

Kancelář CZELO – Záznam z akce

| | | | |
|------------|---|-----------|------------|
| Jméno: | Bára Sobotková, Lenka Pavličová | Datum: | 17.02.2021 |
| S kým: | Denisa Fančová | Kde: | online |
| Název akce | IGLO MSCA Working Group – EU policy on Gender Equality in Research and Innovation | Zapsal(a) | BS, LP |

Dne 17. února 2021 proběhlo online setkání pracovní skupiny IGLO pro oblast *Akcí Marie Skłodowska Curie* se zaměřením na rovnost pohlaví v oblasti výzkumu a inovací.

Anne Pépin (GŘ RTD) se ve své prezentaci věnovala aktuálnímu stavu genderové politiky v oblasti VaVal a zdůraznila, že tato politika je jednou z priorit současného vedení EK. Připomněla [Sdělení EK Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025](#) a další 4 přijaté strategie: *EU anti-racism Action Plan 2020-2025*; *EU Roma Strategic Framework for Equality, Inclusion and Participation 2020-2030*; *LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025* a *Gender Action Plan III*. Připravuje se také *Disability Strategy 2020-2030*, do 10. května probíhají veřejné konzultace.

Rovnost pohlaví je prioritou také *Evropského výzkumného prostoru (ERA)*. Cílem nového akčního plánu je rozvoj plánu pro inkluzivní rovnost pohlaví, podpora členských států v jeho následné implementaci a průřezové řešení této problematiky. V [Závěrech Rady o nové ERA](#) je definovaná inkluze jako genderově vyvážená a nediskriminační účast výzkumníků a výzkumnic, národních a regionálních aktérů a VaVal stakeholderů napříč Evropou. Cílem je tedy podporovat otevřenost a sociální i geografickou inkluzi (tzn. nezaměřovat se pouze na ČS a západní státy).

V současnosti ve VaVal stále přetrvává genderová nerovnost – poslední celoevropská data zveřejněná v přehledu [She Figures 2018](#) ukazují, že zatímco zastoupení mužů a žen mezi PhD absolventy je poměrně vyrovnané, na vedoucích vědecko-výzkumných pozicích a v čele univerzit stále výrazně dominují muži. Studie tak odhalila nepřímou úměru – čím vyšší pozice, tím nižší procentuální zastoupení žen. Co se týče MSCA, ženy zde byly zastoupeny nejméně napříč celým H2020. Statistiky jsou zveřejňovány každé tři roky, letos budou publikovány další v přehledu [She Figures 2021](#).

Problematicke rovnosti pohlaví se věnoval již H2020. Ten přinesl řadu znalostí, zkušeností a doporučení, které je společně s osvědčenými postupy a klíčem, jakým způsobem implementovat rovnost pohlaví do projektů a organizací v oblasti VaVal, možné najít v online interaktivním nástroji [GEAR \(Gender Equality in Academie and Research\)](#).

V rámci H2020 a Horizontu Evropa se rovnosti pohlaví věnují mezinárodní projekty jako např. *Gender action, Effort, Gender-NET Plus, Act, GE Academy* (organizující školení) atd. 11. února 2021 vyšel informační přehled [Gender Equality under Horizon Europe](#) mapující tuto problematiku.

Rovnost pohlaví prostupuje celým Horizontem Evropa a je jeho zásadním prvkem (čl. 6a.5). Zdůrazněna je zejména potřeba **zajistit rovné příležitosti pro všechny a implementovat genderovou dimenzi do obsahu VaVal**. Genderová vyváženost bude zohledňována také v hodnocení, poradních výborech a expertních skupinách. ČS a organizace financující výzkum byly vyzvány, aby přijaly tato opatření, aby nedocházelo k (i neúmyslně) genderově zaujatému financování.

S řešením nerovnosti by měl pomoci nový nástroj, tzv. *Plán genderové rovnosti (Gender Equality Plan, GEP)*. Prostřednictvím něj je možné dosáhnout institucionálních změn. GEP je nyní novým kritériem způsobilosti, které musí splňovat všechny veřejné subjekty, výzkumné organizace a univerzity (v rámci ČS i asociovaných zemí). Existenci GEP budou subjekty deklarovat čestným prohlášením v dotazníku, nemusí jej nikam dokládat, ale musí být zveřejněn. Absence GEP se počítá jako nesplnění kritérií způsobilosti. Přijímány budou také ekvivalentní dokumenty (např. strategické plány, inkluzivní strategie, ...). GEPs budou podmínkou k financování pro výzvy s termínem uzávěrky v 2022. Aktuální Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex

pro přijímání výzkumných pracovníků nespĺňují všechny níže zmíněné stavební bloky a momentálně se proto pracuje na jejich aktualizaci.

Povinné náležitosti GEP (*building blocks*)

- **Veřejný dokument:** GEPs jsou veřejnými dokumenty, musí být tedy dostupné a dohledatelné (např. vyvěšeny na webových stránkách), jelikož budou průběžně kontrolovány. GEP by měl být podepsán vedením organizace (LEAR) a šířen v rámci celé instituce.
- **Vyhrazené zdroje:** součástí implementace plánu by mělo být vytvoření pozice tzv. „Equality Officer“ nebo sestavit pracovní „Gender Equality Team“, který bude na plnění závazků k rovnosti pohlaví dohlížet a garantovat je. Organizace může také vyhradit extra pracovní hodiny na genderovou agendu pro stávající zaměstnance (např. HR, akademický management).
- **Sběr dat a monitoring:** Sběr dat napříč všemi kategoriemi zaměstnanců, roční reportování o genderových nerovnostech a vedoucích pozicích, komprehenzivní hodnotící přístup.
- **Školení a budování kapacit:** Řešení nevědomé genderové předpojatosti mezi zaměstnanci, informační činnost a workshopy, nebo pracovní skupiny věnované určitým tématům.

Doporučené oblasti, které by měl GEP pokrýt

- **Work-life balance a institucionální kultura:** např. rodičovská dovolená, flexibilní pracovní doba.
- **Rovnost pohlaví na vedoucích pozicích:** např. kvóty pro evaluační panely a rozhodovací výbory.
- **Genderová rovnost v náboru a kariéřním rozvoji:** např. školení o nevědomé genderové předpojatosti pro HR manažery, používání inkluzivního jazyka v procesu výběrového řízení, spravedlivé hodnocení zaměstnanců.
- **Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a vzdělávání.**
- **Opatření proti genderově motivovanému násilí včetně sexuálního obtěžování:** např. tvorba etického kodexu, příprava protokolů na stížnosti atp.

Začlenění **genderové dimenze** je platné pro výzkum a inovace napříč všemi pracovními programy *Horizontu Evropa*. Nebude to nutné pouze v případě, že žadatelé doloží, že genderová problematika není pro jejich projekt relevantní (s oporou v datech a literatuře). Při posuzování této otázky je možné řídit se jednoduchým pravidlem: pokud jsou do projektu začleněni lidé a projekt má na ně dopad, je rovnost pohlaví relevantní.

Také MSCA bude více inkluzivní a genderově vyvážený:

- **Rodičovské příspěvky** budou dostupné všem výzkumníkům během celého trvání projektu, i když se jejich rodičovský status v průběhu změní.
- Zaměstnávajícím institucím budou poskytovány **příspěvky na dlouhodobé volno** v případě odchodu zaměstnance na rodičovskou, nemocenskou nebo jinou dovolenou.
- MSCA bude řešit situaci **přeshraničních výzkumníků** a jejich rodin.
- MSCA zaručí **LGBTQI+ rovnost** přijetím širší definice rodiny.

Žadatelé o financování z HE budou moci využít školení, workshopy a metodologie, které jim pomohou s implementací. První workshopy jsou plánované na březen 2021. Ty by se měly v první fázi zaměřit na konkrétní příklady, opřít se o případové studie a rozvinout vedení a mentoring (guidance) v této oblasti. V druhé fázi by pak měla být představena online videa. První školení by mělo být zorganizováno v červenci 2021.

COVID-19 a rovnost pohlaví: Speciální pracovní skupina se věnuje dopadu pandemie Covid-19 na problematiku rovnosti pohlaví, k dispozici je případová studie [The impact of sex and gender in the COVID-19 pandemic](#).

Q&A

Q: Vztahuje se kritérium GEP pouze na veřejné orgány, výzkumné organizace a univerzity, nebo i na SME?

AP: Zatím jenom na veřejné orgány, výzkumné organizace a univerzity. Pro SMEs budou relevantní pravidla EIC, která budou také zohledňovat problematiku genderové rovnosti. Např. v rámci EIC Akcelérátoru je stanoveno %, minimálně kolik žen musí být zastoupeno v rámci ústní fáze hodnocení. Snahou je tuto hranici zvýšit z 25 % na 40 %.

Q: Jaký je vztah mezi GEP a HRS4R? Budou pravidla pro GEP platit stejným způsobem pro instituce certifikované HR, nebo budou mít nějaké „výhody“?

AP: Žádné výhody ani body navíc mít nebudou. Je ale možnost přihlásit se o průřezové financování nebo ocenění (*intersectional funding/prize*).

Q: Co se týče povinného požadavku na školení a budování kapacit, bude k dispozici databáze genderových školitelů?

AP: Ano, databáze, kontakty a odkazy budou na webových stránkách [EIGE](#).

Q: Bude nutné GEPs předložit už při přípravě grantové smlouvy, nebo až v průběhu implementace projektů?

AP: Při podpisu grantové smlouvy.