

## ZÁPIS: IGLO MSCA Working Group – EU policy on Gender Equality in Research and Innovation

|               |                                                                                                                   |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Datum:        | 17.02.2021                                                                                                        |
| Místo konání: | online                                                                                                            |
| Zapsal/a:     | Bára Sobotková, junior odborný konzultant pro vzdělávání<br>Lenka Pavličová, junior odborný konzultant pro výzkum |

1

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 čtyři 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 2021 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).

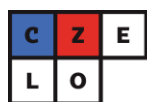
V současnosti ve VaVal stále přetrvává genderová nerovnost – poslední celoevropská data zveřejněná v přehledu [She Figures 2018](#) ukazují, že zatímco zastoupení mužů a žen mezi PhD absolventy je poměrně vyrovnané, na vedoucích vědecko-výzkumných pozicích a v čele univerzit stále výrazně dominují muži. Studie tak odhalila nepřímou úměru – čím vyšší pozice, tím nižší procentuální zastoupení žen. Co se týče MSCA, ženy zde byly zastoupeny nejvíce 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 možné společně s osvědčenými postupy a klíčem, jakým implementovat rovnost pohlaví do projektů a organizací v oblasti VaVal, najít v online interaktivním nástroji [GEAR](#) (*Gender Equality in Academia and Research*).

Rovnosti pohlaví se v rámci H2020 a Horizontu Evropa se věnují mezinárodní projekty jako např. *Gender action*, *Efforti*, *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. 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 tato opatření přijaly, 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 se stalo novým kritériem



PODPOŘENO  
PROJEKTEM  
MŠMT MS2102

způsobilosti, jehož nutnost plnění se týká všech veřejných subjektů, výzkumných organizací a univerzit (v rámci ČS i asociovaných zemí). Existenci GEP budou subjekty deklarovat čestným prohlášením v dotazníku, který nemusí nikam dokládat, ale který 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 roce 2022. Aktuální Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex pro přijímání výzkumných pracovníků ne všechny níže zmíněné stavební bloky splňují, a proto se momentálně 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 sestavení pracovního týmu „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 kariérním 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 začlenění lidé a projekt na ně má 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, workshopů 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. Ve 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?

**Anne Pépin:** Zatím jenom na veřejné orgány, výzkumné organizace a univerzity. Pro SMEs budou relevantní pravidla EIC, která budou zohledňovat také problematiku genderové rovnosti. Např. v rámci EIC Akcelérátoru je stanoveno minimální procentuální zastoupení žen 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.



PODPOŘENO  
PROJEKTEM  
**MŠMT MS2102**