

Gender Equality Plans (GEPs), czyli plany równości płci

Plan prezentacji

- Plan Równości Płci (GEP) – informacje ogólne
- Wymogi Komisji Europejskiej wobec GEP
 1. Cztery obowiązkowe elementy GEP
 2. Pięć rekomendowanych obszarów do uwzględnienia w GEP
- Dodatkowe źródła wiedzy o GEP

Równość płci w Programie Horyzont Europa



Równość płci jako trwały element polityki UE w obszarze badań i innowacji

- Równość płci to fundamentalna wartość Unii Europejskiej i uniwersalne prawo człowieka.
- Równość płci sprzyja poprawie warunków pracy, przyciąganiu i zatrzymywaniu talentów.
- Równość płci zwiększa adekwatność i wpływ społeczny badań i innowacji.



- **Strategia Równości Płci na lata 2020-2025 określa zakresy działań KE we wszystkich obszarach polityki UE**
- **Komisja Europejska (KE) postanowiła wspierać działania na rzecz równości płci m. in. poprzez:**
 - Instrumenty finansowe: programy Horyzont 2020 oraz Horyzont Europa na lata 2021-2027
 - Rozwój *European Research Area* (ERA)
- **26 listopada 2021 Rada Unii Europejskiej przyjęła :**
 - Konkluzje o strukturze zarządzania ERA oraz Pakiet na rzecz badań naukowych i innowacji w Europie w tym **Program Polityki na lata 2022–2024**

Działanie 5. Promocja równości płci oraz wsparcie inkluzywności z uwzględnieniem Deklaracji z Lublany o równouprawnieniu płci w dziedzinie badań i innowacji.



KE uwzględniła kwestie dotyczące równości płci w Programie Horyzont Europa poprzez:

- Wprowadzenie dla projektów z **terminem zamknięcia w 2022 r.** konieczności posiadania Planu Równości Płci (GEP), co stało się **kryterium kwalifikowalności**.
- Traktowanie wymiaru płci (*gender & sex*) jako integralnej części badań i innowacji – wymogu branego pod uwagę w ramach **kryterium doskonałości**.
- Uznanie równowagi płci w **zespołach badawczych za kryterium** uwzględniane przy **tworzeniu rankingu wniosków** (w przypadku wniosków z równą liczbą punktów).
- Obranie sobie na cel osiągnięcie **pułapu 50%** kobiet w radach, grupach ekspertów i komisjach oceniających związanych z programem HE.



Kwalifikowalność: Plan Równości Płci



Doskonałość: włączenie wymiaru płci w B&I



Ranking: równowaga płci w zespołach

Plan Równości Płci – Gender Equality Plan (GEP)

Celem jest promowanie równości płci poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe w organizacjach zajmujących się badaniami i innowacjami.

Posiadanie GEP będzie mogło być weryfikowane przez KE na każdym etapie realizacji projektu, także w okresie, w którym projekt podlega audytowi.

Podstawowe informacje o GEP

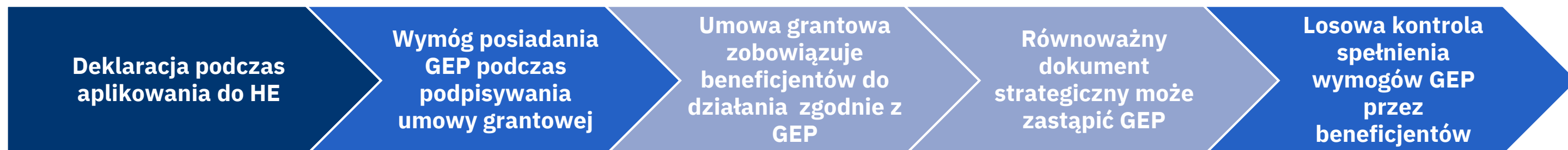
- Wszystkie podmioty publiczne, jednostki naukowe oraz szkoły wyższe z krajów UE oraz krajów stowarzyszonych muszą na etapie podpisania umowy grantowej posiadać wdrożony Plan Równości Płci
- Deklaracja poprzez wypełnienie kwestionariusza on-line
- 4 obowiązkowe wymagania
- 5 rekomendowanych obszarów tematycznych
- Inny dokument strategiczny - może on zostać uznany za odpowiednik GEP, jeżeli spełnia w/w wymogi

Kto musi posiadać Plan Równości Płci? Kategorie podmiotów

Plany równości płci (GEP) muszą posiadać następujące podmioty prawnych z państw członkowskich Unii Europejskiej i krajów stowarzyszonych z Programem Horyzont Europa:

- podmioty publiczne: m.in. ministerstwa, organizacje finansujące badania naukowe, miasta, a także organizacje publiczne czerpiące profity ze swojej działalności, takie jak niektóre muzea,
- instytucje naukowe (research organizations): zarówno publiczne, jak i niepubliczne,
- uczelnie (higher education establishments): zarówno publiczne, jak i niepubliczne.

GEP – jako kryterium kwalifikowalności w HE



Wymogi Komisji Europejskiej wobec GEP



Czym jest Plan Równości Płci?

GEP to model zmian, mających na celu promowanie równości płci poprzez zmianę instytucjonalną i kulturową:

- każda instytucja jest inna i GEP powinien to odzwierciedlać,
- GEP powinien uwzględniać misję instytucji i kontekst, w jakim ona działa oraz angażować całą jej społeczność,
- to powinien być proces angażujący pracowników, studentów i interesariuszy niezależnie od płci.

Aby spełniać wymogi GEP powinien:

- zawierać cztery podstawowe elementy:
 - GEP jako oficjalny dokument
 - Zapewnienie odpowiednich zasobów
 - Analiza danych
 - Szkolenia
- brać pod uwagę rekomendowane obszary:
 - 1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym
 - 2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym
 - 3. Równowaga w rozwoju kariery
 - 4. Płeć w badaniach i nauczaniu (obowiązkowy – kryterium doskonałości)
 - 5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej (jeden z priorytetów KE na lata 2022-2024)

Cztery obowiązkowe elementy GEP



Element 1. GEP jako oficjalny dokument

- opublikowany na stronie internetowej (wystarczy w języku polskim),
 - podpisany przez jej władze oraz szeroko upowszechniony wewnątrz instytucji,
 - regularne (publikowane co najmniej raz do roku) raporty z postępu prac nad wdrożeniem GEP.
-
- Informacje przedstawione w opublikowanych dokumentach powinny być zgodne z rozporządzeniem o ochronie danych GDPR.

Rozporządzenie PE i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

Element 2. Zapewnienie odpowiednich zasobów

- GEP musi zawierać informację o tym, jakie środki zostały przewidziane na jego wdrożenie:
- finansowanie stanowisk lub zespołów do spraw równości

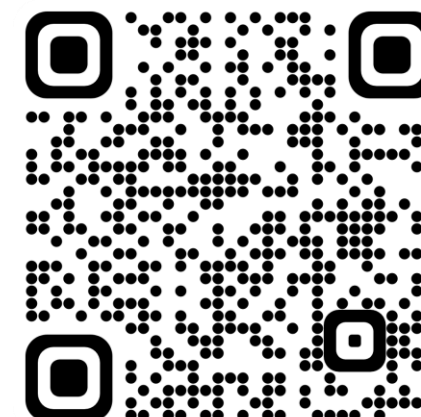
lub

- przeznaczenie części pracy istniejącego personelu (naukowego, kierowniczego, działu kadr) na potrzeby wsparcia działań równościowych.

Warto zastanowić się również nad możliwością wdrożenia **Gender budgeting**, czyli strategii zarządzania mającej na celu włączenie perspektywy płci do procesów i procedur finansowych instytucji.



Zestaw narzędzi na
stronie **EIGE**



Element 3. Analiza danych

- Przegląd krajowej legislacji dotyczącej równości płci i niedyskryminacji. Kodeks Pracy, Ustawa o Równym Traktowaniu (Dz.U. z 2010 Nr 254 poz. 1700).
- Zebranie i poddanie krytycznej analizie danych dotyczących np. personelu instytucji, w podziale na płeć i w odniesieniu do różnych kategorii pracowników oraz ich roli w strukturze instytucji, czy np. przypadków przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego.
- Dane dostępne z istniejących źródeł administracyjnych (np. kadry) lub wymagające specjalnego zebrania i/lub obliczenia.
- Analiza informacji pomoże ukierunkować priorytety GEP, które powinny podlegać corocznej ewaluacji na podstawie zidentyfikowanych wskaźników.
- Coroczne sprawozdania z wypełnienia wskaźników muszą być publikowane na stronie internetowej instytucji.

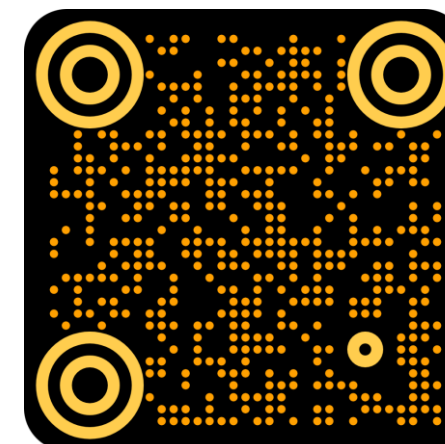
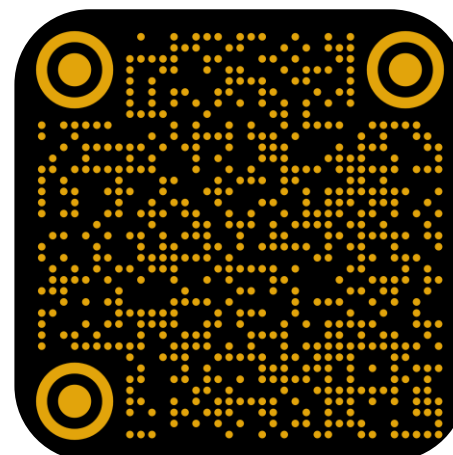
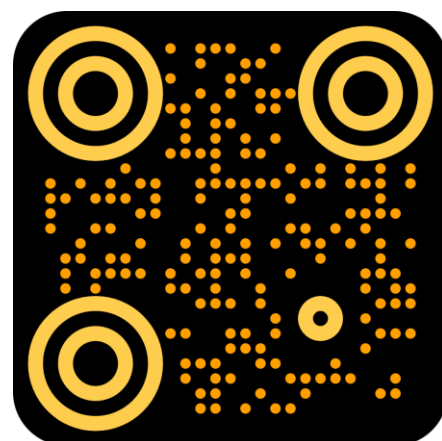
Inspiracje #1



Element 4. Szkolenia

- działania uświadamiające i szkoleniowe w zakresie równości płci, które angażują całą organizację i są procesem ciągłym i długofalowym,
- organizacja spotkań i warsztatów mających na celu niwelowanie nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią (*unconscious bias trainings*) wśród pracowników i kadry zarządzającej (a także studentów, jeśli podmiotem jest uczelnia),
- upowszechnianie materiałów informacyjnych o równości między kobietami i mężczyznami,
- powoływanie grup roboczych zajmujących się wspieraniem równości kobiet i mężczyzn,
- tworzenie sieci współpracy w formie społeczności praktyków (communities of practice, CoP) lub innych grup networkingowych, dzięki którym staje się możliwa wymiana doświadczeń między pracownikami instytucji w obszarze wspierania opracowywania, wdrażania i monitorowania pro-równościowych działań.

Inspiracje #2



Pięć rekomendowanych obszarów do uwzględnienia w GEP



Kierownictwo każdej instytucji aplikującej do programu HE powinno jasno wyrażać poparcie dla aktywności przyczyniających się do równowagi płci.

I. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

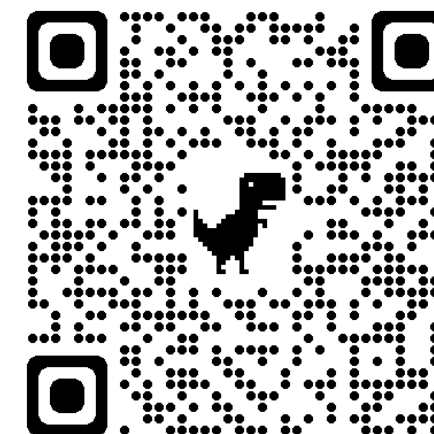
- urlopy macierzyńskie, wychowawcze czy rodzicielskie,
- wsparcie dla pracowników w opiece nad osobami zależnymi,
- elastyczny czas pracy,
- dystrybucja pracy (sposób przydzielania i rozdzielania zadań, takich jak dydaktyka i obowiązki administracyjne vs. praca badawcza),
- kultura organizacyjna wrażliwa na różnorodność tożsamości płciowych,
- używanie języka wrażliwego na płeć,
- przyjazne i integracyjne dla wszystkich pracowników i pracownic praktyki społeczne.

II. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

1. Reprezentacja kobiet w procesie decyzyjnym instytucji, na stanowiskach akademickich, badawczych i administracyjnych.
2. Bariery w zapewnieniu odpowiedniej reprezentacji kobiet na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych:
 - strukturalne,
 - instytucjonalne,
 - indywidualne.
3. Cele, które można wyznaczyć, aby promować równowagę płci na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych.
4. Niezbędne kroki do osiągnięcia w/w celów.

Rozwiązania oparte na kwotach (!) lub ilościowe cele przewodnie, które powinny zostać osiągnięte w określonym czasie

W ramach projektu FESTA 7PR zidentyfikowano konkretne polityki i praktyki.



III. Równowaga w rozwoju kariery

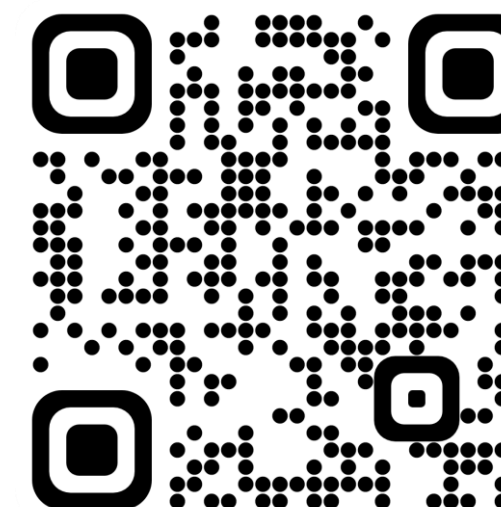
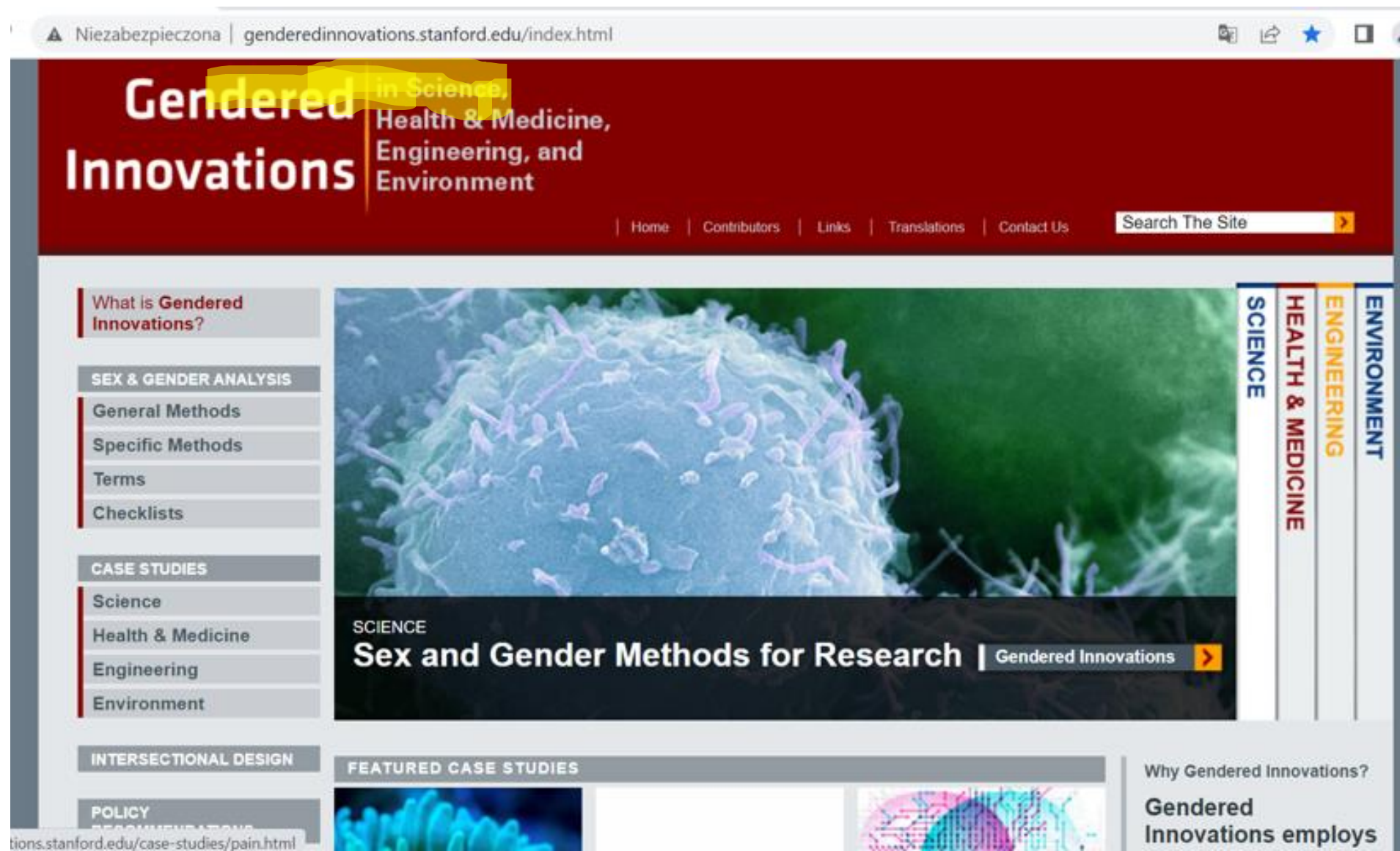
- **Krytyczny przegląd istniejących procesów i procedur selekcji na wszystkich etapach rekrutacji oraz usuwanie wszelkich uprzedzeń:**
 - jakość własnych praktyk rekrutacji i rozwoju kariery,
 - określenie, w jaki sposób polityka i programy finansowania mogą promować równość płci.
- **Dbłość o publiczną dostępność i przejrzystość ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy:**
 - w opisach stanowisk, powinno się stosować język wrażliwy na płeć,
 - aktywne wyszukiwanie potencjalnych kandydatek lub kandydatów należących do grup niedoreprezentowanych.
- **Aspekty, które należy rozważyć przygotowując GEP obejmują odpowiedzi na pytania:**
 - Jakie cele należy wyznaczyć w zakresie rekrutacji kobiet i ich awansu na wyższe stanowiska?
 - Jakie inkluzywne i proaktywne środki można wdrożyć, aby osiągnąć te cele?

IV. Integracja równości płci w badaniach i nauczaniu (OBOWIĄZKOWA, bo powiązana z kryterium doskonałości w projekcie!)

Dlaczego wymiar płci w B&I jest tak ważny?

- Analiza płci (*sex & gender*) w treści badań naukowych i innowacji poprawia jakość naukowego i społecznego znaczenia wyprodukowanej wiedzy i technologii.
- Pomaga przemyśleć standardy i modele referencyjne oraz lepiej zrozumieć potrzeby, zachowania czy postawy ludzi.
- Tworzy/rozwija towary i usługi lepiej dopasowane do rynku – realizuje cele biznesowe.

Przykłady



V. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć (priorytet KE na lata 2022-2024)

GEP powinien zawierać informacje na temat:

- podjętych kroków w celu zapewnienia jasnej polityki instytucjonalnej dotyczącej molestowania seksualnego i innych form przemocy ze względu na płeć,
- w jaki sposób polityki określają i kodyfikują oczekiwane zachowania pracowników?
- w jaki sposób członkowie instytucji mogą zgłaszać przypadki przemocy na tle płciowym?
- w jaki sposób takie przypadki będą badane i jakie konsekwencje będą wyciągane?
- w jaki sposób będzie udzielane wsparcie ofiarom lub świadkom przemocy?
- działań zmierzających do ustanowienia **kultury zerowej tolerancji** wobec molestowania seksualnego i przemocy.



HE Guidelines on Gender Equality Plans



Gendered Innovations 2
Jak analiza inkluzywna wzbogaca R&I



Plany równości płci w Horyzoncie Europa
Przewodnik dla polskich instytucji naukowych



The GEAR Step-by-Step Guide
stworzony przez KE - wsparcie dla wdrożenia GEP

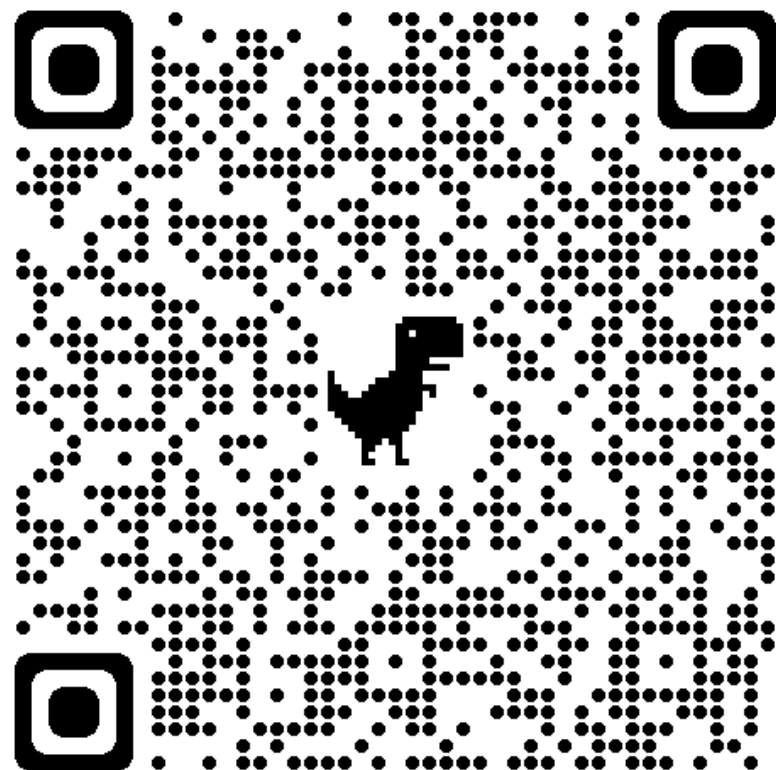
Poradniki dotyczące tworzenia GEP

Przewodnik GEP NCBR



Więcej informacji o tym, jak przygotować GEP

- [A roadmap for setting up a GEP](#)
- [Success factors for GEPs](#)
- [Toolkit for gender sensitive communication](#)
- [HE Guidelines on Gender Equality Plans](#), Further resources, str. 49
- [Guide to Institutional Transformation](#)
- [Euraxess Gender Equality Plans](#)
- [Genera Project](#)
- Odpowiedzi KE na często zadawane pytania FAQ dostępne są na portalu [Funding and Tenders Portal](#) oraz na stronie poświęconej tematyce równości płci w badaniach i innowacjach [Gender Equality in Research and Innovation](#).



www.kpk.gov.pl

Monika Ryndziona

monika.ryndziona@ncbr.gov.pl