

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI (GEP)



CO TO JEST?

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP) jest dokumentem określającym cele, ramy czasowe i sposoby wprowadzania zasad równości płci w danej instytucji. GEP należy opracować w odniesieniu do krajowych przepisów prawnych istotnych dla kwestii równości płci. Jego posiadanie jest obecnie jednym z kryteriów kwalifikowalności projektów w programie Horyzont Europa.

DLA KOGO?

Plany Równości Płci muszą być wdrażane przez instytucje przystępujące do konkursów w ramach programu HE poczynając od 2022 roku. Zgodnie z zasadami programu, zobowiązane są do tego trzy kategorie podmiotów: wszystkie podmioty publiczne (public bodies), jednostki naukowe/organizacje badawcze (research organisations) – publiczne i niepubliczne (prywatne) oraz szkoły wyższe (higher education establishments) – zarówno publiczne, jak i niepubliczne. W przypadku jednostek naukowych/organizacji badawczych obowiązek posiadania GEP dotyczy wszystkich podmiotów, które posiadają w portalu Komisji Europejskiej EU Funding & Tenders Portal zweryfikowany status research organisation.

GDZIE?

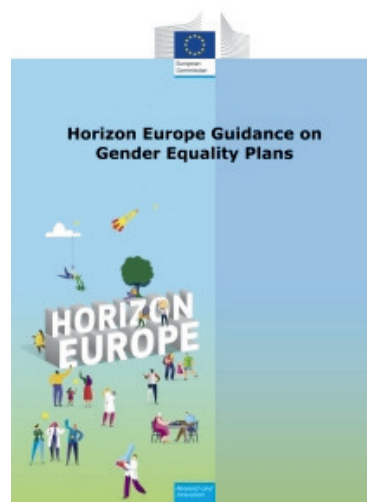
Więcej informacji na temat równości płci w Horyzoncie Europa oraz porad w jaki sposób tworzyć Plany Równości Płci (GEP) można znaleźć na stronie Krajowego Punktu Kontaktowego pod linkiem:

<https://www.kpk.gov.pl/jak-uczestniczyc-w-he/gender>

W JAKI SPOSÓB?

Dokument może zostać uznany za GEP, jeśli spełnia cztery obowiązkowe wymagania Komisji Europejskiej:

- został ustanowiony w formie oficjalnego dokumentu, opublikowany na stronie internetowej instytucji i podpisany przez jej najwyższe kierownictwo
- w instytucji zostały zapewnione odpowiednie zasoby do jego realizacji. Dedykowane zasoby mogą obejmować między innymi: ustanowienie specjalnej funkcji ds. równości płci lub w przypadku mniejszych podmiotów – jednoznacznie określony punkt kontaktowy; dedykowany czas personelu poświęcony tylko i wyłącznie na opracowanie i wdrożenie GEP; budżetowanie z uwzględnieniem aspektu płci, czyli strategia zarządzania mająca na celu włączenie perspektywy płci do procesów i procedur finansowych instytucji
- w instytucji została przeprowadzona analiza danych. Podmioty posiadające GEP muszą gromadzić i publikować segregowane ze względu na płeć dane kadrowe oraz sporządzać roczne sprawozdania w oparciu o ustalone wskaźniki
- zawiera zapisy o szkoleniach mających budować wiedzę, umiejętności i kompetencje w organizacji w zakresie równości płci



PIĘĆ REKOMENDOWANYCH OBSZARÓW

Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

Kierownictwo każdej instytucji aplikującej do programu Horyzont Europa powinno jasno wyrażać poparcie dla aktywności przyczyniających się do równowagi płci. Może się to odbywać poprzez wdrażanie rozwiązań pozwalających na godzenie pracy naukowej czy studiów z życiem prywatnym.

Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

Dążenie do zachowania równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych oraz wzmacnianie zdolności liderkich kobiet to podstawowe cele GEP w tym obszarze.

Równowaga w rozwoju kariery

Krytyczny przegląd istniejących procesów i procedur rekrutacji na wszystkich etapach oraz usuwanie wszelkich uprzedzeń to ważne kroki w celu zapewnienia równości płci. Instytucja powinna podejmować odpowiednie działania już na etapie rekrutowania nowych pracowników i pracownic. Niezwykle istotna jest dbałość o publiczną dostępność i przejrzystość ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy.

Płeć w badaniach i nauczaniu

GEP powinien wskazywać, w jaki sposób analiza płci zostanie uwzględniona w całym cyklu badań oraz działaniach edukacyjnych organizacji.

UWAGA!

W Programie Horyzont Europa włączanie wymiaru równości płci w treść badań i innowacji jest obowiązkowe i stanowi kryterium oceny wniosku, chyba że wytyczne danego konkursu stanowią inaczej.

Przeciwdziałanie przemocy płciowej

GEP powinien zawierać informacje na temat podjętych kroków w celu zapewnienia jasnej polityki instytucjonalnej dotyczącej molestowania seksualnego i innych form przemocy ze względu na płeć. Polityki powinny określać i kodyfikować oczekiwane zachowanie pracowników, określać, w jaki sposób członkowie instytucji mogą zgłaszać przypadki przemocy na tle płciowym oraz w jaki sposób takie przypadki będą badane. W GEP powinno się również określić, w jaki sposób udzielić wsparcia ofiarom lub świadkom przemocy oraz jak można zmobilizować całą organizację do ustanowienia kultury zerowej tolerancji wobec molestowania seksualnego i przemocy.

ZAPRASZAMY DO KONTAKTU
HORYZONTALNY PUNKT KONTAKTOWY POLSKA PÓŁNOCNA
[HTTPS://WWW.GOV.PL/WEB/HPKPP](https://www.gov.pl/web/hpkpp)



Polska Północna



Politechnika Gdańska

✉ ul. G. Narutowicza 11/12, 80-233 Gdańsk

✉ hpk@pg.edu.pl

Lider/obszar: woj. pomorskie, woj. kujawsko-pomorskie



Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

✉ ul. Prawocheńskiego 3, 10-719 Olsztyn

✉ hpk@uwm.edu.pl

Partner/obszar: woj. warmińsko-mazurskie