

**Sedmi okvirni program**  
**Kvalifikacija: koordinacija i podrška**  
**Br. projekta. 321491**  
**SiS.2012.2.1.1-1-321491**



**Datum Ugovora: 1. januar 2013**  
**Trajanje: 48 meseci**

# **Gender + time**

---

## **TOOLBOX**

### ***Korisničko uputstvo***

---

Radni paket 6  
Editori: Valentina Janev(PUPIN), Lorenza Perini (UNIPD),  
Anne-Sophie Godfroy i Bodo Clavreul (UPEC)

Krajnji rok isporuke: 31/12/2016

Revizija: 1.2  
Nivo diseminacije podataka: javno  
Tip: izveštaj



### Istorija doukmenta i prilozii

Verzija	Datum	Autor	Opis
0.3	Septembar 2016	V. Janev	Nacrt
1.0	Octobar 2016	Valentina Janev(PUPIN), Lorenza Perini (UNIPD), Anne-Sophie Godfroy i Bodo Clavreul (UPEC)	
1.2	Decembar 2016	Marija Nedeljković	prevod

### AUTORSKO PRAVO

© Autorsko pravo GenderTimeKonzorcijum

Konzorcijum GenderTime obuhvata:

- |   |             |                        |
|---|-------------|------------------------|
| • Egalité des Chances dans les Etudes et la Profession d'ingéniereun Europe | Koordinator | Francuska              |
| • Inter-University Research Centre for Technology, Work and Culture         | Član        | Austria                |
| • The University of Padua   | Član        | Italija                |
| • University of Gothenburg  | Član        | Švedska                |
| • University Paris Est Créteil  | Član        | Francuska              |
| • Mihailo Pupin Institute   | Član        | Srbija                 |
| • BergischeUniversität Wuppertal  | Član        | Nemačka                |
| • Loughborough University   | Član        | Ujedinjeno Kraljevstvo |
| • Tecnalía Research & Innovation  | Član        | Španija                |
| • Donau-UniversitätKrems  | Član        | Austrija               |

Ovaj dokument se ne može kopirati, reprodukovati, ili menjati u celini ili delimično u bilo koje svrhe, bez pismenog odobrenja Konzorcijuma GenderTime. Pored pismenog odobrenja za kopiranje, reprodukciju, ili menjanje ovog dokumenta u celini ili delimično, mora da se navede i potvrda autora o autorskim pravima nad dokumentom i svim njegovim delovima.

© Sva prava zadržana.

### **Izjava o odricanju odgovornosti**

Sadržaj ovog dokumenta odražava isključivo stavove autora i Evropska zajednica nije odgovorna ukoliko se podaci iz ovog dokumenta upotrebe u bilo koju svrhu. Podaci u ovom dokumentu su dati u izvornom obliku bez bilo kakve garancije, izričite ili implicitne, uključujući ali ne ograničavajući se na upotrebljivost podataka za određenu svrhu. Dakle, korisnik koristi informacije na sopstveni rizik i odgovornost.

**Rezime**

Ovaj dokument ima za cilj upoznavanje korisnika sa sadržajem GenderTime Toolbox-a koji se koristi za primenu i praćenje akcionih planova za ravnopravnost polova u naučnim i obrazovnim institucijama. Toolbox sadrži alate i metode za sprovođenje promene strukture, kao i primere dobre prakse koje su GenderTime partneri primenili u svojim institucijama u okviru projekta.

---

**Sadržaj**

<b>1</b>	<b>Uvod .....</b>	<b>7</b>
1.1	O planovima rodne ravnopravnosti projekta GenderTime .....	8
1.2	Opis dokumenta .....	9
<b>2</b>	<b>Ciljevi.....</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Perspektiva procesa .....</b>	<b>13</b>
<b>4</b>	<b>Alati i metode.....</b>	<b>14</b>
<b>5</b>	<b>Dobre prakse .....</b>	<b>16</b>
<b>6</b>	<b>Prenosni agent .....</b>	<b>18</b>
<b>7</b>	<b>UNIPD-Gender Equality index - indeks rodne ravnopravnosti (UNIPD-GEI) .....</b>	<b>19</b>

**Spisak slika**

Slika 1. GenderTime – prva strana .....	9
Slika 2. Ciljevi .....	10
Slika 3. Pretraga prema Cilju – Razmena znanja.....	12
Slika 4. Perspektiva procesa .....	13
Slika 5. GenderTime - Alati i metode .....	14
Slika 6. GenderTime partneri - Dobre prakse .....	16
Slika 7. Koncept GenderTime – Uloga Agenti prenosa.....	18
Slika 8. UNIPD-GEI .....	19

**Spisak tabela**

Tabela 1. GenderTime Alati i metode .....	15
Tabela 2. GenderTime Dobre prakse .....	17

## Ikone



Link ka raspoloživim opcijama za pretraživanje **Alata i metoda** obrađenih u okviru projekta GenderTime.



Nalazi se na stranici na kojoj je opisan pojedinačni alat.



Link ka dostupnim opcijama za pretraživanje studija slučaja, opisanih kao **Dobre prakse** u toku realizacije projekta u kojima su predstavljeni primeri akcija primenjenih u okviru projekta GenderTime.



Nalazi se na stranici na kojoj je opisana pojedinačna Studija slučaja / Dobra praksa.



Pretraživanje **Alata i metoda** prema pristupu koji se temelji na na procesu koji su članovi konzorcijuma razradili u okviru projekta GenderTime.

## 1 Uvod

**GenderTime Toolbox** je jedan od rezultata projekta [GenderTime](#) koji je nastao na osnovu iskustvu stečenog u okviru projekta. Cilj projekta GenderTime je da se identifikuje i primeni najbolji sistemski pristup u cilju povećanja učešća i razvoja karijera žena istraživača u odabranim institucijama u kojima se primenjuju usklađeni akcioni planovi. **Toolbox** obezbeđuje skup alata za sprovođenje i praćenje budućih Akcionih planova za rodnu ravnopravnost (Gender Equality Action Plans - GEP) u zainteresovanim institucijama. Institucije koje su uključene u projekat GenderTime se razlikuju po veličini, naučnoj oblasti, istoriji, itd da bi se istraživanja sprovodila u različitim okruženjima i da bi se dobila sinergija među naučnim partnerima.

Konzorcijum se sastoji od deset partnera, navedenih u tabeli.

<u>ČLAN / TIM</u>	<u>ULOGA</u>	<u>DRŽAVA</u>
<a href="#">Egalité des Chances dans les Etudes et la Profession d'ingéniereuren Europe</a>	Koordinator	Francuska
<a href="#">Inter-University Research Centre for Technology, Work and Culture</a>	Akcioni plan	Austrija
<a href="#">The University of Padua</a>	Akcioni plan	Italija
<a href="#">University of Gothenburg</a>	Podrška	Švedska
<a href="#">University Paris Est Créteil</a>	Akcioni plan	Francuska
<a href="#">Mihailo Pupin Institute</a>	Akcioni plan Tehnička podrška	Srbija
<a href="#">BergischeUniversität Wuppertal</a>	Akcioni plan	Nemačka
<a href="#">Loughborough University</a>	Akcioni plan	Ujedinjeno Kraljevstvo
<a href="#">Tecnalia Research &amp; Innovation</a>	Akcioni plan	Španija
<a href="#">Donau-UniversitätKrems</a>	Evaluacija	Austrija

## 1.1 O planovima rodne ravnopravnosti projekta GenderTime

Planovi ravnopravnosti polova u okviru projekta GenderTime obuhvataju aktivnosti kao što su pronalaženje, zadržavanje i unapređivanja osoblja, mere za podršku za uspostavljanje ravnoteže između posla i života zaposlenih, unapređeni standardi za upravljanje i istraživanje, politika podrške parovima gde oba para imaju karijere, itd. Prenosni agenti imaju ključnu ulogu u sprovođenju strukturalnih promena u svakoj instituciji.

Zajednički rad se može sažeti u ova četiri koraka:

### 1. Definisanje i izrada mera za primenu u svakoj instituciji

Da bi se postigao navedeni cilj neophodno je da se prvo odredi postojeća "politička scena" i da se akcioni planovi prilagode tako da odgovaraju trenutnoj situaciji u svakoj instituciji. **Prvi korak** u ažuriranju i sprovođenju akcionih planova u okviru GenderTime konzorcijuma je da se sistematski opišu postojeće mere rodne ravnopravnosti u instituciji, obuhvatajući detaljan pregleda razvoja, ciljeva, implementacije, ograničenja, učesnika, ciljne grupe, i troškova. Razvoj postojećih mera počinje izradom obrazaca koji treba da koriste svi partneri kako bi se mogli porediti podaci koji se prikupljaju u svakoj instituciji. Prema obrascu partneri treba da obezbede podatke u nacionalnom i institucionalnom kontekstu; da popune tabelu sa postojećim merama unoseći podatke o poreklu, primeni, organičenjima, učesnicima, ciljnoj grupi, finasijama i evaluaciji.

### 2. Unapređenje akcionog plana

U drugom koraku, u prvih šest meseci, svaka partnerska institucija pored ispitivanja postojećih mere, treba i da ažurira svoje akcione planove prema prikupljenim podacima - na primer, ako su identifikovani neki određeni nedostaci, treba ih ispraviti u akcionim planovima pod uslovom da je to moguće.

### 3. Primena akcionih planova

U trećem koraku, svaki partner je obavezan da sprovede akcione planove u svojoj instituciji.

### 4. Podrška i savetovanje u procesu primene

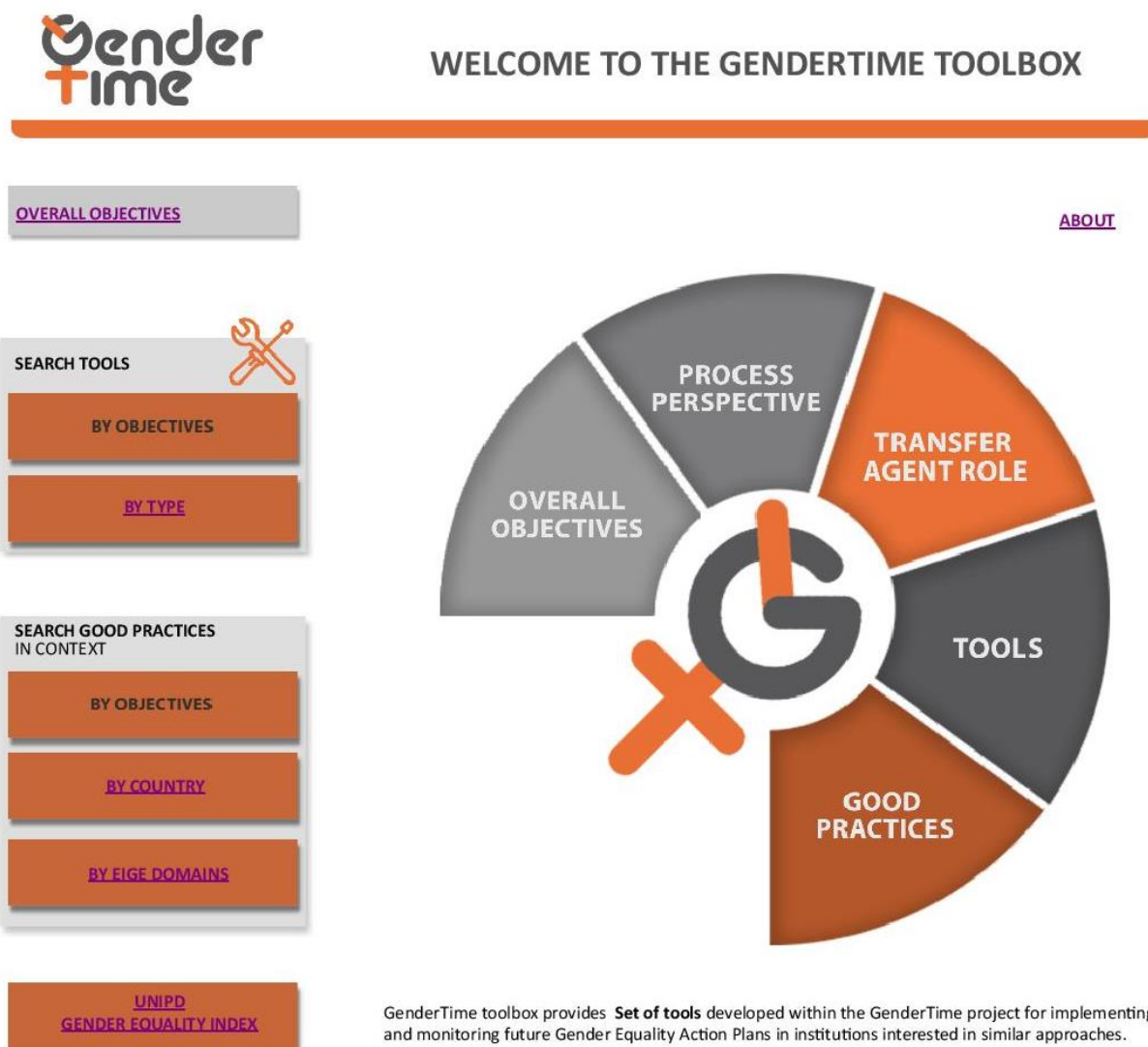
Cilj četvrtog koraka je da se obezbedi pravilno sprovođenje akcionih planova kroz razvoj alata. Osnovna ideja je bila da se omogući partnerima da zajedno rade na realizaciji akcionog plana kroz rasparvu o uspesima i izazovima, dobijanje smernica o određenim aspektima procesa primene.



## 1.2 Opis dokumenta

Ovaj dokument upoznaje korisnika sa osnovnim funkcijama [GenderTime Toolbox](#) -a (videti sliku 1) preko ekrana. Toolbox ima više funkcionalnosti koje omogućavaju korisniku da izvrši veliki broj operacija, kao na primer:

- da pretražuje sadržaj Toolbox-a koristeći taster (videti levu stranu ekrana);
- da pretražuje sadržaj Toolbox-a i da preuzme potreban prema kategorijama, npr. da preuzme alat prema perspektivi procesa, da preuzme alat i/ili dobru praksu prema ciljevima, itd .;
- da preuzme alat kao poseban dokument u PDF ili Excel formatu;
- itd.



Slika 1. GenderTime – prva strana

## 2 Ciljevi



### OVERALL OBJECTIVES

#### OVERALL OBJECTIVES



Each **Gender Equality Action Plan (GEP)** is composed of **actions** which specify in detail what will be achieved in the GEP implementation timeframe.

One or more actions contribute to **Objectives** that can be linked to the implementation phases (see [GenderTime process perspective](#)) or to action application areas (see [EIGE domains of application](#) or the [PDF document](#)).

[Home](#)

Slika 2. Ciljevi

Svaki akcioni plan rodne ravnopravnosti obuhvata aktivnosti kojima se precizno određuje šta će se realizovati u vremenskom okviru primene akcionog plana rodne ravnopravnosti.

Jedna ili više aktivnosti doprinose ostvarivanju Ciljeva koji se mogu povezati sa fazama realizacije (vidi [GenderTime process perspective](#)) ili sa oblastima primene aktivnosti (vidi [EIGE domains of application](#) ili [PDF document](#)).

Sledeće kategorije ciljeva su usvojene za Toolbox:

<a href="#"><u>Razmena znanja</u></a>	<p>Podsticanje umrežavanja je veoma važno za podizanja svesti: za mlađe žene je bitno da budu umrežene sa onima sa višim funkcijama na istom radnom mestu, da bi unapredile profil i da bi mogle da biraju između različitih karijera i poslova. U okviru ove detaljne analize bitno je organizovati nekoliko manjih događaja koji imaju za cilj povezivanje žena koje rade u istom odeljenju ili koje su na istom stepenu razvoja karijere (na primer, ručak na čelu sa direktorom namenjen onima koje očekuju unapređenje do nekog određenog nivoa) ili koje imaju iste funkcije, ili ako postoji potreba, stvaranje mreže koja se fokusira na razvoj i mogućnosti karijere.</p>
<a href="#"><u>Prikupljanje i analiza podataka</u></a>	<p>Prikupljanje podataka je osnova da bi radna sredina postala rodno osetljiva. Potrebno je da znamo koliko su žene napredovale u bilo kojoj fazi svoje karijere ili koliko nisu mogle da napreduju zbog, na primer, faktora "staklenog plafona", kako bi se mogli primeniti efikasni alati i politika.</p>
<a href="#"><u>Podizanje svesti, obrazovanje, obuka i upravljanje znanjem</u></a>	<p>Tradicionalni poslodavci i zaposleni ne mogu preko noći da se promene u one koji prihvataju savremenu inkluzivnu radnu kulturu. Ali je moguće napraviti jednu pozitivan napredak kod onih koji rade u našem okruženju i sa nama. Davanje tačnih podatke - kao na primer- o roditeljskom odsustvu, povratku na posao i o fleksibilnoj radnoj politici doprinosi mnogo razvoju rodno osetljivog radnog okruženja. Sve to dovodi do potrebe da i zaposleni i menadžeri treba da budu više upoznati sa relevantnim pitanjima ravnopravnosti. U tome mogu da pomognu seminari, konferencije, letnje škole, laboratorije za obuku, e-učenje za zaposlene, stalno širenje rodne kulture i znanja na bilo kom nivou među zaposlenima i studentima. Fokus grupe, u kojima se diskutuje i razmenjuju iskustva, su važan instrument kako za podizanje svesti tako i za bolju organizaciju rada.</p>
<a href="#"><u>Razvoj i zadržavanje osoblja, mogućnosti za karijeru i usluge savetovanja</u></a>	<p>Prikupljanje podataka o napuštanju i analiza procesa i praksi vezanih za ovu pojavu na svim nivoima; pregled zapošljavanja i mentorska šema: podaci koji mogu pomoći u razumevanju razloga ovog fenomena odliva.</p> <p>Cilj je takođe da se osnuje služba za profesionalnu orijentaciju. Mentorstvo, na primer, može da zvuči formalno, ali ne mora da bude. Slušanje, usmeravanje i podržavanje sledbenika, aktivno bavljenje mladim istraživačima može da bude od koristi za celo radno okruženje, žene i muškarci mogu sagledati mogućnosti razvoja karijere.</p>
<a href="#"><u>Poboljšanje uslova rada i radne sredine, praćenje plata</u></a>	<p>Ovaj cilj podrazumeva jednak pristup zapošljavanju i odgovarajuće uslove rada; politiku povećanja plata kako bi bile jednake plate za isti posao; sprovođenje politike kao što su rad na daljinu (posebno tokom roditeljstva) kako bi se zadovoljile potrebe ravnoteže između posla i života zaposlenih. Ovo su samo neke osnovne akcije koje se mogu preduzeti u cilju poboljšanja transparentnosti i ravnoteže u modelu radnog opterećenja, izbegavajući rodnu diskriminaciju.</p>

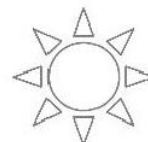
<a href="#">Upravljanje i kreiranje politike</a>	Veće uključivanje u donošenje politike, kao i u kapacitete institucija da bi rodna pitanja bila obuhvaćena budžetom, politikom i programima - npr kako različiti politički izbori utiču na muškarce i na žene - može se posmatrati kao utopija u ovom trenutku, ali moramo da idemo u ovom pravcu da bismo dobili odgovore na pitanja kao što su: Šta je potrebno da bi se više uključili u procese kreiranja politike i budžeta? Koje su glavne prepreke i mogućnosti za angažovanje velikog broja aktera u diskusijama o politici? Koje alate imaju institucije? Koje podaci i koji argumenti su potrebni?
<a href="#">Evaluacija i praćenje podataka</a>	Podešavanje odgovarajućih alata za praćenje napredovanja karijere u bilo kojoj fazi, za procenu razvoja i za otkrivanje nejednakosti: ovo je ključna faza u rodno orijentisanim institucijama.

### KNOWLEDGE EXCHANGE

Promote networking opportunities it is another valuable thing from the awareness rising point of view: It's hugely valuable for younger women to be able to network with those in more senior roles in the same workplace, helping to boost profile and gain exposure to different career and working choices. In this dissection it seems worthy to organize a series of small events aimed at connecting women within the same department or structured around a particular career grade (for example, a lunch led by a director aimed at those hoping for promotion to this level) or type of role, or alternatively, if there were enough demand, beginning a network focused around career development and opportunities.



SEARCH TOOLS



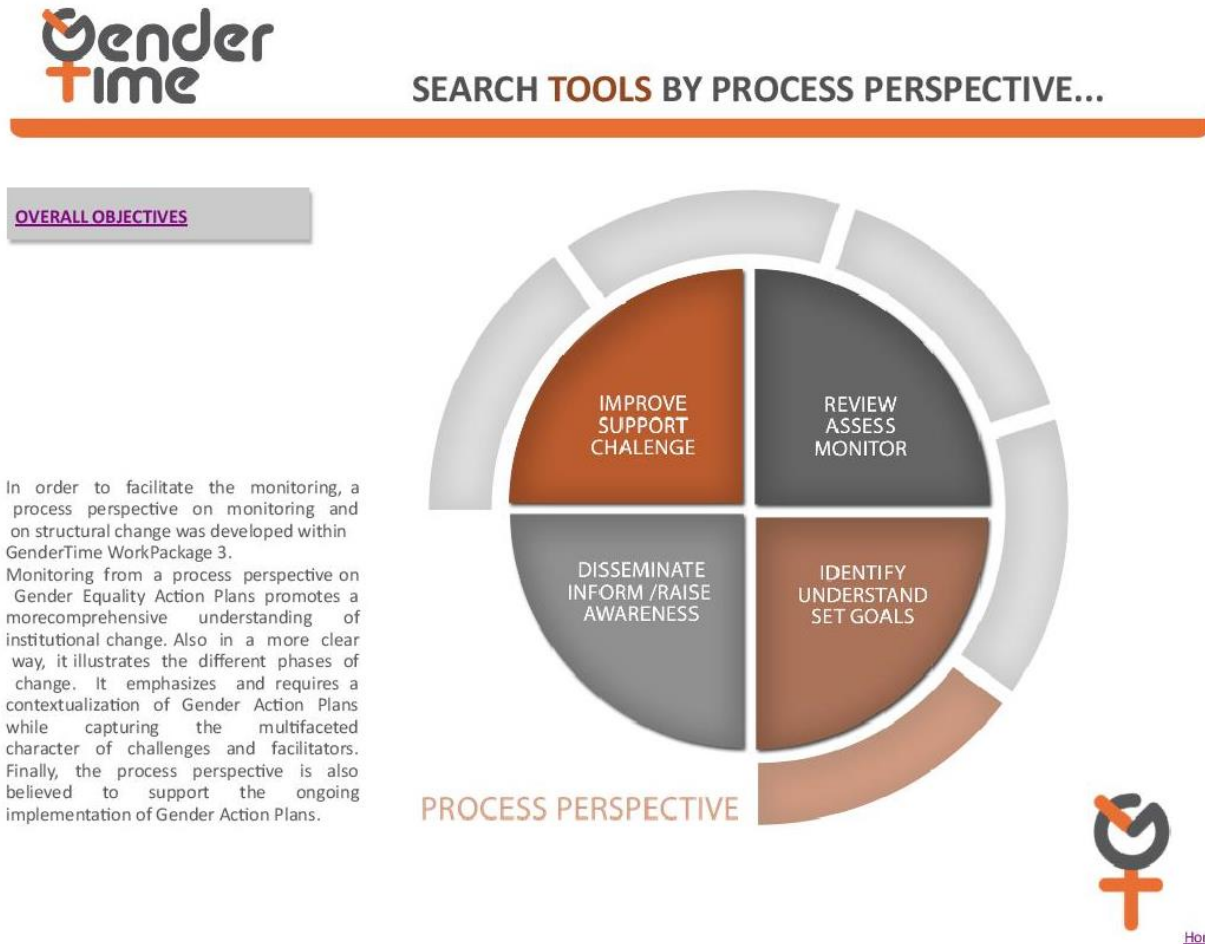
SEARCH GOOD PRACTICES



[Home](#)

Slika 3. Pretraga prema Cilju – Razmena znanja

### 3 Perspektiva procesa



*Slika 4. Perspektiva procesa*

U okviru Trećeg radnog paketa projekta GenderTime razvijena je perspektiva procesa za praćenje i za strukturalne promene.

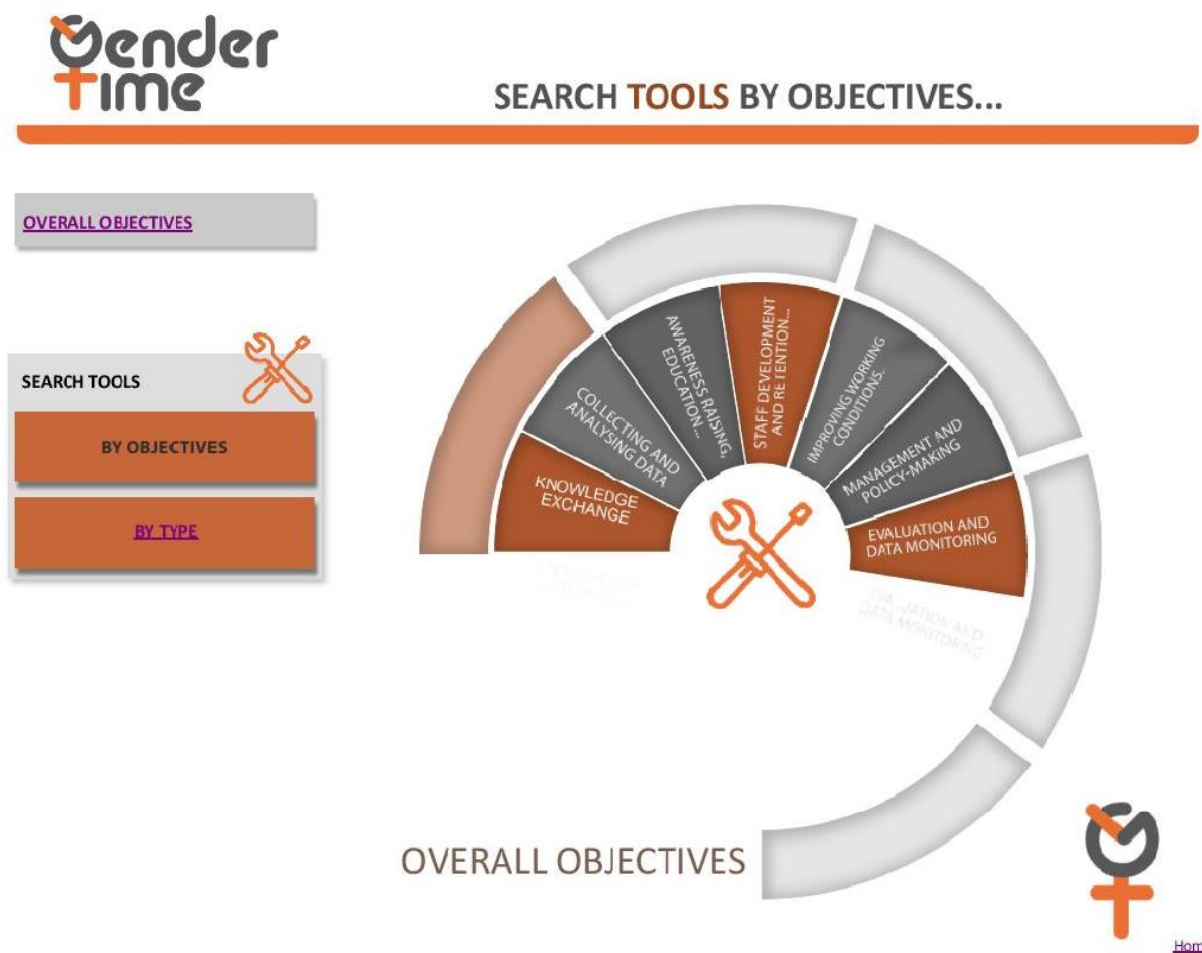
Praćenje iz perspektive procesa akcionih planova ravnopravnosti polova podstiče sveobuhvatno razumevanje institucionalnih promena. Takođe, jasnije ilustruje različite faze promena.

Naglašava i zahteva kontekstualizaciju akcionih planova projekta GenderTime u toku unošenja višestrukih osobina izazova i moderatora. Na kraju, smatra se da perspektiva procesa treba da podrži primenu aktuelnih akcionih planova.

## 4 Alati i metode
























Šta sadrži GenderTime Toolbox? Rad je izveden u okviru projekta GenderTime da bi se odredili svi alati i metode za strukturalne promene koji su razvijeni ili usvojeni da bi ih koristili GenderTime partneri. Trenutno Toolbox sadrži 24 (dvadesetčetiri) alata različitih tipova:

[exchange workshop](#) (6), [questionnaire / survey](#) (6), [interview / qualitative interview procedure](#) (5), [web site / forum](#), [data collection template / report](#) (5), [index / set of indicators](#) (2).



Slika 5. GenderTime - Alati i metode



Name	Attachments
<a href="#">Transfer Agent Questionnaire</a>	 <a href="#">Tool Transfer Agent Questionnaire.pdf</a>
<a href="#">Transfer Agent Interview</a>	 <a href="#">Tool Transfer Agent Interview.pdf</a>
<a href="#">The third knowledge transfer workshop: exchanging knowledge with experts</a>	 <a href="#">The third knowledge transfer workshop.pdf</a>
<a href="#">The second knowledge transfer workshop: learning across organisations</a>	 <a href="#">The second knowledge transfer workshop.pdf</a>
<a href="#">The most significant change technique</a>	 <a href="#">The most significant change technique.pdf</a>
<a href="#">The Glass Ceiling Index (GCI)</a>	 <a href="#">Tool Glass Ceiling index.pdf</a>
<a href="#">The first knowledge transfer workshop: learning within organisations</a>	 <a href="#">The first knowledge transfer workshop.pdf</a>
<a href="#">The final knowledge transfer workshop: exchanging knowledge with stakeholders</a>	 <a href="#">The fourth knowledge transfer workshop.pdf</a>
<a href="#">Self-Assessment of Change Agent Role</a>	 <a href="#">Self-Assessment of Change Agent Role.pdf</a>
<a href="#">Prerequisites check list</a>	 <a href="#">GenderTime External Evaluation.xlsx</a>
<a href="#">Peer Consultation Reflection Session</a>	 <a href="#">Peer Consultation Reflection Session.pdf</a>
<a href="#">Operational Process Monitoring tool (First feedback report)</a>	 <a href="#">Tool Operational Process Monitoring.pdf</a>
<a href="#">National report of the Cultural Staff Survey</a>	 <a href="#">National Report Staff Survey.pdf</a>
<a href="#">Interim Feedback Report</a>	 <a href="#">Interim Feedback Report.pdf</a>
<a href="#">Incremental Transformation Process Monitoring Tool</a>	 <a href="#">Incremental Transformation Process Monitoring Tool.pdf</a>
<a href="#">Gender equality (GE) questionnaire (in academia and research centers -ARC)</a>	 <a href="#">Tool-GE-ARC-Questionnaire.pdf</a>
<a href="#">Focus groups</a>	
<a href="#">Final Feedback Report</a>	 <a href="#">Final Feedback Report.pdf</a>
<a href="#">Expert Interviews (Interview guidelines of experts on GE)</a>	 <a href="#">Expert Interviews.pdf</a>
<a href="#">Exchange Workshop</a>	 <a href="#">Exchange Workshop.pdf</a>
<a href="#">Cultural staff survey</a>	 <a href="#">GenderTime Staff Survey.pdf</a>
<a href="#">Critical Incident Technique tool</a>	 <a href="#">Critical Incident Technique.pdf</a>
<a href="#">Composite Indicator on Gender Equality</a>	 <a href="#">UNIPD-GEI-Questionnaire.pdf</a>
<a href="#">Collection of Knowledge Transfer Activities</a>	 <a href="#">Tool Collection of Knowledge Transfer Activities.pdf</a>

*Tabela 1. GenderTime Alati i metode*

## 5 Dobre prakse

U ovom delu Toolbox predstavlja kako su planovi rodne jednakosti primenjeni u GenderTime partnerskim institucijama.



**GenderTime**

SEARCH GOOD PRACTICES BY OBJECTIVES ...

OVERALL OBJECTIVES

SEARCH GOOD PRACTICES IN CONTEXT

- BY OBJECTIVES
- BY COUNTRY
- BY EIGE DOMAINS

KNOWLEDGE EXCHANGE

COLLECTING AND ANALYSING DATA

AWARENESS-RAISING AND EDUCATION...

STAFF DEVELOPMENT AND RETENTION...

IMPROVING WORKING CONDITIONS...

MANAGEMENT AND POLICY-MAKING


EVALUATION AND DATA MONITORING

OVERALL OBJECTIVES

The aim of the GenderTime project was to identify and implement the best systemic approach to increase the participation and career advancement of women researchers in selected institutions where self-tailored action plans will be implemented.

[How GenderTime project helped GenderTime partner organizations to implement GEP?](#)

The compilation of success stories in GenderTime partner institutions highlights in a qualitative way the main achievements in the GenderTime project.

 [Home](#)

Slika 6. GenderTime partneri - Dobre prakse



Title ▲	University / Research organization
<a href="#"><u>Analyse the processes and practices linked to the drop-out of all researchers</u></a>	<a href="#"><u>Inter-University Research Centre for Technology, Work and Culture</u></a>
<a href="#"><u>Changing the institutional culture and raising awareness of staff members</u></a>	<a href="#"><u>Inter-University Research Centre for Technology, Work and Culture</u></a>
<a href="#"><u>Developing an inclusive working environment</u></a>	<a href="#"><u>Loughborough University</u></a>
<a href="#"><u>Creation of a committee looking at environment, personal development and social related activities</u></a>	<a href="#"><u>Loughborough University</u></a>
<a href="#"><u>Develop Careers advice within the school</u></a>	<a href="#"><u>Loughborough University</u></a>
<a href="#"><u>Gender Equality Monitoring</u></a>	<a href="#"><u>Mihailo Pupin Institute</u></a>
<a href="#"><u>Implementation of the National strategy for improving and promoting gender equality</u></a>	<a href="#"><u>Mihailo Pupin Institute</u></a>
<a href="#"><u>Support the cultural and organisational integration Committee towards gender Equality</u></a>	<a href="#"><u>Tecnalia Research &amp; Innovation</u></a>
<a href="#"><u>New Gender Equality Plan</u></a>	<a href="#"><u>Tecnalia Research &amp; Innovation</u></a>
<a href="#"><u>Review and monitoring of scientific staff members' salaries</u></a>	<a href="#"><u>BergischeUniversität Wuppertal</u></a>
<a href="#"><u>Brown bag meeting</u></a>	<a href="#"><u>BergischeUniversität Wuppertal</u></a>
<a href="#"><u>Teleworking as a result of work-life balance measures</u></a>	<a href="#"><u>The University of Padua</u></a>
<a href="#"><u>Tool for analysing quantitative data</u></a>	<a href="#"><u>University Paris Est Créteil</u></a>
<a href="#"><u>Tool for providing a good overview of the current situation</u></a>	<a href="#"><u>University Paris Est Créteil</u></a>
<a href="#"><u>Increasing the participation of other departments in gender issues</u></a>	<a href="#"><u>University Paris Est Créteil</u></a>
<a href="#"><u>Networking around Gender Equality</u></a>	<a href="#"><u>University Paris Est Créteil</u></a>
<a href="#"><u>Changing the organisational culture and raising awareness</u></a>	<a href="#"><u>University Paris Est Créteil</u></a>

*Tabela 2. GenderTime Dobre prakse*

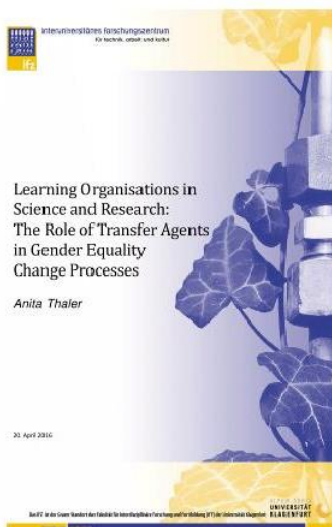
## 6 Prenosni agent

Link **Prenosni agent** sa prve strane Toolbox-a vodi do izveštaja o konceptu prenosa znanja koji je primenjen u projektu GenderTime.



### TRANSFER AGENT ROLE

#### LEARNING ORGANISATIONS IN SCIENCE AND RESEARCH



#### Report by Anita Thaler, 2016

In this report the knowledge transfer concept of the project GenderTime has been explained and its instruments shared (annexe).

In the first part of this report the framework of projects with a focus on knowledge transfer on the background of the theory of learning organisations has been explained. Further on, the idea of knowledge transfer and the crucial role of transfer agents is presented. In the following, concepts and material for knowledge transfer workshops as well as knowledge transfer collections has been explained and actual instruments shared.

Finally some ideas of a potential impact of such a knowledge transfer-focused approach have been discussed.

For more info , please follow the [link](#).



[Home](#)

Slika 7. Koncept GenderTime – Uloga Agenta prenosa

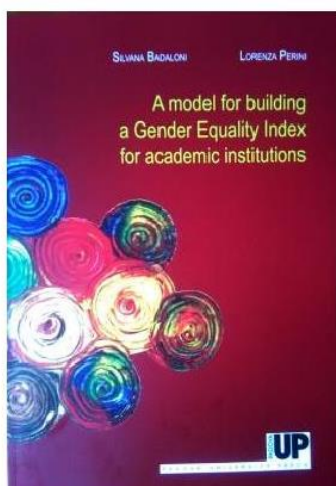
## 7 UNIPD-Gender Equality index - indeks rodne ravnopravnosti (UNIPD-GEI)

Link indeksa rodne ravnopravnosti (**UNIPD-Gender Equality index**) sa prve strane Toolbox-a vodi ka knjizi koja se bavi problemom rodne ravnopravnosti na akademskim institucijama sa ciljem da se odredi indeks rodne ravnopravnosti. Na Univerzitetu u Padovi razvijeni su metodološki pristup i statistički model na osnovu indeksa ravnopravnost polova.



### UNIPD—GENDER EQUALITY INDEX

#### A MODEL FOR BUILDING A GENDER EQUALITY INDEX FOR ACADEMIC INSTITUTIONS



Book by Silvana Badaloni and Lorenza Perini, Padova University Press, 2016

In this book the authors address the problem of measuring gender equality in Academia with the aim to define an index of gender equality in Academic Institutions. The methodological approach and the statistical model at the basis of the Gender Equality Index were developed at the University of Padua.

The book describes the methodological approach and the results of testing the approach at the University of Padua during 2015. The approach envisions collecting information on many different aspects of permanent and temporary teaching staff such as on the quality of their work, on their access to funds for research, scientific issues and patents, on their space for research, on their involvement in decision-making, on their quality of work-life balance and on several other issues that can be sensitive from a gender point of view in academia.

For more info, please follow the [link](#).



[Home](#)

Slika 8.UNIPD-GEI