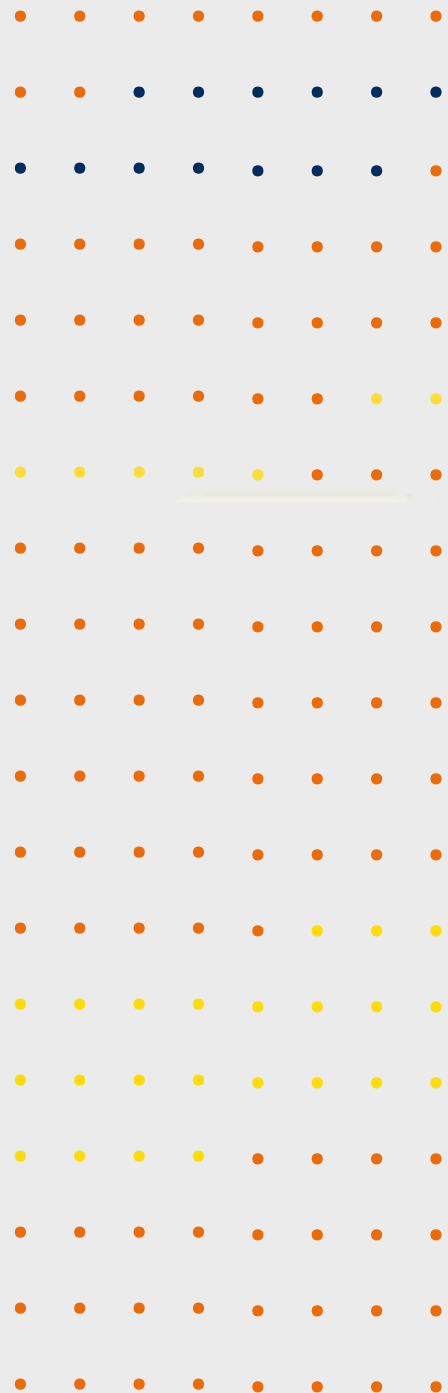
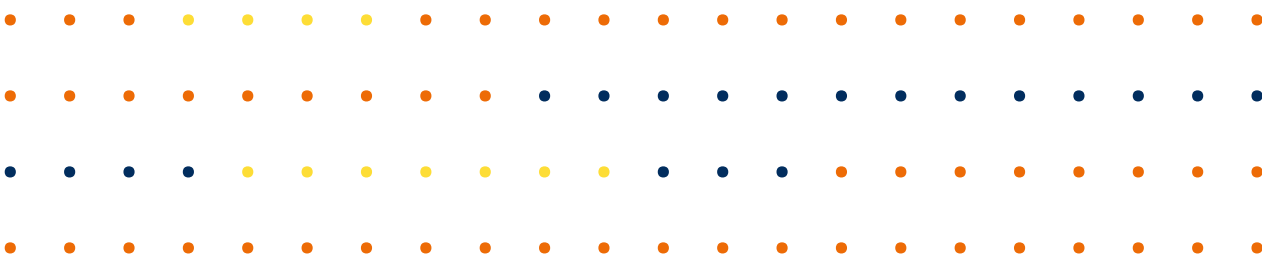


# IO1 RAPORT KOŃCOWY

Wersją referencyjną raportu jest [dokument w języku angielskim](#)





*Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie poglądy autorów i Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w nich zawartych.*

*Magdalena Półtorak (red.)*

*[Raport końcowy powstał w ramach projektu GEPARD: Program równości płci w środowisku akademickim – zwiększenie różnorodności. Nr projektu:*

*2021-1-PL01-KA220-HED-000027532]*

## Spis treści

### 1. Uwagi wprowadzające

- 1.1 Plany Równości Płci: ramy prawne UE i ogólne założenia
- 1.2 Metodologia opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci – przegląd
- 1.3 Polityka GEPs w ramach międzynarodowego konsorcjum Projektu GEPARD
  - 1.3.1 Plan Równości Płci w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach
  - 1.3.2 Plan Równości Płci w L-Università ta' Malta
  - 1.3.3 Plan Równości Płci w Uniwersytecie w Miszkolcu
  - 1.3.4 Plan Równości Płci w Uniwersytecie Cypryjskim
  - 1.3.5 Działania na rzecz równości płci w Uniwersytecie w Salerno
  - 1.3.6 Plan Równości Płci w Uniwersytecie Paris Lodron w Salzburgu

### 2. Uzasadnienie, metodologia tworzenia i rezultaty IO1

- 2.1 Od matrycy do narzędzia – metodologia, uzasadnienie i procedura opracowania UGEP
- 2.2 Rekomendacje dla partnerów

### 3. Wnioski z wywiadów eksperckich (przegląd)

- 4. Kluczowe obszary GEPs – uzasadnienie i korzyści
  - 4.1 Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna
  - 4.2 Równowaga płci na stanowiskach kierowniczych i równy udział kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym
  - 4.3 Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery
  - 4.4 Włączenie wymiaru płci w treści badawcze i dydaktyczne
  - 4.5 Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu
  - 4.6 Interseksjonalność i różnorodność

**Załącznik nr 1: Rekomendacje dla partnerów – wzór**

**Załącznik nr 2: Kwestionariusz wywiadu eksperckiego**

## Uwagi wstępne<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Ta część raportu została opracowana w dużej mierze w oparciu o: E. Kriston, *Podstawy prawne równości płci*, [Handbook-GEPARD-DEF---ING\\_042024.pdf \(gopard-project.eu\)](#), s. 12-17 oraz Torbus U, Półtorak M., *Plan równości płci w zakresie badań i innowacji. Obserwacje na podstawie doświadczeń wstępnych Uniwersytetu*

## 1. Plany na rzecz równości płci: Ramy prawne UE i ogólne założenia

Unia Europejska od początku swojego istnienia stawiała sobie za cel osiągnięcie równych szans dla kobiet i mężczyzn. Choć wdrażanie poszczególnych środków nie zostało jeszcze zakończone, w ostatnich latach podjęto wiele kroków, które przyczynić się mają do całkowitego wyeliminowania różnic między płciami. Ustanowione środki i ramy prawne mają na celu uregulowanie tej kwestii w ogólnym kontekście.

Unia Europejska stara się zapewnić równość płci poprzez kilka głównych rozwiązań:

- 1) stworzenia odpowiednich norm prawnych;
- 2) włączenie wymiaru płci do wszystkich swoich polityk i działań (*gender mainstreaming*);
- 3) stworzenie rozwiązań ukierunkowanych konkretnie na poprawę sytuacji kobiet.

Jeśli chodzi o kontekst prawny UE po raz pierwszy ustanowiła zasadę „równej płacy za taką samą pracę” w 1957 r., co do dziś znajduje odzwierciedlenie w art. 157 *Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej* (dalej: TFUE) i traktowane być może jako kamień węgielny gwarancji równych szans mężczyzn i kobiet. Każde państwo członkowskie ma bowiem obowiązek zapewnić wdrożenie tej zasady. Z przepisu tego wynika również, że Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, powinny przyjąć środki zapewniające stosowanie zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w sferze zatrudnienia, w tym zasady równości wynagrodzeń za równą pracę. Jeśli chodzi o wdrażanie szczególnych środków, w sekcji tej stwierdzono również, że w celu zapewnienia pełnej równości mężczyzn i kobiet w życiu zawodowym, zasada równości nie uniemożliwia Państwom Członkowskim przyjęcia lub utrzymania środków zapewniających pewne korzyści, aby ułatwić dostęp płci niedostatecznie reprezentowanej do działalności zawodowej, zapobiec niedogodnościom w przebiegu kariery zawodowej lub zrekompensować jej rozwój. Wymogi te pojawiły się później także w art. 21 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Artykuł 8 TFUE nakłada na UE również zadanie eliminowania nierówności i promowania równości kobiet i mężczyzn we wszystkich swoich działaniach. Można zatem zauważyć, że sfera zatrudnienia jako pierwsza przyczyniła się do rozwinięcia gwarancji w zakresie równości płci.

Na przestrzeni lat Unia Europejska przyjęła jednak wiele innych aktów prawnych, które mają zapewnić równość nie tylko w stosunkach pracy, ale także, o ile to możliwe, we wszystkich dziedzinach życia. Wśród najważniejszych istotnych dokumentów prawnych należy przede wszystkim wspomnieć o Dyrektywie 79/7/EWG<sup>2</sup>, która jako pierwsza miała na

---

*Śląskiego w Katowicach*, Roczniki Administracji i Prawa 2022; 4 (XXII): 51-69, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.3315> s. 52-62 oraz indywidualne doświadczenia partnerów Projektu GEPARD.

<sup>2</sup>DYREKTYWA RADY z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wdrażania zasady równości traktowanie mężczyzn i kobiet w sprawach zabezpieczenia społecznego (79/7/EWG) <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/PL/WSZYSTKIE/?uri=celex%3A31979L0007>.

celu zniwelowanie różnic między mężczyznami i kobietami w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. W szczególności chroni ona przed ryzykiem choroby, niepełnosprawności, starości, wypadków przy pracy, chorób zawodowych i bezrobocia. Dokument zapewnia równość leczenia bez względu na stan cywilny lub rodzinny, uwzględniając zakres programów i warunki dostępu do nich, w zakresie obowiązku wnoszenia składek i obliczania składek, w zakresie naliczania świadczeń, w tym dodatków dla małżonków i osób pozostających na utrzymaniu oraz warunków regulujących czas trwania i zachowanie uprawnień do świadczeń.

Kolejnym kamieniem milowym w unijnym prawodawstwie była Dyrektywa 92/85/EWG<sup>3</sup> w sprawie wprowadzenia środków mających na celu wspieranie poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży i pracownic, które niedawno urodziły. W tym przypadku ustawodawstwo odnosi się do grupy osób znajdującej się w wyjątkowej sytuacji, gdzie konieczne jest zróżnicowanie, aby zapewnić równe szanse w porównaniu z innymi pracownikami.

Rozwój kwestii równych szans nastąpił jednak przede wszystkim na początku XXI wieku, kiedy Dyrektywa Rady 2000/43/WE<sup>4</sup> wprowadziła zasadę równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne i zakazała dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne w kilku obszarach. W preambule dokumentu zaznaczono, że w celu zapewnienia rozwoju demokratycznego i tolerancyjnych społeczeństw, w których każdy może uczestniczyć bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji powinno się wykraczać poza osoby samozatrudnione i pracowników, by obejmować także takie obszary jak edukacja, ochrona socjalna (w tym zabezpieczenie społeczne oraz opieka zdrowotna) oraz dostęp do towarów i usług.

W 2004 r. opublikowano Dyrektywę Rady 2004/113/WE. Koncentruje się ona na promowaniu równego dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług w odpowiednich sytuacjach.<sup>5</sup> Dyrektywa uwypukliła zatem chęć wyjścia poza obszar zatrudnienia i polityki społecznej.

Od 2006 roku Unia Europejska dokonała przeglądu szeregu przepisów w odniesieniu do kwestii przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć. Opublikowano nowe dyrektywy, które miały na celu włączenie perspektywy płci jeszcze szerzej i zgodnie ze zmieniającymi się potrzebami społecznymi<sup>6</sup>. W 2010 roku, zgodnie ze strategią równości Unii Europejskiej,

---

<sup>3</sup>Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków zachęcających poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży oraz pracownic, które niedawno rodziły porodu lub karmienia piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy). 89/391/EWG) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.

<sup>4</sup>Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

<sup>5</sup>DYREKTYWA RADY 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania między mężczyznami i kobietami w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>.

<sup>6</sup>Ważne zmiany: DYREKTYWA 2006/54/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w sprawach

opublikowano dyrektywę<sup>7</sup> Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/36/UE<sup>8</sup>, otwierając tym samym drogę do walki z handlem ludźmi. W dyrektywie uznano bowiem specyficzny charakter procederu handlu ludźmi związany z płcią oraz zauważono, że handel ludźmi odbywa się w różnych celach, co prowadzi do konieczności uwzględniania różnic między płciami w aspekcie udzielania pomocy i wsparcia w stosownych przypadkach.

Wreszcie, Unia Europejska podjęła również kroki mające na celu uznanie równych szans w życiu prywatnym swoich obywateli bez względu na płeć, co doprowadziło do przyjęcia dyrektywy w sprawie środków zapewniających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów<sup>9</sup>. Dokument ten wyraźnie stwierdza, że polityka dotycząca równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinna przyczyniać się do osiągnięcia równości płci poprzez promowanie udziału kobiet w rynku pracy, równego podziału obowiązków opiekuńczych między mężczyzn i kobiety oraz eliminacji różnic w dochodach i wynagrodzeniach ze względu na płeć. Dlatego też równowaga między życiem zawodowym a prywatnym pozostaje poważnym wyzwaniem dla wielu rodziców i pracowników łączących obowiązki opiekuńcze z zawodowymi.

Jednak realizacja unijnej strategii równych szans to nie tylko zintegrowanie różnych instrumentów z codziennym życiem w Państwach Członkowskich poprzez wyżej wymienione środki prawne, ale także istotny wkład Trybunału. Sąd Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: TSUE), który wielokrotnie dokonywał wykładni przepisów unijnego *acquis*.

Dla przykładu warto przypomnieć sprawę<sup>10</sup> Marschall. Dotyczyła ona sytuacji, w której przepis krajowy pozytywnie dyskryminował pracowniczki w niektórych zmaskulinizowanych sektorach. TSUE orzekł, że przepis prawa krajowego, który daje pierwszeństwo w awansie kobietom o równych kwalifikacjach w sektorach, gdzie są one niedostatecznie reprezentowane, jest zgodny z prawem UE, pod warunkiem, że: kandydaci mężczyźni i kobiety mają równe kwalifikacje, liczba kobiet na danym stanowisku jest niższa niż liczba mężczyzn, przepis zawiera klauzulę elastyczności, która pozwala na uwzględnienie indywidualnych cech kandydata płci męskiej, które mogłyby przeważać szalę na jego korzyść. Wyrok ten miał istotne

---

zatrudnienia i pracy (wersja przekształcona) <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek zdolności i uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>.

<sup>7</sup>Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/36/UE z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie zapobiegania i zwalczania handlu ludźmi i ochronę jego ofiar oraz zastąpienie ram Rady Decyzja 2002/629/WSiSW <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0036>.

<sup>8</sup>Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/36/UE z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie zapobiegania i zwalczania handlu ludźmi i ochronę jego ofiar oraz zastąpienie ram Rady Decyzja 2002/629/WSiSW <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0036>.

<sup>9</sup>Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie życia zawodowego i prywatnego równowaga dla rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>.

<sup>10</sup>Sprawa C-409/95. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0409>.

znaczenie dla interpretacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu i promocji zawodowej kobiet w Unii Europejskiej. Trybunał uznał, że takie przepisy mogą być dopuszczalne jako środek wyrównywania szans, o ile nie są stosowane automatycznie i bezwarunkowo. Z kolei w sprawie Hakejbrach<sup>11</sup> TSUE orzekł, że ochrona przed dyskryminacją ze względu na płeć powinna obejmować nie tylko osobę bezpośrednio dyskryminowaną, ale także innych pracowników. Innymi słowy: ochrona prawna powinna rozciągać się na pracowników, którzy wspierają osobę dyskryminowaną, nawet jeśli sami nie są bezpośrednimi ofiarami dyskryminacji, pracodawca nie może podejmować niekorzystnych działań wobec pracowników, którzy formalnie lub nieformalnie udzielają wsparcia osobie twierdzącej, że jest dyskryminowana ze względu na płeć, wreszcie - taka ochrona jest niezbędna dla skutecznego egzekwowania zasady równego traktowania i zapobiegania dyskryminacji w miejscu pracy.

Wyrok ten ma istotne znaczenie dla wzmocnienia ochrony przed dyskryminacją w środowisku pracy, ponieważ rozszerza zakres ochrony na osoby wspierające ofiary dyskryminacji, co może zachęcić pracowników do zgłaszania przypadków nierównego traktowania bez obawy przed negatywnymi konsekwencjami.

Zapewnienie równości płci nie zakończyło się jednak na opisanych powyżej procesach. **Nadal istnieje wiele obszarów, w których można poprawić efektywność lub potrzebne są dalsze działania. Wśród nich są niewątpliwie badania i innowacje.**

Od 2022 roku wszystkie organizacje ubiegające się o dofinansowanie w ramach unijnego programu Horyzont Europa na lata 2021-2027 (dalej: Horyzont Europa, Program) będą musiały złożyć wraz z wnioskiem specjalne oświadczenie stwierdzające, że posiadają plan równości płci (dalej: GEP, plan).<sup>12</sup> Oświadczenie to będzie później uwzględniane w procesie walidacji podmiotu.<sup>13</sup> Wprowadzenie wymogu posiadania planu jako kryterium kwalifikowalności wynika z podstawy prawnej programu „Horyzont Europa”, który uznaje równość płci za jeden z kluczowych celów.

Motyw 53 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiającego „Horyzont Europa” – Program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji, ustanawiającego jego zasady uczestnictwa i upowszechniania<sup>14</sup> stanowi, że działania opracowane w ramach Programu powinny mieć na

---

<sup>11</sup>Sprawa

C-404/18.

<https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?nat=or&mat=or&pcs=Oor&jur=C%2CT%2CF&num=C-404%252F18&for=&jge=&dates=&jzyk=en&pro=&cit=brak%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&oq p=&td=%3BALL&avg=&lgrec=hu&lg=&page=1&cid=2118038>.

<sup>12</sup>Jest to bezpośrednio powiązane z przyjęciem przez UE nowych *wieloletnich ram finansowych* (WRF) na lata 2021–2027, co oznacza położenie większego nacisku na uwzględnianie aspektu płci w budżecie UE. Rozporządzenie Rady (UE, EURATOM) 2020/2093 z dnia 17 grudnia 2020 r. ustalające wieloletnie ramy finansowe na lata 2021-2027, Dziennik Urzędowy UE L1 433/11.

<sup>13</sup> „Horyzont Europa – wytyczne dotyczące planów na rzecz równości płci” (GEP), Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, wrzesień 2021 r., s. 15. 7.

<sup>14</sup>Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające „Horyzont Europa” – Program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji, określające jego zasady

celu wyeliminowanie uprzedzeń i nierówności ze względu na płeć, poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz promowanie równości kobiet i mężczyzn w badaniach naukowych i innowacjach, w tym zasady równej płacy bez dyskryminacji ze względu na płeć, zgodnie z art. 2 i 3 Traktat o Unii Europejskiej (TUE) oraz art. 8 i 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Wymiar płci powinien zostać uwzględniony w treści badań naukowych i innowacji oraz uwzględniany na wszystkich etapach cykli badawczych. Ponadto działania w ramach Programu powinny mieć na celu eliminowanie nierówności oraz promowanie równości i różnorodności we wszystkich aspektach badań naukowych i innowacji w odniesieniu do wieku, niepełnosprawności, rasy i pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań oraz orientacji seksualnej. Jedną z zasad programu „Horyzont Europa” określona w art. 7 wskazuje, że program zapewni skuteczne promowanie równych szans dla wszystkich i realizację wymiaru płci, w tym uwzględnianie problematyki płci w treściach związanych z badaniami naukowymi i innowacjami. Ma ono na celu zajęcie się przyczynami braku równowagi płci. Szczególną uwagę należy zwrócić na zapewnienie, w miarę możliwości, równowagi płci w panelach oceniających oraz w innych odpowiednich organach doradczych, takich jak rady i grupy ekspertów (ust. 6).

Podobnie decyzja Rady (UE) 2021/764 z dnia 10 maja 2021 r. ustanawiająca Program szczegółowy wdrażający „Horyzont Europa” – Program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji<sup>15</sup> uznaje wzmocnienie wymiaru płci za cele operacyjne programu szczegółowego (art. 2 ust. 2, al.e). Realizacja Programu szczegółowego poprzez Plan strategiczny będzie obejmować m.in. kwestie szczegółowe, takie jak równość płci oraz włączenie wymiaru płci do treści B+I (art. 6 ust. 3 lit. e).

Wreszcie Załącznik 1 Decyzji Wykonawczej Komisji Europejskiej C (2022)2975 z dnia 10 maja 2022 r. w sprawie przyjęcia programu prac na lata 2021-2022 w ramach Programu szczegółowego wdrażającego „Horyzont Europa” – Program Ramowy w zakresie Badań i Innowacji oraz jego finansowania w odniesieniu do budżetu na rok 2022 wyraźnie stanowi, że wprowadzenie planu na rzecz równości płci (GEP) jako kryterium kwalifikowalności ma na celu wsparcie wprowadzenia trwałych zmian instytucjonalnych dla wnioskodawców. Komisja podkreśla ponadto, że fundatorzy i organizatorzy badań odgrywają zasadniczą rolę w podnoszeniu świadomości i uwzględnianiu równości płci w swoich badaniach i treściach dydaktycznych.<sup>16</sup>

Jak wspomniano, zasada równości płci jest jedną z podstawowych, a zarazem uważaną za „fundamentalną” zasad i wartości Unii Europejskiej, wyrażoną w prawie pierwotnym organizacji. O ile na przestrzeni lat ustawodawstwo, orzecznictwo oraz zmiany w Traktatach

---

uczestnictwa i upowszechniania oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 oraz (UE) nr 1291/2013 (Tekst mający znaczenie dla EOG) PE/12/2021/INIT. Dz.U. L 170 z 12.05.2021 (rozporządzenie).

<sup>15</sup>Decyzja Rady (UE) 2021/764 z dnia 10 maja 2021 r. ustanawiająca program szczegółowy wdrażający „Horyzont Europa” – Program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji oraz uchylająca decyzję 2013/743/UE.

<sup>16</sup>Wytyczne dotyczące programu „Horyzont Europa” dotyczące planów na rzecz równouprawnienia płci..., s. 2. 6.



przyczyniły się do widocznego wzmocnienia zarówno samej zasady, jak i jej wdrożenia w UE, o tyle trwała zmiana wymaga działań o charakterze trwałym i proaktywnym. Nie powinno więc dziwić, że równość płci jest obecnie jednym z priorytetowych obszarów działań Komisji Europejskiej na lata 2019-2024, co potwierdza Strategia na rzecz równości płci 2020-2025.<sup>17</sup>

Dlatego też GEP należy uznać za część europejskiej strategii zatrudnienia, mającej na celu wzmocnienie równości płci w kontekście uniwersytetów. Jest to również całkowicie spójne z tymczasowymi konkretnymi środkami mającymi na celu wyrównanie szans obu płci oraz dokonanie zmian strukturalnych, społecznych i kulturowych w celu skorygowania przeszłych i obecnych form oraz skutków dyskryminacji kobiet.<sup>18</sup>

Choć dopiero teraz posiadanie GEP stało się warunkiem wstępnym kwalifikowania się do finansowania w ramach programu „Horyzont Europa”, potrzebę włączenia polityki *uwzględniania aspektu płci* w obszarze badań sygnalizowano już ponad dekadę temu. W lipcu 2012 r. Komisja wydała komunikat, w którym zalecała podjęcie działań w celu ustalenia i wdrożenia zasad gwarantujących równość płci we wszystkich obszarach życia akademickiego, aby „położyć kres marnowaniu talentów, na które nie możemy sobie pozwolić, różnorodności poglądów i postaw w badaniach i wdrażanie jakości”.<sup>19</sup> W komunikacie podkreślono znaczną utratę i nieefektywne wykorzystanie wysoko wykwalifikowanych kobiet w europejskiej przestrzeni badawczej (w tym w procesie decyzyjnym oraz projektowaniu, ocenie i wdrażaniu badań). Co szczególnie godne uwagi, Komisja nie ograniczyła się do formułowania oczekiwań prawnych i politycznych wobec państw członkowskich (w tym przyjęcia planów równości płci), ale także zobowiązała się do zapewnienia min. 40% udziału dla niedostatecznie reprezentowanej płci we wszystkich swoich grupach eksperckich, panelach i komitetach oraz do stosowania tego założenia w szczególności w ramach programu „Horyzont 2020”. Wreszcie program „Horyzont 2020” był pierwszym programem ramowym, w którym uznano płęć za *przekrojowy priorytet*<sup>20</sup>, natomiast włączenie wymiaru płci do treści związanych z badaniami naukowymi i innowacjami (R&I) miało na celu zapewnić, aby cechy biologiczne i społeczne/kulturowe zarówno kobiet, jak i mężczyzn, a także cele w zakresie równości płci zostały uwzględnione jako istotne w kontekście projektów badawczych i w zakresie innowacji.

---

<sup>17</sup>Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „*Unia równości: strategia na rzecz równości płci na lata 2020–2025*”. COM/2020/152 final.

<sup>18</sup>Komitet CEDAW (2004). *Zalecenie Ogólne nr 25 w sprawie art. 4 ust. 1 – Tymczasowe środki specjalne*, dostępne pod adresem: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx> (dostęp: 12.11.2022 r.) i K. Sękowska -Kozłowska, *Między obowiązkiem a przyzwoleniem. Środki wyró wnawcze na rzecz kobiet jako instrument realizacji praw człowieka [Between obowiązek i zgoda. Środki kompensacyjne dla kobiet jako instrument realizacji praw człowieka]*, Warszawa 2021, passim.

<sup>19</sup> *Wzmocnione partnerstwo w europejskiej przestrzeni badawczej na rzecz doskonałości i wzrostu gospodarczego*, Bruksela, 17 lipca 2012 r., COM( 2012) 392 final.

<sup>20</sup>Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Badań Naukowych i Innowacji, *Innowacje związane z płcią: jak analiza włączająca przyczynia się do badań i innowacji*, Urząd Publikacji, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/619077> (dostęp: 3.10.2022).

**Plan równości płci (GEP) można zdefiniować jako zestaw zobowiązań i działań, których celem jest promowanie równości płci w organizacji poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe.<sup>21</sup>**

Zazwyczaj plan równości płci zakłada ustanowienie i wprowadzenie w życie zestawu podstawowych zasad zapewniających równość płci we wszystkich sferach życia akademickiego<sup>22</sup>. Plan równości płci nie ma uniwersalnego szablonu,<sup>23</sup> ponieważ zestaw działań każdorazowo będzie zależał od rodzaju organizacji, sektora działalności, dotychczas podjętych działań antidyskryminacyjnych oraz rodzaju uprzedzeń i nierówności ze względu na płeć, zidentyfikowanych podczas diagnozy organizacji. W ramach wytycznych opublikowanych we wrześniu 2021 r. **Komisja określiła jednak cztery obowiązkowe wymogi, które musi spełniać GEP.**<sup>24</sup> Odnoszą się one przede wszystkim do kryterium kwalifikowalności programu „Horyzont Europa”, ale można je postrzegać jako uniwersalne, ponieważ mogą mieć zastosowanie zarówno do podmiotów zajmujących się badaniami naukowymi i innowacjami, jak i innych podmiotów (pozaakademickich), które chcą posiadać taki plan.

Po pierwsze, **plan równości płci musi spełniać określone wymogi formalne.** Musi to być oficjalny dokument opublikowany na stronie internetowej instytucji, podpisany przez najwyższe kierownictwo i wyraźnie zakomunikowany. Plan powinien wykazywać zaangażowanie na rzecz równości płci, wyznaczać jasne cele oraz szczegółowe działania i środki służące ich osiągnięciu. Określenie poszczególnych celów i działań pozostawia się jednak samej instytucji.

**Plan równości płci wymaga określenia osób odpowiedzialnych za jego realizację (zasoby osobowe i finansowe).** Przyjęcie GEP wymaga stworzenia konkretnych ram (organizacyjnych i finansowych) i to od organizacji zależy, co jest konieczne i w ramach jakich struktur będzie wspierać stały proces trwałych zmian organizacyjnych w celu wzmocnienia zasady równości płci.

**Wdrożenie planu na rzecz równości płci wymaga również stałego gromadzenia danych i monitorowania zmian.** Organizacja musi gromadzić dane zdezagregowane według płci na temat osób zatrudnionych oraz osób studiujących, a także przygotowywać raport roczny w

---

<sup>21</sup>Wytyczne dotyczące programu „Horyzont Europa” dotyczące planów na rzecz równouprawnienia płci..., s. 2. 5.

<sup>22</sup>VFA Barros, RM Vasconcelos, E. Araújo, L. Amaral i I. Ramos, *A pozytywna perspektywa wdrożenia planu na rzecz równości płci: kwestia projektu, czasu i uczestnictwa*, Konferencja IEEE Frontiers in Education 2018 (FIE), San Jose, Kalifornia, USA, 2018, s. 1-5, doi : 10.1109/FIE.2018.8659112.

<sup>23</sup>Natomiast w ramach projektu GEPARD, realizowanego w konsorcjum kilku europejskich uczelni, przewiduje się opracowanie Uniwersalnego Planu na rzecz Równości Płci (jako jeden z rezultatów projektu), choć nie jest to tyle rozwiązanie które można zastosować wszędzie ze względu na powtarzalność przyjętych rozwiązań, jako szereg możliwości pozwalających na zbudowanie planu równości płci zgodnego z potrzebami i oczekiwaniami konkretnej instytucji (więcej szczegółów w pkt IV).

<sup>24</sup>Wytyczne dotyczące programu „Horyzont Europa” dotyczące planów na rzecz równouprawnienia płci..., s. 2. 5.

oparcu o te wskaźniki. Ponieważ GEP jest „dostosowany” do konkretnych potrzeb organizacji, każda organizacja sama decyduje, w jaki sposób wybrać najodpowiedniejsze wskaźniki, w jaki sposób gromadzić i analizować dane (w tym zasoby do tego przeznaczone), a także zapewnić publikację danych. Zebrane dane powinny wspierać cele i zadania planu oraz ocenę procesu wdrażania równości płci.

**Czwartym zasadniczym elementem planu równości płci są szkolenia.** Plan musi obejmować działania mające na celu podnoszenie świadomości, a te powinny angażować całą organizację i mieć charakter oparty na dowodach, a także stanowić ciągły i długoterminowy proces. Szkolenia powinny także obejmować przeciwdziałanie nieuświadomionym uprzedzeniom związanym z płcią oraz być skierowane do pracowników i osób pełniących funkcje decyzyjne. Plan powinien także dotyczyć działań komunikacyjnych wewnątrz organizacji, a także obejmować szkolenia, które skupiają się na konkretnych problemach i wyzwaniach oraz skierowanych do wszystkich lub wybranych tylko grup.

Oprócz tych czterech obowiązkowych wymogów **Komisja**, kierując się założeniami Strategii na rzecz równouprawnienia płci 2020-2025, **zidentyfikowała także pięć sugerowanych obszarów tematycznych, które instytucje badawczo-innowacyjne powinny uwzględnić w swoich GEP.**

**Obejmują następujące zagadnienia:**

- 1. równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz kultura organizacyjna,**
- 2. równowaga płci w przywództwie i procesie decyzyjnym,**
- 3. równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery,**
- 4. włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych,**
- 5. przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.**

Komisja podkreśliła to również w cytowanych wcześniej wytycznych z września 2021 r., że skuteczny GEP powinien opierać się na modelu zmiany, który identyfikuje problemy, którymi w pierwszej kolejności należy się zająć oraz określa ich przyczyny i pożądane rezultaty, w tym cele. Powinien także szczegółowo określać działania wymagane do osiągnięcia celów oraz wskaźniki umożliwiające monitorowanie postępów. GEP powinien obejmować całą organizację, czyli kadrę kierowniczą wyższego szczebla, wszystkich pracowników, studentów i doktorantów (w przypadku organizacji dydaktycznej), a także innych interesariuszy. Powinien także kształtować ciągły proces, który zachęca do autorefleksji i przeglądu podjętych działań oraz przyjętych praktyk.

Wytyczne Komisji mają charakter uniwersalny, a zatem także ogólny. Utworzenie planu równości płci dla organizacji, w tym uczelni, będzie zatem uzależnione od zidentyfikowanych problemów i obszarów wymagających wsparcia, aby skonstruować najwłaściwsze (a jednocześnie wykonalne) propozycje rozwiązań.

## 1.2 Metodologia opracowania i wdrożenia planu równości płci (GEP) – zarys

Cechą charakterystyczną UE jako organizacji jest – oprócz tworzenia zobowiązań – swoiste „podpowiadanie” adresatom, jakie działania należy podjąć, aby określone standardy zostały skutecznie wdrożone. Jeśli chodzi o równość płci w badaniach naukowych i innowacjach, przykładem takiego podejścia jest GEAR tool. Narzędzie to działa od 2015 r. i opiera się głównie na doświadczeniach związanych z projektami uwzględniającymi płeć, finansowanymi w ramach programu „Horyzont 2020”.<sup>25</sup>

Stworzenie planu równości płci w uniwersytecie jest w wielu przypadkach kwestią bezprecedensową, będącą następstwem wprowadzenia w 2022 r. nowego kryterium kwalifikowalności w programie „Horyzont Europa”. Oznacza to, że samo narzędzie również musiało zostać zaktualizowane i dostosowane do aktualnych standardów. Dzięki temu dziś GEAR tool stanowi kompendium wiedzy o tym, czym są plany na rzecz równości płci, kto powinien być zaangażowany w ich tworzenie, dlaczego utworzenie GEP jest konieczne, aby osiągnąć trwałą zmianę, jak „krok po kroku” stworzyć taki plan i wreszcie, gdzie szukać standardów prawnych w tym zakresie oraz przykładów dobrych praktyk.

Jeśli chodzi o uniwersytety,<sup>26</sup> GEAR tool sugeruje podjęcie następujących kroków:<sup>27</sup>

1. Zrozumienie kontekstu instytucji, dla której ma zostać stworzony plan równości płci,<sup>28</sup> identyfikacja osób i możliwości (zarówno wewnątrz uczelni, jak i poza nią), które mogą wesprzeć tworzenie planu oraz zrozumienie, jak przebiega proces zmian zgodnie z logiką cyklu *uwzględniania aspektu płci*,<sup>29</sup>

2. Analiza i ocena *status quo* w uczelni – wstępna diagnoza kadr, umiejętności, zasobów finansowych i technicznych, a następnie określenie: kontekstu, ram prawnych i politycznych, w jakich funkcjonuje uczelnia, mierników równości płci i działań realizowanych dotychczas w uczelni (jeżeli takie istnieją), wreszcie pogłębiona diagnoza i porównanie wyników z sytuacją w innych uczelniach w kraju i za granicą; etap ten ma na celu identyfikację wyzwań i celów, czyli kluczowych obszarów oddziaływania dla GEP<sup>30</sup>, aby móc na tej podstawie także w przyszłości ocenić osiągnięte zmiany (strategia monitorowania i ewaluacji);

---

<sup>25</sup>Równość płci w środowisku akademickim i badawczym – narzędzie GEAR: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear> (dostęp: 10.11.2022).

<sup>26</sup>Dla organizacji finansujących badania przygotowano osobne wytyczne.

<sup>27</sup>Przewodnik krok po kroku dotyczący równości płci w środowisku akademickim i badawczym dla organizacji badawczych, uniwersytetów i organów publicznych: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide> (dostęp: 10.11.2022 r.).

<sup>28</sup>Należą do nich lokalizacja, historia, sytuacja gospodarcza, cele i priorytety zarządzania, struktura, polityka, kultura organizacyjna, wielkość i ramy prawne, w których działa instytucja.

<sup>29</sup>Istnieją cztery fazy: definiowanie, planowanie, działanie i sprawdzanie.

<sup>30</sup>Na tym etapie należy najpierw podjąć decyzję, kto powinien być zaangażowany w przeprowadzenie analizy ( wyspecjalizowana jednostka/organy czy dedykowany i formalnie upoważniony zespół), a następnie zbadać ramy prawne i strategię krajowe (w tym strategię finansowe) na rzecz integracji równouprawnienia płci w badaniach i szkolnictwie wyższym (jeśli taki istnieje), rodzaj „audytu wewnętrznego” uczelni (można tu zastosować np. ankietę opracowaną w ramach projektu SAGE), wreszcie definicję wskaźników branych pod uwagę w diagnozie, metodyki prowadzenia badań ilościowych i jakościowych oraz oceny ich wyników na tle badań porównywalnych.

3. **Stworzenie planu równości płci** – zaplanowanie konkretnych działań w oparciu o wyniki przeprowadzonej diagnozy, dostępne zasoby oraz wytyczne Komisji dotyczące kryteriów kwalifikowalności, mając zawsze na uwadze, że plan powinien mieć charakter całościowy i zintegrowany (zarówno wewnętrznie, jak i z krytycznymi dokumentami i procesami zachodzącymi w Uczelni);<sup>31</sup> podkreśla się także, że na tym etapie kluczowe znaczenie ma zaangażowanie najwyższego kierownictwa i racjonalne ustalanie priorytetów;

4. Realizacja planu – realizacja<sup>32</sup> przez powołany w tym celu zespół i według ustalonego harmonogramu zaplanowanych działań, które – aby zapewnić trwałość zmiany w Uczelni – powinny być w możliwie najwyższym stopniu zinstytucjonalizowane i szeroko rozpowszechnione; zaleca się także, aby na etapie wdrażania planu nie zaniedbywać działań szkoleniowych i podnoszących świadomość oraz, aby w dalszym ciągu korzystano z zasobów (wiedzy i umiejętności) osób spoza zespołu bezpośrednio odpowiedzialnego za realizację planu;

5. Monitorowanie postępów i ewaluacja planu – weryfikacja, w oparciu o przygotowaną na etapie diagnozy strategię monitorowania i ewaluacji, efektywności podjętych działań oraz skali wpływu planu na osiągnięcie proponowanych zmian (przy jednoczesnym podkreśleniu konieczności rozróżnienia pomiędzy celami monitorowania i oceny). Należy także zaznaczyć, że „Horyzont Europa” wymaga corocznych raportów monitorujących, natomiast wyniki tego etapu, aby wzmocnić pozycję samego planu i zapewnić cykliczność zmiany, powinny być szeroko upowszechniane;

---

Kwestionariusz opracowany w ramach projektu SAGE [https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/audit\\_guidelines.pdf](https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/audit_guidelines.pdf) (dostęp: 10.11.2022) i wreszcie określenie wskaźników branych pod uwagę w diagnozie, metodologii przeprowadzania badań ilościowych i jakościowych oraz oceny ich wyników na tle porównywalnej organizacji.

<sup>31</sup>Należy pamiętać, że plan musi uwzględniać kwestie istotne dla całej społeczności, aby zmiana miała szansę być trwała. Dlatego też przy ustalaniu planu dotyczącego równouprawnienia płci należy wziąć pod uwagę kilka zasadniczych elementów: cele, środki, wskaźniki, cele, harmonogramy i obowiązki. W tym celu zaleca się także m.in., aby prace nad planem miały charakter partycypacyjny, aby cele i działania były definiowane metodą SMART, aby czerpać inspirację z dobrych praktyk innych oraz aby istniejące zasoby były zostać zrjonalizowane dla GEP (znaczną zmianą przy stosunkowo niewielkich kosztach), że plan powinien być dokumentem ewolucyjnym i dynamicznym, że obowiązki poszczególnych podmiotów za wdrożenie różnych elementów planu powinny być jasno określone w określonych ramach czasowych, że należy trwale poszerzać krąg interesariuszy popierających plan i wreszcie, że działania i procesy należy planować w perspektywie długoterminowej z myślą o zrównoważonym wykorzystaniu istniejących zasobów. Wyniki projektu PLOTINA mogą być pomocne w opracowaniu planu: <https://www.plotina.eu/plotina-formative-toolkit/> (dostęp: 10.11.2022).

<sup>32</sup>Zespół powinien posiadać wiedzę na temat: kierowania zmianami organizacyjnymi, radzenia sobie z oporem, budowania sieci wsparcia, aspektu płci w karierach naukowych, podejmowania decyzji i treści badań i nauczania, samooceny, monitorowania oraz gromadzenia i analizy danych, specyfiki i funkcjonowanie własnej instytucji. Zespół powinien także regularnie spotykać się z osobami pełniącymi funkcje decyzyjne, aby zarówno na bieżąco omawiać postępy, sytuacje oporu wobec proponowanych zmian, jak i identyfikować obszary, w których ze względu na różne okoliczności konieczne będą korekty planu. Celem monitorowania jest ciągłe i systematyczne gromadzenie danych (głównie ilościowych), tak aby kierownictwo posiadało bieżącą wiedzę na temat konkretnego postępu we wdrażaniu planu („produktów”). Z drugiej strony celem ewaluacji jest obiektywna ocena skuteczności planu w oparciu o (głównie jakościowe) dane z monitoringu, tak aby można było wyciągnąć wnioski na potrzeby planowania przyszłych działań. Na tym etapie pomocne mogą być rozwiązania opracowane w ramach projektu TARGET: [http://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672\\_TARGET\\_Monitoring\\_Tool\\_D4.pdf](http://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672_TARGET_Monitoring_Tool_D4.pdf) (dostęp: 10.11.2022).

6. Promowanie równości płci na Uniwersytecie po wdrożeniu planu – ciągłe wysiłki na rzecz utrzymania standardów wypracowanych w planie (aby uniknąć regresu i powrotu do wcześniejszych niepożądanych praktyk), identyfikacja nowych obszarów (np. interseksjonalność) i strategii (np. uwzględniające płeć budżetowanie), a także identyfikację najlepszych praktyk i ograniczeń w celu ulepszenia kolejnego planu.

Narzędzie podpowiada także, jakie czynniki sprzyjają opracowaniu i wdrożeniu planu oraz jak pokonać najczęstsze przeszkody i wyzwania we wdrażaniu strategii równości płci na uczelniach.

Zainspirowani logiką i przejrzystością GEAR tool postanowiliśmy dodać do niego kilka elementów, które mogą ułatwić pokonywanie poszczególnych zalecanych powyżej kroków. Wśród nich należy wskazać przede wszystkim UGEP, jako narzędzie znacząco ułatwiające utworzenie (lub weryfikację istniejącego) GEP. Drugim elementem są także rekomendacje dla partnerów projektu, które w szczególności mogą poprawić zrozumienie kontekstu, w jakim funkcjonuje instytucja, a także ułatwić ocenę dotychczas realizowanych polityk równości i różnorodności. Wreszcie, w procesie tworzenia planu równości warto wesprzeć się także drugim rezultatem projektu GEPARD, czyli przewodnikiem metodologicznym.

### **1.3 Polityka GEP w ramach międzynarodowego konsorcjum Projektu GEPARD**

#### **1.3.1 Plan Równości Płci w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach<sup>33</sup>**

Uniwersytet Śląski jako jedna z pierwszych uczelni w Polsce (i pierwsza w województwie śląskim) opracowała i wdrożyła w 2021 roku Plan na rzecz Równości Płci.<sup>34</sup> Nie ulega wątpliwości, że nowe kryterium kwalifikacyjne w „Horyzoncie Europa” przyczyniło się do intensyfikacji prac nad dokumentem. Jednocześnie należy podkreślić, że realizowana w uczelni polityka równości zakładała strategiczne działania w tym obszarze (wynikające m.in. z obowiązujących w uczelni regulacji, wartości wskazanych w ust. 4 statutu Uniwersytetu<sup>35</sup> oraz Deklaracji Uniwersytetu Śląskiego – Wspólnoty Równych i Różnorodnych<sup>36</sup>).

Wstępne prace koncepcyjne rozpoczęły się w październiku 2020 r. Koncentrowały się one głównie na analizie szeroko rozumianego kontekstu prawnego i ustaleń GEP obowiązujących w innych uczelniach (krajowych i zagranicznych) oraz identyfikacji konkretnych wyzwań i celów stojących przed Uniwersytetem Śląskim. Na tym etapie szczególną rolę odegrał dobrowolny udział osób członkowskich wspólnoty w szkoleniach

---

<sup>33</sup> Torbus U, Półtorak M., PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA B+R. OBSERWACJE NA PODSTAWIE WSTĘPNYCH DOŚWIADCZEŃ UNIwersytetu ŚLĄSKIEGO W KATOWICACH, *Roczniki Administracji i Prawa* 2022; 4(XXII): 51-69, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.3315> s. 62-65.

<sup>34</sup> <https://naukawpolsce.pl/aktualnosci/news%2C91165%2Cuniwersytet-slaski-wdraza-plan-rownosci-plci.html> (dostęp: 10.11.2022).

<sup>35</sup> *Statut Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach*, przyjęty przez Senat Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach w dniu 28 maja 2019 r. (tekst jednolity stanowi załącznik do obwieszczenia Rektora Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 1 lipca 2021 r.).

<sup>36</sup> *Deklaracja Uniwersytetu Śląskiego – o byciu społecznością równą i zróżnicowaną*, dostępna pod adresem: <https://us.edu.pl/uczelnia/rowne-traktowanie/> (dostęp: 10.11.2022).

z zakresu przygotowania planów równości, spełniających wymagania Komisji. Dużo czasu poświęcono także analizie wyników badań jakościowych dotyczących dyskryminacji i nierównego traktowania w UŚ<sup>37</sup> wraz z danymi ilościowymi opracowanymi i udostępnionymi przez Dział Kształcenia, Szkołę Doktorską i Dział Kadr.

W kwietniu 2021 r. zarządzeniem Rektora UŚ, oficjalnie powołano Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci dla UŚ. Liczył on blisko dwadzieścia osób i składał się z pracowniczek i pracowników naukowych oraz kadry administracyjnej, a także studentów i doktorantów, czyli osób reprezentujących różne dyscypliny i dziedziny akademickie, ulokowanych na różnych poziomach uczelnianej hierarchii. Co istotne, pracom nad planem przewodniczyła prorektorka ds. rozwoju kadry. Na podstawie wyników diagnozy oraz identyfikacji najlepszych praktyk na innych, bardziej zaawansowanych uczelniach, zidentyfikowano kluczowe cele i wyzwania stojące przed Uniwersytetem Śląskim, którym miał sprostać pierwszy w historii uczelni GEP. W rezultacie we wrześniu 2021 r. zaproponowano pierwszą wersję planu, która została poddana szeroko zakrojonym konsultacjom z różnymi grupami referencyjnymi pracujących i studiujących na uczelni osób oraz dwóch działających w uczelni związków zawodowych (ZNP i Solidarność). Na podstawie ich uwag i sugestii przygotowano drugą wersję Planu, która była ponownie konsultowana i poprawiana. Trzecia (ostateczna) wersja Planu została przedstawiona Senatowi Uczelni do zaopiniowania w dniu 30 listopada 2021 r. Po uzyskaniu pozytywnej opinii Senatu z dnia 7 grudnia 2021 r. Rektor UŚ wydał zarządzenie (nr 212/2021), nadając tym samym Planowi moc prawną.

Plan [Równości Płci w UŚ w Katowicach](#) spełnia wszystkie wymogi Komisji Europejskiej: jest oficjalnym dokumentem, podpisanym przez najwyższe kierownictwo uczelni (Rektora) i aktywnie zakomunikowanym społeczności akademickiej.<sup>38</sup> Plan zawiera zobowiązanie do przestrzegania zasady równości płci i wyznacza jasne cele oraz szczegółowe działania i środki służące ich osiągnięciu.

Jest on dokumentem „żyjącym” i partycypacyjnym, co oznacza, że do jego kształtu i realizacji przyczynić się może cała społeczność uczelni. W doskonaleniu GEP istotne będą także dalsze diagnozy i analizy warunków rozwoju wszystkich osób tworzących społeczność uniwersytecką. Plan formułuje cele i działania w następujących obszarach (sugerowanych przez Komisję): nauka i edukacja, rekrutacja i rozwój kariery, kultura organizacyjna i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, podejmowanie decyzji oraz bezpieczeństwo. Dla

---

<sup>37</sup> *Raport z badania ankietowego wśród pracowników i doktorantów oraz doktorantów na temat dyskryminacji i nierównego traktowania w Uniwersytecie Śląskim oraz Raport z badania ankietowego wśród studentów i studentek Uniwersytetu Śląskiego na temat dyskryminacji i nierównego traktowania*. Treść obu raportów dostępna jest pod adresem: <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/raporty-z-badan-opinii-wspolnoty-us> (dostęp: 28.11.2022).

<sup>38</sup> Oprócz zamieszczenia dokumentu na stronie internetowej dotyczącej równego traktowania: <https://us.edu.pl/pl/uczelnia/rowne-traktowanie/plan-rownosci-plci/> (dostęp: 18.11.2022 r.), informacja o przyjęciu i wdrożeniu GEP UŚ komunikowany jest za pośrednictwem biuletynu uczelnianego oraz mediów społecznościowych.

każdego obszaru sformułowane zostały cele strategiczne, cele operacyjne, grupy docelowe, przykłady konkretnych działań i monitoringu oraz źródła weryfikacji.

Jeśli chodzi o harmonogram, na rok 2022 zaplanowano ocenę sytuacji, warunków i potrzeb w zakresie równości płci oraz opracowanie programu działań i procedur na rzecz równości lub rewizję rozwiązań istniejących. W roku 2023 zamierzeniem była realizacja zaplanowanych działań oraz przeprowadzenie wewnętrznej oceny planowanych i zrealizowanych działań wraz z rewizją opracowanego planu szczegółowego. Ostatecznie w 2024 r. kontynuowana jest realizacja zaplanowanych działań oraz przeprowadzona zostanie ewaluacja i walidacja Planu Równości Płci Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach na lata 2022-2024. Mając jednak na uwadze ambitne cele Planu, mnogość zadań, jakie on przewiduje oraz chęć lepszego przygotowania się do przyjęcia nowego rozwiązania, uniwersytecka Komisja ds. równości i różnorodności zarekomendowała Rektorowi UŚ przedłużenie realizacji obecnego Planu do końca 2025 roku.

### 1.3.2 Plan Równości Płci w L-Università ta' Malta

Plan Gender+ Equity Uniwersytetu Maltańskiego (UM) został formalnie zatwierdzony przez Senat UM w dniu 20 stycznia 2022 r. i przez Radę UM w dniu 17 lutego tego samego roku. Uniwersytet Maltański przyjął podejście uwzględniające aspekt płci plus, aby uwzględnić główne założenia wymienione w części zatytułowanej „Czynniki i skutki społeczne wymienione w Planie strategicznym UM na lata 2020–2025”<sup>39</sup>. Z tego powodu przyjęto szerokie ramy równości, różnorodności i włączenia, biorąc pod uwagę oprócz płci także rasę, pochodzenie etniczne, orientację seksualną oraz inne niestandardowe cechy.

Główne założenia przyjęte w Planie Równości Płci UM były zgodne z ustawodawstwem krajowym Malty, w tym w szczególności z:

- Rozdziałem 413 Ustawy o równych szansach (osoby z niepełnosprawnością) (nowelizacja)<sup>40</sup>;
- Rozdziałem 452 Ustawy o zatrudnieniu i stosunkach pracowniczych<sup>41</sup>;
- Ustawodawstwem pomocniczym 460.15 (Zarządzenie dotyczące równego traktowania)<sup>42</sup>;
- Rozdziałem 456 Ustawy o równości mężczyzn i kobiet z 2015 r.<sup>43</sup>.

Projekt pierwszego Planu Równości UM funkcjonował około dwóch lat, zanim przyjął obecną formę. Pierwszy plan został zaproponowany przez Komisję ds. Równości Płci i Różnorodności Seksualnej (GESDC) w 2021 r. Wcześniej komisja dokonała diagnozy polityk

---

<sup>39</sup>L- Università 'ta' Malta (2020). Plan strategiczny 2020-2025.

<https://www.um.edu.mt/media/um/docs/about/strategy/UMStrategicPlan2020-2025.pdf>, strona 5.

<sup>40</sup>Rząd Malty (2000). <https://legislation.mt/eli/cap/413/eng/pdf>

<sup>41</sup>Rząd Malty (2002). <https://legislation.mt/eli/cap/452/eng/pdf>

<sup>42</sup>Rząd Malty (2007). <https://legislation.mt/eli/sl/460.15/eng/pdf>

<sup>43</sup>Rząd Malty (2003). <https://legislation.mt/eli/cap/456/eng/pdf>



i środków stosowanych w Uniwersytecie Maltańskim. Przeanalizowano także dane statystyczne, aby dowiedzieć się, na czym należy się skupić w ramach planu. Wyniki uzyskane w ramach tego działania zestawiono w Raporcie z audytu płci za lata 2018–2020.<sup>44</sup> Głównymi kwestiami, które wyłoniły się z tego badania, podzielono się z interesariuszami UM. Wszelkie sugestie i zalecenia, które wynikły z tych spotkań, zostały uwzględnione w Planie. Inne zalecenia pochodziły od osób członkowskich GESDC, które konsultowały w tym zakresie szereg międzynarodowych planów na rzecz równości płci.

Plan równości pomógł skorelować działania komisji UM, które dotychczas oddzielnie skupiały się na dyskryminacji i innych kwestiach związanych z płcią, płcią, orientacją seksualną, niepełnosprawnością, rasą i pochodzeniem etnicznym. Wcześniej działały one zazwyczaj w silosach. Sformułowanie planu równości pomogło tym samym zintegrować pracę wszystkich komisji, które zdały sobie sprawę, że kooperacja pomoże promować równość, różnorodność i włączenie zarówno wśród studentów, jak i pracowników, jeśli tylko przyjmą one podejście przekrojowe. Uzgodniono również, że w miarę możliwości w kluczowych obszarach zalecanych w ramach programu „Horyzont Europa” zostanie przyjęte właśnie podejście przekrojowe.<sup>45</sup>

Plan UM Gender+ Equity jest skierowany do pracowników akademickich (w tym także rezydentów i gości), personelu administracyjnego, absolwentów oraz personelu pomocniczego. Aby plan zadziałał, należało utworzyć szereg struktur, takich jak Komisja ds. Równości i Biuro ds. Równości. Najważniejszym krokiem była decyzja o zatrudnieniu osoby, która będzie nadzorować realizację planu. W tym celu w 2022 r. zatrudniono Specjalistę ds. równości, który w 2023 r. został wyposażony w dodatkowy personel administracyjny. Zadaniem Specjalisty ds. równości było utworzenie zespołu ds. wdrażania polityki równościowej z jasnym określeniem ról i obowiązków w zakresie wdrażania Planu równości płci+ (G+EP). W skład Grupy Roboczej ds. Równości (EQWG) wchodzi przedstawiciele różnych sektorów studiujący lub pracujący na uniwersytecie. Osoby członkowskie grupy roboczej są powoływane przez Rektora i obejmują przedstawicieli różnych grup pracowniczych (wykładowcy, pracownicy administracyjni, pracownicy naukowcy, pracownicy techniczni i inni) oraz studentów. Grupy robocze dla pracowników składają się z dziekanów lub ich odpowiedników, kierowników wydziałów, dyrektorów administracyjnych i innych przedstawicieli. Jeśli chodzi o studencką grupę roboczą, składa się ona z przedstawicieli studentów wywodzących się z różnych wydziałów, ośrodków, instytutów lub szkół akademickich, przedstawicieli Kunsill Studenci Uniwersytetu (studenci; związek zawodowy) i innych zainteresowanych podmiotów. Z kolei Komisja ds. Równości monitoruje realizację planu.

W 2022 r. GESDC udostępniło Plan Równości UM przedstawicielom innych instytucji szkolnictwa wyższego na Malcie. Podczas tego spotkania stało się jasne, że plan UM Gender+

---

<sup>44</sup>GESDC (2022). <https://www.um.edu.mt/media/um/docs/about/equity/genderauditreport2018-2020.pdf>

<sup>45</sup>GESDC. (2022). Prezentacja planu równości płci+. <https://www.um.edu.mt/media/um/docs/about/equity/EquityPlanpresentation.pdf>

Equity był jedynym planem opracowanym przez maltańską instytucję, która uwzględniła w swoim planie równość, różnorodność i włączenie. Stało się również jasne, że maltańskie instytucje szkolnictwa wyższego i ośrodki badawcze opracowały plany równości płci w odpowiedzi na „dyktaturę” programu „Horyzont Europa”, a nie założenia prawa krajowego. To nastąpiło dopiero później, gdy krajowa Jednostka ds. Uwzględniania Problematyki Płci w swojej pierwszej Strategii włączania równości płci do głównego nurtu polityki i planie działania na rzecz równości<sup>46</sup> (które ukazały się pod koniec 2022 r.) stwierdziła, że instytucje edukacyjne mają obowiązek posiadania własnego planu równości płci.

### 1.3.3 Plan Równości Płci w Uniwersytecie w Miszkolcu

Uniwersytet w Miszkolcu stosuje szereg środków, aby zapewnić równość płci zgodnie z celami Unii Europejskiej i wymogami węgierskiego ustawodawstwa. Podstawowym celem jest zapobieganie lub eliminowanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji w uczelni ze względu na płeć. Podczas opracowywania GEP Uniwersytet w Miszkolcu dołożył wszelkich starań, aby działania te dotknęły jak najszerszy krąg osób związanych z funkcjonowaniem Uniwersytetu. Oznacza to, że zakres podmiotowy działań obejmuje pracowników administracyjnych uczelni, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, wykładowców, pracowników naukowych i studentów. Opracowując swój plan równości, Uniwersytet w Miszkolcu zobowiązał się do spełnienia czterech obowiązkowych kryteriów wskazanych przez Komisję Europejską, a także podjął zobowiązania także w celu zapewnienia elementów opcjonalnych. Zgodnie ze swoim planem rozwoju instytucjonalnego uczelnia stawia sobie za cel strategiczny zwiększenie liczby kobiet w grupie nauczycieli i badaczy, przede wszystkim w niedostatecznie reprezentowanych dziedzinach i na stanowiskach kierowniczych. Ma także na celu promowanie udziału kobiet w rynku pracy i właściwej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, elastycznych warunków pracy oraz rozwój zaplecza infrastrukturalnego dla szkolnictwa wyższego przyjaznego rodzinie. Podczas ostatniej rewizji Planu rozszerzono działania o opracowanie i monitorowanie zasad zatrudnienia kobiet związanych ze zdrowiem, a także podjęto działania mające na celu przyłączenie się do programów Miesiąca Zdrowia Mężczyzn. Podejmowane działania mają na celu zapewnienie wyższego poziomu równości płci na Uniwersytecie.

Aby zapewnić zaplecze organizacyjne, jednocześnie z tworzeniem Planu Równości, powołano Komisję ds. Równych Szans Uniwersytetu w Miszkolcu. W szczególności opiniuje ona działania, przedstawia propozycje, podejmuje inicjatywy oraz realizuje zadania monitorujące i kontrolne. Jednakże wdrażanie GEP ma złożone podłoże instytucjonalne. Oprócz Komisji ds. Równych Szans w opracowaniu i wdrożeniu Planu uczestniczą także Koordynator ds. osób z niepełnosprawnością i Specjalista ds. równości szans, a także menedżerowie pracodawców uczelni i Dział HR.

---

<sup>46</sup>Dyrekcja Praw Człowieka (2022). <https://humanrights.gov.mt/en/Documents/Gender%20Equality.pdf>

Regularne zbieranie danych jest niezbędnym warunkiem osiągnięcia celów sformułowanych w Planie. Uniwersytet w Miszkolcu wprowadził obowiązkowy przegląd Planu równości płci co dwa lata. Podczas ostatniego przeglądu (2023 r.) stwierdzono, że 52% pracowników Uniwersytetu w Miszkolcu to kobiety, jednak nadal można zaobserwować znaczne dysproporcje pomiędzy naukami technicznymi i pozostałymi oraz pozostałymi jednostkami organizacyjnymi. Kontrola wykazała także, że w porównaniu do danych z poprzednich lat widać poprawę w przypadku wyższych stanowisk kierowniczych, natomiast dane na poziomie wydziałów pozwalają zaobserwować zmniejszenie odsetka badaczek w niedostatecznie reprezentowanych obszarach, zazwyczaj na wydziałach technicznych. W związku z tym Uczelnia pozostaje zaangażowana we wprowadzanie i stosowanie działań promujących poprawę w obszarach o gorszych tendencjach.

Zespół badawczy Uniwersytetu w Miszkolcu od samego początku włączył się w badania prowadzone w ramach projektu GEPARD. Członkowie grupy badawczej reprezentują sferę akademicką przede wszystkim z zakresu nauk społecznych, a jeden z nich jest członkiem uniwersyteckiej Komisji ds. równości szans, jest także uczelnianym Inspektorem ds. równości. Badania własne przeprowadzone w ramach projektu, a także wyniki zaprezentowane przez badaczy z innych uczestniczących instytucji, niewątpliwie pomogą w dalszym rozwoju uczelnianego GEP.

#### **1.3.4 Plan Równości Płci w Uniwersytecie Cypryjskim**

Uniwersytet Europejski na Cyprze (EUC) przyjął swój pierwszy Plan Równości Płci (EUC-GEP) w grudniu 2021 r., po zatwierdzeniu przez Senat uniwersytetu i ratyfikacji przez Radę Uniwersytetu. [Niniejszy plan](#) <sup>47</sup>wyszczególnia cele Uniwersytetu w zakresie równości płci na okres styczeń 2022 – grudzień 2024, które skupiają się na następujących wzajemnie powiązanych obszarach: a. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna, b. Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji, c. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery, d. Włączenie wymiaru płci w treści badawcze i dydaktyczne, e. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu. Dla każdego z pięciu obszarów tematycznych EUC-GEP zawiera krótki opis i cel, ocenę bieżącej sytuacji na podstawie ilościowych i jakościowych danych bazowych oraz przebieg działania wraz z celami, działaniami i wskaźnikami. Plan skierowany jest głównie do pracowników uczelni – zarówno akademickich, jak i administracyjnych – na wszystkich poziomach.

EUC zawsze uważał przyjęcie praktyk promujących różnorodność, włączenie społeczne, równość i współpracę za niezbędny warunek sukcesu w edukacji i badaniach. Zaangażowanie Uniwersytetu w te wartości było widoczne już na etapie oceny rozwoju EUC-GEP. Równość była już uważana za niepodlegającą negocjacom podstawową wartość Uniwersytetu, natomiast zerowa tolerancja dla wszelkich form dyskryminacji była i nadal jest naczelną zasadą

---

<sup>47</sup>Pełna treść EUC-GEP dostępna jest w intranecie Uczelni w zakładce „Rektorat: Regulamin Wewnętrzny”.

działalności uczelni, o czym świadczy Statut Uczelni<sup>48</sup>. Niemniej jednak mandat Komisji Europejskiej dotyczący opracowania instytucjonalnych planów na rzecz równości płci jako kryterium kwalifikowalności udziału w programie „Horyzont Europa” miał decydujące znaczenie dla opracowania bardziej formalnego i zorganizowanego planu.

Opracowanie EUC-GEP zostało powierzone Biuru Prorektora ds. Nauki i Stosunków Międzynarodowych przez Rektora wiosną 2021 r. Z kolei zadanie to powierzono Kierownikowi Biura Badań EUC posiadającemu wykształcenie akademickie w zakresie badań genderowych. Po opracowaniu wstępnego projektu, grupa ekspertów ds. równości płci na Uniwersytecie utworzyła nieformalny zespół pod przewodnictwem Kierownika Biura ds. Badań Naukowych, który odpowiednio ocenił, rozszerzył i zweryfikował plan. W grudniu 2021 r., na wniosek Prorektora ds. Nauki i Spraw Zagranicznych powołano Senacką Komisję Doradczą ds. Równości Płci. Za wdrażanie, monitorowanie i ocenę EUC-GEP odpowiada wspomniany wyżej Komitet. Skład Komisji ds. Równości Płci jest następujący:

- Prorektor ds. nauki i spraw zewnętrznych (przewodniczący)
- Członkowie wydziału: po jednym przedstawicielu z każdej szkoły (najlepiej posiadający wiedzę dotyczącą płci)
  - Przedstawiciel Biura Badań
  - Przedstawiciel HR
  - Przedstawiciel Senackiej Komisji ds. Wewnętrznego Zapewnienia Jakości
  - Przedstawiciel Samorządu Studenckiego

Do obowiązków Komisji należą: podnoszenie świadomości i ułatwianie promocji EUC-GEP wśród społeczności uniwersyteckiej, w tym zwłaszcza wykładowców, badaczy, administratorów i studentów; opracowanie i wykonanie Planu Komunikacji; monitorowanie realizacji GEP; identyfikacja przeszkód i przedstawienie propozycji ich pokonania; ocena wyników końcowych i przedstawienie zaleceń dotyczących przyszłych działań, które mogłyby w większym stopniu przyczynić się do równości płci.

Rozwój GEP został pozytywnie przyjęty przez czołowych decydentów z kilku powodów. Po pierwsze, Europejski Uniwersytet Cypryjski kładzie duży nacisk na inwestowanie w swoich pracowników, o czym świadczą liczne nagrody i akredytacje<sup>49</sup>. Obecny GEP pokazuje zaangażowanie Uniwersytetu nie tylko w kwestię równości płci, ale także w ciągłe doskonalenie kultury organizacyjnej, w której każdy może wykorzystać swój prawdziwy potencjał i osiągnąć zdrową równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Jednocześnie, ponieważ badania i innowacje (R&I) są jednym z obecnych priorytetów strategicznych Uniwersytetu, doskonalenie polityk i praktyk w zakresie równości płci może znacząco przyczynić się do sukcesu EUC i jego przekształcenia w wiodące regionalne centrum doskonałości akademickiej.

---

<sup>48</sup> [https://euc.ac.cy/wp-content/uploads/2023/02/EUC.Charter\\_18.10.2018.pdf](https://euc.ac.cy/wp-content/uploads/2023/02/EUC.Charter_18.10.2018.pdf)

<sup>49</sup>Widzieć <https://euc.ac.cy/en/about-us/our-people/>, Certyfikat „Świetne miejsce do pracy” (<https://euc.ac.cy/en/euc-is-a-great-place-to-work/>) oraz logo „HR Excellence in Research” (<https://euc.ac.cy/en/research/the-human-resources-strategy-for-researchers-hrs4r/>)

Wreszcie, oczekuje się, że działania dotyczące GEP będą miały znaczący wpływ na uczniów na wszystkich poziomach, zarówno poprzez poprawę projektowania programów nauczania i nauczania, jak i poprzez „służbę społeczności”, która jest uważana za trzeci filar Doskonałość uniwersytetu wraz z nauczaniem i badaniami.

### 1.3.5 Działania na rzecz równości płci w Uniwersytecie w Salerno

Włoskie Ministero dell'Istruzione e del Merito (MIUR) opracowało dokument zatytułowany „Wskazania dla pozytywnych działań Ministerstwa Edukacji w zakresie kwestii równości płci w uniwersytetach i jednostkach badawczych”, zawierający szereg konkretnych rekomendacji dla uniwersytetów. W tej perspektywie Uniwersytet jawi się jako instytucja szkoleniowo-badawcza, która może wdrożyć szereg działań i zachowań mających na celu zapewnienie równości mężczyzn i kobiet oraz stać się promotorem szerzej kultury inkluzywnej i respektującej wszelkie różnice tożsamościowe.

Uniwersytet włączający zwraca uwagę na potrzeby tożsamości i różnice w wartościach oraz promuje dobrostan indywidualny, społeczny i organizacyjny; to miejsce, w którym nikt (studenci, kadra dydaktyczna, kadra techniczno-administracyjna) ze względu na cechy swojej tożsamości nie powinien czuć się niedoceniany, pozbawiony wsparcia i dyskryminowany. Wymaga to wiedzy o poprawnych naukowo konstruktach podstaw równości płci, poprzez dekonstrukcję tych stereotypów i uprzedzeń, które są podstawą przejawów i zjawisk dyskryminacji i zakłamania. Wymaga to również identyfikacji przeszkód, które utrudniają realizację zasady równości płci pomiędzy jednostkami i identyfikowanie odpowiednich działań mających na celu ich przewyciężenie.

Na przestrzeni lat Uniwersytet w Salerno (Kampania, Włochy) zatwierdził i promował szereg działań i celów, zgodnie ze strategicznym planowaniem Uniwersytetu, mających na celu przewyciężenie barier i różnic związanych z płcią w kontekście społeczności akademickiej i terytorialnej, w każdym obszarze i na każdym poziomie. Planowane interwencje, począwszy od środków zapewniających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, po analizę procesów decyzyjnych i przywództwa, po wymiar płci w badaniach, nauczaniu i trzeciej misji, mają na celu zarówno kontynuację i zapewnienie spójności już podjętych polityk, jak i ponowne przemyślenie kultury organizacyjnej i innowacyjnych strategii wspierających zmiany strukturalne oraz promujących równość szans i zwiększanie różnorodności.

1. „Komitet Gwarancji Równych Szans” (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG)<sup>50</sup> jest nową instytucją utworzoną na mocy ustawy nr 183/2010 (art. 21), a jej działalność obejmuje przeciwdziałanie formom bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, które wynikają z różnych czynników ryzyka określonych w prawodawstwie europejskim: płeć, wiek, orientacja seksualna, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność oraz język i które wyrażają się w

---

<sup>50</sup><https://www.cug.unisa.it/home/mission>

obszarach takich jak praca, szkolenia, rozwój kariery i bezpieczeństwo. Komitet promuje tworzenie środowiska pracy opartego na szacunku, wzmacnianiu różnic, wdrażaniu zasad równości szans i dobrego samopoczucia organizacyjnego oraz przeciwstawianiu się wszelkim formom dyskryminacji oraz przemocy moralnej lub psychicznej wobec pracowników i pracowników. Prowadzi działania proaktywne, konsultacyjne i weryfikacyjne we wszystkich kwestiach kompetencyjnych.

Komitety:

- promuje inicjatywy mające na celu wdrażanie i szerzenie kultury równych szans;
- przygotowuje plany pozytywnych działań, interwencji i projektów promujących równość w pracy mężczyzn i kobiet;
  - organizuje badania informacyjne dotyczące klimatu pracy, potrzeb kobiet i mężczyzn oraz przyjmowanie kodeksów etyki i postępowania mających na celu zapobieganie lub eliminowanie sytuacji dyskryminacji, przemocy czy mobbingu, ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji ze względu na płeć;
  - proponuje działania mające na celu promowanie polityki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
  - proponuje inicjatywy mające na celu wdrożenie dyrektyw UE i ustawodawstwa krajowego w celu potwierdzenia godności wszystkich ludzi w pracy;
  - opowiada się za wymianą dobrych praktyk, wiedzy i doświadczeń na temat możliwych kwestii w kontekście równych szans;
  - proponuje szkolenia skierowane do personelu w zakresie konkretnych zagadnień;
  - proponuje interwencje mające na celu przyjęcie języka wrażliwego na płeć;
  - proponuje działania mające na celu promowanie dobrostanu w miejscu pracy.

2. „Obserwatorium Upowszechniania Studiów Genderowych i Kultury Równych Szans”<sup>51</sup>(Osservatorio per la diffusione degli studi di Genere e la Cultura delle Pari Opportunità (OGPEO) zostało utworzone w 2011 r. zgodnie z planem działań wdrażanym od 2006 r. przez Uniwersytecką Komisję ds. Równych Szans. Od 2014 roku (prot. DR 71928 z 18.12.2014; Rep. N. 4109/2014) jest uznawane za Centrum Międzywydziałowe. Obserwatorium ma na celu:

- promowanie badań i dyskusji na temat studiów i statystyk związanych z płcią, równości i równych szans, obecności kobiet w historii, ich reprezentacji w społeczeństwie, a także związanych z tymi zagadnieniami kwestii prawnych, historycznych, społecznych, gospodarczych, politycznych i kulturowych. W tym celu prowadzi interdyscyplinarną współpracę między nauczycielami i ekspertami, dokonując porównań w różnych obszarach naukowych i humanistycznych;

---

<sup>51</sup> <https://www.unisa.it/areavii/cpo/osservatorio#english>

- wzmocnienie działalności dokumentacyjnej i informacyjnej Centrum Dokumentacji ds. Płci i Równości Szans, którego nabyte umiejętności udostępniane są podmiotom i instytucjom – wchodzącym w skład Obserwatorium, którego są integralną częścią, w następujących celach:

1. ogólny katalog materiałów dokumentalnych i bibliograficznych, związanych z kulturą płci i równością szans lub z nimi związanych, istniejących w bibliotekach i różnych jednostkach Uniwersytetu Salerno, a także rozproszonych po całym terytorium Salerno i jego prowincji;

2. punkt pomocy, w którym można uzyskać informacje, porady i wskazówki w kwestiach związanych z godzeniem pracy z życiem, prawami, usługami, zdrowiem, pracą, karierą, szkoleniem, rodziną, ustawodawstwem, kulturą, czasem wolnym itp.

- aktywowanie FORUM internetowego, które łączy Uniwersytet w Salerno na terytorium prowincji, regionu, kraju i międzynarodowego, poprzez sieci powiązań regulowane umowami i konwencjami ze stowarzyszeniami oraz podmiotami publicznymi i prywatnymi, mające na celu wymianę i obieg informacji, a także planowanie interwencji w tych kwestiach. Forum to wchodzi w skład Obserwatorium, którego jest integralną częścią, w celu oferowania interpretacji i narzędzi operacyjnych przydatnych w konkretnych interwencjach w kwestiach płci i równości szans, a także w celu promowania większej świadomości podmiotów społecznych w tym obszarze i wspieranie dialogu między płciami i pokoleniami;

- organizowanie, promowanie i sponsorowanie szkoleń oraz inicjatyw edukacyjnych mających na celu szerzenie, zarówno na poziomie szkoleniowym, jak i zawodowym, wrażliwości na wszelkie formy dyskryminacji, bezpośredniej i pośredniej, ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, rasę, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność, religia lub język;

- uczestniczenie w krajowych, europejskich i międzynarodowych projektach badawczych, których celem jest w szczególności otwarte, ciągłe i internetowe szkolenie w zakresie zagadnień związanych z płcią, orientacją seksualną, kulturą tolerancji i integracją;

- prowadzenie interdyscyplinarnej współpracy między nauczycielami i ekspertami, włoskimi i zagranicznymi, w celu promowania dyskusji na temat roli kobiet w dzisiejszym społeczeństwie, a także sprzyjanie włączeniu perspektywy płci do różnych studiów i kursów pogłębionych;

- okresowo publikowanie w formie elektronicznej opracowań dotyczących zagadnień objętych Gender Studies.

3. GenderLab-GEP ( [Uniwersytecki Plan Równości Płci](#) ) <sup>52</sup>. Przyjęcie Planu na rzecz równości płci jest ważnym świadectwem instytucjonalnego zaangażowania Uniwersytetu w Salerno w zapobieganie i przeciwdziałanie dyskryminacji, stereotypom i nierównościom, a także w tworzenie aktywnych polityk na rzecz promowania równości płci, która jest globalnym wyzwaniem Agendy ONZ 2030 i kluczowym celem Unii Europejskiej, do którego propaguje także Program Ramowy „Horyzont Europa” w zakresie badań naukowych i innowacji. Od 2013

---

<sup>52</sup><https://www.dipsum.unisa.it/dipartimento/strutture?id=271>

roku laboratorium jest zarezerwowane głównie dla studiów genderowych, a jego głównym celem jest konkretne zastosowanie produktów studiów do celów edukacyjnych, ściśle powiązanych ze szkoleniem zawodowym, ze szczególnym uwzględnieniem relacji z terytorium.

Posiada ono własną regulację wewnętrzną, zgodną z wytycznymi „OGEPO” i „CUG”, a także: małą, ale wyspecjalizowaną bibliotekę, której woluminy są katalogowane według kryteriów gender studies; własne archiwum historyczne materiałów dotyczących Równych Szans w UniSa (lata 2000-2011), których inwentaryzacja jest dokonywana corocznie. Oprócz strony internetowej DIPSUM, GenderLab jest ponadto hostowany w ramach witryny internetowej „OGEPO” z własną stroną internetową. Wśród promowanych działań:

- wspiera organizację seminariów poświęconych aktualnym zagadnieniom gender science (np. : przemoc ze względu na płeć, przedsiębiorczość kobiet, literatura feministyczna, język seksistowski, historia kobiet, historia i socjologia rodziny, badania LGBTQI itp.);
- wspiera badania bibliograficzne i prace dyplomowe z dyscyplin historycznych, ze szczególnym uwzględnieniem historii kobiet i gender science.

### **1.3.6 Plan Równości Płci w Uniwersytecie Paris Lodron w Salzburgu**

Zasady przewodnie GEP wywodzą się z przepisów federalnej ustawy o równych szansach. Ustawa ta dotyczy uczelni publicznych i instytucji szkolnictwa wyższego prowadzonych przez państwo. Kwestię uczelni prywatnych regulują odmiennie podstawy prawne. GEP, a dokładniej Plan Awansu Kobiet, obowiązujący na Uniwersytecie w Salzburgu, jest częścią statutu Uniwersytetu. Jest on opublikowany na stronie internetowej Uczelni, dzięki czemu jest dostępny dla każdego. Zgodnie z § 19 Ustawy o uniwersytetach z 2002 r. każdy uniwersytet musi przyjąć statut. Na Uniwersytecie w Salzburgu senat podejmuje decyzje zwykłą większością głosów na wniosek Rektora.

Część IV Statutu zawiera postanowienia dotyczące awansu kobiet i środków przeciwdziałających dyskryminacji. Adresowane są one do wszystkich organów i forów uniwersyteckich i obejmują wszystkie osoby pracujące i studiujące na Uniwersytecie w Salzburgu, nawet jeśli nie są one formalnie zatrudnione. Powołano kilka jednostek i forów z zadaniami związanymi z awansem kobiet i zapewnieniem niedyskryminacji, którym przydzielono różne zadania i uprawnienia.

Istnieje jednostka administracyjna (Gendup – Centrum Studiów Gender i Awansu Kobiet) odpowiedzialna za zarządzanie badaniami nad płcią i inne funkcje administracyjne. Jednostka ta ma swoją podstawę prawną w § 84 Statutu, gdzie także wskazano jej zadania. Obejmują one koncepcję programową, organizację programu nauczania i ocenę programu Gender Studies zgodnie z propozycjami interdyscyplinarnej rady ekspertów. Jak wyjaśniono poniżej, program studiów nad płcią jest również ustalany przez profesora ds. problematyki płci. Do zadań Gendup należą także sugestie kadrowe dotyczące szczególnego nadzoru nad nauczaniem, doradzanie studentom i wykładowcom zewnętrznym, tworzenie sieci nauczania gender w



obrębie uczelni oraz tworzenie sieci kontaktów z instytucjami pozauniwersyteckimi. Inne zadania to udział w kształceniu i szkoleniu oraz planowaniu kariery zawodowej pracowników uczelni, promocja i wspieranie projektów naukowych z zakresu badań nad kobietami i płcią oraz działania promujące kobiety-naukowców i młodych naukowców, w szczególności w projektach unijnych. Gendup jest także zobowiązane do wdrażania propozycji przedstawionych przez niezależną radę ekspertów.

Według GEP za pracę akademicką odpowiedzialna jest niezależna rada ekspertów (IER). Jest to np. decyzja o włączeniu przedmiotów do programu studiów związanych z płcią oraz wybór i decyzja o nagrodach związanych z płcią. Jeśli chodzi o rozwój programów nauczania, należy wspomnieć, że dopiero niedawno profesor ds. równości płci stworzył nowy program obejmujący moduły GDE. Moduły te są koordynowane przez profesora i wspierane przez interdyscyplinarną radę ekspertów (IER). Od 2020 r. Statut przewiduje płć profesora. Uprawnienia i zadania nie są jednak w pełni dostosowane do instytucji zajmujących się równością płci. Planowane jest utworzenie centrum studiów genderowych (odrębny termin w statucie), na co przeznaczone być muszą wystarczające środki.

Specjalne forum (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen - AKG) jest odpowiedzialne za uczestnictwo we wszystkich komisjach, w których podejmowane są decyzje dotyczące zasobów ludzkich (HR). Dotyczy to zwłaszcza komisji habilitacyjnych, komisji powoływanych do selekcji i sporządzania list kandydatów na profesorów lub niektóre inne stanowiska o wyższych kwalifikacjach. Rola członków AKG w takich komisjach jako obserwatorów bez prawa głosu czasami nastęrcza trudności. Udział członków AKG we wszystkich posiedzeniach komisji i przesłuchaniach kandydatów jest również czasochłonny. Znalezienie kobiet chętnych do członkostwa w AKG było i jest trudne, w większości przypadków kobiety o wysokich kwalifikacjach nie chcą zostać członkiniami tej struktury.

GEP zawiera szczegółowe przepisy dotyczące równowagi płci na stanowiskach kierowniczych i w procesie decyzyjnym oraz równości płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery. Istnieją również przepisy dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i kultury organizacyjnej, środków przeciwdziałania przemocy ze względu na płć, w tym molestowaniu seksualnemu, a także środków mających na celu poszanowanie interseksyjności i różnorodności, równości i włączenia społecznego.

Uniwersytet w Salzburgu i inne austriackie uniwersytety zazwyczaj dość często zmieniają swoje statuty i starają się uwzględnić nowe wymagania. Ponadto same plany dotyczące równości płci są często zmieniane. Problemy obejmują nieco niejasną strukturę współpracy pomiędzy różnymi forami, które pełnią funkcje w zakresie działalności na rzecz równości płci, różnorodności i włączenia społecznego. Kobiety muszą być reprezentowane na wszystkich forach. Na wyższych stanowiskach (profesor zwyczajny, profesor) odsetek ten jest nadal niski, w związku z czym kobiety muszą włożyć dużo pracy w kwestię samej reprezentacji. Konstrukcja przepisów dotyczących równouprawnienia płci jest dobra, istnieje jednak kilka praktycznych przeszkód. Jak już wspomniano, wykwalifikowane kobiety muszą przejąć

nieproporcjonalnie dużą liczbę funkcji w komisjach, także jako recenzentki. Jest to dość czasochłonne, lecz nie jest adekwatnie wliczane do oceny pracowniczej. W komisjach większość prac administracyjnych wykonują kobiety.

Uniwersytet w Salzburgu nie stosuje budżetowania pod kątem płci, co niewątpliwie jest wadą. Wszystkie organy uczelni – także te odpowiedzialne za budżetowanie – muszą jednak respektować tzw. zasady gender mainstreaming w zakresie budżetowania. Istnieją specjalne zasoby na wdrażanie GEP, ale są też zasoby na nauczanie zagadnień związanych z płcią, wsparcie akademickie i kilka innych kwestii. Regularnie publikowane są raporty na temat wymiaru płci, wartości procentowych i środków realizacji planu awansu kobiet, jednak zebrane dane nie są wystarczająco zagregowane.

## 2. IO1 – uzasadnienie, metodologia i rezultaty

Celem IO1 było zbudowanie uniwersalnego modelu zastosowania polityki równości płci w przestrzeni akademickiej. Innymi słowy, IO1 było w całości poświęcone badaniu i rekonstrukcji założeń teoretycznych towarzyszących tworzeniu Planów Równości Płci. Na tej podstawie zidentyfikowano rozwiązania charakteryzujące się wysokim stopniem uniwersalności, które można zastosować w ramach polityki równości płci w środowisku akademickim, jak i poza nim (np. biznes oraz władze lokalne czy regionalne).

### **W ramach IO1 zaplanowano:**

- **stworzyć Uniwersalny Plan na rzecz Równości Płci (dalej: UGEP)**
- **przygotować „szyte na miarę” rekomendacje dla partnerów**
- **opracować (mniejszy) Raport Końcowy wzbogacony o tzw. uwagi ogólne**<sup>53</sup>.

Każdy z powyższych elementów jest w pewnym stopniu ze sobą powiązany. „Głównym produktem” jest [UGEP](#), czyli bezpłatne narzędzie, który ułatwi przygotowanie dostosowanego do indywidualnych potrzeb Planu Równości Płci (GEP) dla zainteresowanych instytucji.

Rekomendacje dla partnerów skonstruowano w oparciu o badania planów równości funkcjonujących u partnerów, zestawione z stworzonym „standardem” UGEP oraz – samooceną.

Ostatecznie kluczową rolę w tym Raporcie odegrają jednak wnioski z wywiadów eksperckich i komentarze dotyczące obszarów, które bezpośrednio podpowiedzą instytucjom zainteresowanym skorzystaniem z UGEP, jak (można) rozumieć (a następnie także stosować) rozwiązania w nim wskazane.

### **2.1 Od matrycy do narzędzia – metodologia, uzasadnienie i procedura opracowania UGEP**

Punktem wyjścia do ostatecznego opracowania UGEP było przede wszystkim stworzenie matrycy w celu zbadania treści istniejących planów równości płci. Partnerzy w pełni poparli to rozwiązanie podczas spotkania inauguracyjnego projekt w lutym 2022 r.

Zespół UŚ, na podstawie analizy kilku rozwiązań krajowych oraz wyników projektów międzynarodowych (m.in. SAGE i PLOTINA), przygotował w lutym 2022 roku prototypową matrycę wraz z przykładem jej uzupełnienia w oparciu o Plan Równości Płci na Uniwersytecie Śląskim w Katowicach. Na początku marca 2022 roku dokumenty te zostały przesłane partnerom w celu dodania komentarzy do matrycy i wprowadzenia pierwszych poprawek. Dyskusje na temat korekty matrycy (przede wszystkim interpretacji zawartych w niej kategorii)

---

<sup>53</sup> Jest to rozwiązanie wzorowane na mechanizmach międzynarodowego systemu ochrony praw człowieka, mające na celu wyjaśnienie przyjętych (teoretycznych) standardów i pokazanie przykładów praktycznych rozwiązań, które służą ich realizacji.

toczyły się głównie podczas dwóch zdalnych spotkań partnerów (w marcu i kwietniu 2022 r.). Część uwag przesłano także pocztą elektroniczną. Jednocześnie partnerzy zostali poproszeni o analizę istniejących na swoich uczelniach planów równości (lub w przypadku ich braku - polityk równościowych) i przesłanie wyników tych badań (wypełnionych matryc) liderowi konsorcjum.

Wypełnione przez partnerów matryce zostały omówione podczas spotkania na Cyprze (maj 2022). Zidentyfikowano problemy związane z prowadzonymi badaniami (m.in. dostęp do szczegółowych danych oraz rozbieżności interpretacyjne dotyczące rozpatrywania poszczególnych kategorii w praktyce). Jednocześnie udało się wstępnie zidentyfikować podstawowe podobieństwa i różnice w zakresie funkcjonujących rozwiązań. Wyniki były także podstawą do ustalenia z partnerami koncepcji tego, co rozumiemy jako „uniwersalne” oraz idei przyszłego UGEP. Podczas zdalnego spotkania w czerwcu 2022 r. uzgodniono, że będzie ono miało formę narzędzia elektronicznego, zorientowanego na grupy docelowe. Kolejnym krokiem było wskazanie przez każdego partnera co najmniej trzech krajowych planów równości, które do końca września 2022 r. zostaną zbadane z wykorzystaniem matrycy. Dokonano także dalszych ustaleń w celu określenia formy i treści docelowego UGEP.

W drugiej połowie 2022 r. główny nacisk położono na analizę trzech krajowych planów równości każdego z partnerów. Jednocześnie zespół z UŚ w Katowicach przeanalizował przesłane wcześniej matryce dotyczące Planów Równości Płci na uczelniach partnerskich, aby zidentyfikować i wyjaśnić nieuzasadnione (naszym zdaniem) powtórzenia/luki. Zostały one także zaprezentowane partnerom podczas spotkania w Salerno. W związku z powyższym podczas bezpośredniej dyskusji dotyczącej IO1 ustalono, że dla doprecyzowania kontekstu GEP (i zebrania na tej podstawie materiałów do przygotowania UGEP i Raportu Końcowego wraz z „uwagami ogólnymi”) konieczne jest do przeprowadzenia wywiadów eksperckich (co najmniej trzy wywiady przeprowadzone przez każdego z partnerów).

Dodatkowo, w ramach przygotowania UGEP, podczas spotkania w Salerno (październik 2022) omawialiśmy sposób syntezy GEP zbadanych przez każdego z partnerów. Rozwiązaniem była tutaj uproszczona matryca podsumowująca, która w oparciu o kategorie OBSZAR, CEL, DZIAŁANIE i GRUPA DOCELOWA (najprawdopodobniej) pozwoli na stworzenie elektronicznego narzędzia, które pozwoli w łatwy sposób skonstruować Plan Równości Płci dla potrzeb konkretnego podmiotu. Ustalenia dotyczące formy UGEP (e-narzędzie) były omawiane w Salzburgu (kwiecień 2023), gdzie uznano, że konieczne jest (jak najszybsze) zsyntetyzowanie wszystkich analiz w jednym pliku Excel.

W międzyczasie polski zespół pracował nad wizualizacją narzędzia i mechanizmami jego działania, co zaowocowało koncepcją „sklepu internetowego”. Podczas spotkania w Miskolcu (lipiec 2023) ostatecznie określono kształt narzędzia (na tym etapie kluczową rolę odegrał zespół włoski) i zdecydowano, że punktem wyjścia do stworzenia UGEP będą jednak obszary. Jednocześnie uzgodniono, że użytkownikom narzędzia udostępnionych zostanie aż dziewięć kategorii (tak szczegółowo wykazały analizy przeprowadzone w ramach projektu).

W rezultacie, UGEP to bezpłatne narzędzie, który ułatwić ma przygotowanie dostosowanego do indywidualnych potrzeb Planu Równości Płci (GEP) dla zainteresowanych instytucji. Stworzyliśmy go łącząc z jednej strony powszechnie przyjęte założenia dotyczące celów i obszarów, które każdy GEP powinien uwzględniać, a z drugiej strony rozwiązania, które sprawdziły się już w praktyce ponad 40 europejskich uczelni.

Narzędzie działa na zasadzie sklepu internetowego, w którym każdy może „wrzucić” do koszyka dokładnie to, czego szuka. Można łączyć ze sobą i dowolnie konfigurować obszary, cele i zadania. W razie potrzeby można także „przefiltrować” je poprzez wskazanie konkretnej grupy docelowej. Efektem jest spersonalizowany zestaw rozwiązań, który można wykorzystać do stworzenia pierwszego (lub kolejnego) GEP dla danej instytucji.

## 2.2 Rekomendacje dla partnerów

Drugim produktem IO1, choć o wewnętrznym zastosowaniu, są rekomendacje dla partnerów. Rozwiązanie to wzorowane jest na procedurach kontrolnych międzynarodowego prawa praw człowieka, co pozwala na indywidualną ocenę przestrzegania określonych standardów i identyfikację najważniejszych problemów czy wyzwań.

Kluczowym elementem przygotowania rekomendacji była samoocena. W jej ramach każdy z partnerów został najpierw poproszony o odniesienie się do obowiązkowych i opcjonalnych elementów tworzenia GEP (pytania zamknięte) oraz o opisanie własnych doświadczeń. Drugim krokiem było przeprowadzenie (wspólnie z pozostałymi partnerami) analizy SWOT warunków tworzenia i wdrażania GEP w każdym przypadku. Następnie na tej podstawie każdy z partnerów przygotował rekomendacje dla siebie i pozostałych partnerów (w tym ostatnim przypadku zaproponowano ich priorytetyzację, co jest również rozwiązaniem zaczerpniętym z międzynarodowych mechanizmów kontroli). Produkt ten to kolejny mechanizm wspierający analizę *status quo* zalecany w kroku 2 GEAR tool i ułatwiający przygotowanie lub rewizję GEP.

Wzór rekomendacji dla partnerów stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego raportu.

### 3. Wnioski z wywiadów eksperckich (przeгляд)

**Przede wszystkim warto podkreślić, że badania jakościowe są dodatkowym produktem opracowanym w ramach IO1 i zostały przeprowadzone z poszanowaniem standardów etycznych w tym zakresie (opinia Komisji Etyki).**

Badanie przygotowane i przeprowadzone w 2023 r. dotyczyło doświadczeń związanych z przygotowaniem, ustanowieniem i wdrożeniem Planu Równości Płci w europejskich uniwersytetach. Celem badania było zebranie wiedzy na temat tworzenia konkretnych GEP. Wyniki pomagają przedstawić zestaw możliwości, które stanowią dobrą próbkę znaczenia/pozycji GEP na uniwersytetach, nawet jeśli nie mogą być reprezentatywne dla systemu szkolnictwa wyższego.

Ankiety wysłano do osób, które uznano za ekspertów w kwestiach związanych z płcią i różnorodnością na europejskich uniwersytetach. Plan zakładał uzyskanie odpowiedzi od 18 osób. Otrzymaliśmy 18 odpowiedzi, które zostały poddane analizie i zaprezentowane poniżej. Ankieta zawierała 30 pytań otwartych i zamkniętych dotyczących konstruowania i wdrażania GEP. Ankieta pozwala na zebranie informacji na temat przygotowania i wdrożenia GEP. Pytaliśmy:

- Jakie czynniki skłoniły uniwersytety do stworzenia i wdrożenia GEP?
- Kto był odpowiedzialny za przygotowanie GEP i ile czasu ten proces zajął?
- Jakie były czynniki, przeszkody i wyzwania związane z tworzeniem GEP i zatwierdzeniem go przez władze najwyższego szczebla na uniwersytetach?
- Które źródła i analizy zostały określone jako baza wiedzy i wskazówek (zewnętrznych i wewnętrznych)?
- Jak (merytorycznie) przygotowano osoby odpowiedzialne za tworzenie GEP?
- Jak wyglądał proces konsultacji?
- Jaki jest zakres merytoryczny GEP?
- Jak wyglądał proces stanowienia GEP?
- W jaki sposób wdrożono GEP?

#### ***Konteksty wprowadzenia planów równości płci na uniwersytetach***

Najpopularniejszym czynnikiem, który skłonił uniwersytety do opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci okazały się formalne wymagania zewnętrzne (np. „Horyzont Europa”). Można mówić o dwóch głównych możliwych czynnikach, które skłoniły uniwersytety do zaprojektowania i wdrożenia GEP: wewnętrznym i zewnętrznym. Pierwszy wiąże się z potrzebami wewnętrznymi i presją ze strony grup niedostatecznie reprezentowanych. W naszej ankiecie nie jest to zbyt popularne. Mamy tylko siedem odpowiedzi, że wewnętrzna potrzeba doprowadziła do GEP. Inne odpowiedzi pokazują, że najważniejszym czynnikiem są formalne wymagania zewnętrzne. Wymogi te związane są z europejskimi źródłami finansowania. Można

przewidywać, że jest to popularna i najczęstsza motywacja dla uczelni i innych jednostek naukowo-dydaktycznych.

### ***Proces przygotowania Planu Równości Płci***

Większość osób deklarowała, że obowiązujący obecnie na uczelniach Plan Równości Płci jest pierwszym tego rodzaju dokumentem. Tylko w czterech przypadkach możemy mówić o drugiej wersji GEP. Najstarszy GEP został wdrożony w 2010 r. Pozostałe wymienione przez respondentów GEP zostały przyjęte w latach 2021 i 2022. Zatem w tej chwili mamy do czynienia z planami obowiązującymi na uczelniach objętych badaniem co najmniej od roku. Przygotowanie Planu Równości Płci trwało średnio kilka miesięcy. W dwóch przypadkach trwało to ponad rok.

Zespoły przygotowujące Plany na rzecz Równości Płci były zróżnicowane pod względem liczby i charakteru. Były to zespoły i pojedyncze osoby pełniące na uczelni funkcje związane z równością. Widać to także w specjalizacjach osób, które zajmowały się przygotowaniem GEP. W zespołach najwięcej było osób specjalizujących się w tematyce HR i równości. Z odpowiedzi uzyskanych w ankiecie wynika, że oprócz przestrzeni równości i różnorodności, w której przygotowywano Plany Równości Płci, istniały także przestrzenie związane z projektami HR i badawczymi. Patrząc na liczbę osób zaangażowanych w przygotowanie GEP, znajdziemy rozwiązania dla 40 osób. W odpowiedzi na pytanie, ile kobiet i ilu mężczyzn uczestniczyło w przygotowaniu GEP, otrzymaliśmy odpowiedzi, które zawierały zarówno proporcje kobiet i mężczyzn, jak i dane liczbowe. Prawie wszystkie odpowiedzi wskazywały, że wśród osób przygotowujących GEP przeważały kobiety. W dwóch przypadkach mężczyzn w ogóle nie było, warto jednak dodać, że w dwóch przypadkach było tyle samo kobiet, co mężczyzn. Dodatkowo na pytanie, czy wśród tych osób są osoby niebinarne, w jednym przypadku otrzymaliśmy odpowiedź potwierdzającą.

Zapytaliśmy także, w jaki sposób dobierano te osoby i otrzymaliśmy odpowiedzi, z których wynika, że dobór osób zaangażowanych w przygotowanie GEP był dość podobny. Na większości uczelni objętych naszym badaniem decyzja o tym, kto powinien pracować w GEP, dotyczyła głównie osób zajmujących się problematyką równości i różnorodności. Ludzie zostali wybrani na podstawie ich doświadczenia (organizacyjnego i badawczego) w zakresie równości i różnorodności. Tylko w jednym przypadku wykorzystano zaproszenie wewnętrzne. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że w kilku przypadkach korzystano także z usług podmiotów zewnętrznych. Dominującym rozwiązaniem było jednak angażowanie specjalistów w tej tematyce wśród pracowników danej instytucji, zarówno wśród kadry administracyjnej, jak i badawczej.

Ciekawie było zobaczyć, jak te zespoły zostały przygotowane do pracy w GEP. Mając na uwadze przeszkody związane z zasobami ludzkimi, brakiem wiedzy i dostępem do danych, chcieliśmy się dowiedzieć, czy były jakieś szkolenia lub inne działania edukacyjne, które mogłyby wesprzeć te osoby oraz z jakich źródeł i inspiracji korzystały.

Najpopularniejszymi źródłami inspiracji okazały się Wytyczne „Horyzont Europa” (wskazane przez 14 osób) oraz GEAR tool stworzone w ramach Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (wskazane przez 10 osób). Tylko jedna osoba odpowiedziała, że przy tworzeniu planu nie korzystała ze źródeł zewnętrznych. Warto podkreślić, że GEP z innych uczelni zainspirowały połowę naszych respondentów. To pokazuje, że upublicznianie planów na rzecz równości płci jest ważne nie tylko ze względu na informowanie społeczności akademickiej, ale także po to, aby dzielić się nimi z innymi uniwersytetami.

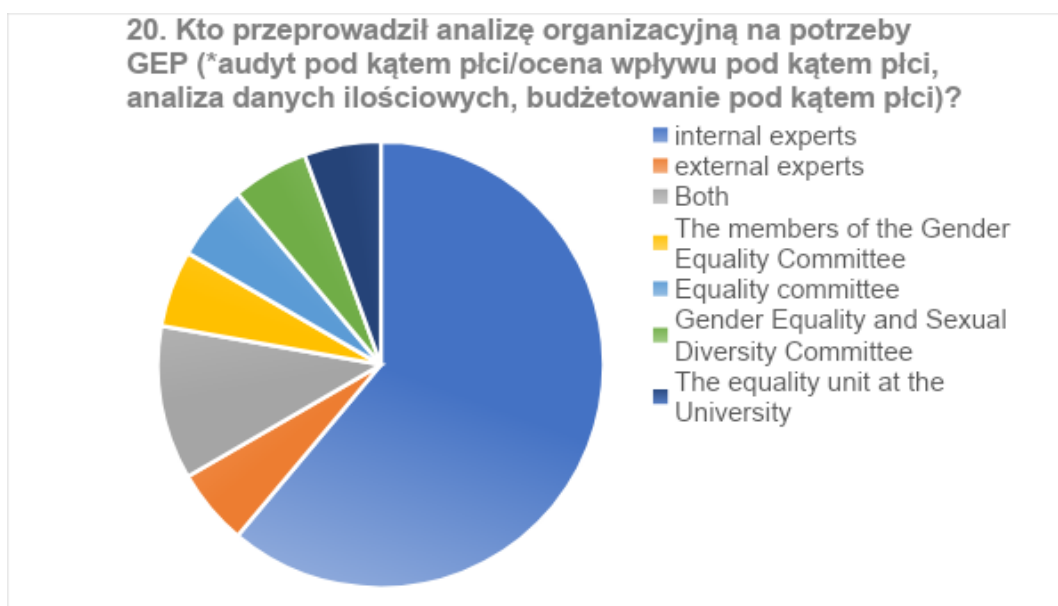
Odnosząc się do przygotowań do pracy nad planem równości płci, nasi respondenci w większości wskazywali na samokształcenie, networking i konsultacje (w każdym z tych przypadków ponad 10 wskazań). Ważne było także uczestnictwo w specjalistycznych szkoleniach i warsztatach (po 8 wskazań). Biorąc pod uwagę specyfikę szkoleń, w których uczestniczyli respondenci, były to kursy na poziomie krajowym i europejskim.

### ***Czynniki, przeszkody i wyzwania w projektowaniu Planu na rzecz równości płci***

Ważną kwestią związaną z przygotowaniem i późniejszą realizacją wykonalnego Planu Równości Płci są problemy i wyzwania stojące przed osobami zaangażowanymi w przygotowanie planu. Patrząc na odpowiedź, zauważamy dwie główne grupy problemów, które można potraktować jako wyzwania. Są to dane i ludzie. Pierwsza grupa problemów wiąże się z dostępem do danych gromadzonych na uczelni. Respondenci zwrócili uwagę na brak wskaźników związanych z płcią w statystykach uniwersyteckich oraz trudności w gromadzeniu danych na temat różnych inicjatyw związanych z działaniami na rzecz równości. Druga grupa problemów dotyczy zasobów ludzkich, co odnosi się do niedoborów kadrowych (zbyt mało osób może pomóc w tworzeniu planów), niewystarczającej wiedzy i niskiej świadomości w zakresie równości płci. Kilka osób zwróciło także uwagę na problem finansowania działań związanych z przygotowaniem GEP i jego realizacją.

W związku z tym, że istotnym elementem przygotowania Planu Równości Płci jest diagnoza sytuacji kobiet i mężczyzn na uczelni, zapytaliśmy, kto przeprowadził analizę organizacyjną na potrzeby GEP, obejmującą np. audyt płci/gender, ocenę skutków, ilościową analizę danych, budżetowanie pod kątem płci. Z odpowiedzi wynika, że diagnozy dokonywali głównie eksperci wewnętrzni, w tym z różnych podmiotów zajmujących się problematyką równości i różnorodności. Trzy osoby wskazały na zaangażowanie ekspertów zewnętrznych.





### ***Proces konsultacji i wdrażania Planu na rzecz Równości Płci***

Próbując odtworzyć proces uchwalania Planów Równości Płci na uczelniach, zapytaliśmy naszych respondentów o proces konsultacji przygotowywanego planu. W każdym przypadku projekt wersji GEP został udostępniony różnym osobom, grupom wewnętrznym i podmiotom wewnętrznym. Kiedy spojrzemy na listę tych osób i grup, znajdziemy reprezentację szczebla kierowniczego (senat, rada rektora, prorektorów), grupę ekspertów zajmujących się równością i różnorodnością (komisja, obserwatorium, dział kadr). W jednym przypadku ostateczny projekt został zweryfikowany przez 3 ekspertów wewnętrznych (profesorów posiadających wiedzę specjalistyczną w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i równości) oraz 1 eksperta zewnętrznego (w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i nierówności). W pozostałych przypadkach nie zastosowano procedury wzajemnej oceny. Jedynie w trzech przypadkach przygotowany Plan Równości Płci był konsultowany z ekspertami zewnętrznymi, w tym w dwóch nieformalnie. Byliśmy ciekawi, czy plan był konsultowany i czy miało to wpływ na ostateczny kształt planu. Potwierdzenie takiego wpływu otrzymaliśmy w sześciu przypadkach.



Zapytaliśmy także, czy GEP konsultował się z innymi podmiotami krajowymi i międzynarodowymi spoza uczelni. W połowie przypadków miały miejsce takie konsultacje z innymi podmiotami krajowymi (zwłaszcza z krajową siecią jednostek ds. równości). Tylko w trzech przypadkach GEP był konsultowany z podmiotami międzynarodowymi (w jednym przypadku podczas wizyty studyjnej w innej uczelni). Wszystkie uzyskane odpowiedzi pokazują, że proces konsultacji miał głównie charakter wewnętrzny.



Jeśli chodzi o podmiot, który ostatecznie zatwierdzał GEP, badanie dowiodło, że było to najwyższe kierownictwo uczelni, takie jak senat, zarząd, rektor i zespoły wykonawcze. Każda z osiemnastu odpowiedzi dotyczyła osób lub zespołów pełniących w uczelni funkcje

kierownicze. Można podejrzewać, że ma to związek z wewnętrznymi procedurami przyjmowania dokumentów strategicznych.

### ***Zakres merytoryczny Planu Równości Płci***

Komisja Europejska zarekomendowała, by w ramach GEP ująć pięć głównych obszarów: a. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna, b. Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji, c. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery, d. Włączenia wymiaru płci w treści badawcze i dydaktyczne, e. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu. Zapytaliśmy naszych respondentów, jakie kluczowe obszary obejmują ich GEP. Większość odpowiedzi odnosi się do wskazanych obszarów. Na podstawie uzyskanych odpowiedzi można stwierdzić, że najważniejszymi obszarami są: „Równość między życiem zawodowym a prywatnym oraz kultura organizacyjna” oraz „Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery”. Warto zauważyć, że w kilku przypadkach plany na rzecz równości płci zapewniły również przestrzeń do uwypuklenia innych ważnych kwestii, takich jak różnorodność, język uwzględniający płeć oraz podnoszenie świadomości na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji.

Warto zbadać, jakie czynniki determinowały wybór kluczowych obszarów. W trzynastu przypadkach wybór obszarów był podyktowany wymogami zewnętrznymi, przede wszystkim związanymi z wytycznymi programu ramowego „Horyzont Europa”. Są one istotne dla instytucji, które chcą ubiegać się o granty badawcze w oparciu o fundusze europejskie.



### ***Wdrożenie Plan na rzecz Równości Płci***

Przygotowanie Planu na rzecz Równości Płci to dopiero początek zmian. Byliśmy więc ciekawi, w jaki sposób przygotowany plan został wdrożony, przez kogo był realizowany oraz z jakimi wyzwaniami i problemami się wiązał. Nasi respondenci zwrócili uwagę, że istnieje problem z integracją wymiaru płci w treściach badawczych i dydaktycznych. W kilku przypadkach otrzymaliśmy odpowiedzi dotyczące działań przeciwdziałających przemocy ze względu na płeć, związanych z zachowaniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. W trzech przypadkach obszar przywództwa i podejmowania decyzji był trudny do wdrożenia. Nasi respondenci opisali także, jakiego rodzaju trudności napotkali. Otrzymaliśmy listę poszczególnych problemów, jak poniżej:

- procedury i kryteria rekrutacji/rozwoju kariery dla stałego personelu akademickiego/badawczego są określone przez prawo i/lub na podstawie publikacji i dokumentacji dydaktycznej;
- trudności z nauczycielami i nauczycielkami, ponieważ nie przywiązywali wagi do dysproporcji płci;
- znalezienie budżetu na wdrożenie, wprowadzenie równowagi płci w poszczególnych dyscyplinach tj. STEM;
- brak zrozumienia problemu, niechęć, brak gotowości na taką perspektywę;
- przekonanie osób sprawujących funkcje decyzyjne, aby GEP został poważnie potraktowany i wdrożony.

Znając główne problemy i przeszkody, interesujące jest, kto zwykle jest odpowiedzialny za wdrożenie Planu Równości Płci. Należy wziąć pod uwagę ulokowanie GEP na uniwersytecie. Pytaliśmy o to naszych respondentów i uzyskiwaliśmy różne rozwiązania, ale możemy to opisać jedną regułą. Najczęściej tworzone specjalne jednostki, których zadaniem było koordynowanie różnych działań związanych z różnymi obszarami GEP. Może to być Komisja ds. Równości lub Komisja ds. Równości Płci. Zależy to więc od indywidualnych zadań (różne podmioty, różne osoby), a nad całością realizacji czuwa specjalna, wewnętrzna instytucja.

Patrząc na przyszłość GEP, zwróciliśmy się również o wskazanie przewidywanych procedur dotyczących poprawek i monitorowania planu. Nasi respondenci odpowiedzieli, że GEP można zmienić *doraźnie* lub na kolejny okres realizacji. W kilku przypadkach mamy informację, że proponowane zmiany powinny zostać zaakceptowane przez jakieś podmioty wewnętrzne. Jeśli natomiast chodzi o monitorowanie, to proces ten obejmuje wszystkie badane GEP. Dominującą odpowiedzią wśród naszych respondentów jest to, że plan jest monitorowany okresowo. Mogłyby się tym zajmować osoby i instytucje zajmujące się problematyką równości i różnorodności na poziomie zarządzania. Nie ma jednej reguły dotyczącej monitoringu zewnętrznego. W większości przypadków otrzymaliśmy odpowiedzi, że GEP nie jest monitorowany zewnętrznie. W dwóch przypadkach mamy informację, że GEP jest elementem oceny Doskonałości HR.

Jak wspomnieliśmy na początku raportu, GEP są dość młode. Trudno jest ocenić, czy wszystko idzie zgodnie z planem. Zapytaliśmy naszych respondentów i otrzymaliśmy obie

odpowiedzi, że nie da się jeszcze określić, czy coś się udało, czy nie i że założenia wszystkich obszarów Planu Równości Płci są realizowane. Opisanie tego za pomocą jednego lub dwóch pytań jest zbyt skomplikowane. Ważne jest jednak uświadomienie sobie problemów związanych z wdrażaniem GEP na uczelni. Zauważyliśmy, że są one podobne do problemów związanych z przygotowaniem GEP. Jest za mało ludzi i zasobów, dlatego należy zwiększyć świadomość. Warto zaprezentować dwa z nich:

- „brak centralnego wsparcia dla jego realizacji, duże opóźnienia wynikające z biurokracji lub obojętności, ogólne poczucie, że równość płci jest dla uczelni sprawą drugorzędną/nieistotną”,
- „Przede wszystkim istnieje opór przed wprowadzeniem odpowiednich środków zwiększających obecność kobiet w organach decyzyjnych i awansie zawodowym. Ogólnie rzecz biorąc, duże trudności napotyka się ze względu na biurokratyczną strukturę administracji uniwersyteckiej”.

### *Streszczenie*

Wdrażanie Planów Równości Płci jest ściśle powiązane z wymogami zewnętrznymi stojącymi przed uniwersytetami i instytucjami szkolnictwa wyższego. To, jak ten proces będzie wyglądał, zależy od wielu czynników i, jak pokazują nasze badania, jest silnie powiązane z wewnętrznymi zasobami uczelni w zakresie równości i różnorodności. Sukces GEP zależy od jakości i wielkości tych zasobów. Zebrane w badaniu przykłady pokazują, jak może wyglądać realizacja Planu Równości Płci oraz jakie problemy i wyzwania stoją przed uczelniami.

Celem ankiety było zebranie informacji na temat sposobu, w jaki różne podmioty opracowały i wdrożyły swoje plany równości płci. Uzyskane wyniki pomogły nam przedstawić zestaw możliwości, który jest dobrą próbką znaczenia/pozycji GEP na uniwersytetach, nawet jeśli nie mogą one reprezentować systemu szkolnictwa wyższego. Choć krótki okres obowiązywania Planów Równości Płci nie pozwala na pogłębioną ocenę skuteczności i zasadności ich założeń, warto obserwować proces ich wdrażania. Celem niniejszego raportu jest dostarczenie informacji, które mogą stać się punktem wyjścia do dalszych badań nad Planami Równości Płci.

Kwestionariusz wywiadu eksperckiego stanowi Załącznik nr 2 do niniejszego raportu.

#### 4. KLUCZOWE OBSZARY GEP – uzasadnienie i korzyści<sup>54</sup>

Jak wspomniano, oprócz czterech obowiązkowych wymogów, Komisja, kierując się założeniami Strategii na rzecz równości płci 2020-2025, zidentyfikowała także pięć sugerowanych obszarów tematycznych, które instytucje badawczo-innowacyjne powinny uwzględnić w swoich GEP. Obejmują następujące zagadnienia:

1. **równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz kultura organizacyjna,**
2. **równowaga płci w przywództwie i równy udział kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji,**
3. **równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery,**
4. **włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych,**
5. **przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.**

Pierwszym obszarem zalecanym do uwzględnienia w GEP jest równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (WLB). Warto zauważyć, że UE w ostatnim czasie nadała tej kwestii priorytet. Do 2 sierpnia 2022 r. każde państwo członkowskie powinno było wdrożyć dyrektywę PE i Rady z 2019 r. (dyrektywa WLB).<sup>55</sup> Identyfikacja obszaru równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jako pierwszego rekomendowanego obszaru w planie na rzecz równości płci jest spójna z innymi działaniami UE. Celem wdrożenia Dyrektywy WLB i promowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jest przede wszystkim poprawa sytuacji zawodowej kobiet i zwiększenie ich udziału w rynku pracy (motywy 6 i 10). Z tego powodu równość płci powinna promować zmiany organizacyjne i wdrażać niezbędne polityki zapewniające otwarte i włączające środowisko pracy. Plan powinien pomóc zwiększyć „widoczność” kobiet wewnątrz i na zewnątrz organizacji oraz zapewnić odpowiednie uznanie wkładu kobiet w organizację. GEP może odnosić się do polityk i praktyk dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym polityki dotyczącej urlopów rodzicielskich, elastycznej organizacji pracy i wspierania pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze (zarówno pracowników akademickich, jak i personelu pomocniczego). W realiach szkolnictwa wyższego działaniami WLB powinni objąć także studenci i doktoranci.

---

<sup>54</sup> Ta część raportu została opracowana w dużej mierze w oparciu o: Torbus U, Półtorak M., *Plan Równości Płci dla B+I. Obserwacje na podstawie doświadczeń wstępnych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach*, Roczniki Administracji i Prawa 2022; 4 (XXII): 51-69 oraz W stronę równości płci, różnorodności i włączenia społecznego. Poradnik metodologiczny, E. Jarosz, J. Klimczak, M. Margiel (red.), Edizioni AVANGUARDIA 2, 2024, [https://gepard-project.eu/file/risorse/Handbook-GEPARD-DEF---ING\\_042024.pdf](https://gepard-project.eu/file/risorse/Handbook-GEPARD-DEF---ING_042024.pdf) s. 74-226.

<sup>55</sup>Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE. PE/20/2019/REV/1, Dz.U. L 188 z 12.7.2019. Zobacz także U. Torbus, *Ułatwianie pracy matkom: jak zmniejszyć bezbronność kobiet na rynku pracy?* [w:] *Kobiety, dzieci i (inne) grupy wrażliwe: standardy ochrony i wyzwania dla prawa międzynarodowego*, M. Półtorak, I. Topa (red.), Peter Lang, Berlin 2021. i M. Półtorak, *Projekt dyrektywy WLB - nowe podejście do równości płci w zatrudnieniu?* Studia z Prawa Pracy i Polityki Społecznej, tom. 26 (2019), nr. 4, s. 317-339, doi 10.4467/25444654SPP.19.022.10912, E. Chierigato, *Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym dla wszystkich? Ocena inkluzyjności dyrektywy UE 2019/1158*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, tom. 36, Wydanie I (2020).

Równowaga płci na stanowiskach kierowniczych i procesie podejmowania decyzji również nie jest nowym problemem w UE. Już w 1984 r. Rada zachęcała Państwa członkowskie do zwiększania aktywnego udziału kobiet w organach decyzyjnych poprzez działania pozytywne.<sup>56</sup>Co więcej, zalecenie Rady 96/694/WE wyraźnie wzywa państwa członkowskie, aby zachęcały sektor prywatny do zwiększania obecności kobiet na wszystkich poziomach podejmowania decyzji, w szczególności poprzez przyjmowanie planów równości.<sup>57</sup>Wezwanie do przyjęcia odpowiedniego ustawodawstwa, w tym systemu kwotowego w zarządzaniu przedsiębiorstwem, pojawiło się także trzykrotnie w uchwałach Parlamentu Europejskiego.<sup>58</sup>W związku z tym w 2012 roku podjęto próbę „przebicia” szklanego sufitu w procesach podejmowania decyzji gospodarczych.<sup>59</sup>Choć propozycja legislacyjna Komisji Europejskiej mająca na celu poprawę równowagi płci w zarządach spółek nie zyskała wystarczającego wsparcia parlamentów krajowych (zasada pomocniczości), powróciła do programu politycznego i ostatecznie doprowadziła do przyjęcia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 w listopadzie 2022 r.<sup>60</sup>Państwa członkowskie mają dwa lata na transpozycję swoich przepisów do prawa krajowego, a do 30 czerwca 2026 r. będą musiały dopilnować, aby przedstawiciele niedostatecznie reprezentowanej płci piastowali określony odsetek stanowisk dyrektorskich w spółkach notowanych na giełdzie. Ponadto motyw 15 dyrektywy wyraźnie podkreśla rolę uniwersytetów w kształceniu przedsiębiorstw w zakresie korzyści konkurencyjnych wynikających z równości płci.

Plan na rzecz równości płci powinien umożliwiać zwiększenie liczby i odsetka kobiet na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych w organizacji, co jest powiązane ze wszystkimi elementami planu. Środki zapewniające kobietom możliwość zajmowania i utrzymywania stanowisk kierowniczych mogą obejmować szkolenia dla decydentów ds. równouprawnienia płci, dostosowywanie procesów selekcji i mianowania personelu komisji, zapewnianie równowagi płci poprzez parytet lub kwoty oraz zwiększanie przejrzystości członkostwa komisji. Środki te mają również na celu zapewnienie większej różnorodności perspektyw w procesie decyzyjnym.

Podobnym celem jest zapewnienie równości płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery. GEP powinien zapewnić krytyczną ocenę procedur selekcji i usunięcie wszelkich uprzedzeń, co zapewni równe szanse rozwoju kariery mężczyznom i kobietom. Za istotne w ramach GEP

---

<sup>56</sup>84/635/EWG: Zalecenie Rady z dnia 13 grudnia 1984 r. w sprawie wspierania pozytywnych działań na rzecz kobiet. Dz.U. L 331 z 19.12.1984.

<sup>57</sup>96/694/WE: Zalecenie Rady z dnia 2 grudnia 1996 r. w sprawie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym, Dz.U. L 319 z 10.12.1996.

<sup>58</sup>Rezolucje Parlamentu Europejskiego z dnia 6 lipca 2011 r., 13 marca 2012 r. i 21 stycznia 2021 r. w sprawie kobiet i przywództwa w biznesie.

<sup>59</sup>COM( 2012) 614 wersja ostateczna.

<sup>60</sup>Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek notowanych na giełdzie i powiązanych środków (Tekst mający znaczenie dla EOG) PE/59/2022/INIT. Dz.U. L 315 z 7.12.2022.

należy także uznać ustanowienie kodeksów postępowania podczas rekrutacji, włączenie funkcjonariuszy ds. równości płci w komisje ds. rekrutacji i awansów, proaktywne identyfikowanie kobiet w niedostatecznie reprezentowanych dziedzinach oraz wprowadzenie modeli planowania obciążenia pracą obejmujących całą organizację.

Czwartym obszarem, który sugeruje się włączenie uniwersytetów do planu na rzecz równości płci, jest włączenie kwestii płci do bieżących badań i treści nauczania. GEP powinien obejmować zobowiązanie do włączenia płci do priorytetowych obszarów badawczych, określić ścieżki włączenia równości płci do badań i nauczania oraz wspierać badaczy w opracowywaniu metod obejmujących analizę płci. Komisja podkreśla, że podmioty finansujące badania i organizacje prowadzące badania odgrywają ważną rolę w zapewnieniu powyższych. Co więcej, obszar ten można również uznać za obszar krytyczny dla działań podnoszących świadomość i eliminujących (również nieświadome) uprzedzenia związane z płcią.

Ostatnią kwestią zalecaną do uwzględnienia w planie równości płci jest określenie sposobów przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.<sup>61</sup> Organizacje ustanawiające programy dotyczące równouprawnienia płci powinny posiadać jasną politykę przeciwdziałającą molestowaniu seksualnemu i innym formom przemocy ze względu na płeć. Polityka ta powinna kodyfikować oczekiwane zachowania pracowników, określać ścieżki zgłaszania przypadków przemocy ze względu na płeć, metody prowadzenia dochodzeń w sprawie takich incydentów oraz obowiązujące sankcje. Warto także zastanowić się, w jaki sposób zapewniane są informacje i wsparcie ofiarom lub świadkom oraz w jaki sposób można zmobilizować całą organizację do ustanowienia kultury zerowej tolerancji wobec molestowania i przemocy seksualnej.

Ten ostatni obszar wzmacnia także istniejące regulacje Unii Europejskiej. Zgodnie z dyrektywą 2006/54/WE<sup>62</sup> molestowanie i molestowanie seksualne są sprzeczne z zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn i stanowią dyskryminację ze względu na płeć (motyw 6). Artykuł 2 ust. 2 dyrektywy wyjaśnia również, że każde mniej korzystne traktowanie polegające na odmowie lub poddaniu się takiemu postępowaniu przez osobę jest również uważane za dyskryminację.

Jednakże analizy planów równościowych funkcjonujących na uczelniach europejskich przeprowadzone na potrzeby budowy UGEP wykazały, że **absolutnie niezbędnym elementem planów tworzonych w najbliższej przyszłości będzie uwzględnienie interseksyjności i różnorodności. Dlatego postanowiliśmy wydzielić i ten obszar.**

---

<sup>61</sup>Co jest z jednej strony następstwem podpisania przez UE Konwencji Stambulskiej w 2017 r., a z drugiej strony próbą zachęcenia do wdrażania w państwach członkowskich UE najnowszych standardów MOP w tym obszarze (Konwencja MOP dotycząca przemocy i molestowania (nr 190) i Rekomendacja (nr 206). Jednak opublikowany w lipcu 2019 r. przez HFPC raport „Molestowanie na polskich uczelniach publicznych” pokazuje, że jest to zjawisko dotykające także sektorów szkolnictwa wyższego.

<sup>62</sup>Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania mężczyzn i kobiet w sprawach zatrudnienia i pracy (wersja przekształcona). Dz.U. L 204 z 26.7.2006.



#### 4.1 Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna

Unia Europejska zdała sobie sprawę, że stworzenie zabezpieczenia społecznego jest priorytetem dla narodów. W swojej pracy borykała się jednak z kilkoma czynnikami, w tym pojawieniem się kryzysu demograficznego, wpływem starzenia się społeczeństw i spadkiem wskaźnika urodzeń. Wszystko to sprawiło, że Unia Europejska jest zainteresowana zwiększeniem zatrudnienia kobiet. Role społeczne spowodowały jednak dodatkową przeszkodę w tym procesie, gdyż dla kobiet, oprócz pracy, prowadzenie domu i wychowywanie dzieci stały się elementami, na których należy się skupić, aby poradzić sobie z sytuacją. Dodatkowo kolejnym problemem była odmienna ocena pracowników płci żeńskiej i męskiej na rynku pracy, co w wielu przypadkach prowadziło do niepotrzebnego różnicowania stron.

Na tej podstawie Unia Europejska, opracowując swój Plan Równości Płci, położyła duży nacisk na środki zapewniające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz równe szanse w procesie decyzyjnym. Pierwszym ważnym krokiem było ustanowienie zasady równości wynagrodzeń, która pozwoliłaby na eliminację napięć płacowych oraz różnic między kobietami i mężczyznami. Następnie podjęto różne działania mające na celu uregulowanie warunków pracy, koncentrując się na nietypowych formach zatrudnienia, bardziej elastycznym czasie pracy oraz radzeniu sobie z sytuacjami życia rodzinnego i uwzględnianiu ich. Kluczowe znaczenie w tym obszarze polega na dążeniu do zapewnienia równych szans mężczyznom i kobietom poprzez docenienie i uwzględnienie różnych ról w społeczeństwie.

Niemniej jednak obszar ten ma szczególne znaczenie również w sferze akademickiej. W wielu miejscach w środowisku akademickim kobiety i mężczyźni są nadal traktowani odmiennie. Można też zauważyć, że w wielu przypadkach pewne dziedziny nauki nadal funkcjonują w sposób specyficzny dla płci, jednak wprowadzone działania mogą skutecznie leczyć tego rodzaju separację. Inną sytuację braku równowagi można dostrzec w mechanizmach podejmowania decyzji, gdzie dominacja mężczyzn jest nadal często zauważalna. Można już jednak prześledzić szereg dobrych praktyk pozwalających rozwiązać te problemy.

##### **Korzyści równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz równość płci w kulturze organizacyjnej**

- neutralne pod względem płci traktowanie pracowników (eliminacja lub redukcja uprzedzeń związanych z płcią);
- zmniejszenie stereotypowego postrzegania ról społecznych mężczyzn i kobiet;
- ocena indywidualnych cech i zdolności bez względu na płeć;
- większy dostęp kobiet do udziału w procesie decyzyjnym;
- zapewniać zdrowie fizyczne i psychiczne jednostek poprzez stosowanie środków i rozwiązań zapewniających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym;
- zwiększenie możliwości kariery zawodowej rodziców i opiekunów;

- zmniejszenie wypalenia zawodowego pracowników, co w dłuższej perspektywie może zwiększyć produktywność.

### **Słowa kluczowe**

równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, równe traktowanie, równa płaca, równość w podejmowaniu decyzji, równość w sferze akademickiej, równe warunki pracy, równe szanse, elastyczne warunki pracy, role rodzinne, opiekunowie, rodzice

## **4.2 Równowaga płci na stanowiskach kierowniczych i równy udział kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji**

Dyskryminacja ze względu na płeć w środowisku akademickim ogranicza potencjał i możliwości jednostek ze względu na ich tożsamość płciową. Poprawa działań na rzecz równości płci w środowisku akademickim pomaga rozwiązać ten problem poprzez aktywną pracę na rzecz zwiększenia reprezentacji i widoczności niedostatecznie reprezentowanych grup. Środowisko akademickie odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu wartości, norm i polityk społecznych. Aktywnie pracując na rzecz równości płci środowisko akademickie może przyczynić się do szerszego postępu społecznego i wspierania równości płci w innych sektorach. Wysyła do społeczeństwa mocny sygnał na temat znaczenia równych praw, możliwości i reprezentacji dla wszystkich jednostek, ostatecznie przyczyniając się do tworzenia bardziej sprawiedliwego i sprawiedliwego społeczeństwa.

Równość płci w środowisku akademickim sprzyja bardziej włączającemu środowisku badawczemu, co prowadzi do szerszego zakresu pytań badawczych, metodologii i perspektyw. Kiedy uwzględnia się różnorodne głosy, badania stają się bardziej wszechstronne, istotne i innowacyjne. Nierówność płci na stanowiskach kierowniczych w środowisku akademickim i w procesie decyzyjnym jest problemem wszechobecnym. Kobiety są często niedostatecznie reprezentowane na najwyższych stanowiskach i borykają się z takimi barierami, jak ukryte uprzedzenia i przeszkody systemowe. Wysiłki mające na celu przełamanie stereotypów dotyczących płci i promowanie równych szans mają kluczowe znaczenie dla osiągnięcia bardziej zrównoważonego i godziwego krajobrazu w środowisku akademickim. Inicjatywy na rzecz równości płci w środowisku akademickim promują kulturę szacunku, włączania i wsparcia. Przynosi to korzyści nie tylko osobom bezpośrednio dotkniętym dysproporcjami płci, ale także tworzy środowisko, w którym wszyscy członkowie społeczności akademickiej mogą się rozwijać. Wspierając kulturę, w której ceni się różnorodność i równość płci, środowisko akademickie może przyciągnąć i zatrzymać utalentowane osoby ze wszystkich środowisk, co doprowadzi do powstania bardziej dynamicznej i produktywnej społeczności akademickiej.

Podsumowując, usprawnienie działań na rzecz równości płci w środowisku akademickim jest ważne społecznie, ponieważ ogranicza dyskryminację, promuje równy dostęp do edukacji, rozwiązuje problem niedostatecznej reprezentacji, wspiera badania i innowacje, kultywuje wspierającą kulturę akademicką i przyczynia się do szerszego postępu

społecznego. Jest to niezbędny krok w kierunku stworzenia bardziej sprawiedliwej i włączającej społeczności akademickiej i społeczeństwa jako całości.

### **Korzyści z równowagi płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji (szczególnie w środowisku akademickim)**

- Równe szanse: równość płci zapewnia każdemu, niezależnie od tożsamości płciowej, równy dostęp do możliwości edukacyjnych i zawodowych;
- Rozwiązanie problemu dyskryminacji: plan równości płci pomaga rzucić wyzwanie i skorygować te dysproporcje poprzez promowanie praktyk włączających i zwalczanie uprzedzeń systemowych, które utrudniają postęp niedostatecznie reprezentowanym grupom;
- różnorodne perspektywy: równość płci (w środowisku akademickim) to nie tylko kwestia sprawiedliwości; wzbogaca także środowisko uczenia się;
- modelowanie ról i mentoring: program na rzecz równości płci może ułatwić ustanawianie inicjatyw mentorskich i sponsorskich;
- poprawa jakości badań: równość płci ma kluczowe znaczenie dla postępu wiedzy i badań;
- postęp społeczny i równość: wdrożenie programu na rzecz równości płci (w środowisku akademickim) jest zgodne z szerszymi celami społecznymi dotyczącymi równości płci i postępu społecznego

### **Słowa kluczowe**

niedostateczna reprezentacja; dysproporcje płci; przywództwo włączające; stronniczość w podejmowaniu decyzji; inicjatywy kapitałowe; szklany sufit; kobiety w środowisku akademickim; różnorodność w przywództwie; równość szans; bariery systemowe

### **4.3 Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery (w odniesieniu do stanowisk akademickich)**

Nierówność płci w szkolnictwie wyższym jest szeroko udokumentowana w wielu krajach. Badania z różnych krajów wskazują, że kobiety są często zatrudniane na niższych stanowiskach akademickich, znacznie mniej na wyższych stanowiskach (Silander, 2023). Do opisania znacznych różnic w możliwościach awansu zawodowego mężczyzn i kobiet służy metafora „szklanego sufitu”. Uprzedzenia związane z płcią to bierne przeszkody utrudniające kobietom osiągnięcie najwyższych stanowisk w organizacjach. Badania pokazują, że systemom rekrutacji i awansów brakuje neutralności płci i pełnej otwartości na konkurencję (Powell, 2016). Ponadto badania sugerują, że nieodpowiednie sieci kontaktów i subtelne uprzedzenia związane z płcią wśród komisji konkursowych stwarzają przeszkody w procesie rekrutacji akademickiej dla kobiet-naukowców (Nielsen, 2016).

Ocena zasług i dokonywanie wyborów rekrutacyjnych ma szersze implikacje, wykraczające poza indywidualnych uczestników. Procesy te wpływają szerzej na strukturę demograficzną

wydziału i dyscypliny, wpływając tym samym na wizerunek „idealnego naukowca” (Rivera, 2017). Dysproporcje w zatrudnieniu kobiet w środowisku akademickim można wiązać z istnieniem „szklanego sufitu”, który nie tylko utrudnia im rozwój kariery, ale także uniemożliwia rozwój ich potencjału (Farina i in., 2023). Ponadto nierówność płci może zniechęcać młode kobiety do kontynuowania kariery akademickiej i wzmacniać stereotypy dotyczące płci.

Przedstawiono różne zalecenia mające na celu rozwiązanie tego problemu. Wydana przez Komisję Europejską Strategia HR dla Naukowców ma istotny wpływ na Europejską Przestrzeń Badawczą. Do tej pory wyróżnienie HR Excellence in Research zostało przyznane 708 organizacjom, co stanowi dowód ich oficjalnego zaangażowania we wdrażanie Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Ponadto wymaga równowagi płci w strukturze personelu instytucji. Obejmuje to obowiązek zwalczania dyskryminacji, zapewniania zadowalających warunków pracy i promowania zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Instytucje szkolnictwa wyższego, które otrzymały tę nagrodę, mają ponadto za zadanie zapewniać optymalne warunki pracy, aby umożliwić zarówno badaczom, jak i kobietom, płynne wypełnianie obowiązków rodzinnych, przy jednoczesnej realizacji ambicji zawodowych.

Wdrożenie planów na rzecz równości płci (GEP) odgrywa znaczącą rolę w osiąganiu zmian strukturalnych w organizacjach. Powszechnie zalecane przez Unię Europejską od 2015 r. programy równości płci odgrywają kluczową rolę w wypełnianiu obowiązków państw członkowskich polegających na zapewnianiu równych szans i traktowania wszystkich płci oraz zwalczaniu dyskryminacji ze względu na płeć.

Plany na rzecz równości płci prezentowane w projektach finansowanych przez UE ustanowiły trzy cele. Należą do nich (1) eliminacja przeszkód w rekrutacji, zatrzymywaniu i awansowaniu kobiet-naukowców, (2) zapewnienie równości płci w procesach decyzyjnych oraz (3) wdrożenie bardziej włączającego podejścia do badań naukowych (Rada Unii Europejskiej, 2015). Biorąc powyższe pod uwagę, bardziej niż kiedykolwiek potrzebne są włączające polityki kapitału ludzkiego w sektorze akademickim, aby stworzyć sprawiedliwe i wspierające środowisko pracy dla wszystkich, niezależnie od płci. Wydaje się, że sprawiedliwy i obiektywny proces rekrutacji i selekcji jest jednym z najważniejszych czynników osiągnięcia tego celu.

#### **Korzyści z równości płci w rekrutacji i rozwoju kariery (na stanowiska akademickie)**

Wdrożenie rekrutacji i selekcji w procesach diagnozy, monitorowania i ewaluacji GEP niesie ze sobą konkretne korzyści, w szczególności w odniesieniu do:

- opierania rozwiązań dotyczących różnorodności, równości i włączenia społecznego (DEI) na dowodach w obszarze HR, uwzględniając jednocześnie odrębne potrzeby określonej społeczności akademickiej,
- identyfikowania i neutralizowania nieświadomych uprzedzeń, które wpływają zarówno na decyzje rekrutacyjne, a także stanowią kluczowy element kultury organizacyjnej,

- ustanowienia prawdziwie otwartego, przejrzystego i opartego na zasługach (OTM-R) podejścia do selekcji kandydatów na wolne stanowiska akademickie,
- regularnych szkoleń dla członków komisji konkursowych dotyczące polityki OTM-R, w zakresie eliminacji nieuświadomionych uprzedzeń i postaw psychologicznych,
- dążenia do zrównoważenia struktury demograficznej kadry wydziału, instytutu, zespołów badawczych itp.
- postrzegania instytucji naukowej jako pracodawcy pierwszego wyboru, autentycznie zgodnego z wartościami DEI,
- zapobiegania rotacji pracowników ze względu na bariery organizacyjne i psychologiczne w równym traktowaniu.

**Słowa kluczowe:** równość płci w rekrutacji na stanowiska akademickie, rekrutacja kadry akademickiej wyrównująca szanse płci, rekrutacja kadry akademickiej

#### 4.4 Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych

Wymóg Komisji Europejskiej dotyczący opracowania instytucjonalnych planów na rzecz równości płci jako warunku kwalifikującego się do udziału w programie „Horyzont Europa” zaowocował większym skupieniem się na badaniach uwzględniających problematykę płci i nauczaniu uwzględniającym problematykę płci. Kiedy okazuje się, że wiedzy nie można oddzielić od tych, którzy ją wytwarzają i przekazują, ani od norm społecznych dominujących w każdym kontekście społeczno-kulturowym, uniwersytety oraz inne instytucje badawcze i edukacyjne mają do odegrania nadrzędną rolę we włączaniu problematyki płci do głównego nurtu polityki i zapewnianiu, że potrzeby uwzględnia się i uwzględnia problemy osób wszystkich płci. Staje się to szczególnie istotne w obszarach, w których tradycyjnie zaniedbywano wymiar płci, takich jak przedmioty STEM.

Podejście do badań uwzględniające perspektywę płci oznacza, że wszelkie różnice między płciami – społeczne lub biologiczne – są brane pod uwagę w całym procesie badawczym, w tym w projektowaniu badań, formułowaniu pytań i hipotez badawczych, wyborze i opracowywaniu metodologii, gromadzeniu i analizie danych, a także raportowaniu, rozpowszechnianiu i wykorzystywaniu wyników badań. Z drugiej strony podejście do nauczania uwzględniające perspektywę płci oznacza, że przede wszystkim nauczyciele na wszystkich poziomach rozumieją wszechobecny wpływ stereotypów i uprzedzeń na przekazywanie wiedzy i umiejętności poprzez projektowanie programów nauczania, nauczanie i docieranie do opinii publicznej. Co więcej, oznacza to, że od nauczycieli oczekuje się zidentyfikowania własnych uprzedzeń, zastanowienia się nad swoimi pomysłami i praktykami, a ostatecznie – także podjęcia działań mających na celu zminimalizowanie potencjalnych uprzedzeń i dyskryminacji oraz promowania równości płci i szacunku dla różnorodności. Wreszcie, zarówno badania uwzględniające płć, jak i nauczanie uwzględniające płć wymagają stosowania języka uwzględniającego płć, to znaczy języka włączającego i wolnego od stereotypów i uprzedzeń. Do oceny, monitorowania lub ewaluacji integracji wymiaru płci w

badaniach i nauczaniu można zastosować kilka metod badawczych, przy czym najczęstsze to ankiety, częściowo ustrukturyzowane wywiady pogłębione, grupy fokusowe, studia przypadków, badania źródeł informacji/analiza treści i badania w działaniu.

### **Korzyści z włączenia wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych**

- Generowanie i transfer wiedzy wolnej od uprzedzeń związanych z płcią,
- Rygoru naukowego (poprzez włączenie wymiaru płci do wszystkich etapów cyklu badawczego),
  - Zapewnienie przydatności wyników badań dla zróżnicowanych populacji o różnych potrzebach i cechach,
  - Zaspokajanie szerokich potrzeb w ramach projektowania programów nauczania, nauczania i docierania do opinii publicznej,
  - Kwestionowanie uprzedzeń, pomysłów i praktyk zarówno nauczycieli, jak i uczniów oraz podejmowanie działań mających na celu minimalizację uprzedzeń i dyskryminacji,
  - Promowanie równości płci i poszanowania różnorodności.

### **Słowa kluczowe:**

wrażliwe na płć, badania, nauczanie, projektowanie programów nauczania, wiedza, uprzedzenia, uniwersytet, metodologia, metody badawcze, integracja, uprzedzenia, dyskryminacja, język włączający, reprezentacja, STEM

## **1.5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płć, w tym molestowaniu seksualnemu**

Konieczność zwalczania molestowania seksualnego i przemocy wobec kobiet w środowisku akademickim i szkolnictwie wyższym jest pilna i wynika z różnych wzajemnie powiązanych powodów. W tych placówkach często zgłasza się molestowanie i przemoc seksualną, ponieważ molestowanie i presja na kobiety często mają miejsce w obszarach, w których mężczyźni mają decydujący i nieproporcjonalny wpływ na obsadę wyższych stanowisk (profesorów) oraz przydział funduszy i grantów badawczych. Hierarchiczny charakter struktur akademickich i niestabilność zatrudnienia są poważnymi przyczynami zarówno molestowania, jak i przemocy.

W lutym 2024 r. Parlament Europejski i Rada osiągnęły porozumienie polityczne w sprawie wniosku Komisji dotyczącego dyrektywy w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej. Dyrektywa penalizuje przemoc fizyczną, a także przemoc psychiczną, ekonomiczną i seksualną wobec kobiet w całej UE, zarówno w Internecie, jak i poza nim. Istnieją jednak zaległości polegające na tym, że nie osiągnięto porozumienia w sprawie kryminalizacji gwałtu.

Często zgłaszane są różne formy przemocy, występujące pojedynczo lub w połączeniu. Są to przemoc werbalna, znęcanie się emocjonalne, przemoc fizyczna, przemoc psychiczna i przemoc seksualna.

Zwalczanie przemocy ze względu na płć jest także głównym celem systemu praw człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych i Rady Europy. Konwencja Rady Europy o

zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej – Konwencja Stambulska, jest podstawowym instrumentem w walce z przemocą. 1 października 2023 r. UE stała się stroną konwencji stambulskiej. Przystąpienie UE do konwencji stambulskiej jest postrzegane jako kamień milowy w wysiłkach UE na rzecz urzeczywistnienia równości płci. Należy jednak wspomnieć, że UE jest związana jedynie ambitnymi i kompleksowymi normami w zakresie zapobiegania przemocy wobec kobiet i jej zwalczania, gdy działa w przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości oraz w odniesieniu do swojej administracji publicznej.

Unijna strategia na rzecz równości płci na lata 2020–2025 niewątpliwie uutorowała drogę dla przyjęcia dyrektywy, która przewiduje środki zapobiegania wszelkim rodzajom przemocy wobec kobiet, w tym przemocy domowej, a także ustanawia nowe standardy ochrony ofiar. Ponadto Dyrektywa nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia zgłaszania przestępstw związanych z przemocą wobec kobiet i przemocą domową. Jesienią 2023 r. Komisja utworzyła bowiem unijną sieć ds. zapobiegania przemocy ze względu na płeć i przemocy domowej.

Uniwersytety i instytucje szkolnictwa wyższego pełnią rolę mikrokosmosu społeczeństwa, odzwierciedlającego szersze postawy i dynamikę społeczną. Zajmując się molestowaniem seksualnym i przemocą w tych instytucjach, można osiągnąć szerszą zmianę kulturową. Podsumowując, niezaprzeczalna jest konieczność zwalczania molestowania seksualnego i przemocy wobec kobiet w środowisku akademickim i w szkolnictwie wyższym. Jest to imperatyw moralny, konieczność akademicka i katalizator zmian społecznych.

#### **Korzyści ze zwalczania przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego**

- Eliminacja molestowania i przemocy seksualnej podnosi godność wszystkich członków społeczności akademickiej,
- Jest to niezbędne do promowania równości i inkluzji,
- Prowadzi do lepszych wyników w nauce,
- Powołanie osoby zajmującej się przeciwdziałaniem molestowaniu seksualnemu i przemocy pozytywnie wpływa na zdolność instytucji do przyciągania i zatrzymywania wysoko wykwalifikowanego personelu i talentów,
- Jest to odpowiedzialność prawna i etyczna,
- Jest wkładem w zmiany społeczne,
- Jest imperatywem etycznym: ostatecznie położenie kresu molestowaniu seksualnemu i przemocy w środowisku akademickim to nie tylko kwestia polityki lub praktyczności; jest to imperatyw moralny.

#### **Słowa kluczowe**

Równość, przemoc ze względu na płeć, tożsamość molestowania seksualnego, płeć, seksizm, podział społeczny, sprawiedliwość, ekspresja płci, tożsamość płciowa, kultura, zrozumienie, przynależność, godziwość, sprawiedliwość, ochrona ofiar, porządek hierarchiczny, zależność.

#### 4.6 Intersekcjonalność i różnorodność

Institucje szkolnictwa wyższego i inne miejsca pracy obsługują klientów i pracowników pochodzących z różnych środowisk. Często oznacza to, że projektowanie polityk z myślą o konkretnej grupie będzie w konsekwencji miało zróżnicowany wpływ na tych, którzy nie należą do tej grupy. Institucje ceniące różnorodność, ponieważ jest ona kluczem do kreatywności i innowacyjności, starają się znaleźć sposoby umożliwienia i ułatwienia łączenia się różnorodnych grup, zapewniając im rozwój w określonym środowisku, zwracając szczególną uwagę na ich różnorodne potrzeby i uwzględniając ich perspektywy w polityce i świadczonych usługach. W przypadku instytucji szkolnictwa wyższego ułatwia to rekrutację i zatrzymanie zarówno studentów, jak i pracowników o różnych ścieżkach życia. Miejsca pracy i sale lekcyjne nigdy nie miały charakteru jednorodnego, ale w przeszłości mieliśmy tendencję do dostosowywania ludzi do kontekstu, zamiast dostosowywania kontekstu do potrzeb różnorodnych grup i jednostek. Nie biorąc pod uwagę różnorodności, tłumiąc perspektywy i doświadczenia grup społecznych i jednostek, udaremniliśmy większość głosów, kontrolując idee i kompetencje tych, których uważa się za „chętnych”, a tym samym udaremniając innowacje. Edukacja i badania nie będą się rozwijać w wykluczającym środowisku, które nie dostosowuje się do potrzeb i interesów różnorodnych grup. Połączenie tych grup stworzy synergia, która nastąpi, jeśli ułatwiona i zachęcana będzie komunikacja między różnymi grupami. Ta synergia może wystąpić jedynie w środowiskach, które promują równość, w środowiskach, w których te grupy i interesy mają możliwość uczenia się, pracy i rozwoju. Proces ten można osiągnąć jedynie poprzez szkolenie – szkolenie w zakresie komunikowania się między innymi ponad różnicami kulturowymi, wiekiem, płcią, zdolnościami, klasą społeczną, podziałami rasowymi i/lub etnicznymi. Uprzedzenia – świadome i nieświadome – można również przezwyciężyć poprzez szkolenie.

Należy również wziąć pod uwagę podejście przekrojowe. Ludzie nie różnią się tylko płcią, rasą, wiekiem itp., ale te tożsamości wchodzą w interakcje i krzyżują się w miejscu pracy i miejscu nauki. Polityka, która próbuje pomóc ludziom radzić sobie z rasą, niepełnosprawnością i orientacją seksualną, musi uwzględniać różnorodne permutacje w obrębie tych grup. Zatem uwzględnianie różnorodności również musi uwzględniać podejście intersekcjonalności. Uwzględnianie różnorodności i przyjęcie podejścia przekrojowego oznacza natomiast dbanie o dobrostan społeczny studentów i pracowników poprzez zapewnienie, że polityki i środki odpowiadają ich zróżnicowanym potrzebom.

#### **Korzyści z różnorodności w środowisku akademickim**

1. **Zachęca do kreatywności i innowacyjności:** Różnorodność sprzyja mieszanii perspektyw, napędzając kreatywność i innowacyjne rozwiązywanie problemów. Zróżnicowana społeczność studencka poprawia doświadczenie akademickie, zapewniając kontakt z różnymi perspektywami i środowiskami.



2. **Zwiększa sukces uczniów:** Zróżnicowane środowiska edukacyjne pozytywnie wpływają na wskaźniki retencji uczniów i ukończenia studiów.

3. **Przygotowuje się do globalnej siły roboczej:** Kontakt z różnorodnymi środowiskami przygotowuje studentów do współpracy w ramach połączonej, globalnej siły roboczej.

4. **Wspiera zrozumienie międzykulturowe:** Interakcja z różnymi kulturami w szkolnictwie wyższym promuje zrozumienie międzykulturowe i przełamuje stereotypy.

5. **Zwiększa reprezentację niedostatecznie reprezentowanych grup:** Różnorodność zapewnia równy dostęp, zwiększając reprezentację niedostatecznie reprezentowanych grup w szkolnictwie wyższym.

6. **Wspiera pozytywny klimat w kampusie:** Włączalność sprzyja pozytywnemu klimatowi w kampusie, ograniczając przypadki dyskryminacji, uprzedzeń i molestowania.

7. **Promuje świadomość społeczną i kulturową:** Różnorodność podnosi świadomość i zrozumienie różnych kultur, redukując uprzedzenia i promując harmonię.

8. **Przyczynia się do bardziej sprawiedliwego społeczeństwa:** Różnorodność w edukacji przyczynia się do tworzenia bardziej sprawiedliwego i równego społeczeństwa, zapewniając równy dostęp do możliwości edukacyjnych. Tworzenie włączającego środowiska ceni wyjątkowe cechy, promując równość wszystkich osób.

**Słowa kluczowe:**

równość, równość, różnorodność, włączenie, dyskryminacja, dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, uprzedzenia, ukryte uprzedzenia, nieświadome uprzedzenia, płeć, płeć, orientacja seksualna, różnica w wynagrodzeniach ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie społeczne, status społeczno-ekonomiczny, pochodzenie etniczne, rasa, przekonania, religia, intersekcjonalność, uwzględnianie w głównym nurcie, język włączający, kwoty płci, molestowanie, przemoc ze względu na płeć, tożsamość, płeć+, rasizm, seksizm, podział społeczny, sprawiedliwość, klasa społeczna, ekspresja płci, tożsamość płciowa, sprawiedliwość, kultura, zrozumienie, godziwość.

Załączniki:

Załącznik nr 1: Rekomendacje dla partnerów – wzór

Załącznik nr 2: Kwestionariusz wywiadu eksperckiego

# Appendix 1: Recommendations for partners – template

## Recommendations for GEPARD Partner [internal document]

### 1. SELF-ASSESSMENT

Each GEPARD team will complete the “checklist” for the own university (referring to GEPs creation and implementation), consulting as necessary with relevant stakeholders in their university.

#### 1a. (EC) mandatory process-related GEP building blocks

- Is your GEP a public document, officially published? yes/no
- Is a university organ/forum responsible for creating and amending the GEP? yes/no
- Do you have special organ/forum responsible for the implementation of your GEP? yes/no
- Do you have special financial resources for the implementation of your GEP? yes/no
- Do you practise gender budgeting? yes/no
- Do you collect gender disaggregated data for the purpose of monitoring? yes/no
- Do you provide training for the students/academics/staff? yes/no
- Do you have dedicated business software which helps you collect the necessary data? yes/no
- Do you use the cascade method when it comes to promotion? yes/no
- Do you adopt an intersectional or diversity, equity and inclusion approach? yes/no

#### 1b. (EC) recommended content-related (thematic) GEP building blocks

Which thematic blocks does your GEP contain?

- Work-life balance and organisational culture yes/no
- Gender balance in leadership and decision-making yes/no
- Gender equality in recruitment and career progression yes/no
- Integration of the gender dimension into research and teaching content yes/no
- Measures against gender-based violence including sexual harassment yes/no
- Intersectionality and/or diversity, equity and inclusion yes/no

### 1c. GEPs experiences

#### 1. Lessons learnt from the previous experience(s) (if applicable)

1	Lessons learnt from the previous experience(s) (if applicable)	
2	Results of the baseline assessment (relevant legislation and policies in your country, existing measures promoting gender equality, key indicators, data collection, data analysis) Which issues were identified but not addressed in the GEP because other issues were more important? Is it relevant to include them in the next GEP?	
3	Results of the monitoring and evaluation (if applicable). What further need for action do they indicate? Does the evaluation cover all possible fields of action or should further data be collected?	
4	Results of the benchmark. What other organisations have done or are currently doing (in the framework of GEPs development)? What do you want to adapt to your own context?	
5	Results of the discussion with the management and the implementation team. Whether the legal framework conditions or organisational structure in your organisation have changed and whether there is a need for new action?	
6	Results from the consultation with external stakeholders (if applicable). What policy changes and relevant issues may need to be addressed?	
7	What new stakeholders would you like to engage with?	
8	How can you make your measures more sustainable?	
9	How can you make your work and progress visible throughout your organisation ?	
10	What new topics would you like to include in the next GEP?	

#### 2. SWOT analysis (prepared individually + updated during transnational project meeting)

Strengths

Weakness

Opportunities

Threats

#### 3. Self-recommendations

**4. Specific recommendations FROM partners**

Partner	Recommendation (1 – strongly encourage, 2- encourage, 3 – invite)
AUSTRIA	1. 2. 3.
CYPRUS	1. 2. 3.
HUNGARY	1. 2. 3.
ITALY	1. 2. 3.
MALTA	1. 2. 3.
POLAND	1. 2. 3.



## Appendix 2: Questionnaire of expert interview

Kind Respondent

We are reaching out to the individuals involved in creating/designing a Gender Equality Plan (GEP)/EDI (Equity, Diversity, and Inclusivity) plan or who are involved in implementing one at universities/research institutions.

**This study is being conducted by the international project entitled Gender Equality Programme in Academia - Raising Diversity [GEPARD], which is being carried out by a consortium of partners from Poland, Malta, Italy, Cyprus, Austria and Hungary and funded by the European Union under (2021-1-PL01-KA220-HED- 000027532).** The project aims to develop a system of measures that can be used by higher education or research institutions at an organisational level to help eliminate gender discrimination. A detailed description of the project is available at: <https://us.edu.pl/uczelnia/rowne-traktowanie/gepard/> [PL] and <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/gepard/> [EN].

**We would appreciate your participation in this questionnaire.** The focus of the questionnaire will be to gather information on how different entities went about designing their gender equality plan, how decision-makers were involved in its promotion as well as the lessons learnt on the nature of its design while it was being implemented.

We would also appreciate you giving us some contextual details as to how the GEP came into being in your entity. The information will be valuable and even necessary for us to present how particular GEPS were designed in contexts which differ in organisational, cultural and social settings. The results of the study will therefore help us, on the one hand, to understand the 'situatedness' of the GEP in place in your institution and, on the other hand, to develop a multidimensional map of the problems, challenges and solutions that may arise when designing/implementing GEPS, which is one of the specific aims of the GEPARD project.

The results elicited by this project will be disseminated by various means, both face-to-face and through public presentations on a dedicated website. We believe that both the results of the research and the findings of the GEPARD project will be helpful to academic and non-academic communities and organisations interested in promoting equality and diversity policies that foster the development of individuals and universities as a whole. Therefore, we warmly invite you to participate in the questionnaire since the information you provide will help us achieve this goal.

The open-ended questionnaire is formulated in such a way that it will not collect any sensitive data or personal details of those engaged in developing/implementing gender equality plans. If you request, the name of those who participate in this questionnaire and their institutional affiliation will be anonymised.

For any additional information, do not hesitate to contact Dr Magdalena Póltorak, from the University of Silesia in Katowice [magdalena.poltorak@us.edu.pl], who is the leader of the GEPARD project consortium.



### CONSENT FORM

I have read and understood the information sheet. I understand that taking part is voluntary, and I am free to withdraw from the study at any time. I understand that all responses received in the study will be kept confidential. My identity/ institution will not be revealed unless I give my explicit permission. I understand that data will be held in accordance with regulations and will be stored for a minimum of 3 years.

I agree to take part in the study \_\_\_\_\_  
(signature)

I would like to keep my identity/ institution confidential YES/NO



Co-funded by  
the European Union

**This survey concerns the GEP/EDI plan currently in force at your institution.**

1. What factors led your institution to design and implement a GEP?

(Please choose from the following options. You can choose more than one option).

- a. internal need
- b. decision taken by the national authorities/legal obligation
- c. pressure from underrepresented groups/activists/lobbying groups
- d. formal external requirements (e.g. Horizon Europe)
- e. pressure from groups/entities within the higher educational/research institution
- f. other (Please indicate) \_\_\_\_\_

2. How long did the development of GEP last? (Please choose from the options)

- a. a few weeks
- b. several months
- c. about half a year
- d. almost a year
- e. more than a year

3. When was the GEP finally approved /adopted? \_\_\_\_\_

4. By whom? \_\_\_\_\_

5. Was this the first GEP even enacted by your university /research institute?

- a. Yes
- b. No (please indicate when the first GEP was adopted) \_\_\_\_\_

6. What were the factors/obstacles you had to deal with when it came to designing the GEP you worked upon and having it endorsed at the highest level within your institution? What were the biggest challenges?

\_\_\_\_\_





7. Who created/developed the most recent GEP in your institution? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

8. How many people were involved in the creation/development of the GEP in your institution? (Please choose from the options below)

- a. 2
- b. 3
- c. 5
- d. 10
- e. Other \_\_\_\_\_

9. What were their professional specialisations? (Select all the factors that apply)

- a. human resources expert b. gender equality expert
- c. legal expert
- d. academic registrar expert e. diversity expert
- f. Other \_\_\_\_\_

10. What was their gender?

- a. female (indicate number) \_\_\_\_
- b. male (indicate number) \_\_\_\_
- c. non-binary (indicate number) \_\_\_\_\_

11. How were the aforementioned people recruited/selected?  
 \_\_\_\_\_

12. Was that decision prescribed by the legal basis or the statute of the University?

- a. yes
- b. no

13. When it came to individuals who developed the GEP were these (choose all the relevant options)



- a. appointed specifically by the institution
- b. voluntary participation
- c. on a specifically paid contract
- d. external experts
- e. Other (please stipulate) \_\_\_\_\_

14. Did you refer to particular sources when you were developing the GEP?

- a. yes
- b. no (skip question 15)

15. Which sources did you refer to? (You can choose more than one option)

- a. Horizon Europe Guidelines
- b. GEAR Tool by European Institute for Gender Equality (EIGE)
- c. EU Projects focusing on Gender Equality (e.g. GE Academy, Gender-Net, TARGET)
- d. Athena Swan
- e. International Initiatives (e.g. Guidelines by UNICEF)
- f. other GEPs (Please stipulate) \_\_\_\_\_
- g. other \_\_\_\_\_

16. How did the people responsible for the creation of the GEP prepare for their work (You can tick as many as necessary)

- a. participated in specialised training
- b. self-study
- c. workshops
- d. networking
- e. consultation
- f. other (Please stipulate) \_\_\_\_\_

17. If the people involved in the GEP design took part in any training (you can refer to multiple training sessions)

- a. which training did they undertake \_\_\_\_\_ which were the entities which provided the training



- i. nationally \_\_\_\_\_
- ii. EU \_\_\_\_\_
- iii. Non-EU \_\_\_\_\_
- b. which training did they undertake \_\_\_\_\_ which were the entities which provided the training
  - i. nationally \_\_\_\_\_
  - ii. EU \_\_\_\_\_
  - iii. Non-EU \_\_\_\_\_
- c. which training did they undertake \_\_\_\_\_ which were the entities which provided the training
  - i. nationally \_\_\_\_\_
  - ii. EU \_\_\_\_\_
  - iii. Non-EU \_\_\_\_\_

18. Who carried out the organisational analysis for the purposes of the GEP (\*gender audit/gender impact assessment, quantitative data analysis, gender budgeting)?

- a. internal experts
- b. external experts
- c. both
- d. other (Please stipulate) \_\_\_\_\_

19. When the draft of the GEP was drawn, with whom was it shared within the organisation for feedback? (please state the designation of the individuals, groups or committees consulted)

- a. \_\_\_\_\_
- b. \_\_\_\_\_
- c. \_\_\_\_\_
- d. \_\_\_\_\_

20. If there was a formal decision making process were external experts consulted?

- a. yes, officially



- b. yes, informally
- c. no

21. Did this consultation lead to changes? If yes, please stipulate what type of changes were enacted? \_\_\_\_\_

22. Did you consult with other entities outside the organisation while designing the GEP?

- a. National entities (please stipulate) \_\_\_\_\_
- b. International entities (please stipulate) \_\_\_\_\_

23. Did this lead to changes? If yes, please stipulate. \_\_\_\_\_

24. Which key areas does your GEP cover? (Please choose all that apply)

- a. Work-life balance and organisational culture
- b. Gender balance in leadership and decision-making
- c. Gender equality in recruitment and career progression
- d. Integration of the gender dimension into research and teaching content
- e. Measures against gender-based violence, including sexual harassment
- f. Other (please stipulate) \_\_\_\_\_

25. What factors determined the choice of the key areas chosen for your GEP?

- a. Horizon Europe requirements
- b. National Funding Bodies' requirements
- c. other (please stipulate) \_\_\_\_\_

26. Which key areas did you find it difficult to include in your organisation's GEP?

\_\_\_\_\_

27. Which were the difficulties you encountered? \_\_\_\_\_



28. What procedures were used for officially establishing the GEP as a university/research institute document?

29. If the GEP in your organisation has existed for a long time, what is the amendment procedure?

\_\_\_\_\_

30. Who is responsible for the implementation of the GEP? \_\_\_\_\_

31. How is the implementation of the GEP monitored internally? \_\_\_\_\_

32. How is the implementation of the GEP monitored externally? \_\_\_\_\_

33. From the GEP, which actions have already been implemented?

\_\_\_\_\_

34. What difficulties are encountered in implementing the plan in the entity in question? \_\_\_\_\_

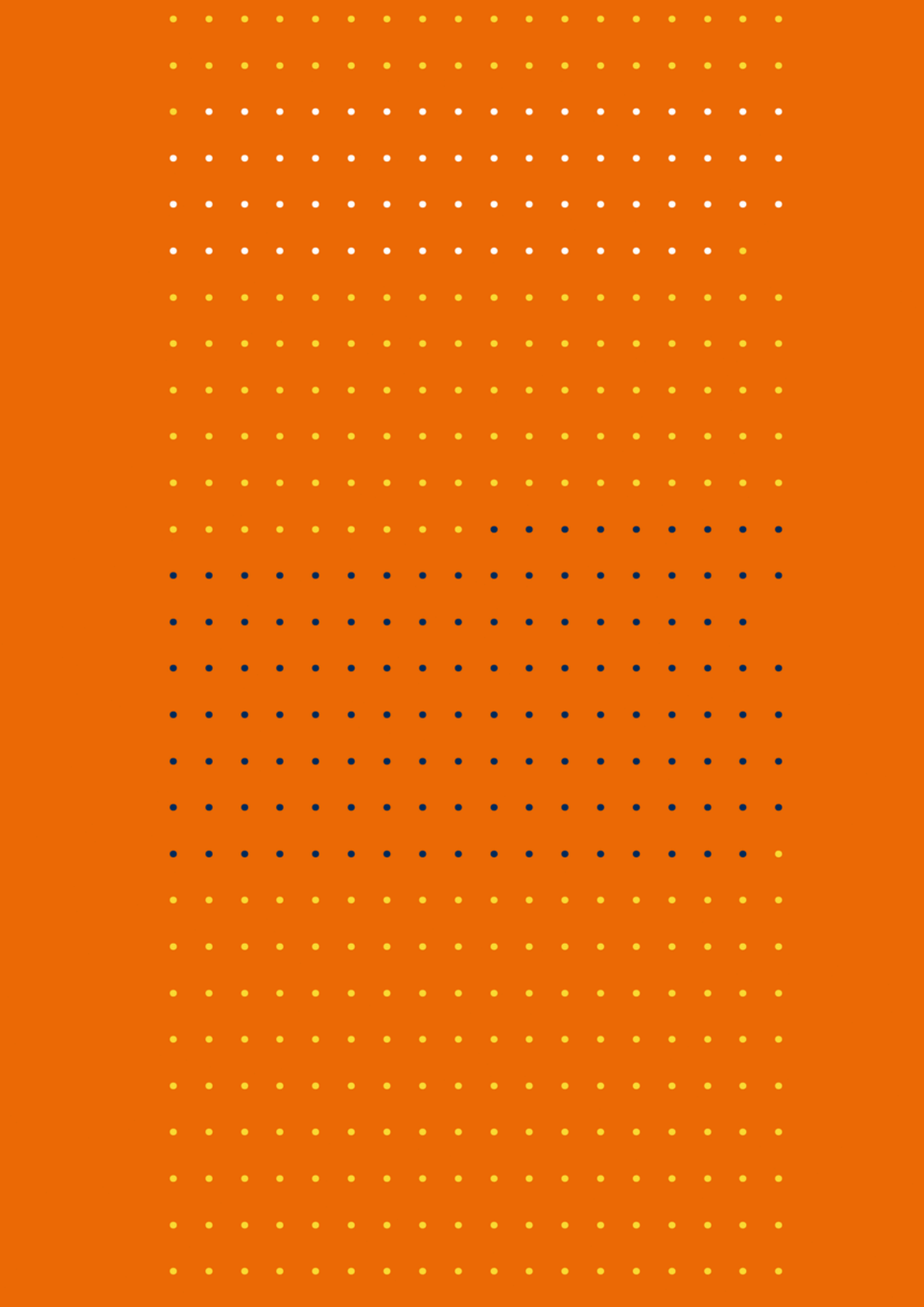
35. Is any modification of the GEP being anticipated, and why, and under what conditions?

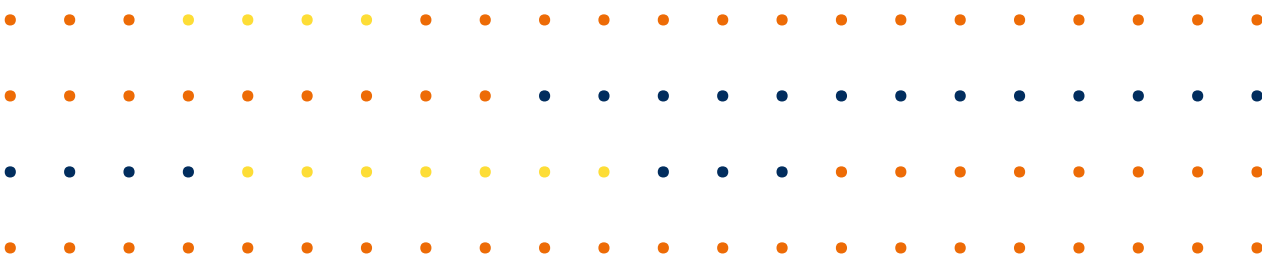
\*\*\*

General Information: study participating entity

36. The organisation you work for is:

- a. University
- b. technical college
- c. medical college
- d. art college
- e. research institution
- f. research funder
- g. Other? (Please stipulate) \_\_\_\_\_





*Projekt ten został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla wyłącznie poglądy autora, a Komisja Europejska ani Narodowa Agencja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji. Treść tego raportu jest dostępna na podstawie licencji Creative Commons Uznanie autorstwa na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0).*

