

Gender v programu Horizont Evropa

13/05/2021

Technologické centrum AV ČR

ACL

Araudo
Crofony
Linková



Sociologický ústav
Akademie věd ČR



gender a věda

Program

- Rámec genderové rovnosti v evropském výzkumu a inovacích a podpora ze strany Evropské komise
- Co přináší Horizont Evropa v oblasti genderové rovnosti
- Podpora ze strany NKC - gender a věda
- Plány genderové rovnosti
- Genderová dimenze v obsahu výzkumu a inovací
- Diskuze

NKC - gender a věda

- výzkumná činnost
- mezinárodní expertní skupiny, síťování v oblasti rovných příležitostí ve VV
- mezinárodní projekty (GENDERACTION, UniSAFE, CASPER, Gender-SMART, RESISTIRE)
- projekt CZERA:
 - poradní činnost a prosazování GE ve vědě v ČR (RVVI, MŠMT ČR, GA ČR, TA ČR) a v EU (ERAC - SWG GRI)
 - podpora VVV 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, spolupráce s TC

Genderová rovnost v evropském výzkumu

1

Evropský výzkumný prostor (ERA)



- ERA Priority 4

Genderová rovnost a genderový mainstreaming

- jedna z šesti priorit ERA od roku 2012
- Komunikace A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth (COM(2012) 392 final)

- 3 cíle pro ERA Priority 4

- Genderová rovnováha ve výzkumných týmech, včetně kombinace vědecké práce a rodičovství
- Genderová rovnováha ve vedoucích a rozhodovacích pozicích
- Genderová dimenze ve výzkumu a inovacích

Evropský výzkumný prostor (ERA)

- 3 úrovně implementace ERA
 - Členské státy a asociované země
 - Stakeholderi: grantové agentury a poskytovatelé (RFOs) a výzkumné a vysokoškolské instituce (RPOs)
 - Evropská komise
- Společný přístup
 - **Institucionální změna prostřednictvím plánů genderové rovnosti**
 - Projekty institucionální změny od roku 2009

Nový Evropský výzkumný prostor

- Říjen 2020: Komunikace Evropské komise „A new ERA for Research and Innovation“
- **Cíl:** Prohloubení ERA v současných prioritních oblastech, kde nebylo dosaženo dostatečného pokroku
- **Nástroj:** plány genderové rovnosti a nový rámec výzkumných kariér
- **Výstup:** snížení genderových rozdílů
- #ERA4Equality

„Inclusive gender equality plans to promote EU gender equality in R&I in the context of Horizon Europe.“

Nový Evropský výzkumný prostor

- 1. 12. 2020: Závěry rady konkurenceschopnosti k novému Evropskému výzkumnému prostoru – článek 27 ii

„Gender Equality: RECALLS with great concern that there continues to be a major gender imbalance preventing Europe from using the full potential of its R&I system aiming for excellence, and CALLS on the Commission and Member States for a renewed focus on gender equality and mainstreaming, including through the instrument of gender equality plans and the integration of the gender dimension into R&I content. INVITES Member States and research funding organisations to advance measures to ensure that allocation of research funding is not affected by gender bias.“

Komunikace Komise Unie rovnosti

"V oblasti výzkumu a inovací zavede Komise nová opatření k posílení genderové rovnosti v programu Horizont Evropa. Tato opatření stanoví možnost požadovat od žadatelů plán pro rovnost žen a mužů, jakož i iniciativu zaměřenou na zvýšení počtu začínajících podniků v oblasti technologií vedených ženami. K dispozici budou rovněž finanční prostředky na genderový a intersekcionalní výzkum."

COM(2020) 152 final

Co přináší Horizont Evropa v oblasti genderové rovnosti

2

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 žádající 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 (raking criterion)

Podpora ze strany NKC - gender a věda

3



Sociologický ústav
Akademie věd ČR



Podpora ze strany NKC - gender a věda: Komunita pro změnu

- Horizont Evropa – podpora přípravy plánů genderové rovnosti a v zohlednění genderové dimenze v obsahu výzkumu a v projektových návrzích (**konzultace a poradenství, metodické vedení**)
- kurzy a semináře pro výzkumné a pedagogické pracující, pro začínající vědce a vědkyně a studující, pro management apod. (**in-house školení**)
- **přednášky a prezentace Komunity** – gender ve výzkumu a vzdělávání, kulturní a institucionální změna směrem k rovnosti a vysvětlení politik rovnosti
- **praktická doporučení a metodiky** – podpora při nastavování vnitřních procesů a implementaci opatření a plánů genderové rovnosti
- **zapojení instituce do národních a mezinárodních sítí**
- v budoucnu příprava celistvého vzdělávacího kurzu zaměřeného na GE

Plány genderové rovnosti

4

Plány genderové rovnosti (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

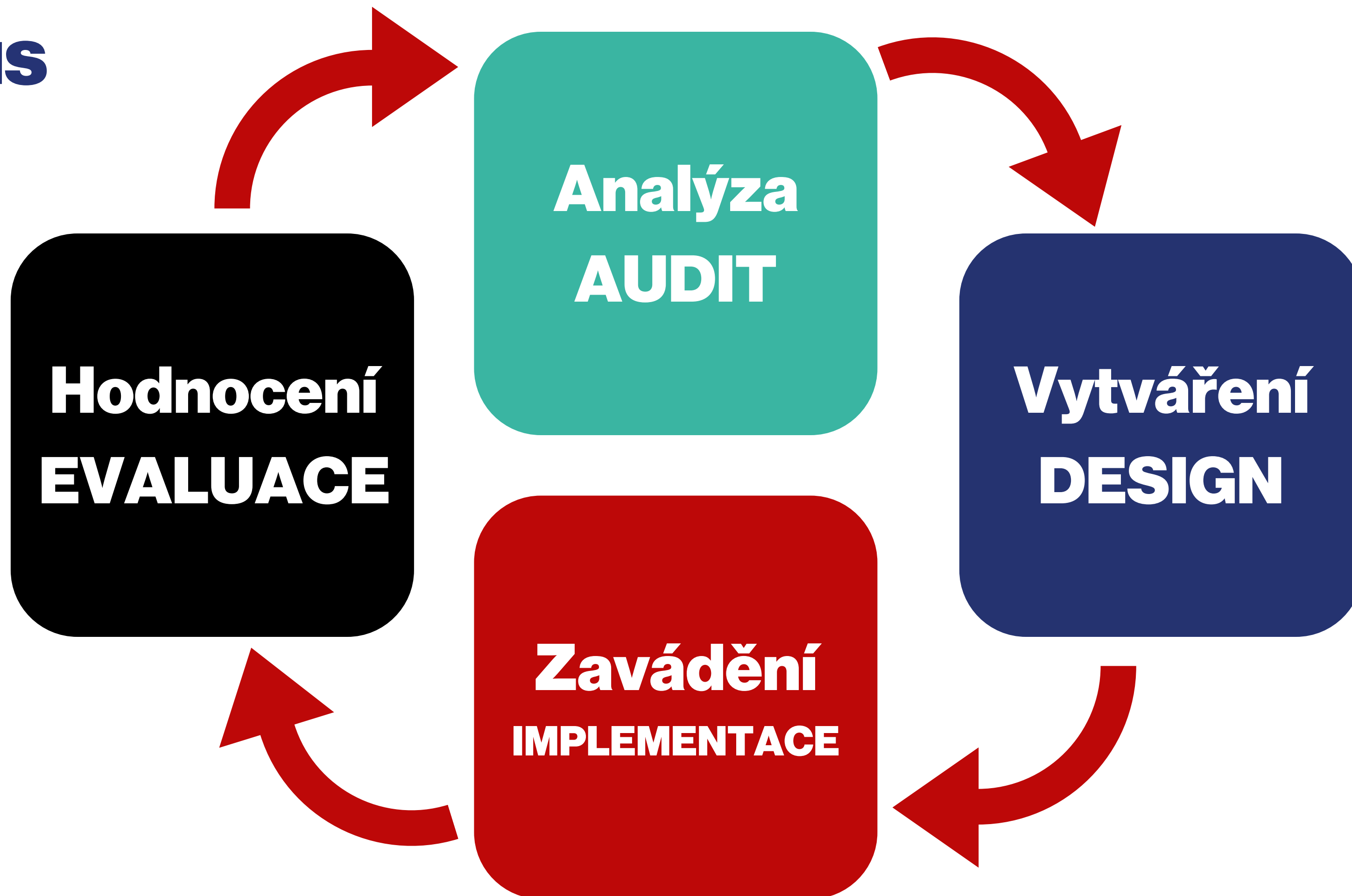
Minimální POŽADAVKY (building blocks)

- **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 kariérním růstu
- opatření ošetřující sexuální obtěžování a další formy genderově podmíněného násilí
- integrace perspektivy pohlaví a genderu do výzkumu a výuky

Cyklus plánu



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

- ideálně navázat na oblasti pokrývané následně skrze GEP
 - **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 (GEP)

- 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)

Příklady opatření: Kultura instituce

- zvyšování povědomí a genderové senzitivity, odstraňování stereotypů (školení pro různé skupiny, začlenění tématu do výuky)
- důraz na genderově senzitivní jazyk a vyváženost ve vizuální reprezentaci
- zviditelňování žen-vědkyň a důraz na jejich patřičné zastoupení mezi zvanými přednášejícími a v panelech apod.
- kodexy komunikace zacílené na eliminaci sexismu či sexuálního obtěžování
- ocenění za bc. či Mgr. práce uplatňující genderovou perspektivu (prostředek pozitivní motivace)
- explicitní podpora genderové rovnosti v instituci ze strany vedení
- ustavení pozice/jednotky zodpovědné za genderovou rovnost v instituci (interní expertiza)

Příklady opatření: Sladování

- zařízení péče o děti, zajištění míst v existujících zařízeních nebo poskytování hlídání, příspěvky na péči
- zohledňování potřeb rodičů s malými dětmi při sestavování rozvrhu a porad
- jasná pravidla pro dostupnost flexibilních režimů
- poskytnutí možnosti přestávky ve výuce (např. semestr, 6 měsíců) za účelem plné koncentrace na výzkumné aktivity a publikace
- Fond pro podporu zaměstnanců/kyň, kteří pečují o děti či další osoby, aby se mohli účastnit konferencí (které jsou nezbytné pro jejich kariérní růst)
- **Universität Konstanz** (University of Konstanz, Německo): školka pro děti studujících a zaměstnaných, dětský koutek ad hoc, prázdninové pobyty, flexibilní hlídání v domově za částku částečně dotovanou univerzitou, hlídání na akcích konaných univerzitou

Příklady opatření: Kariérní rozvoj a rozhodování

- Přetrvávající nechuť (části) žen ucházet se o vedoucí pozice, zvláště tam, kde dominují muži
- Množství faktorů (dopady socializace, převaha mužů ve vedení, neformální mechanismy „nabízení“ těchto pozic)
- **Předpoklady změny:** otevřené prostředí, kooperace mezi lidmi a vzájemný respekt
Explicitní podpora žen. Vedení hlásící se k podpoře genderové rovnosti a vnímající tyto otázky jako legitimní a žádoucí
 - specifické tréninky na podporu vůdčích schopností („leadership skills“), mentoring, koučing
 - kvalifikační grant pro ženy umožňující jejich uvolnění z výuky (a zaměstnání jiné osoby) a intenzivní práci na výzkumu a publikacích
 - stanovení cílů nebo kvót pro podíl žen ve vedoucích (či rozhodovacích) pozicích
 - vytipování a oslovování žen (nebo mužů tam, kde jsou podrepresentováni), které mohou aspirovat na vyšší pozici (např. docentura, profesura)

Příklady opatření: Genderová dimenze

- nejprve lidé musí pochopit, o co se jedná - vyškolení, vysvětlení, kde se promítá: semináře k integraci genderových aspektů do výzkumu – **Università Di Bologna**
- Cena za nejlepší využití genderové perspektivy ve výzkumu a výuce – **Universidade de Santiago de Compostela** udílí ocenění, jejichž cílem je zviditelnit výzkumné projekty a výuku, které inovativně integrují genderovou dimenzi.
- **Karl-Franzens-Universität Graz** (University of Graz) – hostující profesura v oblasti výzkumu o genderu v konkrétních oblastech a oborech vědění
- **Universität Duisburg-Essen, Německo** – databáze kvalifikačních prací uplatňujících genderovou perspektivu.

Příklady opatření: Genderově podmíněné násilí & sexuální obtěžování

- Sciences Po (FR).
- Oxford University. (UK)
- University of Lund (SE)
- William&Mary University. (USA)

Příklady PLÁNŮ

- Projekt SUPERA
- Projekt GEARING ROLES
- Příklady evidované EIGE
- Projekt EQUAL-IST
- Projekt PLOTINA

ČR: CzechGlobe, CEITEC MUNI, VŠCHT

Genderová dimenze výzkumu, vývoje a inovací

5



Sociologický ústav
Akademie věd ČR

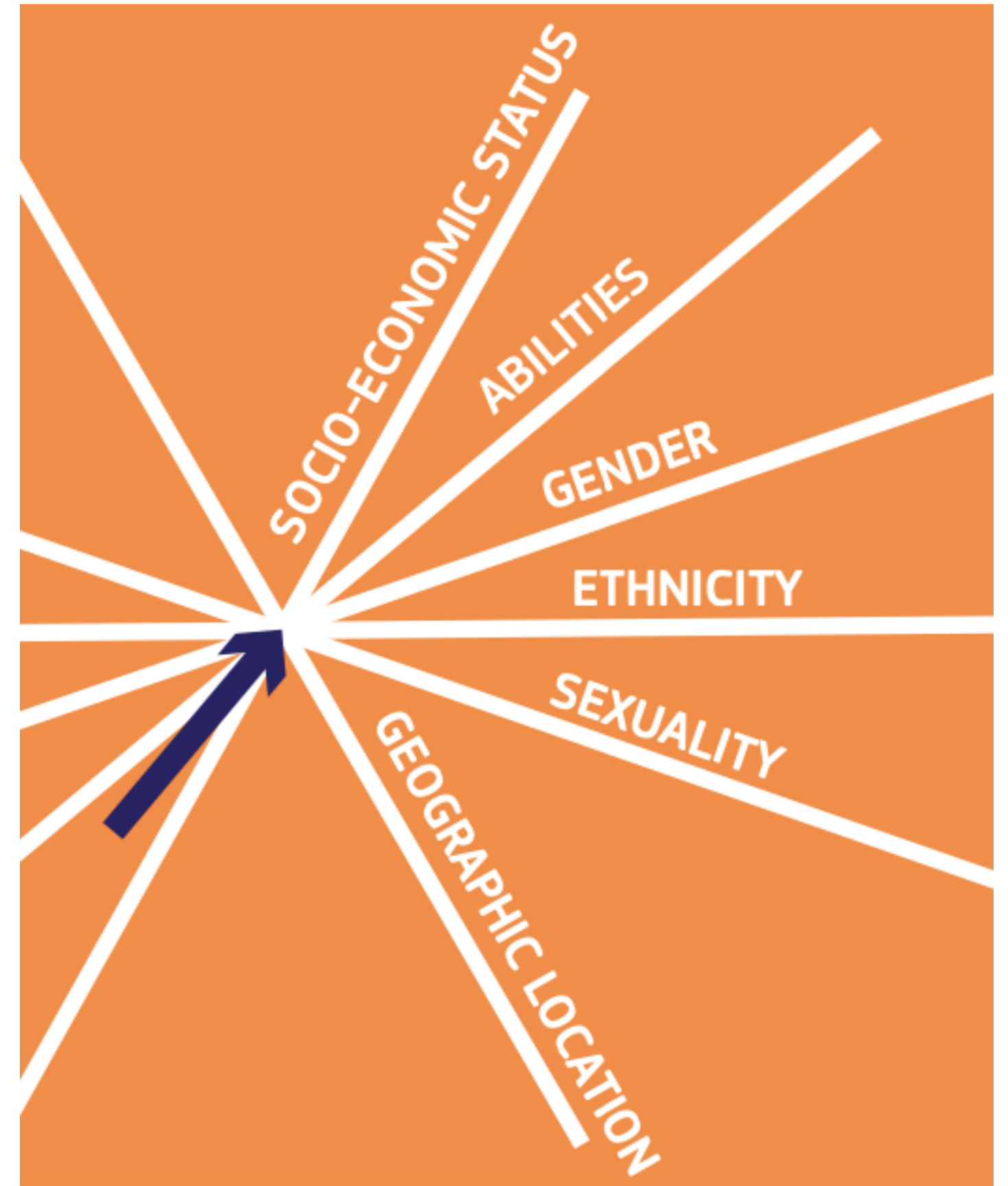


Proč je integrace analýzy pohlaví a genderu ve výzkumu a vývoji žádoucí:

- přidává hodnotu výzkumu z hlediska excelence, kreativity a obchodních příležitostí
- pomáhá zpochybňovat genderové normy a stereotypy a přehodnotit stávající standardy a referenční modely
- vede k důkladnému pochopení potřeb, chování a postojů v závislosti na genderu
- řeší různé potřeby občanů Evropské unie, a tím zvyšuje společenský význam získaných znalostí, technologií a inovací
- přispívá ke vzniku nových objevů a "genderovým inovacím"

Genderová dimenze & perspektiva pohlaví

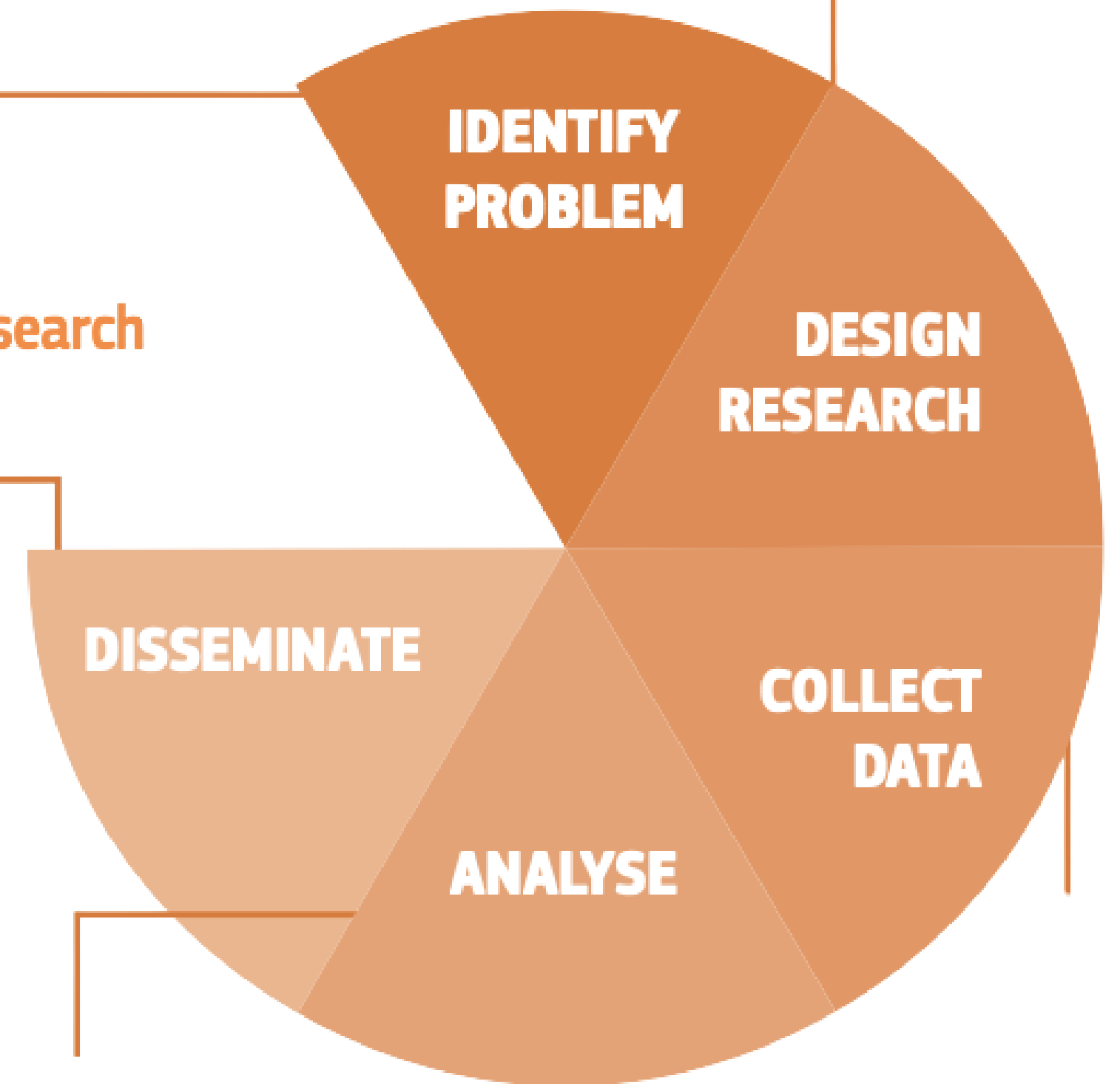
- POHLAVÍ
- GENDER
- kombinace dalších faktorů
 - INTERSEKCIONALITA:



Jak dimenzi pohlaví a genderu systematicky začlenit do výzkumu

- Předmět/téma výzkumu
- Výzkumné cíle, otázky a hypotézy
- Metodologie, výzkumný design, sbíraná data
- Analýza
- Komunikace a diseminace výsledků

ANALYSING SEX
enhances all phases of research



Časté problémy při začleňování

- užívání stereotypů
- zacházení s pohlavím a genderem jako **binárními** kategoriemi
- nedostatečná reflexe možného vlivu dalších proměnných - **intersekcionalní přístup** propagovaný EK
- automatické **přičítání pozorovaných rozdílů pohlaví** (směšování pohlavní a genderové dimenze)
- **přílišný důraz na pohlavní nebo genderové rozdíly**, aniž by byla jejich role ve zkoumané problematice dostatečně podložena
- **přehlížení výsledků**, které ukazují, že v některých oblastech mezi muži a ženami **rozdíly nejsou**, nebo nejsou významného charakteru



IKT & robotika

- Přístup k internetu
- Etické výzvy vývoje AI
- Rozpoznávání hlasu, obličeje
- Kybernásilí



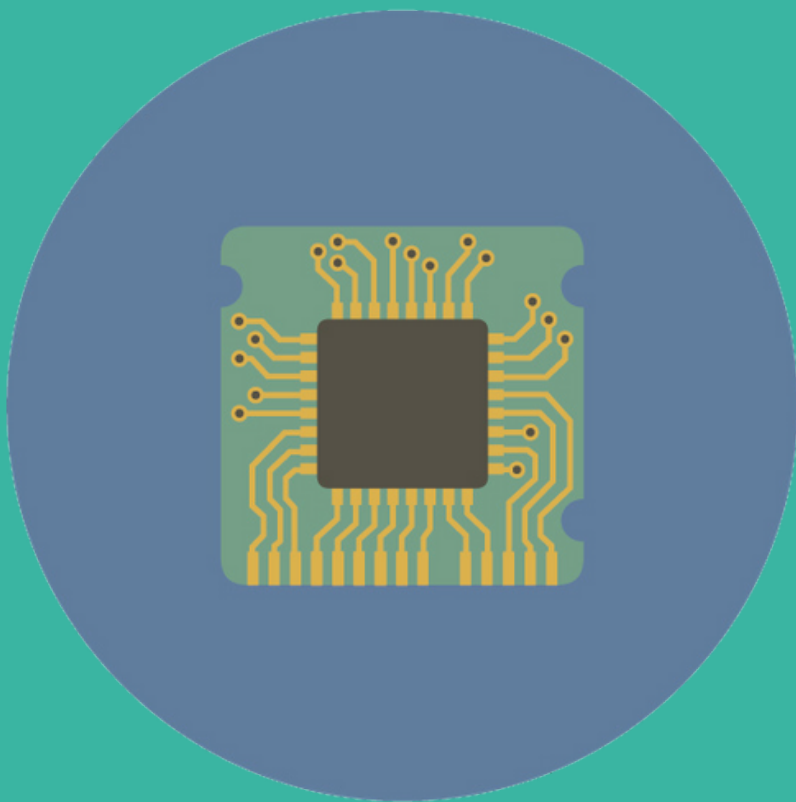
Lékařské vědy

- Odlišné symptomy
- Vnímání bolesti
- Klinické studie
- Léčiva
- Dostupnost produktů a služeb



Životní prostředí

- Změna klimatu a extrémní sucho
- Přírodní katastrofy
- Resilience a rozdílné přístupy k ochraně přírody
- Společenské normy a příroda



Technologie

- Bezpečnost dopravních prostředků a jiných strojů
- Využití chytrých telefonů
- Virtuální realita
- Nízká diverzita týmů



Doprava & urbanismus

- Použití dopravy
- Problémy bezpečnosti ve veřejném prostoru
- Přístupnost budov
- Dostupnost služeb



Společenské & humanitní vědy

- Genderová dimenze relevantní VŽDY
- Vysoký důraz na intersekcionalitu
- Od archeologie, přes sociologii práce, lingvistiku, až po ekonomii



Zemědělství

- Mechanické a technologické inovace
- Vlastnictví půdy
- Ztráta biodiverzity a odklon od tradičních druhů plodin
- Role v zemědělství

- Jedna velikost nestačí
- Gendered Innovations - publikace
- Gendered Innovations - web
- Invisible Women (gender data gap) - kniha

Praktické návody & příručky

- [EIGE Gear Tool](#) - online interaktivní nástroj, jak realizovat změnu v instituci
- [RRI Tools](#) – gender equality
- Metodika projektu FESTA – [Towards Raising Organizational Awareness](#) – nástroje pro sběr dat, indikátory
- [Achieving Gender Balance at the Top of Scientific Research](#) – participativní genderový audit, genderové rozpočtování
- [Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations](#) – monitorování (indikátory) genderové rovnosti ve výzkumných a grantových institucích
- Zpráva GENDER-NET – „[Plans and Initiatives in Selected Research Institutions Aiming to Stimulate Gender Equality and Enact Structural Change](#)“ – indikátory, nástroje, příklady dobré praxe
- Projekt [GENOVATE](#)
- FESTA – [Resistances](#)

Praktické návody & příručky

- [GENDERED INNOVATIONS](#)
- [GENDER EQUALITY IN HORIZON EUROPE](#)
- [GENDERACTION: HORIZON EUROPE](#)
- [EIGE: GENDER EQUALITY PLAN](#)
- [ATHENA SWAN CHARTER](#)
- [LERU: IMPLICIT BIAS IN ACADEMIA](#)
- [GENDER EQUALITY TRAINING](#)
- [EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY \(EIGE\)](#)
- [GENDER EQUALITY IN ACADEMIA AND RESEARCH](#)

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

Timea Crofony: timea.crofony@soc.cas.cz

Gabriela Langhammerová:

gabriela.langhammerova@soc.cas.cz

Marcela Linková: marcela.linkova@soc.cas.cz

KPZ

Komunita
Pro
Změnu



Sociologický ústav
Akademie věd ČR



gender a věda