

NASTAVAK STRUKTURNIH PROMENA U BUDUĆNOSTI

Ovaj Kratki pregled politike projekta GENDERACTION predstavlja preporuke za strukturne promene u oblasti rodne ravnopravnosti u organizacijama koje finansiraju istraživanje i organizacijama koje se bave istraživanjem. Razvijen je od strane projekta GENDERACTION u saradnji sa predstavnicima projekata za strukturne promene koje finansira EU, a njegov cilj je da rezimira obavezne elemente pristupa strukturnih promena i predstavi preporuke za nastavak strukturnih promena u budućnosti u periodu narednog okvirnog programa.

Glavne poruke

- Komisija i države članice se snažno podstiču da održe i dodatno **osnaže pristup strukturnih promena kao okvir politike** radi podsticanja održivih akcija rodne ravnopravnosti u istraživačkom ekosistemu. Ovo treba obaviti povećanjem i/ili uvođenjem **namenskih budžetskih linija**, kojima se uvode **privremene specijalne mere kako su definisale UN¹ kao i novi oblici prodornih mera**.
- Neophodno je razmotriti **nejednako sprovođenje** u različitim državama članicama EU zajedno sa **kontinuiranim nedostacima** u sprovođenju, uključujući nedostatak doslednih podataka i pokazatelja specifičnih za kontekst radi merenja napretka u Evropskom istraživačkom prostoru (EIP).
- Kod strukturnih promena neophodno je primeniti **intersekcijski pristup** rodnoj ravnopravnosti radi razmatranja rase i etničkog porekla, rodnog identiteta i seksualne orijentacije, klase i ekonomske neravnopravnosti, kao i invaliditeta. Bez bavljenja drugim osama nerav-

nopravnosti, strukturni projekti su pod rizikom da ostanu nerazmotrene potrebe npr. pojedinaca koji nisu pripadnici bele rase i koji su pripadnici LGBTQ+.

- Strukturne promene moraju da se primene u **Sektoru komercijalnih preduzeća (SKP)²**. SKP igra ključnu ulogu u zapošljavanju u oblasti istraživanja i inovacija, ali pokazuje kontinuirani i ozbiljan rodni jaz među zaposlenima u oblasti istraživanja i inovacija. SKP troši značajnu količinu javnih finansija. Stoga, SKP treba da bude uključen u napore u oblasti

1 | Odbor za ukidanje diskriminacije prema ženama definiše privremene specijalne mere kao „pozitivnu diskriminaciju, preferencijalni tretman ili sistem kvota za unapređenje uključivanja žena u obrazovanje, ekonomiju, politiku i zapošljavanje“.

2 | Termin sektor komercijalnih preduzeća korišćen je u skladu sa dokumentom Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD), Frascati priručnik za 2002. godinu: merenje naučnih i tehnoloških aktivnosti - predložena standardna praksa za ankete o istraživanju i eksperimentalnom razvoju. OECD, Pariz, 2002.

strukturne promene sa ciljem kreiranja pravičnih i nediskriminatorskih radnih uslova i razmatranja potreba u oblasti istraživanja i razvoja za sve.

Uvod

Evropska unija bila je povlašćeni prostor za razvoj pravila i standarda rodne ravnopravnosti u oblasti istraživanja i inovacija. Strukturna promena³ danas predstavlja dominantni pristup za podsticanje rodne ravnopravnosti u organizacijama koje se bave istraživanjem i organizacijama koje finansiraju istraživanja (OBI i OFI) u EU. Strukturna promena predstavlja pristup u kojem su sve strane na dobitku, a koji, idealno, najpre doprinosi ukidanju stalnih rodničkih prepreka kao što su rodna pristrasnost, seksistička i neprijateljska okruženja i seksualno uznemiravanje, nedostatak institucionalnih mera za uravnoteženje poslovnog i privatnog života, itd. Drugo, budući da strukturna promena podstiče rodnu raznolikost i uključivanje rodne dimenzije u istraživački i inovativni sadržaj, ona takođe ima pozitivan uticaj na izuzetnost, doslednost, interdisciplinarnost, odgovornost i kreativnost rezultata u oblasti istraživanja i inovacija. Treće, budući da je rodna uravnoteženost na rukovodećim i upravnim položajima povezana sa povećanim finansijskim koristima, konkurentnom prednošću organizacije, zadovoljstvom poslom i produktivnošću osoblja, atraktivnošću i društvenom odgovornošću organizacije, to takođe dovodi do ekoloških inicijativa i ekoinovacija (EFFORTI 2017).

Okvir politike

Godine 2010. Savet EU (10246/10) istakao je koncept strukturne promene sa ciljem ukidanja rodničkih prepreka u naučnim priznavanjima i napretku u karijeri u oblasti nauke. U svom Saopštenju iz 2012. godine Evropska komisija (COM(2012) 392 konačna verzija) posvetila se podsticanju rodne rav-

nopravnosti i uključivanju rodne dimenzije u program Horizont 2020 i konkretno pozvala države članice da „zaključče partnerstva sa agencijama za finansiranje, istraživačkim organizacijama i univerzitetima radi podsticanja kulturne i institucionalne promene u rodnoj dimenziji - povelje, ugovori o učinku, nagrade“. Godine 2015. Evropski parlament (2014/2251(INI)) je istakao potrebu za finansiranje politika strukturne promene kao i obezbeđivanje podsticajnih mera i povećavanje finansiranja sa rodni standardima. U Zaključcima Saveta od 1. decembra 2015. godine o unapređenju rodne ravnopravnosti u Evropskom istraživačkom prostoru (14846/15) prepoznate su ove pređašnje poruke i dodatno su osnažene.

Uprkos snažnom okviru politike postoji neuravnoteženost u EU u prihvatanju pristupa strukturne promene. Zemlje EU-15 kao i visokoinovativne zemlje imale su veću tendenciju da strukturnu promenu

3 | U ovom kratkom pregledu politike, termin „strukturna promena“ koristi se umesto termina „kulturna i institucionalna promena“ ili „institucionalna promena“. Termin strukturna promena bolje opisuje složenost procesa promena u organizacijama koji mora da se desi na četiri međupovezana nivoa: simbolični (kulturni), institucionalni, međuljudski i individualni, da bi se postigao održivi uticaj. Institucionalni i kulturni aspekti predstavljaju samo dva od četiri sastavna dela pristupa strukturne promene. Termin strukturna promena koristi Evropski institut za rodnu ravnopravnost (EIGE) (videti <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/why-change-must-be-structural>), Ekspertska grupa Komisije (Evropska komisija 2012) koja je iznela prvobitne preporuke, kao i države članice (npr. Predsednička konferencija Litvanije organizovana finansijskim sredstvima EU u novembru 2013. godine pod naslovom Strukturna promena koja podstiče rodnu ravnopravnost u istraživačkim organizacijama).

uvrste kao ključni element u okvir nacionalne politike za rodnu ravnopravnost u oblasti istraživanja i inovacija od zemalja EU-13 i zemalja sa manje razvijenim inovativnim sektorom (SWG GRI 2018). Čak i u zemljama u kojima je strukturna promena deo okvira politike postoje nedostaci povezani sa njenim sprovođenjem, kao i nadgledanjem i procenom. Osim toga, pristup strukturne promene do sada se fokusirao na rodnu ravnopravnost bez izričitog bavljenja drugim osama neravnopravnosti; strukturna promena je takođe podsticana prvenstveno u sektoru javnog istraživanja i visokog obrazovanja i među javnim OFI organizacijama, ali ne i u SKP sektoru.

Strukturna promena: definicija i obavezni elementi

- Strukturna promena je mnogo više od usvajanja plana rodne ravnopravnosti u nekoj instituciji. Ona se bavi promenom na četiri međusobno povezana nivoa: simbolični (kulturalni), institucionalni, međuljudski i individualni. Neophodno je redovno nadgledanje i procena akcija da bi se razumelo koje akcije funkcionišu i koji je njihov uticaj.
- Postizanje strukturne promene zahteva složen i sveobuhvatan skup akcija koje se istovremeno bave trima glavnim ciljevima rodne ravnopravnosti u EIP: (1) uklanjanje prepreka angažovanju, zadržavanju i napretku karijera naučnica, (2) bavljenje rodnom neuravnoteženošću u postupku odlučivanja i (3) uključivanje rodne dimenzije u istraživački i inovativni sadržaj. Svođenjem politika rodne ravnopravnosti na samo jedan cilj (npr. povećanje uдела žena u Sektoru nauke, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM) rizikuje se da se kultura rodne neravnopravnosti nastavi na akademskom nivou zbog strukturnih prepreka koje nisu uklonjene i koje se čak mogu osnažiti.

- Rod je društveni konstrukt što znači da se rodni odnosi konstantno (ponovo) konstruišu u profesionalnom okruženju, među ostalim društvenim domenima, na osnovu rodnih stereotipa i percepcija koje su često nesvesne. Opstajanje rodnih predrasuda i stereotipa u istraživanju i visokom obrazovanju utoliko je problematičnije jer je akademska kultura u velikoj meri zasnovana na vrednosti meritokratije. Međutim, meritokratija ne može da postoji u pristrasnim sistemima.
- Rodna dimenzija uvek mora da se razmatra kao interseksijska, kroz analitički okvir koji ispituje međusobno povezane i međusobno ukrštene sisteme moći između rodne dimenzije i drugih socijalnih kategorija i identiteta, kao što su etničko poreklo i rasa, rodni identitet, seksualna orijentacija, socioekonomski status i invaliditet.
- Strukturna promena je složeni sistemski izazov koji će biti uspešan samo ako se pristupi „odozgo naniže“ i „odozdo naviše“ susretnu i međusobno dopunjuju.

Disruptivne mere

Decenije napora u oblasti rodne ravnopravnosti na polju istraživanja i inovacija u Evropi dovele su do izvesnog pomaka i vrednih promena u OFI i OFI organizacijama, ali je brzina promena i dalje suviše mala. Da bi se postigla suštinska promena u narednim godinama, neophodna je primena ambicioznih privremene posebne mere, i disruptivnih mera, kako od strane Evropske komisije tako i od strane država članica, putem koordinisanih ciljeva.

- Privremene posebne mere, kao što su kvote za povećanje učešća žena na rukovodećim i položajima donosilaca odluka kao i u oblastima u kojima su manje zastupljene, pokazale su se kao delotvorne, a potrebno je uzeti u obzir i višestruke oblike diskriminacije.

- Potrebno je uvesti nove disruptivne mere kao što su inicijative obrnutog mentorstva ili rukovođenja za žene na profesorskim pozicijama, zajedno sa kaznama za nepoštovanje i nesprovedenje. Ove mere treba proceniti, a naučne lekcije treba ugraditi u inicijative za strukturnu promenu.
- U okviru programa Horizont Evropa, Komisija treba da uključi deo o rodnoj dimenziji (slično etici u programu Horizont 2020) kod finansiranja projektnih prijava koji obuhvata kako ljudske resurse tako i upravljanje i rodnu dimenziju u istraživačkom i inovativnom sadržaju.
- Kod procene projekata programa Horizont Evropa, rodnu uravnoteženost treba koristiti kao prvi rangirajući faktor (pre učešća malih i srednjih preduzeća) za *ex-aequo* predloge. Da bi se izbeglo samo navođenje poznatih imena, treba proveriti sprovođenje sastava timova zasnovanog na rodu prilikom srednjeročne revizije.

Preporuke

Uključivanje rodne dimenzije u glavne tokove u okviru politika

Za postizanje održive promene u pogledu rodne ravnopravnosti neophodan je pristup zasnovan na uključivanju rodne dimenzije u glavne tokove u procesu kreiranja politika, uključujući zadržavanje rodne ravnopravnosti kao cilja politike za EIP. Sve politike u oblasti istraživanja i inovacija, kako na evropskom tako i na nacionalnom nivou, moraju da razmatraju svoje potencijalne uticaje specifične za rod. Osim toga, rod mora da se razmotri u svim koracima sprovođenja politike uključujući budžetiranje⁴, nadgledanje i procenu, a ne samo u temama koje izričito navode rodnu dimenziju.

Budžet i stimulacija

Povezivanje strukturne promene i finansiranja je jaka, ako ne i najjača stimulacija. Obezbeđivanje finansijskih resursa podstiče prihvatanje strukturne promene među OFI i OBI organizacijama; finansijske podsticajne mere takođe mogu da podstaknu prijateljsku konkurenciju, saradnju i emulaciju među OFI i OBI organizacijama, kao što potvrđuje nagrada Athena Swan. Ne sme se zanemariti važnost nacionalnog (pa čak i regionalnog) nivoa, a preporučene mere stoga treba da sprovedu kako Komisija u programu Horizont Evropa, tako i nacionalni programi finansiranja na nivou država članica i između njih treba stvoriti sinergiju, naročito korišćenjem strukturnih i kohezionih fondova.

Konkretno:

- Komisija treba da nastavi sa održavanjem namenske linije finansiranja u programu Horizont Evropa za jačanje EIP, uz značajno povećanje dodeljenog budžeta u poređenju sa programom Horizont 2020.
- Cilj Komisije treba da bude premošćavanje jaza između zemalja koje su više i manje napredne u oblasti rodne ravnopravnosti (prema EIP izveštaju o napretku za 2018. godinu samo 16,5% OBI organizacija u zemljama EU-13 uvelo je plan za rodnu ravnopravnost u poređenju sa 67,1% zemalja EU-15). To treba obaviti izdvajanjem namenskih finansijskih sredstava za rodno specifične projekte strukturne promene u okviru dela „Izuzetnost deljenja“ programa

4 | Važno je napomenuti da Generalni direktorat za istraživanje i razvoj (DG RTD) nije obavljao rodno zasnovano budžetiranje, čime nije sproveo preporuke Evropskog parlamenta iz 2017. godine (IPOL_STU(2019)621801).

Horizont Evropa (npr. putem planova povezivanja/udruživanja (Twinning/Teaming)). Takođe, Komisija treba da uslovi finansiranje projekata proširenja tako da finansirani projekti uključuju obavezne strukturne akcije u cilju postizanja rodne ravnopravnosti koje bi se održale i nakon sprovođenja projekta.

- U okviru 3. stuba programa Horizont Evropa, Komisija treba da zahteva od podnosioca zahteva da obezbede da upravljanje projektom i/ili poslovne strategije obuhvataju aktivnosti povezane sa rodnom ravnopravnošću i razmatraju rodnu dimenziju inovacija, uključujući mala i srednja preduzeća i skejlap kompanije.
- Države članice se snažno podstiču da iskoriste strukturne fondove za period od 2021. do 2027. godine radi sprovođenja projekata strukturne promene na nacionalnom nivou. To treba obaviti definisanjem ciljeva politike, dodeljivanjem namenskih sredstava za projekte strukturne promene koje sprovode nacionalne OBI i OFI organizacije i uvođenjem odgovarajućih pokazatelja. Na primer, Češki operativni program za nauku, istraživanje i obrazovanje za period od 2014. do 2020. godine obuhvatao je 2. liniju prioriteta: Razvoj visokoobrazovnih ustanova i ljudskih resursa za istraživanje i inovacije koji *inter alia* pružaju „podršku uravnoteženom profesionalnom napretku žena i muškaraca koji se bave istraživanjem u skladu sa pristupom kulturne i institucionalne izmene za postizanje rodne ravnopravnosti...).“
- Treba uvesti plan dodeljivanja nagrada kao što je Athena SWAN širom EU kako bi se OBI i OFI organizacije podstakle da sprovedu, nadgledaju i procenjuju akcije u oblasti rodne ravnopravnosti na strukturnom, intersekcijском nivou, uključujući različite stepene (bronzani, srebrni, zlatni) kako bi se omogućio modularni pristup koji uključuje ustanove

koje trenutno nemaju sprovedene nikakve akcije.

- Kada je reč o programima finansiranja, OBI organizacije se pozivaju da uvedu dopunjavanje budžeta za podnosiocе zahteva koji se bave rodnom ravnopravnošću na nivou strukturne promene. Osim toga, deo režijskih troškova treba da bude namenski izdvojen za akcije rodne ravnopravnosti na strukturnom nivou.
- OFI organizacije se dodatno pozivaju da uvedu konkretne programe finansiranja za žene u oblasti inovacija i tehnologije. Primer dobre prakse je program Laura Bassi 4.0 koji je uvela Austrijska agencija za promociju istraživanja (FFG) koji za žene obezbeđuje finansiranje u oblasti istraživanja i inovacija za projekte povezane sa digitalizacijom.
- Subvencije usmerene na podsticanje izuzetnosti treba da pruže dodatnu pogodnost podnosiocu zahteva/ustanovi domaćinu koji imaju sprovedene inicijative za strukturnu promenu ili konkretno dodeljenu za njihovu posvećenost i ostvareni napredak u oblasti rodne ravnopravnosti.

Nadgledanje i procena

Uporedivi podaci predstavljaju polaznu tačku za objektivnu ocenu trenutnog stanja i utvrđivanje potencijalnih jazova i razlika između zemalja čime im se daje vidljivost. Trenutno postoji malo pokazatelja za razmatranje strukturne promene dostupnih na evropskom, nacionalnom ili nivou OBI organizacija. Moraju se uvesti i dodatno unaprediti zajednički standardi i međunarodno uporediva statistika. Podaci služe da pokažu razvoj / tekuće promene („bez merenja nema napretka“). Stoga su neopodni kako kvalitativni tako i kvantitativni podaci, uključujući podatke specifične za oblast i kontekst. Dokument *She Figures*, na primer, često predstavlja polaznu tačku

i faktor kojim nacionalni organi vlasti obražlažu unapređenje rodne ravnopravnosti. Međutim, nadgledanje i informacije o usvajanju strukturne promene trenutno su veoma ograničeni i nepouzdana.

- Komisija treba da uči iz nedostataka trenutnog sistema za nadgledanje 4. prioriteta EIP (videti GENDERACTION 2018 i naročito GENDERACTION 2019) radi revidiranja sistema nadgledanja kako bi se bolje zabeležila unapređenja rodne ravnopravnosti. Trenutni glavni pokazatelj nije odgovarajući, šalje pogrešnu poruku i ometa aktivnosti rodne ravnopravnosti u neaktivnim zemljama.
- Za budućnost EIP, Komisija treba da osnuje ekspertsku grupu radi izrade preporuka o načinu procene sprovođenja strukturne promene. To treba obaviti pre sledećeg izdanja dokumenta *She Figures 2021* da bi ugovor već odražavao ovo.
- Države članice treba da usvoje rezultate ove ekspertске grupe da bi revidirale svoje nadgledanje na nacionalnom nivou u vezi sa strukturnom promenom i ciljevima 4. prioriteta EIP.
- Komisija i države članice treba da nastave da podstiču razvoj intersekcionalnih i podataka raščlanjenih po rodu. To može da obuhvata razmene dobre prakse i vežbe međusobnog učenja.
- OFI organizacije, uključujući Evropsku komisiju, treba da povećaju vremenski period za nadgledanje i procenu uticaja finansiranih projekata promene da bi razmotrili njihove dugoročne uticaje.

Obuhvaćeni sektori

Imajući u vidu izuzetan značaj Sektora komercijalnih preduzeća (SKP) u istraživanju i inovacijama, podsticanje strukturne promene u okviru SKP imalo bi znatan multiplikacijski učinak. Startap kompanije i mala i srednja preduzeća naročito nemaju pristup strukturne promene u oblasti

rodne ravnopravnosti, a industrija preduzetničkog kapitala nije rodno osetljiva, uz minimalni obim preduzetničkog kapitala uložen u startap kompanije u vlasništvu žena. Jedina postojeća alatka na nivou EU u ovoj oblasti, EU nagrada za žene u oblasti inovacija, nije strukturna mera. Uključivanje svih sektora takođe će proširiti razumevanje inovacija i razviti ga u pravcu društvenih inovacija.

- Komisija i države članice se podstiču da finansiraju projekte strukturne promene konkretno za startap kompanije i inovativna mala i srednja preduzeća. Takvo finansiranje treba da bude „male granične vrednosti“ da bi podstaklo prihvatanje među malim i srednjim preduzećima.
- Treba uvesti dodatnu pogodnost u programe finansiranja usmerene konkretno na SKP sektor radi unapređenja rodne ravnopravnosti kroz sprovođenje procesa strukturne promene.
- Kada je reč o programu Horizont Evropa, član 33. trenutnog predloga Sporazuma o dodeli subvencije za projekte programa Horizont 2020 predstavlja važnu zakonsku osnovu i mora se zadržati u uporedivom obliku. Mala i srednja preduzeća, startap kompanije itd. ne smeju se izuzeti iz ovog člana.
- EU nagrada za žene u oblasti inovacija treba da se proširi tako da obuhvata i društvene inovacije.
- Komisija treba da naruči studiju o koristima strukturne promene za startap kompanije i inovativna mala i srednja preduzeća.

Razvoj kapaciteta

Proces strukturne promene predstavlja sveobuhvatni proces koji zahteva uključivanje različitih tipova zainteresovanih strana i posebne oblike mobilizacije i komunikacije zainteresovanih strana. Uspešno sprovođenje uslovljeno je dostupnošću kapaciteta

i sposobnostima (znanje, veštine i stavovi). Stoga, treba nastaviti sa pružanjem podsticajnih mera za razmenu, međusobno učenje i razvoj kapaciteta.

- Komisija i države članice treba dodatno da podstiču razmenu dobre prakse i međusobno učenje među relevantnim zainteresovanim stranama, naročito iz SKP sektora zbog nedostatka takve inicijative u ovom sektoru do danas.
- Projekti strukturne promene treba da nastave da pružaju finansijska sredstva za aktivnosti međusobnog učenja i obuke, sa ciljem razvoja kapaciteta na institucionalnom nivou organizacija za sprovođenje i deljenja primera radnih praksi širom evropskih institucija i sektora.

Reč zahvalnosti

Projekat GENDERACTION želi da se zahvali predstavnicima sledećih projekata strukturne promene (Plan rodne ravnopravnosti) koji su finansirani u okviru programa Horizont 2020 i FP7, a koji su doprineli diskusiji učešćem na radionici organizovanoj u Berlinu u martu 2019. godine. *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* kao i povezanim projektima *EFFORTI* i *GENDER-NET*. Učesnici su pozvani da prokomentarišu i doprinesu nacrtu teksta kratkog izveštaja o politici u julu 2019. godine.

Reference

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*.

Kontaktirajte nas:

www.genderaction.eu
info@genderaction.eu
@GENDERACTION_EU



Ovaj projekat finansira program Evropske unije za istraživanja i inovacije Horizont 2020 prema sporazumu o dodeli bespovratnih sredstava br. 741466.

Odricanje od odgovornosti: Stavovi i mišljenja iskazani u ovom dokumentu predstavljaju isključivo stavove projekta, a ne Evropske komisije.