

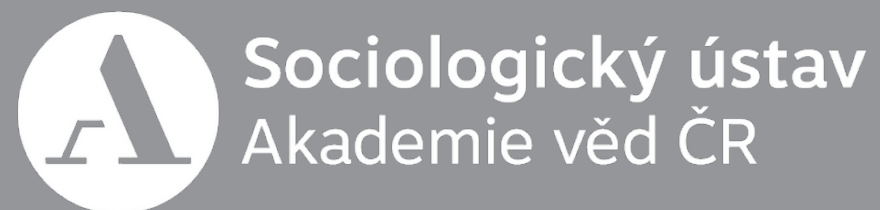


Plány genderové rovnosti v instituci

19-11-2020

Komunita pro změnu

Timea Crofony & Pavla Rypáčková



Obsah:

- CO plány genderové rovnosti jsou
- PROČ jsou důležité a proč je pro nás výhodné je zavádět
- OBLASTI ZMĚNY, které musí plán pokrýt
- POŽADAVKY, které musí plán naplňovat např. v Horizontu Evropa
- FÁZE, kterými musí plán projít
- PŘEDPOKLADY úspěchu
- KOHO zapojit do přípravy a implementace plánu
- jak Plán KOMUNIKOVAT
- ZDROJE informací a podpory + příklady Plánů

CO jsou Plány genderové rovnosti (GENDER EQUALITY PLANS)

= na míru šité plány, které zhodnocují stávající vyrovnanost příležitostí a pracovních podmínek a existující překážky či problémy, kterým instituce v oblasti genderové rovnosti čelí

- navrhuje konkrétní aktivity a opatření vedoucí k trvalým/udržitelným změnám, vč. sledování a vyhodnocování těchto změn a cílů, které má plán naplnit

- liší se pro každou instituci a jsou různě komplexní
- liší se s ohledem na typ instituce (RFO/RPO/univerzity) - KONTEXT
- nutno přesně definovat konkrétní aktivity změny, indikátory, časové osy plnění aktivit a vyhodnocení jejich dopadu a reálné změny
- nestačí za tyto plány vydávat již existující dokumenty (možné však propojit)
- spíše INTERSEKCIONALITA (rozdělení ženy/muži je základní, myslet však i na další kategorie!)

PROČ bychom je měli zavádět?

- běžná součást fungování VVI institucí ve vyspělých zemích
- nástroj udržitelné proměny směrem k lepším pracovním podmínkám
- podmínka financování VVI (v zahraničí, právě běží projekt Casper)
- transparentnost fungování instituce
- lepší kvalita práce s lidmi a jejich řízením, prevence inbreedingu
- vstřícné pracovní prostředí pro mladší vědecké pracovníky a pracovnice, popř. osoby ze zahraničí (konkurenceschopnost soukromé sféry)
- podíl institucí s plány genderové rovnosti pozitivně koreluje s výzkumnou excelencí a inovačním výkonem země

(<https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/04/Rovnost-zen-a-muzu-Cesta-ke-zvyseni-excelence-a-inovacniho-potencialu.pdf>)

TÉMATICKÉ OBLASTI PLÁNŮ

- slad'ování práce a osobního života
- proměna organizační kultury
- vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích
- opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším formám genderově podmíněného násilí
- zohlednění perspektivy pohlaví a genderu ve výzkumu a výuce

Příklady procesů ke změně:

- ZPŮSOB VÝBĚRU PRACOVNÍCH SIL
- SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A RODIČOVSTVÍ
- NÁVRATY Z RODIČOVSKÉ „DOVOLENÉ“
- ÚPRAVA PRAVIDEL HODNOCENÍ VÝKONU
- KARIÉRNÍ POSTUP
- AKTIVITY PRO ROVNOU DĚLBU „NEVIDITELNÉ“ PRÁCE
- SPECIFICKÁ PODPORA ŽEN
- PODPORA ŽEN VE VEDOUCÍCH POZICÍCH
- USTAVENÍ PRACOVNÍ POZICE NEBO TĚLESA S AGENDOU PODPORY GENDEROVÉ ROVNOSTI
- ZAČLEŇOVÁNÍ GENDEROVÉ PERSPEKTIVY DO OBSAHU VÝUKY A VÝZKUMU

JEDNOTLIVÉ ÚROVNĚ OPATŘENÍ

- INSTITUCIONÁLNÍ/STRUKTURÁLNÍ
- INDIVIDUÁLNÍ a INTERPERSONÁLNÍ
- KULTURNÍ/SYMBOLICKÁ

POŽADAVKY, které musejí Plány splňovat

- veřejně dostupný
- mít podporu nejvyššího vedení instituce
- mít alokovány lidské a finanční zdroje
- obsahovat konkrétní cíle vedoucí ke změně (vycházející z auditu)
- obsahovat aktivity zaměřené na budování kapacit a proškolení odpovědných osob

Více na: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/basic-requirements-and-success-factors-realising-gender-equality-plan>

PŘEDPOKLADY úspěchu (I.)

- znalost instituce a kontextu
- dostupnost dat a statistik tříděných dle genderu, věku, služebního věku apod.
- podpora a závazek se tématu věnovat ze strany nejvyššího vedení instituce
- osoba/pozice s agendou genderové rovnosti/diverzity v organizační struktuře
- interní expertíza a rozvoj kompetencí potřebných pro genderové aktivity (orientace v genderové problematice)
- komunikační strategie a silná časová dotace pro vyjednávání
- osvěta, zvyšování povědomí a informovanost o procesu změny napříč institucí
- síť/pracovní skupina zapojených osob na různých pozicích napříč institucí
- jasný záměr, konkrétní cíle, strategie, plán aktivit a opatření

PŘEDPOKLADY úspěchu (II.)

- indikátory pro proces monitorování a evaluace
- participativní přístup – zapojení všech klíčových pracujících včetně vedoucích do plánování, diskusí, přípravy a realizace aktivit
- finanční zdroje – projekt, institucionální zdroje
- externí expertíza (zapojení externích osob a spolupráce s jinými institucemi)
- institucionalizace a udržitelnost – začlenění problematiky do stávajících struktur, politik, procesů a institucionálních dokumentů
- návaznost tématu genderové rovnosti na jiné institucionální cíle
- flexibilita v procesu změny
- strategie, jak předcházet překážkám a rezistencím, jak na ně reagovat a jak je řešit

Fáze plánu

- Analýza (audit) - sběr dat a informací o instituci - kvalitativní, kvantitativní, procesní, kontextové...
- Plánování - definování cílů, aktivit, procesů a akcí (společně s těmi, kterých se týkají), definice indikátorů změny, deadlinů, zdrojů (lidských i finančních), určení zodpovědnosti za konkrétní změny a způsoby monitoringu a evaluace plánů
- Zavádění - navržené aktivity a procesy jsou implementovány, plán je komunikován a případně i upravován dle potřeb
- Hodnocení - průběžné i finální hodnocení nejen plnění cílů, ale i procesů implementace plánů a dopadu jednotlivých aktivit

KOHO zapojit

a JAK

- osoba odpovědná za agendu genderové rovnosti
- ambasadoři/ambasadorky
- agenti/agentky změny
- pracovní skupina
- síť
- nejvyšší vedení
- vedoucí
- HR oddělení
- vědkyně a vědci
- studující

Komunikace a osvěta

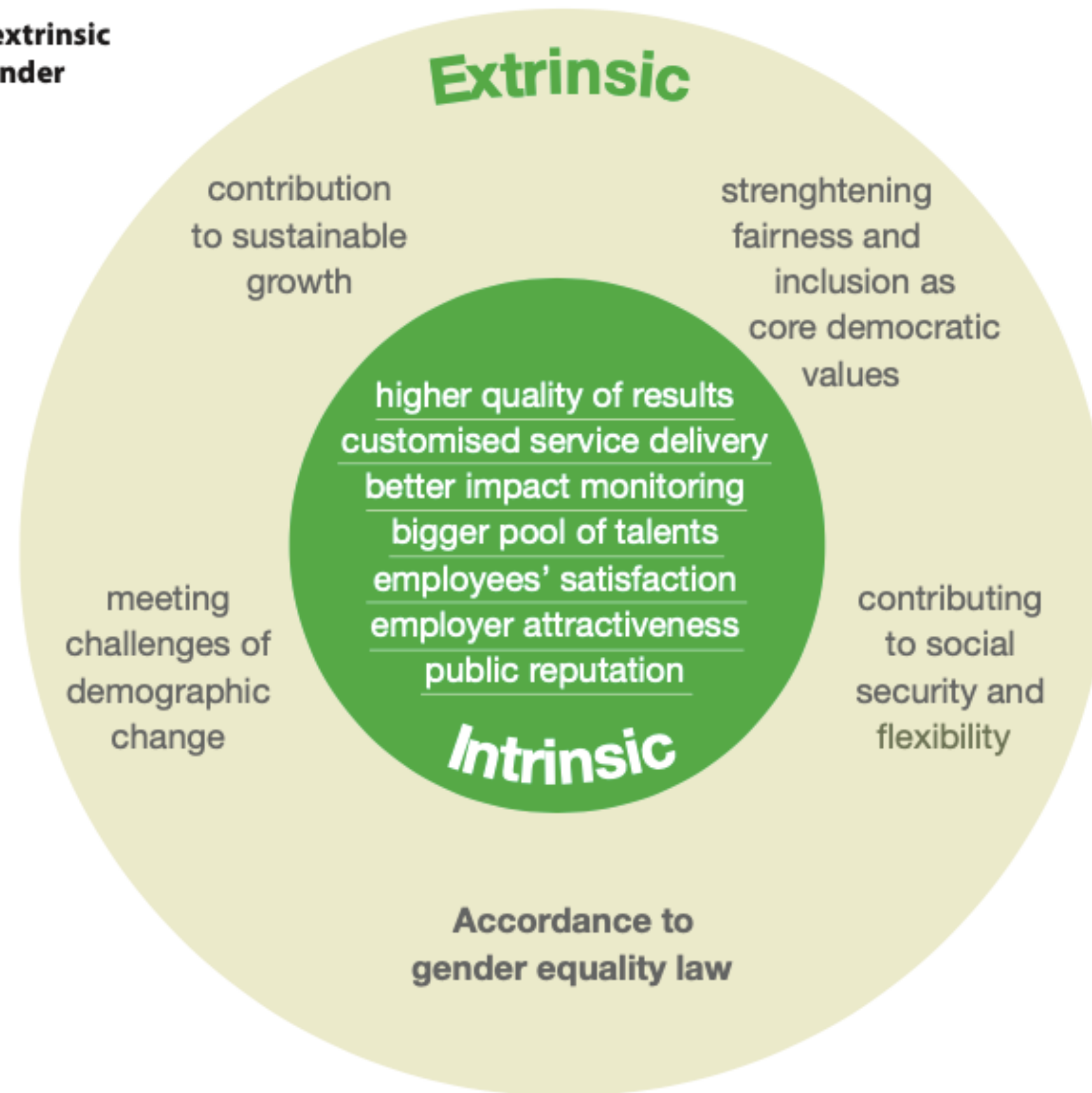
- významná role v celém dalším procesu změny
- jasný vizuální styl + vlastní záložka na webu organizace + komunikační a informační materiály + argumentace

Cíle:

- 1) zviditelnění tématu, aktivit, projektu napříč institucí
- 2) osvěta, informovanost, zvyšování povědomí o tématu genderové rovnosti
- 3) „mobilizace“, získávání spojenců, podporovatelů, klíčových aktérů
- 4) prezentace instituce a tématu navenek

- volba komunikace a její strategie (genderová rovnost vs. férové pracoviště)
- příprava na rezistence
- holistický přístup
- způsoby komunikace s různými cílovými skupinami (osobní jednání s vedením, sociální sítě pro komunikaci se studujícími)

**Intrinsic and extrinsic
benefits of gender
equality**



Argumentace

Doporučujeme: [Gender Institutional Transformation guide](#) EN

Praktické návody a příručky

- [EIGE Gear Tool](#) - online interaktivní nástroj, jak realizovat „změnu“ v instituci
- [RRI Tools](#) – gender equality
- Metodika projektu FESTA – [Towards Raising Organizational Awareness](#) – nástroje pro sběr dat, indikátory
- [Achieving Gender Balance at the Top of Scientific Research](#) – participativní genderový audit, genderové rozpočtování
- [Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations](#) – monitorování (indikátory) genderové rovnosti ve výzkumných a grantových institucích
- Zpráva [GENDER-NET](#) – „Plans and Initiatives in Selected Research Institutions Aiming to Stimulate Gender Equality and Enact Structural Change“ – indikátory, nástroje, příklady dobré praxe
- Projekt [GENOVATE](#)
- [FESTA – Resistances](#)

Plány genderové rovnosti - příklady

- [EQUAL-IST](#)
- [PLOTINA](#)
- [Stockholm University – Political Sciences](#)
- [TRIGGER](#)



Sociologický ústav
Akademie věd ČR



gender a věda

komunita.nkc@soc.cas.cz

timea.crofony@soc.cas.cz

pavla.rypackova@soc.cas.cz

<https://genderaveda.cz/>