



Genderový rozměr ve výzkumu

Genderový rozměr v projektech a možnosti financování v oblasti rovnosti žen a mužů

Datum. Jméno facilitátora, e-mailová adresa.

Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autorů a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo Evropské výzkumné agentury. Agentura. Evropská unie ani orgán poskytující podporu za ně nemohou nést odpovědnost.



Agenda

9.30 - 10.00	Přivítání a přehled
10:00 - 11:30	Obsahová část 1. Plán rovnosti žen a mužů v projektech programu Horizont Evropa
11.30 - 11.45	Přestávka
11:45 - 11.30	Obsahová část 2. Genderový rozměr ve výzkumných projektech
12.45 - 13.15	Obsahová část 3. Možnosti financování EU v oblasti rovnosti žen a mužů
13.15 - 13.30	Uzavření

Cíle a výsledky

Cíle školení

- Představit základní požadavky a přínosy plánu rovnosti žen a mužů (GEP) v rámci projektů programu Horizont Evropa.
- Vysvětlit význam genderové dimenze ve výzkumu a její vliv na kvalitu a relevanci výzkumu.
- Seznámit se s možnostmi financování EU, které jsou speciálně určeny na podporu rovnosti žen a mužů ve výzkumných projektech.

Výsledky učení

- Porozumět účelu a klíčovým požadavkům plánu rovnosti žen a mužů (GEP) v projektech programu Horizont Evropa a formulovat je.
- Určit konkrétní způsoby, jak začlenit genderové hledisko a strategie zohledňující genderové hledisko do celého výzkumného procesu, od psaní návrhů až po realizaci, šíření a hodnocení projektů.
- Vyhodnotit, zda stávající výzkumné projekty reagují na genderovou problematiku, a doporučit zlepšení.
- Zorientujte se v možnostech financování projektů EU zaměřených na rovnost žen a mužů a pochopte požadavky na žádosti.

Slovníček

Vyváženost pohlaví: V rámci skupiny, organizace nebo týmu je spravedlivě rozloženo pohlaví, často s cílem podpořit různé perspektivy a omezit předsudky.

Genderové bariéry: Překážky, které omezují příležitosti, zdroje nebo spravedlivé zacházení na základě pohlaví, často zakořeněné ve společenských normách nebo institucionálních praktikách.

Násilí na základě pohlaví: Násilí na základě pohlaví: jakýkoli násilný čin namířený proti jednotlivci na základě jeho pohlaví, jehož cílem je často vytvořit nebo posílit mocenskou nerovnost založenou na pohlaví.

Rozměr pohlaví: Zohlednění genderových aspektů při navrhování, provádění a hodnocení politik, projektů nebo výzkumu, aby se zajistil spravedlivý prospěch pro všechna pohlaví.

Rovnost žen a mužů: Rovnost žen a mužů: stav rovného přístupu k příležitostem a zdrojům bez ohledu na pohlaví s cílem odstranit diskriminaci na základě pohlaví a zajistit spravedlivé zacházení pro všechny.

Plán rovnosti žen a mužů (GEP): Plán rovnosti žen a mužů: formální politika nebo dokument vypracovaný organizací na podporu rovných příležitostí a odstranění genderových předsudků na pracovišti nebo v rámci projektu.

Dopad na rovnost pohlaví: Vliv na rovnost žen a mužů: konkrétní účinky nebo výsledky, které má opatření, politika nebo program na rovnost žen a mužů nebo na zkušenosti různých pohlaví.

Nerovnosti mezi muži a ženami: Nerovnosti v postavení, zdrojích, příležitostech a zacházení na základě pohlaví, které jsou často důsledkem systémových předsudků nebo diskriminace.

Slovníček

Gender Mainstreaming: Strategie, při níž je genderové hledisko začleněno do všech fází plánování, realizace a hodnocení projektu, čímž se podporuje rovnost příležitostí a předchází diskriminaci na základě pohlaví.

Genderové kvóty: Systém stanovení minimálních požadavků na zastoupení žen a mužů v určitých oblastech, například v zaměstnání nebo v rozhodovacích orgánech, s cílem podpořit rovnost žen a mužů.

Genderové metaforý: Obrazný jazyk, který posiluje genderové stereotypy nebo přiřazuje genderové charakteristiky určitým rolím, předmětům nebo činnostem.

Jazykové předsudky: Používání jazyka, který posiluje stereotypy nebo vylučuje určité skupiny, často neúmyslně; může jít o genderové výrazy nebo formulace, které upřednostňují jedno pohlaví před druhým.

Zmírňující opatření: Opatření přijatá ke snížení nebo potlačení potenciálních negativních účinků, jako jsou politiky nebo postupy zaměřené na zmírnění překážek nebo předsudků na základě pohlaví.

Sexuální obtěžování: Nežádoucí nebo nevhodné chování sexuální povahy, které vytváří zastrašující, nepřátelské nebo urážlivé prostředí pro oběť.

Nevědomé genderové předsudky: Nevědomé předsudky: implicitní předsudky týkající se konkrétně pohlaví, které mohou ovlivňovat vnímání, rozhodování a chování, aniž by si toho byli vědomi, a které často udržují stereotypy a nerovnosti.

Agenda

9.30 - 10.00

Přivítání a přehled

10:00 - 11:30

Obsahová část 1. Plán rovnosti žen a mužů v projektech programu Horizont Europe

11.30 - 11.45

Přestávka

11:45 - 11.30

Obsahová část 2. Genderový rozměr ve výzkumných projektech

12.45 - 13.15

Obsahová část 3. Možnosti financování EU v oblasti rovnosti žen a mužů

13.15 - 13.30

Uzavření

Žadatelé o grant v programu Horizont Europe, kteří jsou **veřejnými subjekty, výzkumnými organizacemi nebo vysokoškolskými institucemi** se sídlem v členském státě nebo přidružené zemi, **musí mít plán rovnosti žen a mužů (GEP)**, který splňuje **čtyři povinné požadavky a zohledňuje doporučené oblasti**.

- Platí pro výzvy programu Horizont Evropa **od roku 2022.**
- GEP se **požaduje ve fázi návrhu** ve formulářích žádostí.
- GEP **musí být k dispozici pro podpis** grantové dohody.

Gender Equality Plan

Does the organization have a Gender Equality Plan (GEP) covering the elements listed below?

☐ Yes ☒ No

Minimum requirements (building blocks) for a GEP

Public GEP: formal document published on the institution's website and signed by the top management, addressing the following issues:

- **Dedicated resources:** commitment of human resources and gender expertise to implement it.
- **Data collection and monitoring:** sex/gender disaggregated data on personnel and students and annual reporting based on indicators.
- **Training:** Awareness raising/trainings on gender equality and unconscious gender biases for staff and decision-makers.
- **Minimum areas** to be **covered** and addressed via concrete measures and targets:
 - o work-life balance and organisational culture;
 - o gender balance in leadership and decision-making;
 - o gender equality in recruitment and career progression;
 - o integration of the gender dimension into research and teaching content;
 - o measures against gender-based violence including sexual harassment.

I. Plán rovnosti žen a mužů v projektech programu

Horizont Europe Povinné požadavky na proces GEP



Public
document



Dedicated
resources



Data
collection
and
monitoring



Training
and
capacity
building

Zdroj: <https://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-financování-guide/other/event220623.htm> Další informace: [Pokyny programu Horizont Evropa k plánům rovnosti žen a mužů](#). [Nástroj GEAR](#)



I. Plán rovnosti žen a mužů v projektech programu

Horizont Europe **Povinné požadavky na proces GEP**



Public document

- ✓ Formální dokument
- ✓ Zveřejněno na internetových stránkách organizace
- ✓ Podepsáno vrcholovým vedením
- ✓ Aktivní komunikace v rámci instituce

I. Plán rovnosti žen a mužů v projektech programu

Horizont Europe **Povinné požadavky na proces GEP**



Dedicated resources

- ✓ Financování pozic nebo týmů pro rovnost žen a mužů
- ✓ Vyhrazený čas pro ostatní na práci v oblasti rovnosti žen a mužů Příklady: specializovaný útvar/oddělení pro rovné příležitosti, zřízení pracovní skupiny na podporu provádění GEP.

I. Plán rovnosti žen a mužů v projektech programu Horizont Evropa **Povinné požadavky na proces GEP**



Data collection and monitoring

- ✓ Údaje o pohlaví nebo genderu zaměstnanců na různých pozicích a ve vedení.
- ✓ Údaje o pohlaví nebo genderu .
- ✓ Výroční zprávy a hodnocení pokroku a výsledků se souborem cílů. ukazatele (více než 2) pro zaměstnance a studenty.

GEECCO tutoriál pro sledování dat: <https://www.tuwien.at/en/tu-wien/organisation/zentrale--bereiche/genderkompetenz/gender-in-der-forschung/geschlecht-inovace/geecco-vysledky/hodnoceni-a-monitorovani-vyukove-materialy>

ACT Nástroj pro audit a monitorování rovnosti žen a mužů: <https://act-na-gender.eu/nes/gender-rovnost-audit-a-monitorovani-nastroj-geam->

I. Plán rovnosti žen a mužů v projektech programu

Horizont Evropa **Povinné požadavky na proces GEP**

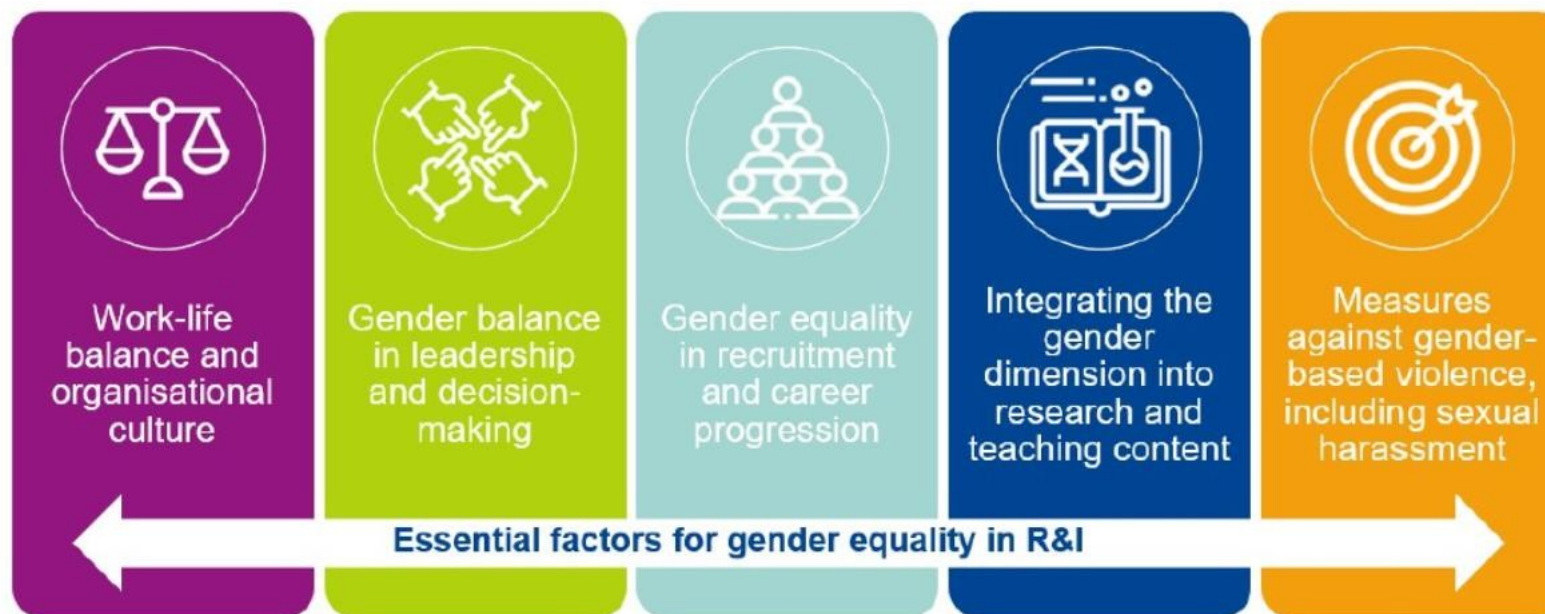


Training and capacity building

- ✓ Zapojení celé organizace, profesorů, studentů, administrativních pracovníků, osob s rozhodovací pravomocí a vrcholového vedení. včetně.
- ✓ Průběžný a dlouhodobý proces.

I. Plán rovnosti žen a mužů v projektech programu

Horizont Europe Doporučené obsahové oblasti GEP



I. Plán rovnosti žen a mužů v projektech Horizontu Europe

Doporučené obsahové oblasti GEP



Work-life
balance and
organisational
culture



Things to think about

Department openness and inclusivity

Visibility of women

Valuing staff contribution

Workload allocation

Induction and training

I. Plán rovnosti žen a mužů v projektech Horizont Europe

Doporučené obsahové oblasti GEP



Work-life
balance and
organisational
culture



Possible measures

Parental leave policies

Flexible working time arrangements

Support for caring responsibilities

Workload management

Reintegration of staff after career breaks

Advice and support on work-life balance

I. Plán rovnosti žen a mužů v projektech programu Horizont Europe

Doporučené obsahové oblasti GEP



Gender balance
in leadership
and decision-
making



Things to think about

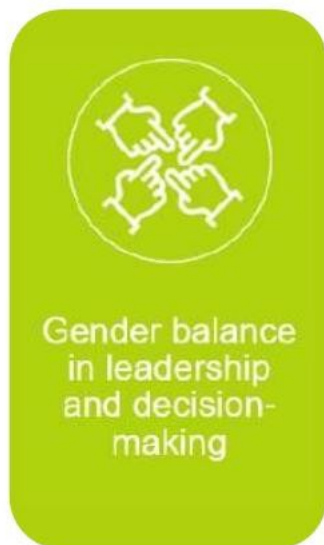
How women are represented in **decision-making** at the top of the organisations and across academic schools and administrative functions.

What types of **barriers** exist in ensuring women are represented in decision-making and leadership positions

What **targets** could be set to ensure gender balance in leadership and decision-making roles

I. Plán rovnosti žen a mužů v projektech Horizont Europe

Doporučené obsahové oblasti GEP



Possible measures

Providing all decision-makers and leaders with gender training

Adapting procedures for selection/appointment of staff on committees

Ensuring gender balance through gender quotas

Making committee membership more transparent

Providing support to women employees

Ensuring that leadership and decision-making roles are properly recognised

I. Plán rovnosti žen a mužů v projektech programu Horizont Europe

Doporučené obsahové oblasti GEP



Gender equality
in recruitment
and career
progression



Things to think about

What targets should be set in terms of recruitment of women and progression into senior roles?

Which inclusive and proactive measures can be implemented to achieve these targets?

I. Plán rovnosti žen a mužů v projektech Horizont Europe

Doporučené obsahové oblasti GEP



Possible measures

- Codes of conduct for recruitment and promotion
- Gender equality expertise in recruitment/promotion committees
- Unconscious bias training for recruiters
- Being aware of language bias
- Publicly advertised recruitment and selection procedures
- Assessing research quality rather than quantity

I. Plán rovnosti žen a mužů v projektech programu Horizont Europe

Doporučené obsahové oblasti GEP



Integrating the gender dimension into research and teaching content



Things to think about: Research Performing Organisations

Do prospective research projects include a gender impact assessment?

Do internal quality assurance and approval processes for research and teaching programmes review whether gender has been considered appropriately in their design?

Is there support and leadership in place that enables and promotes the incorporation of sex and gender analysis into research design and reviewing teaching curricula?



I. Plán rovnosti žen a mužů v projektech programu Horizont Europe

Doporučené obsahové oblasti GEP



Possible measures

Behaviours: A code of conduct to establish and codify the expected behaviours of employees

Reporting: A policy to establish how all members of the organisation can report instances of sexual harassment

Investigation: A policy to set out easy to understand information about the investigatory and decision-making process

Support for victims: advice and information on support available to victims or witnesses

Disciplinary measures

Skupinová aktivita 1

Možné překážky a nevýhody	Řešení nebo opatření k jejich řešení

Agenda

9.30 - 10.00	Přivítání a přehled
10:00 - 11:30	Obsahová část 1. Plán rovnosti žen a mužů v projektech programu Horizont Europe
11.30 - 11.45	Přestávka
11:45 - 11.30	Obsahová část 2. Genderový rozměr ve výzkumných projektech
12.45 - 13.15	Obsahová část 3. Možnosti financování EU v oblasti rovnosti žen a mužů
13.15 - 13.30	Uzavření

II. Genderový rozměr výzkumných projektů

1. Kritéria excellence
2. Kritéria pro realizaci projektu
3. Kritéria dopadu
4. Příloha 5. Zvláštní pravidla. Vzor grantové dohody
5. Opatření na podporu rovnosti žen a mužů v rámci projektu
6. Pracovní plán a zdroje
7. Rozpočet a způsobilé náklady
8. Hodnocení

II. Genderový rozměr výzkumných projektů **Kritéria excellence**

– [X] vhodné zvažení na pohlaví dimenzi v obsahu výzkumu a inovací.

□ Popište, jak je v projektu zohledněn genderový rozměr. obsah výzkumu a inovací a školicí programy.

□ Pokud se domníváte, že tento genderový rozměr není ve vašem projektu relevantní, uveďte prosím odůvodnění.

Poznámka: tato otázka se týká obsahu plánovaných činností v oblasti výzkumu a inovací, nikoli genderové vyváženosti v týmech, které projekt řídí nebo provádějí.

[Zdroj: Standardní žádostiformulář . Vysokoškolský program](#)

II. Genderový rozměr výzkumných projektů

Kritéria excellence

PŘÍKLAD. Přehodnocení norem a referenčních modelů

Normy a referenční modely založené na jednom pohlaví (nebo na určitých skupinách mužů či žen) mohou mít škodlivé materiální důsledky. Například:

- **Chybná diagnóza srdečního onemocnění:** Příznaky srdečního infarktu se liší podle pohlaví, což vede k chybným diagnózám u žen.
- **Bezpečnost vozidla:** Crash testovací figuríny založené na mužské anatomii zvyšují riziko zranění žen.
- **Ochranné vybavení Fit:** Ochranné pomůcky ženám často špatně padnou, což snižuje jejich účinnost a zvyšuje riziko.
- **Farmaceutické dávkování:** Dávkování léků u mužů způsobuje nežádoucí účinky u žen, které metabolizují jinak.

Zdroj: [//genderedinnovations.stanford.edu/methods/standards.html](https://genderedinnovations.stanford.edu/methods/standards.html)

II. Genderový rozměr výzkumných projektů **Kritéria excellence**

PŘÍKLAD. Přehodnocení norem a referenčních modelů

- **Ergonomie pracoviště:** Nástroje a pracovní místa určená pro muže mohou ženám způsobit nepohodlí nebo zranění.
- **Sportovní vybavení:** Sportovní vybavení určené pro muže zvyšuje riziko zranění sportovkyň.
- **Studie spánku:** Studie spánku založené na mužích vedou k pokynům, nepodporují spánkové vzorce žen.
- **Posouzení duševního zdraví:** U žen vedou reakce na stres zaměřené na muže k nesprávné diagnóze posttraumatické stresové poruchy a deprese.
- **Teplný komfort:** Teplota v kanceláři je často příznivá pro muže, takže ženám je nepříjemně chladno a ovlivňuje to jejich produktivitu.

[Zdroj: //genderedinnovations.stanford.edu/methods/standards.html](https://genderedinnovations.stanford.edu/methods/standards.html)

II. Genderový rozměr výzkumných projektů **Kritéria excellence**

PŘÍKLAD. Přehodnocení norem a referenčních modelů

Při analýze lidských standardů a referenčních modelů by měli výzkumní pracovníci/inženýři zvážit následující otázky:

- Rozlišuje stávající model mezi ženami, muži a lidmi s odlišným pohlavím?
- Pokud model nezohledňuje pohlaví, je založen na výzkumu u obou pohlaví, nebo se ve skutečnosti jedná o referenční model pro muže/ženy, který se používá jako obecný.
<human= model?
- Zohledňuje stávající model rozdíly mezi potřebami, postoji a zájmy žen, mužů a genderově odlišných osob?

[Zdroj: //genderedinnovations.stanford.edu/methods/standards.html](https://genderedinnovations.stanford.edu/methods/standards.html)

Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autorů a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo Evropské výzkumné agentury. Agentura. Evropská unie ani orgán poskytující podporu za ně nemohou nést odpovědnost.

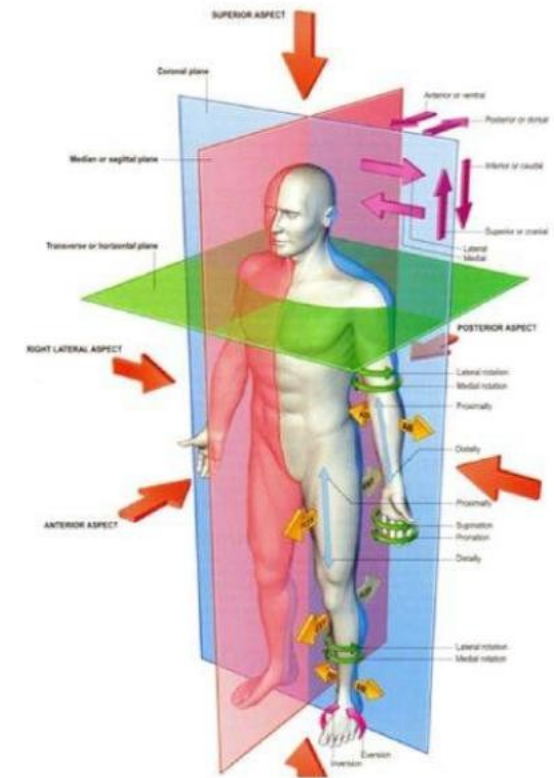


Figure 2. The 70kg male body is often used as a standard reference model in anatomical textbooks.

 **Funded by the European Union**

II. Genderový rozměr ve výzkumných projektech

Kritéria pro realizaci projektu

- Posuzuje se kvalita a účinnost **pracovního plánu**, vhodnost **úsilí přiřazeného pracovním balíčkům** a celkové **zdroje**.
- **Kapacita účastníků** a konsorcia jako celku. [&] Ukažte, jakým způsobem se **odbornost v genderových aspektech** výzkumu a inovací [&]

[Zdroj: Standardní žádostiformulář . Vysokoškolský program](#)

II. Genderový rozměr výzkumných projektů

Kritéria dopadu

- Věrohodnost cest k dosažení dopadů uvedených v pracovním programu:
 - uveďte **cílové skupiny**, které by mohly mít z projektu prospěch,
 - popsat všechny **požadavky, potenciální překážky z hlediska pohlaví a zmírňující opatření**!

[Zdroj: Standardní žádostiformulář . Vysokoškolský program](#)

II. Genderový rozměr výzkumných projektů

Kritéria dopadu

– Opatření k maximalizaci očekávaných dopadů.

- popsat šíření, využití a komunikační opatření, která jsou plánována, a oslovené cílové skupiny.

[Zdroj: Standardní žádostiformulář . Vysokoškolský program](#)

II. Genderový rozměr výzkumných projektů

Kritéria dopadu

Identifikujte potenciální cílové skupiny:

Jaké jsou charakteristiky cílových uživatelů/komunit? Mohou to být zahrnují pohlaví, věk, socioekonomický status, etnický původ, rodný jazyk atd.

Otázky, které je třeba položit:

- Jak budou tímto projektem/produktem ovlivněny různé skupiny lidí (podle pohlaví, rasy, věku, zeměpisné polohy atd.)?
- Jaké jsou jejich konkrétní perspektivy, potřeby a zájmy?
- Čí praktické znalosti nebo zkušenosti jsou relevantní pro tento výzkumný nebo návrhový projekt?

Zdroj: [//genderedinnovations.stanford.edu/methods/co-creation.html](https://genderedinnovations.stanford.edu/methods/co-creation.html)

II. Genderový rozměr výzkumných projektů

Kritéria dopadu

Vyžádejte si podněty od uživatelů nebo komunity:

Zapojení uživatelů/komunit do definování problémů, požadavků a alternativ řešení a návrhu.

Ujistěte se, že váš vzorek účastníků je dostatečně heterogenní ,
abyste mohli provést
zachytit různé vzájemně se prolínající pozice, které jsou pro projekt relevantní.

[Zdroj: //genderedinnovations.stanford.edu/methods/co-creation.html](https://genderedinnovations.stanford.edu/methods/co-creation.html)

II. Genderový rozměr výzkumných projektů

Příloha 5. Zvláštní pravidla. Vzor grantové dohody

HODNOTY - ČLÁNEK 14

Uplatňování rovnosti žen a mužů

Příjemci musí přijmout veškerá **opatření na podporu rovných příležitostí mezi muži a ženami** při provádění akce a případně v souladu s plánem rovnosti žen a mužů.

Musí se v co největší míře snažit o **genderovou vyváženost na všech úrovních zaměstnanců zařazených do akce, včetně řídicích a vedoucích pracovníků.**

Zdroj: **PŘÍLOHA 5. ZVLÁŠTNÍ PRAVIDLA. VZOR GRANTOVÉ DOHODY**

Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autorů a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo Evropské výzkumné agentury. Agentura, Evropská unie ani orgán poskytující podporu za ně nemohou nést odpovědnost.

II. Genderový rozměr výzkumných projektů

Opatření na podporu rovnosti žen a mužů v rámci projektu

- Transparentnost náboru a pracovních podmínek
- Plány a podmínky kariérního rozvoje
- Transparentní mzdové zařazení a rozdělení pracovních míst podle pohlaví
- Stanovení kvót pro vyváženost pohlaví při přijímání nových zaměstnanců v rámci projektu.
- Jmenování poradce pro otázky rovnosti žen a mužů v rámci projektu / v rámci poradního sboru.
- Vytvoření genderového plánu jako výstupu projektu (v M6 s pravidelnou aktualizací).
- Školení o nevědomých genderových předsudcích při náboru a genderových otázkách ve výzkumu.

[Charta EU a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků.](#)

[Strategie pro výzkumné pracovníky lidských zdrojů](#)

Zdroj: **PŘÍLOHA 5. [ZVLÁŠTNÍ PRAVIDLA. VZOR GRANTOVÉ DOHODY](#)**

II. Genderový rozměr výzkumných projektů

Opatření na podporu rovnosti žen a mužů v rámci projektu

- Plán šíření a komunikace <s genderovým rozměrem=. Přípustnost stav v projektech Horizontu Evropa.
- Používání genderově citlivé komunikace, včetně překladů do jazyka účastníků. rodných jazyků a odstranění genderových stereotypů.
- Uspořádání <zvýšení povědomí o genderových otázkách= workshop a aktivity s výzkumníky a studenty. Například: <Gender Balance in STEAM fields=.
- Vytváření společných aktivit s projekty zaměřenými na rovnost žen a mužů a se sesterskými projekty. Například: kulatý stůl o genderových otázkách se sesterskými projekty.
- Nastavení projektových akcí ve spolupráci s odděleními a útvary účastníků, kteří se věnují genderové problematice a mají na starosti plán rovnosti žen a mužů.

II. Genderový rozměr výzkumných projektů

Opatření na podporu rovnosti žen a mužů v rámci projektu

- Přijetí politiky vstřícné k rodině. Příklad: Výlety úterý-středa-čtvrtek.
- Sestavení analýzy pohlaví a genderu, přidání tabulek, obrázků a případných popisů zjištění týkajících se pohlaví/sexu.
 - Zviditelnění: při zveřejňování výsledků berte v úvahu časopisy a webové stránky specializované na genderové aspekty a stručné politické zprávy. Příklad: [Genderové inovace](#)
- Opatření k prevenci a řešení násilí založeného na pohlaví, jako je sexuální obtěžování.
- Genderové plánování a rozpočtování

II. Genderový rozměr výzkumných projektů

Opatření na podporu rovnosti žen a mužů v rámci projektu

STRUKTURA ŘÍZENÍ A ORGÁNY

Je v projektovém konsorciu a týmu zajištěna genderová vyváženost na všech úrovních a ve všech funkcích?

Rozhodovací pozice?

- Poradní sbory
- Valné shromáždění / řízení
Výbor
- Zúčastněné strany, tvůrci politik a
rozhodovací orgány
- Vedoucí pracovních balíčků
- Koordinátoři projektu
- Hlavní výzkumníci
- Pracovní příležitosti v rámci
životnost projektu

II. Genderový rozměr výzkumných projektů

Opatření na podporu rovnosti žen a mužů v rámci projektu

PŘEHODNOCENÍ JAZYKA A VIZUÁLNÍCH REPREZENTACÍ

- Jak mohou být metaforý genderově podmíněné a vytvářet nezamýšlené hypotézy?
- Posilují genderové metaforý stereotypy?
- Jsou volba slov nebo pojmenování genderově podmíněné?
- Vyloučují postupy pojmenování nebo volba zájmen osoby s odlišným pohlavím?
- Jak nomenklatura ovlivňuje to, kdo se stane vědcem nebo inženýrem?
- Jsou použité obrázky genderově inkluzivní?

Zdroj: <https://genderedinnovations.stanford.edu/methods/language.html>

II. Genderový rozměr výzkumných projektů

Opatření na podporu rovnosti žen a mužů v rámci projektu

PŘEHODNOCENÍ JAZYKA A VIZUÁLNÍCH REPREZENTACÍ

- Jsou grafy, tabulky nebo obrázky používané k vizualizaci abstraktních pojmů genderově podmíněné?
- Podporuje určitý obor inženýrství sebeobraz, který nese poselství o genderové vhodnosti účasti žen, mužů a genderově odlišných osob?
- Jsou sady problémů nebo školení vybrané k ilustraci základních vědeckých principů genderově podmíněné?

Zdroj: <https://genderedinnovations.stanford.edu/methods/language.html>

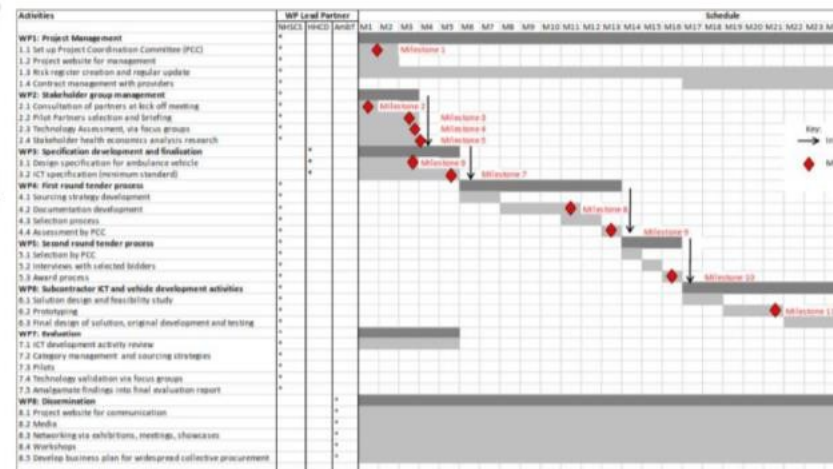
II. Genderový rozměr výzkumných projektů

Pracovní plán a zdroje

3.1 Work plan and resources *e.g. 14 pages (19 pages for topics using lump sum funding) – including tables*

Please provide the following:

- brief presentation of the overall structure of the work plan;
- timing of the different work packages and their components (Gantt chart or similar);
- graphical presentation of the components showing how they inter-relate (Pert chart or similar).
- detailed work description, i.e.:
 - a list of work packages (table 3.1a);
 - a description of each work package (table 3.1b);
 - a list of deliverables (table 3.1c);



II. Genderový rozměr výzkumných projektů

Pracovní plán a zdroje

Časování a plánování (Ganttův diagram):

- Existují milníky, které se zabývají genderovými aspekty v rámci každého pracovního balíčku?
- Byly naplánovány kontrolní body pro posouzení genderových aspektů v průběhu projektu?

Grafické znázornění propojených komponent:

- Jak jsou úkoly týkající se rovnosti žen a mužů propojeny s ostatními složkami projektu?
- Jsou ve vizuálním uspořádání jasně zvýrazněny pracovní balíčky zaměřené na rovnost žen a mužů?

Podrobný popis práce (pracovní balíčky a výsledky):

- Je v popisu každého pracovního balíčku uvedeno, jakým způsobem řeší genderové aspekty?
- Existují výstupy zaměřené na analýzu nebo implementaci poznatků týkajících se rovnosti žen a mužů?
- Používá se popisu pracovního balíčku genderově citlivý jazyk?

II. Genderový rozměr výzkumných projektů

Rozpočet a způsobilé náklady

ZBOŽÍ A SLUŽBY

- ✓ **Cestovní náklady.** Příklad: Evropská konference o rovnosti žen a mužů ve vysokoškolském vzdělávání.
- ✓ **Genderové expertní služby.** Příklad: Odborná doporučení, které aspekty posilují nebo snižují nerovnosti a které podporují rovnost s ohledem na stávající stav a jak výzkumný projekt může snížit nerovnosti mezi muži a ženami a podpořit rovnost žen a mužů.
- ✓ **Náklady na školení.** Příklady: Školení o metodách a technikách pro začlenění pohlaví a genderu do obsahu výzkumu, školení o sběru dat s lidmi a analýze dat. údaje od lidských účastníků.
- ✓ **Náklady na propagační a komunikační akce s genderovým rozměrem**

II. Genderový rozměr výzkumných projektů

Rozpočet a způsobilé náklady

PERSONÁLNÍ NÁKLADY

✓ *Pracovní doba věnovaná zahrnutí genderového rozměru*

II. Genderový rozměr ve výzkumných projektech

Hodnocení

- ❌ *Genderový rozměr je zohledněn pouze v souvislosti s řízením projektů, nicméně **sociální praxe má silný genderový rozměr, který není v návrhu dostatečně zohledněn.***
- ❌ *Zohlednění pohlaví je **omezeno**, aby se zabránilo genderovému zkreslení ve studiích zahrnujících lidské účastníky.*
- ❌ *Opatření se sice zabývá tím, jak zlepšit genderovou vyváženost v odvětví fotoniky pomocí opatření zaměřených konkrétně na mladé ženy, ale **metodika je popsána obecně a konkrétní opatření nejsou dostatečně jasná.***
- ❌ *Genderový rozměr **byl zmíněn pouze obecně a nebyl náležitě řešen.***
- *Partneři konsorcia **dostatečně prokazují své znalosti a odhodlání umožnit genderové aspekty výzkumu***

Zdroj: Návrhy předložené Universitat Politècnica de Catalunya 2019-2022

Skupinová aktivita 2

Vyhodnotit ergonomický design současných zemědělských strojů. používané při obhospodařování vinic v jižní Evropě

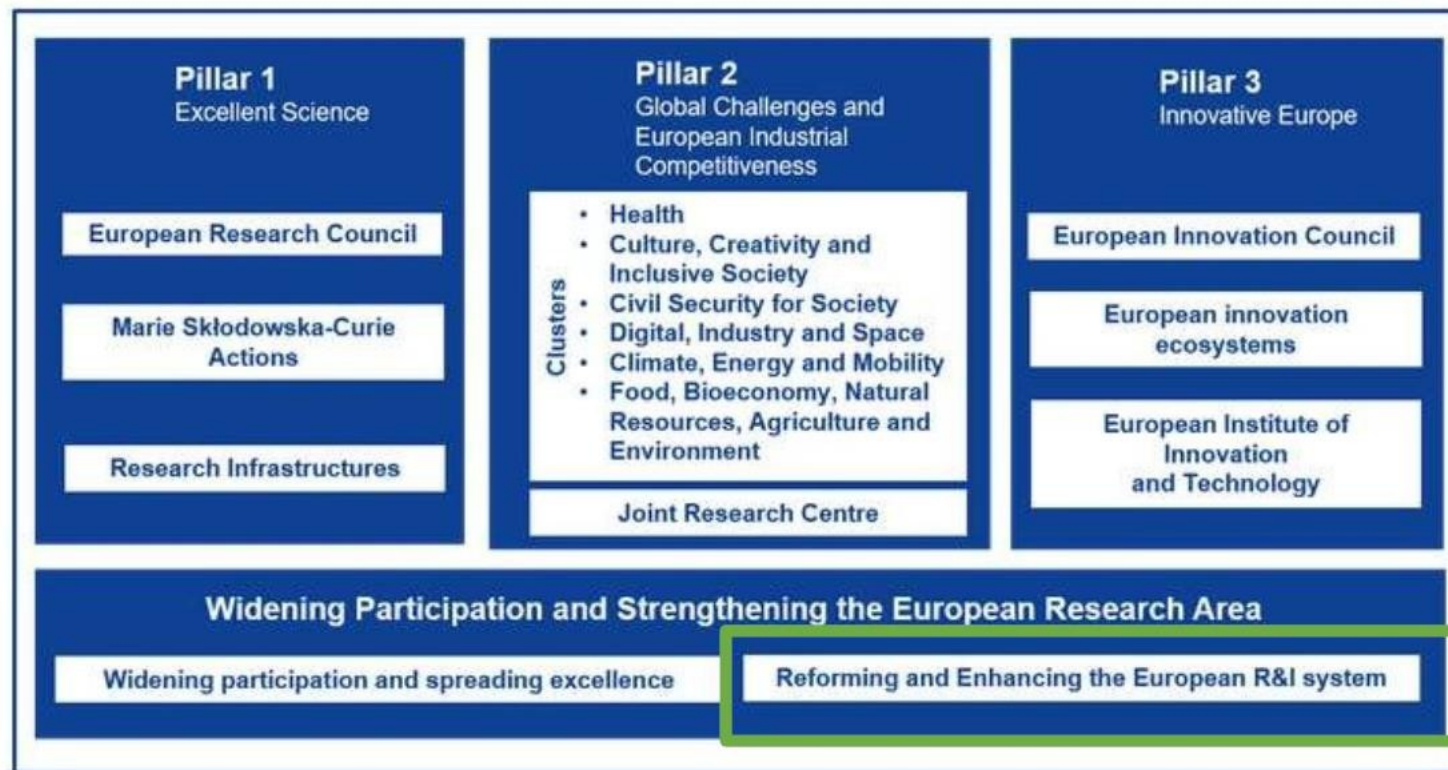
Provedte brainstorming pěti způsobů, jak do tohoto výzkumu začlenit genderovou perspektivu.
Můžete zvážit návrh výzkumu a účastníky, metodiku a sběr dat, analýzu a/nebo šíření.

1	2	3	4	5

Agenda

9.30 - 10.00	Přivítání a přehled
10:00 - 11:30	Obsahová část 1. Plán rovnosti žen a mužů v projektech programu Horizont Evropa
11.30 - 11.45	Přestávka
11:45 - 11.30	Obsahová část 2. Genderový rozměr ve výzkumných projektech
12.45 - 13.15	Obsahová část 3. Možnosti financování EU v oblasti rovnosti žen a mužů
13.15 - 13.30	Uzavření

III. Možnosti financování EU v oblasti rovnosti žen a mužů



Zdroj: [Účast v programu Horizon Europe](#)

III. Možnosti financování EU v oblasti rovnosti žen a mužů 2022

AGRIGEP je příkladem projektu, který vznikl na základě konkrétní výzvy programu Horizont zaměřené na rovnost žen a mužů.

15 proposals submitted

4 funded European projects

64% beneficiaries from "Widening countries"

Coordinators: 2 widening (HU y TK)
2 no widening (IE y FR)

HORIZON-WIDERA-2022-ERA-01-81: Podpora provádění inkluzivních GEP

Projects funded under this topic

Found 4 record(s)

TITLE	ACRONYM	PROJECT ID
Building Gender Equality through gender budgeting for Institutional Transformation	BUDGET IT	101094391
SecUring sPORTs Education thRough innovative and inclusive Gender Equality Plans	SUPPORTER	101094529
Assessment and implementation of Agriculture and Life Science Universities' first Gender Equality Plans in widening countries	AGRIGEP	101094158
Twinning Research and Innovation Institutions to Design and Implement Inclusive GEPs	NEXUS	101094949

Zdroj: <https://ec.europa.eu/info/funding-tendry/přilezitosti/portál/screen/přilezitosti/téma-podrobnosti/obzor-widera-2022-era-01-81>

Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autorů a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo Evropské výzkumné agentury. Agentura. Evropská unie ani orgán poskytující podporu za ně nemohou nést odpovědnost.

III. Možnosti financování EU v oblasti rovnosti žen a mužů **do roku 2024**

TOPIC	TITUL
HORIZON-WIDERA-2024-01-10	Koordinace politik na podporu všech aspektů inkluzivních plánů a politik rovnosti žen a mužů v ERA.
HORIZON-WIDERA-2024-01-11	Podpora provádění inkluzivních plánů rovnosti žen a mužů

Zdroj: [Pracovní program 2023–2024 Rozšiřování účasti a posilování Evropského výzkumného prostoru](#)

Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autora (autorů) a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo Evropské výzkumné agentury. Agentura. Evropská unie ani orgán poskytující podporu za ně nemohou nést odpovědnost.



Funded by
the European Union

III. Možnosti financování EU v oblasti rovnosti žen a mužů **do roku 2024**

HORIZON-WIDERA-2024-ERA-01-10: Policy coordination to support all aspects of inclusive Gender Equality Plans and policies in the ERA

Rationale

- Policy coordination is needed to advance the implementation of GE in the ERA building on the commitment of the Ljubljana Declaration and opening up GE policies in R&I to diversity

Objective:

- Supporting ERA policy development on inclusive GE at national level, including a focus on joint activities with different actors from the innovation sector, in coordination with the ERA Forum and the EC

Expected Outcome:

- Sustainable network of national representatives from MS/AC accomplish the GE and inclusiveness objectives of the ERA
- Enhanced policy dialogue on inclusive GEPs, career paths, intersectional dimension in R&I content...

Activities:

- Capacity-building, mutual learning, stakeholder and citizen engagement
- Joint activities with actors from private, innovation and entrepreneurship sectors
- Transnational CoP of R&I funding organizations committed to gender-responsive R&I institutions

**At least 23 MS
+ AC**

**Geographical
inclusiveness**

**Intersectional
approach**

**CSA
3,5 M€ (1 Project)**

III. Možnosti financování EU v oblasti rovnosti žen a mužů **do roku 2024**

HORIZON-WIDERA-2024-ERA-01-11: Support to the implementation of inclusive gender equality plans

Rationale

- While inclusive GEPs are a core objective for the promotion of GE in the new ERA, there remains heterogeneity across the EU and AC, particularly Widening

Objective:

- Develop inclusive GEPs through a mentoring exercise (more and less experienced organizations)
- Partners around a specific thematic area or have widening partners with similar background

Expected Outcome:

- To enhance attractiveness and R&I excellence of less experienced organizations through GEPs, thus advancing ERA policy objectives on GE and inclusiveness

Activities:

- Methods to develop and monitor inclusive GEPs tailored to organizations' needs
- Networking in GE and inclusiveness (existing CoPs)
- Workshops, on-site visits, capacity building...

**1 leading institution +
3 less experienced
Widening**

**Intersectional
approach**

**Specific thematic
area**

**CSA
3 M€ (4 projects)**

0,5-1 mil. EUR na
projekt Termín:
12.03.24

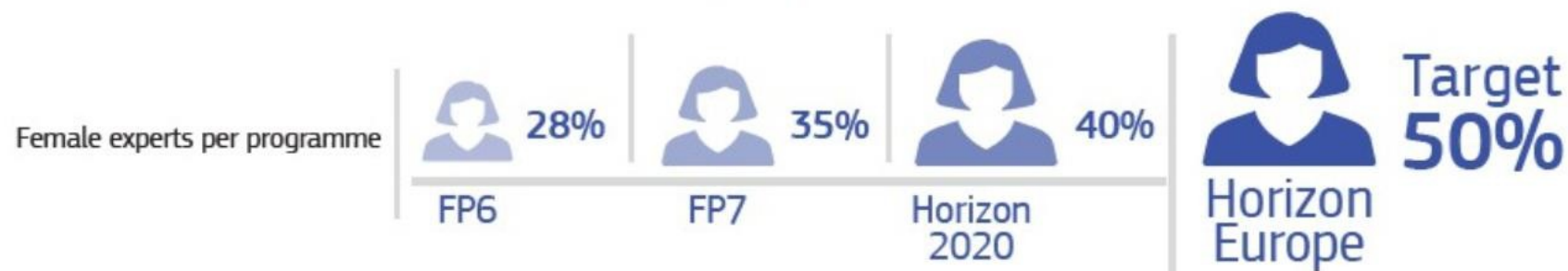
Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autorů a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo Evropské výzkumné agentury.
Agentura. Evropská unie ani organ poskytující podporu za ne nemohou nést odpovědnost.



Funded by
the European Union

III. Možnosti financování EU v oblasti rovnosti žen a mužů **Horizont Evropa. Práce experta**

Experts for evaluation - expertise first but also geographical, gender and industry academia diversity



Orgány Evropské unie jmenují externí odborníky, kteří pomáhají při hodnocení Žádostí o granty, projektů a nabídek a v konkrétních poskytují stanoviska a poradenství.

Zaregistrujte se jako expert: <https://ec.europa.eu/info/funding-tendry/přiležitosti/portál/prohlídka/práce-jako-expert.->

Doporučené zdroje

- [Pokyny pro šíření informací o genderové inkluzivitě](#)
- [Jak začlenit genderový rozměr do klastrů a misí #HorizonEU,](#)
- [Tematická sbírka inovativních EU výsledků výzkumu financovaného –](#)
- [Zpráva o skrytých genderových předsudcích při hodnocení](#)
- [Gender decoder](#): tato stránka slouží ke kontrole, zda inzerát na pracovní pozici obsahuje jemné jazykové kódování pohlaví, které má tento odrazující účinek.
- [Nové nástroje pro genderovou analýzu. Jeremy Berg. ScienceMag.org](#)
- [Video o genderových inovacích a video vytvořené organizací MSCA](#)
- [Soubor nástrojů pro začlenění genderově citlivého přístupu do výzkumu a výuky –](#)
- [Sada nástrojů pro rovnost žen a mužů a inkluze: Participativní výzkum v oblasti změny klimatu a inkluze Zemědělství. Výzkum CGIAR](#)
- [Soubor nástrojů "žlutého okna" pro rovnost žen a mužů ve EU výzkumu financovaném –](#)

Výstupní dotazník



Než se vydáte na cesturádi si
vyslechneme vaši zpětnou vazbu.
**Naskenujte prosím QR kód
vyplňte rychlý výstupní dotazník.**



Genderový rozměr ve výzkumu

Genderový rozměr v projektech a možnosti financování v oblasti rovnosti žen a mužů

Datum. Jméno facilitátora, e-mailová adresa.

Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autora (autorů) a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo Evropské výzkumné agentury. Agentura. Evropská unie ani orgán poskytující podporu za ně nemohou nést odpovědnost.

