

Jak komunikovat a vyjednávat genderovou rovnost ve výzkumné instituci

Pracovní skupina pro změnu
2. 5. 2017

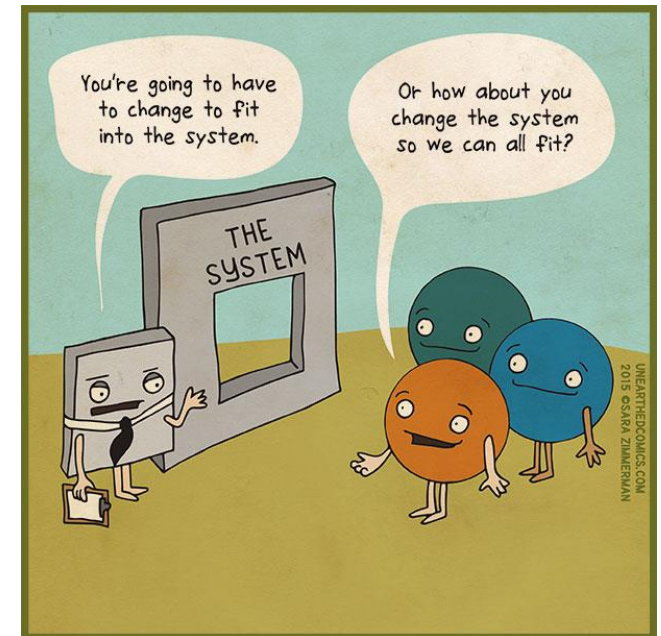
Hana Víznerová

PROGRAM A CÍLE WORKSHOPU

- Východiska: organizační změna a rezistence
- Vaše zkušenosti: situace rezistencí a dobrá praxe
- Koho v instituci zapojit/přesvědčit a proč?
- Argumentace: proč se zabývat podporou genderové rovnosti?
- Příklady komunikace tématu
- Shrnutí: rady a tipy

VÝCHODISKA: ORGANIZAČNÍ ZMĚNA A REZISTENCE

- Organizace jsou „genderované“, podpora genderové rovnosti = organizační změna
- Rezistence
 - objevují se vždy v procesu změny
 - odpor nebo odmítnutí
 - snaha o zachování statut quo
 - moc
- Změna a gender v organizaci
 - Zpochybňování norem, praktik, očekávání
 - Výzkumné organizace – muži převažují, maskulinní prostředí (diskurz, mocenské struktury, komunikace, reprodukce interní kultury)



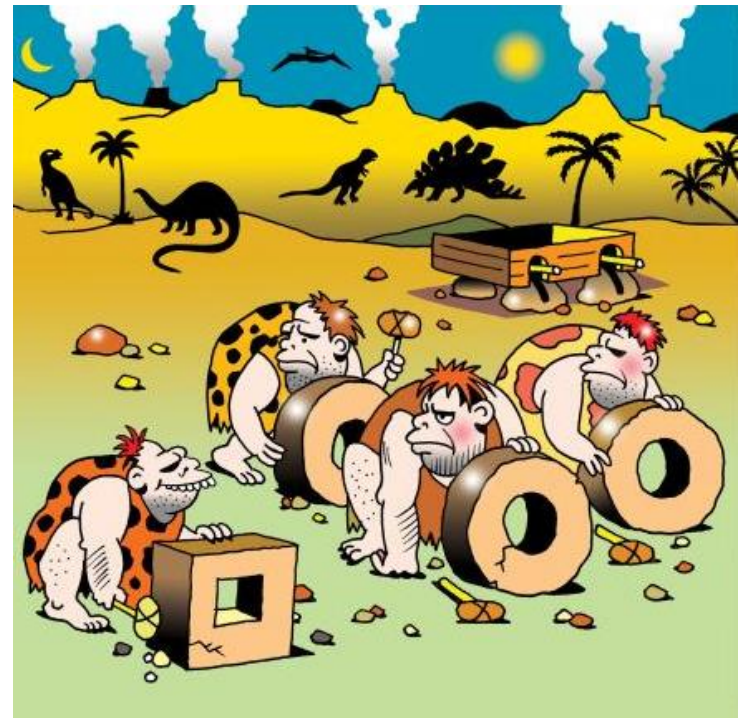
PŘÍČINY REZISTENCÍ I.

- Obavy a nejistota
- Nedůvěra a pochybnosti
- „Neztratit tvář“
- Obavy o vlastní pozici
- Ohrožení meritokracie
- Konformismus
- Nedostatek zdrojů (finanční, lidské, čas)
- Genderové téma
 - „slepota“/nedostatečné povědomí
 - Otevřený odpor, nepřátelské reakce



PŘÍČINY REZISTENCÍ II.

- Problémy s udržitelností
 - Pomalý pokrok
 - Změny osob v klíčových pozicích
 - Iluze, že už bylo uděláno dost
- Individuální rovina
 - Nedostatek motivace / zájmu
 - Není priorita
 - Neangažovanost
 - Nedostatečné sebevědomí
 - Kariérní prospěch



PŘÍKLAD

- Akademický senát – jednání o nové strategii, která zahrne i genderovou rovnost
 - není nutné řešit explicitně toto téma, zavádět specifická opatření v této oblasti
 - není žádný problém
 - zvýhodňování žen, záleží na zásluhách a kvalifikaci, ne zavádět opatření na podporu žen
- Rezistence
 - „Slepota“/nedostatečné povědomí
 - Obavy o vlastní pozici, ohrožení meritokracie
 - Aktivní, explicitní, individuální a skupinové, gender téma

<http://www.resge.eu/>

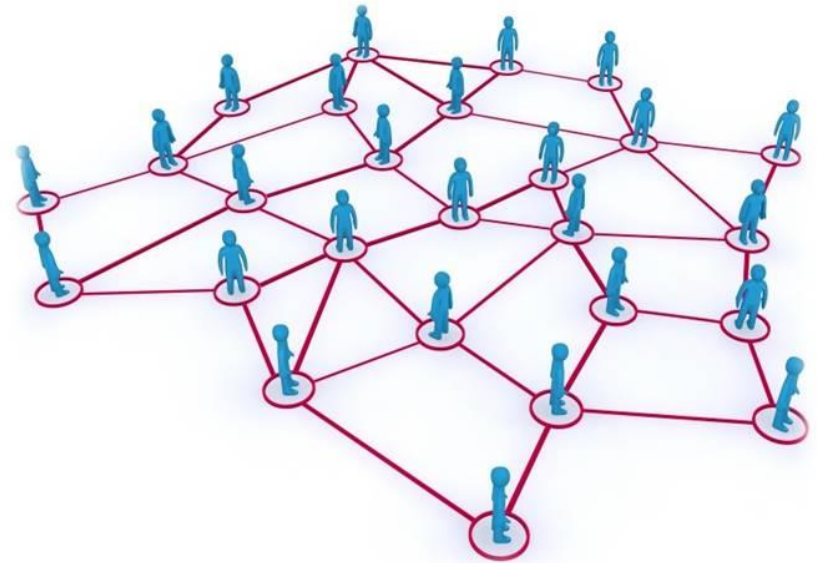
JAKÁ JE VAŠE ZKUŠENOST?

- *O jakou situaci šlo? Jaké konkrétní téma nebo problém jste řešili a v jakém kontextu?*
- *Jaký byl váš cíl a očekávání?*
- *Kdo byla „cílová“ skupina/osoba?*
- *Jaká byla reakce a výsledek?*
- *Co vám chybělo? Co byste potřebovali vědět?*

- *Jakou strategii komunikace a typ argumentace jste zvolili?*
- *Jak jste téma/problém vysvětlovali?*

KOHO ZAPOJIT NEBO PŘESVĚDČIT

- Nejvyšší vedení
- Střední management
- Vědci/vědkyně a vyučující
- Začínající vědci a vědkyně
- Studující
- Administrativa, HR odd.
- Muži/ženy
- Zahraniční pracovníci a pracovnice
- „Agenti/ky změny“, ambasadoři/ky
- Gender pozice



ARGUMENTACE PŘÍNOSY GENDEROVÉ ROVNOSTI I.

- Proč se věnovat genderové rovnosti a diverzitě ve výzkumné organizaci?
- Co to přinese
 - instituci
 - lidem v instituci
 - vědě
 - společnosti



ARGUMENTACE PŘÍNOSY GENDEROVÉ ROVNOSTI II.

- Sociální spravedlnost, férovost
- Společenská zodpovědnost

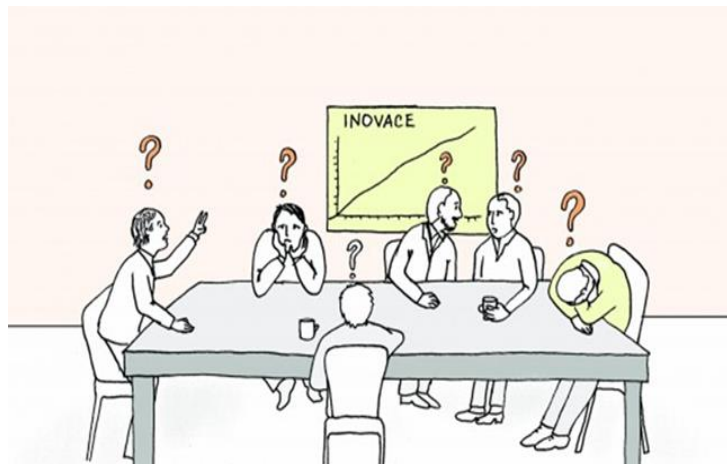
= humanistické důvody



- Lepší pracovní podmínky pro všechny

ARGUMENTACE PŘÍNOSY GENDEROVÉ ROVNOSTI III.

- Kvalita, excellence, inovace
- Nové výzkumné příležitosti



- (Mezinárodní) prestiž instituce a konkurenceschopnost
- Přilákání talentů

ARGUMENTACE PŘÍNOSY GENDEROVÉ ROVNOSTI IV.

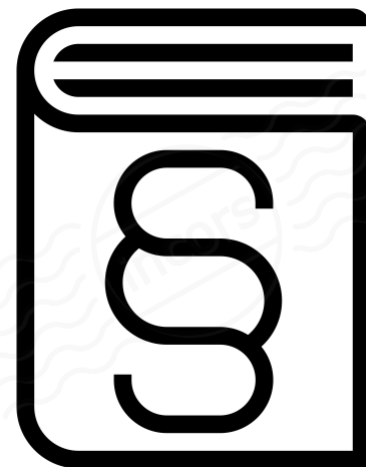
- Efektivita, ekonomické důvody



ARGUMENTACE PŘÍNOSY GENDEROVÉ ROVNOSTI V.

- Povinnosti a závazky vyplývající z legislativy a politiky

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gear/>



PŘÍKLAD KOMUNIKACE I.

**Máme jen dvě vedoucí
ženy."**

PŘÍKLAD KOMUNIKACE II.

- Understanding unconscious bias

<https://www.youtube.com/watch?v=dVp9Z5k0dEE>

POZVÁNKA

Contextual factors

INTERNATIONAL CONFERENCE

STRUCTURAL CHANGE
FOR GENDER EQUALITY
IN RESEARCH

19. MAY 2017

ACADEMIC
CONFERENCE CENTRE
Husova 4A, Prague 1

www.gendervh2020.cz

<http://www.genderaveda.cz/en/>

DĚKUJI ZA POZORNOST

Hana Víznerová

Národní kontaktní centrum – gender a věda

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Tel: 210 310 322

hana.viznerova@soc.cas.cz

www.genderaveda.cz

www.gendervH2020.cz