

GENDER EQUALITY



15/06/2021

CZ- SK INFORMAČNÍ DEN K VÝZVÁM ERA 2021-2022



Hlavní výzvy nového programu

- Genderová rovnost jako průřezová priorita
- Více žen ve výzkumných a inovačních programech
- Lepší začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumných a inovačních projektů
- Zvýšení účasti zemí střední a východní Evropy na akcích věnovaných genderové rovnosti ve výzkumu
- Rozšíření politiky genderové rovnosti ve výzkumu o další intersekcionalní kategorie potenciální diskriminace (etnická příslušnost, zdravotní a jiná znevýhodnění, nebo s. orientace)

Hlavní změny oproti programu Horizont 2020

- Začlenění genderové dimenze do obsahu se stává výchozím požadavkem celého programu
- Od roku 2022 musí mít žadající instituce implementován plán genderové rovnosti
- Zvláštní finanční prostředky na podporu rozvoje inkluzivních plánů genderové rovnosti + genderová studia a výzkum na poli intersekcionality (klastr 2 pilíře II „Culture, Creativity and Inclusive Society.“)
- Evropská inovační rada (EIC): 40 % zastoupení společností vedených ženami mezi předkládanými projekty, cíl 50% zastoupení žen v poradních orgánech, cena pro inovátorky a speciální iniciativy na podporu start-upů vedených ženami.
- Zajištění vyrovnaného zastoupení v hodnotících a dalších relevantních poradních orgánech
- Genderová vyváženost mezi výzkumnými pracujícími zohledněna u návrhů, které dosáhnou stejného bodového hodnocení (ranking criterion)

Plány genderové rovnosti (gender equality plan, GEP)

- na míru šité
- zhodnocují stávající situaci v instituci (příležitosti, pracovní podmínky, kulturu, procesy, komunikaci) na základě genderového auditu
- identifikují problémy
- definují cíle změny
- navrhují konkrétní aktivity a kroky k dosažení cílů
- udávají indikátory pro měření postupu a úspěšnosti zaváděných opatření

Aktuální informace ke způsobilosti (eligibility criterion)

- plán je povinný pro výzvy s deadlinem v roce 2022 (do té doby přechodné období)
- vlastní deklarace institucí, že GEP mají (proposal stage) a splňuje požadavky
- namátkové kontroly ze strany EK
- pokud jsou splněny veškeré minimální požadavky a pokryté doporučené oblasti, je možné za GEP považovat i jiný strategický dokument
- nevztahuje se na soukromé společnosti, neziskové organizace, občanské spolky
- instituce musí učinit veškeré možné kroky k prosazení rovnosti žen a mužů

Minimální požadavky (building blocks)

- **VEŘEJNÝ**: oficiální dokument veřejně dostupný na webu a podepsaný
- nejvyšším vedením, diseminovaný napříč institucí
- **SE ZDROJI**: alokace lidských a finančních zdrojů (GE pozice/týmy, alokovaný čas na práci)
- **S MONITORINGEM A EVALUCÍ**: sběr genderově segregovaných dat vč. vedení, výroční zprávy vč. evaluace zlepšení a výsledků
- **S TRÉNINKY A BUDOVÁNÍM KAPACIT**: zapojení celé organizace (nejen výzkumní pracující), aktivity zaměřené na budování kapacit a školení zejm. nevědomé předsudky a stereotypy, vnitřní provázanost specifických aktivit

Doporučené tematické oblasti plánů

- sladování práce a osobního života a proměna organizační kultury
- vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích
- rovné příležitosti v náboru a kariéřním růstu
- opatření ošetřující sexuální obtěžování a další formy genderově podmíněného násilí
- integrace perspektivy pohlaví a genderu do výzkumu a výuky

Genderový audit - analýza stavu

- analýza detekuje slabá a silná místa stavu genderové rovnosti v instituci
- podává zprávu o výchozím stavu - důležité pro správné nastavení GEP
- pokrývá celý chod organizace skrze optiku genderové rovnosti
- zaměřuje se na veškeré osoby v instituci (nejen výzkumní pracující, ale i administrativa, studující, techničtí pracující, vedení, složení komisí a panelů apod.)
- kvantitativní a kvalitativní část skrze různé analytické nástroje
- ideálně dle Standardu genderového auditu Úřadu vlády ČR
- myslet na budování vlastních kapacit - audit se opakuje, je součástí cyklu GEP, důležité pro udržitelnost

Genderový audit - oblasti

- institucionální politiky (vize, cíle, priority, záměr, strategické dokumenty, vnitřní předpisy)
- organizační struktura, hierarchie, agendy (rozdělení odpovědnosti a rozhodovací pravomoci), procesy
- kultura pracovního prostředí (hodnoty, zvyky, normy, komunikace a používaný jazyk, PR materiály, prezentace online)
- dosavadní realizované aktivity či přijatá opatření v oblasti genderové rovnosti, lidských zdrojů a souvisejících témat
- širší kontext, ve kterém instituce působí (národní politika a legislativa, společenský kontext – není většinou součástí auditu, ale s kontextem je nutné pracovat)

Obsah plánu genderové rovnosti

- Jak na změnu (příručka NKC)
- GEAR TOOL (příručka EIGE)
- identifikace problémů na základě genderového auditu
- stanovení strategických oblastí změny
- krátkodobé (dílčí) a dlouhodobé cíle pro každou z oblastí
- rozdělení odpovědnosti (kdo sbírá data, monitoruje, evaluuje)
- časový plán
- nástroje, opatření a aktivity k dosažení cílů: logická provázanost
- cíle: **SMART** (specific, measurable, achievable, realistic/relevant, time specific/trackable)

KONTAKT

Marcela Linková, Ph.D.

Sociologický ústav AV ČR

Národní kontaktní centrum – gender a věda

Jilská 1

110 00 Praha 1

marcela.linkova@soc.cas.cz

web Gender a věda

komunita.nkc@soc.cas.cz

**Institucionální změna prostřednictvím
plánů genderové rovnosti**

Timea Crofony

timea.crofony@soc.cas.cz

Gabriela Langhammerová

gabriela.langhammerova@soc.cas.cz



Sociologický ústav
Akademie věd ČR