**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI**

**W UNIWERSYTECIE ŚLĄSKIM W KATOWICACH**

**Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci**

1. **MOTYWY TWORZENIA PR**

POTRZEBY SPOŁECZNOŚCI UŚ

* Indywidualnie zgłaszane sytuacje i potrzeby; diagnoza - badania w środowisku pracowniczym, doktoranckim i studenckim.

MIĘDZYNARODOWE STANDARDY/ TENDENCJE DZIAŁAŃ RÓWNOŚCIOWYCH W SFERZE AKADEMICKIEJ

* Działania w dobrych uczelniach na świecie (Aarhus, Bolonia, Bergen, Turku, Granada, Oxford, Stanford, Warszawa, Kraków).

POLITYKA RÓWNOŚCIOWA UE

* 2020: Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025.
* 2021: „Horyzont Europa. Badania i Innowacje. Program UE na lata 2021-2027.
1. **KONTEKST ZEWNĘTRZNY (POZIOM UE)**
* Marzec 2020.

Unia równości - strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 „W dziedzinie badań naukowych i innowacji Komisja wprowadzi nowe środki mające na celu zwiększenie równości płci w ramach programu „Horyzont Europa”.

* Marzec 2021.

„Horyzont Europa. Badania i Innowacje. Program UE na lata 2021-2027 ”Równouprawnienie płci jako tzw. priorytet przekrojowy, służący zapewnieniu szerszego uczestnictwa i wzmacnianie europejskiej przestrzeni badawczej (EPB).

1. **PRZEZ HORYZONT EUROPA WPROWADZONO TRZY GŁÓWNE ZMIANY**
* Posiadanie Planu Równości Płci staje się kryterium kwalifikowalności dla wszystkich organów publicznych, instytucji szkolnictwa wyższego i organizacji badawczych chcących uczestniczyć w programie Horyzont Europa (w konkursach programu Horyzont Europa, w których nabór wniosków kończy się w roku 2022 lub później);
* włączenie wymiaru płci do treści badań i innowacji jest domyślnie przyjętym wymogiem, ocenianym w ramach kryterium doskonałości, chyba że w opisie tematu wyraźnie określono inaczej;
* równowaga płci w zespołach badawczych będzie kryterium rozstrzygającym w przypadku wniosków grantowych z taką samą liczbą punktów w rankingu.
1. **PLAN RÓWNOŚCI PŁCI MUSI:**
* być dokumentem publicznym,
* wyznaczać konkretne, specjalne zasoby,
* przewidywać zbieranie danych i monitoring,
* zakładać organizację szkoleń́ i budowanie potencjału organizacji.
1. **WYMOGI UE W ZAKRESIE STRUKTURY PLANU:**
* Diagnoza;
* Cele;
* Ściśle powiązane z celami szczegółowe działania oraz wskaźniki;
* Wskazanie jednostek/departamentów odpowiedzialnych za wdrożenie i monitorowanie działań;
* Harmonogram implementacji działań;
* Określenie grup odbiorców działań.
1. **WYMOGI UE W ZAKRESIE TREŚCI PLANU (standard minimum)**

Komisja Europejska zdefiniowała pięć obszarów kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które powinny zostać objęte przez Plan Równości Płci:

* Równowaga między życiem prywatnym/ rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji;
* Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych;
* Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;
* Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych;
* Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.
1. **PLAN**
* Ewolucja.
* Partycypacja.
* Ewaluacjadziałań.
1. **STRUKTURA PLANU:**
* PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W UNIWERSYTECIE ŚLĄSKIM – OBSZARY I CELE.
* CELE OPERACYJNE I DZIAŁANIA W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH.
* PREAMBUŁA.
* PODSTAWY PRAWNE.
* DIAGNOZA.
* WDROŻENIE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI.
* SŁOWNICZEK.
1. **PLAN OPIERA SIĘ NA PIĘCIU CELACH STRATEGICZNYCH SFORMUŁOWANYCH W RAMACH PIĘCIU OBSZARÓW:**
2. nauka i edukacja,
3. rekrutacja i rozwój kariery,
4. kierownictwo i podejmowanie decyzji,
5. bezpieczeństwo,
6. kultura organizacyjna oraz równowaga pomiędzy życiem prywatnym, zawodowym i uczeniem się.
7. **ZAWARTOŚĆ**

W ramach każdego z obszarów dookreślone zostały:

* Cele operacyjne.
* Grupa docelowa.
* Kierunki działań.
* Przykładowe aktywności.
* Sposób monitorowania i źródła weryfikacji.
1. NAUKA I EDUKACJA

CEL STRATEGICZNY

* Podniesienie świadomości i zmiana postaw w obszarze równości płci i poszanowania różnorodności w kontekście edukacji i prowadzonych badań.

REKRUTACJA ORAZ WSPIERANIE ROZWOJU KARIERY

CEL STRATEGICZNY

* Rekrutacja oraz wspieranie rozwoju kadry sprzyjające jej różnorodności a także zapewniające równe szanse bez względu na płeć.

KULTURA ORGANIZACYJNA ORAZ RÓWNOWAGA POMIĘDZY ŻYCIEM PRYWATNYM, ZAWODOWYM I UCZENIEM SIĘ

CEL STRATEGICZNY

* Budowanie równowagi między obowiązkami zawodowymi i prywatnymi pracujących rodziców i opiekunów oraz osób uczących się w uniwersytecie, bez względu na płeć.

KIEROWNICTWO I PODEJMOWANIE DECYZJI

CEL STRATEGICZNY

* Zapewnienie równowagi płci i różnorodności w procesach i podmiotach decyzyjnych.

BEZPIECZEŃSTWO

CEL STRATEGICZNY

* Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, w tym przemocy seksualnej.
1. **CELE OPERACYJNE - PRZYKŁADY**

BEZPIECZEŃSTWO

CEL OPERACYJNY

• Zapewnienie systemu wsparcia dla osób doświadczających dyskryminacji ze względu na płeć.

• Zapobieganie dyskryminacji ze względu na płeć poprzez działania prewencyjne o charakterze edukacyjnym.

NAUKA I EDUKACJA

CEL OPERACYJNY

• Wzbogacenie oferty edukacyjnej kierowanej do osób uczących się o treści dotyczące równości płci i poszanowania różnorodności.

• Promowanie problematyki płci w badaniach naukowych.

• Budowanie kultury komunikacji wrażliwej na równość płci i różnorodność.

• Promowanie postaw poszanowania równości płci i różnorodności.

1. **HARMONOGRAM DZIAŁAŃ W RAMACH PLANU**

2022

Diagnoza stanu uwarunkowań oraz potrzeb w zakresie równości i równoważności Opracowanie agendy aktywności i procedur równościowych lub korekta procedur istniejących.

2023

Realizacja planowanych aktywności Wewnętrzna ewaluacja aktywności planowanych i realizowanych wraz z korektą wypracowanego planu szczegółowego.

2024

Realizacja planowanych aktywności Ewaluacja wraz z walidacją Planu Równości Płci w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach na lata 2022 – 2024.