

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI DLE POŽADAVKŮ HORIZONTU EVROPA

Genderová rovnost v Horizontu Evropa ve zkratce

Eligibility criterion

Kritérium způsobilosti

Plán genderové rovnosti (Gender Equality Plan, GEP) jako podmínka účasti v programu Horizont Evropa (viz General Annexes)

Award criterion

Kritérium pro udělení grantu

Genderová dimenze v obsahu výzkumu a inovací jako výchozí požadavek v RIA a AI projektech

Ranking criterion

Kritérium pořadí hodnocení

Genderová vyváženost ve výzkumných řešitelských týmech v případě stejně hodnocených projektů v bodě Excellence a Impact

Povinnost mít GEP platí pro:

- žádosti s termínem podání v roce 2022
- jakýkoli typ financování v rámci programu HE a zahrnuje též hostitelské instituce pro granty ERC a MSCA (Marie Skłodowska-Curie Actions)
- veřejné instituce (včetně např. ministerstev, organizací financujících výzkum, obcí a veřejných ziskových organizací)
- vysokoškolské instituce (veřejné i soukromé)
- výzkumné organizace (veřejné i soukromé)



EK důrazně doporučuje nezaškrtnout ANO na formuláři pro předkládání návrhů, pokud žadatelská instituce plánem genderové rovnosti v danou chvíli skutečně nedisponuje.

Procesní požadavky GEP (tzv. building blocks)



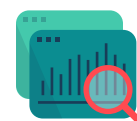
Zveřejnění

Formální dokument zveřejněný na internetových stránkách instituce a podepsaný nejvyšším vedením



Alokované zdroje

Alokace financí a určení osob odpovědných za realizaci plánu



Sběr a monitorování údajů

Údaje o zaměstnaných osobách (a studujících, pokud je instituce má) rozdělené podle pohlaví a vydávání výročních zpráv s informací o plnění stanovených indikátorů



Školení

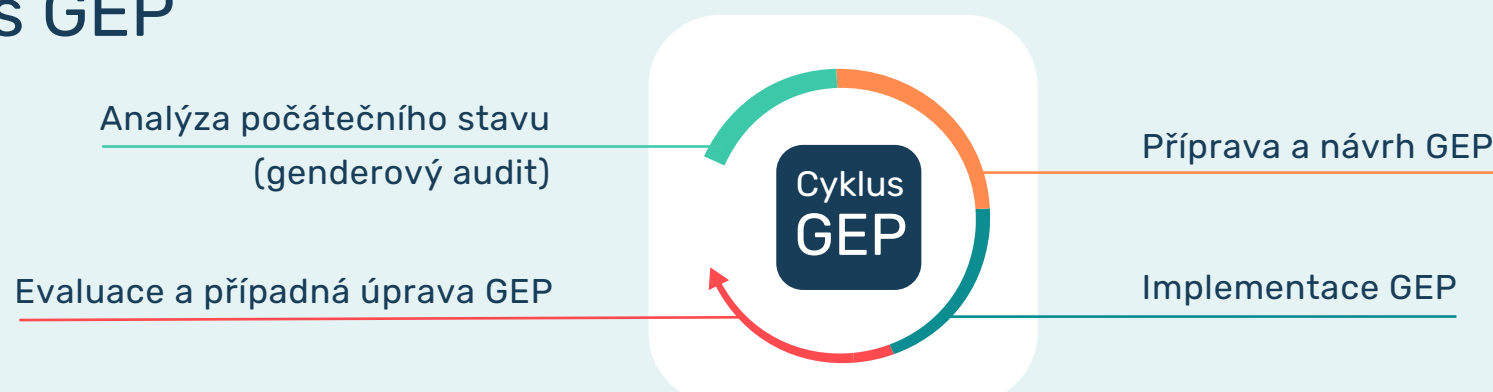
Zvyšování povědomí/školení o genderové rovnosti a nevědomých genderových předsudcích pro zaměstnané osoby a osoby s rozhodovací pravomocí

Doporučené oblasti GEP

- sladění osobního a pracovního života a organizační kultura
- genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
- genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
- začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky
- opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování



Cyklus GEP



GEP není dokumentem s neměnnou platností, naopak je vytvořen na určité období (standardně 3 – 4 roky), po kterém dochází k vyhodnocení úspěšnosti dosavadních aktivit a po opakovaném auditu pak k jeho aktualizaci, doplnění či přenastavení.

Příklady plánů genderové rovnosti na zahraničních institucích



Tipy pro vytvoření úspěšného plánu genderové rovnosti



Šitý na míru dané instituci pro potřeby všech pracujících osob



Veřejná deklarovaná podpora nejvyššího vedení, které zaštití práci osob odpovědných za realizaci GEP



Participativní přístup k tvorbě GEP pro zvýšení zainteresovanosti a přijetí GEP



Monitorování a evaluace plnění jako nedílná součást procesu

Kontakt

Gabriela Langhammerová: gabriela.langhammerova@soc.cas.cz

Markéta Brabcová: marketa.brabcova@soc.cas.cz

Eva Oliva: eva.oliva@soc.cas.cz

www.genderaveda.cz