



Дослідження та інновації

Гендерна рівність у дослідженнях та інноваціях

Досягнення гендерної рівності в дослідженнях, як це пов'язано з Європейським дослідницьким простором, мережами та новинами.

Стратегія Комісії щодо гендерної рівності




Європейська комісія прагне сприяти гендерній рівності в дослідженнях та інноваціях.

Це частина [Стратегії Європейської Комісії щодо гендерної рівності на 2020-2025 роки](https://ec.europa.eu/newsroom/just/redirection/document/68222) (<https://ec.europa.eu/newsroom/just/redirection/document/68222>), яка встановлює ширші зобов'язання Комісії щодо рівності в усіх політиках ЄС.


Крім того, ЄС має добре налагоджену нормативно-правову базу щодо гендерної рівності, включаючи обов'язкові директиви, які широко застосовуються на ринку праці, включно з дослідницьким сектором.

Через особливості сектору досліджень та інновацій потрібні конкретні дії для подолання існуючих гендерних розривів і нерівності. Зберігається багато структурних перешкод для гендерної рівності в дослідженнях та інноваціях.

Європейська комісія усуває ці перешкоди за допомогою:

- Рамкова програма досліджень та інновацій: [Horizon Europe](#)  (2021-2027) і раніше [Horizon 2020](#)  (2014-2020)
- в рамках [Європейського дослідницького простору](#) , у співпраці з державами-членами, асоційованими країнами та дослідницькими зацікавленими сторонами

Гендерна рівність у Horizon Europe





З [Horizon Europe](#) , Комісія підтверджує свою прихильність гендерній рівності в дослідженнях та інноваціях, зробивши це наскрізним пріоритетом і запровадивши посилені положення.


Мета полягає в тому, щоб покращити європейську систему досліджень та інновацій, створити гендерно рівне робоче середовище, де всі таланти можуть процвітати, і краще інтегрувати гендерний вимір у проекти для покращення якості досліджень, а також актуальності для суспільства отриманих знань, технологій та інновацій. .

Є 3 основні рівні, на яких гендерна рівність розглядається в Horizon Europe:


1. Наявність Плану гендерної рівності (GEP) тепер є критерієм прийнятності для певних категорій юридичних осіб із країн ЄС і країн, що не входять до ЄС, пов'язаних із Horizon Europe
2. Інтеграція гендерного аспекту в дослідження та інноваційний контент є вимогою за замовчуванням і оцінюється за критерієм досконалості, якщо в описі теми прямо не вказано інше
3. Збільшення гендерного балансу в рамках програми є ще однією метою, з цільовим показником 50% жінок у пов'язаних з Horizon Europe правліннях, експертних групах і комітетах з оцінки, а також гендерний баланс серед дослідницьких груп, встановлений як критерій рейтингу для пропозицій з однаковою оцінкою.

Крім того, конкретне фінансування буде спрямовано на:

- гендерні та міжсекторальні дослідження сприяють у різних частинах Horizon Europe, зокрема в кластері 2 програми [«Культура, творчість та інклюзивне суспільство»](#) ,
- розробка інклюзивної політики гендерної рівності на підтримку нового Європейського дослідницького простору через частину програми «Розширення участі та зміцнення Європейського дослідницького простору», [Реформування та вдосконалення Європейської системи досліджень та інновацій](#) ,
- розширення прав і можливостей жінок-інноваторів, зокрема через компонент III програми «Інноваційна Європа» та [Європейську інноваційну раду \(EIC\)](#) , (див. [заяву про гендер і різноманітність Пілоотної ради EIC](#) )

Інформаційна [довідка про гендерну рівність: посилення зобов'язань у Horizon Europe](#) , підсумовує ключові нові положення та вимоги, з особливим акцентом на критерії відповідності нового Плану гендерної рівності (GEP).

Плани гендерної рівності як критерій прийнятності в Horizon Europe

Як зазначено в останній частині інформаційного бюлетеня « [Гендерна рівність: посилення зобов'язань у Horizon Europe](#) » , для конкурсів із кінцевим терміном у 2022 році та далі, наявність Плану гендерної рівності (GEP) буде критерієм прийнятності для всіх державних органів, вищих навчальних

закладів і дослідницьких організацій з держав-членів ЄС та асоційованих країн, які бажають брати участь у Horizon Europe.

Як також нагадується в [Загальних додатках до робочої програми Horizon Europe на 2021-2022 рр.](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf) (https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf), щоб відповідати критерію прийнятності, GEP має відповідати 4 обов'язковим вимогам, пов'язаним з процесом, або «будівельним блокам».

Обов'язкові вимоги до GEP

1. Бути публічним документом: GEP має бути офіційним документом, підписаним вищим керівництвом і розповсюдженим у закладі. Він повинен продемонструвати відданість гендерній рівності, встановити чіткі цілі та детальні дії та заходи для їх досягнення
2. Майте спеціальні ресурси. Ресурси для розробки, впровадження та моніторингу GEP можуть включати фінансування конкретних посад, таких як спеціалісти з питань рівності або групи з питань гендерної рівності, а також виділений робочий час для академічного, управлінського та адміністративного персоналу.
3. Включайте механізми збору даних і моніторингу: GEP повинні базуватися на фактичних даних і базуватися на вихідних даних, дезагрегованих за статтю або статтю, зібраних для всіх категорій персоналу. Ці дані повинні інформувати про цілі та задачі GEP, індикатори та поточну оцінку прогресу, а також звітувати про них щорічно
4. Підтримуватися навчанням і розбудовою спроможності: дії мають стосуватися гендерної рівності та несвідомих гендерних упереджень і можуть включати розвиток гендерної компетентності, створення робочих груп, присвячених конкретним темам, і підвищення обізнаності через семінари та комунікаційні заходи

На додаток до цих обов'язкових вимог, пов'язаних із процесом, для вмісту рекомендовано наступні 5 тематичних областей:

- баланс роботи та особистого життя та організаційна культура
- гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень
- гендерна рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі
- інтеграція гендерного виміру в науковий і викладацький зміст
- заходи проти насильства за статтю, включаючи сексуальні домагання


Коли в процесі потрібен GEP?

На першому етапі подання пропозицій необхідно подати самодекларацію за допомогою спеціальної анкети.

Організація може ще не мати GEP на етапі подання пропозиції, але вона повинна мати GEP на момент підписання Грантової угоди.

Типова [угода про грант](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/common/guidance/aga_en.pdf) (https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/common/guidance/aga_en.pdf), зобов'язує бенефіціарів вживати всіх заходів для сприяння рівним можливостям між чоловіками та жінками під час реалізації проекту та, де це можливо, відповідно до їх GEP.

Керівний документ щодо GEP

Детальний [Керівний документ](#)  було розроблено для підтримки організацій у відповідності критеріям прийнятності Horizon Europe GEP. У цьому Керівництві представлено кожен обов'язковий «будівельний блок» і рекомендовану тематичну область, пояснюється, що ці вимоги означають на практиці під час розробки та впровадження GEP або перегляду еквівалентності існуючих планів чи політик, а також наводяться конкретні практичні приклади, спираючись на існуючі матеріали, передову практику а також різні ресурси, які підтримують гендерну рівність у дослідженнях та інноваціях на національному та інституційному рівнях.

Навчання з GEPs

У 2021 та 2022 роках Комісія пропонувала серію онлайн-тренінгів щодо планів гендерної рівності, орієнтованих переважно на організації, засновані в Болгарії, Греції, Угорщині, Хорватії, Італії, Боснії та Герцеговині, Румунії, Польщі, Естонії, Латвії, Литві та Кіпрі.



Вебінар про критерії відбору GEP

У червні 2022 року Генеральний директорат з досліджень та інновацій також організував вебінар, спрямований на LEAR, але актуальний для всіх потенційних кандидатів на Horizon Europe. Порядок денний, спікери, презентації та посилання на запис вебінару доступні на [сторінці заходу](#) .

На цій сторінці буде оголошено про додаткову підтримку.


[Плани гендерної рівності: запитання, що часто задають](#) 

[Настанови Horizon Europe щодо планів гендерної рівності](#) 



Відео: Плани гендерної рівності - критерій відповідності Horizon Europe ([розширена версія](#)  (<http://vimeo.com/549200237>) / [коротка версія](#)  (<https://vimeo.com/548913375>))

Контакт: RTD-HORIZON-EU-GENDER-EQUALITY-PLAN@ec.europa.eu

Нагорода ЄС для борців за гендерну рівність

Нова [нагорода ЄС для борців за гендерну рівність](#)  було створено в рамках Horizon Europe, щоб визнати та відзначити видатні результати, досягнуті деякими академічними та дослідницькими організаціями, які прагнуть змін, у впровадженні GEPs.

Гендерна рівність у Європейському дослідницькому просторі (ERA)

Гендерна рівність і гендерний мейнстрімінг у дослідженнях є пріоритетом Європейського [дослідницького простору \(ERA\)](#) (https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/european-research-area_en)  починаючи з [ERA Communication 2012 framework](#) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52012DC0392&qid=1617889676939>) , у якому Європейська

комісія поставила 3 цілі щодо співпраці з країнами ЄС та сприяння інституційним змінам

- гендерна рівність у кар'єрі на всіх рівнях
- гендерний баланс у прийнятті рішень
- інтеграція гендерного виміру у зміст досліджень та інновацій

Висновки Ради [щодо просування гендерної рівності в Європейському дослідницькому просторі](#) (<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14846-2015-INIT/en/pdf>) від 1 грудня 2015 року закликав до культурних та інституційних змін для усунення гендерного дисбалансу в науково-дослідних установах та органах, які приймають рішення.

Країнам ЄС було запропоновано розробити національні плани дій ERA, спрямовані на пріоритет гендерної рівності, а дослідницькі організації та організації, що фінансують, заохочували до впровадження інституційних змін, зокрема через Плани гендерної рівності (GEP), які мали дуже позитивний вплив на багато дослідницьких організацій і були каталізатором змін на національному рівні.

Через FP7 і Horizon 2020 Комісія надала кошти дослідницьким організаціям для реалізації GEP. Загалом було підтримано понад 200 організацій через 30 проектів GEP із бюджетом понад 72 мільйони євро.

Незважаючи на це, [робочий документ ERA 2020 для дослідницького та інноваційного персоналу](#) (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f8f19fc4-2888-11eb-9d7e-01aa75ed71a1/>) і [She Figures 2021 \(#shefigures\)](#) показують, що в системі досліджень та інновацій по всій Європі зберігається гендерна нерівність, а також існують розбіжності між прийняттям і впровадженням політики на рівні ЄС, національному та інституційному рівнях.

Крім того, гендерне насильство, включаючи сексуальні домагання, залишається поширеною проблемою в дослідницьких та інноваційних організаціях (див. [опитування UniSAFE](#) (<https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>)).

Повідомлення Комісії [2020 року про новий Європейський дослідницький простір](#) визнали це, а також необхідність звернення до різноманітності шляхом відкриття політики для перетину з іншими соціальними категоріями (наприклад, етнічною приналежністю, інвалідністю та сексуальною орієнтацією). Інші аспекти залучення, такі як географічна охопленість та галузева охопленість між науковими дослідженнями та приватним сектором (наприклад, інноваційні підприємства, стартапи), також повинні бути забезпечені.

Таким чином, у Повідомленні пропонується спиратися на Horizon Europe і розробляти інклюзивні плани та політику гендерної рівності з державами-членами та зацікавленими сторонами.

Дія 5 програми політики ERA

На Раді з питань конкурентоспроможності в листопаді 2021 року ухвалено [пакет](#) (<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/11/26/new-pact-and-governance-structure-for-the-european-research-area-era/>) підтвердження гендерної рівності та

інклюзивності як основних цінностей і принципів європейських досліджень та інновацій.

Це включає [програму політики ERA на 2022-2024 роки](#) ([/document/download/0c2f5f95-3274-4ab8-9acb-d6673dc238b8_en](https://document/download/0c2f5f95-3274-4ab8-9acb-d6673dc238b8_en)), з конкретними діями щодо «Сприяння гендерній рівності та інклюзивності, беручи до уваги [Люблянську декларацію](#) (<https://www.gov.si/en/news/2021-11-25-the-ljubljana-declaration-on-gender-equality-in-research-and-innovation/>) (Дія 5), яка передбачає 4 взаємопов'язані кінцеві результати:

1. Розробити механізм координації політики для підтримки всіх аспектів гендерної рівності через інклюзивні плани та політику гендерної рівності, а також спеціальну мережу ЄС щодо їх реалізації
2. Стратегія протидії гендерному насильству, включаючи сексуальні домагання, в європейській системі досліджень та інновацій, а також забезпечення гендерної рівності в робочому середовищі шляхом інституційних змін у будь-якій організації, що фінансує дослідження, або організації-виконавці
3. Політичний підхід до зміцнення гендерної рівності, який спрямований на тендерний мейнстрімінг для просування нового ERA
4. Розробити принципи інтеграції та оцінки гендерної перспективи у змісті досліджень та інновацій у співпраці з національними організаціями фінансування досліджень (RFO)

Підгрупа [Форуму ERA](#) (<https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?lang=en&groupID=3833>), присвячений ERA Action 5, буде прокладати шлях у досягненні цих результатів. Він буде продовжувати роботу постійної робочої групи ERAC з гендерних питань у дослідженнях та інноваціях.

Триває виконання Дії 5 ERA, зокрема:

- Звіт Генерального директорату з досліджень та інновацій щодо [підходів до інклюзивної гендерної рівності в дослідженнях та інноваціях](#) (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/006a43e7-3eda-11ed-92ed-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>), опублікований у вересні 2022 р. У звіті представлено огляд нових практик і політики в національних дослідницьких та інноваційних організаціях і на рівні ЄС, які підтримують залучення та рівні можливості для студентів, дослідників і персоналу з маргіналізованих верств населення в європейських дослідницьких та інноваційних системах. . Дивіться також інформаційний бюлетень: [На шляху до інклюзивної гендерної рівності в дослідженнях та інноваціях](#). (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8527a556-e543-11ec-a534-01aa75ed71a1/language-en>)
- Конференція [під час головування Чехії на тему «Покінчити з гендерним насильством в академічних колах: до гендерно рівних, безпечних та інклюзивних досліджень і вищої освіти»](#), (<https://gbv2022.eu/>) організована 25-26 листопада 2022 року, знаменує собою першу конкретну віху на шляху до досягнення Результату 3 Дії 5 ERA. Основним результатом цієї конференції став заклик до дій щодо припинення гендерного насильства, озвучений президентом Чехії.

Реалізація Дії 5 ERA базується на відповідних проектах Horizon 2020, що фінансуються в рамках робочої програми «Наука з і для суспільства», і підтримується відповідними проектами, що фінансуються в рамках [робочої](#)

Ґендерний мейнстрімінг через інтеграцію ґендерного виміру в дослідження та інноваційний контент


«Горизонт 2020» був першою рамковою програмою, яка визначила ґендер як наскрізне питання, однією з основних цілей якої було інтегрувати ґендерний вимір у контент досліджень та інновацій, що призвело до збільшення кількості «ґендерно позначених» тем у всьому світі. програма.

Horizon Europe йде далі, роблячи інтеграцію ґендерного виміру в дослідження та інноваційний контент обов'язковою за замовчуванням, якщо в описі теми прямо не вказано інше. Це стало прикладом на світовому рівні.

Політична доповідь, підготовлена в листопаді 2020 року [фінансованою ЄС експертною групою Horizon 2020 з ґендерних інновацій](#), надає дослідникам і інноваторам методологічні інструменти для ґендерного, ґендерного та інтерсекторального аналізу.

Він також представляє конкретні тематичні дослідження, демонструючи проекти, що фінансуються в рамках програми Horizon 2020, і розглядає ключові сфери досліджень та інновацій для кластерів, місій і партнерств Horizon Europe.

Це такі сфери, як охорона здоров'я, штучний інтелект і робототехніка, енергетика, транспорт, морська наука та зміна клімату, міське планування, сільське господарство, справедливе оподаткування та венчурне фінансування, а також пандемія COVID-19.

- [Повний звіт](#) 
- [Інформаційна довідка](#)

Звіт She Figures - моніторинг ґендерної рівності в дослідженнях та інноваціях

Звіт She Figures 2021, поділений на 6 розділів, розповідає про хронологічний шлях жінок від отримання докторського ступеня до участі на ринку праці та прийняття рішень, досліджуючи відмінності в умовах праці жінок і чоловіків, результатах досліджень та інновацій. .

[Перегляньте відео, у якому комісар Габріель підсумовує основні результати](#) 

Дані She Figures за 2021 рік показують, що в середньому на рівнях бакалавра та магістра жінки переважають чоловіків як студентів (54%) та випускників

(59%), а на рівні докторантури майже спостерігається гендерний баланс (48%). Проте диспропорції між галузями навчання зберігаються. Наприклад, жінки все ще становлять менше чверті випускників докторантів у галузі ІКТ (22%), тоді як вони представляють понад 50% у сферах охорони здоров'я та соціального забезпечення та освіти (60% і 67%, відповідно). Тим не менш, можна спостерігати певну позитивну тенденцію, наприклад, збільшення частки жінок, які обіймають найвищі наукові посади (26,2%) порівняно з останнім виданням (24,1%).




Новинки видання 2021:

- Підготовлено 7 аналітичних записок для тем, у яких потрібен прогрес у напрямку гендерної рівності (наприклад, подолання гендерного дисбалансу в керівництві науковими дослідженнями), або щодо яких бракує порівнянних даних, як-от вплив COVID-19 на дослідників, разом із профілями 27 країн, які вивчити прогрес кожної країни шляхом представлення даних для ключових показників, порівняння їх ефективності із середнім значенням ЄС та підсумовування їхньої діяльності в тематичних сферах.
- звіт поширює збір даних на країни G-20, де дані доступні, виходячи за межі ЄС-27, Великобританії та асоційованих країн, і містить кілька нових показників.
- оновлений «Посібник з фігурок» містить найновіші методичні вказівки щодо збору даних та розрахунку показників.

Звіт, який публікується кожні 3 роки з 2003 року, є ключовою доказовою базою для політики в цій сфері. Рекомендовано прочитати політикам, дослідникам і всім, хто цікавиться цими питаннями. Статистичні кореспонденти з країн ЄС та асоційованих країн беруть участь у зборі даних.

- [Повний звіт](#) 


Ви також можете побачити:

- [Інтерактивний звіт](https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html) (<https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html>).
- [Інфографіка](#) 
- [Довідник](#) 
- [Асоціаційні записки](#) 

Дивіться також: [She Figures 2018](#) 




Сприяння участі жінок у STEM

ЄС стикається з браком жінок у сферах науки, технологій, інженерії та математики (STEM). Хоча жінки становлять 52% європейського населення та більшість випускників вищих навчальних закладів у ЄС, вони складають лише 2 із 5 учених та інженерів.




Гендерний розрив збільшується зі збільшенням стажу роботи: жінки займають лише 17,9% професорських посад у галузі інженерії та технологій, а лише 10,7% патентних заявок було подано жінками між 2015 та 2018 роками, як зазначено в останньому [She Figures](#)  звіті.

Завдяки [Європейській стратегії для університетів](#), ухваленій у січні 2022 року, Європейська комісія зобов'язується посилити участь жінок і дівчат у навчанні та кар'єрі STEM за допомогою дорожньої карти заходів.

Ця дорожня карта передбачає наступне:

- Премія ЄС для жінок-новаторів, керована Європейською радою з інновацій та Виконавчим агентством малого та середнього бізнесу (EISMEA): три премії по 50 000 євро кожна в [категорії «Розхідний інноватор»](#).  присуджується найперспективнішим молодим новаторам до 35 років
- цілий ряд проектів, що фінансуються за програмою Horizon 2020, спрямованих на посилення гендерної рівності в сферах STEM – див. брошуру CORDIS: [Подолання гендерного розриву в STEM](#) 
- Дні досліджень та інновацій 2022: [трансляція STE\(A\)M – гендерна рівність 4 навчання та кар'єра](#)  (<https://www.youtube.com/watch/F11tBa55998?autoplay=1>)


Окрім цього, Генеральний директорат з питань освіти та культури (DG EAC) підтримує кілька інших заходів для просування гендерної рівності в STEM:

- проект [Girls Go Circular](#)  (<https://eit-girlsgocircular.eu/>), безкоштовна онлайн-навчальна програма, яка з 2020 року навчила понад 26 000 дівчат віком 14-19 років у 15 країнах Європи. Ініціатива проводить щорічний [форум Women and Girls in STEM Forum](#)  (<https://eit-girlsgocircular.eu/women-and-girls-in-stem-forum/>)
- фестивалі [ESTEAM](#)  пропонують гібридні семінари, де жінки та дівчата збираються разом, щоб покращити свої цифрові та підприємницькі навички
- Ініціативи MSCA [та Citizens](#) організують [Європейську ніч дослідників](#) та дослідників у школах, які сприяють обміну між дослідниками та студентами та стимулюють інтерес молоді, особливо дівчат і жінок, до наукової кар'єри та тем STEM
- кілька проектів, що фінансуються в рамках [Програми Erasmus+](#), щоб просувати гендерно інклюзивну освіту STE(A)M у школах і вищих навчальних закладах


Маніфест гендерно інклюзивної STE(A)M освіти та кар'єри

Однією з конкретних цілей дорожньої карти діяльності є створення «Маніфесту щодо гендерно інклюзивної STE(A)M освіти та кар'єри», що вимагає відданості різних суб'єктів освіти, досліджень та інновацій.

Комісія провела опитування громадськості з жовтня по листопад 2022 року та семінар для участі в грудні для консультацій із зацікавленими сторонами щодо масштабів маніфесту, який буде розроблено та впроваджено за допомогою спеціальної [дії з координації та підтримки](#) в Horizon Europe.

Принципи та запропоновані дії для зацікавлених сторін, які виникли під час цієї консультації, представлені в інформаційному бюлетені [Підтримка ЄС для зміцнення гендерної рівності в STEM](#) (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d5caa77b-a833-11ed-b508-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-280296996>) .

Гендерна рівність і COVID-19

Наукова увага приділяється різним впливам пандемії на жінок і чоловіків у зв'язку з пандемією, що було підкреслено на початку цієї [статті за березень 2020 року, опублікованій у The Lancet](#) 

([https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30526-2/](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30526-2/)), а також задокументовано Європейським [інститутом гендерної рівності](#) .

[Ключові підтримані ініціативи та проекти, пов'язані з гендерною рівністю та коронавірусом](#) 




Ситуаційне дослідження про вплив пандемії на стать і гендер


Вживаються різні заходи для вирішення цих статевих і гендерних аспектів кризи, включно з [тематичним дослідженням впливу пандемії COVID-19 на стать і гендер,](#) розробленим Групою експертів Європейської комісії [з гендерних інновацій](#) .

Він спирається на найновішу наукову літературу, а також на проекти Horizon 2020, щоб задокументувати такі питання, як статеві відмінності в імунних реакціях, дозування та побічні ефекти вакцин і терапевтичних засобів, що залежать від статі, гендерно-специфічні фактори ризику, гендерно-чутливі профілактичні кампанії та гендерно-специфічний соціально-економічний тягар заходів громадської безпеки.

[Інформаційна довідка на основі цього прикладу](#) 

Експертна група з питань впливу пандемії COVID-19 на гендерну рівність у дослідженнях та інноваціях

Новий [звіт](#)  [експертною групою](#)  Комісії  про вплив пандемії COVID-19 на гендерну рівність у дослідженнях та інноваціях ЄС, опублікованому 5 травня 2023 року, стверджується, що пандемія посилила нерівність у дослідженнях та інноваціях. Звіт ілюструє, як закриті дослідницькі центри, обмежені можливості спілкування, призупинення міжнародної мобільності та розмиті межі між роботою та приватним життям оголили критичні проблеми та гендерну нерівність у системі науково-дослідницької діяльності. Пандемія COVID-19 торкнулася особливо жінок і груп, які були менш помітними в дослідницькій кар'єрі до пандемії. Кілька опублікованих досліджень показують зниження академічної продуктивності для жінок-дослідників, особливо тих, хто перебуває на ранніх етапах кар'єри. Крім того, непропорційна кількість обов'язків по догляду за жінками призвела до того, що часу на проведення дослідження було менше, ніж для тих, хто не мав обов'язків по догляду. У доповіді пропонується конкретний набір рекомендацій і закликаються зацікавлені сторони науково-дослідницьких досліджень і політики пом'якшити гендерні наслідки пандемії, зокрема за допомогою схем цільового фінансування досліджень і перегляду критеріїв оцінки досліджень.

[Фактична довідка на основі цього звіту](#) (/document/download/d5163673-11cf-40fc-86f8-f4ce0474e798_en) 

мережі

Мережа — на транснаціональному рівні та на інституційному рівні серед практиків, з професійними асоціаціями, платформами жінок-вчених та іншими мережами — також відіграє ключову роль. Комісія фінансує кілька важливих ініціатив, спрямованих на підтримку мережевої взаємодії.

[GENDER-NET Plus](http://gender-net-plus.eu/) [↗](http://gender-net-plus.eu/) (<http://gender-net-plus.eu/>) – це перша схема спільного фінансування Європейської мережі дослідницького простору (ERA-NET), яка спрямована на просування гендерної рівності в дослідженнях та інноваціях. Він збирає 16 національних фінансових організацій із 13 країн (Австрія, Бельгія, Кіпр, Чеська Республіка, Естонія, Франція, Ірландія, Італія, Ізраїль, Норвегія, Іспанія, Швеція та Канада), відданих зміцненню транснаціональної співпраці та спільного фінансування для спільного мета: просування гендерної рівності в дослідницьких установах та інтеграція гендерного виміру в науково-інноваційний зміст і програми.

[GENDERACTION Plus](https://genderaction.eu/) [↗](https://genderaction.eu/) (<https://genderaction.eu/>) – це мережа представників національних органів влади та національних організацій, що фінансують дослідження, яка мобілізує національний досвід у країнах ЄС з метою створення інноваційних політичних спільнот практиків для просування інклюзивного пріоритету гендерної рівності в новому Європейському дослідницькому просторі.

Публікації

ЗВІТ | 16 вересня 2024 р

Вплив планів гендерної рівності в Європейському дослідницькому просторі

У цьому документі представлено сім аналітичних записок, які доповнюють основний звіт дослідження «Вплив планів гендерної рівності в Європейському дослідницькому просторі». Він охоплює роль національної політики та політики ЄС, розглядає моніторинг та оцінку критеріїв прийнятності планів гендерної рівності (GEP) у Horizon Europe, а також розглядає прогрес, досягнутий у напрямку інклюзивних GEP та політики.



англійська (HTML)

[Завантажити](https://document/download/018dffe8-e003-4a21-ab89-5ea4bc71f6a1_en) [↘](https://document/download/018dffe8-e003-4a21-ab89-5ea4bc71f6a1_en) ([/document/download/018dffe8-e003-4a21-ab89-5ea4bc71f6a1_en](https://document/download/018dffe8-e003-4a21-ab89-5ea4bc71f6a1_en))

ІНФОРМАЦІЙНА ДОВІДКА | 16 вересня 2024 р

Вплив планів гендерної рівності в Європейському дослідницькому просторі

