

**PLAN DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI**

**w instytucjach badawczych i instytucjach szkolnictwa wyższego**

Czynniki sukcesu i typowe przeszkody

# Czynniki sukcesu w promowaniu równości płci poprzez zmiany instytucjonalne

W ciągu ostatnich kilku lat zidentyfikowano kluczowe elementy, które wydają się wspierać pracę na rzecz równości płci w instytucjach badawczych i szkolnictwa wyższego. Gdy te elementy są obecne w instytucjach badawczych i szkolnictwie wyższym, wysiłki na rzecz równości płci mają większe szanse powodzenia i przyczyniają się do skutecznych zmian. Poniższe czynniki sukcesu mogą pomóc w promowaniu równości płci poprzez zmiany instytucjonalne w środowiskach badawczych i szkolnictwie wyższym.

Te czynniki sukcesu można również rozumieć jako "podstawowe wymagania", które mają zapewnić, że działania na rzecz równości płci będą bardziej prężne i skuteczne. Ponadto obecność tych podstawowych wymagań może pomóc w uniknięciu lub pokonaniu wspólnych przeszkód napotykanych podczas wykonywania prac związanych z równością płci w instytucjach badawczych i szkolnictwie wyższym.

## Przywództwo i wsparcie kierownictwa wyższego szczebla:

* Popieranie inicjatyw promujących równość płci.
* Przeciwdziałanie sprzeciwowi/oporowi wobec inicjatyw promujących równość płci.
* Ułatwienie mobilizacji i dostępności zasobów ludzkich i finansowych w obrębie instytucji.
* Zapewnienie trwałości działań.

## Dobrze wyposażony i dobrze zlokalizowany „podmiot zajmujący się równością płci” (np. wyspecjalizowana jednostka, grupa robocza, zespół lub biuro):

* Koordynuje i monitoruje wysiłki na rzecz równości płci.
* Zapewnia realizację działań na rzecz równości płci przy wsparciu i we współpracy z organami kierowniczymi i wykonawczymi (np. działem zasobów ludzkich).
* Zapewnia, że zasoby ludzkie, wiedza i doświadczenie są dostępne we własnym zakresie.

## Zaangażowanie różnych kategorii zainteresowanych stron (wewnątrz i poza instytucją):

* Umożliwia połączenie różnych kompetencji i rodzajów wiedzy.
* Stwarza poczucie odpowiedzialności za wdrażanie działań na rzecz równości płci.
* Zmniejsza sprzeciw/opór wobec inicjatyw promujących równość płci.
* Gwarantuje, że zadania i obowiązki są dzielone.
* Umożliwia dotarcie do różnych pracowników i działów organizacyjnych i/lub dyscyplinarnych.
* Zwiększa zaangażowanie i potencjalny wpływ środków na rzecz równości płci.
* Pomaga osiągnąć zrównoważone zmiany w całej instytucji.
* Zapewnia, że proces jest bardziej przejrzysty wewnątrz i na zewnątrz instytucji.

## Włączenie do istniejących struktur i procedur zarządzania:

* Zapewnia zmiany instytucjonalne w kierunku równości płci i wzmacnia trwałość planowanych środków.
* Gwarancje, że działania wrażliwe na płeć i specyficzne dla płci są włączone do standardowych procedur zarządzania (np. szkolenie w zakresie płci, wrażliwe na płeć procedury rekrutacji i zarządzania karierą, gromadzenie danych z podziałem na płeć).

## Dostępność danych z podziałem na płeć:

* Umożliwia diagnozę instytucji pod kątem płci dla każdej kategorii i poziomu pracowników i studentów.
* Pomaga opracować oparte na dowodach i skuteczne środki w celu rozwiązania wszelkich zidentyfikowanych problemów.
* Umożliwia monitorowanie osiągnięć i postępów.

## Wyznaczanie jasnych celów i celów praktycznych:

* Dowodzi zaangażowania we wdrażanie planowanych działań na rzecz równości płci.
* Pozwala na ocenę postępów i sprawia, że plan równości płci jest bardziej konkretny i namacalny.
* Pozwala na określenie obowiązków w instytucji.

## Rozwijanie kompetencji:

* Zwiększa wiedzę i jej transfer wśród różnych kadr i pracowników w ramach instytucji.
* Zapewnia wspólne zrozumienie tego, co oznacza promowanie równości płci poprzez zmiany instytucjonalne.

## Praktyki monitorowania i oceny:

* Zwiększają solidność i trwałość strategii uwzględniania problematyki płci.
* Pozwalają na czerpanie z wniosków wyciągniętych z wdrożonych inicjatyw.
* Zapewniają widoczność, umożliwiają pomiar rzeczywistego postępu i pomagają w identyfikacji obszarów wymagających dalszej poprawy.

## Elastyczność i odporność:

* Umożliwiają ponowną ocenę priorytetów dotyczących płci dla instytucji na różnych poziomach.
* Umożliwiają dostosowanie i przekształcenie środków równości płci, we współpracy z zainteresowanymi stronami (rosnącymi kręgami), w oparciu o spostrzeżenia i/lub dane , aby zapewnić osiągnięcie celów docelowych.



# Typowe przeszkody

**i jak je pokonać**

Przeszkody w utworzeniu, wdrożeniu, monitorowaniu i ocenie planu równości płci są zróżnicowane i częste. Poniżej przedstawiono kilka przykładów przeszkód i sugestii, jak je pokonać.

**Opór wobec inicjatyw na rzecz równości płci** można zaobserwować zarówno na poziomie indywidualnym, jak i instytucjonalnym i może przybierać różne formy (zarówno jawne, jak i niejawne). Pokonanie oporu może być trudne, ale nie niemożliwe:

* + Rozważ utworzenie szkolenia podnoszącego świadomość dostosowanego do różnych pracowników.
  + Zapewnij wyraźne i widoczne zaangażowanie ze strony kierownictwa i kierownictwa wyższego szczebla.
  + Zaangażuj kluczowe podmioty w identyfikację problemów i punktów oporu, aby można było wspólnie opracować rozwiązania, i stworzyć poczucie odpowiedzialności za te rozwiązania.

Częstą przeszkodą jest brak przeznaczonych, odpowiednich i trwałych zasobów, zarówno ludzkich, jak i finansowych, na pracę na rzecz równości płci oraz na opracowywanie, wdrażanie i monitorowanie planów równości płci. Oto kilka wskazówek, które pomogą pokonać tę przeszkodę:

* + Jasno nakreśl wartość i konkretne rezultaty działań na rzecz równości płci (takich jak zwiększenie retencji pracowników, bardziej solidne badania, większa różnorodność personelu).
  + Poszukuj zasobów ludzkich i finansowych na poziomie krajowym, regionalnym lub instytucjonalnym na wczesnym etapie opracowywania planu na rzecz równości płci.

**Brak uprawnień instytucjonalnych lub organizacyjnych** może osłabić inicjatywy na rzecz równości płci. Personel zaangażowany w opracowanie i wdrażanie planu równości płci nie może posiadać władzy ani uprawnień decyzyjnych do promowania i napędzania zmian w instytucji. Może to prowadzić do frustracji, ograniczonych postępów i blokad w zakresie osiągnięć Planu. Przeszkodę tę można ogólnie rozwiązać poprzez:

* + Zapewnienie wczesnego zaangażowania, udziału i widocznego bieżącego wsparcia ze strony liderów.
  + Określenie w planie równości płci, gdzie spoczywa odpowiedzialność za podejmowanie decyzji i współdziałania z tymi podmiotami w trakcie całego procesu.

Niektóre osoby mogą mocno wierzyć, że **zobowiązanie do doskonałości akademickiej lub awansu wyłącznie na podstawie zasług jest sprzeczne z inicjatywami promującymi równość płci. Wydaje się, że przekonanie to doprowadziło do nieobecności kobiet w wielu dziedzinach oraz na wyższych poziomach środowiska akademickiego i badawczego. Na ten argument można odpowiedzieć na kilka sposobów:**

* + Zapewnij i promuj szkolenia dotyczące nieświadomych uprzedzeń dla wszystkich pracowników organizacji.
  + Zapoznaj się z międzynarodowymi i europejskimi badaniami, raportami i projektami, aby pokazać, że doskonałość badań opiera się na różnorodności wiedzy specjalistycznej, doświadczenia i personelu, i znajdź dowody na poparcie swoich argumentów. Inspiracji można szukać na przykład w She Figures Komisji Europejskiej lub na stronach internetowych projektów finansowanych przez UE, takich jak Gendered Innovations czy GenPort.

W niektórych krajach lub regionach instytucje (publiczne) mogą mieć **ograniczoną autonomię umożliwiającą zmiany związane z równością płci** (np. w odniesieniu do procedur i przepisów dotyczących zatrudniania, rekrutacji i awansu). Można jednak podjąć następujące działania:

* Sprawdź, czy nie występuje brak zgodności z zasadami równości szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach zatrudnienia, określonymi w dyrektywie 2006/54/WE.
* Sprawdź, czy istnieją europejskie, krajowe lub regionalne (nie) wiążące przepisy, które promują równość płci w badaniach i/lub szkolnictwie wyższym i wykorzystaj je jako przekonujące argumenty do wprowadzenia zmian.
* Zaangażuj różne podmioty, aby pomóc w tworzeniu rozwiązań, wprowadzaniu działań w życie i przekonywaniu wyższej kadry kierowniczej i liderów.

Można spotkać się z fundamentalnym brakiem zrozumienia potrzeby i znaczenia równości płci. Może to prowadzić do braku zaangażowania i udziału kluczowych podmiotów. Aby zapobiec i przeciwdziałać takiej sytuacji, ważne jest, aby:

* Wyraźnie powtórzyć, że równość płci nie jest kwestią "mniejszości" lub "kobiet", ale dotyczy wszystkich pracujących w danej instytucji.
* Kształć równość płci jako kluczowy element rozwoju udanej, włączającej, otwartej i przyszłościowej instytucji badawczej oraz szkolnictwa wyższego.
* Zapewnić widoczność równości płci poprzez ustanowienie planu równości płci i zapewnienie, że jest on w pełni i publicznie wspierany przez liderów i menedżerów wyższego szczebla.
* Ustanowić (ewentualnie obowiązkowe) szkolenia w zakresie równości płci, osobiście lub online, dla wszystkich pracowników w celu zapewnienia wspólnego zrozumienia jego znaczenia i korzyści.
* Uświadomić instytucję o nierównościach i braku równowagi płci, a także o osiągnięciach w zakresie równości płci poprzez regularne publikowanie danych z podziałem na płeć.

**Brak dostępności lub dostępu do danych dotyczących zasobów ludzkich z podziałem na płeć stanowi wyzwanie. Dane te są niezbędne do stworzenia punktu odniesienia lub wstępnej oceny tego, na czym należy skupić działania na rzecz równości płci, do przeciwdziałania oporowi za pomocą aktualnych faktów i liczb oraz do monitorowania postępów. Można rozważyć następujące działania w celu udostępnienia danych z podziałem na płeć:**

* Zaktualizuj istniejące systemy gromadzenia danych i zarządzania zasobami ludzkimi, aby umożliwić statystyki w podziale na płeć (i inne zmienne przekrojowe, takie jak wiek).
* Przeznacz zasoby (czas i budżet) na gromadzenie i analizę danych (np. jako miara planu równości płci).
* Przechowuj wszelkie powstałe dane w sposób zgodny z europejskimi i krajowymi wymogami ochrony danych.

**Brak zaangażowania potencjalnych kluczowych sojuszników i/lub podmiotów na wczesnym etapie** **procesu planu na rzecz równości płci** może poważnie obniżyć wyniki. Dlatego ważne jest, aby:

* + Rekrutować sojuszników i osoby umożliwiające równość płci na wczesnym etapie procesu.
  + Prowadzić szkolenia, warsztaty, seminaria, spotkania itp. dla pracowników niezaangażowanym bezpośrednio w opracowywanie lub wdrażanie

planu na rzecz równości płci, ponieważ ich wsparcie jest ważne dla postępu i unikania przeszkód podczas wdrażania planu.

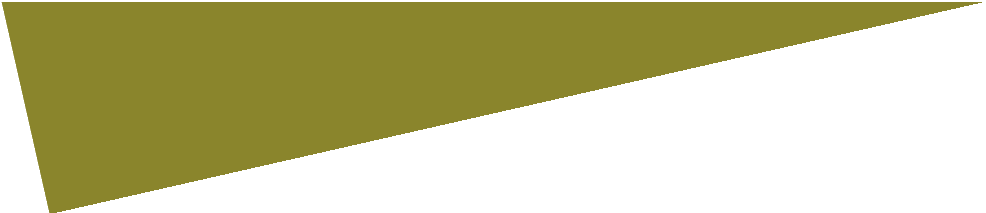
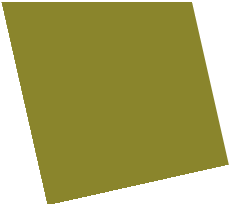
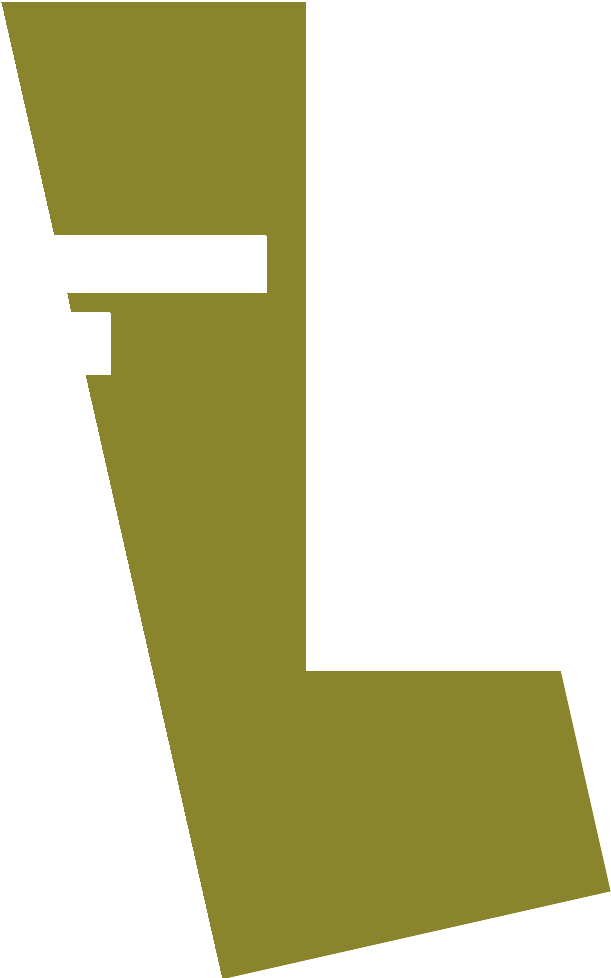
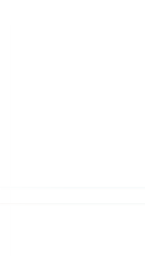
* + Sformułować plan równości płci jako całościowego plan instytucjonalny, aby zapewnić większe wsparcie międzywydziałowe i wydziałowe.

**Niektóre instytucje badawcze i instytucje szkolnictwa wyższego mogą** **nie** **mieć wcześniejszej historii ani tradycji nauczania** **lub** **angażowania się w gender studies.** Może to oznaczać, że trudniej jest przekonać pracowników o znaczeniu i korzyściach płynących z pracy na rzecz równości płci i planów równości płci. Ta przeszkoda może wymagać:

* + Poszukania wsparcia ze strony sieci równości płci i ich wykorzystania (na szczeblu krajowym, regionalnym lub międzynarodowym).
  + Wykorzystania takich sieci i wiedzy fachowej na temat płci w celu zwiększenia kompetencji i wiedzy instytucjonalnej.
  + Sprawdzenia katalogu interesariuszy Eurogender, aby znaleźć ekspertów i trenerów płci w swoim kraju lub katalogu osób GenPort, aby znaleźć, m.in. sieci płci, oraz praktyków i doradców ds. równości płci.

**Zapewnienie trwałości i odporności korzyści związanych z równością płci** może stanowić wyzwanie. Zmiana przywództwa, cięcia budżetowe, lub apatia mogą prowadzić do zmniejszenia lub ograniczenia stabilności planu równości płci. Aby pokonać tę przeszkodę, konieczne jest:

* Włączenie zaangażowania na rzecz równości płci i prac związanych z planem równości płci do wielu struktur organizacyjnych Oznacza to, że o wsparcie, akceptację i zaangażowanie w realizację Planu trzeba będzie zabiegać u wielu interesariuszy, a nie tylko przypisać je do konkretnej szkoły lub wydziału.
* Przydzielenie prac związanych z równością płci do specjalnego wieloletniego budżetu.
* Stworzyć i wdrożyć do planu równości płci regularne struktury odpowiedzialności, monitoringu i ewaluacji i/lub narzędzia, które wskażą, kiedy stabilność zaczyna słabnąć i wskażą działania konieczne przed osiągnięciem punktu kryzysowego.



**Chcesz wiedzieć więcej?**

**Odwiedź GEAR, narzędzie internetowe EIGE na temat równości płci w środowisku akademickim i R esearch:**

[***www.eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/GEAR***](http://www.eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/GEAR)



**O EIGE**

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) jest centrum wiedzy UE na temat równości płci. EIGE wspiera decydentów politycznych i wszystkie właściwe instytucje w ich wysiłkach na rzecz urzeczywistnienia równości kobiet i mężczyzn dla wszystkich Europejczyków i poza nią, dostarczając im specjalistycznej wiedzy fachowej oraz porównywalnych i wiarygodnych danych na temat równości płci w Europie. Więcej informacji: [http://www.eige.europe.eu](http://www.eige.europe.eu/)

Informacje zebrane w tym planie działania pochodzą z projektu skupiającego się na włączeniu równości płci do instytucji badawczych i szkolnictwa wyższego opracowanego we współpracy z Komisją Europejską, Dyrekcją Generalną ds. Badań Naukowych i Innowacji. Projekt ten trwał od lipca 2015 do października 2016 r. Ramy prawne i polityczne oraz inne inicjatywy stymulujące wspieranie równości płci w badaniach zostały nakreślone w 28 państwach członkowskich UE. W oparciu o krajowe inicjatywy i projekty finansowane z unijnych programów ramowych na rzecz badań i rozwoju technologicznego oraz w porozumieniu z ekspertami i zainteresowanymi stronami opracowano narzędzie internetowe, które ma pomóc instytucjom badawczym i szkolnictwa wyższego w tworzeniu, wdrażaniu, monitorowaniu i ocenie planów równości płci. Najważniejsze wskazówki z przewodnika krok po kroku dostępnego w narzędziu online zostały podsumowane w niniejszej "mapie drogowej".

© Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, 2016

