



SÜRDÜRÜLEBİLİR DEĞİŞMEYİ DESTEKLEMELİK

ARAŞTIRMA VE İNNOVASYON SİSTEMLERİNDE
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE ÇEŞİTLİLİĞİ ENTEGRE
ETMEK İÇİN BİR ALET ÇANTASI

GENOVATE ALET ÇANTASI

Derleyenler:

Ylva Faltrom

Paula Wennberg

Asa Wikberg Nilsson

Türkçesi: Çiler

Dursun* Emel

Memiş* Yeliz

Özdemir * Dilara

Tunca

**Title: Promoting Sustainable Change - A Toolkit
For Integrating Gender Equality and Diversity
in Innovation Systems**

©Editors: Ylva Fältholm, Paula Wennberg &
Åsa Wikberg Nilsson,

Luleå University of Technology,

2016 Financed by: EC FP7 Science in Society

Contributions from the project partners:

Ankara University, Turkey

Complutense University of Madrid, Spain

Luleå University of Technology, Sweden
Trnava University, Slovakia

University College of Cork,

Ireland
University of Bradford, UK

University of Naples Federico II, Italy

Special thanks to all colleagues, university
academic managements, deans, heads of
departments, members of other EU projects,
companies and individual stakeholders for
your input and comments.

Layout & Graphic Design: Åsa Wikberg Nilsson
Cover: Åsa Wikberg Nilsson



ÖNSÖZ

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik sorunları nelerdir ve bu sorunları nasıl ele alabilirsiniz? Kendi toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik anlayışınız araştırma ve inovasyon sistemlerine nasıl bir katkı sunabilir?

Sürdürülebilir Değişmeyi Destekleme Alet Çantası, grubunuzun gereksinimlerine göre ve hangi hedef grupla çalışacağınıza göre farklı biçimlerde kullanılabilir. Amaç, bu alet çantasının farklı çıkarlara yönelik türetici biçimde kullanımıdır. Bu, aynı zamanda çok esnek olduğu ve farklı yaklaşımlarla tamamlayıcı biçimde de kullanılabileceği anlamına gelir. Ortaklarınızla birlikte yönteminizi seçme ve biraraya getirme tarzlarınızı geliştirebilirsiniz. Böylelikle en yenilikçi sonuçlar, en umulmadık işbirliği ve rekabet yaklaşımlarından doğabilir.

Bu alet çantası Genovate konsorsiyumundaki yedi ortak tarafından geliştirilmiş ve test edilmiştir. Bu alet çantasında tarif edilen süreç ve yöntemler akademik kurumların, toplumsal yenilikçilerin, fonlayıcı kurumların, bilgi dağıtıcı ortakların ve dolayımlayıcıların toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik araçlarını nasıl kullanabileceklerini göstermektedir. Aynı zamanda bu araçların, sürdürülebilir değişmeyi nasıl destekleyeceğini de canlandırmaktadır.

Genovate Projesi araştırma ve yenilik sistemlerinde daha cinsiyet farkındalığı yüksek yönetim tarzının desteklenmesi yoluyla erkekler ve kadınlar için eşit fırsatların yaratılmasını gözetmektedir. Genovate'in temel amaçlarından biri mükemmeliyeti arttırarak, cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik perspektifinin araştırma ve yenilik sistemlerindeki yararlarını arttırmaktır. Cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğe dair farkındalığı arttırmaya yönelik olarak bu alet çantası çeşitli yöntemler ve araçlar sunmaktadır. Erkek ve kadın araştırmacıların deneyimlerini, tavırlarını ve değerlerini dahil ederek bu alet çantasının yenilikçi düşünmeyi ve sonuçlarını güçlendireceğine inanıyoruz.

GENOVATE EKİBİ (NİSAN 2016)

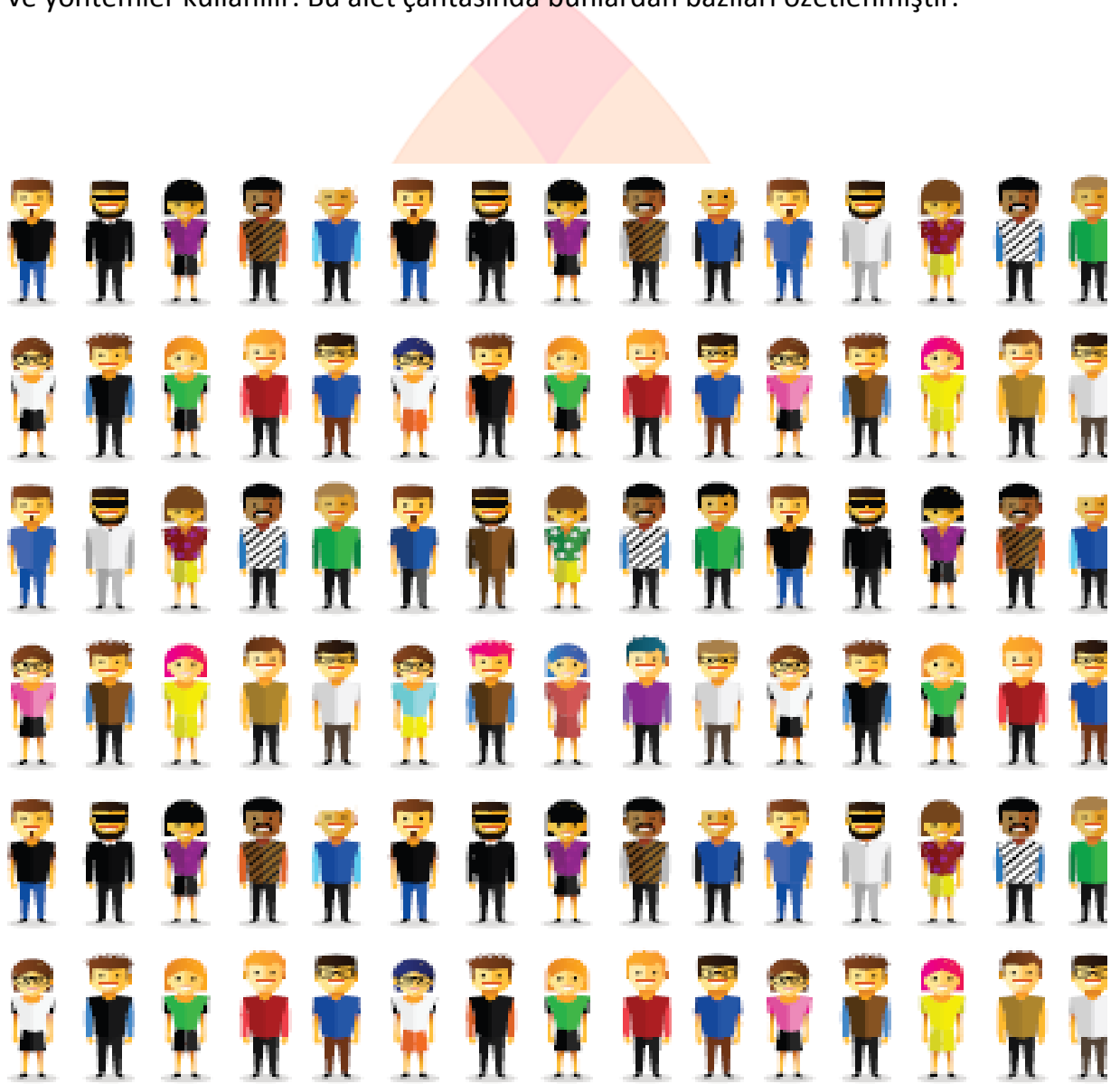
GİRİŞ

“Sürdürülebilir değişimi desteklemek” bir alet çantasını içerir: araştırma ve yenilik sistemlerinde cinsiyet eşitliğini uygulamak için süreçler, yöntemler ve aletleri; l Ortaklık denilen bir biçimde akademi, endüstri ve hkmet arasında işbirliğini de kapsar. Bir dizi olguyu derin inceleyerek, ilişkili yönleri saptanabilir; içine dahil edici katılımcı yöntem ve araçlar kullanarak, katılımcılarla etkileşim içinde eleştirel bir düşünüm yaratır.



SÜRDÜRÜLEBİLİR DEĞİŞİM SÜRECİNİ DESTEKLEMEK

Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir yenilik sistemi bağlama özgü yönleri saptayan araçlarla başlar, ortak anlayışların yaratılmasıyla devam eder ve değişim için gerekli eylemlere dair bir yol haritası yaratılması ile sona erer. Süreç boyunca çok çeşitli araçlar ve yöntemler kullanılır. Bu alet çantasında bunlardan bazıları özetlenmiştir.





SAPTA: İnnovasyon sistemi içindeki yapıları, etkileşimleri, simgeleri, normları, değerleri, kültürleri ve kimlikleri öğren ve daha da iyi anlamaya çalış. Sorunları saptamak için bir grup katılımcıyla çalış.

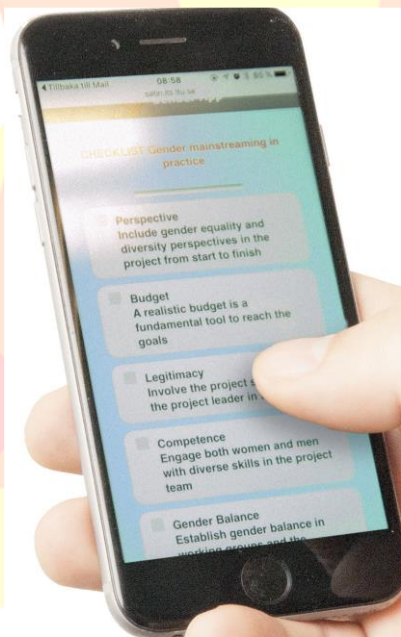
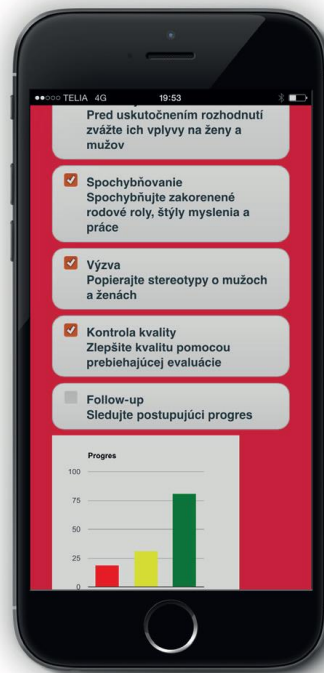
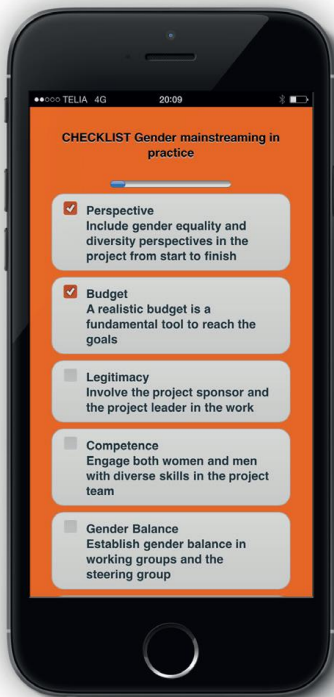
PAYLAŞ : İnnovasyon sistemindeki daha geniş bir paydaşlar grubuyla cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik konularında öğrendiğin bilgiyi paylaş ve yay. Sorunları birlikte satamak v çözümlemek için bir ortak öğrenme süreci yarat.

GENOVATE:İnnovasyon sisteminde davranış değişikliği yaratacak ve sürece dahil olmaya katkıda bulunacak etkinlikleri uygulamaya koy. İdeal olarak bütün paydaşlar innovasyon sisteminin cinsiyet eşitlikçi ve çeşitliliğe dair farkındalığı yüksek katılımcıları olabilmek için uygulamaları yeniden çerçevelemeye katkıda bulunmalıdır.

YÖNTEMLER VE ALETLER: ALET ÇANTASI

İnsanların, örgütlerin ve projelerin farklı ihtiyaçları vardır, dolayısıyla önceden belirlenmiş bir süreç etkili olmayacaktır. Bundan dolayı, özel durumlar için en iyi stratejiyi belirlemek ilk adımdır. Her proje benzersizdir ve her durum özeldir. Bu demektir ki ele aldığınız her cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik sürecini hem süreç hem de yöntem olarak özelleştirmeniz gerekir.





Toplumsal cinsiyet uygulaması: cinsiyet eşitliği kontrol listesi aplikasyonu

Süre x saat

Kişi Sayısı xx kişi

Zorluk ♥

Hazırlık Uygulamanın indirilmesi

Aşamalar Tespit et / Paylaş /
GENOVATE

Ne?

Bu uygulama iki üniversite ve bazı sanayi paydaşları tarafından oluşturulmuş bir cinsiyet eşitliği sağlama aracıdır. Araç projelere ve diğer çalışmalara cinsiyet ve çeşitlilik bakış açısının entegrasyonunu kolaylaştırmak için tasarlanmıştır. Uygulama, projelerde ve diğer çalışmalarda cinsiyet eşitliğini sağlamaya izin veren bir kontrol listesi içermektedir.

Neden?

Bir projenin cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik açısından farklı niteliksel gereksinimleri ne derecede sağladığını test etmek yararlıdır. Toplumsal cinsiyet uygulaması kontrol listesi, kolaylaştırıcıların ve katılımcıların cinsiyet eşitliğinin ve çeşitliliğin gelişimini ölçebilmeleri için bir araçtır.

Nasıl?

Yenilikçilik sisteminde cinsiyet ve çeşitlilik ne şekilde yer aldığını değerlendirmek için kontrol listesini kullanın. Bilginin, faaliyetlerin ve kavrayışların nasıl değiştiğini ölçebilmek için uygulamayı belirli bir süreç öncesinde, sırasında ve sonrasında kullanın. Toplumsal cinsiyet uygulaması farklı bağlamlara ve dillere uyarlanabilir.

- **Bakış açısı:** Cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik bakış açılarını projenin başından sonuna dahil edin

- **Bütçe:** Gerçekçi bir bütçe temel şarttır
- **Meşruiyet:** Proje sponsoru ve proje liderini çalışmaya dahil edin
- **Yeterlilik:** Proje ekibine farklı becerilere sahip kadın ve erkekleri dahil edin
- **Cinsiyet dengesi:** Çalışma ve izleme gruplarında cinsiyet dengesi kurun
- **Sorumluluk:** Cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik konularından sorumlu bir kişi atayın
- **Takım:** Cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik ekibi kurun
- **Gündem:** Cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik konularının çalışma ve izleme gruplarının toplantı gündemlerinde olmasını sağlayın
- **Demir Atmak:** Cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik bakış açıları tüm projeye nüfuz etmelidir.
- **Yansıma:** Yansıma yönetimini çalışma modeli olarak kullanın.
- **İletişim:** İnsanları dışlamaktan ziyade dahil etmek için iletişim kurun.
- **Sonuçlar:** Kararlar alınmadan önce kadın ve erkekler üzerindeki etkilerini göz önünde bulundurun.
- **Sorgulayın:** Yerleşik cinsiyet rollerini, düşünme ve çalışma şekillerini sorgulayın.
- **Meydan okuyun:** Kadın ve erkeklere dair klişelere meydan okuyun.
- **Kalite kontrolü:** Sürekli değerlendirmelerle kaliteyi artırın
- **Peşini Bırakmayın:** Sürecin peşini bırakmayın.

Düşün!

- Ne öğrendik?
- Katılımcılar ne öğrendi?

Toplumsal cinsiyet uygulaması:
<http://www.gdtoolbox.eu/toolbox/tools-and-methods/gender-app/>

Toplumsal cinsiyet gözlemleri

Süre 2 saat

Kişi Sayısı 1-3 kişi

Zorluk ♥

Hazırlık Kağıt, kalem

Aşamalar Tespit et

Ne?

Toplumsal cinsiyet gözlemleri kadın ve erkeklerin davranış ve günlük etkileşimlerindeki farklılıkların araştırılmasına ve gözle görülür bir hale getirilmesine yarayan bir araçtır.

Neden?

Genelde çoğu insan cinsiyet ve çeşitliliğin önemli konular olduğunda hem fikirdir fakat gündelik etkileşimlerde, kadın ve erkeklere davranış ve tepki gösteriş şekillerimizdeki farklılıklar iyice belirginleşir. Bu farklılıkları gözlemlemedeki amaç toplumsal cinsiyetin bu etkileşimler esnasında nasıl oluşturulduğu ve nasıl ortadan kaldırılabilirliği konusundaki farkındalığı artırmaktır. Toplumsal cinsiyet konusunda daha bilinçli olduktan sonra davranışları nasıl değiştirebileceğimizi tartışabiliriz.

Nasıl?

Araştırdığınız yenilikçilik sisteminde bir gözlem yapın. Bu örneğin, toplantılara, spesifik organizasyonel faaliyetlere katılmakla ya da sadece insanların kantinde nasıl davrandıklarını ya da tepki verdiklerini gözlemekle yapılabilir. Aşağıda konularda gözlem yapıp notlar alın.

- Gözlemlenen grubun cinsiyet ve çeşitlilik dağılımı nasıl?
- Gözlemlenen grupta güç dengesi nasıl dağılmış?
- Yönetim, takımlar ve paydaşlarda kimler temsil ediliyor? Cinsiyet ve çeşitlilik dengesi nasıl?

- Firmayı temsil etme yetkisi kimlerde?
- Fotoğraflarda ön plana kimler çıkıyor?
- Promosyon materyallerinde kim ve nelere ait görüntüler kullanılıyor?
- Tartışma konularına kim karar veriyor? Karşı çıkanlar kimler?
- Kim onay görüyor, kim görmüyor?
- Kim kimin fikirlerini destekliyor, kim desteklemiyor?
- Söylenmeyen fakat vücut dili ile ifade edilenler neler?
- Açıkça söylenenler ya da bilindiği varsayılan şeyler neler?

Düşün!

Etkinlikten sonra gözlemlerinizi üzerinde düşünün. Düşüncelerinizi etkinlik sonrasında kadın ve erkeklerin davranışlarında bir örüntü olup olmadığını tespit edecek şekilde özetleyin.

- Ne öğrendik?
- Kadın ve erkeklerin davranışlarında bir örüntü var mıydı?
- Siz ve iş arkadaşlarınız olumlu bir davranış değişikliğini nasıl sağlayabilirsiniz?

Toplumsal cinsiyet sistem analizi

Süre 2/40 saat

Kişi Sayısı 1-5 kişi

Zorluk ♥ ♥ ♥

Hazırlık Kağıt, kalem,
organizasyona ait sayısal bilgiler,
yıllık raporlar vb.

Aşamalar Tespit et

Ne?

Cinsiyet eşitsizliği konusunda artan farkındalığa rağmen yenilikçilik sistemleri içinde hala modası geçmiş yapılar ve uygulamalar yer almaktadır. Bu nedenle Acker¹ toplumsal cinsiyet sistemlerini yapılar, etkileşimlere, sembollere ve kimliklere göre incelenmesini önermiştir.

Neden?

Toplumsal cinsiyet sistemlerini inceleyerek toplumsal cinsiyetin oluşumuna katkı sağlayan unsurların tespit edilmesi ve bunlarda değişimi sağlamak için bir eylem planı hazırlanması amaçlanmaktadır.

Nasıl?

Yapıların haritalanması ve incelenmesi:

- Kadın ve erkeklerin sayısal temsili nasıl?
- İş dağılımı ve rolleri açısından cinsiyet dengesi nasıl?
- Hiyerarşi ve güç açısından cinsiyet dengesi nasıl?
- Fiziksel konumlanmada cinsiyet dengesi nasıl?
- Terfilerde cinsiyet dengesi nasıl?
- Yapılar sembol, etkileşim ve bireysel kimlikleri nasıl etkiliyor?

Etkileşimlerin haritalanması ve incelenmesi:

- Kadın ve erkekler, kadınlar ve erkekler arasında bir iş günü içinde hangi etkileşimler gerçekleşiyor?
- Etkileşimlerdeki cinsiyet dengesi (kaç erkek, kaç kadın) nasıl?
- Etkileşimlerdeki güç dengesi nasıl?
- Kararları kim veriyor? Kim onay görüyor? Kim kimi destekliyor?
- Etkileşimler yapıları, sembolleri ve kimlikleri nasıl etkiliyor?

Sembollerin haritalanması ve incelenmesi:

- Kurumu hangi sembol ve imajlar temsil ediyor?
- Cinsiyet eşitliği bakımından ne ifade ediyorlar?
- İnsanların uyduğu görünen ve görünmeyen kurallar neler?
- İşyeri kültürü nedir ve cinsiyet eşitliği bakımından neyi temsil etmektedir?
- Semboller yapıları, etkileşimleri ve bireysel kimlikleri nasıl etkilemektedir?

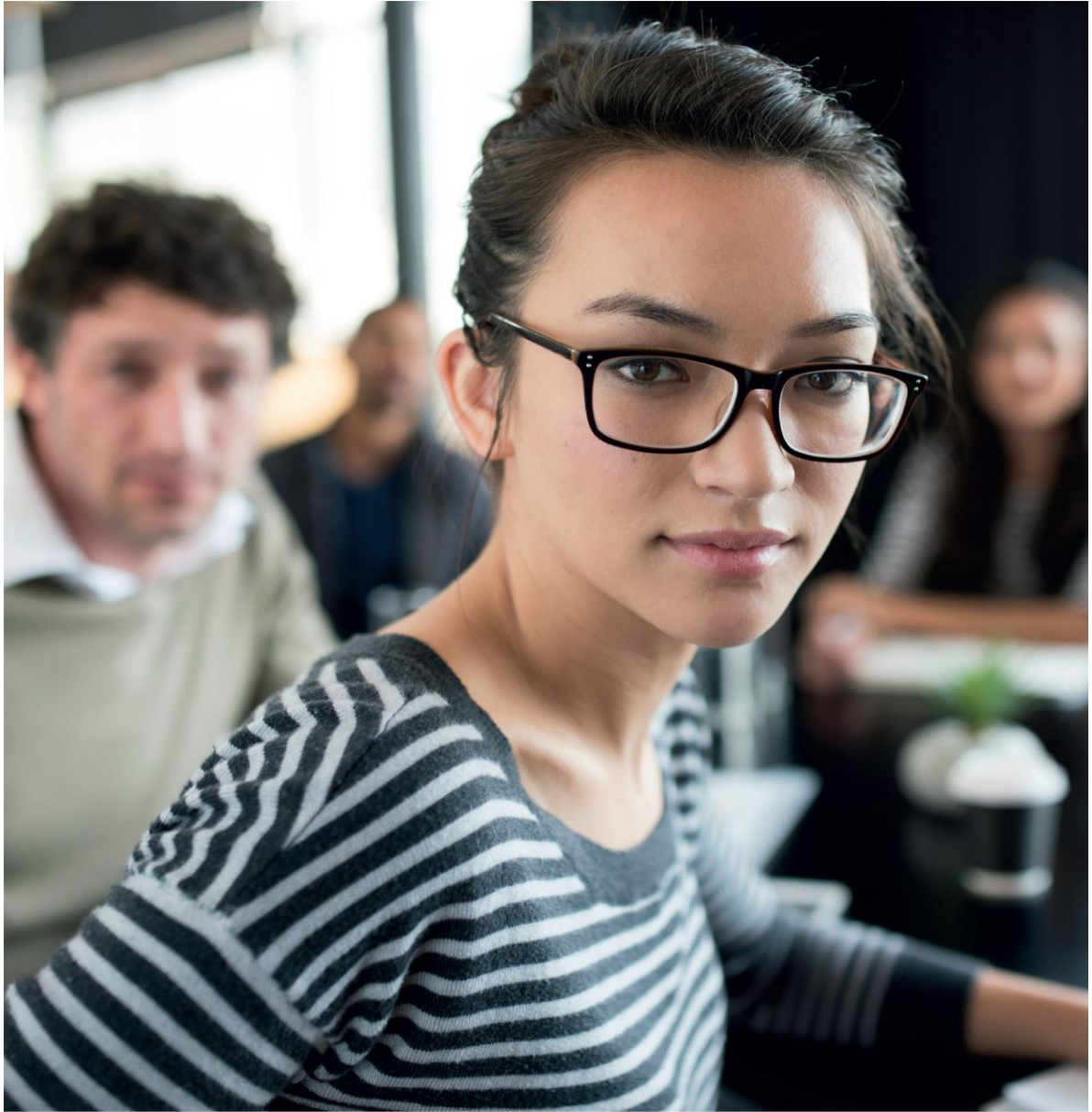
Bireysel kimliklerin haritalanması ve incelenmesi:

- Kurumu hangi sembol ve imajlar temsil ediyor?
- Cinsiyet eşitliği bakımından ne ifade ediyorlar?
- İnsanların uyduğu görünen ve görünmeyen kurallar neler?
- İşyeri kültürü nedir ve cinsiyet eşitliği bakımından neyi temsil etmektedir?
- Bireysel kimlikler yapıları, etkileşimleri ve sembolleri nasıl etkilemektedir?

¹ Acker, J. (1999) Gender and Organisations. In J. Saltzman Chafetz' (ed) Handbook of the Sociology of Gender. New York: Kluwer Academic

Düşün!

- Ne öğrendik?
- Yerleşik kurumsal kimlik toplumsal cinsiyet sistemi analizi ile uyumlu mu?
- Değişim sağlamak için hangi faaliyetler gerekmektedir?
- Bu faaliyetlere kimler dahil edilmeli ve sorumlulukları kime verilmelidir?



Değer egzersizleri

Süre 3/4 saat

Kişi Sayısı 5-20 kişi

Zorluk ❤️❤️

Hazırlık İfadeler ve alternatifler

Aşamalar Tespit et / Paylaş

Ne?

Değer egzersizleri kişisel, kurumsal, toplumsal değerler üzerine tartışmayı teşvik eden bir araçtır. Egzersizler bir seminer ya da oturuma başlamak için iyi bir uygulamadır, buzları eritir ve farklı düşünme biçimlerini harekete geçirir. Konuya, incelenecek ifadelerin önemine, katılımcıların altyapılarına ve anlayışlarına bağlı olarak çok farklı şekilleri mevcuttur.

Neden?

Değer egzersizleri kişilerin ilke ve değerlerine ışık tutar, davranış kalıplarını inceleme ve değiştirebilmeleri için yüreklendiren bir açık alan yaratırlar.

Nasıl?

Katılımcılara bu egzersizin duygu ve düşüncelerin yargılanmadan paylaşılabilceği bir açık alan olduğunu söyleyerek işe başlayın. Egzersizin a fikri değerlerin ifşa edilmesi ve tavır ve davranışların değiştirilmesidir. İçinde hareket etmenin, dolanmanın mümkün olduğu büyük bir oda ayarlamaya çalışın.

Tüm katılımcıları odanın ortasına toplayıp kendilerine odanın köşelerinin her ifadenin farklı alternatiflerini temsil ettiklerini söyleyin.

1. Kolaylaştırıcı bir ifadeyi ve alternatiflerini paylaşır, hangi köşenin hangi alternatifi temsil ettiğini söyler.

2. Katılımcılar kendileriyle en çok bağdaştırdıkları alternatifi temsil eden köşeye geçerler.

3. Kolaylaştırıcı katılımcılara bulundukları köşeyi neden tercih ettiklerini açıklamalarına yönelik sorular yöneltir.

- Bu köşeyi tercih etmenin nedeni nedir?
- Bu alternatif günlük/iş yaşamıyla nasıl bağdaşır?
- Büyük resimde bu alternatif ne gibi sonuçlara yol açıyor?
- Sorular katılımcılar kendi değerlerini ve bunların sonuçlarını iyice keşfedene kadar sorulmaya devam edilmelidir.

İfade ve alternatif örnekler:

- Köşe 1 İş hayatında ...
- Köşe 2 Evde ve kadın ve erkeklerle kişisel ilişkilerde
- Köşe 3 Siyasette ...

... cinsiyet eşitliğini sağlıyoruz.

- Köşe 4 açık köşe: Alternatiflerin hiçbirini desteklemeyen fakat görüşlerini ifade etmek isteyen katılımcılar için

- Köşe 1 Hayat kadın ve erkekler eşit olmadığında daha ilginç olduğundan ...
- Köşe 2 Erkekler teknik konularda, kadınlar da duygusal konularda yardımcı olabildiğinden ...

..... cinsiyet farklılıkları iyidir.

- Köşe 3 Cinsiyet eşitsizliği iyi bir şey değildir.
- Köşe 4 açık köşe

- Köşe 1 Teknoloji ile ilgilenmediklerinden ...
- Köşe 2 Teknik olmayan yeniliklerle ilgilendiklerinden ...
- Köşe 3 İşe yaradıklarını kanıtlamak için iki kat daha fazla çalışmak istemediklerinden ...

... kadınlar yeniliklerle erkeklerden daha az ilgilenirler.

Düşün!

- Ne öğrendik?
- Siz ve iş arkadaşlarınız olumlu bir davranış değişikliğini nasıl sağlayabilirsiniz?



Dünya Kafe

Süre 3/4 saat

Kişi Sayısı 6-xx kişi

Zorluk



Hazırlık Kağıt, kalem,
cevaplanacak sorular, tablolar ve
kayıt cihazı

Aşamalar Tespit et / Paylaş

Ne?

Dünya Kafe paydaşları soruları ve sorunları tartışmak üzere bir araya getiren bir araçtır.

Neden?

Araç bazı yaratıcılık, tasarım ve yenilikçilik ilkelerine dayanmaktadır¹.

- **Bağlamsal kavrayış:** Kendileri için bir şeyler geliştirdiğiniz insan ve durumların çeşitliliğini, özel konularını, ihtiyaçlarını ve tercihlerini gerçekten kavradığınızda daha yenilikçi sonuçlar alma şansınız artmaktadır.
- **Yaratıcı çevre:** Dünya kafe, yaratıcı, özgür ve güven uyandıran gayri resmi bir toplantı ortamıdır. İnsanlar yargılanmadan ya da dalga geçilmeden konuşabildiklerinde yeniliklere katkıda bulunabilirler.
- **Soruların bulunması:** Bilgi diğer insanların bilgisi, kavrayışı ve deneyimlerine bağlı olarak, diyalog, konuşma, dinleme ve sorgulama yoluyla gelişir. Sizin için belirli bir bağlamda önemi olan bir soru seti bulun. Güzel sorular katılımcıların katkısını ve tartışma isteğini artırır.

- **Ortak-tasarım:** İnsanların katkı verdiklerini (dinlendiklerini ve aktif olarak katıldıklarını) hissettikleri bir sürecin başarılı olma şansı daha fazladır.

Nasıl?

Dünya kafe masalar arası dolaşmayı ve soruları ve konuları farklı bakış açılarını yakalayabilecek şekilde tartışmayı gerektirmektedir. Katılımcılar ve kolaylaştırıcıların kavrayış güçlerinin artmasını sağlamaktadır. Bir dünya kafe oturumunun başarısı, katılımcıları, ifadelerinden sezgileri, temaları ve örüntüleri yakalayabilecek kadar iyi dinlemekten geçmektedir.

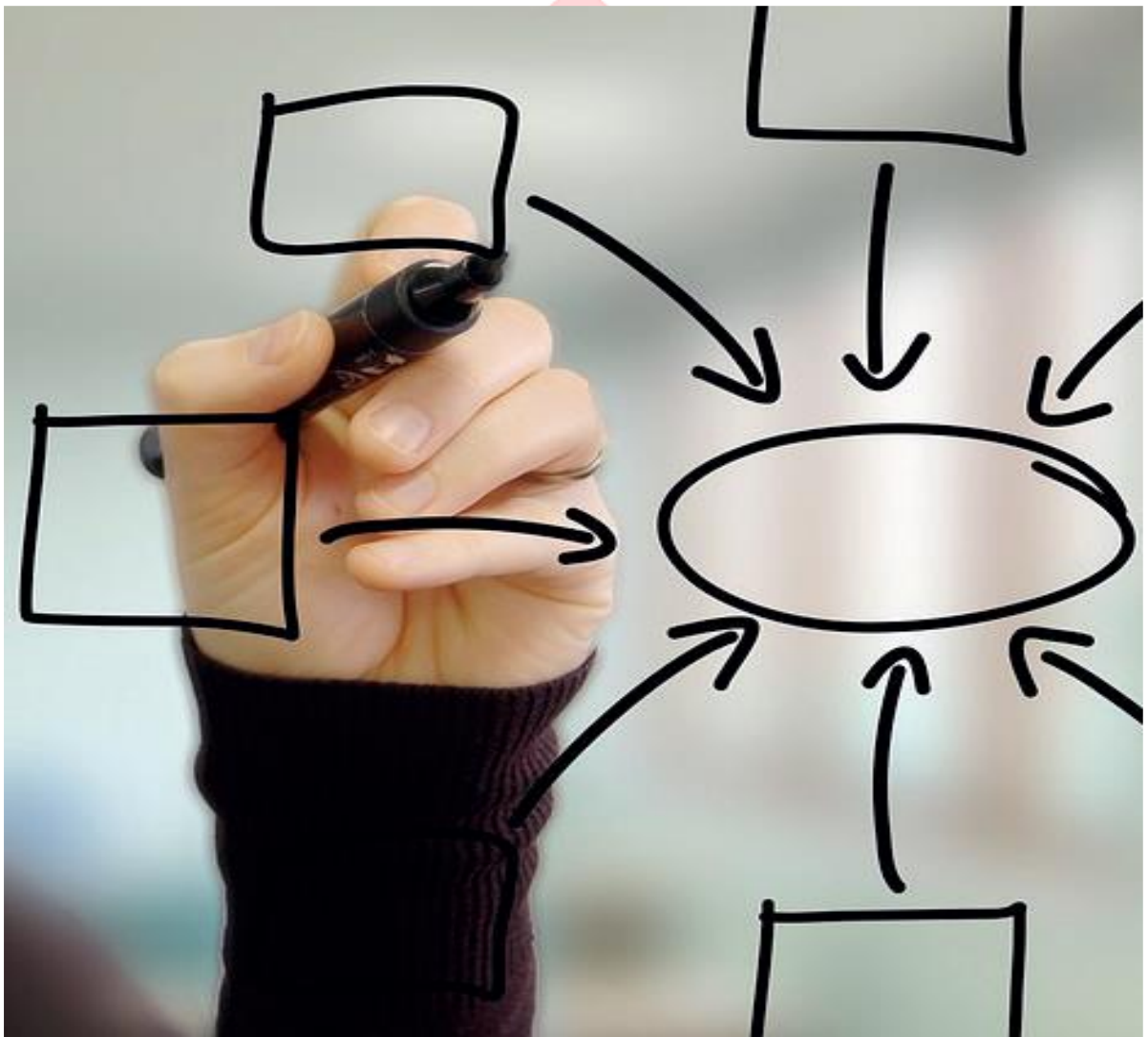
1. Oturuma her masa için soru seti geliştirerek hazırlanın. Bu sorular cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik konularında önceki analizlerde ortaya çıkmış olabilir ya da belirli bir paydaş grubunu ilgilendirebilir. Her masanın bir teması, temasının bir tanımı ve katılımcının cevap aradığı bir sorusu olmalıdır.
- Bağlamımızda, cinsiyet ve çeşitlilik bakış açısıyla yenilik ne olurdu?
- Bağlamımızda cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik nedir?
2. Oturum, kolaylaştırıcının kurguyu anlatması ile başlar. Katılımcılar 3/8 kişiden oluşan gruplara ayrılır ve her grup masaları belirli bir düzende gezer.
3. Katılımcılar birinci masaya gider ve burada kolaylaştırıcı kendilerine temayı ve tartışılacak soruyu anlatır. Konuşmaları kaydeder ve not alır.
4. 15 dakika sonra kolaylaştırıcı konuşmaları özetler ve grubu bir sonraki masaya yönlendirir.

¹ Wijkberg Nilsson, Å., Ericson, Å. % Törlind, P.
(2015) Design: process och metod. Lund:
Studentlitteratur

5. Tüm gruplar tüm masaları gezdikten sonra, masanın kolaylaştırıcısı sorulara ilişkin tüm bakış açılarını paylaşmak adına tüm konuşmaları özetler. Özetler büyük kağıtlara ya da tahtaya yazılır.

Düşün!

- Ne öğrendik?
- Yeni kavrayışımıza uygun nasıl davranabiliriz?



süreçte başarılı bir sonuç elde etmek daha olasıdır.

Dünya Kafe

Süre :3-4 saat
Kişi Sayısı : 6 ve daha fazla kişi
Zorluk Derecesi : 
Hazırlık Kalem, kâğıt, sorular, tablolar, kayıt cihazları
Aşamalar Tespit et / Paylaş

Ne?

World Cafe, paydaşların ve diğer ilgili tarafların soru ve sorunlarını araştırmak için bir araçtır.

Neden?

Bu araç, yaratıcılık, tasarım ve yenilik gibi çeşitli ilkelere dayanmaktadır.¹

- **Bağlamsal anlayış:** İnsanların çeşitliliğini ve onların belirli konular, ihtiyaçlar, değerler, tercihler ve durumlar karşısındaki farklılıklarını gerçekten anlamaya başladığınız zaman, yenilikçi sonuçlar elde etmeniz daha olasıdır.
- **Yaratıcı bir ortam:** World cafe, insanların kendilerini yargılanmadan ve alay edilmeden özgürce ifade edebilecekleri, yeniliklere katkıda bulunabilecekleri özgür, yaratıcı ve güvenli bir buluşma yeridir.
- **Araştırma soruları:** Bilgi, diğer insanların anlayış ve deneyimleri ile ilgili sorgulama, dinleme ve konuşma aracılığıyla, yani diyaloglar aracılığıyla gelişir. Belirli bağlamlarda sizin için önemli olan soru veya sorunlar dizisi bulunuz. İyi sorular katılımcıların tartışma ve katılım isteklerini destekler.
- **Ortak tasarım:** İnsanların kendilerini katılmış hissettikleri (örneğin, katılımcıların dinlendiklerini hissettikleri ve aktif bir rol oynadıkları) bir

Nasıl?

World cafe, çeşitli bakış açılarını keşfetme olanağı tanıyan farklı tablolar, tartışma soruları ve sorunları içerir. Böylece hem katılımcıların hem de kolaylaştırıcıların farklı bakış açılarını daha iyi anlamasını sağlar. Başarılı bir World cafenin altında, katılımcıların ifade ettikleri önemli anlayışların, temaların ve desenlerin dikkatlice dinlenmesi yatmaktadır.

1. Her masa için farklı durumları keşfetmenize olanak tanıyacak bir soru seti geliştirerek oturumu hazırlayınız. Bu sorular, özellikle paydaş grubuna ilişkin yeniliklerle ilgili sorular ve bir önceki analizde belirlenen cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğine yönelik konular hakkında olabilir. Her masada bir tema, o temanın açıklaması ve katılımcıların keşfedilmesini sağlayacak bir soru yer almalı.
 - Bizim kendi bağlamımız içerisinde, cinsiyet ve çeşitlilik açısından ne yenilikçi olurdu?
 - Bizim kendi bağlamımız içerisinde cinsiyet eşitliği ve çeşitliliği nedir?
2. Oturum, kolaylaştırıcı yapılacakları açıkladığı zaman başlar. Katılımcılar 3-8 kişilik gruplara ayrılır ve her grup belirli bir düzende hazırlanan masalara sırayla gitmelidir.
3. Katılımcılar, kolaylaştırıcının araştırma sorularını ve temaları tanıttığı, aynı zamanda da notlar aldığı ya da konuşmaları kaydettiği ilk masalarına geçerler.
4. 15 dakika sonra, kolaylaştırıcı konuşmayı özetler ve grubu bir sonraki masaya yönlendirir.

¹ Wikberg Nilsson, A., Ericson, A. & Torlind, P (2015) Design process och metod Lund: Studentlitteratur

5. Bütün gruplar, her masada bulunduktan sonra, kolaylaştırıcı sorular üzerinden paylaşılan bütün bakış açılarını ve konuşmaları özetler. Özetler, büyük bir kağıda ya da beyaz bir tahtaya yazılır.

Düşün!

- Ne öğrendik?
- Bu yeni anlayış üzerinden nasıl hareket edebiliriz?



Önemli Olay Tekniği/Critical Incident Technique

Süre	: 2-4 saat
Kişi Sayısı	: 1-7 kişi
Zorluk Derecesi	: ❤️ ❤️ ❤️
Hazırlık	: Kalem, kâğıt
Aşamalar	Tespit et / Paylaş

Ne?

1954 yılında Flanagan tarafından geliştirilen Önemli Olay Tekniği (Critical Incident Technique) insanların olumlu ya da olumsuz önemli bir olay karşısındaki davranışlarını gözlemleyerek veri toplama yöntemidir¹. Bu teknikte, bir çalışma grubu içinde gerçekleştirilen mülakatlar, odak grup görüşmeleri ya da atölye çalışmaları kullanılır.

Neden?

Önemli Olay Tekniği, farklı davranışların diğer insanları nasıl etkilediği ve belirli olaylar karşısında aktif olarak ya da olmayarak nasıl bir rol oynadıkları konusunda farkındalık sağlamak için insanların hem cinsiyet ayrımı gözetmeyen hem de cinsiyet kalıplarını öne çıkaran davranışlarını tanımlar.

Nasıl?

1. Katılımcılardan cinsiyet eşitliği ile ilgili hem pozitif hem de negatif olarak eleştirilen algılara aldirmaksızın olaylar hakkında düşüncelerini isteyiniz. Burada önemli olan, bu olayların, katılımcıların tecrübeleri ile ilgili olarak bazı yönlerden önemli olmasıdır.
2. Katılımcılardan öncelikle sorular temelinde hatırladıkları bir olayı yazmalarını ve ardından birbirleriyle hikayelerini paylaşmalarını isteyiniz. Eğer grup üyeleri için kendi hikayelerini paylaşmak zorsa, kolaylaştırıcı, onların yazdıklarını

toplayarak yazarın kimliğini açıklamadan okuyabilir.

- Olumlu olarak cinsiyet eşitliği ile ilgili olan ve bir parçası olduğunuz önemli bir olayı tanımlayınız.
 - Bu olay kendinizi nasıl hissettirdi?
 - Olumsuz olarak cinsiyet eşitliğini ilgilendiren önemli bir olayı anlatınız.
 - Bu olay kendinizi nasıl hissettirdi?
 - Bu olayın parçası kimlerdi?
 - Bu kişiler ne yaptılar? Nasıl hareket ettiler ve ne tepki verdiler?
 - Bu olaya dahil olan insanların nasıl davranmasından hoşlanırdınız?
 - Gelecek olaylarda, farklı bir şekilde ne yapsalar daha çok ya da daha az hoşunuza giderdi?
3. İlgili olan farklı tecrübeleri ve olumlu olayların nasıl daha sık meydana gelebileceğini ve olumsuz olayların nasıl önlenebileceğini ya da katılan herkes tarafından nasıl farklı bir şekilde idare edilebileceğini tartışınız.

Düşün!

- Ne öğrendik?
- Anlatılan olaylar temelinde davranışlarımızı nasıl geliştirebiliriz?
- Davranışlarda pozitif değişikliklere nasıl katkı sağlayabiliriz?

¹ Flanagan, J C. (1954) The Critical Incident Technique Psychological Bulletin, July 1954, pp 327-358

Karakterler/ Personas

Süre	:2-4 saat
Kişi Sayısı	: 2-7 kişi
Zorluk Derecesi	: 
Hazırlık	: Kalem, kâğıt
Aşamalar	Tespit et / Paylaş

Ne?

Personas/karakterler, bu iş için tasarlanmış çalışma gruplarıyla ilgili hedefleri, duyguları, algıları, deneyimleri vb. olan kişilerin kurgusal bir tanımlamasıdır. Kullanıcı tecrübelerini vurgulamak için yaygın olarak uygulanan bir tasarım yöntemidir.¹

Neden?

Persona yöntemi, bir çalışma grubu içindeki belirli bir kişi ya da katılımcıların cinsiyet eşitliği konusundaki imalarını açığa çıkartmak için değil, katılımcılara onların cinsiyet eşitliğine ilişkin deneyimleri üzerinden odaklanmak için kullanılabilir.²

Nasıl?

Aşağıdaki açıklama, kişilikleri geliştirmek için çeşitli kaynaklar aracılığıyla malzeme toplamadan oluşan Persona aracına derin bir daldırır. Kolaylaştırıcı için alternatif bir yaklaşım da bir çalışma grubu içerisinde 2 ya da 3 saatlik çalıştaylarda kullanılmak üzere önceden malzeme toplamaktır.

- Bağlam haritası:** Görüşmeler, gözlemler ve cinsiyet sistem analizi yoluyla belirli bir çalışma grubu arasında farklı deneyimler ve algıları öğrenmek için bağlamı haritalandırmak.
- Malzemeleri bağlamına yerleştirmek:** Persona yöntemi ile çalışmak, belirli bir bağlamda belirli bir grup üzerine odaklanmak anlamına gelir. İnsanlar belirli konularda bu bağlam özelinde

ne yapar? Anlam ve sembolizmi keşfediniz. Hareket ve etkileşimi keşfediniz. Kullanımda olan yerleşik dili, işyeri kültürünü, cinsiyet inşasını, normları ve bakış açılarını öğrenmek için izleyin, dinleyin ve sorunuz.

- Model aramak:** Malzemelerdeki belirli durumları, pozitif ve negatif olayları, benzerlikleri ve konuları tanımlayınız. Her karakterin argümanlarını takip edebildiklerinden emin olmak için analizi doğrulayınız.
- Karakter yaratma:** Her karakter için kişisel detaylar ekleyiniz, onlara isimler, iş tecrübeleri ve belirli bağlamlarda davranış ve değerler veriniz. Özgeçmiş, tecrübeler ve benzeri ipuçları veriniz.
- Senaryolar oluşturunuz:** İlgi çekici bir senaryo oluşturarak kişileri hatırlanabilir hale getiriniz. Bu senaryo, karakterlerin hareketlerinden ya da belirli yerlerdeki bir hikayeden oluşur. Araştırma malzemelerinden alıntılar yaparak belirli konuları tanımlayınız.
- Karakterlerin cinsiyetlerini değiştiriniz:** Karakter tanımlamasında başka hiçbir şeyi değiştirmeden karakterlerin cinsiyetlerini değiştiriniz. Kültürel geçmiş, etnik kimlik, yaş, dini inançlar, cinsel yönelim, engellilik ve canlanan örtük değerler üzerine yansımaları değiştiriniz.
- Karakterleri tanıtınız:** Çalışma grubu içindeki karakterleri tanıtınız Cinsiyet

¹ Cooper, A (1999) The Inmates are Running the Asylum. Why High-Tech Products Drive us Crazy, and How to Restore to Sanity Indianapolis: SAMS

² Wikberg Nilsson, A. (2012) Re-thinking designing Collaborative Probing of Work and Workplace Change Lulea. Lulea University of Technology

eşitliği ve çeşitliliğinin karakterlerin anlamlandırmalarını nasıl etkilediğini ve bunun işyeri kültürü, normları ve benzeri hakkında ne söylendiğini tartışınız.

Düşün!

Karakterler/Personas, tartışmalar ve yansımalar için ortak çalışmaya dayalı pratik bir araçtır. Bu metot duvardaki poster anlamına gelmez, çünkü bu durum cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğini destekleyen kalıp yargılara katkı sağlar ve bu da pesona metodunun kullanım amacıyla çelişebilir. Karakterleri ve açıklamanın arkasındaki verileri, bütün paydaşlara tanıtınız ve tartışmayı desteklemek için aşağıdaki soruları kullanınız.

- Ne öğrendik?
- Cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğine yönelik kalıp yargılar, karakterleri değiştirerek nasıl açıklanabilir?
- Bu yeni anlayışımız üzerinden nasıl davranabiliriz?



Değişim için eylem planı

Süre : X saat
Kişi Sayısı : X kişi
Zorluk Derecesi : ♥ ♥
Hazırlık
Aşamaları : GENOVATE

Ne?

Bir eylem planı, hayalden gerçeğe doğru ilerlememize yardım eder. Yenilik sistemlerinde cinsiyet eşitliği ve çeşitliliği farkındalığını sağlamak amacıyla, ekibin bilgi birikimini, stratejilerini ve becerilerini kullanabilecekleri yolları tanımlar. Bir eylem planı, bir takım kısa ve uzun vadeli eylemlerden oluşur.

Neden?

Bir eylem planı, konuşmadan harekete geçmeye hazır olan bütün paydaşları kapsar. Hiçbir detayın ya da paydaşların gözden kaçırılmadığını garanti eder ve ekstra kaynaklar olmadan neyin mümkün olduğunu, neyin olmadığını fark etmemize yardım eder. Aynı zamanda insanların yapılması gerekenleri yapma şansını artırır.

Nasıl?

1. **İnsanları davet et:** Eylem planı oluşturma grubuna yenilik sistemlerinden insanları davet ediniz. Bunlar, örneğin, etkili insanlar, sorunlara direkt bir şekilde dahil olan paydaşlar, yenilik sistemleri dışından etkili kişiler, sorunlarla ilgili insanlar ve yenilik sistemine yeni katılan kişiler olabilir. Eylem planlama grubunun mümkün olduğu kadar farklı ve kapsayıcı olduğundan emin olun. Grubunuz çoğunlukla eylemlerden en çok etkilenen insanlardan ve konular ya da problemlere göre harekete geçen en etkili kişilerden oluşmalıdır
2. **Bulgularınızı sunun:** Sürdürülebilir değişimi teşvik etme aracının kullanımı ile oluşan

anlamları ve bulgularınızı sunun. Örneğin, persona metodu kişisel bir konunun kimliklendirilmesini sağlamaz.

3. **Eylemi tartışınız:** 1, 5 ve 10 yıllık bakış açıları içinde belirlenmiş problemleri ya da konuları değiştirmek için gerekli olan eylemi tartışınız. Katılımcıların (1, 5 ve 10 yıllık bakış açılarını içeren) 3 eylemi de yapışkanlı not kâğıtlarına yazmalarını ve önerdikleri eylem planını sunmalarını isteyiniz. Aynı zamanda, büyük bir kağıt üzerine ya da beyaz bir tahtaya tüm önerilen eylemleri yazınız.
4. **Sonuçlarını tartışınız:** Bu eylem planı nasıl bir katkı sağlayacak? Bu eylem planı, normlar ve değerlerin yeniden çerçevelendirilmesine katkı sağlamak için yeterli midir?
5. **Sorumlulukları tartışınız:** Bu sorumlulukları kim üstlenecek? Gereken önemi sağlamak için kim bilgilendirilmelidir?
6. **Oylama:** Hangi öneriyi eyleme geçirmeliyiz? Hiçbir paydaşın belirttiği soru ve konuların unutulmadığından emin olunuz.
7. **Süreysi tartışınız:** Her bir eylem ne zaman gerçekleştirilecek ve ne kadar süre devam edecek? Sonuç olarak ne görebilmeliyiz?
8. **Kaynakları tartışınız:** Proje liderleri ya da kolaylaştırıcı olarak davet edilen uzmanları da içeren başarılı bir eylem planını garanti edecek değişimi yürütmek için kullanılacak araçlar nelerdir?
9. **İletişimi tartışınız:** Kim neyi, ne zaman bilmeli?

Ardından:

- **Gözden geçir.** Plana dahil edilmeyen paydaş problemlerini ve konuları kontrol etmek için tamamlanmış eylem planını gözden geçirin. Bu eylem

planının cinsiyet eşitliği ve çeşitliliği misyonunuzu geręekleřtirdięinden emin olunuz.

- **Tamamla ve takip et:** Her eylemin durumu hakkında herkesi bilgilendiriniz.
- **Her başarıyı kutlayınız:** Kutlama, herkesi yaptıkları iř ile daha ilgili ve heyecanlı tutar.

Düşün!

- Ne yapıyoruz? Yapacağımızı söylediğimiz şeyleri yapıyor muyuz?
- Yaptığımız şey misyonumuzu geliştiriyor mu?



ÖĞRENİLENLER

Akademide toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve yenilik bakımından Genovate gelişme ekibi bazı kolaylaştırıcı faktörleri saptamıştır. Bunlar gelişme ve kalkınma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik farkındalığını arttırmak açısından göz önüne alınabilir. Bu kolaylaştırıcı faktörler uygulama çalışmalarında, oturumlarda ve farklı ziyaretlerde belirlenmiştir.

YANSITIMLAR

Genovate Pojesi, sürdürülebilir değişimi cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik perspektifinden nasıl güçlendireceğini düşünme açısından bir fırsattır Yapısal değişim, bütüncül bir yaklaşım gerektiren tutkulu, karmaşık bir amaçtır. Aynı zamanda yapısal değişim cinsiyet eşitliğinin bazı bağlamlarda muhalif olabileceğini de anlamayı gerektirir. Bu nedenle Acker, (1999) sadece yapısal zeyde değil değil aynı zamanda onun sosyal sembolik ve kişisel kimlik düzeyinde de değişimi analiz etmeyi önermektedir. Bu bakımdan matriks, gelişme ve zorluklara özel bir dikkat yöneltmeyi kapsamaktadır.

YAPILAR

- Cinsiyet eşitliği için özel bir birim, görevliler ve cinsiyet eşitliği ile ilgili uzmanlar, bu amaçla kullanılacak somut bir bütçe.

ETKİLEŞİMLER

- Kilit karar verme konumlarında cinsiyet eşitliği açısından dengeli bir temsil, toplumsal cinsiyete duyarlı liderlik, toplumsal cinsiyete duyarlı yönetim iklimi, cinsiyet eşitliğine duyarlı çalışma koşulları

SİMGELER

- Akademide cinsiyet eşitliğine duyarlı politik söylem, üniversitenin stratejik amacı olarak cinsiyet eşitliği hedefleri, ataerkil olmayan kültür.

KİMLİKLER

- Cinsiyet eşitliğini güçlendirecek olumlu tavırlar ve dayanışmalar, cinsiyet eşitliği ile ilgili sorunların kavranması

BAŞARI FAKTÖRLERİ

GENOVATE Projesi yapısal değişimin cinsiyet eşitliği açısından nasıl olacağını değerlendirmek açısından bir fırsat yarattı. Bu bakımdan değerlendirme, değişimin gerçekleştiği alanların ve karmaşıklığın farkında olmalıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve yenilik açısından Tichy'nin çerçevesi temelinde bazı kolaylaştırıcı öğeler ayrıştırılabilmektedir (Navarro 2007, Mukhopadhyay ve ark. 2006). Bu çerçeve Üniversite gibi kurumların içindeki yapısal değişimi destekleyecek üç alanı ayrıştırmaktadır. 1- Bir üniversitede eylemleri, politikaları ve örgüt kültürünü etkileyecek fikirler 2- Görevlerle ve sorumluluklarla karar verme süreçleriyle ve öğrenme mekanizmalarıyla bağlantılı yapılar 3- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilikle ilgili insanların uzmanlıkları ve tavırları.

Aşağıda temel kolaylaştırıcı öğeler, "başarı faktörleri" olarak temsil edilmektedir.

Cinsiyet eşitliği farkındalığını arttırmak için bu başarı faktörleri dikkate alınmalıdır.

FİKİRLER

- Akademide olumlu politik bir söylem
- Üniversitenin stratejik bir amacı olarak cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik
- Orta ve üst düzey yöneticilerin sürekli desteği
- Akademikler ve üst düzey yöneticiler arasında cinsiyet eşitliği ile ilgili ortak bir anlayışın varlığı
- Maskülen ve ataerkil olmayan bir kültür
- Kadın Çalışmaları Merkezlerinin varlığı
- Üniversite içinde ve dışında cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik ile ilgili bilginin dağıtımını sağlayan eylemler
- Dış cinsiyet eşitliği networkleri.

YAPILAR

- Varolan ve cinsiyet eşitliğine ve çeşitliliğe duyarlı bir birim veya nokta
- Uygulamaları yapacak cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik biriminin özerk olması
- Orta düzey yöneticilerle ve idari personel ile ilgilenmek
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik sorunlarını monitorize etmek ve biçimlendirici değerlendirmeyi yapmak
- Olgusal kanıta dayalı cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik sorunlarını görünür kılmak
- Cinsiyet eşitliğine dayalı akademik yükseltilme ilkesi

İNSANLAR

- İdari personele ve öğrencilere yönelik sürekli toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik eğitimleri.
- Birlikte çalışma ve sorunlara çözümleyici yaklaşıma ilişkin tavrın varlığı

İLERİ OKUMALAR İÇİN KAYNAKÇA

Aagaard Nielsen, K. & Svensson, L. (eds.) *Action Research and Interactive Research. Beyond Practice and Theory*. Maastrich: Shaker Publishing

Abrahamsson, L., & Gunnarsson, E. (2002). Arbetsorganisation, kompetens och kön: i gränslandet mellan rörlighet och stabilitet. In K. Abrahamsson, L. Abrahamsson, P-E. Ellström, T. Björkman, & J. Johansson (eds), *Utbildning, kompetens och arbete* (In Swedish).pp. 225-254. Lund: Studentlitteratur

Acker, J. (1999) Gender and Organizations, In. J. Saltzman Chafetz' (ed) *Handbook of the Sociology of Gender*. New York: Klöver Academic

Alves, M., Ehnberger, K., Jahnke, M. & Wikberg Nilsson, Å. (2016) *NOVA- Verktyg för normkreativ innovation*. (In Swedish). Stockholm: Vinnova

Berge, B. & Ve, H. (2000). *Action research for gender equity*. Buckingham: Open Univ. Press

Boal, A. (2002). *Games for actors and non-actors*. (2nd ed.) London: Routledge

Boal, A. (2008). *Theatre Of the oppressed*. (New ed.) London: Pluto

Bustelo, M., Espinosa, J., Faúndez, A. & Weinstein, M. (2015) *Guide to including a gender+ perspective in VOPEs: innovating to improve institutional capacities*. EvalPartners, EES, IOCE and RELAC. (Available at: <http://www.ioce.net/en/PDFs/GenderPlus%20Perspective%20Guide.pdf> - Accessed 2016-02-17)

Byréus, K. (2010). *Du har huvudrollen i ditt liv: om forumspel som pedagogisk metod*

för frigörelse och förändring. (In Swedish). Stockholm: Liber

Derbyshire, H. (2013) 'Gender Mainstreaming: a Theory of Change'. Santo Domingo, Dominican Republic. 'Gender Mainstreaming Approaches in Development Programming: Being Strategic and Achieving Results in an Evolving Development Context' UN WomenExpert Group Meeting.

Deutsch, F. M. (2007) Undoing Gender. *Gender & Society, February 2007, Vol. 21, No. 1, pp. 106-127*

European Commission (2009) Toolkit: Gender in EU-funded research. Brussels: European Commission European Commission. (2011) *Structural Change in Research Institutions: Enhancing Excellence, Gender Equality, and Efficiency in Research and Innovation*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2011) *Digital agenda for europe*. (<https://ec.europa.eu/digital-agenda/en-> Accessed 2016-02-17)

European Commission (2013). *Gendered innovations: how gender analysis contributes to research : report of the Expert group "Innovation through Gender"*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

European Commission (2015) *Innovation union*. (http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm - Accessed 2016-02-17)

Fenstermaker, S. & West. C. (eds.) (2002). *Doing gender,doing difference: inequality, power, and institutional change*. New York. Routledge

Florida, R. L. (2002). *The rise of the creative class: and*

how it's transforming work, leisure, community and everyday life. New York: Basic Books

Freeman, R. E. (1984) *Strategic Management: A stakeholder approach*. Boston: Pitman

Gunnarsson, E. (2007) Other sides of the Coin. A Feminist Perspective on Robustness in Science and Knowledge Production. *International Journal of Action Research*, Vol. 3, No. 3, pp. 1-6

Gunnarsson, E., & Westberg, H. (2008). Från ideal till verklighet: att kombinera ett könsperspektiv med en interaktiv ansats. In B. Johannisson, E. Gunnarsson, & T. Stjernberg (eds), *Gemensamt kunskapande: den interaktiva forskningens praktik* (In Swedish). pp. 251 - 273. Växjö: Växjö universitet. (Acta Wexionensia; Nr 149)

Haraway, D. (1997). *Modest-Witness@Second-Millennium. FemaleMan-Meets-OncoMouse: feminism and technoscience*. New York: Routledge
Johannisson, Kanter, R. M. (1988) When a Thousand Flowers Bloom: Structural, collective and social conditions for innovation in organizations. In B. M. Staw & L.L. Cumming's (eds) *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10, pp.169-211. Greenwich, CT: JAI Press

Lorber, J. (2006) Shifting Paradigms and Challenging Categories. *Social Problems*, Nov. 2006, Vol. 53, Iss. 4, pp. 448-453

Mowery, D.C. & Rosenberg, N. (eds.) (1999). *Paths of Innovation : Technological Change in 20th-Century America*. Cambridge: Cambridge University Press

Mukhopadhyay, M., Steehouwer, G. & Wong, F. (2006) *Politics of the possible. Gender mainstreaming and organizational change. Experiences from the field*. Amsterdam. Royal Tropical Institute. (<http://eige.europa.eu/content/politics->

[of-the-possible-gender-mainstreaming-and-organisational-change-experiences-from-the](http://eige.europa.eu/content/politics-of-the-possible-gender-mainstreaming-and-organisational-change-experiences-from-the) Accessed 2016-02-17)

Navarro Olivian .N. (2007) *Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro equidad* (In Spanish). San Salvador-El Salvador. PNUD. (http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&task=view&id=905&-pub_id=671&ml=1&mlt=system&tmpl=component Accessed 2016-02-17)

Murray, R., Caulier-Grice, J. & Mulgan, G. (2010) *The Open Book of Social Innovation*. (http://www.nesta.org.uk/sites/default/files/the_open_book_of_social_innovation.pdf Accessed 2016-02-17)

Palmquist, L. (2014) *Exploring self-efficacy in end-user programming - a feminist approach*. Umeå: Department of Computer Science, Umeå University

Patrick, H. A. & Kumar, V. R. (2012) *Managing Workplace Diversity. Issues and Challenges*. SAGE Open. Publications. (<http://sgo.sagepub.com/content/2/2/2158244012444615> Accessed 2016-02-17)

Patton, M. Q. (2010) *Developmental evaluation: Applying complexity concepts to enhance innovation and use*. New York: The Guilford Press
Pekkarinen, S. & Harmaakorpi, V. (2011) Building regional innovation networks: the definition of an age business core process in a regional innovation system. *Regional Studies*, Vol. 40, Iss. 4, pp. 401-413

Rao, A. & Kelleher, D. (2005) Is there life after gender mainstreaming? *Gender and Development*, Vol 13, No. 2, pp. 57-69.

Rehn, A. (2010). *Farliga idéer: när det opassande tänkan det är din värdefullaste resurs: en annorlunda bok om kreativitet* (In Swedish). Stockholm: BookHouse

Schiebinger, L. & Schraudner, M. (2011) Interdisciplinary approaches to achieving gendered innovations in science, medicine and engineering. *Interdisciplinary Science Reviews*, Vol. 36, No. 2, pp. 154-167

Schumpeter, J. A. (1934/1983) *The theory of economic development: an inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*. New Brunswick: Transaction Publishers Stanford University (n.d.) *Triple Helix Research Group*. (<http://triplehelix.stanford.edu/triplehelix> Accessed 2017-02-17)

Svensson, L., Brulin, G., Ellström, P-E. & Widegren, Ö. (2002) *Interaktiv forskning - för utveckling och praktik*. (In Swedish). Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Wennberg, P., Gunnarsson E., Källhammer E. & Teräs L. (2013) *Innovation and Gender - How to Boost and Measure Change*. Centre for Distance-spanning Technology, Sweden & Leena Teräs, University of Oulu. Luleå: Lule Grafiska. Available on: http://www.ltu.se/cms_fs/1.106170!/file/CDT_matajamt_webb.pdf

West, C. & Zimmerman, D.H. (1987) Doing Gender. *Gender & Society*, Vol. 1, No. 2, pp. 125-151

Wikberg Nilsson, Å., Fältholm, Y. & Abrahamsson, L. (2010) Reframing practice through the use of Personas. *Reflective Practice*, Vol. 11, No. 3, July 2010, pp. 285-298

Wikberg Nilsson, Å. (2012) *Re-thinking designing: Collaborative Probing of Work and Workplace Change*. Luleå: Luleå University of Technology

Vinnova (2011). *Innovation & gender*. Stockholm: Tillväxtverket