

Plany równości płci w Horyzoncie Europa

Przewodnik
dla polskich instytucji naukowych



Ministerstwo
Edukacji i Nauki



OŚRODEK
PRZETWARZANIA
INFORMACJI
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY

Opracowanie:

Magdalena Chrobak-Tatara,
Ministerstwo Edukacji i Nauki

Anna Knapińska,
Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy

Współpraca:

Aldona Tomczyńska,
Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy

Przewodnik powstał w ramach udziału OPI PIB oraz MNiSW/MEiN w projekcie GenderAction (GENDER equality in the ERA Community To Innovate policy implementatiON. Coordination and Support Action, umowa o grant nr 741466), finansowanym w ramach Programu Ramowego Horyzont 2020.

W opracowaniu wykorzystano grafiki z następujących stron internetowych:

- strona 17: <https://www.eur.nl/en/about-eur/vision/diversity-inclusion/initiatives/gender-equity-plan>
- strona 18: <https://bezpieczny-student.uj.edu.pl/dzial>
- strona 25: <https://www.mentoringhessen.de/angebot/auf-einen-blick>
- strona 26: https://www.usc.gal/gl/servizos/oix/modules/news/news_0105.html



Ministerstwo
Edukacji i Nauki



OŚRODEK
PRZETWARZANIA
INFORMACJI
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY

Od autorek opracowania

Oddajemy w Państwa ręce przewodnik na temat planów równości płci (*gender equality plans, GEPs*) w instytucjach naukowych.

W programie ramowym Unii Europejskiej do spraw badań naukowych i innowacji Horyzont Europa na lata 2021–2027 istotną nowością są właśnie plany równości płci. Mają one wspierać instytucje naukowe w podejmowaniu działań na rzecz bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w świecie nauki. Szczególne znaczenie nadaje się zmianom strukturalnym w organizacjach reprezentujących sektor badań i innowacji, bo to przede wszystkim one przyczyniają się do osiągnięcia naukowej doskonałości.

Zawarte w przewodniku informacje opierają się na materiałach udostępnionych między innymi przez Komisję Europejską, a także na dokumentach zebranych w ramach prac grupy roboczej do spraw równości, funkcjonującej w ramach Komitetu Europejskiej Przestrzeni Badawczej (European Research and Innovation Committee, ERAC), z którą to grupą uczestnicy projektu GenderAction ściśle współpracują.

W opracowaniu wykorzystano także przeglądy polityczne sporządzone w ramach projektu GenderAction.

Życzymy ciekawej lektury i inspiracji w przygotowaniu planów równości płci, a także sukcesów w zdobywaniu grantów Horyzontu Europa!



Magdalena Chrobak-Tatara
Ministerstwo Edukacji i Nauki



dr Anna Knapińska
Ośrodek Przetwarzania Informacji –
Państwowy Instytut Badawczy

Spis treści

Równość na horyzoncie.

Gender equality w programie ramowym Horyzont Europa.....	6
„Nie” dla uprzedzeń, „tak” dla różnorodności: co mówią przepisy	7
Nowości w Horyzoncie Europa	11

Zaplanować równość.

Kluczowe kryteria w gender equality plans	12
Plan równości płci – informacje „w pigułce”	13
Dla kogo GEP?	15
Cztery kluczowe warunki	16
Warunek 1. Publikacja	17
Warunek 2. Zasoby	18
Warunek 3. Dane	19
Warunek 4. Szkolenia	20

O równości i równowadze.

Tematyka gender equality plans.....	21
Zawartość planu równości płci	22
Obszar 1. Kultura organizacyjna	23
Obszar 2. Równowaga na szczeblu decyzyjnym	24
Obszar 3. Równowaga w rozwoju kariery	25
Obszar 4. Płeć w badaniach i nauczaniu	26
Obszar 5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej	27

W podróż do równości.

Wdrażanie gender equality plans..... 28

Do GEPs w czterech krokach (i z jedną ważną zasadą) 29

Przykłady planów równości płci 33

O czym jeszcze trzeba wiedzieć? 36

Do zapamiętania 37

Intersekcjonalność 39

O znaczeniu komunikacji 40

Płeć w Unii Europejskiej.

Tło polityczne 41

Gdzie szukać inspiracji?

Dodatkowe źródła 45

Równość na horyzoncie

Gender equality
w programie ramowym Horyzont Europa



„Nie” dla uprzedzeń, „tak” dla różnorodności: co mówią przepisy

Równość płci jest bardzo ważnym elementem Horyzontu Europa. Preambuła do rozporządzenia¹ ustanawiającego program ramowy podkreśla jego rolę we wspieraniu działań na rzecz równości płci, odwołując się przy tym do Traktatów Unii Europejskiej. Punkt 53 preambuły brzmi następująco:

*Działalność prowadzona w ramach Programu powinna **dążyć do zniesienia uprzedzeń ze względu na płeć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, do poprawy równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań naukowych i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć, zgodnie z art. 2 i 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) oraz art. 8 i 157 TFUE. Aspekt płci powinien być uwzględniany w treściach z zakresu badań naukowych i innowacji oraz monitorowany na wszystkich etapach cyklu badawczego. Ponadto działalność w ramach Programu powinna mieć na celu wyeliminowanie nierówności oraz promowanie równości i różnorodności we wszystkich aspektach badań naukowych i innowacji w odniesieniu do wieku, niepełnosprawności, rasy i pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań oraz orientacji seksualnej.***

Warto także zwrócić uwagę na artykuł 7 rozporządzenia Horyzont Europa, w którym opisano zasady rządzące programem. Wśród nich wymienione zostały – w punkcie 6 – zasady odnoszące się do równości płci, w tym potrzeba przeprowadzenia analizy pod kątem płci jako element wniosków projektowych:

*Program zapewnia skuteczne propagowanie równych szans dla wszystkich oraz uwzględnianie aspektu płci, w tym **włączanie aspektu płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji.** Program **dąży do eliminowania przyczyn braku równowagi płci.** Szczególną uwagę zwraca się na zapewnienie, w miarę możliwości, **równowagi płci w panelach oceniających** oraz w innych odpowiednich **gremiach doradczych**, takich jak rady i grupy eksperckie.*

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32021R0695>

Operacyjne aspekty programu Horyzont Europa reguluje decyzja Rady ustanawiająca program szczegółowy służący realizacji programu². W artykule 2, który przedstawia cele programu szczegółowego, państwa członkowskie Unii Europejskiej zdecydowały, że jednym z takich zadań będzie **wzmocnienie wymiaru dotyczącego płci** w programie szczegółowym (art. 2.2e).

Duże znaczenie ma także odniesienie do zagadnienia równości płci w kontekście tak zwanego planu strategicznego Horyzontu Europa, to znaczy dokumentu z czteroletnią perspektywą czasową, w której określone zostaną najważniejsze kierunki dla inwestycji z Horyzontu Europa, wynikające z przewodnich priorytetów UE. Równość płci stanowić ma jeden z integralnych elementów uwzględnionych w planie strategicznym programu ramowego. W artykule 6.3 decyzji Rady wskazano, że plan strategiczny zawiera następujące elementy dotyczące objętego nim okresu:

*(...) e) kwestie specjalne, takie jak równowaga między badaniami naukowymi i innowacjami; integracja nauk społecznych i humanistycznych; rola kluczowych technologii prorozwojowych i strategicznych łańcuchów wartości; **równość płci, w tym włączenie wymiaru płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji**; przestrzeganie najwyższych norm etycznych i uczciwości oraz priorytety w zakresie propagowania i wykorzystywania.*

Program szczegółowy jest dokumentem opisującym kluczowe obszary (kierunki) interwencji określające priorytety inwestycyjne w ramach poszczególnych części programu ramowego. Legislatory wspominają przy tym, że **czynnikiem kluczowym w osiągnięciu zrównoważonego wzrostu gospodarczego jest równość płci. Ważne jest zatem, by we wszystkich globalnych wyzwaniach integrować perspektywę płci** (strona 27 decyzji).

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32021D0764>

Równowaga płci w programie Horyzont Europa jest bardzo ważnym składnikiem zarówno etapu oceny wniosku, jak i etapu realizacji projektu. W odniesieniu do oceny wniosku obowiązywać będzie zasada, że

jeżeli projekty mają równą liczbę punktów oraz taką samą liczbę punktów w kryterium doskonałości (excellence) i wpływu (impact), przy dodatkowej ocenie uwzględnia się liczbę mężczyzn i kobiet wskazanych we wniosku jako kluczowe osoby.

Na etapie realizacji projektu równowaga płci oznacza natomiast konieczność posiadania przez instytucje planów równości płci (*gender equality plan, GEP*), które szczegółowo przedstawimy na kolejnych stronach przewodnika.

Równość płci będzie obecna w wielu obszarach tematycznych Horyzontu Europa. Szczególne wsparcie dla projektów związanych z tematyką równości płci przewidywane jest w ramach obszaru reformowania i usprawniania europejskiego systemu badań naukowych i innowacji (część programu pod nazwą „Poszerzanie uczestnictwa i wzmacnianie europejskiej przestrzeni badawczej”). Wśród priorytetowych obszarów wsparcia znalazły się między innymi następujące kierunki:

- *zapewnienie badaczom atrakcyjnych warunków pracy, umiejętności i kompetencji potrzebnych w nowoczesnej gospodarce opartej na wiedzy; powiązanie EPB [europejska przestrzeń badawcza – od autorek] i europejskiego obszaru szkolnictwa wyższego poprzez wspieranie modernizacji szkół wyższych i innych organizacji badawczych i innowacyjnych, poprzez mechanizmy uznawania i nagradzania w celu stymulowania działań na poziomie krajowym, a także poprzez zachęty promujące przyjmowanie praktyk w zakresie otwartej nauki, odpowiedzialne badania naukowe i innowacje, przedsiębiorczość (i powiązania z ekosystemami innowacyjnymi), transdyscyplinarność, zaangażowanie obywateli, mobilność międzynarodową i międzysektorową, **plany na rzecz równości płci**, strategię na rzecz różnorodności i włączenia społecznego oraz kompleksowe podejście do zmian instytucjonalnych;*

- **wspieranie i monitorowanie równości płci**, a także innych postaci różnorodności w karierze naukowej i podejmowaniu decyzji, **również w organach doradczych**, jak również **uwzględnianie wymiaru płci w treściach z zakresu badań naukowych i innowacji**.

Konkursy Horyzontu Europa

Zachęcamy do śledzenia aktualnych konkursów ogłaszanych w ramach Horyzontu Europa oraz nawiązywania kontaktów z partnerami z kraju i zagranicy w celu przyłączania się do konsorcjów realizujących projekty ramowe między innymi z tematyki równości płci w badaniach i innowacjach.

Aktualne konkursy na lata 2021-2022 z obszaru „Zreformowanie i usprawnienie europejskiego systemu badań naukowych i innowacji”, w tym konkursy dotyczące planów równości płci, można znaleźć na stronach Komisji Europejskiej oraz kontaktując się z ekspertami Krajowego Punktu Kontaktowego Programów Badawczych UE i siecią regionalnych punktów kontaktowych:

<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/how-to-participate/reference-documents;programCode=HORIZON>

<https://www.kpk.gov.pl/o-nas/eksperci>

<https://www.kpk.gov.pl/regionalne-punkty-kontaktowe-2>

Nowości w Horyzoncie Europa

1

Posiadanie **planu równości płci** przez publiczne instytucje naukowe jako kryterium kwalifikowalności w dostępie do środków z programu ramowego: instytucja musi przyjąć GEP do momentu podpisania umowy o grant (dotyczy konkursów z terminem składania wniosków w 2022 roku i wszystkich przyszłych konkursów programu)

Włączenie **wymiaru, analizy pod kątem płci** (*gender dimension*) do treści projektów badawczych i innowacyjnych: jest to domyślny wymóg w całym programie

2

3

Równowaga płci w zespole projektowym: jest to jedno z dodatkowych kryteriów oceny, jeśli kilka wniosków ocenionych jest *ex aequo*

Specjalne **fundusze na opracowanie GEP**: przewidywane są w ramach konkursów z obszaru „Poszerzanie udziału i wzmacnianie ERA”

4

5

Wzmocnienie równości, zwłaszcza w obszarze innowacji (Europejska Rada do spraw Innowacji): wsparcie dla start-upów prowadzonych przez kobiety, europejska nagroda dla kobiet-innowatorek, 50 procent kobiet wśród uczestników paneli doradczych Komisji Europejskiej.

Zaplanować równość

Kluczowe kryteria
w gender equality plans



Plan równości płci – informacje „w pigułce”

Plan równości płci to zestaw działań, których celem jest promowanie równości płci poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe w organizacjach zajmujących się badaniami i innowacjami. W nomenklaturze na forum Unii Europejskiej na określenie takich planów używany jest skrót GEPs (*gender equality plans*).

GEPs staną się obowiązkowe dla konkursów, wobec których data składania wniosków do Komisji Europejskiej upływa w 2022 roku (i później).

Zgodnie z zasadami Horyzontu Europa wszystkie podmioty publiczne, jednostki naukowe oraz szkoły wyższe (*public bodies, research organisations and higher education establishments*) muszą – na etapie realizacji projektu – posiadać plan równości płci.

Na etapie składania wniosku instytucja oświadczy, że posiada GEP. Złożenie deklaracji odbędzie się poprzez wypełnienie kwestionariusza on-line. Pytania dotyczyć będą spełnienia czterech obowiązkowych wymagań oraz zawarcia w planie pięciu obszarów tematycznych (wymagania i obszary opiszemy na dalszych stronach przewodnika). Odpowiedzialność za wprowadzenie informacji i złożenie oświadczenia w imieniu instytucji poniesie tak zwany LEAR, czyli osoba zarządzająca profilem instytucji na portalu Funding and Tender obsługującym wnioskowanie i realizację projektów w ramach programów Komisji Europejskiej.

Annotated Model Grant Agreement

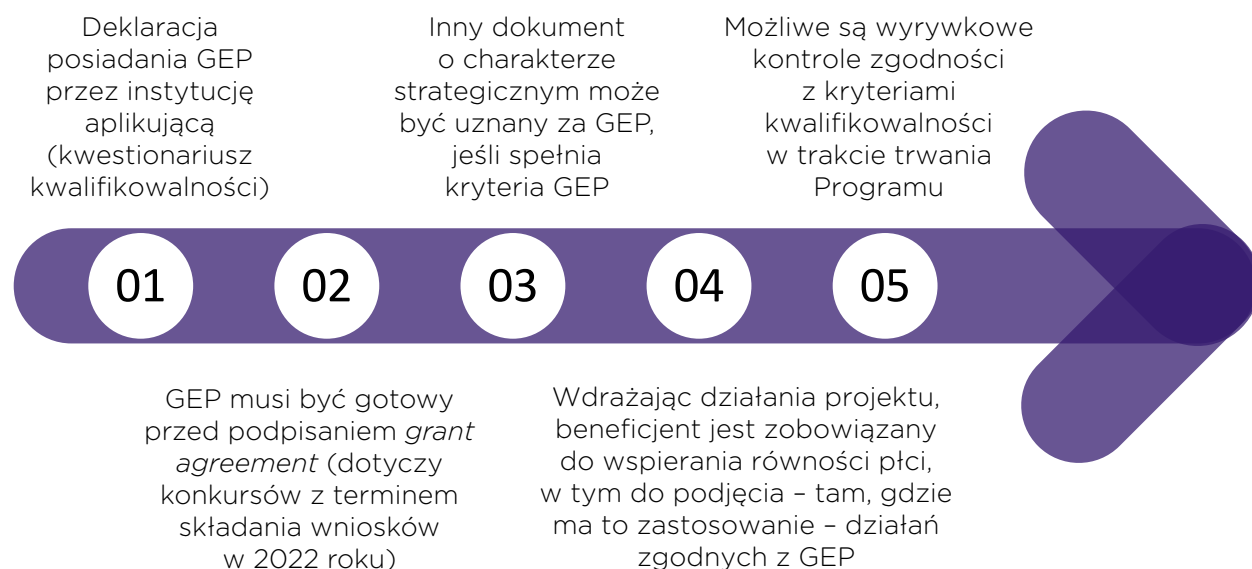
Warto zapoznać się z projektem tak zwanej Annotated Model Grant Agreement. Opublikowany przez Komisję Europejską dokument szczegółowo wyjaśnia zobowiązania beneficjentów (zapisy odnoszące się do równości płci znajdują się na stronie 130-131).

<https://www.kpk.gov.pl/komisja-europejska-opublikowala-draft-annotated-model-grant-agreement>

Posiadanie planu równości płci będzie mogło być weryfikowane na każdym etapie realizacji projektu, a także w okresie, w którym projekt podlega audytowi.

W GEPs istotne są następujące działania:

- przeprowadzenie oceny (audytu) procedur i praktyk w instytucji w celu zidentyfikowania ewentualnych uprzedzeń związanych z nierównością pod względem płci;
- wdrożenie działań w celu skorygowania wszelkich uprzedzeń;
- określenie celów i monitorowanie postępów za pomocą wskaźników.



Dla kogo GEP?



Plany równości płci będą musiały posiadać trzy kategorie podmiotów prawnych z państw członkowskich Unii Europejskiej i krajów stowarzyszonych, które kwalifikują się do korzystania ze środków w programach UE:

1. **Podmioty publiczne** (*public bodies*): na przykład ministerstwa, organizacje finansujące badania naukowe, miasta, a także organizacje publiczne czerpiące profity ze swojej działalności, takie jak niektóre muzea.
2. **Instytucje naukowe** (*research organizations*): zarówno publiczne, jak i prywatne.
3. **Uczelnie** (*higher education establishments*): zarówno publiczne, jak i prywatne.

Wymóg posiadania GEPs nie obejmuje innych podmiotów prawnych, takich jak prywatne organizacje nastawione na zysk, w tym małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) lub organizacje pozarządowe (*non-governmental organisations*, NGO). Planów równości płci nie będą musiały posiadać również organizacje społeczeństwa obywatelskiego (Civil Society Organizations, CSO).

Cztery kluczowe warunki

Aby jednostka kwalifikowała się do programu ramowego Horyzont Europa, jej plan równości płci musi spełnić cztery obowiązkowe wymagania:

- 1. Publikacja:** GEP musi mieć charakter oficjalnego dokumentu i być opublikowany na stronie internetowej instytucji oraz podpisany przez jej władze.
- 2. Zasoby:** GEP musi zawierać zobowiązanie do przeznaczenia odpowiednich środków na wdrażanie planu oraz rozwijania potrzebnej do tego wiedzy eksperckiej.
- 3. Dane:** GEP musi opierać się na gromadzonych danych na temat personelu instytucji w podziale na płeć (w uzasadnionych przypadkach dotyczy to także studentów). Komisja Europejska podkreśla również, że zasadny jest monitoring – publikowanie corocznych sprawozdań (raportów) z realizacji planu, na podstawie zidentyfikowanych wskaźników.
- 4. Szkolenia:** GEP musi uwzględniać działania o charakterze edukacyjnym w celu zwiększenia świadomości pracowników, w tym kadry decyzyjnej instytucji, na temat równości płci i nieświadomych uprzedzeń ze względu na płeć.



Na dalszych stronach przedstawiamy bardziej szczegółowe informacje o każdym z powyższych wymagań, wraz z praktycznymi przykładami uczelni z różnych państw UE oraz krajów stowarzyszonych.

Warunek 1. Publikacja

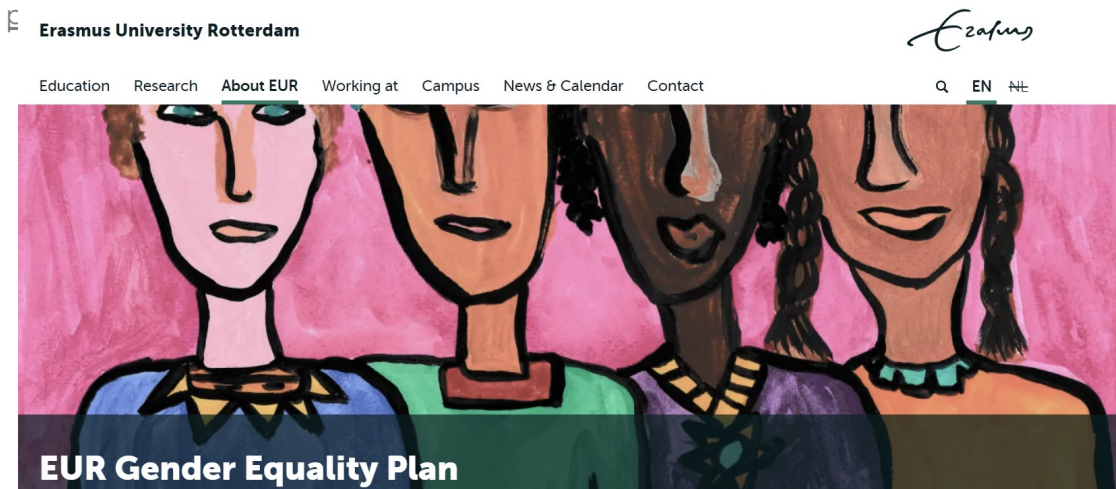


Publiczny charakter planu równości płci oznacza, że:

- GEP musi być oficjalnym, ogólnie dostępnym dokumentem;
- GEP musi być opublikowany na stronie internetowej instytucji;
- GEP musi być zatwierdzony i podpisany przez władze instytucji;
- GEP musi być szeroko upowszechniony w instytucji, której dotyczy.

Publikacja GEP - praktyczne przykłady

- strony internetowe poświęcone działaniom na rzecz równości płci prowadzi między innymi Uniwersytet Warszawski (<http://rownowazni.uw.edu.pl>), hiszpański Uniwersytet Deusto (<https://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/responsabilidad-social-universitaria/igualdad/diagnostico>) czy Uniwersytet Erazma w Rotterdamie (<https://www.eur.nl/en/about-eur/vision/diversity-inclusion/initiatives/gender-equity->



- władze Trinity College w Dublinie odgrywają aktywną rolę przywódczą we wspieraniu równości, różnorodności i włączania społeczności w zadania wykonywane na poziomie całej organizacji: <https://www.tcd.ie/tcgei>

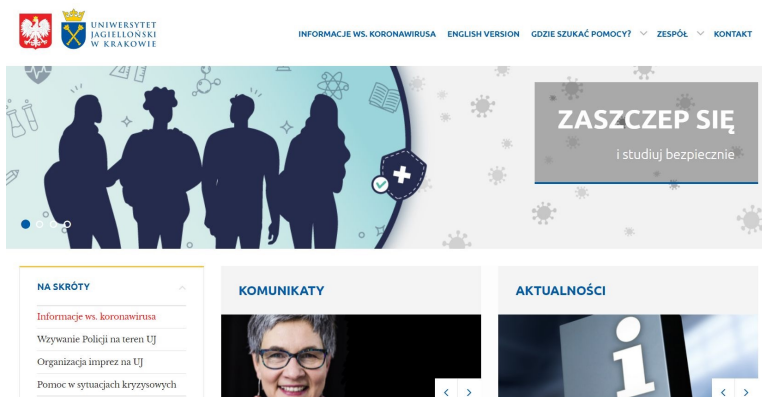
Warunek 2. Zasoby



Wymaganie odnoszące się do zasobów określa, że instytucja musi zobowiązać się do przeznaczenia potrzebnych środków na działania związane ze wspieraniem równości płci. Mobilizacja odpowiednich zasobów dotyczyć może takich kwestii jak finansowanie stanowisk lub zespołów do spraw równości oraz przeznaczenie części pracy istniejącego personelu (naukowego, kierowniczego, działu kadr) na potrzeby wsparcia działań równościowych.

Zasoby w GEP: praktyczne przykłady

- na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie utworzono dział do spraw bezpieczeństwa i równego traktowania „Bezpieczni UJ”. Do jego zadań należy między innymi diagnozowanie poziomu bezpieczeństwa i równego traktowania; podejmowanie działań prewencyjnych, a także koordynowanie współpracy krajowej i międzynarodowej w tym obszarze: <https://bezpieczny-student.uj.edu.pl/dzial>



- Uniwersytet Południowej Danii powołał komitet i zespół do spraw równości płci, który koordynuje aktywności uczelni związane z równością płci, a także działa na rzecz wspierania zróżnicowania, innowacyjnych i kreatywnych badań oraz integracyjnego środowiska pracy: https://www.sdu.dk/en/om_sdu/sdus_profil/gender_equality/get
- turecki Uniwersytet Özyeğin utworzył dział do spraw równości płci, który bezpośrednio podlega biuru rektora wspierającemu go administracyjnie: <https://www.plotina.eu/creation-gender-equality-office-action-ozu>

Warunek 3. Dane



Wymaganie związane z danymi odnosi się do następujących zadań:

- zbieranie i krytyczna analiza danych z podziałem na płeć, przy czym dane odnosić się mają do różnych kategorii pracowników oraz ich roli, także decyzyjnej, w strukturze instytucji (*data across roles and leadership*), a także studentów;
- przedstawianie corocznych sprawozdań na temat nierówności płci w różnych kategoriach zawodowych i na stanowiskach kierowniczych, w tym postępów w działaniach i ich rezultatów;
- przyjęcie kompleksowego podejścia ewaluacyjnego.

Dane w GEP: praktyczne przykłady

- francuskie Centrum Narodowe Badań Naukowych (Centre national de la recherche scientifique, CNRS) co roku publikuje raporty przedstawiające dane – w podziale na płeć – o personelu, w tym dane odnoszące się do rekrutacji, awansów czy różnic w wynagrodzeniach: <https://mpdf.cnrs.fr/wp-content/uploads/2021/03/CNRS-Rapport-de-Situation-Comparee-femmes-hommes-2019.pdf>
- w 2018 roku Uniwersytet w Belgradzie przeprowadził audyt na temat równości płci w odniesieniu do zarządzania zasobami ludzkimi, stanowisk decyzyjnych, a także programów nauczania i treści badawczych: <https://www.gendertarget.eu/2019/03/21/university-belgrade-long-term-gender-equality-strategy>
- izraelskie ministerstwo nauki i technologii zainicjowało w 2018 roku coroczne zbieranie danych dotyczących statusu kobiet w środowisku akademickim, przemysłowym i edukacyjnym (strona 15 poniższego raportu): https://www.genderportal.eu/sites/default/files/resource_pool/report-on-the-implementation-of-targets.-follow-up-on-the-2018-guidance-erac-swgrri.pdf

Warunek 4. Szkolenia

Wymaganie dotyczące szkoleń obejmuje takie działania jak:

- organizacja spotkań i warsztatów mających na celu niwelowanie nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią (*unconscious bias trainings*) wśród pracowników i kadry zarządzającej;
- upowszechnianie materiałów informacyjnych o równości między kobietami i mężczyznami;
- powoływanie grup roboczych zajmujących się konkretnymi tematami związanymi ze wsparciem równości kobiet i mężczyzn;
- podejmowanie wspólnych, angażujących całą instytucję działań na rzecz wspierania równości kobiet i mężczyzn.



Ciekawym i skutecznym rozwiązaniem, pozwalającym zwiększać świadomość na temat równości płci jest tworzenie sieci współpracy w formie społeczności praktyków (*communities of practice, CoP*) lub innych grup networkingowych. Dzięki nim możliwa staje się wymiana doświadczeń między pracownikami instytucji w obszarze wspierania opracowywania, wdrażania i monitorowania prorównościowych działań.

Szkolenia w GEP: praktyczne przykłady

- aby wspierać opracowanie zrównoważonego podejścia do równości płci obejmującego całą uczelnię, bułgarski Uniwersytet w Płowdiwie utworzył wewnętrzną wspólnotę praktyków: <https://gender-spear.eu/blog/post/20/linking-spear-friends-to-build-gender-friendly-environment-at-plovdiv-university>
- holenderski Uniwersytet w Lejdzie oferuje pracownikom szkolenia dotyczące ukrytych uprzedzeń na temat płci: <https://www.staff.universiteitleiden.nl/courses/diversity-office/training-implicit-bias-in-recruitment-and-selection-become-aware-of-your-own-biases>

O równości i równowadze

Tematyka
gender equality plans



Zawartość planu równości płci

Komisja Europejska wymaga, by plan równości płci odnosił się do **pięciu obszarów tematycznych**:



kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym



równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej

włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych



przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu

Pięć powyższych obszarów powinno dotyczyć zidentyfikowanych w planie równości płci celów oraz odpowiadających im działań. Na dalszych stronach przedstawiamy bardziej szczegółowe informacje na temat każdego obszaru, wraz z praktycznymi przykładami z różnych państw Unii Europejskiej i krajów stowarzyszonych.



Obszar 1. Kultura organizacyjna

Dbałość o kulturę organizacyjną przejawia się troską o tworzenie takiego środowiska pracy, w którym wszystkie osoby są traktowane z jednakowym szacunkiem i uczciwością. Zwiększanie świadomości społeczności akademickiej i naukowej na temat równości kobiet i mężczyzn odbywa się między innymi poprzez walkę ze stereotypami i uprzedzeniami płciowymi oraz wdrażanie działań na rzecz wyrównywania szans. Poza tym ważna jest zdolność do budowania zrozumienia dla tematu równości, w tym stosowanie komunikacji uwzględniającej język równościowy. Kierownictwo instytucji powinno przy tym jasno wyrażać poparcie dla aktywności przyczyniających się do równowagi płci.

Szczególny nacisk położony jest tutaj na konstruowanie rozwiązań instytucjonalnych przyczyniających się do godzenia pracy naukowej czy studiów z życiem prywatnym i wynikających z niego obowiązków (*work-life balance*). Działania mogą dotyczyć na przykład urlopów rodzicielskich, tworzenia żłobków i przedszkoli przy uczelniach i instytutach czy elastycznego czasu pracy dla naukowców-rodziców.

Kultura organizacyjna: praktyczne przykłady

- brytyjski Uniwersytet w Warwick oferuje – między innymi kadrze naukowej – wsparcie ze specjalnego funduszu Conference Support Awards, dzięki któremu można pokryć koszty dodatkowej opieki nad dzieckiem lub inne koszty związane z uczestnictwem w konferencjach:
<https://warwick.ac.uk/services/equalops/findsupport/warwickconferencesupportawards>
- uniwersytet w niemieckiej Konstancji wprowadził wiele udogodnień dla studentów i pracowników, którzy muszą pogodzić pracę, także pracę naukową, z obowiązkami opiekuńczymi – na przykład pracując w domu podczas pandemii COVID, można korzystać ze wsparcia w opiece nad dziećmi: <https://www.uni-konstanz.de/en/equalopportunities/family>
- w ramach projektu GARCIA opracowano podręcznik na temat budżetowania pod kątem płci (*gender budgeting*): http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/12/GARCIA_D5.3-Gender-budgeting-in-academia-toolkit.pdf

Obszar 2. Równowaga na szczeblu decyzyjnym



Kobiety wciąż są niedostatecznie reprezentowane na wysokich stanowiskach w świecie akademickim, zarówno wśród członków rad naukowych i administracyjnych, jak i wśród kierownictwa instytucji. Dążenie do zachowywania równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych oraz wzmacnianie zdolności liderkich kobiet to podstawowe cele w tym obszarze. Z tego względu należy wspierać dążenia kobiet oraz rozwijać ich kompetencje przywódcze, na przykład poprzez mentoring, coaching czy organizację szkoleń.

Z myślą o poprawie równowagi płci w organach decyzyjnych – w radach naukowych i zarządzających, w komisjach rekrutacyjnych i komisjach do spraw awansów, w panelach oceniających instytucja może wprowadzić rozwiązania oparte na kwotach albo wyznaczyć sobie ilościowe cele przewodnie, która powinna osiągnąć w określonym czasie.

Równowaga na szczeblu decyzyjnym: praktyczne przykłady

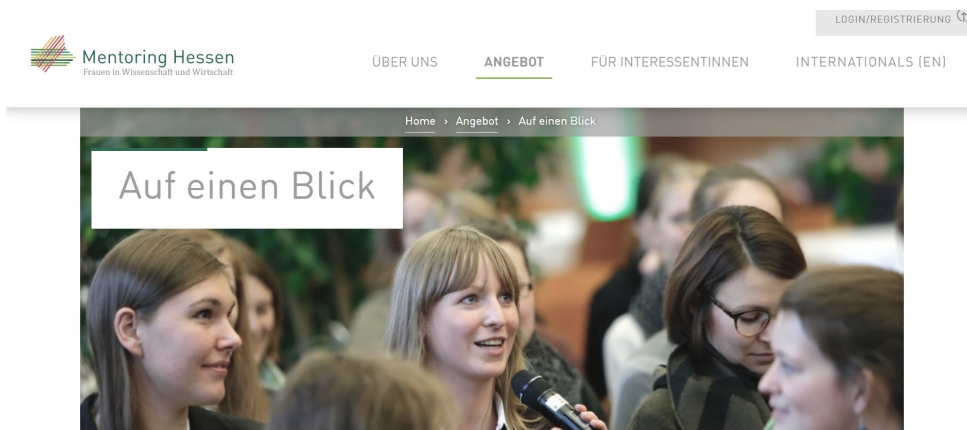
- uniwersytet w belgijskiej Gandawie zmienił procedury wyboru najważniejszego organu decyzyjnego – rady gubernatorów, wykraczając poza wymagane minimum równowagi płci (co najmniej jedna trzecia kobiet) i wprowadzając zasadę 40/60. Dzięki temu błyskawicznie i po raz pierwszy w historii uczelni w radzie gubernatorów zapanowała pełna równowaga kobiet mężczyzn (po 50 procent):
<https://www.ugent.be/en/ghentuniv/principles/diversity-and-gender/good-governance>
- Uniwersytet w Lejdzie oferuje kursy rozwijania umiejętności przywódczych:
<https://www.staff.universiteitleid.nl/human-resources/mobility-and-career-guidance/training/leadership/service-units/administration-and-central-services?cf=service-units&cd=administration-and-central-services>
- Uniwersytet w Wiedniu oferuje kursy dla kobiet na różnych etapach kariery:
<https://personalwesen.univie.ac.at/en/gender-equality-diversity/career-advancement/>
- Poradnik przygotowany przez Uniwersytet Goethego we Frankfurcie nad Menem na temat kultury przywództwa uwrażliwionej na kwestie płci i różnorodności:
https://www.uni-frankfurt.de/103750426/2021_07_28_Recomendations_LeadershipCulture_gender_responsive_barrierefrei.pdf

Obszar 3. Równowaga w rozwoju kariery



Aby zapewnić zrównoważony dostęp do kariery zawodowej i jej zrównoważony rozwój, należy podejmować odpowiednie działania już na etapie rekrutowania nowych pracowników i pracownic. Niezwykle istotna jest dbałość o publiczną dostępność i przejrzystość ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy. W opisach stanowisk, na które ogłaszany jest nabór, powinno się stosować język wrażliwy na płeć. Zalecane jest aktywne wyszukiwanie potencjalnych kandydatek lub kandydatów należących do grup niedoreprezentowanych. Należy również dbać o wyrównywanie szans poprzez zachowywanie równowagi płci wśród kandydatów i kandydatek dopuszczonych do rozmów kwalifikacyjnych. Wreszcie, istnieje potrzeba aktywnego wspierania rozwoju kariery zawodowej pracowników obu płci.

Równowaga w rozwoju kariery: praktyczne przykłady



- celem projektu pod nazwą Mentoring Hessen, realizowanego wspólnie przez uniwersytety z Hesji jest wsparcie rozwoju zawodowego kobiet na kluczowych etapach kariery, zarówno w środowisku akademickim, jak i biznesowym:
<https://www.mentoringhessen.de/angebot/auf-einen-blick>
- Uniwersytet w Kopenhadze wymaga zgłoszenia przynajmniej jednego kandydata i jednej kandydatki na stanowisko, na które ogłoszono wakat; zrównoważona obecność kobiet i mężczyzn jest także zapewniona w gremiach zajmujących się rekrutacją i odwołaniami:
<https://eige.europa.eu/lt/gender-mainstreaming/good-practices/denmark/equal-representation-applications>



Obszar 4. Płeć w badaniach i nauczaniu

Jakie są korzyści z włączania perspektywy płci do treści naukowych i dydaktycznych? Po pierwsze, uwzględnianie wymiaru płci wnosi wartość dodaną badań pod względem doskonałości prowadzonych badań, ich odtwarzalności, kreatywności i szans biznesowych projektu. Po drugie, możliwe jest dogłębne zrozumienie potrzeb, zachowań i postaw różnych ludzi. Po trzecie, powstające towary i usługi będą lepiej dostosowane do potrzeb wszystkich obywateli. Wreszcie, dzięki włączaniu perspektywy płci badania i innowacje zyskują większe znaczenie społeczne.

Płeć w badaniach i nauczaniu: praktyczne przykłady



- hiszpański Uniwersytet w Santiago de Compostela przyznaje nagrodę za integrację perspektywy płci w projektach badawczych i nauczaniu. Nagroda sprzyja synergii z innymi inicjatywami podejmowanymi przez uniwersytet, takimi jak szkolenia i konferencje na temat płci, w ramach których laureaci mają możliwość dzielenia się wynikami badań lub sposobami wprowadzenia perspektywy płci do dydaktyki: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/spain/gender-perspective-research-and-teaching-award>
- odniesienia do opracowań analitycznych na temat równości w treści projektów naukowych i dydaktycznych przedstawiamy w końcowej sekcji przewodnika „Gdzie szukać inspiracji? Dodatkowe źródła” (strona 45)

Obszar 5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej



W oficjalnej polityce instytucji musi znaleźć się miejsce na zapobieganie przemocy ze względu na płeć (*gender-based violence*), w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu. Każdego pracownika trzeba uwrażliwić na potencjalne formy przemocy płciowej, a także zaznajomić z wewnętrznymi regulacjami w tym obszarze. Obowiązkowe powinny być szkolenia na temat przeciwstawiania się przemocy ze względu na płeć. Należy również wprowadzić system raportowania nieprawidłowości, a także rozwiązania instytucjonalne do wspierania osób dotkniętych przemocą motywowaną uprzedzeniami płciowymi.

Przeciwdziałanie przemocy płciowej: praktyczne przykłady

- Uniwersytet Goethego we Frankfurcie nad Menem prowadzi centrum antydyskryminacyjne, stanowiące część biura do spraw równych szans (Equal Opportunities Office). Oferuje ono usługi doradcze, mediacyjne i informacyjne, dążąc do eliminacji wszelkich zachowań dyskryminujących (między innymi ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, status ekonomiczno-społeczny czy religię): https://www.goethe-university-frankfurt.de/98140790/Antidiscrimination_Center
- Instytut Nauk Politycznych w Paryżu (Science Po) opublikował wytyczne dotyczące przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu: https://eige.europa.eu/sites/default/files/sciencespo_guidelines_on_dealing_with_sexual_harassment_2.pdf
- z molestowaniem seksualnym na uczelni aktywnie walczy między innymi Uniwersytet w Oxfordzie (<https://www.ox.ac.uk/students/welfare/harassment>) i Uniwersytet w szwedzkim Lund (<https://www.staff.lu.se/employment/work-environment-and-health/victimisation-and-harassment>)

W podróż do równości

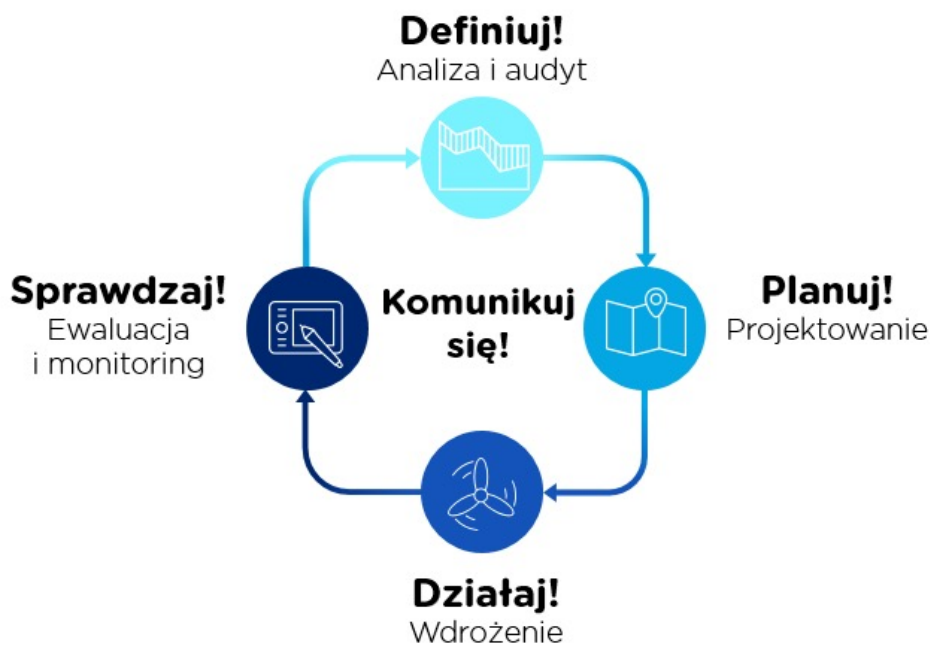
Wdrażanie

gender equality plans



Do GEPs w czterech krokach (i z jedną ważną zasadą)

Proces opracowania i wdrażania planu równości płci składa się z czterech etapów zasadniczych i jednego działania, które należy podejmować na każdym z nich.



Definiuj! Aby przeprowadzić audyt stanu zastanego, musimy zebrać dane i statystyki dla określonej instytucji, uwzględniające podział na płeć (to na przykład informacje o tym, ile kobiet i ilu mężczyzn jest profesorami albo czy są różnice w zarobkach między pracownikami i pracownicami na tych samych stanowiskach). Trzeba też zanalizować istniejące prawo oraz regulacje, procedury i praktyki wewnętrzne, które mogą wywierać potencjalny negatywny wpływ na utrzymanie równości między kobietami a mężczyznami. Określamy dobre i złe praktyki – te pierwsze będziemy chcieli utrzymać, a drugie wyeliminować. Wreszcie, konsultujemy się ze wszystkimi partnerami, którzy z perspektywy dążenia do równości płci w organizacji mają znaczenie – kadrą zarządzającą, działem HR, działem komunikacji, kierownikami laboratoriów etc.



GEAM (Gender Equality Audit and Monitoring) to jedno z narzędzi przydatnych do audytu i monitoringu równości płci w organizacjach. Dzięki GEAM uczelnie i instytuty naukowe mogą przeprowadzać własne badania ankietowe na temat warunków pracy kobiet i mężczyzn, ich doświadczeń związanych z karierą zawodową czy możliwości łączenia pracy i życia prywatnego. Ze względu na funkcje eksportu/importu istniejące na platformie LimeSurvey, kwestionariusze można łatwo udostępniać i kopiować między organizacjami, co znacznie zmniejsza wysiłek i zasoby potrzebne do zaprojektowania i skonfigurowania podstawowego audytu równości płci. Dzięki temu użytkownicy mogą skoncentrować się na dostosowaniu i dopracowaniu domyślnego kwestionariusza do kontekstu ich własnej organizacji. Dodatkowo, szablony raportowania ułatwiają generowanie statystyk opisowych.

Kwestionariusz jest również dostępny w języku polskim: <https://geam.act-on-gender.eu>

Dotychczas w Polsce badania równości płci przy pomocy narzędzia GEAM zrealizowały następujące instytucje naukowe: Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy w Warszawie, Politechnika Gdańska, Politechnika Krakowska, Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytet Gdański, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie oraz Uniwersytet Wrocławski.

Narzędzie GEAM rozwijane jest w ramach projektu ACTonGender (<https://act-on-gender.eu>) przez brytyjską organizację AdvanceHE, hiszpańskie stowarzyszenie Notus i Otwarty Uniwersytet Katalonii.



Zastanawiamy się, kto z nich powinien wziąć bezpośredni udział w tworzeniu GEP i wreszcie powołujemy zespół wdrażający plan równości płci (*implementation team*), najlepiej zrównoważony pod względem płci. W jego skład mogą też wejść tak zwani ambasadorzy – mogą nimi być na przykład zewnętrzni eksperci/ekspertki, wspierający i inspirujący wdrażanie GEP oraz motywujący do osiągnięcia celu.

Planuj! Na tym etapie ustalamy, jakie cele chcemy osiągnąć i jakie działania zamierzamy podjąć, aby skorygować zidentyfikowane problemy. Dobrym rozwiązaniem jest na przykład zwrócenie uwagi na kwestię budżetowania pod kątem płci (*gender budgeting*), które podkreśla znaczenie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w zakresie podziału zasobów – nie tylko pieniędzy, ale też czasu pracy czy pracy nieodpłatnej. Tutaj także określamy wskaźniki, które pozwolą nam zmierzyć równość płci (to może być na przykład tempo osiągania awansów, podział stanowisk kierowniczych, czas pracy w nadgodzinach, poczucie zachowywania równowagi między pracą a życiem prywatnym). W kolejnym kroku przypisujemy do wszystkich uczestników procesu zakresy obowiązków, a także ustalamy harmonogram działań.



Plan równości płci powinien zawierać:

Cele
Mierniki
Wskaźniki
Grupy docelowe
Porządek działań
Podział obowiązków
Budżet



Działaj! Kiedy już zanalizujemy stan równości płci w instytucji i określimy plan działania, przychodzi czas na ruszenie do akcji. To właśnie na tym poziomie organizujemy regularne spotkania zespołu wdrożeniowego. Konkretnie działania to między innymi przeprowadzanie szkoleń czy warsztatów równościowych (na przykład dotyczących nieświadomych uprzedzeń) czy organizacja kampanii informacyjnych skierowanych do różnych grup. Wdrażamy zmiany, które pozwolą instytucji osiągnąć większą wrażliwość płciową. Celem trzeciego etapu działań jest nie tylko wzrost świadomości pracowników na temat znaczenia równości kobiet i mężczyzn w środowisku pracy, ale również zaprowadzenie trwałej zmiany strukturalnej. Cała społeczność powinna być świadoma istnienia planu równości płci, tak by wszyscy chętni mogli uczestniczyć w jego wdrażaniu i propagowaniu na szczeblu instytucjonalnym i pozainstytucjonalnym.

Sprawdzaj! Dwa podstawowe narzędzia wspierające skuteczność działań i zwiększające wiedzę o zachodzących zmianach to monitoring i ewaluacja. Musimy regularnie śledzić i oceniać – stosując zarówno metody ilościowe, jak i jakościowe – postęp w procesie wdrażania GEP (na przykład badanie poczucia zadowolenia z pracy pracowników obojga płci, cykliczne przeglądy strony internetowej w celu wyłapywania ewentualnych nierównościowych sformułowań i grafik). Końcowa ewaluacja pozwoli nam jasno określić, co się sprawdziło, a co nie zadziało. Wyciągając wnioski z jej ustaleń, możemy skorygować postawione cele i podejmowane aktywności.



Przykłady planów równości płci

Uniwersytet Warszawski:

<https://www.uw.edu.pl/plan-rownosci-plci-dla-uw>

Uniwersytet Środkowoeuropejski w Budapeszcie:

<https://www.superaproject.eu/wp-content/uploads/2020/11/Official-GEP-1.pdf>

Uniwersytet Techniczny w Kownie

<https://equal-ist.eu/gep-in-the-kaunas-university-of-technology-lithuania>

Charkowski Narodowy Uniwersytet Ekonomiczny

<https://equal-ist.eu/gep-in-simon-kuznets-kharkiv-national-university-ukraine>

Uniwersytet w Turku

<https://equal-ist.eu/gep-in-the-university-of-turku-finland>

Uniwersytet Erazma w Rotterdamie:

<https://www.eur.nl/en/about-eur/vision/diversity-inclusion/initiatives/gender-equity-plan>

Westfalski Uniwersytet Wilhelma w Munsterze

<https://equal-ist.eu/gep-in-the-university-of-munster-germany>

Uniwersytet w Modenie i Reggio Emilia

<https://equal-ist.eu/gep-in-the-university-of-modena-and-reggio-emilia-italy>

Universidade do Minho w Bradze:

<https://equal-ist.eu/gep-in-the-university-of-minho-portugal>

Plan równości płci na Uniwersytecie Warszawskim

Cel 1

Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności

Cel 2

Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet

Cel 3

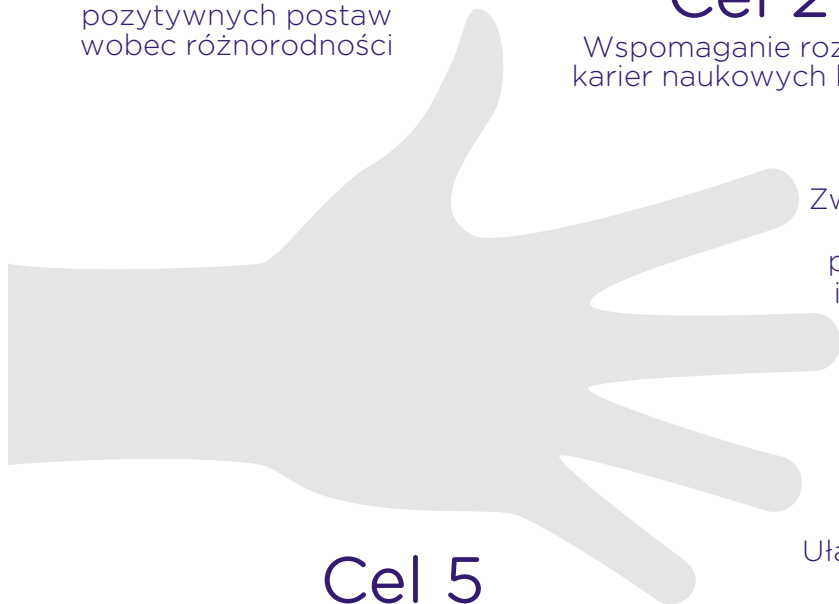
Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracownic i pracowników i w szkołach doktorskich

Cel 4

Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

Cel 5

Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w: przewodniczeniu w komisjach wydziałowych, uczelnianych, w kadrze zarządczej, w zespołach eksperckich i recenzenckich oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim



Komunikuj się! Jak już wspomniano wcześniej, żaden z powyższych etapów nie będzie skuteczny bez stałego i przejrzystego komunikowania się wszystkich interesariuszy procesu z różnych szczebli organizacji. Wszyscy powinni mieć jasność co do tego, jakie cele chcemy osiągnąć i dlaczego, jakie przeszkody się pojawiają i jak próbujemy je przezwyciężyć, czy i jak modyfikujemy cele i metody itp. Wszyscy też powinni mieć poczucie współtworzenia GEP i odpowiedzialności za jego sukces.



Wiele wskazówek, porad i przykładów dobrych praktyk na temat opracowania GEP znaleźć można w „GEAR Tool”, podręczniku opracowanym przez Europejski Instytut do spraw Równości Kobiet i Mężczyzn (European Institute for Gender Equality, EIGE):
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

Szkolenia i webinaria na temat równości płci w sektorze badawczo-rozwojowym znaleźć można na stronie Gender Equality Academy:
<https://ge-academy.eu/welcome-to-gender-equality-academy>



**O czym jeszcze
trzeba wiedzieć?**



Do zapamiętania

W procesie przygotowania i wdrażania planów równości płci warto mieć na uwadze następujące kwestie:

- ✓ GEP powinien odpowiadać **specyficie instytucji**. Nie można go opracować na zasadzie „kopiuj (z innego planu) – wklej (do mojego planu)”. To holistyczny dokument przygotowany w ramach instytucji, której dotyczy, i odpowiadający jej potrzebom zidentyfikowanym na podstawie gruntownej analizy stanu równości między kobietami i mężczyznami.
- GEP powinien być postrzegany jako **długoterminowe narzędzie zmian instytucjonalnych**.
- GEP to **dynamiczny instrument** kształtowania zmian. Plan może przyczynić się do trwałych zmian instytucjonalnych tylko wtedy, gdy jest stałym elementem **regularnych spotkań i dyskusji** o stanie równości płci w instytucji, a jego treść jest aktualizowana w miarę rozwoju sytuacji i ewentualnych potrzeb wprowadzenia korekty działań.
- GEP powinien zawierać: cele, działania, **wskaźniki wpływu, harmonogram działań, podział obowiązków**.
- **Monitorowanie działań** opisanych w GEP stanowi niezbędny składnik całego procesu. Warto zadbać, by monitorowanie angażowało różne zainteresowane strony: pracowników, studentów, zewnętrznych ekspertów do spraw równości między kobietami i mężczyznami itp.
- Wiedza pracowników instytucji na temat opracowania i wdrażania GEP przyrasta dzięki **wzajemnemu uczeniu się i wymianie dobrych praktyk**. Warto zaangażować się w sieci networkingowe zrzeszające osoby odpowiedzialne za plany równości płci na uczelniach i w instytucjach naukowych. Warunkiem skutecznego wdrażania jest **dostępność potencjału (wiedzy, umiejętności i postaw)**. Z tego względu, nieustannie należy zachęcać do wymiany wiedzy, wzajemnego uczenia się i budowania potencjału pracowników.


- Warto skorzystać z **doświadczeń partnerów z otoczenia instytucji**, zwłaszcza z **sektora prywatnego** i poprosić o podzielenie się dobrymi praktykami w zakresie działań na rzecz wspierania równowagi między kobietami i mężczyznami. Przygotowanie GEP jest dobrą okazją do zacieśnienia współpracy między światem nauki i biznesu.
- Działania instytucji zorientowane na przygotowanie i wdrażanie GEP powinny być **ustrukturyzowane i skoordynowane**.
- GEP **może być przygotowany w języku polskim**, jednak ze względu na funkcjonowanie instytucji w środowisku międzynarodowym można również przygotować plan w języku angielskim.
- Strategiczny dokument przedstawiający działania instytucji na rzecz wspierania równości płci niekoniecznie musi nosić tytuł „Plan równości płci”. Nazwa dokumentu jest sprawą drugorzędną, najważniejsza pozostaje jego treść (obszary tematyczne) i spełnianie czterech wymagań formalnych.
- Wyróżnienie **HR Excellence in Research** może być uznane za odpowiednik planu równości płci tylko wtedy, gdy plan działania wypracowany w ramach ubiegania się o nagrodę wypełnia cztery opisane wcześniej kryteria GEP.

HR Excellence in Research

Jest to jedno z działań Komisji Europejskiej w ramach strategii Human Resources Strategy for Researchers, nakierowanej na zwiększanie atrakcyjności warunków pracy i karier naukowców w Europie. Komisja wyróżnia instytucje za podjęte działania na rzecz pracowników naukowych, zachęcając je do dalszych działań na rzecz poprawy warunków pracy i procesów rekrutacji. Komisja Europejska promuje instytucje, które uzyskały nagrodę, wśród międzynarodowych organizacji i naukowców jako te, które zapewniają naukowcom najlepsze warunki pracy i rozwoju: <https://www.euraxess.pl/pl/poland/pracodawcy/karta-i-kodekspracodawcy>

Intersekcjonalność

W działaniach na rzecz równości płci Unia Europejska kładzie duży nacisk na **perspektywę intersekcjonalną**. Oznacza to przyjęcie ram analitycznych, które badają splecione systemy władzy pomiędzy płcią a innymi kategoriami takimi jak rasa, etniczność, wiek, status społeczno-ekonomiczny czy niepełnosprawność. Krzyżowanie się tych kategorii wpływa bowiem na jednostkowe doświadczenie dyskryminacji. Przyjęcie przekrojowego podejścia może mieć dodatkową wartość w przygotowaniu planów równości płci w kontekście wymogów Horyzontu Europa.

 Przegląd polityczny
nr 13, 1 października 2019 r.

**GENDER
ACTION**

ZMIANA STRUKTURALNA DLA PRZYSZŁOŚCI

Niniejszy przegląd polityczny projektu GENDERACTION prezentuje rekomendacje w sprawie zmiany strukturalnej w zakresie równości płci w organizacjach finansujących badania i instytucjach naukowych. Celem dokumentu, opracowanego przez GENDERACTION we współpracy z przedstawicielami projektów finansowanych przez UE, jest podsumowanie dotychczasowych działań w podejściu opartym na zmianie strukturalnej oraz przedstawienie zaleceń dotyczących jego kontynuacji w kolejnym okresie realizacji programu ramowego.

Główne założenia

- Komisję Europejską i państwa członkowskie usilnie zachęca się do utrzymania i dalszego **wzmacniania podejścia opartego na zmianie strukturalnej, jako ram politycznych** promujących zrównoważone działania na rzecz równości płci w ekosystemie badawczym. Należy tego dokonać poprzez zwiększenie i/lub wprowadzenie **specjalnych linii budżetowych**, wprowadzenie **tymczasowych środków specjalnych określonych przez ONZ¹, jak również działań przelomowych (disruptive measures)**.
- Należy zająć się kwestią **nierównomiernego wdrażania** powyższych działań w państwach członkowskich UE, a także **stałe występującymi mankamentami** w ich wdrażaniu, w tym brakiem solidnych, właściwych dla danego kontekstu danych i wskaźników służących do pomiaru postępów europejskiej przestrzeni badawczej (EPB).
- Zmiana strukturalna musi przyjąć formę intersekcjonalnego **podejścia** do równości płci w celu uwzględnienia kwestii rasy

i etniczności, tożsamości płciowej i orientacji seksualnej, nierówności klasowych i ekonomicznych oraz niepełnosprawności. Bez uwzględnienia różnych osi nierówności projekty mogą nie zaspokajać potrzeb np. przedstawicieli ras innych niż biała i należących do grupy LGBTQ+.

- Zmianę strukturalną należy wprowadzać w **sektorze przedsiębiorstw** (business enterprise sector, BES)². Po pierwsze, chociaż jest on ważnym pracodawcą

¹ | Komitet do spraw Likwidacji Dyskryminacji Kobiet definiuje tymczasowe środki specjalne jako „działania pozytywne, preferencyjne traktowanie lub systemy kwotowe mające na celu wspieranie integracji kobiet w edukacji, gospodarce, polityce i zatrudnieniu”.

² | Termin „sektor przedsiębiorstw” (BES) jest używany zgodnie z podręcznikiem Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju: Frascati Manual 2002: The measurement of scientific and technological activities – Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development. OECD, Paris, 2002.

Więcej informacji na temat znaczenia intersekcjonalności znaleźć można w jednym z przeglądów politycznych przygotowanych w ramach projektu GENDERACTION: „Zmiana strukturalna dla przyszłości”:

https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/10/GENDERACTION_PolicyBrief_13_Structural-Change_PL.pdf

Inne przeglądy polityczne w języku polskim dostępne są pod linkiem:

https://genderaction.eu/przeglady_polityczne

O znaczeniu komunikacji

Komunikacja jest jednym z podstawowych warunków powodzenia działań przewidzianych w planie równości płci. Warto odpowiedzieć sobie na następujące pytania:

1. W jakiej formie tematyka GEP, postawione w jego ramach cele i planowane działania zostaną **przedstawione w ramach instytucji**?
2. Jakie działania należy podjąć, by zakomunikować GEP możliwie **szerokiemu gronu**: pracownikom naukowym, administracji, studentom itd.?
3. W jaki sposób włączyć we wdrażanie GEP personel pracujący na różnych stanowiskach, mobilizować dostępne zasoby oraz **budować współodpowiedzialność** za sukces podejmowanych działań?
4. Co trzeba zrobić, aby zyskać **wsparcie i zaangażowanie ze strony władz** instytucji i kierownictwa, które odgrywają bardzo ważną rolę w powodzeniu działań?
5. W którym miejscu na **stronie internetowej** instytucji najlepiej będzie umieścić informację na temat planu (może to być na przykład zakładka na stronie internetowej dotycząca działań wspierających równość)?
6. W jaki sposób należy zadbać o **przejrzysty styl komunikacji** na stronie internetowej i w mediach społecznościowych, także pod względem wizualnym?
7. Jak zaplanować **regularne analizowanie prowadzonych działań**, aby identyfikować obszary wymagające korekty (dotyczy to także przyjętych strategii komunikacyjnych GEP i wywieranego przez nie wpływu)?



Płeć w Unii Europejskiej

Tło polityczne



Równość płci jest jedną z podstawowych wartości Unii Europejskiej.

Zgodnie z artykułem 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), Unia, we wszystkich swoich działaniach *zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet.*

W obszarze badań naukowych i innowacji równość między kobietami i mężczyznami zyskała na znaczeniu wraz z komunikatem Komisji Europejskiej na temat europejskiej przestrzeni badawczej (European Research Area, ERA) z 2012 roku³, w którym została uznana za jeden z priorytetów tworzenia ERA, czyli przestrzeni wzmacniającej unijną bazę naukową i technologiczną, w której naukowcy, wiedza naukowa i technologie podlegają swobodnej wymianie (artykuł 179 TFUE). W kontekście ERA równość płci oznacza trzy rodzaje działań:

- ***równowaga płci w zespołach badawczych;***
- ***równowaga płci na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych;***
- ***uwzględnienie wymiaru płci w projektach naukowych.***

W 2020 roku prowadzono prace nad rewizją i odnowieniem europejskiej przestrzeni badawczej. Równość płci została ponownie mocno podkreślona jako priorytetowy obszar działań. W nowym komunikacie pod tytułem „Nowa europejska przestrzeń badawcza na rzecz badań naukowych i innowacji”⁴ Komisja Europejska wskazała opracowanie planów równości płci jako jedno z działań na rzecz ERA (*opracowanie wspólnie z państwami członkowskimi i zainteresowanymi stronami **planów na rzecz równouprawnienia płci** sprzyjających włączeniu społecznemu w celu promowania unijnej równości płci w dziedzinie badań naukowych i innowacji*).

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52012DC0392&qid=1627472236245>

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0628&qid=1627380588884>

Plany równości płci jako narzędzie wspierania zmian instytucjonalnych to obecnie dominujący instrument polityczny, którego celem jest osiągnięcie długoterminowego i zrównoważonego postępu w kierunku równości płci w badaniach i innowacjach.

Rolę GEP podkreślono także w wytycznych ministrów Unii Europejskiej do spraw nauki na temat dalszego rozwoju ERA. Są to tak zwane konkluzje Rady UE opracowane w odpowiedzi na wspomniany wyżej komunikat KE z 2020 roku. W punkcie 27ii czytamy⁵:

Równość płci: [Rada UE] PRZYPOMINA z wielkim zaniepokojeniem, że utrzymuje się poważny brak równowagi płci, który uniemożliwia Europie wykorzystywanie pełnego potencjału jej systemu badań naukowych i innowacji dążącego do doskonałości; WZYWA zatem Komisję i państwa członkowskie do ponownego skoncentrowania się na równości płci i uwzględnianiu aspektu płci, w tym przy wykorzystaniu instrumentu na rzecz planów dotyczących równowagi płci oraz integracji wymiaru płci w treściach badań naukowych i innowacji. WZYWA państwa członkowskie i podmioty finansujące badania do przedsięwzięcia środków, które zapewnią, że przy podziale środków finansowych na badania naukowe nie będzie dochodziło do dyskryminacji ze względu na płeć⁶

⁵ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13567-2020-INIT/pl/pdf>

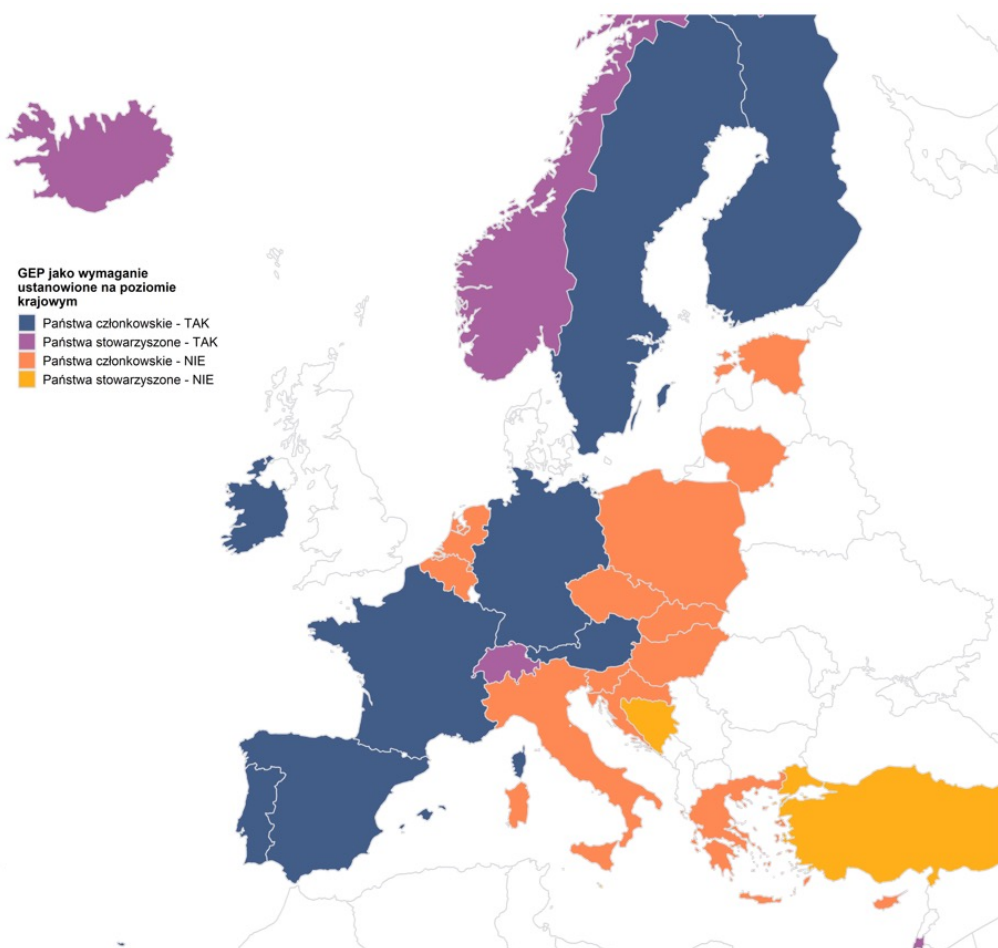
⁶ Należy odnotować, że na etapie formalnego przyjmowania konkluzji Polska złożyła oświadczenie, zgodnie z którym termin „gender equality” interpretowany jest jako równość między kobietą i mężczyzną.

Grupa robocza do spraw równości płci w badaniach naukowych

Działająca w ramach struktury doradczej ERA Standing Working Group on Gender in Research and Innovation wspiera Komisję Europejską w sprawach związanych z równością w sferze nauki i innowacji. W 2021 roku grupa przeprowadziła analizę funkcjonowania GEP w różnych państwach członkowskich Unii. Wskazała w niej dobre praktyki krajowe i regionalne, a także zwróciła uwagę na wyzwania i potrzeby państw członkowskich w zakresie upowszechnienia planów równości płci jako instrumentu wprowadzania zmian instytucjonalnych w całej UE.

Zachęcamy do zapoznania się z raportem:

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1202-2021-INIT/en/pdf>



Gdzie szukać inspiracji?

Dodatkowe źródła



- Często zadawane pytania o GEP w Horyzoncie Europe – broszura Komisji Europejskiej: https://ec.europa.eu/info/files/gender-equality-plans-frequently-asked-questions_en
- Ulotka Komisji Europejskiej na temat GEP w Horyzoncie Europa pod tytułem *Gender equality: A strengthened commitment in Horizon Europe*: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gender-equality-factsheet.pdf
- Strona Komisji Europejskiej poświęcona równości płci w obszarze badań naukowych i innowacji: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-citizens-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe
- Krótkie video wyjaśniające ideę planów równości płci w Horyzoncie Europa: <https://vimeo.com/548913375>
- Praktyczny poradnik Europejskiego Instytutu do spraw Równości Kobiet i Mężczyzn (European Institute for Gender Equality, EIGE) o tym, jak opracować GEP w instytucji naukowej za pomocą narzędzia GEAR Tool: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>
- Analiza Ligi Europejskich Uniwersytetów Badawczych (League of European Research Universities, LERU) na temat zjawiska ukrytych uprzedzeń (*implicit bias*): <https://www.leru.org/files/implicit-bias-in-academia-full-paper.pdf>
- Podręcznik Europejskiego Instytutu do spraw Równości Kobiet i Mężczyzn (European Institute for Gender Equality, EIGE) o szkoleniach z zakresu równości płci: <https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-56733-ea.pdf>
- Strona Uniwersytetu Stanforda poświęcona uwzględnieniu wymiaru płci w badaniach, wraz z praktycznymi przykładami z różnych obszarów nauki: <https://genderedinnovations.stanford.edu>

- Opracowanie norweskiego centrum wiedzy Kilden na temat uwzględnienia wymiaru płci w badaniach:
https://kjonnsforskning.no/sites/default/files/what_is_the_gender_dimension_roggkorsvik_kilden_genderresearch.no_.pdf
- Publikacja Komisji Europejskiej na temat integracji wymiaru płci w badaniach i innowacjach oraz analizy interseksyjnej (materiał zawiera między innymi wskazówki dotyczące programu ramowego Horyzont Europa: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/33b4c99f-2e66-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>
- Strona o Athena Swan Charter – certyfikacie przyznawanym uczelniom między innymi z Wielkiej Brytanii i Irlandii w uznaniu zmian instytucjonalnych wspierających równość w nauce: <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter>
- Strona portalu Funding and Tender, na której można znaleźć pakiet legislacyjny Horyzontu Europa, dokumenty konkursowe i wzory umów:
<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/how-to-participate/reference-documents;programCode=HORIZON>
- Przewodnik po programie Horyzont Europa, wyjaśniający również wymagania związane z równością płci i włączeniem społecznym (strony 15–19):
https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/programme-guide_horizon_en.pdf
- Przeglądy polityczne projektu GENDERACTION na temat równości płci w nauce i innowacjach (między innymi: zmiany strukturalne w instytucjach naukowych; równość w otwartej nauce; rola agencji finansujących badania we wspieraniu równości). Część przeglądów dostępna jest także w języku polskim:
<https://genderaction.eu/policy-advice/gender-equality-in-era>
- Strategia Unii Europejskiej „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025”: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152&qid=1627458134718>

- Kontakt do Komisji Europejskiej w sprawie pytań o plany równości płci jako kryterium kwalifikowalności w Horyzoncie Europa: RTD-HORIZON-EU-GENDER-EQUALITY-PLAN@ec.europa.eu
- Przewodniki w języku niemieckim, wydane przez Uniwersytet Goethego we Frankfurcie nad Menem, poświęcone między innymi temu, jak używać języka równościowego i tworzyć włączającą kulturę organizacji: https://www.goethe-university-frankfurt.de/50611397/Equal_Opportunities_Office
- Narzędzie opracowane w ramach projektu GenderTime do wdrażania i monitorowania planów równości płci: https://gendertime.org/sites/default/files/GenderTime_Toolbox_Manual_0.pdf
- Narzędzie pomagające we włączaniu wymiaru płci w badania naukowe i nauczanie: https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_toolkit_gender_research_teaching.pdf
- Rozbudowany zestaw narzędzi ułatwiających zrozumienie idei równości płci w badaniach i innowacjach: <https://rri-tools.eu/gender-equality>
- Wskazówki dotyczące tego, jak osiągnąć równowagę między kobietami a mężczyznami na najwyższych pozycjach akademickich: https://www.ipfdd.de/fileadmin/user_upload/ax/gleichstellung/guidelines-report-En.pdf
- Podręcznik *Science Europe. Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations*: https://www.scienceeurope.org/media/ubblodu/se_gender_practical-guide.pdf
- E-booki wydawane przez Uniwersytet w Bradford w ramach projektu GENOVATE poświęcone kwestii równości płci i GEP: <https://bradscholars.brad.ac.uk/handle/10454/13321>

Przykłady planów równości płci:

- Uniwersytet Warszawski: https://www.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2020/08/the-gender-equality-plan_the-university-of-warsaw.pdf
- Uniwersytet Środkowoeuropejski (Central European University): <https://www.superaproject.eu/wp-content/uploads/2020/11/Official-GEP-1.pdf>
- Uczelnie z Niemiec (Münster), Finlandii (Turku), Litwy (Kowno), Włoch (Modena i Reggio Emilia), Portugalii (Minho), Ukrainy (Charków), Lichtensteinu: <https://equal-ist.eu/gender-equality-plans>
- Uniwersytet Erazma w Rotterdamie: <https://www.eur.nl/en/about-eur/vision/diversity-inclusion/initiatives/gender-equity-plan>

Projekty europejskie dotyczące implementacji GEP:



On the way to Gender Equality - Community of Practice for Gender Equality in Central and Eastern Europe

The CoP gathers practitioners – representatives of higher education institutions (HEIs), research and study centres, research funding organizations (RFOs), policy-making organizations, non-governmental organizations (NGOs) and entrepreneurship operating mainly in Central and Eastern European countries, who commit to promote institutional change to advance gender equality in their organizations.

Równość płci w Europie Środkowo-Wschodniej

Jak wynika z badania kwestionariuszowego przeprowadzonego w ramach projektu ACTonGender (https://geincee.act-on-gender.eu/sites/geincee.act-on-gender.eu/files/ACT%20Community%20mapping_0.pdf) na przełomie 2018 i 2019 roku, w centralnej i wschodniej Europie niewiele instytucji naukowych posiadało plany równości płci. Celem jednej ze społeczności praktyków powstałych w ramach projektu – Community of Practice: Gender Equality in Central and Eastern Europe jest stymulowanie debaty o równości płci w nauce, analiza istniejących polityk na rzecz równości płci oraz wymiana dobrych praktyk i ekspertyz.

Głównym kryterium udziału w społeczności praktyków jest deklaracja zaangażowania na rzecz zmiany instytucjonalnej na uczelni lub w instytucji badawczej oraz podejmowanie działań na rzecz równości płci w nauce i badaniach.



Zachęcamy do odwiedzenia strony społeczności praktyków na rzecz równościowej zmiany w środkowej i wschodniej Europie oraz do zaangażowania się w jej działania!
<https://geincee.act-on-gender.eu>

Zapraszamy do kontaktu

Magdalena Chrobak-Tatara

magdalena.chrobak-tatara@mein.gov.pl

Anna Knapińska

anna.knapinska@opi.org.pl

Aldona Tomczyńska

aldona.tomczynska@opi.org.pl