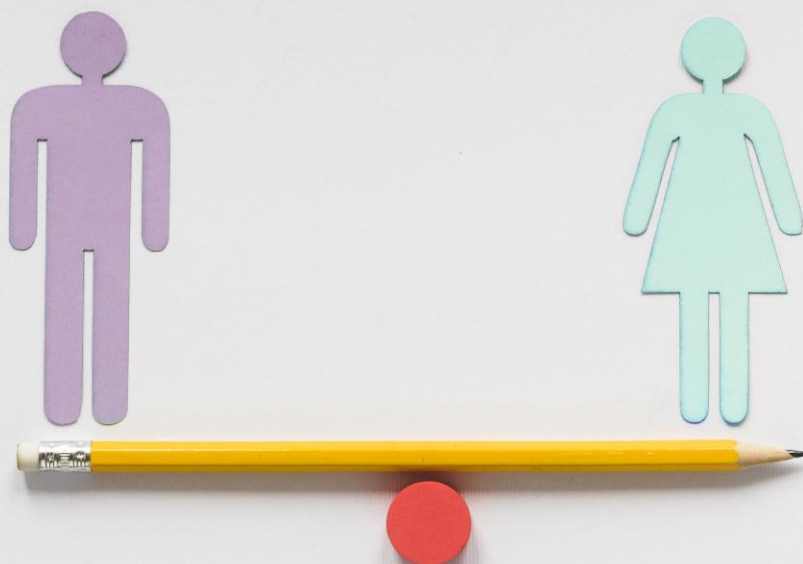




Plan Równości Płci – jak to zrobić?

Opracowanie: Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli

Autorka: dr Justyna Kramarczyk

Konsultacja merytoryczna: Zespół Biura PolSCA

WPROWADZENIE

Zaangażowanie Komisji Europejskiej w promowanie równości płci w badaniach i innowacjach jest ważną częścią szerszej strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025, ogłoszonej w marcu 2020 r. Jednym z celów tej strategii jest wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA) zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje talenty oraz lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji.

Zgodnie z powyższym podstawy prawne programu ramowego Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027 wspierają działalność Komisji na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach, wyznaczając **równość płci jako priorytet przekrojowy** (ang. *cross-cutting priority*). Świadczy o tym szereg przepisów. Według art. 7(6) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 28 kwietnia 2021 r. program HE „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.” Z kolei w akapicie 53 tego samego rozporządzenia można przeczytać, że działalność prowadzona w ramach Horyzontu Europa 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 i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzeń bez dyskryminacji ze względu na płeć (...).” Podobne zapisy można znaleźć także w Programie Szczegółowym HE.

W świetle obowiązujących zapisów prawnych w programie Horyzont Europa wprowadzono trzy główne zmiany, które docelowo mają prowadzić do zwiększenia poziomu równouprawnienia płci wśród badaczy i badaczek:

1. posiadanie Planu na rzecz Równouprawnienia Płci (ang. *Gender Equality Plan - GEPs*) staje się kryterium kwalifikowalności dla wszystkich organów publicznych, instytucji szkolnictwa wyższego i organizacji badawczych chcących uczestniczyć w programie Horyzont Europa;
2. włączenie wymiaru płci do treści badań i innowacji jest domyślnie przyjętym wymogiem, ocenianym w ramach kryterium doskonałości, chyba że w opisie tematu wyraźnie określono inaczej;
3. równowaga płci w zespołach badawczych będzie kryterium rozstrzygającym w przypadku wniosków grantowych z taką samą liczbą punktów w rankingu.

Przedmiotem niniejszego opracowania jest obszar pierwszy, czyli Plany na rzecz Równouprawnienia Płci, których przygotowanie, implementacja oraz monitorowanie stanowią aktualne wyzwanie dla wielu publicznych instytucji naukowych w Europie. Według Komisji Europejskiej Plan Równości Płci jest

dokumentem zawierającym zestaw działań mających na celu: 1) przeprowadzenie oceny/analizy dotychczasowych praktyk i procedur w celu identyfikacji uprzedzeń związanych z płcią; 2) zidentyfikowanie i wdrożenie innowacyjnych strategii w celu skorygowania wszelkich uprzedzeń; 3) ustalenie celów i monitorowanie - za pomocą wskaźników - postępów w zakresie promowania równości płci.

W kontekście opracowania Planu w świetle programu Horyzont Europa warto pamiętać o kilku kluczowych kwestiach. Po pierwsze, tak jak już wspomniano, **posiadanie Planu będzie obligatoryjne dla wszystkich organów publicznych tj. ministerstw, gmin, organizacji finansujących badania, publicznych organizacji nastawionych na zysk (np. niektórych muzeów), jak również instytucji szkolnictwa wyższego (uczelnie) oraz organizacji badawczych (instytuty badawcze, w tym także Polska Akademia Nauk i Instytuty PAN).** Tym samym, do wdrożenia GEP-u nie są zobowiązane prywatne organizacje nastawione na zysk takie jak małe i średnie przedsiębiorstwa, a także organizacje pozarządowe (NGO) czy obywatelskie (CSO). Należy zaznaczyć, że wymóg ten dotyczy tylko organizacji z państw członkowskich UE i krajów stowarzyszonych (kraje trzecie są z niego zwolnione).

Po drugie, posiadanie Planu Równości Płci będzie stanowiło kryterium kwalifikowalności **w konkursach programu Horyzont Europa, w których nabór wniosków kończy się w roku 2022 lub później.** Co istotne, organizacja może nie posiadać GEP na etapie składania wniosku, ale musi dysponować takim Planem w momencie podpisania umowy grantowej (ang. *Grant Agreement*). Oznacza to, że na etapie składania wniosku wymagane będzie tylko i wyłącznie oświadczenie organizacji, iż Plan Równości Płci zostanie wdrożony najpóźniej w momencie podpisania umowy grantowej. To oświadczenie będzie miało formę dedykowanego kwestionariusza, w którym znajdują się cztery obowiązkowe wymagania GEP, a także pięć obszarów tematycznych, wskazanych na stronie 7 niniejszego opracowania. Kwestionariusz powinien zostać wypełniony przez osobę upoważnioną (prawnego przedstawiciela instytucji - LEAR), zasadniczo tylko raz na czas trwania programu ramowego, chyba że zmienia się status osoby prawnej. W trakcie trwania programu Horyzont Europa, Komisja Europejska zapowiada przeprowadzanie kontroli sprawdzających w tym zakresie, które pozwolą ustalić czy kryterium GEP jest spełniane przez organizację. W przypadku niespełnienia przez beneficjenta tego kryterium kwalifikowalności zostanie wdrożona standardowa procedura wypowiedzenia, przy czym w sytuacji kiedy beneficjent odgrywa kluczową rolę w umowie o dofinansowanie, wypowiedzenie dla beneficjenta może spowodować, że cały projekt będzie musiał ulec zakończeniu.

Po trzecie, jak wyszczególniono w ogólnych załącznikach do programu prac Horyzont Europa 2021-2022, aby spełnić kryterium kwalifikowalności, **Plan na rzecz Równouprawnienia Płci musi zawierać 4 obowiązkowe elementy** tj. być dokumentem publicznym, wyznaczać konkretne, specjalne zasoby, przewidywać zbieranie danych i monitoring, a także zakładać organizację szkoleń i budowanie potencjału organizacji. **Wszystkie cztery wymogi zostaną szczegółowo omówione w dalszej części opracowania, należy jednak już na wstępie wskazać, że wyodrębnione przez KE elementy są ze sobą ściśle powiązane, nierzadko ich zakresy zazębiają się, dlatego też warto na nie spojrzeć całościowo.**

CZTERY OBOWIĄZKOWE ELEMENTY PLANÓW RÓWNOŚCI PŁCI

Po pierwsze: dokument publiczny

Plan Równości Płci powinien być oficjalnym, publicznie dostępnym dokumentem, co w praktyce oznacza, że musi zostać przyjęty przez władze organizacji, opublikowany na stronie instytucji oraz rozpowszechniony wśród jej pracowników i pracowniczek. Co ważne, zgodnie z wymogami Komisji Europejskiej, plan **nie musi** być sporządzony w języku angielskim.



Jednocześnie, **jeśli** cztery obowiązkowe wymagania są spełnione w innym dokumencie urzędowym takim jak plan rozwoju, strategia integracji lub różnorodności czy poprzez zapisy zawarte w kilku oddzielnych, oficjalnych dokumentach, wówczas można je uznać za równoważne z Planem Równości Płci. W tym drugim przypadku KE zaleca zebranie tych rozproszonych informacji w dedykowanym zbiorczym dokumencie, który byłby dostępny na stronie internetowej organizacji. Ponadto, za odpowiednik Planu Równości Płci można uznać certyfikat HRS4R „HR Excellence in Research” lub inny certyfikat na poziomie krajowym/regionalnym związany z równością płci, o ile spełnia cztery ww. podstawowe wymagania.

Przykładowe Plany Równości Płci - POLSKA

- Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego. Plan działań równościowych na lata 2020-2023. Warszawa 2020 (dostępny [w języku polskim](#) oraz [w języku angielskim](#))
- Projekt Planu Równości Płci dla Politechniki Krakowskiej na lata 2021-2024 (dostępny [w języku polskim](#))

Odnosnie **treści** samego planu, powinien on wykazywać zaangażowanie instytucji na rzecz równości płci, wyznaczać konkretne cele oraz szczegółowe działania i środki do ich osiągnięcia. Bazując na dotychczasowych przykładach, można wskazać, iż tego rodzaju dokument zazwyczaj obejmuje:

1. **Diagnozę**, czyli najważniejsze wyniki badań i wnioski płynące z analizy aktualnej sytuacji w zakresie równości między kobietami a mężczyznami w danej jednostce naukowej np. zbadanie i opisanie aktualnego rozkładu płci wśród osób pracujących naukowo;
2. Jasno sformułowane **cele** np. wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet, zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach eksperckich, kadrze zarządczej itp., ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym;

3. Ściśle powiązane z celami **szczegółowe działania oraz wskaźniki**;

Cel	Działanie	Wskaźnik
Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności	Wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządczej jednostek organizacyjnych i dla osób reprezentujących samorządy studenckie	Przeszkolenie przynajmniej x (liczbowo lub procentowo) pracowników i pracowników w 2023 r.
	Grupy networkingowe dla doktorantek	Organizacja x spotkań grupy networkingowej w ciągu roku
Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet	Gromadzenie informacji o dobrych praktykach i ich upowszechnianie	Cykliczna publikacja informacji na stronie instytucji lub w ramach wewnętrznego newslettera
	Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących procentowej reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach eksperckich	Osiągnięcie poziomu co najmniej 45% kobiet do 2024 r.
Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach eksperckich oraz kadrze zarządczej	Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących powierzania przewodnictwa w gremiach decyzyjnych zarówno kobietom, jak i mężczyznom	Osiągnięcie poziomu co najmniej 35% kobiet do 2024 r.
	Rozwój infrastruktury wspomagającej funkcje opiekuńcze, w tym opracowanie planu stworzenia żłobka i przedszkola	Wzrost liczby dzieci pracowników, doktorantek i studentów uczęszczających do instytucji opieki w danej jednostce
Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym	Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i dydaktycznej po urloпах rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony uczelni	Przeprowadzenie konsultacji i badania, opublikowanie wyników do 2023 r. na poczet kolejnego Planu Równości Płci

4. Wskazanie jednostek/departamentów odpowiedzialnych za wdrożenie i monitorowanie działań;
5. Harmonogram implementacji działań;
6. Określenie grup odbiorców działań.

Co więcej, Komisja Europejska zdefiniowała **pięć obszarów** kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które powinny zostać objęte przez Plan Równości Płci. Należą do nich:

1. Równowaga między życiem prywatnym/ rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji;
2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych;
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;
4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych;
5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Przykładowe Plany na rzecz Równouprawnienia Płci - EUROPA

- University in Bologna, Gender Equality Plan 2017-2020 (dostępny w [języku angielskim](#))
- The Max Delbrück Center for Molecular Medicine in the Helmholtz Association (MDC), The Gender Equality Plan 2014-2020 (dostępny w [języku angielskim](#))
- The Dresden University of Technology, Gender Equality Concept 2018 (dostępny w [języku angielskim](#))
- University of Rijeka, Gender Equality Plan 2021-2025 (dostępny w [języku angielskim](#))
- Plovdiv University, Gender Equality Plan 2021-2024 (dostępny w [języku angielskim](#))
- Vrije Universiteit Brussel, Plan of Action on Equality 2019-2021 (dostępny w [języku angielskim](#))
- Fourth Action Plan for Gender Equality of the Universitat Autònoma de Barcelona 2019-2023 (dostępny w [języku angielskim](#))

Narzędziem, które może okazać się pomocne dla organizacji w przygotowaniu, implementacji i monitorowaniu Planu na rzecz Równouprawnienia Płci jest **GEAR Tool** (*The Gender Equality in Academia and Research Tool*), opracowany przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (ang. *European Institute for Gender Equality*). Jest to przewodnik, który zapewnia uniwersytetom i organizacjom badawczym praktyczne porady i narzędzia na wszystkich etapach zmian instytucjonalnych, od opracowania planu równości płci po ocenę jego rzeczywistego wpływu. **Można w nim znaleźć m.in.** wskazówki dotyczące przeszkód i wyzwań wraz z sugestiami, jak je pokonać; listę podstawowych wymagań i czynników sukcesu, aby go zrealizować; konkretne przykłady działań, które należy zaprojektować oraz wdrożyć w ramach Planu Równości Płci; kluczowe zasoby, które mogą wspierać proces zmian strukturalnych; argumenty przemawiające za promowaniem równości płci czy podstawowe informacje o prawodawstwie oraz unijnych i krajowych politykach wspierających równość płci w badaniach.

Przewodnik GEAR Tool jest skierowany do wszystkich pracowników, zatrudnionych w instytucjach badawczych i szkolnictwie wyższym. Obejmuje to kadre naukową i dydaktyczną; personel administracyjny i pomocniczy; kierownictwo średniego i najwyższego szczebla. Narzędzie nie jest adresowane bezpośrednio do studentów, ale odnosi się również do aspektów ich funkcjonowania w organizacji.

Warto dodać, że ze względu na wymogi związane z programem Horyzont Europa, poradnik GEAR Tool znajduje się obecnie w fazie aktualizacji.

Po drugie: dedykowane zasoby



Przygotowanie, wdrażanie, jak też monitorowanie Planu Równości Płci niewątpliwie wymaga specjalnych zasobów ludzkich oraz odpowiednich nakładów czasu. Z uwagi na powyższe, konieczne wydaje się stworzenie w organizacji specjalnego stanowiska takiego jak Pełnomocnik ds. Równości (ang. *Equality Officer*) bądź komórki np. Zespołu, Działu czy Biura ds. Równości Płci, które będą w pełni odpowiedzialne za monitorowanie kwestii

równego traktowania, nie tylko w obszarze płci, ale także w zakresie innych grup mniejszościowych (np. osób niepełnosprawnych). Do ich podstawowych zadań powinny należeć m.in. zbieranie informacji na temat dobrych praktyk równościowych i upowszechnianie tych praktyk, informowanie o kursach i szkoleniach równościowych, pełnienie funkcji punktu konsultacyjnego i kontaktowego w sprawach dyskryminacji czy opracowanie i wdrożenie systemu monitorowania równości szans płci. Warto dodać, że informacja o powołaniu takiego Pełnomocnika lub Zespołu wraz ze skróconym opisem zadań i danymi kontaktowymi powinna pojawić się na stronie internetowej instytucji.

Przykładowe stanowiska/ zespoły ds. równości płci - POLSKA

- [Główna specjalistka ds. równouprawnienia](#) na Uniwersytecie Warszawskim.
Na poszczególnych wydziałach UW powołano także pełnomocników i pełnomocniczek ds. równości. Więcej informacji na ten temat [tutaj](#).
- [Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania](#) na Uniwersytecie Jagiellońskim
- [Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania](#) na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
- [Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji](#) na Uniwersytecie Wrocławskim
- [Biuro Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi](#) na Uniwersytecie Gdańskim

Alternatywnym rozwiązaniem, które może zostać wdrożone przez organizację, w szczególności przez mniejsze instytucje, jest przeznaczenie określonej części etatu wybranych pracowników akademickich, kierowniczych lub administracyjnych na zadania ściśle związane z działalnością na rzecz równouprawnienia płci w organizacji. W tym wypadku należy wskazać ile czasu danego pracownika przeznaczono na tego rodzaju zadania, a także wyszczególnić je w zakresie obowiązków danego pracownika.

Przykładowe stanowiska/ zespoły ds. równości płci - EUROPA

- [Equal Opportunity Officer](#), Helmholtz Research Centre, Centre for Environmental Research
- [Gender Equality Officers](#), Max Planck Institute for Solar System Research
- [Gender Equality Team](#), University of Southern Denmark
- [Equal Opportunities Officer for Women](#), University of Applied Science, Berlin
- [Equal Opportunities Officer](#), Institute for Advanced Sustainability Studies, Potsdam

Po trzecie: zbieranie danych i monitoring

Kolejnym kluczowym elementem Planu Równości Płci jest zbieranie danych i monitoring. Komisja Europejska oczekuje od organizacji zbudowania Planu na podstawie aktualnych danych na temat sytuacji kobiet i mężczyzn zatrudnionych w danej instytucji, natomiast po jego opracowaniu wymaga bieżącego monitorowania tych obszarów równouprawnienia, w których zadeklarowane zostały działania naprawcze.



Podejmowana w pierwszej kolejności analiza stanowi nie tylko istotną część planu, ale przede wszystkim najlepszy punkt wyjściowy do stworzenia - odpowiadającego specyfice i dostosowanego do potrzeb organizacji - Planu na rzecz Równouprawnienia Płci. Dokładne zrozumienie tego, jak organizacja radzi sobie z promowaniem równości poprzez zebranie bieżących statystyk dotyczących płci personelu oraz szczegółową diagnozę różnic między kobietami a mężczyznami umożliwia opracowanie, a co za tym idzie podjęcie adekwatnych działań w celu zapewnienia równych szans i warunków zatrudnienia.

Warto podkreślić, że kompleksowość analizy dotyczącej poziomu/ stopnia równouprawnienia w danej instytucji będzie zależeć od dostępnych zasobów organizacji, zarówno ludzkich, jak i finansowych, które można ona przeznaczyć na realizację tego zadania. Niezbędne wydaje się zatem zidentyfikowanie zasobów wewnętrznych, ale jednocześnie warto rozważyć inne możliwe zasoby zewnętrzne (np. szanse na uzyskanie zewnętrznego finansowania na badania, włączenie się w aktualne projekty).

Przykładowe raporty - POLSKA

- Raport „Kobiety w nauce - zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego” 2020 (dostępny [pod linkiem](#))
- Raport „Kobiety na Politechnikach” 2021 (dostępny [tutaj](#))
- Raport „Kobiety w polskiej politologii. Od diagnozy do współpracy” 2018 (dostępny [pod linkiem](#))
- „Marne szanse na awanse? Raport z badania na temat obecności kobiet na uczelniach artystycznych w Polsce” 2015 (dostępny [tutaj](#))

Należy dodać, że wskazane w tej części opracowania przykłady raportów, będące raczej raportami przekrojowymi, mogą stanowić inspirację do przeprowadzenia analizy, jednakże zbieranie danych i monitoring w ramach danej instytucji mogą być realizowane na dużo mniejszą skalę, dostosowaną do potrzeb wynikających z rozmiaru organizacji. Innymi słowy, rodzaj i zakres informacji jakie są gromadzone podczas diagnozy może być zróżnicowany. Oprócz podstawowych zmiennych społeczno-demograficznych, takich jak status cywilny, wiek, płeć, przekonania religijne, dochód, najczęściej pojawiają się:

- pytania dotyczące warunków pracy, czyli pytania na temat: stanowiska w organizacji, kierunku studiów, wynagrodzenia netto, premii, rodzaju umowy, dostępu do kariery, progresji lub barier, szkoleń rozwojowych, obowiązków opiekuńczych, obowiązków związanych z rolami zawodowymi, warunków pracy i płacy oraz poziomu zadowolenia, wsparcia dla kobiet w ciąży, równowagi praca-rodzina, wsparcia urlopowego i obciążenia pracą;
- pytania dotyczące kultury organizacyjnej, czyli pytania na temat: reprezentacji mężczyzn i kobiet, równości płci, różnic w przydziale ról, awansach, traktowaniu, postrzeganiu środowiska i klimatu pracy, czynnikach rekrutacyjnych, czynnikach awansu, postrzeganiu płci i ról społecznych, klimatu w zespole.
- pytania dotyczące stereotypów i uprzedzeń, czyli pytania na temat nieświadomych uprzedzeń w pracy zawodowej, przejawów seksizmu, uprzedzeń podczas rekrutacji i/lub w przywództwie;
- pytania dotyczące zachowań i doświadczeń interpersonalnych, czyli pytania na temat przejawów mikroagresji, nękania, prześladowania, kultury organizacyjnej w miejscu pracy.

Dotychczasowa praktyka pokazuje, że gromadzenie danych na temat równości płci w organizacji przybiera różne formy: od *desk research*, czyli przeglądu i analizy istniejących danych przez badania ilościowe (np. ankieta wśród pracowników i pracowniczek instytucji w celu oceny ich wiedzy i doświadczeń w zakresie (nie)równości płci w instytucji, praktyk organizacyjnych promujących równość płci, postaw i zachowań seksistowskich itp.) aż do badań jakościowych tj. wywiadów indywidualnych tudzież grupowych z kadrą akademicką i/lub personelem administracyjnym.

Przykładowe raporty i narzędzia - EUROPA

- [The Annual Report on staff and gender.pdf](#), published by CNRS
- [Gender Equality Mapping](#), Gender Equality in Central and Eastern Europe - GEInCEE project
- [Gender Equality Audit and Monitoring \(GEAM\) Tool](#), the ACT project
- [Gender Equality in Science and Research in Austria](#), Austrian Federal Ministry of Education, Science and Research
- [Gender Statistics Database](#), European Institute for Gender Equality

Po czwarte: szkolenia i budowanie potencjału organizacji



Czwartym i zarazem ostatnim elementem, który powinien zostać wpisany w Plan na rzecz Równouprawnienia Płci, jest cykl szkoleń, warsztatów czy wydarzeń równościowych, które mają służyć budowaniu potencjału instytucji. Działania w ramach tego komponentu mogą obejmować zarówno rozwijanie kompetencji w zakresie zwalczania nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią wśród pracowników, liderów i decydentów, tworzenie grup roboczych poświęconych określonym tematom, jak też podnoszenie świadomości poprzez warsztaty i działania komunikacyjne. Tematyczne szkolenia mają przede wszystkim na celu przekazanie wiedzy na temat zasady równości płci, uwrażliwienie odbiorców na obszary oraz przejawy dyskryminacji, w tym dyskryminacji językowej, oraz przekazanie dobrych praktyk i przykładów efektywnego wdrożenia zasady równych szans.

Przykładowe szkolenia - POLSKA

- [Warsztaty równościowe dla nauczycieli akademickich](#), Uniwersytet Warszawski
- [Szkolenie z zakresu równości szans płci w zarządzaniu](#), Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
- Webinarium "[Aspekty równości płci w nauce na przykładzie projektu H2020 GEECCO](#)", Politechnika Krakowska
- Kurs Ars Docendi "[Uczelnia wolna od dyskryminacji](#)", Uniwersytet Jagielloński
- [Warsztaty organizowane przez Women in Science at Nencki](#) dotyczące uprzedzeń w procesie rekrutacji i ocenie akademickiej, Instytut Biologii Doświadczalnej PAN

Przygotowując zakres tematyczny szkoleń w zakresie równości płci warto pamiętać o tym, aby ich tematyka była spójna z wynikami przeprowadzonej analizy, tj. aby warsztaty czy treningi pokrywały te obszary, które są najbardziej problematyczne z perspektywy organizacji lub gdzie nierówności między kobietami a mężczyznami są najbardziej zauważalne. Dodatkowo, istotne jest opracowanie szczegółowego opisu planowanych szkoleń, zawierającego m.in. informację o tym, do jakiej grupy odbiorców są one adresowane, z jaką regularnością będą się odbywać oraz w jaki sposób będą mierzone rezultaty szkolenia. Kluczowe jest także stworzenie dostępnego dla wszystkich pracowników repozytorium np. na stronie internetowej instytucji, w którym będą zamieszczane i/lub uaktualniane materiały szkoleniowe.

Przykładowe szkolenia - EUROPA

- [LeTSGEPs Training Strategy](#) (Gender Budgeting, Gender Equality Plans), Max Planck Society
- [Gender Sensitive PhD-Supervision Toolkit](#) for PhD supervisors, PhD students, managers and administrators, FESTA project
- Workshop [Implicit gender biases during evaluations: How to raise awareness and change attitudes?](#), GEECCO project
- Online training [How to communicate “gender” in times of resistance?](#), Gender Equality Academy
- Training Course [Challenging Stereotypes and Identities to Promote Gender Equality](#), North-South Centre of the Council of Europe
- [Trainer database](#), Baltic Gender project

Na koniec należy wspomnieć, iż Komisja Europejska również planuje serię szkoleń na temat Planów na rzecz Równouprawnienia Płci. Będą one skierowane do państw członkowskich UE i krajów stowarzyszonych z większą liczbą organizacji objętych kryterium kwalifikowalności do programu Horyzont Europa, które nie wprowadziły jeszcze GEP. Pierwsze takie szkolenie KE odbędzie się 28 września 2021 r. i będzie adresowane do instytucji publicznych, organizacji badawczych oraz instytucji szkolnictwa wyższego z Bułgarii.

PRZYDATNE LINKI

- [Strona Komisji Europejskiej nt. Gender equality research and innovation](#)
- [Warsztat "How to prepare a Gender Equality Plan for Horizon Europe"](#)
- [Dni Informacyjne programu Horyzont Europa, sesja dt. Gender Equality, prezentacja dr Anne Pepin z Komisji Europejskiej](#)
- [Strona Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn](#)
- [Strona wydarzenia "WiSER: Women in Science and European Research"](#)
- [Strona projektu GENERA](#) (uczestnik PL: Uniwersytet Jagielloński)
- [Strona projektu LIBRA](#)
- [Strona projektu PLOTINA](#)
- [Strona projektu SAGE](#)
- [Strona projektu EQUAL-IST](#)
- [Strona projektu Baltic Gender](#)
- [Strona projektu TARGET](#)
- [Strona projektu GEECCO](#) (uczestnik PL: Politechnika Krakowska)
- [Strona projektu CHANGE](#)
- [Strona projektu SUPERA](#)
- [Strona projektu R-I PEERS](#)
- [Strona projektu GENDER-SMART](#)
- [Strona projektu GEARING-ROLES](#)
- [Strona projektu SPEAR](#)
- [Strona projektu CALIPER](#)
- [Strona projektu EQUAL4EUROPE](#)
- [Strona projektu LeTSGEPs](#)
- [Strona projektu TARGETED-MPI](#)
- [Strona projektu RESET](#) (uczestnik PL: Uniwersytet Łódzki)
- [Strona projektu GENDERACTION](#) (uczestnik PL: Ośrodek Przetwarzania Informacji)
- [Strona projektu GENDER EQUALITY ACADEMY](#)
- [Strona projektu ACT on Gender](#) (uczestnik PL: Uniwersytet Jagielloński)
- [Strona projektu UniSAFE](#) (uczestnik PL: Uniwersytet Jagielloński)
- [O projekcie ATHENA](#) (uczestnicy PL: Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach)
- [O projekcie MINDtheGEPs](#) (uczestnicy PL: Uniwersytet Gdański i Uniwersytet Jagielloński)