

Participativní techniky v auditu a designu plánů genderové rovnosti

13/04/2021

NKC - gender a věda

ACL

Araudo
Crofony
Linková

Obsah

- Participativní techniky - co, proč, jak
- Participace v procesu institucionální změny
- Význam využití těchto metod: dobrá praxe
- Výběr nejčastěji používaných technik
- Cvičení
- Q&A

NKC - gender a věda

- výzkumná činnost
- zapojení do mezinárodních expertních skupin a sítí v oblasti rovných příležitostí ve VV a do mezinárodních projektů (GenderACTION, UniSAFE, CASPER, GenderSMART, RESISTIRE)
- projekt CZERA:
 - poradní činnost a prosazování rovných příležitostí ve vědě na národní úrovni (RVVI, MŠMT ČR, GA ČR, TA ČR) a EU úrovni (ERAC - SWG GRI)
 - podpora vědeckých, výzkumných a vzdělávacích institucí - [Komunita pro změnu](#): přednášky, informační činnost, konzultace, příručka [Jak na změnu](#), podpora institucí při podávání žádostí do programu [Horizont Evropa](#) a dalších programů financování vědy a výzkumu

Participativní přístup

1

CO je participativní přístup k plánování

- zahrnuje různé skupiny pracujících a studujících do definování klíčových problémů, potřeb a cílů plánu
- využívá jejich osobní zkušenosti v instituci k vytváření efektivních postupů vedoucím ke změně/změnám
- osoby s expertízou v tématu při nich vystupují pouze jako facilitátorky/ři, procesy zaznamenávají a vyhodnocují



Přínosy

- **zajistí **udržitelnost** a **dopad**:**
 - **souhlas s plánem**
 - **důvěryhodnost**
 - **prevence rezistencí**
 - **porozumění a podpora**
- **napomáhají strategickému rámování**
- **otevírají příležitosti k implementaci**
- **pomáhají prioritizaci a správnému načasování**
- **posilují pragmatický přístup a odhodlání**

Úrovně participace

- Informování
- Konzultování
- Společné rozhodování
- Společná práce
- Podpora nezávislých aktivit „zespod” instituce

Participace v procesu institucionální změny

Klíčové role v procesu změny:

- **Change agents**
 - Osoba, která je tváří změny a vedoucí týmu, který implementuje plán genderové rovnosti
 - Užší implementační tým (core implementation team)
 - Širší implementační tým (extended implementation team)
- **Transformační síť** (Transformational change network)
- **Ambasadoři změny** (Change ambassadors)
- **Nejvyšší vedení**

Instituce 1

- úspěšná instituce, zapojená do evropských projektů, povědomí, že gender je téma
- plán genderové rovnosti navržen **bez interní konzultace** ve spolupráci s externími odborníky
- **schválení plánu nejvyšším vedením bez projednání / vysvětlení jednotlivých aktivit**
- nízká citlivost k otázkám problematiky genderové rovnosti
- hlavní odpovědná osoba za PGR (GEP): neměla respekt, ztratila podporu vedení, bez genderové expertizy
- užší tým: zájem podporující sítě opadl, **nedostatek interní genderové expertizy**
- oblast přírodních věd: zpochybňování sociálně-vědních metod a výsledků auditu
- **minimální komunikace dovnitř, žádné komunikační nástroje**, info pouze pro nejvyšší grémium vedení
- žádná aktivita pro postupné rozšíření ambasadorů a transformační sítě podporovatelů a podporovatelek

Instituce 2

- úspěšná instituce, zapojená do evropských projektů, počáteční zájem o mezinárodní spolupráci v oblasti genderové rovnosti
- PGR byl navržen interně hlavní odpovědnou osobou ve spolupráci s užším implementačním týmem
- počáteční schválení plánu nejvyšším vedením bez problémů, projekt počítal s obnovou „commitment“ v polovině projektu – **postupně nárůst velké rezistence**
- citlivost k otázkám genderové rovnosti na velice nízké úrovni
- určitá interní genderová expertiza, ale **bez jasného plánu budování interních kapacit**
- **minimální komunikace dovnitř, žádné komunikační nástroje, kromě nejvyššímu vedení**
- **širší implementační tým či transformační síť a skupiny ambasadorů nikdy nevznikly**

Na co si dát pozor

Externí spolupráce

- Riziko disciplinární „cizosti“ genderové expertizy a metod sociálních věd
- Externisti/tky nemohou mít detailní znalost instituce a osob, fungování, nepsaných pravidel, šedých eminencí atd.
- Externisti/tky se nemohou pohybovat v instituci, nemají přístup do týmů, k vedení
- Interní kapacity v oblasti GE a institucionální změny nerostou
- Externí monitoring a evaluace ≠ interní monitoring a evaluace

Doporučení

- Interní genderová expertiza, interní HR expertiza, interní sociálně-vědní expertiza
- Pokud nelze, nutná uznávaná osoba v čele implementačního týmu uvnitř, funguje jako „most“ a „překladač“ pro externisty/ky, alespoň minimální genderová expertiza
- externí spolupráce nemůže být nikdy alibi pro nebudování kapacit, procesů a komunikaci uvnitř

Interní procesy

- Nejvyšší vedení musí být součástí procesu od počátku a musí proces změny podporovat
- Nastavit pravidelnou komunikaci a info o aktuální situaci – ale nezahltit (4 ročně)
- Pečlivý design auditu
- Co chceme zjistit, proč to chceme zjistit, jak s výsledky chceme pracovat
- Pečlivě vysvětlit cíle, ochranu osobních dat, anonymizaci, agregaci dat pro analýzy
- Připravit se na zpochybňování sociálně-vědního výzkumu a tématu genderové rovnosti
- Plánem genderové rovnosti to nekončí – implementace, monitoring a evaluace

Doporučení

- Budovat si expertizu v oblasti genderových otázek ve výzkumu
- Budovat interní kapacity v procesu změny – organizační sociologie, psychologie organizací a organizační změny
- Monitoring a evaluace (log frame, impact pathway, indikátory) a interní komunikační plán musí být součástí designu aktivit
- Věnovat pozornost a čas interní vytipování podporovatelů a podporovatelek a udržování komunikace s nimi
- Mentální hygiena, podpora pro užší tým – vyhoření, spolupráce a podpora

Význam využití těchto metod: dobrá praxe

- Projekt **Genovate**: Transforming organisational culture for gender equality in research and innovation (Univerzita v Trnavě) - pocit "vlastního" plánu, uschopnění aktérů a akterek, diseminace tématu napříč univerzitou
- Projekt **SUPERA**: participativní techniky nejen při vytváření samotného plánu, ale k brainstormingu nad identifikací potenciálních rezistencí a bariér, zvýšení sebevědomí k formulaci názorů, učení se formulovat názory, zpětná vazba, vytvoření templates part. technik
- Projekt **GEARING Roles**: kokreační přístup a participativní techniky napomáhají mobilizaci a zvýšení zájmu, zjednodušují implementaci, zvýšení viditelnosti určitých skupin a jejich potřeb



Techniky

2

- nabídka technik
- nejčastěji využívané techniky pro přípravu plánů
- cvičení

Nabídka technik

- **rozhovory:** skupinové rozhovory, fokusní skupiny
- **definování hodnot:** čtyři rohy, horké křeslo
- **brainstorming:** lotosový květ, world café
- **mapování:** strom problému, mapování problému, motýl změny, mapování spojenců, cestovní mapa
- **hodnocení:** prádelní šňůra, telegram, ruce, hodnotící růžice, mluvící zed', kufr a odpadkový koš
- **rozhodování:** např. kapsy

Techniky nejčastěji využívané při přípravě plánů

Brainstorming:

- lotosový květ
- world café (osobně)

Mapování:

- problému/strom
- spojenců & sítí
- cestovní mapy

Cvičení

dnes: sdílená tabule na online platformě

online: interaktivní tabule a další nástroje většinou používané k výuce (instituce mají své licence a preference)

prezenčně: vytištěná schémata na větších plakátech + sticky notes / tabule se schématy, na kterou lze psát, případně další materiály pro různé techniky

Zdroje - Inspirace

- SATIN projekt: <http://www.gdtoolbox.eu/toolbox/tools-and-methods/>
- GENOVATE projekt: <https://cordis.europa.eu/project/id/321378/reporting>
- SUPERA projekt: <https://www.superaproject.eu/participatory-techniques/>
- GEARING-roles projekt: <https://gearingroles.eu/wp-content/uploads/2021/02/D9.4-Annual-Impact-Evaluation-Report.pdf>
- GENDERnet wheel: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/gender-net-wheel.jpg>
- ILO metodologie participativního genderového auditu: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf
- IMPACT ACADEMY CZ: <https://knihovna.impactacademy.cz>
- YOUTH IMPACT: www.youth-impact.eu
- Participatory Methods Toolkit: https://archive.unu.edu/hq/library/Collection/PDF_files/CRIS/PMT.pdf

web Gender a změna
komunita.nkc@soc.cas.cz

Pavla Araudo: pavla.araudo@soc.cas.cz
Timea Crofony: timea.crofony@soc.cas.cz
Marcela Linková: marcela.linkova@soc.cas.cz

KPZ

Komunita
Pro
Změnu

