu, věku a dalších kategorií (např. stupeň zařazení)
- časové řady – srovnání, vývoj, trendy
- zastoupení mužů a žen mezi **studujícími a absolventy** všech stupňů studia (i hlásící se vs. přijatí*é)
- zastoupení mužů a žen mezi **vědeckými a pedagogickými pracovníky** za celou instituci a za jednotlivé složky (např. fakulty, ústavy, oddělení vč. zastávaných akademických postů)
- zastoupení mužů a žen ve **vedoucích a rozhodovacích pozicích**
- informace o **výběrových řízeních a náboru** nových zaměstnanců a zaměstnankyň (hlásící se vs. přijatí*é)
- kariérní postup (např. průměrný počet let mezi kariérními stupni dle pohlaví; průměrný věk profesorů a profesorek, docentů a docentek)
- pracovní **úvazky** (plné/zkrácené; institucionální/grantové)
- **odměňování** (podle kvalifikačního stupně a pohlaví)
- **přístup ke zdrojům** – granty (v případě interní grantové agentury: zastoupení žen a mužů mezi žadateli a příjemci; úspěšnost, složení hodnotících komisí a hodnotitelů)
- odchody a návraty z **mateřské a rodičovské dovolené**
- odchody z instituce a zvažování odchodu a jejich důvody mezi současnými zaměstnanci a zaměstnankyněmi

Cvičení

- Jaké statistiky sbíráte ve vaší instituci?
- Segregujete data dle genderu/pohlaví?
- Segreguje data dle jiných kritérií? Jakých?

Kvantitativní analýza:

- slouží k popisu **trendů, statistických souvislostí a hlavních charakteristik vybraných skupin** a k **identifikaci problémů a podreprezentovaných skupin**
- I statistická data patří do kvantitativní analýzy

Dotazníkové šetření by mělo být zaměřeno na názory, zkušenosti a potřeby zaměstnaných či studujících například v těchto oblastech:

- podmínky pro kariérní postup a rozvoj
- možností sladování pracovního a osobního života/rodičovství
- pracovní podmínky – časová náročnost práce, flexibilní formy práce
- zvažování odchodu z instituce/akademické sféry
- systém hodnocení vědecké a pedagogické práce
- kultura pracovního prostředí
- zkušenost se sexuálním obtěžováním a šikanou na pracovišti

Kvalitativní analýza

- **rozhovory, skupinové diskuse, fokusní skupiny**
- **dotazníkové šetření polostrukturované**
- **obsahová analýza** propagačních materiálů - vypovídá o kultuře instituce

- vždy vhodné kombinovat s kvantitativním
- detailnější, hlubší vhled a porozumění v kontextu, lze rozvinout zjištění z dotazníkového šetření/statistických dat (jak to lidé vnímají osobně apod.)

Zaměřte se např. na **důvody odchodů z instituce** či přímo z vědeckého prostředí:

- *Jaké jsou důvody, proč lidé odchází z vašeho pracoviště?*
- *Co můžete udělat pro to, abyste tomu zamezili?*

Institucionální ANALÝZA

– **analýza procesů a dokumentů** - institucionální pravidla, systémy organizace práce, procesy a pracovní podmínky:

- institucionální politika, strategie řízení a rozvoje (mise, vize, priority, hodnoty, zaměření) – např. dokumenty dlouhodobý záměr, statut VŠ, výroční zprávy, webové stránky (přehlednost, kdo má přístup k jakým informacím, zda zaměstnané osoby vědí, kde věci vyhledat)
- kariérní řád a postup
- výběrová řízení, nominační procesy, obsazování vedoucích pozic
- systém hodnocení vědecké, případně pedagogické práce, atestace (např. zohlednění hodnocení přestávku kvůli rodičovství)
- systém kariérní podpory, specificky pro začínající vědkyně a vědce (doktorandi/ky, postdoktorandi/ky)
- odměňování - kdo a jak tvoří odměňování, zda jsou pravidla transparentní a přístupná apod.
- interní grantové soutěže, přístup k finančním zdrojům
- pracovní podmínky
- kombinace pracovního a osobního/rodinného života
- zahraniční mobilita
- organizační kultura
- genderová kultura (antidiskriminace, sexuální obtěžování, etický kodex, kolektivní smlouva, interní a externí komunikace apod.)

NEŽ ZAČNETE

- *Víte, jaká další data budete potřebovat pro výchozí analýzu situace a jak je získáte?*
- *Kdo bude zodpovědný za sběr a analýzu dat?*
- *Bude tato osoba/osoby součástí realizačního týmu?*

- *Jak zajistíte potřebnou odbornost pro provádění dalších kvantitativních a kvalitativních šetření?*

- *Bude nutné zapojit osobu (organizaci) zvenčí? Kvalitativní analýzu by měla zpracovávat osoba se sociologickým vzděláním a genderovou citlivostí – zároveň myslet na udržitelnost ve spojení s plány genderové rovnosti, myslete na budování vlastních kapacit a expertizy*

Praktické návody a příručky

- [Standard genderového auditu – Vláda ČR 2016 \(https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Standard-genderoveho-audit_V2_brezen-2016.pdf\)](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Standard-genderoveho-audit_V2_brezen-2016.pdf)
- [**EIGE – Analysing and assessing the state-of-play in the institution**](#)
- **EIGE – [Gender audit toolkit](#)**
- **ILO - [A MANUAL FOR GENDER AUDIT FACILITATORS: THE ILO PARTICIPATORY GENDER AUDIT METHODOLOGY](#)**



Sociologický ústav
Akademie věd ČR



komunita.nkc@soc.cas.cz

timea.crofony@soc.cas.cz

pavla.rypckova@soc.cas.cz

<https://genderaveda.cz/gender-a-zmena>