

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W UNIWERSYTECIE ŚLĄSKIM W KATOWICACH

Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci UŚ



MOTYWY TWORZENIA PRP UŚ

● 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*”



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 wzmocnienie europejskiej przestrzeni badawczej (EPB).

Przez Horyzont Europa wprowadzono trzy główne zmiany.

1 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);

2 Włączenie wymiaru płci do treści badań i innowacji jest domyślnie przyjętym wymogiem, ocenianym w ramach kryterium doskonałości, chyba że w opisie tematu wyraźnie określono inaczej;

3 Równowaga płci w zespołach badawczych będzie kryterium rozstrzygającym w przypadku wniosków grantowych z taką samą liczbą punktów w rankingu.



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI **MUSI:**



- być dokumentem publicznym,
- wyznaczać konkretne, specjalne zasoby,
- przewidywać zbieranie danych i monitoring,
- zakładać organizację szkoleń i budowanie potencjału organizacji.



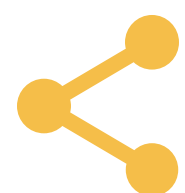
WYMOGI UE W ZAKRESIE STRUKTURY PLANU:



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





WYMOGI UE W ZAKRESIE TREŚCI PLANU

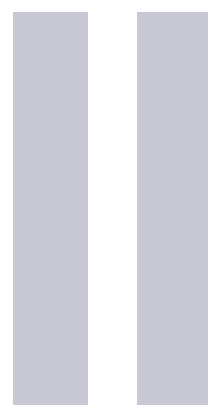
(standard minimum)

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

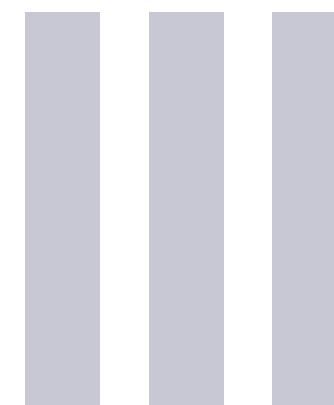




Równowaga
między życiem
prywatnym/
rodzinnym a
zawodowym
i kultura
organizacyjna
instytucji;



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.

PLAN

EWOLUCJA

PARTYCYPACJA

**EWALUACJA
DZIAŁAŃ**



STRUKTURA PLANU:



PREAMBUŁA

PODSTAWY PRAWNE

DIAGNOZA

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W UNIWERSYTECIE
ŚLĄSKIM – OBSZARY I CELE

CELE OPERACYJNE I DZIAŁANIA
W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH

WDROŻENIE PLANU
RÓWNOŚCI PŁCI

SŁOWNICZEK

Plan opiera się na pięciu celach strategicznych sformułowanych w ramach pięciu obszarów:

1 NAUKA I EDUKACJA

2 REKRUTACJA
I ROZWÓJ KARIERY

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

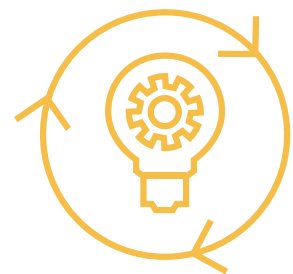
4 KIEROWNICTWO
I PODEJMOWANIE DECYZJI

5 BEZPIECZEŃSTWO



ZAWARTOŚĆ

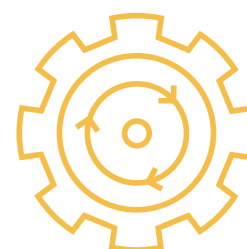
W ramach każdego z obszarów dookreślone zostały:



CELE OPERACYJNE



KIERUNKI DZIAŁAŃ



PRZYKŁADOWE AKTYWNOŚCI



GRUPA DOCELOWA



**SPOSÓB MONITOROWANIA I ŹRÓDŁA
WERYFIKACJI**



» 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



CELE OPERACYJNE - PRZYKŁADY

» 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

» 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



2022

2023

2024

**Diagnoza stanu
uwarunkowań oraz
potrzeb w zakresie
równości
i równoważności**

Opracowanie agendy
aktywności i procedur
równościowych lub korekta
procedur istniejących

**Realizacja planowanych
aktywności**

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

**Realizacja planowanych
aktywności**

Ewaluacja wraz z walidacją
Planu Równości Płci
w Uniwersytecie Śląskim
w Katowicach
na lata 2022 - 2024