

A GEP kötelező elemei, betekintés az NKFI Hivatal GEP-jének előkészítésébe

Horizont Európa program: Gender Equality Plan (GEP)

dr. Hollósi Krisztina

Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal

2021. december 09.

Emlékeztető

- Finanszírozási feltétel – ha a potenciális kedvezményezett felsőoktatási intézmény, kutatóintézet vagy közjogi jogalany (public body).
- Jövőre vagy azt követően benyújtandó pályázati felhívások.
- Önbevallás – pályázatban kérdőív, a GAP alatt megerősítés.




Rules for Legal Entity Validation, LEAR Appointment and Financial Capacity Assessment

Mit értünk
„public body”
alatt?

- közjog által szabályozott;
- közjogi jogalanyként létrehozott vagy a nemzeti jog által ekként elismert.

Minisztériumok, hatóságok, önkormányzati szervek, további költségvetési szervek (pl. múzeumok, kórházak, nemzeti parkok stb.).

She Figures 2021

	(EU-27) 	 
PhD women graduates	48.1 %	46.2 %
PhD women graduates Information and Communication Technologies	22.4 %	10.6 %
Women Researchers	32.8 %	30.5 %
Women in grade A positions	26.2 %	21.6 %
Women Heads of institutions in HES	23.6 %	17.2 %
Women board leaders	24.5 %	24.1 % (7/29)
Women board members	31.1 %	29.3 %

Forrás: Gender Equality Plan Training, 2021.11.23. – Mina Stareva előadása

Mi a GEP?

- Szervezeti átalakítás eszköze: nemek közötti esélyegyenlőség előmozdítása az intézményi folyamatokban, struktúrákban és a szervezeti kultúrában.
- Stratégiai dokumentum és cselekvési terv.
- Intézményre szabott célok és konkrét, mérhető intézkedések.

Supporting the development of women's academic careers

Description: this activity is aimed at supporting those whose careers slow down for systemic reasons. It is aimed at combating the phenomenon of women stopping or giving up at certain stages of their academic careers (defence of the doctoral dissertation, promotion to the position of assistant lecturer, the award of the habilitation (doktor habilitowany degree))

ACTIVITIES	INDICATORS
Launching a research and development programme for young women research and teaching employees – mentoring (see description): limiting the phenomenon of 'losing' women during the process of their academic career development.	Launching the first edition of the programme for at least 10 persons, establishing a programme board prepared to promote the idea of women's career development in research and teaching.
More detailed analysis of needs of young women employees, with respect to support of their academic career development.	
Testing tools for developing methodology and organisational solutions in future development programmes at UW.	
Supporting a group of young women research employees in the development of their scientific and teaching careers, in cooperation with men and women mentors.	
Promotion of the idea of young talent development in the area of research and teaching at UW.	
RESPONSIBLE PERSON(S)	
Chief Equality Specialist at UW Representative of the Rector in charge of HR Management Development Human Resources Office.	

Forrás: http://en.rownowazni.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2021/04/GEP-ENG_-FIN.pdf

A hatékony GEP

- Kidolgozásában/fejlesztésében az egész szervezet részt vesz (részvételiség elve).
- Illeszkedik az adott intézmény fejlesztési célkitűzéseibe és az intézmény munkatársainak (és diákjainak) nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos kihívásaira ad választ.
- Előnyök: tehetségek teljes potenciáljának kiaknázása, attraktív munkakörnyezet, átfogóbb, a felhasználók sokféleségét figyelembe vevő kutatás.

(Tanulási és elköteleződési) folyamat



Kötelező elemek

- Nyilvános dokumentum
- Dedikált erőforrás.
- Adatgyűjtés és monitoring
- Képzés és kapacitásépítés

Nyilvános dokumentum

- Hivatalos intézményi dokumentum
- A legfőbb döntéshozó személy/szerv által aláírt
- (Külső) honlapon közzétett
- Erőfeszítések, hogy tartalmát megismertessék az érintettekkel

Nyilvánosság = számonekérhe- tőség, elköteleződés

- Intézményi prioritássá emeli a nemek közötti esélyegyenlőséget
- Célkitűzések, bázisindikátorok és célindikátorok
- Intézkedések (mit? mikorra? ki a felelős?)
- A megvalósítást támogató erőforrások.
- Helyzetfelmérés, előrehaladás

Dedikált erőforrás

- Ideális esetben önálló pozíció vagy csoport a(z akár külső) szakértelem biztosításával
- Jó gyakorlat: koordináció felsővezetőhöz telepítése (intézményfejlesztésért felelős terület)
- Folyamat motorja, népszerűsítője, kapcsolattartója, nyomkövetője. Megfelelő mandátummal rendelkezik a feladat megvalósítására, élvezzi a felsővezetés támogatását, szervezetbe beágyazott.
- Dedikált idő a nemek közötti egyensúly előmozdításában közreműködő egyéb szereplőknek is (pl. munkacsoportok)

Adatgyűjtés és monitoring

- Nemek szerint aggregált adatok
- Elemzés: intézményi erősségek és gyengeségek
- Eves beszámolás, az előrehaladás, az eredmények és az elakadások rendszeres figyelemmel kísérése indikátorok segítségével

Lehetséges adatgyűjtés 1.

- Milyen karrierlépcsők léteznek és hogyan alakul ezekben a nemek közötti megoszlás? Mutatkozik-e egyenlőtlenség az előrehaladással?
- Az egyes pozíciókban eltöltött átlagos időtartam tekintetében van-e különbség a nők és a férfiak között?
- Hogyan alakul a megoszlás az intézményi kulcspozíciókban?
- Milyen a nemek aránya a kutatócsoport-vezetők között?

Lehetséges adatgyűjtés 2.

- Milyen a nemek aránya a különböző testületekben és ezen belül a magasabb presztízű tudományos testületekben? (pl. Szenátus, Tudományos Tanács, Egyetemi Habilitációs Bizottság, Egyetemi Doktori Tanács, Kitüntetési Bizottság)
- Az ugyanazon pozíciókhoz kapcsolódó béradatok mutatnak-e különbséget nemek szerinti megoszlásban?
- Hogyan alakul a nemek közötti megoszlás a pár napot meghaladó kiküldetések esetén?
- Milyen a nemek közötti megoszlás a publikációk esetén?

Lehetséges adatgyűjtés 3.

- Milyen a nemek közötti megoszlás a rendezvények előadói között?
- Milyen a nemek közötti megoszlás a kilépő kollégák körében? Átlagosan mennyi időt töltöttek az intézményben?
- Átlagosan mennyi időt töltenek a kollégák szülői szabadságon? A szülői szabadságoz követően mennyien tértek vissza és mennyien nem?
- Hogyan alakul nemek szerint a munkából való távollét időtartama és típusa?
- Hogyan alakul a képzéssel töltött órák száma nemek szerinti megoszlásban?

Nem számszerűsíthető kérdésekre példa

- Milyen bátorítást kapott?
- Milyen előítéleteket tapasztalt?
- Milyen akadályok nehezítik a fejlődését?
- Milyen segítségre lenne szüksége?
- Megbecsültnek érzi-e magát?
- Elkötelezettnek érzi-e magát?
- Túlterheltnek érzik-e magát?
- Hogyan látja az előmenetelét?
- Támogatónak érzi-e munkahelyét?
- Tapasztalt-e zaklatást és kapott-e segítséget az intézménytől?
- Hogyan érintette a pandémiás helyzetből adódó életmód és munkamód változás?

Minta: fókuszcsoport kérdőív

Gender Equality Focus Group Topics and Questions

A possible structure for a focus group on gender equality in academia would be to select 5 questions from the following list (adapting them as appropriate to the context):

1. How do you think the experience of being an academic/research staff member at this institution is different for women than it is for men?
2. Why, do you think, are there so few women in senior positions?
3. Does gender make any difference in access to resources at this institution, for example in relation to salary, teaching loads, committee assignments, lab space, access to clerical or other support, institutional research funds, sabbatical or other leaves?
4. Do you think gender makes any difference in everyday interaction among academic/research staff, or between academic/research staff and administrators?
5. Have you experienced, or known others to experience, bullying or harassment in this institution?
6. Do current flexible working arrangements meet the needs of staff?
7. Does the experience of work-life balance differ for men and women academic/research staff? Do women and men face different issues in balancing work and personal/family demands?
8. Do you think the issues facing women change across the academic career – as they move from early career to full professor?
9. What barriers exist in relation to getting promotion at this institution? Are there any differences in how these affect men and women?
10. What other issues have you identified, or would you like to explore under the broad umbrella of gender equality?

There are no firm rules as to the gender mix of focus group participants. Generally in a gender equality study, the norm would be to invite all genders unless the topic dictated otherwise e.g. experience of returning to academe, after maternity leave; measures that might induce fathers to avail of paternity/parental leave.

Forrás: https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/primary_data_collection_tools.pdf

Minta: személyes interjú

Sample Interview Protocol: Women in Academia and Research

These questions are adapted from the Interview Protocol (2006) developed and employed by WISELI, University of Wisconsin-Madison, under the research project In-Depth Interviews with Women Faculty and Staff in STEM, available online at: <http://wiseli.engr.wisc.edu/interviews.php>

1. Tell me how you got to where you are today in your current position at [institution]. Start as early as you like.
2. Let's talk about your department/unit/lab:
 - a. Briefly describe it to me (how large? Diversity of gender, race, age, etc.?)
 - b. What is the working environment like?
 - c. Do you have, or have you had, a leadership role? Would you like to have one in the future?
 - d. Are there initiatives that could be implemented to improve your experience of the working environment? (e.g. leadership training, professional development workshops, unconscious bias training for staff in management roles)
3. Work-Life Balance
 - a. Describe your commitments and interests outside of work.
 - b. How do these commitments affect your work?
 - c.
4. Career Development
 - a. How has your career evolved during your time at [institution]?
 - b. Do you feel that your work has been supported and recognized?
 - c. If so, how?
 - d. Are there ways in which you feel you have not been supported?
5. Gender
 - a. In your view, did gender affect your early career aspirations, experiences or plans?
 - b. Does it affect your current experience of working?
 - c. What is it like to be a woman working in your field in this institution?
 - d. How, if at all, do you think gender might play a role in your future career?
 - e. Have you observed any differences between the career choices or paths of women and men in your department/unit?
6. Are there any additional comments you would like to make?

Forrás és további részletes kérdések: https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/primary_data_collection_tools.pdf

Képzés és kapacitásépítés

- Folyamatos és hosszútávú folyamat
- Igényli a teljes szervezet elköteleződését (vezetés és munkavállalók)
- Szemléletformálás. Sztereotípiák, előítéletek kezelése.
- A helyzetelemzés során feltárt esélyegyenlőségi kihívásokra reflektál.
- Lehetséges formái: GEP jelentőségére irányuló figyelemfelhívás a szervezeten belül, előrehaladás kommunikációja, tapasztalatok közös értelmezése, nem tudatos sztereotípiákra fókuszáló tréning, nemre vonatkozó elemzések KFI tartalmakba és tananyagba való beépítését szolgáló tréning.

Köszönöm megtisztelő figyelmüket!

dr. Hollósi Krisztina

krisztina.hollosi@nkfi.gov.hu

Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal

www.nkfi.gov.hu

<http://www.h2020.gov.hu/>