

MAPA DROGOWA DLA PLANÓW RÓWNOŚCI PŁCI

w instytucjach badawczych i szkolnictwa wyższego

Krótki przewodnik

Zgodnie z komunikatem Komisji Europejskiej pt. "Wzmocnione partnerstwo w ramach europejskiej przestrzeni badawczej na rzecz doskonałości i wzrostu gospodarczego" (COM(2012) 392 final)

# Plan na rzecz równości płci definiuje się jako zestaw działań mających na celu:

* **przeprowadzanie oceny skutków / audytów procedur i praktyk w celu zidentyfikowania uprzedzeń ze względu na płeć.**
* **wdrażanie innowacyjnych strategii w celu skorygowania wszelkich uprzedzeń.**
* **wyznaczanie celów i monitorowanie postępów za pomocą wskaźników.**

Plan na rzecz równości płci to coś więcej niż zobowiązanie do równości płci. Zawiera analizę i opiera swoje działania na wynikach oceny (nie)równości płci i uprzedzeń ze względu na płeć w organizacji. Podobnie, plan na rzecz równości płci składa się nie tylko z szeregu celów i zadań, ale także z zestawu środków praktycznych, których wdrażanie powinno być monitorowane i oceniane. Te działania, które mogą mieć różne cele i stopnie złożoności, mają na celu uwzględnienie kontekstualnych cech organizacji i sformułowanie strategicznego poglądu mającego na celu osiągnięcie równości płci.

W niniejszym krótkim przewodniku przedstawiono sześć głównych kroków do opracowania planu na rzecz równości płci:

# Krok 1: Zaczynamy!

**1.**

**2.**

### Czy jesteś gotowy na ustanowienie planu równości płci w swojej organizacji?

* + **Pamiętaj, że kontekst ma znaczenie:** zamiast po prostu kopiować udane działania lub podejścia, które zrobili inni, zapytaj, które działania działałyby w Twojej instytucji, biorąc pod uwagę jej cele i odpowiednie konteksty regionalne / krajowe.
  + **Znajdź wsparcie:** zaangażuj ekspertów ds. płci, potencjalnych sojuszników w różnych instytucjach w instytucji i poza nią, oraz zbadaj możliwości finansowania działań na rzecz równości, które należy podjąć.

# Krok 2: Analiza i ocena aktualnej sytuacji w instytucji

### Ocena aktualnej sytuacji instytucji zapewni wgląd w to, które środki należy wdrożyć. Kompleksowość tej wstępnej analizy będzie zależeć od dostępnych zasobów. Standardowe podejście obejmowałoby:

* + **Analizę danych segregowanych według płci dotyczących pracowników i studentów.** Dane z podziałem na płeć są potrzebne do wykrycia wszelkich różnic między płciami i zidentyfikowania najpilniejszych obszarów wymagających interwencji. Pierwszym krokiem jest sprawdzenie, które dane są łatwo dostępne. Jeśli dane nie istnieją jeszcze w Twojej organizacji, należy podjąć wysiłki w celu ich zebrania. Drugim krokiem jest przeprowadzenie analizy płci na podstawie zebranych danych.
  + **Określenie istniejących środków promujących równość płci.** Należy krytycznie ocenić wdrażanie i wyniki istniejących środków (takich jak środki mające na celu promowanie karier kobiet, podnoszenie świadomości na temat równości płci lub zwiększanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym) wraz z zaangażowanymi stronami, w celu znalezienia sposobów zwiększenia ich skuteczności.
  + **Przegląd odpowiednich przepisów w Twoim kraju.** Pozwala to zrozumieć, na jakim etapie znajduje się organizacja, zidentyfikować wszelkie możliwe naruszenia oraz uzasadnić wspieranie działań na rzecz równości płci. Wiedza ta może również stanowić wsparcie dla niektórych środków przewidzianych w Planie na rzecz równości płci.

**3.**

**4.**



# Krok 3: Opracowanie planu na rzecz równości płci

### Wyniki wstępnej analizy pozwalają określić obszary interwencji, które należy uwzględnić w planie na rzecz równości płci. Nie wszystkie obszary można jednak rozwiązać jednocześnie, a niektóre mogą być bardziej pilne niż inne. Priorytety określone dla organizacji będą zależeć od dostępnych zasobów.

Plan na rzecz równości płci musi być całościowy i zintegrowany. Oznacza to, że zidentyfikowane obszary interwencji są współzależne. Plan na rzecz równości płci musi uwzględniać szereg kwestii istotnych dla całej społeczności i systemu organizacyjnego. Podstawowe działania, które należy wziąć pod uwagę w procesie tworzenia planu na rzecz równości płci, obejmują:

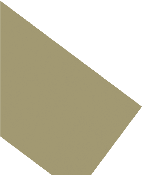
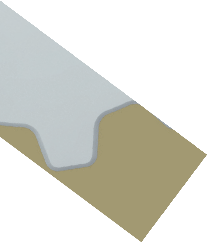
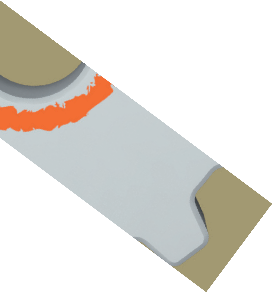
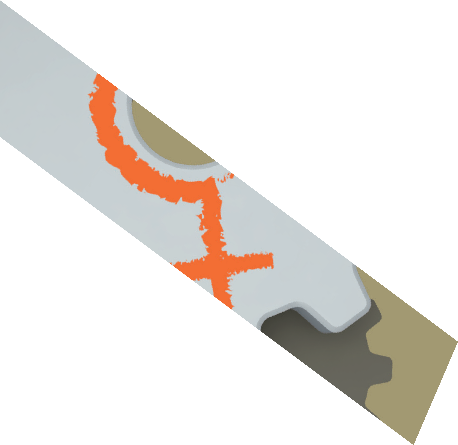
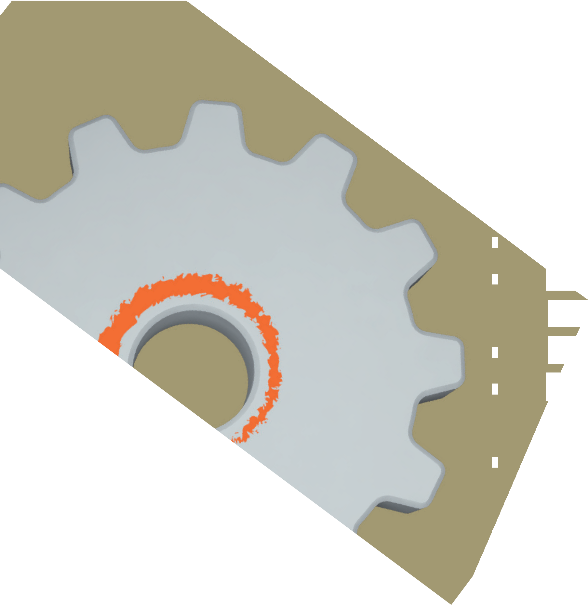
* + **Zainspiruj** się środkami wdrożonymi przez inne organizacje, ale pamiętaj, aby dostosować te środki, biorąc pod uwagę specyfikę własnego kontekstu.
  + **Określ cele i środki** SMART dla swojego planu na rzecz równości płci (tj. Specific, Measurable, Attainable, Realistic and Time-related - *konkretne, mierzalne, osiągalne, realistyczne i związane z czasem*).
  + **Określ ramy** czasowe planu na rzecz równości płci, **a także realistycznego harmonogramu jego wdrożenia.** Nie należy zapominać o ustanowieniu konkretnych okresów monitorowania, aby informować o osiągniętych postępach.
  + **Promuj udział podmiotów wszystkich szczebli** przy określaniu środków i działań w ramach Planu na rzecz równości płci. Podejście partycypacyjne pomoże określić znaczące środki dla zaangażowanych podmiotów i zwiększy ich gotowość do wdrożenia środków przewidzianych w Planie na rzecz równości płci.
  + **Zidentyfikuj i wykorzystaj istniejące zasoby** podczas planowania środków. Wykorzystanie istniejących zasobów ma tę zaletę, że promuje instytucjonalizację procedur lub działań uwzględniających aspekt płci lub związanych z płcią.
  + **Uzgodnij jasne obowiązki personelu w odniesieniu do każdego środka.** Plan na rzecz równości płci powinien wyraźnie wskazywać, "kto jest odpowiedzialny za co i kiedy".
  + **Buduj sojusze.** Środki przewidziane w planie na rzecz równouprawnienia płci nie przyniosą rezultatów ani nie zostaną osiągnięte, jeżeli plan nie uzyska poparcia zainteresowanych stron na wszystkich szczeblach. Poświęć trochę czasu na wyjaśnienie, co plan na rzecz równości płci oznacza dla wszystkich zainteresowanych stron. Wysiłki te należy kontynuować przez cały okres wdrażania planu na rzecz równości płci.
  + **Pomyśl o zrównoważonym rozwoju.** Środki na promowanie równości płci poprzez zmiany instytucjonalne nie są nieograniczone, podobnie jak czas trwania planu na rzecz równości płci. Aby zapewnić trwałość działań na rzecz równości płci, ważne jest osadzenie praktyk w zwykłych rutynowych czynnościach, polityce i procedurach organizacji.

# Krok 4: Wdrażanie planu na rzecz równości płci

### Po ustanowieniu planu na rzecz równości płci nadszedł czas, aby rozpocząć jego wdrażanie:

* + **Wprowadzenie w życie** środków przewidzianych w planie na rzecz równości płci zgodnie z określonym harmonogramem.
  + Spróbuj wdrożyć i zinstytucjonalizować jak najwięcej środków/działań w celu zapewnienia ich trwałości.
  + **Organizuj regularne spotkania** z zespołem odpowiedzialnym za wdrażanie planu na rzecz równości płci. Spotkania te są ważne nie tylko dla projektowania i planowania działań w sposób partycypacyjny, ale także dla omawiania postępów, głównych osiągnięć i aspektów, które można poprawić. Regularne spotkania pomogą również zidentyfikować wszelkie możliwe wyzwania lub problemy i podjąć działania.
  + **Zaplanuj spotkania z kierownictwem wyższego szczebla i liderami, pracownikami działu kadr i/lub innymi współpracownikami, których uznasz za istotnych.** Pomoże to stworzyć poczucie odpowiedzialności za plan na rzecz równouprawnienia płci, zmotywować zaangażowanych pracowników, wzmocnić potencjał planu i zmaksymalizować wpływ działań w ramach planu.
  + Kontynuuj angażowanie zainteresowanych stron na bieżąco i nie zapominaj o utrzymywaniu kontaktu z tymi, których zaangażowałeś w poprzedniej fazie.
  + **Uwidocznij plan na rzecz równości płci.** Poinformuj swoją instytucję o istnieniu planu na rzecz równości płci. Korzystaj z różnych kanałów, aby komunikować Plan, jego główne obszary interwencji, ramy czasowe i osiągnięcia.
  + **Bądź świadomy, że mogą być potrzebne modyfikacje Planu.** Plan na rzecz równości płci nie jest statyczny ani niezmienny. Kilka okoliczności może wymagać modyfikacji lub poprawek Planu. Przedyskutuj z zespołem wdrożeniowym oraz z kierownictwem wyższego szczebla i liderami, czy i jak można dostosować Plan.
  + **Staraj się zrozumieć, dlaczego niektóre rozwiązania nie są (w pełni) wdrażane** i w razie potrzeby wprowadzaj poprawki. Bądź na bieżąco z innowacyjnymi działaniami w innych instytucjach.
  + **Przygotuj się na stawianie czoła przeszkodom lub oporom** podczas wdrażania niektórych działań/rozwiązań i działaj **zgodnie z** nimi.

### **Krok 5: Monitorowanie postępów i ocena planu na** rzecz równouprawnienia płci Instrumenty monitorowania i oceny wspierają skuteczne działania i rozliczalność. Ustanowienie wskaźników, celów i instrumentów kontrolnych, przy jednoczesnym przydzieleniu zasobów, w celu oceny działań i zwiększenia wiedzy na temat trwającego wdrażania. W procesach monitorowania i oceny może zaistnieć konieczność uwzględnienia wiedzy fachowej (zewnętrznej) w zakresie płci, potencjalnie wraz z inną wiedzą fachową na temat dynamiki zmian lub innych konkretnych kwestii poruszonych w planie na rzecz równości płci.



**Monitorowanie ma kluczowe znaczenie:**

* + Umożliwia sprawdzenie, gdzie i jak realizowane są działania.
  + Pomaga zidentyfikować i zająć się potencjalnymi źródłami oporu wobec zmian.
  + Wskazuje, czy istnieje dynamika transformacji.

Wskaźniki powinny być ukierunkowane na wdrażanie i dostosowane do celów działania. Monitorowanie nie oznacza patrzenia wyłącznie na liczby i dane; Należy również wziąć pod uwagę inne podstawowe aspekty jakościowe.

**Ocena jest kluczem do zrównoważonego rozwoju i dalszego doskonalenia, ponieważ:**

* + Dostarcza dowodów na rzeczywiste zmiany lub ich braku.
  + Podkreśla pozytywną dynamikę i możliwości, jakie niosą ze sobą strategie uwzględniania aspektu płci.
  + Jest okazją do zwiększenia wsparcia dla polityki równości płci.
  + Toruje drogę do przyszłych, jeszcze bardziej zdecydowanych działań i oferuje cenną wiedzę na temat ich projektowania.

Przekształcanie złożonych organizacji, kwestionowanie procesów, rutyn i relacji władzy wśród pracowników wymaga czasu. Należy zwrócić uwagę na krótko- i średnioterminowe kamienie milowe oraz potencjalne osiągnięcia.

Dokładne, wrażliwe na kontekst i mieszane podejście do ewaluacji pomoże Twojej strategii wprowadzić znaczące zmiany.

## Przykłady wskaźników ilościowych

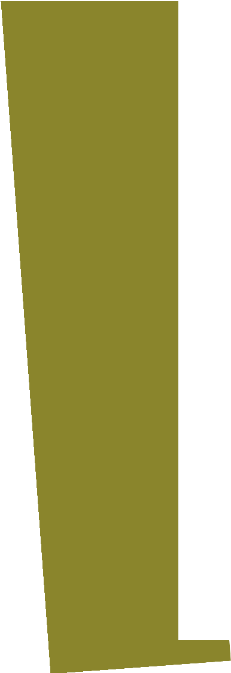
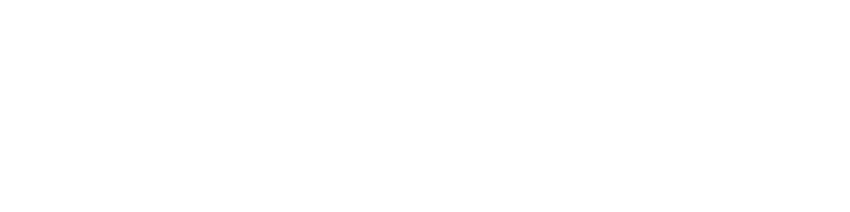
Wskaźniki ilościowe są istotne w każdym przypadku, gdy są dostosowane do oczekiwanych rezultatów planowanych działań. Wskaźniki ilościowe najczęściej obejmują:

* liczbę kobiet i mężczyzn kandydatów na stanowiska.
* liczbę kobiet i mężczyzn w komisjach selekcyjnych (do celów rekrutacji i awansu).
* poziomą segregację płciowa w poszczególnych kategoriach zawodów.
* liczbę mężczyzn i kobiet, do których skierowano działania podnoszące świadomość płci lub planowane działania szkoleniowe, do których docierały te działania.
* proporcje płci w dostępie do grantów badawczych (i innych zasobów, np. przestrzeni laboratoryjnych lub personelu).
* zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć wśród różnych kategorii pracowników, w tym naukowców.

## Przykłady wskaźników jakościowych

Wskaźniki jakościowe mogą przyczynić się do lepszego zrozumienia procesu zmian. Mogą one przynieść dowody na zmiany oraz na to, że równość płci i świadomość zyskują na popularności. Wskaźniki jakościowe mają również większy potencjał uczenia się. Wspierają one autorefleksyjność i mogą dostarczyć wskazówek do ciągłego doskonalenia wdrażanych działań. Przy definiowaniu/ocenie wskaźników jakościowych można uwzględnić następujące wymiary:

* Przyjęcie wyznaczonych w Planie Równości Płci celów w zakresie równości płci przez różne kategorie stron zainteresowanych.
* Faktyczne przejście w kierunku większego uwzględniania aspektu płci zarówno praktyk formalnych, jak i nieformalnych w wyniku wdrożonych działań, w szczególności w obszarach zarządzania zasobami ludzkimi, podejmowania decyzji, oceny i zarządzania.



# Krok 6. Co nastąpi po planie na rzecz równości płci?

**6.**

Plan na rzecz równości płci zostanie zakończony w pewnym momencie. Nie jest to jednak "koniec" promowania równości płci. Powinien rozpocząć się nowy cykl. Jest prawdopodobne, że trwałość niektórych środków i procedur jest już zapewniona, podczas gdy inne mogą nadal wymagać dalszych działań lub zidentyfikowano nowe obszary uwagi. Jest to punkt, w którym należy podjąć decyzję, w jaki sposób kontynuować dotychczasowe wysiłki i czego powinien dotyczyć każdy nowy plan na rzecz równości płci.

# Chcesz wiedzieć więcej?

**Odwiedź GEAR, internetowe narzędzie EIGE dotyczące równości płci w środowisku akademickim i badaniach:**

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

## INFORMACJE O EIGE

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) jest unijnym centrum wiedzy na temat równości płci. EIGE wspiera decydentów i wszystkie właściwe instytucje w ich wysiłkach na rzecz urzeczywistnienia równości kobiet i mężczyzn dla wszystkich Europejczyków i poza nimi, zapewniając im konkretną wiedzę fachową oraz porównywalne i wiarygodne dane na temat równości płci w Europie. Więcej informacji: [http://www.eige.europe.eu](http://www.eige.europe.eu/)

Informacje zebrane w niniejszym planie działania pochodzą z projektu koncentrującego 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 był realizowany od lipca 2015 r. do października 2016 r. Ramy prawne i polityczne oraz inne inicjatywy stymulujące promujące równość płci w badaniach naukowych zostały opracowane w 28 państwach członkowskich UE. W oparciu o krajowe inicjatywy i projekty finansowane w ramach unijnych programów ramowych w zakresie badań i rozwoju technologicznego oraz w porozumieniu z ekspertami i zainteresowanymi stronami opracowano narzędzie internetowe, aby pomóc instytucjom badawczym i szkolnictwie wyższym w tworzeniu, wdrażaniu, monitorowaniu i ocenie planów na rzecz równości płci. Najważniejsze wskazówki zawarte w przewodniku krok po kroku dostępnym w narzędziu online zostały podsumowane w niniejszym planie działania.

© Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn 2016