

**Warunki brzegowe – minimalny
zakres Planu Równości Płci**
zgodnie z Programem Horyzont Europa

Elementy obligatoryjne

1. GEP jako oficjalny dokument

GEP musi mieć **charakter oficjalnego dokumentu**, być opublikowany na stronie internetowej danej instytucji, podpisany przez jej władze oraz szeroko upowszechniony wewnątrz instytucji.

Upublicznienie GEP sygnalizuje zaangażowanie w kwestię równouprawnienia płci i obliguje pracowników instytucji, partnerów oraz interesariuszy do wzięcia odpowiedzialności za jego cele i założenia.

Na stronie internetowej należy regularnie **publikować raporty z postępu prac nad wdrożeniem GEP**.

Elementy obligatoryjne

2. Zapewnienie odpowiednich zasobów

GEP musi zawierać informację o tym, jakie środki zostały przewidziane na jego wdrożenie.

Mobilizacja odpowiednich zasobów dotyczyć może takich kwestii, jak finansowanie stanowisk lub zespołów do spraw równości oraz przeznaczenie części pracy istniejącego personelu (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. Wielkość i struktura zasobów przeznaczonych na rozwój i wdrażanie GEP powinna być dostosowana do wielkości i potrzeb organizacji. Zasoby muszą być dostępne przez cały cykl funkcjonowania GEP.

Elementy obligatoryjne

3. Analiza danych

GEP musi opierać się na zebranych i poddanych 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 przypadków molestowania seksualnego.

Niektóre dane będą dostępne z istniejących źródeł administracyjnych (działu kadr), podczas gdy inne mogą wymagać specjalnego zebrania lub obliczenia. Analiza informacji pomoże ukierunkować priorytety GEP, które powinny ulegać corocznej ewaluacji na podstawie zidentyfikowanych wskaźników.

Coroczne sprawozdania z realizacji planu muszą być publikowane na stronie internetowej instytucji.

Elementy obligatoryjne

4. Szkolenia

GEP musi również obejmować **działania uświadamiające i szkoleniowe w zakresie równości płci**. Działania te powinny angażować całą organizację i być procesem ciągłym i długofalowym. Szkolenia powinny dotyczyć nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią i być skierowane do pracowników i kadry zarządzającej, bowiem mogą one w niezamierzony sposób wpływać na osądy i opinie o innych w oparciu o stereotypy. Inne działania mogą obejmować komunikację i warsztaty, które koncentrują się na określonych problemach lub są skierowane do określonych grup.

Zalecane obszary merytoryczne (tematyczne)

1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

Zwiększanie świadomości na temat równości kobiet i mężczyzn powinno odbywać się między innymi poprzez walkę ze stereotypami i uprzedzeniami płciowymi oraz wdrażanie działań na rzecz wyrównywania szans.

Kierownictwo każdej instytucji aplikującej do programu Horyzont Europa powinno jasno wyrażać poparcie dla aktywności przyczyniających się do równowagi płci. Działania te mogą dotyczyć na przykład urlopów rodzicielskich, wsparcia opieki nad osobami zależnymi oraz elastycznego czasu pracy dla rodziców. Pełna szacunku, otwarta i przyjazna kultura organizacyjna jest wrażliwa na różnorodność tożsamości płciowych i nie traktuje kobiet i mężczyzn jako jednorodnych grup. Inne kroki mogą obejmować zachęcanie do używania języka wrażliwego na płeć. Można również wziąć pod uwagę nieformalne aspekty kultury organizacyjnej, w tym to, czy praktyki społeczne są przyjazne i integracyjne dla wszystkich pracowników.

Zalecane obszary merytoryczne (tematyczne)

2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

Dążenie do zachowania równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych oraz wzmacnianie zdolności leaderskich kobiet to podstawowe cele GEP w tym obszarze. Z myślą o poprawie równowagi płci w organach decyzyjnych – instytucja może wprowadzić rozwiązania oparte na kwotach albo wyznaczyć sobie ilościowe cele przewodnie, które powinny zostać osiągnięte w określonym czasie. Instytucja powinna upewnić się, że wybory do organów organizacji są w pełni transparentne.

Zalecane obszary merytoryczne (tematyczne)

3. Równowaga w rozwoju kariery

Krytyczny przegląd istniejących procesów i procedur rekrutacji na wszystkich etapach oraz usuwanie wszelkich uprzedzeń to ważne kroki w celu zapewnienia równości płci.

Instytucja powinna 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 oraz ustanowienie kodeksów postępowania w rekrutacji, angażowanie urzędników ds. równości płci w komitety rekrutacyjne i awansowe, a także aktywne identyfikowanie kobiet w niedostatecznie reprezentowanych dziedzinach.

Zalecane obszary merytoryczne (tematyczne)

4. Włączenie kwestii płci do prowadzonych działań

GEP powinien wskazywać, w jaki sposób analiza płci zostanie uwzględniona w prowadzonych działaniach organizacji.

Zalecane obszary merytoryczne (tematyczne)

5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej (jeden z priorytetów 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. Polityki powinny określać i kodyfikować oczekiwane zachowanie pracowników, określać, w jaki sposób członkowie instytucji mogą zgłaszać przypadki przemocy na tle płciowym oraz w jaki sposób takie przypadki będą badane.

W GEP powinno się również określić, w jaki sposób udzielić wsparcia ofiarom lub świadkom przemocy oraz jak można zmobilizować całą organizację do ustanowienia kultury zerowej tolerancji wobec molestowania seksualnego i przemocy.

Etapy opracowania GEP

- **Diagnoza**

Zbieranie danych z podziałem na płeć oraz przegląd praktyk w celu identyfikacji przejawów nierówności płci w instytucji oraz ich przyczyn. Etap diagnozy powinien również obejmować analizę krajowych i regionalnych przepisów prawnych oraz wymogów finansowania.

- **Planowanie**

Instytucja musi określić cele GEP wraz z informacją, jakie działania będą podejmowane, aby wesprzeć ich realizację. Ta faza obejmuje również przydzielanie zasobów oraz określenie, kto będzie odpowiedzialny za pracę nad planem, jak praca będzie przebiegała oraz określenie harmonogramu wdrożenia.

Etapy opracowania GEP

- **Wdrożenie**

GEP powinien być wdrażany zgodnie z określonym planem działań obejmującym na przykład tworzenie grup roboczych, które opracują nowe polityki i procedury. W tej fazie, działania powinny być nakierowane na podnoszenie świadomości i szkolenia, a także zapewnienie szerokiej dostępności GEP wewnątrz i na zewnątrz organizacji (obowiązek publikacji na stronie internetowej instytucji).

- **Monitoring i ewaluacja**

W tej ostatniej fazie oceniany jest poziom wdrożenia GEP w stosunku do jego założeń i zdefiniowanych celów. Regularna analiza postępów w realizacji polityki równości płci zapewni przestrzeń do uczenia się i zdobywania informacji zwrotnych na temat problemów w tym zakresie i możliwości ich niwelowania.