

ŠTRUKTURÁLNE ZMENY V BUDÚCNOSTI

V tomto informačnom dokumente projektu GENDERACTION sa poskytujú politické odporúčania týkajúce sa štrukturálnych zmien v oblasti rodovej rovnosti v rámci organizácií financujúcich výskum a organizácií vykonávajúcich výskum. Cieľom tohto dokumentu, ktorý bol vypracovaný v rámci projektu GENDERACTION v spolupráci so zástupcami projektov zameraných na štrukturálne zmeny financovaných EÚ, je zhrnúť povinné prvky prístupu štrukturálnych zmien a predložiť odporúčania na ďalší rozvoj štrukturálnych zmien v období vykonávania nasledujúceho rámcového programu.

Hlavné myšlienky

- Komisii a členským štátom sa dôrazne odporúča, aby zachovali a ďalej **posilňovali prístup štrukturálnych zmien ako politický rámec** na podporu udržateľných akcií v oblasti rodovej rovnosti vo výskumnom ekosystéme. Malo by sa to dosiahnuť zvýšením a/alebo zavedením **osobitných rozpočtových riadkov**, zavedením **dočasných osobitných opatrení vymedzených OSN¹**, ako aj **nových foriem prelomových opatrení**.
- Je potrebné zamerať sa na riešenie ich **nerovnomerného vykonávania** v členských štátoch EÚ a **pretrvávajúcich nedostatkov** pri ich vykonávaní vrátane nedostatku spoľahlivých údajov a ukazovateľov špecifických pre daný kontext na meranie pokroku v Európskom výskumnom priestore (EVP).
- S cieľom riešiť otázky rasy a etnickej príslušnosti, rodovej identity a sexuálnej orientácie, sociálnej a hospodárskej nerovnosti a zdravotného postihnutia je pri štrukturálnych zmenách potrebné zaujať

prierezový prístup k rodovej rovnosti.

Pokiaľ sa v projektoch zameraných na štrukturálne zmeny nezohľadnia ďalšie osi nerovnosti, vzniká riziko, že potreby jednotlivcov inej než bielej pleti a LGBTQ+ osôb zostanú nepovšimnuté.

- Štrukturálne zmeny je potrebné zaviesť aj v **podnikateľskom sektore²**. Hoci je podnikateľský sektor hlavným zamestnávateľom v oblasti výskumu a inovácií, vykazuje pretrvávajúce a výrazné rodové rozdiely medzi zamestnancami pracujúcimi v tejto oblasti. Podnikateľský sektor

1 | Výbor pre odstránenie diskriminácie žien vymedzuje dočasné osobitné opatrenia ako „pozitívne opatrenia, preferenčné zaobchádzanie alebo systémy kvót na zlepšenie začlenenia žien v oblasti vzdelávania, hospodárstva, politiky a zamestnanosti“.

2 | Pojem „podnikateľský sektor“ sa používa v súlade s Organizáciou pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), príručka Frascati, 2002: Meranie vedeckých a technologických činností – Navrhnutý štandardný postup na realizáciu prieskumov výskumu a experimentálneho vývoja. OECD. Paríž. 2002.

využíva značnú časť verejných finančných prostriedkov. Je preto potrebné zahrnúť ho do úsilia o zavedenie štrukturálnych zmien s cieľom vytvoriť spravodlivé a nediskriminačné pracovné podmienky a riešiť výskumné a inovačné potreby všetkých.

Úvod

Európska únia je privilegovaným priestorom na rozvoj pravidiel a noriem týkajúcich sa rodovej rovnosti vo výskume a v inováciách. Štrukturálne zmeny³ sú v súčasnosti dominantným prístupom k posilňovaniu rodovej rovnosti v organizáciách financujúcich výskum a organizáciách vykonávajúcich výskum v EÚ. Štrukturálna zmena je obojstranne výhodným prístupom, ktorý v ideálnom prípade prispieva v prvom rade k odstráneniu pretrvávajúcich rodových prekážok, ako sú rodové predsudky, sexistické a nepriateľské prostredie a sexuálne obťažovanie, nedostatok inštitucionálnych opatrení zameraných na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom atď. Po druhé, keďže štrukturálne zmeny podporujú rodovú rozmanitosť a začleňovanie rodovej dimenzie do obsahu výskumu a inovácií, majú pozitívny vplyv aj na excelentnosť, odolnosť, interdisciplinárnosť, zodpovednosť a kreativitu výsledkov výskumu a inovácií. Po tretie, keďže rodová rovnováha v riadiacich a správnych funkciách súvisí s rastúcimi finančnými výhodami, výhodnejším konkurenčným postavením organizácie, so spokojnosťou so zamestnaním a s produktivitou zamestnancov, ako aj s atraktivnosťou organizácie a so spoločenskou zodpovednosťou, vedie zároveň k zavádzaniu environmentálnych iniciatív a ekologických inovácií (EFFORTI 2017).

Politický rámec

V roku 2010 Rada EÚ (10246/10) zdôraznila koncepciu štrukturálnych zmien s cieľom

odstrániť rodové prekážky pri vedeckom uznaní a kariérom postupe. Vo svojom oznámení z roku 2012 sa Európska komisia (COM(2012) 392 final) zaviazala podporovať rodovú rovnosť a začleňovanie rodovej dimenzie do programu Horizont 2020 a osobitne vyzvala členské štáty, aby „vstupovali do partnerstiev s agentúrami pre financovanie, výskumnými organizáciami a univerzitami s cieľom podporiť kultúrnu a inštitucionálnu zmenu – charty, dohody o výsledkoch, ocenenia“. V roku 2015 Európsky parlament (2014/2251(INI)) zdôraznil potrebu financovať politiky v oblasti štrukturálnych zmien a zároveň poskytovať stimuly a prepojiť financovanie s normami v oblasti rodovej rovnosti. V záveroch Rady z 1. decembra 2015 o dosahovaní pokroku v oblasti rodovej rovnosti v rámci Európskeho výskumného priestoru (14846/15) sa tieto myšlienky potvrdili a ďalej posilnili.

Napriek pevnému politickému rámcu nie je v EÚ prístup štrukturálnych zmien rovnomerne prijatý. Krajiny EÚ15, ako aj

3 | V tomto informačnom dokumente sa namiesto výrazu „kultúrna a inštitucionálna zmena“ alebo „inštitucionálna zmena“ používa pojem „štrukturálna zmena“. Pojem štrukturálna zmena výstižnejšie opisuje zložitost' procesu zmien v organizáciách, ktoré sa musia uskutočniť na štyroch vzájomne prepojených úrovniach: symbolickej (kultúrnej), inštitucionálnej, medziludskej a individuálnej, aby sa dosiahol udržateľný vplyv. Inštitucionálne a kultúrne aspekty sú iba dvomi zo štyroch základných častí prístupu štrukturálnych zmien. Pojem štrukturálna zmena používa Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE) (pozri <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/why-change-must-be-structural>), expertná skupina Komisie (Európska komisia 2012), ktorá predložila počiatočné odporúčania, ako aj členské štáty (napr. konferencia litovského predsedníctva na tému Structural Change Promoting Gender Equality in Research Organisations, ktorá sa uskutočnila v novembri 2013).

krajiny s vyšším podielom inovácií majú tendenciu zahŕňať štrukturálne zmeny ako kľúčové prvky do svojich vnútroštátnych politických rámcov pre rodovú rovnosť vo výskume a v inováciách častejšie ako krajiny EÚ13 a krajiny s nižším podielom inovácií (SWG GRI 2018). Aj v krajinách, v ktorých sú štrukturálne zmeny súčasťou politického rámca, sa vyskytujú nedostatky týkajúce sa ich vykonávania, ako aj monitorovania a hodnotenia. Prístup štrukturálnych zmien sa navyše doposiaľ zameriaval na rodovú rovnosť bez toho, aby sa výslovne zaoberal inými osami nerovnosti. Štrukturálne zmeny sa presadzovali najmä v sektore verejného výskumu a vysokoškolského vzdelávania a medzi verejnými organizáciami financujúcimi výskum, ale nie v podnikateľskom sektore.

Štrukturálna zmena: vymedzenie pojmu a povinné prvky

- Štrukturálna zmena je oveľa viac ako len zavedenie plánu rodovej rovnosti v inštitúcii. Zameriava sa na zmeny na štyroch vzájomne prepojených úrovniach: sym-

Odporúčania

Gender mainstreaming v politikách

Na dosiahnutie udržateľnej zmeny v oblasti rodovej rovnosti je potrebné zaviesť prístup gender mainstreamingu pri tvorbe politik vrátane zachovania rodovej rovnosti ako politického cieľa EVP. Vo všetkých politikách výskumu a inovácií na európskej aj vnútroštátnej úrovni sa musia zohľadňovať potenciálne vplyvy na rodovú rovnosť. Okrem toho sa rodové hľadisko musí zohľadňovať vo všetkých etapách vykonávania politiky vrátane zostavovania rozpočtu⁴, monitorovania a hodnotenia, a nielen v rámci tém, v ktorých sa výslovne spomína.

bolickej (kultúrnej), inštitucionálnej, medziľudskej a individuálnej. Je potrebné pravidelne monitorovať a hodnotiť opatrenia s cieľom zistiť, ktoré z nich fungujú a aký majú vplyv.

- Dosiahnutie štrukturálnych zmien si vyžaduje rozsiahly a komplexný súbor opatrení, ktoré sa súčasne zameriavajú na tri hlavné ciele EVP v oblasti rodovej rovnosti: 1. odstránenie prekážok pri prijímaní, udržiavaní a kariérom postupne výskumných pracovníčok; 2. riešenie rodovej nerovnováhy v rozhodovacích procesoch a 3. začlenenie rodovej dimenzie do obsahu výskumu a inovácií. Obmedzenie politik rodovej rovnosti len na jeden z cieľov (napr. zvýšenie podielu žien v odboroch STEM – veda, technológia, inžinierstvo a matematika) predstavuje riziko, že kultúra rodovej nerovnosti bude v akademickej obci aj naďalej pokračovať, keďže sa nepristupuje k riešeniu štrukturálnych prekážok, ktoré sa dokonca môžu ešte posilniť.
- Rod je sociálnym výtvorom, čo znamená, že rodové vzťahy sa v profesijnom prostredí, okrem iných sociálnych oblastí, neustále (opätovne) formujú, a to na základe rodových stereotypov a vnímania, ktoré sú často podvedomé. Rozšírenosť rodových predsudkov a stereotypov v oblasti výskumu a vysokoškolského vzdelávania je o to problematickejšia, že akadémická kultúra do značnej miery vychádza z hodnoty meritokracie. Meritokracia však v neobjektívnych systémoch nemôže existovať.
- K rodovému hľadisku sa musí vždy pristupovať ako k prierezovej otázke, a to prostredníctvom analytického rámca, na základe ktorého sa skúmajú vzájomne prepojené a prelínajúce sa systémy rozdelenia moci medzi pohlavia a iné sociálne kategórie a identity, ako je etnický pôvod, migrácia, rodová identita, sexuálna orientácia, sociálno-ekonomické postavenie a zdravotné postihnutie.

- Štrukturálna zmena je zložitá systémová výzva, ktorá bude úspešná len vtedy, ak sa budú prístupy „zdola nahor“ a „zhora nadol“ vzájomne dopĺňať.

Prelomové opatrenia

Aj napriek tomu, že desaťročia úsilia o dosiahnutie rodovej rovnosti v európskom výskume a inováciách priniesli v rámci organizácií vykonávajúcich výskum a organizácií financujúcich výskum určité pokroky a cené zmeny, tieto zmeny sú príliš pomalé. S cieľom dosiahnuť v nadchádzajúcich rokoch zásadné zmeny musí Európska komisia a členské štáty prostredníctvom koordinovaných cieľov zaviesť ambiciózne a dočasné osobitné a prelomové opatrenia.

- Dočasné osobitné opatrenia, napríklad kvóty na zvýšenie účasti žien v riadiacich a rozhodovacích funkciách, ako aj v oblastiach, v ktorých nie sú dostatočne zastúpené, sa ukázali ako účinné a musia sa pri nich zohľadňovať aj formy viacnásobnej diskriminácie.
- Zároveň by sa mali zaviesť inovatívne prelomové opatrenia, napríklad „reverzný mentoring“ alebo iniciatívy zamerané na podporu profesoriek, vrátane sankcií za ich nedodržanie a nevykonávanie. Tieto opatrenia by sa mali vyhodnotiť a získané skúsenosti by sa mali premietnuť do iniciatív zameraných na štrukturálne zmeny.
- Komisia by mala v rámci programu Horizont Európa zahrnúť do žiadostí o financovanie časť venovanú otázke rodovej rovnosti (podobne ako časť venovaná etike v rámci programu Horizont 2020), pokiaľ ide o ľudské zdroje a riadenie, ako aj rodovú rovnosť v obsahu výskumu a inovácií.
- Pri hodnotení projektov programu Horizont Európa by sa rodová rovnováha mala použiť ako hlavný faktor (pred zapojením MSP) pri návrhoch *ex aequo*. V rámci strednodobého preskúmania by

sa malo skontrolovať uplatňovanie kritérií rodovej vyváženosti zloženia tímov, aby sa predišlo len prostému uvádzaniu mien.

Rozpočet a stimuly

Prepojenie štrukturálnych zmien a financovania je silným, ak nie najsilnejším stimulom. Poskytovanie finančných zdrojov stimuluje zavádzanie štrukturálnych zmien v organizáciách financujúcich výskum a organizáciách vykonávajúcich výskum. Finančné stimuly môžu takisto podporovať priateľskú súťaž, spoluprácu a súťaživosť medzi organizáciami financujúcimi výskum a organizáciami vykonávajúcimi výskum, ako potvrdzuje aj sieť Athena SWAN. Význam vnútroštátnej (a dokonca ani regionálnej) úrovne sa nesmie podceňovať, a preto by sa odporúčane opatrenia mali vykonávať v rámci programu Horizont Európa zo strany Komisie, ako aj v rámci vnútroštátnych programov financovania na úrovni členských štátov, pričom by sa medzi nimi mali vytvoriť synergie, najmä prostredníctvom štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu.

Konkrétne:

- Komisia by mala v rámci časti programu Horizont Európa „Posilňovanie EVP“ zachovať osobitnú oblasť financovania, pričom výrazne zvýši pridelené rozpočtové prostriedky v porovnaní s programom Horizont 2020.
- Komisia by sa mala zamerať na prekonávanie rozdielov medzi krajinami, ktoré v dosahovaní rodovej rovnosti napredujú rýchlejšie, a krajinami, ktoré v tejto oblasti napredujú pomalšie (podľa správy o pokroku EVP za rok 2018 iba 16,5 %

4 | Je dôležité poznamenať, že GR pre výskum neuplatňovalo rodové rozpočtovanie, a tým nevykonalo odporúčania Európskeho parlamentu z roku 2017 (IPOL_STU(2019)621801).

organizácií vykonávajúcich výskum v krajinách EÚ13 zaviedlo plán rodovej rovnosti, pričom v prípade krajín EÚ15 to bolo 67,1 %). Malo by sa to uskutočniť vyčlenením osobitných finančných prostriedkov na projekty zamerané na štrukturálne zmeny v oblasti rodovej rovnosti v rámci časti „Zdieľanie excelentnosti“ programu Horizont Európa (napr. prostredníctvom zavedenia schém vytvárania partnerstiev/tímov). Komisia by mala zároveň podmieniť poskytovanie finančných prostriedkov na rozširovanie účasti zavedením povinných štrukturálnych opatrení v oblasti rodovej rovnosti v rámci financovaných projektov, ktoré by sa po realizácii projektu zachovali.

- V rámci III. piliera programu Horizont Európa by Komisia mala od žiadateľov vyžadovať, aby zabezpečili, že riadenie projektov a/alebo obchodné stratégie zahŕňajú činnosti súvisiace s rodovou rovnosťou a riešia rodovú dimenziu, a to aj v MSP a rozširujúcich sa podnikoch.
- Členskými štátmi sa dôrazne odporúča, aby na vykonávanie projektov zameraných na štrukturálne zmeny na vnútroštátnej úrovni využívali štrukturálne fondy na roky 2021 – 2027. Malo by sa to uskutočniť vymedzením politických cieľov, vyčlenením osobitných finančných prostriedkov na projekty zamerané na štrukturálne zmeny, ktoré realizujú národné organizácie vykonávajúce výskum a organizácie financujúce výskum, ako aj zavedením vhodných ukazovateľov. Napríklad, český operačný program Veda, výskum a vzdelávanie na roky 2014 – 2020 obsahoval prioritnú líniu č. 2: Rozvoj inštitúcií vysokoškolského vzdelávania a ľudských zdrojov pre výskum a inovácie, v rámci ktorého okrem iného poskytli „podporu vyváženého kariérneho postupu žien a mužov pracujúcich v oblasti výskumu v súlade s prístupom zameraným na kultúrne a inštitucionálne zmeny na dosiahnutie rodovej rovnosti...“

- V celej EÚ by sa mal zaviesť systém udeľovania ocenení, ako je Athena SWAN, ktorý by motivoval organizácie vykonávajúce výskum a organizácie financujúce výskum k vykonávaniu, monitorovaniu a hodnoteniu štrukturálnych prierezových činností v oblasti rodovej rovnosti vrátane odstupňovania (bronz, striebro, zlato), čo umožní prijatie modulárneho prístupu zahŕňajúceho inštitúcie, ktoré momentálne nevykonávajú žiadne činnosti.
- V súvislosti s finančnými programami sa organizácie financujúce výskum vyzývajú, aby navýšili rozpočet pre žiadateľov, ktorí sa zaoberajú otázkou rodovej rovnosti na úrovni štrukturálnych zmien. Časť režijných nákladov by sa mala prípadne vyčleniť na činnosti zamerané na štrukturálne zmeny v oblasti rodovej rovnosti.
- Organizácie financujúce výskum sa ďalej vyzývajú, aby zaviedli osobitné programy financovania určené pre ženy pracujúce v oblasti inovácií a technológií. Príkladom osvedčených postupov je program Laura Bassi 4.0, ktorý zaviedla Rakúska agentúra na podporu výskumu a ktorý poskytuje ženám finančné prostriedky na výskum a inovácie a projekty v oblasti digitalizácie.
- V rámci grantov určených na podporu excelentnosti by sa mal žiadateľom/hostiteľským inštitúciám, ktoré zaviedli iniciatívy v oblasti štrukturálnych zmien, poskytovať bonus alebo by sa im malo udeľovať špeciálne ocenenie za ich odhodlanie a pokrok dosiahnutý v oblasti rodovej rovnosti.

Monitorovanie a hodnotenie

Porovnateľné údaje sú základom pre objektívne hodnotenie súčasnej situácie a identifikáciu potenciálnych nedostatkov a rozdielov medzi krajinami, čím prispievajú k zvýšeniu ich viditeľnosti. V súčasnosti existuje len málo ukazovateľov zaoberajúcich

sa štrukturálnymi zmenami na európskej, vnútroštátnej úrovni alebo na úrovni organizácií vykonávajúcich výskum. Je potrebné zaviesť a ďalej zlepšovať spoločné normy a medzinárodne porovnateľné štatistické údaje. Údaje slúžia na preukázanie vývoja/ prebiehajúcich zmien („žiadne meranie, žiadne zlepšenie“). Z toho dôvodu sú potrebné kvalitatívne aj kvantitatívne údaje vrátane údajov špecifických pre danú oblasť a kontext. Napríklad údaje z publikácie She Figures sú často východiskovým bodom a argumentom pre to, aby vnútroštátne orgány podporovali rodovú rovnosť. Monitorovanie a informácie o prijímaní štrukturálnych zmien sú však v súčasnosti veľmi obmedzené a nespoľahlivé.

- Komisia by sa mala poučiť z nedostatkov súčasného systému Európskeho výskumného priestoru na monitorovanie priority č. 4 (pozri GENDERACTION 2018 a najmä GENDERACTION 2019) a prehodnotiť monitorovací systém s cieľom lepšie zaznamenávať pokrok v dosahovaní rodovej rovnosti. Súčasný hlavný ukazovateľ nie je vhodný, vysiela zlú správu a brzdí činnosti v oblasti rodovej rovnosti v neaktívnych krajinách.
- Pokiaľ ide o budúcnosť EVP, Komisia by mala založiť skupinu odborníkov, ktorá by vypracovala odporúčania týkajúce sa hodnotenia vykonávania štrukturálnych zmien. Malo by sa to urobiť ešte pred vydaním ďalšej publikácie She Figures 2021, aby sa tieto odporúčania mohli zohľadniť v jednotlivých dohodách.
- Členské štáty by mali zohľadniť výsledky tejto skupiny odborníkov s cieľom prehodnotiť svoje monitorovanie na vnútroštátnej úrovni vzhľadom na ciele štrukturálnych zmien a prioritu EVP č. 4.
- Komisia a členské štáty by mali naďalej podporovať vývoj údajov týkajúcich sa otázky rodového hľadiska a prierezových údajov. Môže to zahŕňať výmenu osvedčených postupov a vzájomné učenie sa.

- Organizácie financujúce výskum a Európska komisia by mali predĺžiť časové obdobie na vykonanie monitorovania a hodnotenia vplyvu financovaných projektov zameraných na štrukturálne zmeny s cieľom posúdiť ich dlhodobé účinky.

Dotknuté odvetvia

Vzhľadom na obrovský význam podnikateľského sektora vo výskume a v inováciách by podpora štrukturálnych zmien v tomto sektore mala výrazný multiplikačný účinok. Startupy a najmä malé a stredné podniky neuplatňujú v oblasti rodovej rovnosti prístup štrukturálnych zmien, odvetvie rizikového kapitálu nie je rodovo citlivé a do startupov vo vlastníctve žien sa investuje minimálny objem rizikového kapitálu. Jedným existujúcim nástrojom na úrovni EÚ v tejto oblasti je ocenenie Cena EÚ pre ženy inovátorky, ktorá však nie je štrukturálnym opatrením. Zapojenie všetkých odvetví pomôže lepšie porozumieť inováciám a rozšíriť ich smerom k sociálnym inováciám.

- Komisia a členské štáty sa vyzývajú, aby financovali projekty zamerané na štrukturálne zmeny predovšetkým v startupoch a inovačných MSP. Takéto financovanie by malo byť nízkoprahové, aby sa podnietilo zavádzanie takýchto projektov v MSP.
- V rámci programov financovania určených konkrétne pre podnikateľský sektor by sa mal na podporu rodovej rovnosti prostredníctvom vykonávania procesov štrukturálnych zmien zaviesť bonus.
- Pokiaľ ide o program Horizont Európa, článok 33 súčasnej vzorovej dohody o grante pre projekty programu Horizont 2020 predstavuje dôležitý právny základ a musí sa zachovať v porovnateľnej podobe. Z tohto článku nesmú byť vyňaté malé a stredné podniky, startupy atď.
- Ocenenie Cena EÚ pre ženy inovátorky by sa malo rozšíriť tak, aby zahŕňalo aj sociálne inovácie.

- Komisia by si mala objednať vypracovanie štúdie o výhodách štrukturálnych zmien pre startupy a inovačné MSP.

Budovanie kapacít

Proces štrukturálnych zmien je zložitý proces, ktorý si vyžaduje zapájanie rôznych typov zainteresovaných aktérov a špecifické formy mobilizácie a komunikácie zainteresovaných aktérov. Ich úspešné vykonávanie závisí od dostupnosti kapacít a spôsobilostí (poznatky, zručnosti a postoje). Preto by sa mali naďalej podporovať podnety na výmenu, vzájomné učenie sa a budovanie kapacít.

- Komisia a členské štáty by mali intenzívnejšie podnecovať výmeny osvedčených postupov medzi príslušnými zainteresovanými aktérmi a vzájomné učenie sa, a to najmä v prípade podnikateľského sektora, v ktorom podobná iniciatíva zatiaľ chýba.
- V rámci projektov zameraných na štrukturálne zmeny by sa mali naďalej financovať činnosti vzájomného učenia sa a odbornej prípravy s cieľom budovať kapacity vykonávajúcich organizácií na inštitucionálnej úrovni a zabezpečovať výmenu príkladov pracovných postupov medzi európskymi inštitúciami a jednotlivými odvetvami.

Podakovanie

Tvorcovia projektu GENDERACTION by chceli vyjadriť poďakovanie zástupcom projektov zameraných na štrukturálne zmeny (plán rodovej rovnosti) financovaných v rámci programu Horizont 2020 a 7. RP, ktorí prispeli k diskusiám na seminári, ktorý sa uskutočnil v marci 2019 v Berlíne: GEECCO, TARGET, Baltic Gender, SAGE, EQUAL-IST, LIBRA, GENERA, EGERA, TRIGGER, GENOVATE, GENDERTIME, INTEGER, GENIS LAB, CHANGE, R-I PEERS, SPEAR, SUPERA, GEARING ROLES, Gender-SMART, ako aj

súvisiacich projektov EFFORTI a GENDER-NET. Účastníci boli následne vyzvaní, aby predložili pripomienky a prispeli k návrhu informačného dokumentu zverejneného v júli 2019.

Odkazy

Butler, Judith (1990) *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. New York et al: Routledge.

Communication from the Commission: A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth (July 2012).

Council Conclusions on advancing gender equality in the ERA (01-12-2015).

Council Conclusions on Various issues related to the development of the ERA (28-05-2010).

European Commission (2017) *Interim Evaluation: Gender equality as a crosscutting issue in Horizon 2020*, Brussels.

European Commission (2012) *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth*. COM(2012) 392 final.

EFFORTI *The Manifold Benefits of Gender Equality and (Responsible) Research & Innovation*.

EFFORTI (2017) *A Conceptual Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in Research and Innovation Toolbox I - A synthesis report*.

ERAC Opinion on the ERA Roadmap 2015-2020 (April 2015).

European Economic and Social Committee (EESC) Own-initiative Opinion on Women in science (2015/C 012/02). 15-10-2014.

European Parliament Resolution on women's careers in science and universities, and glass ceilings encountered (9-9-15).

GEAR tool.

GENDERACTION (2018) *Deliverable 3.1 Report on national roadmaps and mechanisms in ERA Priority 4.*

GENDERACTION (2019) *Deliverable 3.2 Monitoring of ERA Priority 4 implementation.*

Hancock, Ange Marie (2007) *Intersectionality as a Normative and Empirical Paradigm.* Gender and Politics, 3(2): 248-254.

Linková, M. (rapporteur), Toader, A., Drew, E., Grech, J., Cassingena Harper, J. Ratzon, N., Grünenfelder, J. (2018) *Report on the implementation of Council Conclusions of 1 December 2015 on Advancing Gender Equality in the European Research Area.* Brussels: European Research and Innovation Committee – Standing Working Group on Gender in Research and Evaluation.

STAGES (2015) *Guidelines for Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science.*

Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (2018) *Report on the implementation of Council Conclusions of 1 December 2015 on Advancing Gender Equality in the European Research Area.*

Kontaktujte nás:

www.genderaction.eu
info@genderaction.eu
[@GENDERACTION_EU](https://twitter.com/GENDERACTION_EU)



Tento projekt je financovaný z programu Európskej únie Horizont 2020 – rámcový program pre výskum a inováciu na základe dohody o grante č. 741466.

Vyhlasenie: Názory a stanoviská uvedené v tomto dokumente sú výlučne názormi a stanoviskami uvedeného projektu, a nie Európskej komisie. Európska komisia nenesie žiadnu zodpovednosť za možné použitie informácií, ktoré materiály obsahujú.