pro-gendering

Podręcznik dotyczący wdrażania Planów Równości Płci w instytucjach szkolnictwa wyższego

Promowanie uwzględniania kwestii płci w środowisku akademickim poprzez zwiększanie równości płci i inkluzji w szkolnictwie wyższym

Numer projektu: 2023-1-IT02-KA220-HED-000154344

Niniejszy dokument może być kopiowany, powielany lub modyfikowany zgodnie z powyższymi zasadami.
Ponadto należy wyraźnie wskazać autorów dokumentu i wszystkie obowiązujące fragmenty informacji o prawach autorskich.

Data: 30/12/2024

Co-funded by the European Union

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Partnerzy

Universitá degli Studi di Macerata, Włochy

KMOP – Centrum Edukacji i Innowacji, Grecja

Społeczna Akademia Nauk, Polska

Vrije Universiteit Brussel, Belgia

Mykolo Romerio Universitetas, Litwa

Ludwig-Maximilians-Universität München

Spis treści

1. NARZĘDZIA I METODY MONITOROWANIA I OCENY, TAKIE JAK ANKIETY, BUDŻETOWANIE Z UWZGLĘDNIENIEM ASPEKTU PŁCI, OCENA NEGATYWNEGO WPŁYWU NA RÓWNOŚĆ PŁCI, POLITYKA ZAMÓWIEŃ UWZGLĘDNIAJĄCA KWESTIE PŁCI ORAZ ANALIZA PROBLEMATYKI PŁCI POD KĄTEM NIERÓWNOŚCI PŁAC

1.1 Wprowadzenie
1.2 Plan monitorowania i oceny
1.3 Gromadzenie i analiza danych: sugestie
1.3.1 Wybór wskaźników do gromadzenia danych
1.3.2 Gromadzenie danych
1.3.3 Analiza danych
1.4 Publikowanie danych, raportowanie i komunikacja
1.5 Budżetowanie z uwzględnieniem aspektu płci

2. INKLUZYWNE NAUCZANIE, INKLUZYWNE I BEZPIECZNE ŚRODOWISKA UCZENIA SIĘ ORAZ INKLUZYWNE KAMPUSY Z DOSTĘPNYMI ŚRODOWISKAMI PRACY I NAUKI, W KTÓRYCH WSZYSCY SĄ TRAKTOWANI Z SZACUNKIEM

2.1 Wprowadzenie
2.1.1 Wdrażanie inkluzywnego nauczania, tworzenie bezpiecznych środowisk uczenia się i tworzenie inkluzywnych kampusów na poziomie Unii Europejskiej (UE)
2.2 Podejście do wspierania inkluzywnego nauczania, tworzenia bezpiecznego środowiska uczenia się i tworzenia inkluzywnych kampusów
2.2.1 Pro-gendering - wgląd w uniwersytety biorące udział w projekcie
2.3 Stworzenie planu działania na rzecz inkluzywnego nauczania, inkluzywnego i bezpiecznego środowiska uczenia się oraz inkluzywnych kampusów, w których wszyscy są traktowani z szacunkiem, do uwzględnienia w GEP

3. DEKONSTRUKCJA KLUCZOWYCH ZAŁOŻEŃ NEUTRALNOŚCI PŁCIOWEJ I BADANIE POTENCJALNEGO NIEUWZGLĘDNIANIA ASPEKTU PŁCI W OPRACOWYWANIU I OCENIE POLITYK

3.1 Kluczowe założenia neutralności płciowej

3.2 Unikanie nieuwzględniania aspektu płci w opracowywaniu i ocenie polityk

3.2.1 Analiza problematyki płci (*gender analysis*) i ocena negatywnego wpływu na równość płci (*Gender Impact Assessment, GIA*)

3.2.2 Zaangażowanie, reprezentacja i uczestnictwo

3.2.3 Alokacja zasobów

3.3 Dobre praktyki w zakresie uwzględniania kwestii płci w politykach – Grecja: Miejska Komisja ds. Równości Płci

4. PRZEMOC ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ I MOLESTOWANIE SEKSUALNE W ŚRODOWISKU AKADEMICKIM

4.1 Polityka UE przeciwko przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu

4.2 Empiryczne dowody dotyczące tej kwestii

4.3 Dobre praktyki z wybranych krajów europejskich

4.4 Zalecenia dotyczące środków przeciwko przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu

5. PRZYKŁADY INICJATYW BUDOWANIA SPOŁECZNOŚCI W ZAKRESIE RÓWNOUPRAWNIENIA PŁCI Z UDZIAŁEM WSZYSTKICH INTERESARIUSZY

5.1 Wprowadzenie

5.2 Odpowiedni interesariusze

5.3 Tydzień Równouprawnienia Płci

5.4 Programy mentorskie

5.5 Grupa zadaniowa ds. równouprawnienia płci

5.6 Inicjatywy badawcze dotyczące płci

5.7 Rozwój programów nauczania sprzyjających inkluzji

5.8 Coroczne nagrody w dziedzinie równouprawnienia płci

5.9 Centrum zasobów dot. równouprawnienia płci

6. PRZEDSTAWIENIE PRZYKŁADOWYCH HARMONOGRAMÓW SZKOLEŃ, OCENA I DOŚWIADCZENIA Z WYDARZEŃ WARSZTATOWYCH

6.1 Przykładowe harmonogramy szkoleń

6.2 Ocena i doświadczenia z wydarzeń warsztatowych

Załącznik - Kwestionariusz PRO-GENDERING

1. Narzędzia i metody monitorowania i oceny, takie jak ankiety, budżetowanie z uwzględnieniem aspektu płci, ocena negatywnego wpływu na równość płci, polityka zamówień uwzględniająca kwestie płci oraz analiza problematyki płci pod kątem nierówności płac

1.1 Wprowadzenie

Nowy program finansowania badań naukowych i innowacji UE, Horyzont Europa, zajmuje się nierównościami płci i uprzedzeniami ze względu na płeć w badaniach naukowych i innowacjach, a wszystkie organizacje ubiegające się o dofinansowanie muszą mieć opracowany Plan Równości Płci (GEP), aby kwalifikować się do otrzymania dofinansowania.[1] GEP to systematyczny i strategiczny instrument, którego celem jest zwalczanie i ograniczanie nierównowagi płci i nierówności płci w organizacjach badawczo-rozwojowych poprzez przekształcanie procesów organizacyjnych, kultur i struktur, które powodują te nierówności.

[1] Wprowadzenie kryterium kwalifikacyjnego dotyczącego GEP wynika z podstawy prawnej programu Horyzont Europa, w którym równość płci jest uznawana za priorytet przekrojowy (zob. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa" oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013, Dz.U. L 170 z 12.12.2021, s. 1; oraz Decyzja Rady (UE) 2021/764 z dnia 10 maja 2021 r. ustanawiająca program szczegółowy służący realizacji programu ramowego w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa" oraz uchylająca decyzję 2013/743/UE, Dz.U. L 167I z 12.5.2021, s. 1).

Powinien on być holistyczny i kompleksowy w taki sposób, aby dotyczył całej organizacji, angażował wszystkich odpowiednich interesariuszy i zajmował się kilkoma kwestiami równouprawnienia płci w organizacji. W związku z tym GEP nie powinny koncentrować się wyłącznie na promowaniu możliwości w zakresie kariery i równego dostępu do zasobów dla jednej płci; powinny raczej mieć charakter inkluzywny i być skierowane do kobiet i mężczyzn w całej ich różnorodności. W związku z tym GEP jest systematycznym i strategicznym instrumentem, który ustanawia priorytety i konkretne cele (w oparciu o dogłębną ocenę status quo) oraz konkretne środki, które zostaną wdrożone w celu poprawy równouprawnienia płci w organizacjach oraz w obszarze badań i innowacji.

W rozumieniu programu prac Horyzont Europa GEP powinien obejmować następujące elementy:

CZTERY MINIMALNE OBOWIĄZKOWE WYMAGANIA ZWIĄZANE Z PROCESEM	PIĘĆ ZALECANYCH WYMAGAŃ DOTYCZĄCYCH TREŚCI
Dokument publiczny GEP to formalny dokument opublikowany na stronie internetowej organizacji, podpisany przez najwyższe kierownictwo i aktywnie komunikowany w ramach organizacji. **Dedykowane zasoby** GEP musi zawierać zobowiązanie do zapewnienia wystarczających zasobów i wiedzy specjalistycznej w zakresie równouprawnienia płci w celu wdrożenia. **Gromadzenie i monitorowanie danych** GEP powinien opierać się na gromadzeniu i analizowaniu danych dotyczących personelu (i studentów, w przypadku odpowiednich organizacji) z podziałem na płeć. Organizacje powinny co roku raportować postępy w oparciu o określone wskaźniki. **Szkolenia i budowanie potencjału** GEP musi obejmować działania uświadamiające i szkoleniowe w zakresie równouprawnienia płci dla całej organizacji oraz szkolenia na temat nieświadomych uprzedzeń ze względu na płeć dla pracowników i decydentów.	**Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym** a kultura organizacyjna. **Równowaga płci** w przywództwie i podejmowaniu decyzji. **Równouprawnienie płci** w rekrutacji i rozwoju kariery. **Włączenie wymiaru płci** do badań i treści nauczania. **Środki zapobiegające** przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Skuteczny GEP powinien wspierać ciągły proces poprawy równouprawnienia płci z korzyścią dla całej organizacji. GEP powinien zachęcać pracowników i kierownictwo do autorefleksji oraz ciągłej weryfikacji procesów i praktyk. Aby opracować GEP, organizacje zazwyczaj przechodzą przez standardowy proces planowania. Narzędzie EIGE[2] Gender Equality in Academia and Research (GEAR) [Równouprawnienie płci w środowisku akademickim i badawczym] dostarcza organizacjom badawczo-innowacyjnym oraz instytucjom finansującym badania naukowe wskazówek dotyczących opracowywania i wdrażania skutecznego i zrównoważonego GEP zgodnie z podejściem etapowym. Zawiera praktyczne porady i narzędzia na wszystkich etapach zmian instytucjonalnych, od opracowania Planu Równości Płci po ocenę jego rzeczywistego wpływu. Proces opracowywania i wdrażania GEP można podzielić na sześć różnych etapów, z których każdy wymaga określonych rodzajów działań i interwencji:

Monitorowanie i ocena są ważnymi elementami procesu zmian. Plan Równości Płci (GEP) zazwyczaj obejmuje kilka kwestii naraz, co wymaga podjęcia złożonych działań. Mimo to często brakuje skutecznych narzędzi monitorowania i oceny, co osłabia potencjał transformacyjny planowanych działań. Jeśli cele nie są indeksowane według odpowiednich wskaźników postępu, sukcesu i zasięgu, trudno jest ocenić, czy organizacja faktycznie przechodzi transformację. Może to również zmniejszyć zaangażowanie interesariuszy w realizację tych celów. **Posiadanie odpowiedniego planu monitorowania i oceny może wesprzeć skuteczne wdrażanie środków, zagwarantować rozliczalność oraz poszerzyć wiedzę i zrozumienie zachodzących zmian. W ten sposób dowiesz się również, czy Twój GEP wymaga dostosowania.**

Aby opracować skuteczny **plan monitorowania i oceny**, konieczne jest zdefiniowanie tych kluczowych pojęć i rozróżnienie między celami monitorowania a celami oceny. **Narzędzie do monitorowania równouprawnienia płci** definiuje monitorowanie jako ciągły proces, w którym dane są systematycznie gromadzone w celu zapewnienia kierownictwu i kluczowym interesariuszom regularnych aktualizacji na temat postępów i osiągania celów oraz wykorzystania przydzielonych funduszy. Ocena odnosi się do systematycznej i obiektywnej

[2] Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) jest autonomicznym organem Unii Europejskiej ustanowionym w celu wzmocnienia równouprawnienia płci w całej UE. Równouprawnienie kobiet i mężczyzn jest podstawową wartością UE, a zadaniem EIGE jest jej urzeczywistnienie
w Europie i poza nią. Obejmuje to stanie się europejskim centrum wiedzy na temat równouprawnienia płci, wspieranie uwzględniania aspektu płci we wszystkich politykach UE i państw członkowskich oraz zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć. https://eige.europa.eu/

oceny trwającego lub zakończonego projektu, programu lub polityki w oparciu o dane pozyskane z monitorowania, która podkreśla wyciągnięte wnioski, które można wykorzystać do planowania przyszłych działań.[3]

Monitorowanie i ocena wdrażania Planu Równości Płci jest nie tylko kluczem do pomiaru sukcesu. Jest to również narzędzie do wspierania procesu i wyciągania z niego wniosków. Monitorowanie i ocena są dostosowywane do potrzeb i cech każdego GEP, aby ocenić trafność, skuteczność, wpływ i trwałość działań podejmowanych w jego ramach.

W ramach działań badawczych przeprowadzonych w pierwszej fazie projektu ProGendering (pakiet roboczy nr 2 - Opracowanie podręcznika mającego na celu promowanie kultury równouprawnienia płci w instytucjach szkolnictwa wyższego) poprzez analizę jakościową GEP i wywiady, stało się jasne, że działania w zakresie monitorowania i oceny są niejednorodne nawet w ramach poszczególnych kontekstów krajowych, czasami niejasne w ramach Planów Równości Płci, a przede wszystkim nie zawsze w pełni wdrażane.

GRECJA	Proces monitorowania i oceny składa się z dwóch kluczowych aspektów: • Nadzór nad postępami działań w trakcie ich realizacji powierzono całej społeczności akademickiej. • Komisja ds. Równości Płci odpowiada za sporządzanie corocznych sprawozdań i przedkładanie ich Senatowi.
LITWA	Najwyższym szczeblem nadzoru nad GEP zajmuje się prorektor. W ramach centrum zarządzania personelem utworzono specjalne stanowisko dla doradcy prorektora ds. zrównoważonego rozwoju, którego zadaniem jest wdrażanie polityki równych szans i różnorodności. Jednak wszyscy interesariusze są współodpowiedzialni za wspieranie, promowanie i wdrażanie równych szans.
POLSKA	Wszystkie uczelnie przeprowadzają okresowe oceny, zazwyczaj co roku lub co dwa lata, w celu monitorowania i oceny postępów. Wnioski z tych ocen stanowią podstawę do udoskonalania kolejnych iteracji planów, zapewniając ich ciągłą przydatność i dostosowanie do zmieniających się środowisk i warunków.
NIEMCY	Plany są aktualizowane co sześć lat, a analiza danych ilościowych jest przeprowadzana corocznie.
BELGIA	Plan podlega corocznemu monitorowaniu i ocenie, a następnie raport jest przedstawiany interesariuszom, w tym dziekanom i radzie akademickiej. Ustalenia te stanowią podstawę do przygotowania GEP na kolejny okres. Ponadto jeden z uniwersytetów publikuje publiczny raport mniej więcej co pięć lat.

[3] Aby zrozumieć tę różnicę, należy wziąć pod uwagę następujące definicje, stosowane w narzędziu do monitorowania równouprawnienia płci (Wroblewski i Eckste, 2018, s. 3-8) w ramach unijnego projektu Taking a Reflexive Approach to Gender Equality for Institutional Transformation (TARGET).
https://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672_TARGET_Monitoring_Tool_D4.pdf

WŁOCHY	Większość GEP obejmuje ramy monitorowania i oceny, choć nie są one powszechnie wdrażane. Gromadzą dane jakościowe i ilościowe na potrzeby kompleksowej analizy, wykazując skuteczną organizację i planowanie działań monitorujących. Brakuje jednak komunikacji dotyczącej strategii monitorowania na uniwersytecie.

Działania w zakresie monitorowania i oceny stanowią słabość analizowanych GEP, ponieważ na przykład: proces monitorowania i oceny nie jest w ogóle wspomniany lub jest określony tylko dla niektórych działań; nie ma konkretnych harmonogramów i wskaźników KPI; brakuje osób odpowiedzialnych za każde działanie/poddziałanie; jako działania monitorujące wskazane są jedynie spotkania zespołu GEP.

1.2 Plan monitorowania i oceny

Chociaż etap monitorowania i oceny można przeprowadzić dopiero po zaplanowaniu i wdrożeniu planu GEP, zgodnie z opisem w przewodniku krok po kroku (ponieważ właśnie wtedy należy rozpocząć monitorowanie efektów podjętych działań), należy pamiętać, że **plan monitorowania i oceny musi zostać ustalony wcześniej.** Ścieżka wpływu wdrożonych środków pomoże ci określić, co chcesz monitorować i oceniać.

Rozważ następujące kroki w celu opracowania **strategii monitorowania**:

- zidentyfikuj konkretne wskaźniki wyników;
- wybierz odpowiednie narzędzia do gromadzenia danych;
- określ ramy czasowe;
- zaplanuj regularne sesje monitorowania.

Jeśli chodzi o tworzenie **strategii oceny**, ogólny proces będzie podobny, ale niektóre rzeczy należy rozważyć bardziej szczegółowo:

- pomyśl o kontekście;
- zidentyfikuj dodatkowe wskaźniki wpływu;
- skorzystaj z dodatkowych (jakościowych) instrumentów gromadzenia danych;
- weź pod uwagę wyniki monitorowania.

Ważne jest, aby środki służące zakotwiczeniu instytucjonalnemu i egzekwowaniu zostały precyzyjniej określone, poprzez jasne zdefiniowanie obowiązków i struktur wspierających skuteczne wdrażanie proponowanych strategii.

1.3 Gromadzenie i analiza danych: sugestie

1.3.1 WYBÓR WSKAŹNIKÓW DO GROMADZENIA DANYCH[4]

W oparciu o **cele** określone w GEP należy opracować konkretne wskaźniki, aby ustalić punkt odniesienia i monitorować postępy. Takie wskaźniki pomagają budować odpowiedzialność za sukces lub porażkę wdrożonych środków.

Wskaźnik to mierzalna zmienna używana do reprezentowania powiązanego (ale niezmierzonego lub niemierzalnego) czynnika lub wielkości. Na przykład odsetek pracowników, którzy przeszli szkolenie w zakresie kompetencji związanych z płcią, jest wykorzystywany jako jeden z kilku wskaźników kompetencji instytucji w zakresie płci. Wskaźniki mogą być **ilościowe** (np. liczba, procent, stosunek) lub **jakościowe** (np. ocena jakościowa). Niezależnie od ich rodzaju, wskaźniki zawsze powinny być ustawiane zgodnie z metodą SMART: [5]

S – Specific [Konkretny] (powinien być precyzyjny i skoncentrowany; nie powinien być kombinacją wielu rzeczy)

M – Measurable [Mierzalny] (powinien istnieć praktyczny i niekwestionowany sposób pomiaru)

A – Achievable [Osiągalny] (nie powinien odnosić się do czegoś, co jest poza możliwościami osiągnięcia)

R – Realistic [Realistyczny] (nie powinien być niejasny i mało sensowny)

T - Time Bound [Ograniczony czasowo] (nie powinien odnosić się do sytuacji w nieokreślonym czasie).

Podczas gdy wskaźniki **ilościowe** mogą dostarczyć dowodów statystycznych na to, co się zmieniło, i pomóc w ustaleniu odpowiedzialności za sukces lub porażkę wdrożonych środków, analizy **jakościowe** pozwalają ocenić jakość zmian i pomagają zrozumieć, dlaczego wystąpiły pewne wzorce (np. poprzez ankiety na temat klimatu wśród personelu i/lub studentów w celu zmierzenia doświadczeń i postrzegania równości płci w organizacji). Wskaźniki jakościowe mają ogromny potencjał edukacyjny. Wspierają one autorefleksję i mogą dostarczyć przydatnych wskazówek do ciągłego doskonalenia wdrożonych środków. Najlepszym sposobem na uchwycenie statusu równouprawnienia płci (lub jego braku) w organizacji i ocenę postępów jest **połączenie wskaźników ilościowych z jakościowymi**.

---

[4] Horyzont Europa - wytyczne dotyczące Planów Równości Płci (GEP), Dyrekcja Generalna ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej 2021
Guidance_Gender_Equality_Plans_Horizon_Europe_j4gA5hYkHPVpAvdHrRDhOyb4i3k_82547.pdf
Równouprawnienie płci w środowisku akademickim i badawczym
https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0716096enn.pdf

[5] Należy wziąć pod uwagę następujące definicje, stosowane w narzędziu do monitorowania równouprawnienia płci (Wroblewski i Eckste, 2018, s. 3-8) w ramach unijnego projektu Taking a Reflexive Approach to Gender Equality for Institutional Transformation (TARGET).
https://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672_TARGET_Monitoring_Tool_D4.pdf

Dane gromadzone przez organizację powinny umożliwiać analizę różnic między mężczyznami i kobietami na różnych stanowiskach, w różnych departamentach i na różnych szczeblach organizacji. **Zakres gromadzonych danych** powinien również odzwierciedlać misję organizacji i jej działalność, a jednocześnie być proporcjonalny do jej wielkości. Niezbędne jest zebranie jak **największej ilości istotnych danych** w celu zbadania względnej sytuacji kobiet i mężczyzn w organizacji i jej głównych działaniach.

W większości krajów i instytucji w Europie „**statystyki dotyczące płci**" są faktycznie gromadzone według płci biologicznej ustalonej przy urodzeniu, zwykle w sposób binarny (kobieta, mężczyzna), a rzadziej z wprowadzeniem kategorii interpłciowości. W coraz większej liczbie krajów i organizacji dane są jednak gromadzone zgodnie z tożsamością płciową, przy czym zwykle uwzględniane są co najmniej trzy kategorie: kobieta, mężczyzna i osoba niebinarna (lub nienormatywna płciowo).

Oprócz gromadzenia danych zdezagregowanych wyłącznie według płci biologicznej [*sex*] i/lub płci kulturowej [*gender*], organizacje powinny rozważyć dalsze rozbicie danych w celu zbadania różnic między kobietami i mężczyznami na podstawie innych cech indywidualnych lub grupowych (jeśli takie dane są dostępne), obejmujących np. osoby ze środowisk migracyjnych lub mniejszościowych, osoby z niepełnosprawnościami, osoby o niskim statusie społeczno-ekonomicznym lub zagrożone ubóstwem, członkowie społeczności LGBTIQ.

Dane te pozwolą na zbadanie powiązań między płcią a innymi cechami oraz potencjalnych podstaw dyskryminacji (znanej również jako *gender plus* [płeć plus]), co może wskazać konkretne obszary wymagające uwagi. Wzmocnienie intersekcjonalnego podejścia obejmującego różne wymiary dyskryminacji (takie jak pochodzenie etniczne, wiek i orientacja seksualna) mogłoby poprawić zdolność radzenia sobie ze złożoną rzeczywistością wielorakich niekorzystnych czynników. Co więcej, europejska debata na temat polityki równości w szkolnictwie wyższym w coraz większym stopniu kładzie nacisk na podejście integracyjne, które uwzględnia nie tylko płeć, ale także inne czynniki, takie jak pochodzenie społeczno-ekonomiczne, pochodzenie etniczne i orientacja seksualna.

PRZYKŁADY WSKAŹNIKÓW ILOŚCIOWYCH[6]

Odpowiednie dane dotyczące równouprawnienia płci dla wszystkich organizacji mogą obejmować:

- Liczbę pracowników w podziale na płeć na wszystkich poziomach, według dyscyplin, funkcji (w tym personelu administracyjnego / pomocniczego) oraz według stosunku umownego z organizacją;
- Średnią liczbę lat potrzebnych kobietom i mężczyznom na awans zawodowy (w podziale na stopnie i dyscypliny);
- Różnice w wynagrodzeniach według płci i stanowiska;

[6] Horyzont Europa - wytyczne dotyczące Planów Równości Płci (GEP), Dyrekcja Generalna ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej 2021 Guidance_Gender_Equality_Plans_Horizon_Europe_j4gA5hYkHPVpAvdHrRDhOyb4i3k_82547.pdf

- Liczbę kobiet i mężczyzn na akademickich i administracyjnych stanowiskach decyzyjnych (np. najwyższe kierownictwo, zarządy, komisje, panele rekrutacyjne i awansowe);
- Liczbę kobiet i mężczyzn ubiegających się o różne stanowiska;
- Liczbę kobiet i mężczyzn, którzy opuścili organizację w ostatnich latach, z wyszczególnieniem liczby lat spędzonych w organizacji;
- Liczbę pracowników w podziale na płeć ubiegających się o urlop rodzicielski, na jak długo i ilu z nich powróciło po urlopie;
- Liczbę dni nieobecności wykorzystanych przez kobiety i mężczyzn w zależności od motywu nieobecności;
- Liczbę godzin szkoleniowych odbytych/punktów zaliczeniowych zdobytych przez kobiety i mężczyzn.

PRZYKŁAD Z PROJEKTU PRO-GENDERING

Zalecane tematyczne elementy składowe GEP

RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM I KULTURA ORGANIZACYJNA

VNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM I KULTURA ORGANIZACYJNA

POLITYKA W PRAKTYCE	Zapewnione jest wsparcie w zakresie obowiązków opiekuńczych, w tym opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi (np. osobami z niepełnosprawnościami, starszymi krewnymi).			
Działania	**Wskaźnik(i)**	**Czas monitorowania**	**Podmiot odpowiedzialny**	**Grupy docelowe**
Tworzenie przestrzeni przyjaznych dzieciom	Liczba korzystających: 10/dzień Satysfakcja użytkowników zmierzona w ankiecie	2022: Tworzenie przestrzeni 2023: Ulepszanie usługi 2024: Osiągnięcie celu	Wspólna Komisja ds. Równych Szans, Biuro Socjalne, Biuro Stypendialne	Bezpośrednie: Profesorowie, pracownicy naukowi, pracownicyadministracyjni, doktoranci, studenci Pośrednie: Społeczeństwo

PRZYKŁADY WSKAŹNIKÓW JAKOŚCIOWYCH[7]

- **Włączanie wiedzy na temat równości płci.** Można to zmierzyć na przykład poprzez znaczenie nadane tworzeniu wiedzy na temat równouprawnienia płci w organizacji, instytucjonalizację równouprawnienia płci (w formie dedykowanych programów lub

[7] Równość płci w środowisku akademickim i badawczym (GEAR) https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0716096enn.pdf

działów) oraz rozpowszechnianie wiedzy na temat równouprawnienia płci w różnych dyscyplinach.

- **Świadomość wśród różnych kategorii pracowników i interesariuszy zewnętrznych** (recenzentów, członków zarządu/panelu i kandydatów). Można ją ocenić na podstawie uwagi, jaką różne kategorie interesariuszy poświęcają równości płci, podejmując inicjatywy komunikacyjne, ustanawiając kodeksy postępowania i podejmując działania skoncentrowane na aspektach związanych z płcią.
- **Realizacja celów dot. równouprawnienia płci określonych w GEP**. Można ją monitorować poprzez obserwację udziału i akceptacji wdrożonych środków oraz zasobów (ludzkich i finansowych) przydzielonych do wspierania tych środków.
- **Rzeczywista transformacja w kierunku większej wrażliwości na kwestie płci**. Powinna koncentrować się na wpływie wdrożonych środków zarówno na formalne, jak i nieformalne praktyki. Można ją zaobserwować na przykład w formie poświęcania większej uwagi ideom i perspektywom kobiet w mechanizmach podejmowania decyzji, w których dominują mężczyźni. Należy rozważyć różne poziomy hierarchii.
- **Rozpowszechnianie kultury równouprawnienia płci**. Można je mierzyć na podstawie zmieniających się warunków pracy, ale także interakcji werbalnych i niewerbalnych oraz mechanizmów decyzyjnych (np. rozmieszczenia miejsc siedzących w panelach). Może to znaleźć odzwierciedlenie w zmianach dotyczących zarządzania równowagą między życiem zawodowym a prywatnym, świadomości na temat molestowania seksualnego i innych aspektów przemocy ze względu na płeć, nieseksistowskiej komunikacji itp.

Wybór odpowiednich wskaźników dla każdej organizacji będzie zależał od jej konkretnego profilu, obowiązków i działań.

PRZYKŁAD Z PROJEKTU PRO-GENDERING

ZARYS WYWIADU Z KLUCZOWYMI INFORMATORAMI

A. Strategiczne wybory w zakresie zarządzania opracowywaniem GEP

1. W jaki sposób Twoja instytucja zatwierdziła GEP? Opowiedz coś o tym procesie i podjętych decyzjach
2. W jaki sposób GEP wpisuje się w szerszą strategię zarządzania w Twojej instytucji?
3. Kim były główne podmioty zaangażowane w tworzenie i zatwierdzanie GEP? Jak zostały wybrane?

1.3.2 GROMADZENIE DANYCH

Po zdefiniowaniu wskaźników organizacja musi zapewnić gromadzenie odpowiednich danych. Niektóre dane będą dostępne z **istniejących źródeł administracyjnych** (np. działu kadr), podczas gdy inne mogą wymagać specjalnego gromadzenia i/lub obliczania. Analiza danych z uwzględnieniem podziału na płeć jest tylko pierwszym krokiem w kierunku analizy problematyki płci. Należy przeprowadzić krytyczną ocenę dostępnych źródeł danych, jeżeli nadają się one do analizy problematyki płci, aby uniknąć powielania stereotypów, co mogłoby okazać się wręcz kontrproduktywne. Dane z podziałem na płeć mają ograniczoną wartość dla analizy problematyki płci, jeśli proces gromadzenia danych jest stronniczy.

W przypadku, gdy dane dotyczące potencjalnych kwestii lub tematów budzących obawy nie są przechowywane w istniejących zbiorach danych administracyjnych lub mogą być niekompletne (np. w odniesieniu do molestowania seksualnego), GEP może obejmować działanie mające na celu zebranie odpowiednich danych (i monitorowanie ich na bieżąco, systematycznie).

Istnieje kilka narzędzi, które można wykorzystać do gromadzenia danych, takich jak:

1. Ankiety
2. Wywiady
3. Grupy fokusowe
4. Obserwacja w terenie
5. Istniejące dane
6. Analiza dokumentów

Zespół (zespoły) lub osoba (osoby) odpowiedzialne za gromadzenie danych dla każdego wskaźnika powinny być jasno określone.

1.3.3 ANALIZA DANYCH

Po zebraniu danych należy je przeanalizować w celu zrozumienia kluczowych różnic i luk między kobietami i mężczyznami w organizacji i jej działaniach. Analiza ta pomoże wyznaczyć kluczowe priorytety dla GEP i dostosować te priorytety w miarę rozwoju sytuacji w czasie. Zespół (zespoły) lub osoba (osoby) odpowiedzialne za analizę zebranych danych powinny być jasno określone; w miarę możliwości zespół analizujący dane powinien posiadać wiedzę specjalistyczną na temat równouprawnienia płci w organizacji.

Podobnie jak w przypadku różnych metodologii i narzędzi gromadzenia danych, ich analizę można również przeprowadzić, stosując różne podejścia i oprogramowanie (jakościowe i ilościowe).

Gromadzenie i analiza odpowiednich danych może być wykorzystywana do różnych funkcji, w tym:

- Ustanowienia **sytuacji wyjściowej** w odniesieniu do równouprawnienia płci w organizacji, w stosunku do której można regularnie (co najmniej raz w roku) monitorować postępy;
- Przeprowadzenia **analizy równouprawnienia płci w celu zidentyfikowania obszarów relatywnie silnych i słabych**, co pozwoli na lepsze ukierunkowanie działań i priorytetów w ramach GEP i zapewni, że będzie on w pełni oparty na dowodach;
- **Informowania** pracowników organizacji, studentów (w stosownych przypadkach), innych kluczowych interesariuszy i szerszej opinii publicznej o zaangażowaniu organizacji na rzecz równouprawnienia płci i poczynionych postępach.

1.4 Publikowanie danych, raportowanie i komunikacja

Aby kwalifikować się do programu Horyzont Europa, "obowiązkowe jest, aby organizacje gromadziły i publikowały zdezagregowane dane dotyczące płci personelu (i studentów, w stosownych przypadkach) oraz prowadziły roczną sprawozdawczość w oparciu o wskaźniki" (zob. Wytyczne dotyczące Planów Równości Płci w ramach programu „Horyzont Europa", 2021, s. 23-27).

Dane zebrane na temat równouprawnienia płci powinny być publikowane na stronie internetowej organizacji, albo jako samodzielny dokument lub strona internetowa, albo w ramach GEP. W planie GEP należy uwzględnić odpowiednie dane uzasadniające potrzebę podjęcia działań zarówno o charakterze ogólnym, jak i w odniesieniu do konkretnych obszarów wymagających szczególnej uwagi. Po zebraniu i przeanalizowaniu danych będzie można sprawdzić, czy nastąpiły jakiekolwiek (znaczące) zmiany od czasu początkowej oceny status quo (stanu wyjściowego). Należy również ocenić, czy cele monitorowania i oceny zostały osiągnięte. Omów wyniki ze swoim zespołem i wyciągnij wnioski na temat tego, co oznaczają one dla twojego GEP.

Informując o wpływie działań, należy pamiętać, że mogą istnieć inne pozytywne skutki uboczne (lub wartość dodana): cały proces może prowadzić do wzmocnienia poczucia wspólnoty; bardziej przejrzystych procedur rekrutacji, oceny i ewaluacji; większej wielodyscyplinarności w badaniach; oraz ogólnie lepszych warunków pracy. Wszystko to może zostać odkryte w procesie monitorowania i oceny. W szczególności końcowa ocena powinna wykazać pozytywną dynamikę wynikającą ze strategii uwzględniania aspektu płci i związanych z nią szans. Uwidocznienie tych pozytywnych skutków ubocznych może pomóc wzmocnić twoją pozycję i zbudować podstawy dla następnego cyklu GEP.

Organizacje muszą co roku **monitorować i raportować zebrane dane.** Sprawozdanie roczne powinno stanowić podstawę przeglądu postępów w realizacji celów i zadań GEP przez kierownictwo i interesariuszy. Przegląd powinien umożliwić organizacji zrozumienie

postępów, określenie, gdzie działania mają wpływ i gdzie przeszkody utrzymują się przez cały okres obowiązywania GEP.

Gdy dostępne są dane wieloletnie, można je również wykorzystać do pokazania postępów lub ich braku. Publikowane dane powinny być jasne, jednoznaczne, dostępne i aktualne.

1.5 Budżetowanie z uwzględnieniem aspektu płci

Budżetowanie z uwzględnieniem aspektu płci polega na analizie i ocenie alokacji zasobów finansowych w instytucjach akademickich w celu promowania równouprawnienia płci i przeciwdziałania wszelkim nierównościom, które mogą istnieć między mężczyznami i kobietami na uniwersytetach.

Według Stotsky'ego (2016, s. 3), budżetowanie z uwzględnieniem aspektu płci „odnosi się do systematycznego badania programów i polityk budżetowych pod kątem ich wpływu na kobiety".[8] Oznacza to, że każdy dokument analizujący i oceniający wybory polityczne oraz zobowiązania ekonomiczno-finansowe administracji i realizujący określoną misję (promowanie efektywnej i rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn) z perspektywy kobiet i płci koniecznie integruje budżet z analizą zmiennej płci.[9]

U podstaw budżetowania z uwzględnieniem aspektu płci leży fakt, że istnieją różnice między mężczyznami i kobietami w zakresie potrzeb, warunków, ścieżek, możliwości w życiu, pracy i udziału w procesach decyzyjnych, co oznacza, że polityka nie jest neutralna pod względem płci, ale wręcz przeciwnie, ma zróżnicowany wpływ na mężczyzn i kobiety.

Zgodnie z zestawem narzędzi do budżetowanie z uwzględnieniem aspektu płci EIGE (Gender Budgeting Toolkit EIGE, 2020)[10], budżetowanie z uwzględnieniem aspektu płci obejmuje przeprowadzanie oceny budżetów uwzględniającej kwestie płci, włączenie perspektywy płci na wszystkich szczeblach procesu budżetowego oraz restrukturyzację dochodów i wydatków w celu promowania równości płci. Krótko mówiąc, budżetowanie z uwzględnieniem aspektu płci jest strategią i procesem, którego długoterminowym celem jest osiągnięcie celów równouprawnienia płci.

Cele budżetowania z uwzględnieniem aspektu płci są zatem następujące:[11]

- promowanie odpowiedzialności i przejrzystości w planowaniu fiskalnym;
- zwiększenie udziału kobiet i mężczyzn w procesie budżetowym, na przykład poprzez podjęcie kroków w celu zaangażowania kobiet i mężczyzn w równym stopniu w przygotowanie budżetu;
- promowanie równouprawnienia płci i praw kobiet.

Budżetowanie z uwzględnieniem aspektu płci pozwala zatem **na kilka głównych działań**:

[8] Stotsky, J. (2016) 'Gender budgeting: fiscal context and current outcomes', International Monetary Fund working paper, WP/16/149, Washington DC.

[9] Elson, D. (2016) 'Gender budgeting and macroeconomic policy' w: Campbell, J. i Gillespie, M. (red.), Feminist economics and public policy: reflections on the work and impact of Ailsa McKay, IAFFE advances in feminist economics, Abingdon: Routledge Taylor & Francis, s. 27-37.

[10] EIGE (2020), Gender Budgeting – Step-by-step toolkit. Wskazówki dotyczące uwzględniania kwestii płci w funduszach UE, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg (https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220037_pdf_mh0419709enn_002.pdf).

[11] 2019 Lomazzi, V., Crespi, I., Gender mainstreaming and gender equality in Europe. Policies, culture and public opinion Bristol, Policy Press; ss. 1 - 198

- edukowanie administratorów i obywateli w kwestii płci i zróżnicowanego wpływu polityk;
- zmniejszanie nierówności płci poprzez bardziej sprawiedliwy podział zasobów;
- poprawianie skuteczności, wydajności i przejrzystości działań administracyjnych;
- promowanie rozumienia i analizowania społeczeństwa oraz różnych potrzeb występujących w danej społeczności i spójnego reagowania na nie;
- opracowywanie danych i statystyk uwzględniających kwestie płci;
- wzmacnianie zasady przejrzystości i partycypacji w odniesieniu do zarządzania zbiorowymi zasobami i politykami publicznymi.

2. Inkluzywne nauczanie, inkluzywne i bezpieczne środowiska uczenia się oraz inkluzywne kampusy z dostępnymi środowiskami pracy i nauki, w których wszyscy są traktowani z szacunkiem

2.1 Wprowadzenie

Inkluzywne nauczanie, tworzenie inkluzywnego i bezpiecznego środowiska uczenia się oraz tworzenie dostępnych kampusów to podstawowe elementy promowania równości i szacunku w instytucjach szkolnictwa wyższego (ISW). Ponieważ uniwersytety i uczelnie na całym świecie starają się wspierać środowiska, w których każdy, niezależnie od tożsamości płciowej lub pochodzenia, może się rozwijać, praktyki te stały się kluczowe w usuwaniu barier systemowych i zapewnianiu równych szans wszystkim członkom społeczności akademickiej. Dążenie do inkluzywności w szkolnictwie wyższym opiera się na uznaniu utrzymujących się nierówności, które przenikają środowiska akademickie. Nierówności te przejawiają się w różnych formach, w tym dysproporcji ze względu na płeć na stanowiskach kierowniczych, niedostatecznej reprezentacji kobiet w niektórych dziedzinach oraz przypadków przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć. Rozwiązanie tych kwestii wymaga kompleksowych i wieloaspektowych strategii, które nie tylko uznają te problemy, ale także aktywnie działają na rzecz wyeliminowania przeszkód napotykanych przez marginalizowane grupy.

Inkluzywne nauczanie obejmuje przyjęcie praktyk pedagogicznych, które uznają i uwzględniają różnorodne potrzeby wszystkich osób na uniwersytecie. Obejmuje to włączenie perspektywy płci do programów nauczania, zapewnienie szkoleń dla nauczycieli na temat nieświadomych uprzedzeń oraz zapewnienie, że materiały i metody nauczania są dostępne dla wszystkich studentów. Promując bardziej inkluzywne podejście do edukacji, uniwersytety mogą tworzyć środowiska edukacyjne, w których każdy czuje się doceniany i wspierany. Tworzenie inkluzywnego i bezpiecznego środowiska nauki wykracza poza salę lekcyjną. Wiąże się to z wdrażaniem polityk i praktyk, które wspierają kulturę szacunku i równości w całej instytucji.

Obejmuje to opracowanie kompleksowych Planów Równości Płci (GEP), które określają konkretne działania mające na celu promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zapewnienie równych szans rozwoju kariery oraz zapobieganie przemocy i nękaniu ze względu na płeć. Skuteczne GEP podkreślają również znaczenie monitorowania i oceny w celu śledzenia postępów i identyfikowania obszarów wymagających poprawy.

Dostępne kampusy to kolejny kluczowy aspekt inkluzywności w szkolnictwie wyższym. Wiąże się to z zapewnieniem, że wszystkie fizyczne i wirtualne przestrzenie są zaprojektowane tak, aby zaspokoić różnorodne potrzeby studentów, wykładowców i pracowników. Środki takie jak zapewnienie opieki nad dziećmi, oferowanie elastycznej organizacji pracy i zapewnienie, że procedury administracyjne uwzględniają wszystkie tożsamości płciowe, są niezbędne do stworzenia środowiska, w którym każdy może w pełni i na równi uczestniczyć. Zobowiązanie do inkluzywności w szkolnictwie wyższym jest wspierane przez międzynarodowe i krajowe polityki i ramy. Na przykład strategia Unii Europejskiej na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025 oraz różne inicjatywy krajowe stanowią solidną podstawę do promowania równouprawnienia płci i inkluzji w środowisku akademickim. Ramy te pomagają uniwersytetom w opracowywaniu i wdrażaniu skutecznych strategii zapewniających, że ich kampusy są inkluzywne, bezpieczne i dostępne dla wszystkich członków społeczności akademickiej.

Wdrażanie inkluzywnego nauczania, tworzenie bezpiecznych środowisk uczenia się i tworzenie inkluzywnych kampusów na poziomie Unii Europejskiej (UE) wymaga skoordynowanego i wieloaspektowego podejścia, które integruje różne strategie legislacyjne, edukacyjne i społeczne. Ta kompleksowa strategia opiera się na zaangażowaniu UE na rzecz równouprawnienia płci, różnorodności i szacunku w instytucjach szkolnictwa wyższego, jak określono w kluczowych dokumentach, takich jak Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025 i ramy programu „Horyzont Europa". Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025 stanowi podstawę promowania równouprawnienia płci we wszystkich sektorach, w tym w szkolnictwie wyższym. Podkreśla znaczenie eliminowania nierówności płci i wspierania środowisk, w których wszystkie osoby, niezależnie od płci, mogą się rozwijać. Strategia określa szczegółowe cele, takie jak zmniejszenie nierównouprawnienia płci w zakresie pełnienia ról kierowniczych, zwiększenie reprezentacji kobiet w dziedzinach STEM (nauka, technika, inżynieria, matematyka) oraz zwalczanie przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć. Ramy programu „Horyzont Europa" dodatkowo wzmacniają te cele, nakazując instytucjom szkolnictwa wyższego posiadanie Planów Równości Płci (GEP) jako kryterium kwalifikacyjnego do niektórych kategorii finansowania. Plany te muszą uwzględniać różne aspekty równości płci, w tym włączanie zagadnień płci do treści badań i innowacji, zapewnianie równowagi płci w organach decyzyjnych oraz wspieranie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji ze względu na płeć. Na poziomie UE wdrażanie tych strategii jest wspierane przez instytucje takie jak Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), który zapewnia obszerne zasoby i wytyczne pomagające uniwersytetom w opracowywaniu i wdrażaniu GEP. Zasoby te obejmują najlepsze praktyki, zestawy narzędzi i moduły szkoleniowe zaprojektowane, aby pomóc instytucjom szkolnictwa wyższego w tworzeniu bardziej inkluzywnych i sprawiedliwych środowisk akademickich, co jest celem tego projektu.

2.1.1 WDRAŻANIE INKLUZYWNEGO NAUCZANIA, TWORZENIE BEZPIECZNYCH ŚRODOWISK UCZENIA SIĘ I TWORZENIE INKLUZYWNYCH KAMPUSÓW NA POZIOMIE UNII EUROPEJSKIEJ (UE)

Wdrażanie inkluzywnego nauczania, tworzenie bezpiecznych środowisk uczenia się i tworzenie inkluzywnych kampusów na poziomie Unii Europejskiej (UE) wymaga skoordynowanego i wieloaspektowego podejścia, które integruje różne strategie legislacyjne, edukacyjne i społeczne. Ta kompleksowa strategia opiera się na zaangażowaniu UE na rzecz równouprawnienia płci, różnorodności i szacunku w instytucjach szkolnictwa wyższego, jak określono w kluczowych dokumentach, takich jak Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025 i ramy programu „Horyzont Europa".

Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025 stanowi podstawę promowania równouprawnienia płci we wszystkich sektorach, w tym w szkolnictwie wyższym. Podkreśla znaczenie eliminowania nierówności płci i wspierania środowisk, w których wszystkie osoby, niezależnie od płci, mogą się rozwijać. Strategia określa szczegółowe cele, takie jak zmniejszenie nierównouprawnienia płci w zakresie pełnienia ról kierowniczych, zwiększenie reprezentacji kobiet w dziedzinach STEM (nauka, technika, inżynieria, matematyka) oraz zwalczanie przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć.

Ramy programu „Horyzont Europa" dodatkowo wzmacniają te cele, nakazując instytucjom szkolnictwa wyższego posiadanie Planów Równości Płci (GEP) jako kryterium kwalifikacyjnego do niektórych kategorii finansowania. Plany te muszą uwzględniać różne aspekty równości płci, w tym włączanie zagadnień płci do treści badań i innowacji, zapewnianie równowagi płci w organach decyzyjnych oraz wspieranie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji ze względu na płeć.

Na poziomie UE wdrażanie tych strategii jest wspierane przez instytucje takie jak Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), który zapewnia obszerne zasoby i wytyczne pomagające uniwersytetom w opracowywaniu i wdrażaniu GEP. Zasoby te obejmują najlepsze praktyki, zestawy narzędzi i moduły szkoleniowe zaprojektowane, aby pomóc instytucjom szkolnictwa wyższego w tworzeniu bardziej inkluzywnych i sprawiedliwych środowisk akademickich.

Ogólnie rzecz biorąc, zaangażowanie UE w inkluzywne nauczanie, tworzenie bezpiecznych środowisk uczenia się i rozwijanie kampusów sprzyjających inkluzji znajduje odzwierciedlenie w jej kompleksowych strategiach i ramach wsparcia. Każdy kraj członkowski dostosowuje te strategie do swojego kontekstu krajowego, przyczyniając się do realizacji nadrzędnego celu, jakim jest osiągnięcie równouprawnienia płci i inkluzywności w szkolnictwie wyższym. Ciągła ocena, adaptacja i zapewnienie dostępnych przestrzeni fizycznych i wirtualnych mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia, że wszyscy są traktowani z szacunkiem i mają równe szanse na odniesienie sukcesu w środowisku akademickim.

2.2 Podejście do wspierania inkluzywnego nauczania, tworzenia bezpiecznego środowiska uczenia się i tworzenia inkluzywnych kampusów

Podejście do wspierania nauczania inkluzywnego, tworzenia bezpiecznych środowisk uczenia się i tworzenia inkluzywnych kampusów obejmuje połączenie polityki federalnej i stanowej, inicjatyw instytucjonalnych i ciągłej oceny w celu zapewnienia równouprawnienia i dostępności dla wszystkich członków społeczności akademickiej. Inkluzywne nauczanie podkreśla potrzebę strategii edukacyjnych, które uwzględniają różnorodne potrzeby studentów. Wiąże się to z włączeniem perspektywy płci do programów nauczania, szkoleniem nauczycieli w zakresie nieświadomych uprzedzeń oraz zapewnieniem dostępności materiałów i metod nauczania. Badania wskazują, że wykładowcy w instytucjach szkolnictwa wyższego stoją przed wyzwaniami związanymi z zaspokajaniem potrzeb coraz bardziej zróżnicowanej populacji studentów, w tym brakiem wsparcia instytucjonalnego i zasobów do skutecznego wdrażania praktyk inkluzywnego nauczania. Aby wspierać inkluzywne nauczanie, wdrożono różne środki legislacyjne mające na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć i promowanie równouprawnienia w środowisku akademickim. Ponadto organizacje takie jak fundacje badawcze i konferencje rektorów odgrywają znaczącą rolę w promowaniu i wdrażaniu środków na rzecz równouprawnienia płci na uniwersytetach.

Tworzenie inkluzywnych i bezpiecznych środowisk edukacyjnych obejmuje zarówno politykę, jak i środki praktyczne. Instytucje są zobowiązane do tworzenia niedyskryminujących i inkluzywnych środowisk pracy, które sprzyjają rozwojowi wszystkich członków społeczności. Obejmuje to przyjęcie języka dostosowanego do płci i polityk promujących równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, takich jak elastyczna organizacja pracy i wsparcie urlopu rodzicielskiego. Co więcej, uczelnie są zachęcane do opracowywania kompleksowych Planów Równości Płci (GEP), które dotyczą takich kwestii, jak równowaga płci na stanowiskach kierowniczych, równe możliwości rekrutacji i rozwoju kariery oraz środki przeciwko przemocy ze względu na płeć. Plany te są zazwyczaj formułowane w oparciu o podstawowe ramy europejskie i zapewniają znormalizowane podejście we wszystkich instytucjach.

Inkluzywne kampusy mają na celu zapewnienie, że wszystkie przestrzenie fizyczne i wirtualne są zaprojektowane tak, aby zaspokoić różnorodne potrzeby studentów, wykładowców i pracowników. Działania obejmują zapewnienie placówek opieki nad dziećmi, tworzenie toalet niezależnych od płci oraz zapewnienie, że procedury administracyjne uwzględniają wszystkie tożsamości płciowe. Instytucje skupiają się również na tworzeniu bezpiecznych przestrzeni, np. wydziałów dla studentów LGBTIQ+, w których studenci ci mogą rozmawiać na wrażliwe tematy, a także oferowaniu wsparcia psychologicznego i usług doradczych. Jeśli chodzi o realizację, uniwersytety stosują różne strategie. Na przykład, ustanawianie biur ds. równouprawnienia płci lub komisji, które nadzorują opracowanie i realizację GEP, a także regularne monitorowanie i ocenę tych planów, są powszechnymi praktykami. Pomimo tych wysiłków nadal istnieją

wyzwania, takie jak niewystarczające struktury komunikacji i koordynacji, opór hierarchiczny i konieczność bardziej kompleksowego gromadzenia i analizy danych w celu informowania o zmianach polityki.

Uczenie się we współpracy jest podkreślane na uniwersytetach w celu promowania umiejętności społecznych i wzajemnego szacunku wśród studentów. Projekty grupowe i interakcje między rówieśnikami zachęcają studentów do uczenia się od siebie nawzajem, doceniania różnych perspektyw i rozwijania poczucia wspólnoty. To oparte na współpracy podejście nie tylko usprawnia naukę akademicką, ale także sprzyja wspierającemu i inkluzywnemu środowisku klasowemu. Tworzenie bezpiecznego i pełnego szacunku środowiska nauki jest podstawowym aspektem edukacji inkluzywnej. Uniwersytety opracowały kompleksowe polityki przeciwdziałania nękaniu i dyskryminacji, aby zapewnić wszystkim studentom poczucie bezpieczeństwa i wsparcie. Polityki te obejmują jasne procedury zgłaszania i reagowania na przypadki zastraszania i dyskryminacji, zapewniając, że studenci wiedzą, gdzie się zwrócić, jeśli napotkają takie problemy. Uniwersytety prowadzą również regularne warsztaty i seminaria, aby podnosić świadomość na temat tych kwestii i promować kulturę empatii i szacunku.

Wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego jest kolejnym kluczowym elementem tworzenia bezpiecznego środowiska nauki. Dostęp do usług w zakresie zdrowia psychicznego jest niezbędny, aby pomóc studentom radzić sobie ze stresem, lękiem i innymi wyzwaniami związanymi ze zdrowiem psychicznym. Wiele uniwersytetów oferuje usługi doradztwa i wsparcia psychologicznego, świadczone przez wyszkolonych specjalistów, którzy mogą udzielić wskazówek i pomocy. Ponadto uniwersytety często organizują warsztaty na temat radzenia sobie ze stresem, uważności i dobrego samopoczucia psychicznego, aby pomóc studentom zachować zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie. Bezpieczne przestrzenie na kampusie zapewniają schronienie studentom, którzy mogą czuć się przytłoczeni lub zagrożeni. Przestrzenie te zostały zaprojektowane jako uspokajające środowiska, w których studenci mogą znaleźć komfort i wsparcie. Te bezpieczne przestrzenie, obsługiwane przez wyszkolonych specjalistów, oferują zasoby i wskazówki, które pomagają studentom radzić sobie w trudnych sytuacjach.

Promowanie używania inkluzywnego języka jest niezbędne do stworzenia przyjaznej i pełnej szacunku atmosfery. Uczelnie zachęcają do używania neutralnego płciowo i wrażliwego kulturowo języka we wszystkich kontaktach i interakcjach. Praktyka ta zapewnia, że wszyscy studenci czują się doceniani i szanowani, przyczyniając się do bardziej inkluzywnej kultury kampusu. Kampusy inkluzywne rozszerzają zasady inkluzywności poza salę lekcyjną.

Dostępność fizyczna jest priorytetem, a kampusy zostały zaprojektowane lub zmodernizowane w celu spełnienia standardów dostępności. Obejmuje to zapewnienie podjazdów, wind, dostępnych toalet i oznakowania w alfabecie Braille'a, dzięki czemu wszyscy studenci, w tym

osoby z niepełnosprawnościami, mogą samodzielnie poruszać się po kampusie. Dostępne materiały edukacyjne mają również kluczowe znaczenie dla zapewnienia wszystkim studentom dostępu do potrzebnych im treści. Uniwersytety zapewniają materiały edukacyjne w wielu formatach, takich jak cyfrowy, audio i w alfabecie Braille'a, aby sprostać wymaganiom studentów o różnych potrzebach. Na przykład notatki z wykładów i podręczniki mogą być dostępne w formatach cyfrowych, do których można uzyskać dostęp za pomocą czytników ekranu lub w formatach audio dla studentów z wadami wzroku.

Usługi wsparcia są integralną częścią inkluzywnych kampusów. Uczelnie muszą oferować szereg usług, aby zapewnić wszystkim studentom, w tym osobom z niepełnosprawnościami, dostęp do zasobów potrzebnych do odniesienia sukcesu. Usługi te obejmują doradztwo akademickie, korepetycje i doradztwo zawodowe, dostosowane do indywidualnych potrzeb. Oferując te usługi wsparcia, uniwersytety pomagają zapewnić wszystkim studentom narzędzia i pomoc, których potrzebują, aby osiągnąć swoje cele akademickie i osobiste. Promowanie różnorodności wśród wykładowców, pracowników i administracji jest kolejnym ważnym aspektem tworzenia inkluzywnego kampusu. Podejmowane są wysiłki w celu rekrutacji i zatrzymania zróżnicowanej siły roboczej, zapewniając wzorce do naśladowania dla studentów z różnych środowisk i wspierając inkluzywną kulturę instytucjonalną. Ta różnorodność reprezentacji pomaga stworzyć bardziej przyjazne i wspierające środowisko dla wszystkich studentów.

Zaangażowanie społeczności jest również niezbędne do stworzenia inkluzywnego środowiska kampusu. Uczelnie aktywnie współpracują z lokalnymi społecznościami i organizacjami w celu budowania partnerstw wspierających inkluzję. Współpraca z grupami społecznymi, organizacjami kulturalnymi i grupami rzeczników osób z niepełnosprawnościami zapewnia dodatkowe zasoby i wsparcie dla studentów, pomagając wypełnić luki i stworzyć bardziej inkluzywne i wspierające środowisko edukacyjne. Szacunek i godność są podstawą inkluzywnej edukacji.

Profesorowie, administratorzy i pracownicy są zachęcani do modelowania zachowań opartych na szacunku we wszystkich interakcjach ze studentami i współpracownikami. Stanowi to pozytywny przykład i wzmacnia znaczenie traktowania wszystkich z szacunkiem i godnością. Niezbędne jest również zachęcanie do otwartego i szczerego dialogu na temat różnorodności, równouprawnienia i inkluzji. Uczelnie stwarzają możliwości do dyskusji poprzez fora, seminaria i grupy dyskusyjne, pomagając w radzeniu sobie z uprzedzeniami i wspierając głębsze zrozumienie wśród studentów i pracowników. Podejmowanie szybkich i zdecydowanych działań przeciwko wszelkim formom dyskryminacji lub uprzedzeń ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia, że wszyscy studenci czują się doceniani i chronieni. Uczelnie mają jasne zasady i procedury dotyczące zgłaszania przypadków dyskryminacji i reagowania na nie. Zasady te zapewniają, że wszelkie problemy są rozwiązywane szybko i skutecznie, zapewniając bezpieczne i wspierające środowisko dla wszystkich studentów.

Celebrowanie różnorodności jest ważnym aspektem tworzenia inkluzywnej kultury kampusu. Uczelnie doceniają i świętują różnorodne pochodzenie i osiągnięcia studentów i pracowników poprzez wydarzenia, festiwale kulturalne i programy uznania. Działania te pomagają budować poczucie dumy i wspólnoty, podkreślając wartość różnorodności i wkład wszystkich członków społeczności akademickiej. Inkluzywna edukacja to kompleksowe podejście, które obejmuje wdrażanie inkluzywnych praktyk nauczania, tworzenie bezpiecznych i pełnych szacunku środowisk uczenia się oraz wspieranie inkluzywnych kampusów. Przyjmując te zasady, uniwersytety mogą zapewnić każdemu studentowi możliwość rozwoju. To zaangażowanie na rzecz inkluzji nie tylko przynosi korzyści poszczególnym studentom, ale także wzbogaca społeczność akademicką, wspierając kulturę wzajemnego szacunku, zrozumienia i doskonałości. Wdrażanie inkluzywnego nauczania, tworzenie bezpiecznych środowisk uczenia się i tworzenie inkluzywnych kampusów w szkolnictwie wyższym wymaga kompleksowych i skoordynowanych wysiłków na różnych poziomach zarządzania instytucjami. Wiąże się to z włączeniem pedagogiki inkluzywnej, wspieraniem środowiska szacunku i bezpieczeństwa oraz zapewnieniem dostępności zarówno w przestrzeni fizycznej, jak i cyfrowej. Inkluzywne nauczanie rozpoczyna się od integracji różnych perspektyw i potrzeb z programem nauczania. Oznacza to uwzględnienie perspektywy płci i zapewnienie, że materiały dydaktyczne reprezentują szeroki zakres głosów i doświadczeń. Kluczowe znaczenie w tym względzie ma szkolenie nauczycieli. Nauczyciele i profesorowie potrzebują szkolenia w zakresie rozpoznawania i radzenia sobie z nieświadomymi uprzedzeniami, które mogą wpływać na ich interakcje ze studentami i ocenę ich pracy. Szkolenie powinno również obejmować pedagogikę inkluzywną, promującą aktywną naukę i uczestnictwo wszystkich uczniów, wykorzystującą takie techniki, jak uczenie się zespołowe, nauczanie rówieśnicze i nauczanie zróżnicowane.

Tworzenie inkluzywnych i bezpiecznych środowisk edukacyjnych obejmuje opracowywanie i egzekwowanie kompleksowych polityk wspierających równouprawnienie płci i niedyskryminowanie. Plany Równości Płci (GEP) mają kluczowe znaczenie dla tych wysiłków, określając konkretne działania mające na celu promowanie równouprawnienia płci, takie jak przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zapewnienie równowagi płci na stanowiskach kierowniczych. Plany te powinny opierać się na podstawowych ramach europejskich i zapewniać znormalizowane podejście we wszystkich instytucjach. Oprócz opracowywania polityk, zaangażowanie społeczności ma kluczowe znaczenie dla wspierania inkluzywnego środowiska. Kampanie uświadamiające mogą edukować społeczność uniwersytecką na temat znaczenia inkluzji i szacunku, wykorzystując warsztaty, seminaria i wykłady publiczne na temat równouprawnienia płci i różnorodności w celu podniesienia świadomości. Niezbędne są również usługi wsparcia, takie jak doradztwo, mediacja i rozwiązywanie konfliktów. Uczelnie powinny ustanowić infolinie i mechanizmy zgłaszania, aby zapewnić szybkie i skuteczne reagowanie na przypadki nękania i dyskryminacji. Regularne audyty i oceny polityk i praktyk są niezbędne, aby zapewnić ich skuteczność i aktualność. Wiąże się to z wykorzystaniem ankiet i informacji

zwrotnych od studentów i personelu w celu określenia obszarów wymagających poprawy oraz zbieraniem i analizowaniem danych na temat podziału ze względu na płeć, przypadków nękania i innych istotnych wskaźników w celu monitorowania postępów i podejmowania świadomych decyzji.

Tworzenie inkluzywnych kampusów obejmuje zapewnienie, że wszystkie przestrzenie fizyczne i wirtualne są zaprojektowane tak, aby zaspokoić różnorodne potrzeby studentów, wykładowców i pracowników. Dostępność fizyczną można osiągnąć dzięki zasadom uniwersalnego projektowania, zapewniając, że wszystkie budynki, sale lekcyjne i obiekty są dostępne dla osób z niepełnosprawnościami. Obejmuje to instalację ramp, wind, dostępnych toalet i wyraźnego oznakowania. Ponadto uniwersytety powinny zapewniać udogodnienia, takie jak placówki opieki nad dziećmi, toalety niezależne od płci i miejsca do karmienia piersią, aby wspierać różnorodne potrzeby społeczności uniwersyteckiej. Wirtualna dostępność jest równie ważna. Zasoby online, w tym strony internetowe, systemy zarządzania nauczaniem i cyfrowe materiały szkoleniowe, powinny być zgodne ze standardami dostępności. Zapewnienie technologii wspomagających i wsparcia dla studentów i pracowników z niepełnosprawnościami gwarantuje, że mogą oni w pełni uczestniczyć w zajęciach akademickich i administracyjnych. Tworzenie społeczności i kultury inkluzji obejmuje promowanie różnorodnej reprezentacji w organach decyzyjnych i organizowanie wydarzeń kulturalnych, które celebrują różne środowiska i perspektywy. Pomaga to wspierać kulturę kampusu, która ceni różnorodność i inkluzję. Promowanie używania inkluzywnego języka i praktyk w całym kampusie dodatkowo pomaga stworzyć pełne szacunku i przyjazne środowisko dla wszystkich. Przyjmując te strategie, uniwersytety mogą stworzyć inkluzywne środowisko nauczania, zapewnić bezpieczne i przyjazne przestrzenie do nauki oraz tworzyć kampusy, które są dostępne dla wszystkich. Ciągła ocena, opracowywanie polityk, zaangażowanie społeczności oraz zapewnienie dostępnych przestrzeni fizycznych i wirtualnych są niezbędne do osiągnięcia tych celów. To kompleksowe podejście pomoże wspierać społeczność akademicką, w której każdy jest traktowany z szacunkiem i ma równe szanse na odniesienie sukcesu.

2.2.1 PRO-GENDERING - WGLĄD W UNIWERSYTETY BIORĄCE UDZIAŁ W PROJEKCIE

Projekt kładzie nacisk na znaczenie uwzględniania perspektywy płci w nauczaniu i badaniach, zwracając uwagę na inicjatywy takie jak programy szkoleniowe i podnoszące świadomość we Włoszech i Niemczech, gdzie pracownicy i studenci są szkoleni w zakresie uwzględniania perspektywy płci w swoich działaniach badawczych i dydaktycznych. Kładzie się również nacisk na rozwój programów nauczania, stawiając za przykład greckie, niemieckie i włoskie uniwersytety włączające kursy i perspektywy związane z płcią do swoich programów nauczania, aby promować świadomość i zrozumienie. Ponadto programy mentorskie we Włoszech mają na celu zwalczanie stereotypów związanych z płcią w badaniach naukowych poprzez seminaria w szkołach średnich.

Aby zagwarantować, że środowisko edukacyjne jest bezpieczne i inkluzywne dla wszystkich studentów, w dokumencie opisano powołanie Komisji ds. Równości Płci na greckich uniwersytetach. Komisje te uwzględniają perspektywę płci w procedurach akademickich i świadczą usługi mediacyjne w celu przeciwdziałania nękaniu i dyskryminacji. Belgijskie i greckie uniwersytety wdrażają kodeksy postępowania i polityki mające na celu zwalczanie nękania i promowanie równouprawnienia płci. Ponadto polskie i litewskie instytucje opracowały procedury zgłaszania i reagowania na przemoc i nękanie ze względu na płeć, zwiększając tym samym bezpieczeństwo i inkluzywność swoich kampusów.

Szczegółowo opisano również wysiłki na rzecz stworzenia dostępnego i pełnego szacunku środowiska pracy i nauki. Belgijskie uniwersytety oferują opiekę nad dziećmi i elastyczną organizację pracy, aby wspierać równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, podczas gdy Niemcy i Belgia kładą nacisk na równowagę płci na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych. Inicjatywy w Niemczech i we Włoszech obejmują elastyczne warunki pracy, politykę urlopów rodzicielskich i wsparcie dla urlopów rodzicielskich mężczyzn.

Litewskie uniwersytety koncentrują się na zapewnieniu dostępnych udogodnień i procesów decyzyjnych, które szanują godność i prawa wszystkich osób. Uniwersytety w Belgii, Grecji i Niemczech używają inkluzywnego języka w swoich procedurach administracyjnych i komunikacji, aby jeszcze bardziej zwiększyć inkluzywność.

Skuteczne wdrażanie tych strategii jest wspierane przez systematyczne gromadzenie i monitorowanie danych. Greckie i litewskie uniwersytety gromadzą dane jakościowe i ilościowe na temat dystrybucji płci w celu informowania o swoich politykach i praktykach. Regularne procesy monitorowania i oceny we Włoszech i Belgii zapewniają, że plany równościowe są skuteczne i aktualne. Pomimo tych wysiłków, w dokumencie dostrzeżono utrzymujące się wyzwania, takie jak nierównouprawnienie płci na wyższych stanowiskach akademickich oraz potrzebę bardziej inkluzywnego podejścia. Zalecenia obejmują przyjęcie podejścia intersekcjonalnego w celu zaspokojenia konkretnych potrzeb marginalizowanych tożsamości płciowych; poprawę inicjatyw szkoleniowych dla wykładowców, pracowników administracyjnych i studentów; zapewnienie odpowiedniego finansowania i zasobów ludzkich w celu wdrożenia Planów Równości Płci (GEP); oraz ustanowienie solidnych struktur komunikacji i koordynacji działań na rzecz równouprawnienia płci.

Podsumowując, niniejszy rozdział przedstawia kompleksowe podejście do promowania inkluzywnego nauczania oraz inkluzywnych środowisk uczenia się i kampusów w całej Europie. Podkreśla znaczenie ram prawnych, polityk instytucjonalnych, szkoleń i systematycznego gromadzenia danych w promowaniu równouprawnienia płci i tworzeniu bezpiecznych, pełnych szacunku i dostępnych środowisk akademickich. Ciągły rozwój, wdrażanie i monitorowanie GEP mają kluczowe znaczenie dla osiągnięcia tych inkluzywnych i sprawiedliwych środowisk akademickich i odzwierciedlają silne zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci i inkluzji w szkolnictwie wyższym.

2.3 Stworzenie planu działania na rzecz inkluzywnego nauczania, inkluzywnego i bezpiecznego środowiska uczenia się oraz inkluzywnych kampusów, w których wszyscy są traktowani z szacunkiem, do uwzględnienia w GEP

Stworzenie planu działania na rzecz inkluzywnego nauczania, inkluzywnego i bezpiecznego środowiska nauki oraz inkluzywnych kampusów z dostępnymi środowiskami pracy i nauki, w których każdy jest traktowany z szacunkiem, wymaga wieloaspektowego i szczegółowego podejścia. Ta kompleksowa strategia dotyczy wszystkich aspektów życia uniwersyteckiego i zapewnia, że polityki, praktyki i przestrzenie fizyczne wspierają różnorodne potrzeby społeczności akademickiej.

Pierwszym krokiem w tym planie działania jest włączenie praktyk inkluzywnego nauczania do wszystkich dyscyplin. Obejmuje to zmianę programów nauczania w celu uwzględnienia różnych perspektyw i zapewnienia, że materiały dydaktyczne odzwierciedlają wkład różnych płci, grup etnicznych i środowisk kulturowych. Podkreślono brak specjalnych szkoleń dla nauczycieli w zakresie perspektywy płci, co utrudnia stosowanie jej w ramach różnych kierunków studiów. Brak odpowiednich szkoleń ogranicza zdolność kadry nauczycielskiej do zajmowania się kwestiami płci w zorganizowany i świadomy sposób. Przydatne byłoby promowanie i dzielenie się dobrymi praktykami już stosowanymi na niektórych uniwersytetach w celu szerzenia bardziej inkluzywnej i wrażliwej na kwestie płci kultury akademickiej. Ponadto podkreślono znaczenie szerzenia kultury niestosowania przemocy na uniwersytetach, obejmującej zarówno kadrę nauczycielską, jak i studentów. Promowanie takiej kultury powinno być integralną częścią edukacji, aby uniwersytety stały się bezpiecznymi i pełnymi szacunku przestrzeniami dla wszystkich. Nauczyciele będą stale szkoleni w zakresie pedagogiki wrażliwej na kwestie płci, nieświadomych uprzedzeń i inkluzywnych technik zarządzania klasą. Szkolenie to będzie obowiązkowe i uwzględnione w programach rozwoju zawodowego, aby zapewnić, że wszyscy wykładowcy są przygotowani do tworzenia inkluzywnego środowiska uczenia się.

Aby wspierać te inkluzywne praktyki nauczania, uniwersytety będą zobowiązane do opracowania kompleksowych Planów Równości Płci (GEP). Plany te będą określać konkretne działania mające na celu promowanie równouprawnienia płci, takie jak ustalanie celów w zakresie reprezentacji płci na wyższych stanowiskach, wspieranie rozwoju kariery kobiet oraz przeciwdziałanie przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć. GEP będą oparte na międzynarodowych ramach, takich jak strategia UE na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025, i będą obejmować wymierne cele, harmonogramy i mechanizmy rozliczalności. Regularne audyty i oceny zapewnią, że plany te będą skuteczne i aktualne, wykorzystując dane zebrane na temat rozkładu płci, incydentów nękania i innych istotnych wskaźników.

Tworzenie bezpiecznego i pełnego szacunku środowiska nauki wykracza poza salę lekcyjną. Instytucje wdrożą silne polityki antydyskryminacyjne i przeciwdziałające nękaniu, z jasnymi procedurami zgłaszania i reagowania na incydenty. Usługi wsparcia, takie jak doradztwo,

mediacja i rozwiązywanie konfliktów, będą łatwo dostępne dla wszystkich studentów i pracowników. Bezpieczne przestrzenie zostaną utworzone na terenie całego kampusu, aby zapewnić obszary, w których osoby mogą szukać komfortu i wsparcia w razie potrzeby. Przestrzenie te będą obsługiwane przez wyszkolonych specjalistów, którzy mogą zapewnić wskazówki i wsparcie.

Dostępność fizyczna jest kluczowym aspektem inkluzywnego kampusu. Wszystkie budynki uniwersyteckie, sale lekcyjne i obiekty zostaną zaprojektowane lub zmodernizowane zgodnie z zasadami projektowania uniwersalnego, aby zapewnić ich dostępność dla osób z niepełnosprawnościami. Obejmuje to instalację ramp, wind, dostępnych toalet i wyraźnego oznakowania. Ponadto zapewnione będą udogodnienia, takie jak opieka nad dziećmi, łazienki neutralne pod względem płci i pokoje laktacyjne, aby wspierać różnorodne potrzeby społeczności uniwersyteckiej.

Zaangażowanie społeczne i kulturalne ma zasadnicze znaczenie dla promowania środowiska sprzyjającego inkluzji. Uniwersytety będą prowadzić kampanie uświadamiające w celu promowania równouprawnienia płci i podważania stereotypów poprzez warsztaty, seminaria i wykłady publiczne na temat kwestii związanych z płcią. Celebrowanie różnorodności w formie wydarzeń kulturalnych, nagród i programów uznania, podkreśli wkład wszystkich członków społeczności i zbuduje poczucie dumy i inkluzywności.

Promowanie zróżnicowanej reprezentacji w organach decyzyjnych jest niezbędne. Podjęte zostaną wysiłki w celu rekrutacji i zatrzymania zróżnicowanej siły roboczej, zapewnienia wzorców do naśladowania dla studentów z różnych środowisk oraz promowania inkluzywnej kultury instytucjonalnej. Ta różnorodność reprezentacji pomoże stworzyć bardziej przyjazne i wspierające środowisko dla wszystkich studentów.

Ciągła ocena i doskonalenie są kluczowymi elementami tego planu działania. Uczelnie będą przeprowadzać regularne ankiety i sesje informacji zwrotnych, aby zrozumieć doświadczenia studentów i pracowników oraz zidentyfikować obszary wymagające poprawy. Zebrane dane będą analizowane w celu monitorowania postępów i podejmowania świadomych decyzji. Uniwersytety utworzą również biura lub komisje ds. równości płci w celu nadzorowania wdrażania GEP i zapewnienia rozliczalności.

Podsumowując, wdrażanie inkluzywnego nauczania, tworzenie bezpiecznych i pełnych szacunku środowisk uczenia się oraz tworzenie inkluzywnych kampusów wymaga kompleksowych i skoordynowanych wysiłków. Integrując inkluzywne metody pedagogiczne, wspierając środowisko szacunku i bezpieczeństwa oraz zapewniając dostępność zarówno w przestrzeni fizycznej, jak i wirtualnej, uniwersytety mogą stworzyć społeczność akademicką, w której każdy jest traktowany z szacunkiem i ma równe szanse na odniesienie sukcesu. Takie holistyczne podejście przyniesie korzyści nie tylko poszczególnym członkom społeczności akademickiej, ale także poprawi ogólną jakość i inkluzywność szkolnictwa wyższego.

3. Dekonstrukcja kluczowych założeń neutralności płciowej i badanie potencjalnego nieuwzględniania aspektu płci w opracowywaniu i ocenie polityk

3.1 Kluczowe założenia neutralności płciowej

Polityki neutralne pod względem płci mają na celu inkluzję wszystkich ludzi, dążąc do równego traktowania wszystkich płci. Jednak polityki te często pomijają specyficzne potrzeby kobiet i mężczyzn, co skutkuje uniwersalnymi rozwiązaniami, które mogą pogłębiać nierówności płci (EIGE - Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, b.d.). Podejście to może również prowadzić do polityk nieuwzględniających aspektu płci, wzmacniając istniejące uprzedzenia, stereotypy i nierówności (March, Smyth, & Mukhopadhyay, 1999).

1 Polityka neutralna pod względem płci zawsze wspiera i promuje równouprawnienie płci

Chociaż polityki neutralne pod względem płci mają na celu promowanie równouprawnienia płci i równego traktowania, mogą one nieumyślnie mieć negatywny wpływ na kwestie związane z płcią. Polityki te są często opracowywane w oparciu o założenia dotyczące płci i mogą utrwalać istniejące nierówności, ponieważ nie są w stanie skutecznie zaspokoić konkretnych potrzeb różnych populacji (Allwood, 2013) (Komisja Europejska, 1998). Takie praktyki mogą w tym sensie przyczyniać się do legitymizacji nierównych warunków życia (Saguy, Williams, & Rees, 2020). Z kolei podejście uwzględniające w większym stopniu kwestie płci, wyjątkowe potrzeby i realia różnych populacji, może lepiej wspierać sprawiedliwe kształtowanie polityki (Teghtsoonian, 2004).

2 Aby ludzie byli traktowani równo, muszą być traktowani tak samo

Chociaż traktowanie wszystkich tak samo może wydawać się drogą do równouprawnienia, w rzeczywistości może to pogłębiać różnice i wyzwania wynikające z odmiennych 32doświadczeń ludzi. UNDP definiuje sprawiedliwość horyzontalną jako traktowanie ludzi o podobnych cechach, 32doświadczeniach i pochodzeniu w ten sam sposób, podczas gdy sprawiedliwość

wertykalna polega na traktowaniu ludzi w różny sposób, aby uwzględnić ich różne pochodzenie i 33doświadczenia, zmniejszając w ten sposób wpływ ich różnic. Z drugiej strony sprawiedliwość dystrybucyjna odnosi się do sprawiedliwego podziału dóbr i usług w społeczeństwie, choć postrzeganie sprawiedliwości może być różne i prowadzić do nieporozumień (UNDP – Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, 2012). Dlatego sprawiedliwość wertykalna i dystrybucyjna mają kluczowe znaczenie dla osiągnięcia równego i sprawiedliwego traktowania.

3 Wpływ polityki jest jednolity

Jak wynika z innych powszechnych założeń dotyczących polityk neutralnych pod względem płci, ich skutki mogą nie być ani równe, ani jednolite dla wszystkich płci. Normy społeczne i różnice między płciami w obszarach takich jak zatrudnienie, status finansowy i umiejętności cyfrowe wpływają na to, w jaki sposób różne polityki wpływają na jednostki. Uwzględnienie kwestii płci jest niezbędne do opracowania holistycznej polityki promującej równość i zapewniającej równe szanse. Na przykład przeprowadzenie oceny negatywnego wpływu na równość płci i analizy problematyki płci może zapewnić cenny wgląd w obecne wyzwania, dysproporcje i potrzeby różnych płci. Analiza ta jest kluczowa dla opracowywania strategii obejmujących wszystkie obszary polityki, od zatrudnienia po zdrowie, w celu pomiaru norm dotyczących płci i trudności związanych z wiedzą, pieniędzmi, władzą, czasem i innymi istotnymi obszarami (EIGE - Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, 2020).

#4 Użycie neutralnego płciowo języka w dokumentach strategicznych zapewnia inkluzywność

Podczas gdy język neutralny płciowo wspiera inkluzję wszystkich osób, niezależnie od płci biologicznej i płci kulturowej, i jest często zalecany w oficjalnych dokumentach, może czasami przesłaniać specyficzne potrzeby różnych płci. Uznając wpływ języka na kształtowanie percepcji, pomysłów i uczuć ludzi, międzynarodowe organy i instytucje opracowały szereg wytycznych i podręczników dotyczących nieseksistowskiego języka (Parlament Europejski, 2018). Niemniej jednak mogą wystąpić przypadki, w których język neutralny pod względem płci może utrudniać zaspokajanie specyficznych potrzeb różnych płci. Jednak w niektórych kontekstach użycie zaimków specyficznych dla płci ma zasadnicze znaczenie dla podkreślenia indywidualnych potrzeb i zapewnienia bardziej inkluzywnego podejścia. Jest to szczególnie ważne, gdy z góry przyjęte wyobrażenia, role i stereotypy mogą negatywnie wpływać na uczestnictwo lub obecność którejkolwiek z płci (Rada Europy, 2024).

#5 Wiedza faktograficzna jest wystarczająca do opracowania polityk uwzględniających kwestie płci

Decydenci i specjaliści opracowujący polityki często opierają się wyłącznie na wiedzy faktograficznej, pomijając analizę ram teoretycznych, takich jak teorie relacji płci, uznając je za zwykłe narzędzia technokratyczne. Takie praktyki mogą prowadzić do pomijania ram dotyczących płci w tej kluczowej fazie opracowywania polityki, pozbawiając ją tym samym politycznego wymiaru, jaki takie ramy mogłyby wnieść (March, Smyth i Mukhopadhyay, 1999). Połączenie wiedzy faktograficznej i spostrzeżeń teoretycznych jest niezbędne do zapewnienia kompleksowej i skutecznej polityki uwzględniania kwestii płci.

3.2 Unikanie nieuwzględniania aspektu płci w opracowywaniu i ocenie polityk

3.2.1 ANALIZA PROBLEMATYKI PŁCI (*GENDER ANALYSIS*) I OCENA NEGATYWNEGO WPŁYWU NA RÓWNOŚĆ PŁCI (*GENDER IMPACT ASSESSMENT, GIA*)

Pomimo różnic w sposobie wdrażania oceny negatywnego wpływu na równość płci w UE, różne stosowane modele opierają się na wspólnych zasadach. Wiele państw członkowskich stosuje odpowiednie procedury, a Komisja Europejska opracowała odpowiedni przewodnik (EIGE - Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, 2017). Podstawowym celem oceny negatywnego wpływu na równość płci jest ocena potencjalnego niezamierzonego negatywnego wpływu na kobiety i mężczyzn generowanego przez pozornie neutralne polityki. Polityki te mogą mieć różny wpływ na płcie ze względu na różne aspekty ich codziennego życia (Komisja Europejska, 1998).

Przed przeprowadzeniem GIA konieczne jest zbadanie potencjalnego wpływu polityki na równość płci. Badanie to powinno przebiegać dwutorowo: poprzez analizę danych uwzględniających podział ze względu na płeć oraz ocenę wpływu danej polityki na codzienne życie różnych grup populacji, z uwzględnieniem różnic między kobietami i mężczyznami wynikających zarówno z konstruktów płci, jak i konstruktów społecznych, takich jak uczestnictwo, wartości i zasoby (Komisja Europejska, 1998). Kompleksowa analiza problematyki płci obejmuje również badanie różnic między płciami w relacjach społecznych, ról płci i powiązań płci z wiekiem, pochodzeniem etnicznym, rasą i statusem ekonomicznym (UNDP - Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, 2012).

Ocena negatywnego wpływu na równość płci powinna zostać wdrożona na wczesnym etapie opracowywania polityki i po zakończeniu analizy znaczenia dla równości płci. Zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej *„ocena negatywnego wpływu na równość płci oznacza porównanie i ocenę, zgodnie z kryteriami dotyczącymi płci, bieżącej sytuacji i trendów z oczekiwanym rozwojem sytuacji wynikającym z wprowadzenia proponowanej polityki”* (Komisja Europejska, 1998). Komisja Europejska włączyła GIA do swoich standardowych procedur opracowywania polityki w ramach badania skutków społecznych, zapewniając

rozliczalność w zakresie uwzględniania aspektu płci (EIGE - Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, 2017).

Przeprowadzenie oceny negatywnego wpływu na równość płci wspiera ocenę nierówności, z jakimi kobiety i mężczyźni spotykają się w codziennym życiu, rozpoznanie różnych wyzwań i przyjęcie dostosowanego do potrzeb podejścia, które prowadzi do równych szans (EIGE - Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, 2017).

Wiele Planów Równości Płci przeanalizowanych w początkowej fazie projektu ProGendering podkreśla znaczenie inwestowania w holistyczną analizę problematyki płci przed opracowaniem i aktualizacją planów. Chociaż w planach uwzględniono dane z podziałem na płeć, autorzy podkreślają potrzebę rozszerzenia gromadzenia danych z podziałem na płeć w celu uzyskania zarówno ilościowych, jak i jakościowych spostrzeżeń, które nakreślą bardziej kompleksowy obraz rzeczywistości i trudności, z jakimi borykają się mężczyźni i kobiety. Gromadzenie danych powinno również obejmować perspektywy i doświadczenia marginalizowanych populacji, takich jak osoby LGBTQIA+ i kobiety o krzyżujących się cechach, które mogą pogłębiać nierówne traktowanie. Kluczowi informatorzy, którzy wzięli udział w badaniu, wspomnieli również o potrzebie dalszych badań nad pracą w niepełnym wymiarze godzin i równowagą między życiem zawodowym a prywatnym w przyszłych reformach planów.

3.2.2 ZAANGAŻOWANIE, REPREZENTACJA I UCZESTNICTWO

Zaangażowanie różnych interesariuszy z różnych środowisk w rozwój i ocenę polityki może wspierać bardziej sprawiedliwą i realistyczną reprezentację różnych grup, dla których dana reforma może przynieść korzyści lub na które może mieć wpływ. Uwzględnienie szerokiego zakresu perspektyw i wiedzy specjalistycznej pomaga lepiej zrozumieć potrzeby różnych grup ludności, w szczególności grup marginalizowanych lub osób o krzyżujących się cechach, które mogą prowadzić do zwiększonej dyskryminacji. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego i ruchy kobiece mogą dostarczyć istotnych informacji na temat potencjalnego wpływu danej polityki na kwestie płci i rzucić światło na konkretne potrzeby, które muszą zostać uwzględnione (UN Women, 2014).

Ponadto wyspecjalizowane mechanizmy wysokiego szczebla oraz tematyczne sojusze z ekspertami ds. płci mogą dodatkowo wspierać uwzględnianie problematyki płci w sektorach niestandardowych. Stosując perspektywę płci, eksperci ci mogą zająć się kwestiami, które w innym przypadku mogłyby zostać pominięte lub wydawać się niepowiązane, jak na przykład wpływ zmian klimatycznych na płeć (UN Women, 2014).

Większość kluczowych interesariuszy, którzy uczestniczyli w fazie badawczej projektu ProGendering, również potwierdziła znaczenie opracowywania Planów Równości Płci zgodnie z procedurą współtworzenia. Zaangażowanie różnych interesariuszy i interesariuszy w opracowywanie tych dokumentów politycznych prowadzi do stworzenia realistycznych i namacalnych celów, które skuteczniej zaspokajają potrzeby wszystkich stron. Taka szersza reprezentacja wspiera również integrację podejścia intersekcjonalnego, ilustrując potrzeby grup marginalizowanych, takich jak społeczność LGBTQIA+. Uczestnicy podkreślili również, że

tak szeroka reprezentacja powinna rozciągać się na fazę oceny tych planów, zapewniając, że wszystkie głosy zostaną wysłuchane i wykorzystane do poprawy dokumentów i celów.

3.2.3 ALOKACJA ZASOBÓW

Alokacja zasobów ma kluczowe znaczenie dla opracowania polityk zapewniających odpowiednie zasoby finansowe i ludzkie do realizacji przewidzianych działań. Według Rady Europy *"budżetowanie z uwzględnieniem aspektu płci jest włączeniem aspektu płci do procesu budżetowego. Oznacza to ocenę budżetów uwzględniającą kwestie płci, włączenie perspektywy płci na wszystkich szczeblach procesu budżetowego oraz restrukturyzację dochodów i wydatków w celu promowania równości płci"* (Rada Europy, 2005). Oprócz przyczyniania się do równości płci, budżetowanie z uwzględnieniem aspektu płci może wspierać skuteczniejszą realizację celów polityki, poprzez bardziej zwięzłe planowanie i alokację zasobów w celu lepszego dotarcia do kobiet i mężczyzn oraz osiągania lepszych wyników. Zapewnia rozliczalność i przejrzystość, wspierając podejście zorientowane na wyniki, które łączy budżetowanie z celami polityki (EIGE - Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, 2020).

Budżetowanie z uwzględnieniem aspektu płci obejmuje przeprowadzenie analizy problematyki płci, włączenie równouprawnienia płci do celów polityki z konkretnymi celami, zdefiniowanie alokacji budżetowych oraz wdrożenie, monitorowanie i ocenę tych alokacji. Ostatni etap zapewnia lepsze zrozumienie wydatków i sposobów, w jakie budżetowanie jest powiązane z równouprawnieniem płci i przyczynia się do niej. Procedury monitorowania i oceny rzucają światło na potencjalne niezbędne przyszłe zmiany w celu zapewnienia udziału kobiet i mężczyzn w procesach budżetowania oraz wykorzystania funduszy w celu zaspokojenia rzeczywistych potrzeb (EIGE - Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, 2020).

Kluczowi informatorzy biorący udział w badaniu ProGendering podkreślili potrzebę odpowiedniego budżetu i zasobów ludzkich w celu skutecznego wdrożenia Planów Równości Płci. Ograniczenia zasobów często utrudniają znaczącą realizację celów, przenosząc odpowiedzialność na wydziały uniwersyteckie, które są również obciążone innymi obowiązkami administracyjnymi. Budżetowanie z uwzględnieniem aspektu płci jest niezbędnym środkiem, który powinien być zintegrowany ze strukturą planów, monitorowany i oceniany podczas realizacji wyznaczonych celów.

3.3 Dobre praktyki w zakresie uwzględniania kwestii płci w politykach – Grecja: Miejska Komisja ds. Równości Płci

Miejskie Komisje ds. Równości Płci zostały wprowadzone w Grecji na mocy art. 6 ustawy nr 4604/2019 jako organ doradczy zarządu gminy. Zgodnie z tym mandatem prawnym Komisje uczestniczą w integracji równości płci z polityką miejską oraz w opracowywaniu lokalnych

planów działania na rzecz równości płci, a także wspierają te działania. Są one również odpowiedzialne za proponowanie władzom miejskim środków promujących równouprawnienie płci w sferze społecznej, gospodarczej i politycznej. Ponadto komisje współpracują z odpowiednimi organami, takimi jak Regionalna Komisja ds. Równości Płci, odpowiednie organy gminy, struktury sieci Sekretariatu Generalnego ds. Równości i Praw Człowieka w celu zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet oraz organizacje społeczeństwa obywatelskiego (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2019).

Uzasadnienie ustawy stanowi, że obowiązki Komisji obejmują między innymi współorganizację seminariów i dni informacyjnych na tematy związane z zapobieganiem przemocy i stereotypom, zdrowiem, zatrudnialnością kobiet i polityką równych szans, a także ich udziałem w stanowiskach decyzyjnych. Ponadto przewiduje się, że Komisje będą współpracować z instytucjami szkolnictwa podstawowego i średniego oraz placówkami służby zdrowia w celu dostarczania informacji uczniom (Υπουργείο Εσωτερικών, 2019).

Zgodnie z rocznym sprawozdaniem Sekretariatu Generalnego ds. Równości i Praw Człowieka z 2022 r. w sprawie wdrażania Polityk Równości Płci przez gminy i władze regionalne, 183 gminy z 203, które odpowiedziały na odpowiedni kwestionariusz, zgłosiły posiadanie miejskiej Komisji ds. Równości Płci. Jednocześnie faktyczna liczba gmin, w których utworzono Komisje, wzrosła do 326 z 332 gmin w kraju, a wskaźnik pokrycia przekroczył 98,2% i rośnie z każdym rokiem (Γκαύρου, και συν., 2023). Wskazuje się, że 317 gmin ustanowiło odpowiednie Komisje w 2020 r. (Πλατής, και συν., 2021), a liczba ta pozostała taka sama w 2021 r. (Πλατής, και συν., 2022).

Sekretariat Generalny ds. Polityki Demograficznej i Rodzinnej oraz Równouprawnienia Płci opublikował listę orientacyjnych działań organizowanych przez Miejskie Komisje ds. Równości Płci z okazji Międzynarodowego Dnia Eliminacji Przemocy Wobec Kobiet 2023. Wdrożone działania obejmowały dni informacyjne, sesje uwrażliwiające oparte na sztuce i teatrze, wystawę kreskówek poświęconą przemocy ze względu na płeć, wydarzenia edukacyjne i doświadczalne skierowane do studentów, seminarium na temat samoobrony i pokazy filmów (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2023). Ponadto władze miejskie organizują przez cały rok akcje, takie jak zapewnianie bezpłatnych badań lekarskich lokalnym kobietom oraz promowanie działalności kulturalnej, np. wystaw fotografii i sztuki, seminariów i wydarzeń skierowanych do studentów, aby zwalczać stereotypy dotyczące płci i zapobiegać przemocy ze względu na płeć (Γκαύρου i in., 2023).

Chociaż utworzenie Komisji ds. Równości Płci na szczeblu lokalnym nastąpiło stosunkowo niedawno, przyczyniło się już do podjęcia działań uwzględniających kwestie płci. Konsultacje tych Komisji ułatwiły przejście w stronę bardziej sprawiedliwych i holistycznych interwencji, odpowiadających potrzebom lokalnej społeczności. Ich współpraca z Komisjami regionalnymi wspiera wdrażanie horyzontalnego programu na rzecz równości płci, dostosowanego do celów krajowych wyznaczonych przez Sekretariat Generalny. Chociaż konieczne jest podjęcie dalszych kroków w celu pełnego uwzględnienia podejścia uwzględniającego kwestie płci w

procesie opracowywania i wdrażania polityki, rozwój i koordynacja tej zorganizowanej sieci może stanowić kamień węgielny skutecznego i kompleksowego kształtowania polityki.

4. Przemoc ze względu na płeć i molestowanie seksualne w środowisku akademickim

4.1 Polityka UE przeciwko przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu

Deklaracja z Lublany w sprawie równouprawnienia płci w badaniach i innowacjach (zwana Deklaracją z Lublany) podkreśla, że „przemoc ze względu na płeć w szkolnictwie wyższym i badaniach, w tym molestowanie seksualne, jest poważną i niedostatecznie rozpoznaną kwestią”[12]. Ma długotrwały negatywny wpływ na profesorów, badaczy, pracowników i studentów, wpływając na ich studia, karierę zawodową w dziedzinie badań i szkolnictwa wyższego oraz życie osobiste. Wcześniejsze badania wykazały, że tylko organizacja pracy uwzględniająca płeć jest zgodna z zobowiązaniami rodzinnymi, a także potwierdziły, że przypadki molestowania seksualnego, zastraszania i przemocy ze względu na płeć zdarzają się często[13].

Zapobieganie przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu w środowisku akademickim zależy od odpowiednich polityk, ustawodawstwa/przepisów, spójnej infrastruktury, odpowiedzialnych władz, ekspertów ds. przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć/ molestowania seksualnego, protokołów uwzględniających aspekt płci, procedur zgłaszania i aktualnych danych dotyczących rozpowszechnienia. Jednakże w komunikacie Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA) zwrócono uwagę na brak odpowiednich środków na rzecz równości płci przy przyjmowaniu polityk i strategii akademickich zarówno na szczeblu

[12] Deklaracja z Lublany w sprawie równouprawnienia płci w badaniach naukowych i innowacjach, 26 listopada 2021 r. Bruksela, Belgia: Rada ds. Konkurencyjności (Badania). https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.pdf

[13] Komisja Europejska. (2021). *She Figures* 2021. Płeć w badaniach i innowacjach: Statystyki i wskaźniki. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej. https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1

UE, jak i na szczeblu krajowym, a także przy ich wdrażaniu na szczeblu instytucjonalnym, w tym środków przeciwko przemocy ze względu na płeć[14].

Agenda Polityczna ERA na lata 2022–2024[15] podkreśla potrzebę zajęcia się tą kwestią w ramach polityki równości płci, a także promowania inkluzywności i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć i inne czynniki, takie jak pochodzenie etniczne, niepełnosprawność czy orientacja seksualna. Wytyczne programu „Horyzont Europa" dotyczące Planów Równości Płci (GEP) również wymieniają środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu[16], jako kryteria kwalifikacyjne GEP, które są powiązane z rozwojem kariery w środowisku akademickim.

Agenda Polityczna ERA na lata 2022-2024[17] podkreśla rolę pracowników naukowych i/lub dydaktycznych oraz studentów w GEP. Oczekuje się, że będą oni aktywnie uczestniczyć w inicjatywach organizowanych w ramach programu, takich jak szkolenia na temat przemocy ze względu na płeć i nieświadomych uprzedzeń ze względu na płeć oraz działaniach dotyczących zapobieganiu molestowaniu seksualnemu i przemocy ze względu na płeć. Instytucje szkolnictwa wyższego są odpowiedzialne za edukowanie swoich studentów w zakresie równouprawnienia płci, w tym podnoszenie świadomości na temat kwestii związanych z płcią w różnych dyscyplinach, nie tylko przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego. Ponadto w procesy związane z GEP mogą być również zaangażowani zewnętrzni interesariusze, tacy jak ministerstwa, rzecznicy praw obywatelskich, organizacje audytowe, eksperci ds. płci, konsultanci, rady doradcze, partnerzy projektów badawczych w zakresie płci, osobiste kontakty w środowisku akademickim, organizacje pozarządowe i sieci krajowe i międzynarodowe.

Jednym z sześciu priorytetowych obszarów Deklaracji Lublańskiej jest zapewnienie równego udziału w dostarczaniu wysokiej jakości badań i innowacji w celu „przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć"[18]. Strategia ta koncentruje się na zapobieganiu przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu w ramach europejskiego systemu badań i innowacji (R&I). Jego celem jest zapewnienie równego pod względem płci i inkluzywnego środowiska pracy poprzez zmiany instytucjonalne w finansowaniu badań lub organizacjach wykonawczych.

---

[14] Tamże.

[15] Komisja Europejska. (2022). Agenda Polityczna Europejskiej Przestrzeni Badawczej - Przegląd działań na lata 2022-2024. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/490ee6ca-aa58-11ec-83e1-01aa75ed71a1/language-en

[16] Komisja Europejska. (2021). Wytyczne programu „Horyzont Europa" dotyczące Planów Równości Płci (GEP). Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en

[17] Komisja Europejska. (2022). Agenda Polityczna Europejskiej Przestrzeni Badawczej - Przegląd działań na lata 2022-2024. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/490ee6ca-aa58-11ec-83e1-01aa75ed71a1/language-en

[18] Deklaracja z Lublany w sprawie równouprawnienia płci w badaniach naukowych i innowacjach, 26 listopada 2021 r. Bruksela, Belgia: Rada ds. Konkurencyjności (Badania). https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.pdf

W poniższym dokumencie najpierw omówiono kwestie przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego w oparciu o wyniki badań empirycznych z krajów zaangażowanych w projekt „Promowanie uwzględniania kwestii płci w środowisku akademickim poprzez zwiększanie równości płci i inkluzji w szkolnictwie wyższym - PRO-GENDERING”: Włochy, Grecja, Polska, Belgia, Litwa i Niemcy. Rozdział ten przedstawia środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, pokazując dobre praktyki z wymienionych krajów europejskich. Kończy się zaleceniami dla uniwersytetów i instytucji badawczych dotyczącymi przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu.

4.2 Empiryczne dowody dotyczące tej kwestii

Badania empiryczne przeprowadzone w belgijskich instytucjach szkolnictwa wyższego w 2024 r. wykazały w przeważającej mierze pozytywne nastawienie do środków stosowanych w zakresie równouprawnienia płci i GEP w celu zwalczania przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego. Uczelnie aktywnie przeciwdziałają molestowaniu seksualnemu, zapewniając infolinie, szkolenia, polityki, kodeksy postępowania i procedury dla sprawców. Z subiektywnego punktu widzenia szersze kampanie i działania uświadamiające są uważane za wystarczająco rozwinięte, aby informować szersze grono uniwersyteckie o kwestiach związanych z przemocą ze względu na płeć. Środki są jasno określone, oczekiwane zachowania dla pracowników i studentów są ustalone, język inkluzywny jest aktywnie wspierany, a widoczność kobiet w działaniach uniwersyteckich jest traktowana priorytetowo. Większość respondentów (profesorowie, badacze, pracownicy, studenci) oceniła środki zwalczania molestowania seksualnego jako przydatne lub bardzo przydatne. Spośród różnych środków z zakresie równouprawnienia płci, te mające na celu przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu zostały ocenione jako najbardziej przydatne. Respondenci uważają, że są dobrze poinformowani o tym, jak zgłaszać przypadki molestowania seksualnego, zarówno w charakterze ofiary, jak i świadka. Zauważono jednak, że informacje na temat procesów dochodzeniowych i decyzyjnych w sprawach dotyczących molestowania seksualnego nie są wystarczająco widoczne lub zrozumiałe. W rezultacie niektóre osoby pozostają nieświadome wsparcia lub procedur dostępnych dla ofiar lub świadków przemocy ze względu na płeć .

Z badań przeprowadzonych w tym samym roku w greckich instytucjach szkolnictwa wyższego wynika, że zdecydowana większość opowiedziała się za wprowadzeniem polityki językowej uwzględniającej kwestie płci, inicjatyw podnoszących świadomość oraz środków przeciwko molestowaniu seksualnemu. Wyrażono również silne poparcie dla dodatkowych środków, w tym wdrożenia polityki językowej uwzględniającej płeć, szkoleń na temat nierównouprawnienia płci i stereotypów oraz przyjęcia dalszych środków w celu zwalczania molestowania seksualnego. Połowa uczestników była świadoma istnienia polityki dotyczącej molestowania seksualnego i oceniła ją pozytywnie. Około jedna trzecia respondentów uważa, że usługi doradcze w zakresie dyskryminacji są odpowiednio promowane, choć prawie jedna czwarta nie była tego pewna. Jednak jedna trzecia respondentów wyraziła brak wiedzy na

temat środków zapobiegających przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu, a także brak jasności co do tego, jakie działania stanowią molestowanie seksualne. Ponadto dwie piąte respondentów nie było pewnych istnienia zasad określających, w jaki sposób członkowie uniwersytetu mogą zgłaszać przypadki molestowania seksualnego, co wskazuje na niepewność co do kanałów zgłaszania przypadków molestowania seksualnego i eliminowania barier w zgłaszaniu.

Badania przeprowadzone w niemieckich instytucjach szkolnictwa wyższego wykazały, że środki mające na celu zwalczanie molestowania seksualnego były postrzegane jako bardzo przydatne. Respondenci pozytywnie ocenili takie usługi, jak polityka uniwersytecka dotycząca molestowania seksualnego, używanie inkluzywnego języka oraz widoczność kobiet w panelach eksperckich i działaniach w zakresie *public relations*. Jednakże mniej niż połowa respondentów pozytywnie oceniła reklamę ośrodków poradnictwa w zakresie dyskryminacji, zastraszania i molestowania seksualnego.

We Włoszech większość respondentów poparła wszystkie środki przeciwko przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu. Potwierdzono, że środki podejmowane przez uniwersytety w celu zwalczania przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego są jasno określone, oczekiwane zachowania pracowników i studentów są ustalone, a działania uznawane za molestowanie seksualne są jasno zdefiniowane. Jednak z subiektywnego punktu widzenia, istnienie usług doradczych w zakresie dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego nie wydaje się być odpowiednio promowane.

Podsumowując, badania przeprowadzone w instytucjach szkolnictwa wyższego w wybranych krajach europejskich ujawniają ogólnie pozytywną ocenę środków stosowanych w zakresie równouprawnienia płci i GEP w celu zwalczania przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego. Istnieją jednak pewne niedociągnięcia. Znaczna liczba respondentów wyraziła opinię, że takie środki nie są wystarczająco widoczne lub zrozumiałe, a reklama ośrodków doradztwa w zakresie dyskryminacji, zastraszania i molestowania seksualnego jest niewystarczająca. W niektórych przypadkach osobom brakuje wiedzy na temat środków przeciwko przemocy na tle płciowym i molestowaniu seksualnemu, jasności co do tego, które działania są uznawane za molestowanie seksualne oraz tego, w jaki sposób członkowie uniwersytetu mogą zgłaszać przypadki molestowania seksualnego. Ponadto niektórzy nie są świadomi wsparcia lub procedur dostępnych dla ofiar lub świadków przemocy ze względu na płeć.

4.3 Dobre praktyki z wybranych krajów europejskich

Środki stosowane przeciwko przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu często zależą od oceny wcześniejszych planów, dostępnych zasobów i odgórnych decyzji politycznych. Na przykład we Włoszech środki mające na celu zwalczanie molestowania

seksualnego są oceniane jako bardzo skuteczne. Oprócz innych środków, Rada Ministrów zapewnia, że instytucje publiczne, w tym uniwersytety, oferują środowisko pracy wolne od dyskryminacji i molestowania wszelkiego rodzaju, w tym molestowania seksualnego. Jednolita Komisja Gwarancyjna monitoruje i promuje równouprawnienie płci w instytucjach akademickich, zapewniając wsparcie i porady osobom doświadczającym dyskryminacji ze względu na płeć lub molestowania seksualnego. Komisja organizuje również wydarzenia, warsztaty i kampanie informacyjne w celu promowania kultury organizacyjnej sprzyjającej inkluzji, zapewnia właściwe postępowanie w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć lub molestowania seksualnego oraz w razie potrzeby podejmuje działania naprawcze.

W Belgii uniwersytety wdrażają różne środki mające na celu zwalczanie przemocy na tle płciowym i molestowania seksualnego, w tym infolinię do zgłaszania incydentów, wspieraną przez specjalny budżet i personel, a także zewnętrzną infolinię organizowaną przez rząd flamandzki. Opracowują również kodeksypostępowania i polityki, które obejmują kampanie, szkolenia dla osób postronnych oraz procedury dyscyplinarne dla pracowników i studentów. Szersze kampanie i działania podnoszące świadomość są dobrze rozwinięte, aby informować o kwestiach związanych z przemocą ze względu na płeć na całym uniwersytecie. W Niemczech uniwersytety i instytucje badawcze podjęły udane wysiłki w celu zapewnienia doradztwa dla ofiar lub świadków molestowania seksualnego.

W międzyczasie w Grecji powstał Kodeks Postępowania i Dobrych Praktyk, specjalnie dostosowany do przypadków molestowania seksualnego w społeczności akademickiej. GEP obejmuje również podpisywanie porozumień z lokalnymi podmiotami społecznymi, szpitalami i innymi odpowiednimi instytucjami, wzmacniając tym samym zaangażowanie uniwersytetu w tworzenie bezpiecznego i inkluzywnego środowiska akademickiego. Członkom wydziału i personelowi zaleca się unikanie niepożądanych żartów i niewłaściwych komentarzy pod adresem pracowników naukowych obu płci, z uwagi na ich niemal równą wrażliwość na takie zachowania. Dodatkowo, powołane w Grecji Miejskie Komisje ds. Równości Płci stworzyły sieć, która nadała nową dynamikę obszarowi szkolnictwa wyższego. Sieć ta mobilizuje instytucje i osoby prywatne do przygotowywania i wdrażania Planów działań na rzecz równości i różnorodności, często działając w oparciu o mierzalne cele i biorąc pod uwagę wrażliwość działań.

Litewska Konferencja Rektorów przyjęła dokument dotyczący zapobiegania molestowaniu seksualnemu w środowisku akademickim. Przygotowując GEP, wzięto pod uwagę wytyczne UE dotyczące równouprawnienia płci oraz szczegółowe wytyczne dla instytucji szkolnictwa wyższego. Obecnie różne uniwersytety i instytucje badawcze na Litwie mają własne strategie przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu, koncentrujące się na rozpoznawaniu i zrozumieniu potencjalnej przemocy ze względu na płeć oraz tworzeniu bezpiecznego, inkluzywnego i wrażliwego środowiska. Uczelnia nie toleruje bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, molestowania seksualnego, przemocy psychicznej ani zastraszania. Promuje zdrowe, bezpieczne, przejrzyste, etyczne i inkluzywne środowisko, aby

wspierać różnorodność i inkluzję, jednocześnie chroniąc godność każdej osoby. Chociaż faza wdrażania GEP nie jest finansowana, grupa robocza kontynuuje działania związane z oceną molestowania seksualnego i zapobiegania przemocy ze względu na płeć.

W Polsce kodeks karny i ustawa antydyskryminacyjna regulują kwestię molestowania seksualnego, co jest kluczowym aspektem równouprawnienia płci. Pierwszy artykuł dokumentu określa obszary i metody przeciwdziałania naruszeniom równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Dokument zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć w szkolnictwie wyższym. Nie istnieją jednak żadne przepisy ani środki promujące równouprawnienie płci w obszarach takich jak uwzględnianie płci w badaniach i nauczaniu lub zapobieganie molestowaniu seksualnemu i mobbingowi. GEP koncentruje się jednak na środkach przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu. Środki mające na celu zwalczanie przemocy ze względu na płeć, działania stanowiące molestowanie seksualne oraz zasady określające, w jaki sposób członkowie uniwersytetu mogą zgłaszać przypadkimolestowania seksualnego - niezależnie od tego, czy są ofiarami, czyświadkami są jasno określone.

Podsumowując, różne kraje wdrażają różne środki przeciwko przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu. Środki te można podzielić na kilka kategorii: dostosowanie niezbędnych dokumentów na poziomie krajowym i instytucjonalnym, ustanowienie jasnych i obiektywnych procedur, szkolenie członków społeczności i osób postronnych oraz prowadzenie kampanii i działań podnoszących świadomość w celu informowania o tych kwestiach. Szczególną uwagę zwraca się na rozpoznawanie faktów przemocy na tle płciowym i molestowania seksualnego. Większość działań kończy się sukcesem, gdy istnieje dobrze skoordynowana sieć zaangażowanych interesariuszy, którzy funkcjonują w harmonii. Ponadto kluczowe znaczenie ma stworzenie zdrowego, bezpiecznego, przejrzystego, etycznego i inkluzywnego środowiska , które promuje różnorodność i inkluzję, wspieranego przez infolinie do zgłaszania incydentów.

4.4 Zalecenia dotyczące środków przeciwko przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu

Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu, wśród innych obowiązkowych wymogów, powinny zostać włączone do GEP. Zgodnie z wytycznymi

programu „Horyzont Europa" dotyczącymi Planów Równości Płci, GEP musi spełniać cztery obowiązkowe wymogi związane z procesem[19]:

- **Dokument publiczny:** Powinien to być formalny dokument opublikowany na stronie internetowej instytucji, podpisany przez najwyższe kierownictwo i aktywnie komunikowany w ramach instytucji. Powinien on wykazywać zaangażowanie między innymi w zwalczanie przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego oraz jasno określać cele, działania i środki służące ich osiągnięciu.
- **Dedykowane zasoby:** Aby wdrożyć GEP, należy zapewnić mu odpowiednie zasoby i wiedzę specjalistyczną na temat przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego. Instytucja szkolnictwa wyższego powinna rozważyć rodzaje i kwoty zasobów niezbędnych do wspierania bieżących procesów.
- **Gromadzenie i monitorowanie danych:** Instytucje szkolnictwa wyższego muszą gromadzić dane i sporządzać roczne raporty dotyczące kluczowych wskaźników. Instytucja powinna stosować odpowiednią metodologię, aby wybrać najbardziej odpowiednie wskaźniki odpowiadające celom GEP, a także powinna gromadzić, analizować i publikować te dane co roku.
- **Szkolenie:** Dokument musi obejmować działania uświadamiające i szkoleniowe (seminaria, konferencje, warsztaty itp.) dotyczące przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego. Proces ten powinien być oparty na dowodach, ciągły i długoterminowy oraz angażować całą instytucję - profesorów, badaczy, pracowników i studentów.

Tworząc GEP, instytucje szkolnictwa wyższego mają prawo decydować, jakie konkretne środki należy uwzględnić w celu zwalczania przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego. W zależności od potrzeb danej instytucji w dokumencie można łączyć różne obszary. Wytyczne programu Horyzont Europa dotyczące Planów Równości Płci[20] oraz Przewodnik krok po kroku po narzędziu GEAR[21] zawierają zalecenia dotyczące następujących wymiarów polityki w zakresie przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego:

- *Zachowania:* Ustanowienie i skodyfikowanie oczekiwanych zachowań profesorów, badaczy, pracowników i studentów w zakresie przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego. Powinno to zapewnić, że potencjalne ofiary lub świadkowie

[19] Komisja Europejska. (2021). Wytyczne programu „Horyzont Europa" dotyczące Planów Równości Płci (GEP). Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en

[20] Komisja Europejska. (2021). Wytyczne programu „Horyzont Europa" dotyczące Planów Równości Płci (GEP). Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en

[21] Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn - EIGE. (2022). Równouprawnienie płci w środowisku akademickim i badawczym. Przewodnik krok po kroku po narzędziu GEAR. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220795_pdf_mh0922276enn_002.pdf Równość płci w środowisku akademickim i badawczym - narzędzie GEAR: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/measures-against-gender-based-violence-including-sexual-harassment

nękania nie obawiają się zgłaszać incydentów. Należy również wyjaśnić, w jaki sposób interpretacja tych zachowań zależy od władzy lub autorytetu w różnych relacjach.

- *Raportowanie:* Polityka powinna określać, w jaki sposób członkowie instytucji mogą zgłaszać przypadki przemocy na tle płciowym i molestowania seksualnego, niezależnie od tego, czy są ofiarami, czy świadkami. Centra doradztwa i/lub bezpieczne strefy powinny być widoczne, powinny usuwać bariery utrudniające zgłaszanie i zapewniać poważne traktowanie zgłoszeń. Polityka powinna już wyjaśniać proces dochodzenia.
- *Dochodzenie:* Polityka powinna zapewniać widoczne i łatwe do zrozumienia informacje dla wszystkich: profesorów, badaczy, pracowników i studentów. Powinna określać proces dochodzenia i podejmowania decyzji, w tym powiązane ramy czasowe. Same dochodzenia powinny być niezależne, uczciwe, jasne i przejrzyste.
- *Wsparcie dla ofiar:* Polityka powinna określać sposób udzielania porad i informacji ofiarom lub świadkom. Informacje o dostępnym wsparciu, doradztwie lub innych formach pomocy - czy to w ramach instytucji, czy za pośrednictwem instytucji zewnętrznych - powinny być jasno przekazywane.
- *Środki dyscyplinarne i ściganie:* Polityka powinna obejmować procedury postępowania ze sprawcami na poziomie instytucji. Powinna również zawierać wskazówki i wsparcie w zakresie zgłaszania incydentów na policję i zapewniania postępowania sądowego.

GEP powinien omawiać, w jaki sposób cała instytucja szkolnictwa wyższego zostanie zmobilizowana do ustanowienia kultury zerowej tolerancji dla przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego. W tym celu kluczowe znaczenie mają działania komunikacyjne i programy szkoleniowe. Wreszcie, zaleca się, aby instytucje skupiły się na zapobieganiu przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu oraz zapewniły inkluzywne i bezpieczne środowisko dla wszystkich członków społeczności uniwersyteckiej.

5. Przykłady inicjatyw budowania społeczności w zakresie równouprawnienia płci z udziałem wszystkich interesariuszy

5.1 Wprowadzenie

Jedną ze strategii, którą można wykorzystać do promowania równouprawnienia płci w instytucjach szkolnictwa wyższego, jest wdrażanie inicjatyw budowania społeczności w tym obszarze. Dzięki tym inicjatywom wielu interesariuszy może być zaangażowanych w proces poprawy równouprawnienia płci w instytucjach, w tym kierownictwo, studenci, wykładowcy, pracownicy administracyjni i interesariusze zewnętrzni. Ten rodzaj działań uznaje, że osiągnięcie równouprawnienia płci wymaga czegoś więcej niż tylko zmian w polityce i podkreśla znaczenie zaangażowania szerokiego spektrum interesariuszy, zwłaszcza tych, którzy są zaangażowani we wdrażanie polityki i tych, dla których polityka jest przeznaczona, takich jak pracownicy i studenci.

Przykłady te pokazują, w jaki sposób współpraca może pomóc zmienić status równouprawnienia płci w instytucjach szkolnictwa wyższego. Uniwersytety i uczelnie wykorzystują wysiłki społeczności do zmniejszania różnic między płciami, podnoszenia świadomości na temat płci i wspierania niedostatecznie reprezentowanych grup. Od kampanii oddolnych i programów mentoringowych po reformy i współpracę z organizacjami zewnętrznymi – istnieje wiele strategii, z których inni również mogą skorzystać.

W tym rozdziale omówione zostaną różne przykłady inicjatyw budowania społeczności w zakresie równouprawnienia płci, a tam, gdzie to możliwe, podany zostanie praktyczny przykład. Zanim przyjrzymy się konkretnym przykładom, omówimy różnych istotnych interesariuszy, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych, którzy mogą być zaangażowani w te działania. Pozwoli nam to wymienić potencjalnie zaangażowanych interesariuszy dla każdego przykładu omawianego w dalszej części tego rozdziału.

5.2 Odpowiedni interesariusze

Przed zbadaniem przykładów inicjatyw budowania społeczności w zakresie równouprawnienia płci w instytucjach szkolnictwa wyższego, naszym celem jest zmapowanie wszystkich istotnych interesariuszy takich instytucji, którzy mogą i powinni być zaangażowani w te inicjatywy i działania. W tym celu wykorzystamy zestaw narzędzi GEAR (Gender Equality in Academia and Research - Równouprawnienie płci w środowisku akademickim i badawczym) Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.[22] Najpierw omówieni zostaną interesariusze wewnętrzni, a następnie zewnętrzni.

INTERESARIUSZE WEWNĘTRZNI

Zazwyczaj podmioty zaangażowane w równouprawnienie płci w instytucji szkolnictwa wyższego to kadra kierownicza wyższego szczebla, kadra kierownicza średniego szczebla i

[22] https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox

kierownictwo, pracownicy naukowi i dydaktyczni, pracownicy administracyjni i studenci. Jeśli w danej instytucji istnieje jednostka zajmująca się równością płci, mogą być oni częścią jednej z takich jednostek, np. działu kadr, lub może być wyznaczona osoba lub jednostka zajmująca się równością płci, np. pracownik, zespół lub komisja ds. równości płci.

KIEROWNICTWO WYŻSZEGO SZCZEBLA

Osoby na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla mają uprawnienia do podejmowania decyzji, które mają wpływ na całą organizację, co czyni je kluczowymi czynnikami zmian w każdej inicjatywie dotyczącej równouprawnienia płci w ich instytucji. Ich wsparcie dla inicjatyw budujących społeczność i zaangażowanie w pracę na rzecz równouprawnienia płci w instytucji są niezbędne do zaangażowania interesariuszy i przezwyciężenia oporu.

Ich rola w inicjatywach budowania społeczności obejmuje:

- Wspieranie inicjatyw budowania społeczności w zakresie równouprawnienia płci w otwarty sposób, wykazywanie zaangażowania w promowanie środowiska sprzyjającego inkluzji.
- Wspieranie wysiłków na rzecz budowania społeczności i promowanie inicjatyw, które łączą różnych interesariuszy w celu rozwiązania kwestii związanych z płcią; zapewnianie, że wysiłki te są uznawane i doceniane.
- Udział w planowaniu i realizacji inicjatyw społecznych, oferowanie spostrzeżeń, wpływu i sieci kontaktów.
- Zapewnienie odpowiednich zasobów finansowych i ludzkich, aby zapewnić powodzenie inicjatyw budowania społeczności skoncentrowanych na równouprawnieniu płci.
- Autoryzowanie odpowiedniej dokumentacji, procedur i działań, które ułatwiają zmiany na rzecz równouprawnienia płci w społeczności.
- Monitorowanie postępów poprzez żądanie regularnych aktualizacji dotyczących wdrażania i wyników działań na rzecz budowania społeczności w celu zapewnienia ciągłej poprawy i rozliczalności.

KIEROWNICTWO ŚREDNIEGO SZCZEBLA I STANOWISKA PRZYWÓDCZE

Kierownictwo średniego szczebla i osoby na stanowiskach przywódczych również odgrywają kluczową rolę we wdrażaniu inicjatyw na rzecz równouprawnienia płci w instytucji, ponieważ ci interesariusze zarządzają codziennymi operacjami w ramach działów, grup badawczych lub usług dla pracowników i studentów. Ich bliższa interakcja z wykładowcami, pracownikami, studentami i innymi interesariuszami czyni ich cennymi w promowaniu i realizacji działań na rzecz równouprawnienia płci.

Ich rola w inicjatywach budowania społeczności obejmuje:

- Publiczne popieranie i aktywne uczestnictwo w działaniach na rzecz budowania społeczności w zakresie równości płci w obrębie swoich jednostek oraz w innych jednostkach instytucji.
- Zaangażowanie w planowanie i realizację inicjatyw społecznościowych, pomoc w utrzymaniu wszelkich budżetów na ten cel oraz oferowanie spostrzeżeń i wiedzy specjalistycznej w określonych obszarach.
- Ułatwianie i nadzorowanie praktycznego wdrażania działań i programów budowania społeczności zgodnie z zaleceniami kierownictwa wyższego szczebla.
- Dbanie o to, aby kwestie płci były uwzględniane w dyskusjach społeczności, warsztatach i działaniach informacyjnych, nawet jeśli nie są one specjalnie ukierunkowane na promowanie równości płci.
- Zbieranie i dostarczanie niezbędnych danych i informacji zwrotnych w celu monitorowania postępów i wpływu inicjatyw budowania społeczności skoncentrowanych na równouprawnieniu płci.

PRACOWNICY NAUKOWI I DYDAKTYCZNI

Są to osoby najbliższe studentom, a jednocześnie beneficjenci wszelkich działań na rzecz równouprawnienia płci.

Odgrywają oni rolę w inicjatywach budowania społeczności, na przykład poprzez:

- Uczestniczenie w planowaniu i angażowanie się w rozwój inicjatyw budowania społeczności poprzez dzielenie się swoją wiedzą i spostrzeżeniami.
- Organizowanie i/lub prowadzenie warsztatów, seminariów i dyskusji, które koncentrują się na równouprawnieniu płci i angażują studentów, współpracowników, a potencjalnie także kierownictwo i interesariuszy zewnętrznych.
- Zapewnienie mentoringu niedostatecznie reprezentowanym grupom i wspieranie ich udziału w inicjatywach społecznych.
- Umożliwianie współpracy międzywydziałowej i współpracy z organizacjami zewnętrznymi, innymi działami i grupami społecznymi w celu poszerzenia wpływu inicjatyw na rzecz równouprawnienia płci.

PERSONEL ADMINISTRACYJNY

Zaangażowanie pracowników administracyjnych w inicjatywy budowania społeczności w zakresie równouprawnienia płci jest ważne z kilku powodów. Ich perspektywa i doświadczenie zapewniają, że inicjatywy odpowiadają na potrzeby całej organizacji i są skutecznie wdrażane. Działy takie jak HR mogą promować bezstronne procedury i uczciwą rekrutację, wspierając kulturę inkluzywną. Działy komunikacji mogą podnosić świadomość i rozpowszechniać informacje, podczas gdy działy prawne i finansowe mogą zapewnić wykonalność inicjatyw. Działy wspierające badania mogą włączyć perspektywę płci do nauczania i badań.

Rola personelu administracyjnego może obejmować:

- Wspieranie i promowanie działań na rzecz budowania społeczności równouprawnienia płci w swoich działach.
- Uczestniczenie w planowaniu i wdrażaniu inicjatyw społecznych, oferowanie swojego doświadczenia, wiedzy i perspektyw.
- Zapewnienie praktycznej realizacji działań i programów budowania społeczności.
- Uwzględnienie kwestii płci w procesach administracyjnych, politykach i komunikacji.
- Zbieranie i raportowanie danych w celu śledzenia postępów i wpływu inicjatyw budowania społeczności na równouprawnienie płci.

STUDENCI

Zaangażowanie studentów w inicjatywy budowania społeczności w zakresie równouprawnienia płci ma kluczowe znaczenie dla wspierania bardziej inkluzywnego i świadomego środowiska akademickiego. Kluczowym elementem sukcesu GEP jest aktywne zaangażowanie studentów. Zasugerowano współpracę ze stowarzyszeniami studenckimi, które mogą odgrywać kluczową rolę w podnoszeniu świadomości i promowaniu równouprawnienia płci. Można zainicjować podstawowe kursy szkoleniowe w zakresie aktywnego słuchania, aby stworzyć dyskretną i wspierającą przestrzeń wzajemnego słuchania. Niektóre stowarzyszenia i organizacje już zwróciły szczególną uwagę na tę kwestię i mogą być zaangażowane w konkretne inicjatywy, takie jak podcasty, warsztaty i inne interaktywne działania, które promują świadomość i konkretne działania związane z kwestią płci. Jako beneficjenci, studenci zyskują świadomość na temat kwestii związanych z płcią we wszystkich dyscyplinach naukowych, w tym w zakresie rozwoju kariery i zwalczania przemocy ze względu na płeć, a także są zachęcani do uwzględniania perspektywy płci w swoich badaniach. Przygotowuje ich to do promowania równouprawnienia płci w ich przyszłych karierach jako nauczycieli i badaczy. Budowanie społeczności wokół równouprawnienia płci może również wzmocnić pozycję studentów na ich drodze akademickiej.

Rola studentów może obejmować:

- Aktywny udział w działaniach na rzecz budowania społeczności, takich jak warsztaty i szkolenia na temat nieświadomych uprzedzeń i przemocy ze względu na płeć.
- Wnoszenie opinii i spostrzeżeń w rozwój i wdrażanie inicjatyw na rzecz budowania społeczności.
- Podejmowanie ról przywódczych w działaniach na rzecz równouprawnienia płci, takich jak praca w komisjach, mentoring rówieśników lub prowadzenie inicjatyw społecznych.

INTERESARIUSZE ZEWNĘTRZNI

Inicjatywy budowania społeczności często angażują interesariuszy spoza samej organizacji. Partnerzy zewnętrzni mogą obejmować ekspertów i konsultantów ds. płci; badaczy i kontakty akademickie z innych instytucji; organizacje pozarządowe zajmujące się kwestiami takimi jak przemoc wobec kobiet lub uprzedzenia ze względu na płeć; organizacje audytorskie; oraz różne sieci, takie jak grupy uniwersyteckie lub organy finansujące. Ponadto, pomocne lub ważne

mogą być również osobistości polityczne lub ministerstwa rządowe. Ci zewnętrzni interesariusze mogą zapewnić specjalistyczną wiedzę, na przykład prowadząc warsztaty, mogą zapewnić perspektywę z zewnątrz i pomóc w rozszerzeniu sieci instytucji działających na rzecz tej samej sprawy, budując społeczność w wielu instytucjach szkolnictwa wyższego, co może na przykład umożliwić wymianę informacji i realizację wspólnych inicjatyw.

5.3 Tydzień Równouprawnienia Płci

Pierwszym przykładem inicjatywy budowania społeczności w zakresie równouprawnienia płci, która została omówiona w tym rozdziale, jest tak zwany Tydzień Równouprawnienia Płci. Tydzień Równouprawnienia Płci to zorganizowana seria wydarzeń i działań odbywających się w ciągu tygodnia w celu podniesienia świadomości na temat kwestii równouprawnienia płci. Zazwyczaj jest on organizowany raz w roku. Celem jest edukacja i zaangażowanie całej społeczności w takie tematy, jak uprzedzenia ze względu na płeć, molestowanie seksualne i rozwój kariery kobiet i niedostatecznie reprezentowanych grup. Może również oferować możliwości nawiązywania kontaktów i uruchamiania programów mentorskich. Interesariuszami są zazwyczaj studenci, wykładowcy akademiccy, pracownicy administracyjni i partnerzy zewnętrzni, tacy jak organizacje pozarządowe i eksperci ds. równouprawnienia płci.

Działania organizowane w tym tygodniu mogą obejmować:

- Dyskusje panelowe: z udziałem ekspertów, członków zarządu uniwersytetu i przedstawicieli studentów omawiających różne aspekty równouprawnienia płci.
- Warsztaty: interaktywne sesje na tematy takie jak nieświadome uprzedzenia, pedagogika wrażliwa na płeć i umiejętności przywódcze dla kobiet.
- Pokazy filmów i debaty: pokazy filmów związanych z kwestiami płci, a następnie otwarte debaty lub dyskusje.
- Wydarzenia networkingowe: okazje dla studentów, wykładowców i pracowników do nawiązywania kontaktów i dzielenia się doświadczeniami.

Podobne działania można znaleźć na Vrije Universiteit Brussel (VUB) w Belgii, który organizuje coroczny „Gender Week" [Tydzień Płci] w marcu, w tygodniu, w którym wypada Międzynarodowy Dzień Kobiet (8 marca). Tydzień ten jest organizowany przez kierownictwo VUB we współpracy z centrum eksperckim VUB ds. płci, różnorodności i intersekcjonalności i obejmuje szereg działań, w tym pokazy filmów dokumentalnych, wykłady tematyczne oraz dyskusje panelowe i debaty.

5.4 Programy mentorskie

Drugim przykładem inicjatyw budowania społeczności są programy mentorskie. Programy te łączą doświadczone osoby z mniej doświadczonymi podopiecznymi, aby zapewnić wskazówki i wsparcie, koncentrując się na równouprawnieniu płci. Celem jest wsparcie rozwoju zawodowego i osobistego osób z grup niedostatecznie reprezentowanych, pomagając im stawiać czoła wyzwaniom i wykorzystywać szanse. Kluczowi interesariusze to mentorzy (często wykładowcy akademiccy), podopieczni (studenci lub początkujący specjaliści) oraz koordynatorzy programu, którzy mogą pochodzić zarówno z organizacji, jak i z organizacji zewnętrznych.

Programy mentorskie mogą obejmować różne elementy, w tym:

- Regularne spotkania: ustrukturyzowane interakcje między mentorami i podopiecznymi w celu omówienia rozwoju kariery i wyzwań.
- Warsztaty i seminaria: sesje szkoleniowe na tematy takie jak planowanie kariery, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i radzenie sobie z dynamiką płci w miejscu pracy.
- Możliwości nawiązywania kontaktów: wydarzenia, które łączą mentorów, podopiecznych i innych interesariuszy w celu budowania zawodowych sieci.

5.5 Grupa zadaniowa ds. równouprawnienia płci

Grupa zadaniowa ds. równouprawnienia płci to specjalna grupa w organizacji, która koncentruje się na identyfikowaniu i rozwiązywaniu kwestii nierównouprawnienia płci. Celem jest opracowanie i wdrożenie strategii promujących bardziej sprawiedliwe środowisko. Interesariusze tej inicjatywy obejmują członków różnych działów, w tym zasobów ludzkich, kierownictwa wyższego szczebla, przedstawicieli studentów oraz przedstawicieli zewnętrznych organizacji lub rad doradczych zajmujących się kwestiami płci.

Grupa zadaniowa może zajmować się następującymi działaniami:

- Przeprowadzanie ocen: regularna ocena stanu równouprawnienia płci na różnych wydziałach, zarówno w odniesieniu do studentów, jak i pracowników (akademickich lub administracyjnych).
- Opracowywanie polityk: formułowanie i zalecanie polityk promujących równouprawnienie płci.
- Organizowanie szkoleń: organizowanie szkoleń dla wykładowców i pracowników w zakresie wrażliwości na płeć i praktyk inkluzywnych.
- Monitorowanie postępów: śledzenie i raportowanie wdrażania inicjatyw na rzecz równouprawnienia płci.

5.6 Inicjatywy badawcze dotyczące płci

Inicjatywy badawcze dotyczące płci obejmują projekty i badania mające na celu zbadanie i zajęcie się kwestiami związanymi z płcią w organizacji i poza nią. Celem jest wygenerowanie nowej wiedzy, która może wpłynąć na politykę i praktyki na rzecz większego równouprawnienia płci. Interesariuszami są naukowcy (członkowie wydziału lub studenci), partnerzy akademiccy, eksperci ds. płci, a często także organy finansujące lub instytucje badawcze. Ten rodzaj działalności polega na promowaniu i finansowaniu interdyscyplinarnych projektów badawczych koncentrujących się na kwestiach płci.

Kluczowe działania mogą obejmować:

- Dotacje na badania: zapewnianie finansowania projektów badających nierównouprawnienia płci w różnych dziedzinach.
- Seminaria badawcze: regularne seminaria, podczas których naukowcy mogą prezentować i omawiać swoje odkrycia ze społecznością uniwersytecką i zewnętrznymi interesariuszami.
- Wsparcie publikacji: pomoc naukowcom w publikowaniu ich prac i rozpowszechnianiu wyników badań wśród szerszego grona odbiorców.

5.7 Opracowywanie programów nauczania sprzyjających inkluzji

Opracowywanie programów nauczania sprzyjających inkluzji koncentruje się na tworzeniu i przekształcaniu programów akademickich w celu uwzględnienia różnych perspektyw i przeciwdziałania uprzedzeniom ze względu na płeć. Celem jest zapewnienie wszystkim studentom edukacji, która odzwierciedla szeroki zakres doświadczeń i punktów widzenia. Zaangażowani interesariusze to wykładowcy akademiccy, studenci, a czasem zewnętrzni konsultanci lub eksperci ds. równouprawnienia płci. Działanie to ma na celu włączenie perspektywy płci do programu nauczania uniwersyteckiego we wszystkich dyscyplinach.

Obejmuje to:

- Przeglądy programów nauczania: ocena istniejących kursów w celu zidentyfikowania i wyeliminowania uprzedzeń ze względu na płeć.
- Szkolenie kadry akademickiej: oferowanie szkoleń dla kadry akademickiej w zakresie włączania perspektywy płci do nauczania.
- Zaangażowanie studentów: angażowanie studentów w proces w celu zapewnienia, że program nauczania odzwierciedla różnorodne punkty widzenia i doświadczenia.

5.8 Coroczne nagrody w dziedzinie równouprawnienia płci

Coroczne nagrody w dziedzinie równouprawnienia płci są wyrazem uznania i świętowania osiągnięć w zakresie promowania równouprawnienia płci w organizacji. Celem jest podkreślenie udanych inicjatyw, inspirowanie innych i nagradzanie osób lub grup, które wniosły znaczący wkład. Do interesariuszy należą studenci, pracownicy akademiccy, pracownicy administracyjni, kierownictwo średniego lub wyższego szczebla jako członkowie komisji nominacyjnych oraz potencjalnie członkowie szerszej społeczności, którzy uczestniczą w ceremonii wręczenia nagród lub biorą w niej udział.

Działania związane z tego rodzaju nagrodą (lub nagrodami) mogą obejmować:

- Proces nominacji i wyboru: Inkluzywny proces obejmujący wkład studentów, wykładowców i pracowników.
- Ceremonię wręczenia nagród: uroczyste wydarzenie mające na celu uczczenie osiągnięć i podkreślenie najlepszych praktyk.
- Upowszechnianie: dzielenie się historiami laureatów nagród w formie studiów przypadków, które mogą być źródłem inspiracji i nauki dla całej instytucji.

5.9 Centrum zasobów dot. równouprawnienia płci

Ostatnim działaniem budującym społeczność jest założenie Centrum zasobów dot. równouprawnienia płci, dedykowanej przestrzeni, która oferuje informacje, wsparcie i zasoby związane z równouprawnieniem płci. Celem jest stworzenie centrum materiałów edukacyjnych, doradztwa i działań orędowniczych wspierających działania na rzecz równości płci. Interesariuszami są pracownicy centrum, studenci, wykładowcy i potencjalnie zewnętrzni eksperci ds. płci oraz organizacje społeczne, które współpracują z centrum w celu oferowania usług i warsztatów.

Usługi świadczone przez to wyspecjalizowane centrum działające w ramach uniwersytetu, stanowiące ośrodek zasobów i wsparcia w zakresie równości płci, mogą obejmować:

- Bibliotekę zasobów: zbiór książek, artykułów i innych materiałów na temat równouprawnienia płci.
- Usługi doradcze: wsparcie dla studentów i pracowników mierzących się z wyzwaniami związanymi z płcią.
- Szkolenia i warsztaty: regularne sesje na tematy takie jak wrażliwość na płeć, przywództwo i rozwój zawodowy.

6. Przedstawienie przykładowych harmonogramów szkoleń, ocena i doświadczenia z wydarzeń warsztatowych

6.1 Przykładowe harmonogramy szkoleń

MODUŁ I – STEREOTYPY I UPRZEDZENIA

Moduł ten powinien poruszać kwestie związane ze stereotypami istniejącymi w danym kraju - uczestnicy szkolenia muszą uświadomić sobie własne stereotypy i to, skąd się one wzięły. Konieczne jest wyjaśnienie różnych źródeł stereotypów w kontekście:

- wzorce myślenia, wzorce poznawcze;
- socjalizacja.

Uczestnicy muszą się również nauczyć:

- jak powstają uprzedzenia,
- jaka jest różnica między stereotypami a uprzedzeniami,
- jak stereotypy wpływają na pojawianie się uprzedzeń.

MODUŁ II - DROGA OD STEREOTYPU DO DYSKRYMINACJI

W tym module uczestnicy powinni zapoznać się (na przykładach) z mechanizmem dyskryminacji:

- Triada dyskryminacyjna = (stereotypy - uprzedzenia - dyskryminacja);
- Piramida nienawiści Gordona Allporta.

MODUŁ III - DYSKRYMINACJA

W tym module bardzo ważne jest, aby o tym omówić następujące tematy:

- Podstawowe informacje o dyskryminacji
- Czym jest dyskryminacja - definicja
- Jak rozpoznać dyskryminację - przejawy i formy

- Ochrona prawna i instytucjonalna
- Czym są cechy prawnie chronione?
- Dyskryminacja w kodeksie pracy
- Formy dyskryminacji
- Dyskryminacja bezpośrednia
- Dyskryminacja pośrednia
- Obowiązek zapewnienia równego wynagrodzenia
- Zakaz działań odwetowych
- Wyjątki od równego traktowania

MODUŁ IV - NĘKANIE I MOLESTOWANIE SEKSUALNE

W tym module uczestnicy powinni zapoznać się z pojęciami:

- nękanie psychiczne,
- molestowanie seksualne (jako szczególna forma dyskryminacji ze względu na płeć).

Ważne jest również, aby uczestnicy poznali skuteczne formy reagowania na molestowanie seksualne oraz dowiedzieli się, gdzie i jak zgłaszać takie przypadki. Kolejnym zagadnieniem modułu IV jest przedstawienie, omówienie i przećwiczenie użycia języka inkluzywnego.

UWAGI

Czas i tematy poruszane podczas szkolenia zależą od instruktora i organizacji, w której odbywa się szkolenie. Warto przygotowywać moduły szkoleń e-learningowych obejmujące wyżej wymienione tematy. E-learningowa forma szkoleń pozwala pracownikom częściej zwracać uwagę na istotne kwestie.

6.2 Ocena i doświadczenia z wydarzeń warsztatowych

Proces oceny należy rozpocząć od sformułowania celów oceny, które pozwolą określić, co będzie przedmiotem analizy, kto powinien zostać włączony w proces oceny, kiedy proces ten powinien mieć miejsce i w jaki sposób powinien zostać przeprowadzony.

Istnieją dwa podejścia do oceny:

1. traktowanie oceny jako badania mającego na celu dostarczenie obiektywnych danych (wykorzystującego badania socjologiczne i statystyczne);
2. akcentowanie roli oceny jako procesu partycypacyjnego, zapewniającego przestrzeń dla różnych punktów widzenia. Poszukiwanie obiektywnej prawdy nie jest tutaj głównym celem, w przeciwieństwie do pierwszego podejścia.

W przypadku warsztatów poświęconych równości bardziej odpowiednie wydaje się drugie podejście. Podejście to zakłada upodmiotowienie osób uczestniczących w procesie i włączenie

przedstawicieli różnych grup. Każda uczestnicząca grupa pokaże inną perspektywę warsztatów, co pozwoli uzyskać najpełniejszy obraz całości.

Ocena jest przeprowadzana, aby:
- modyfikować wdrażanie programów, np. w celu zwiększenia ich skuteczności,
- poznać przydatność warsztatów dla odbiorców,
- podsumować konkretny etap warsztatów,
- określić mocne i słabe strony procesu edukacyjnego,
- poprawić poszczególne elementy warsztatu,
- dostosować program warsztatów do oczekiwań odbiorców,
- zapoznać się z efektami warsztatów,
- określić dalszą ścieżkę rozwoju uczestników,
- podjąć się realizacji innych celów.

O sukcesie warsztatów decyduje wiele czynników, takich jak:
a) dynamika grupy,
b) zakres, w jakim nauka jest brana pod uwagę;
c) konflikty w grupie,
d) sposób omawiania tematu itp.

Każdy z wymienionych czynników wpływa na ostateczne wyniki warsztatów. Po określeniu celu oceny, tego, do czego zostaną wykorzystane jej wyniki i kto powinien być zaangażowany w proces jej przygotowania, przeprowadzenia i omówienia, należy zastanowić się, co będzie oceniane. Czy będzie to: szeroka analiza obejmująca proces badania potrzeb, rekrutacji, przygotowania programu, jego realizacji i efektów, czy może uwzględniająca tylko wybrany fragment, np. efekty warsztatu po jego zakończeniu?

Następnym krokiem jest określenie przedmiotu i zakresu oceny.

MODELE OCENY

Analizę można przeprowadzić według kilku różnych modeli. Poniższa tabela przedstawia cztery różne projekty badań.

MODEL	POZIOMY OCENY STOSOWANE W MODELU
MODEL KIRKPATRICKA	**4 POZIOMY** 1. Reakcja - czy uczestnicy byli zadowoleni z warsztatów? 2. Nauka - czego uczestnicy nauczyli się podczas warsztatów? 3. Zachowanie - czy uczestnicy zmienili swoje zachowanie po warsztatach i czego się podczas nich nauczyli? 4. Wyniki - czy zmiany w zachowaniu miały pozytywny wpływ na organizację/instytucję/środowisko, w którym żyją, pracują lub działają?

MODEL CIPP	**4 POZIOMY** 1. Ocena kontekstu - czy wybrano odpowiednie cele dla tego warsztatu? 2. Ocena wkładu - czy program jest dobrze zaplanowany? Czy masz odpowiednie fundusze na zorganizowanie tych warsztatów? 3. Ocena procesu - jak przebiegły warsztaty? Jaka była opinia uczestników? 4. Ocena efektów (wyników) - czy cele zostały osiągnięte?
MODEL BRINKERHOFFA	**6 POZIOMÓW** 1. Wyznaczanie celów – jakie są potrzeby? Czy te potrzeby są realne? 2. Struktura warsztatów - czego potrzeba, aby zaspokoić te potrzeby? Czy taka struktura warsztatów zaspokoi potrzeby? 3. Wdrożenie programu - jak ocenić program w praktyce? 4. Efekty natychmiastowe - czy uczestnicy czegoś się nauczyli? Co? 5. Efekty lub wykorzystanie efektów na etapie pośrednim - Czy uczestnicy wykorzystują to, czego nauczyli się podczas warsztatów? 6. Wpływ (efekty długoterminowe) i wartość - czy warsztaty doprowadziły do znaczących lub bardziej trwałych zmian w organizacjach uczestników i miały widoczny wpływ na ich indywidualny rozwój?
PODEJŚCIE SYSTEMOWE BUSHNELLA	**4 POZIOMY** 1. Wkład - jakiego wkładu wymaga warsztat? (kwalifikacje, umiejętności i zdolności uczestników, zasoby materialne itp.) 2. Proces - jak wyglądają fazy planowania i przygotowania koncepcji? struktura, szczegółowy rozwój i przebieg warsztatów? 3. Wyniki - jakie są reakcje uczestników, jaką wiedzę i umiejętności zdobyli, jakie zachowania przemyśleli i jakie postawy zmienili? 4. Efekty - jak warsztaty wpłynęły na organizacje uczestników?

PROCES OCENY

Ocena warsztatu jest procesem zaplanowanym i zintegrowanym z programem warsztatu. Proces oceny rozpoczyna się od przygotowań do warsztatów i trwa równolegle z ich realizacją.

Warsztat można ocenić przynajmniej w czterech **kluczowych momentach**:

1. Wstępna ewaluacja (ex-ante) - odbywa się po zidentyfikowaniu potrzeb szkoleniowych i opracowaniu programu warsztatów. Na tym etapie warto zweryfikować założenia i potrzeby, na których opiera się program, a także samą koncepcję programu i w razie potrzeby wprowadzić istotne zmiany lub drobne korekty.

2. Ocena ciągła - ten rodzaj oceny jest przeprowadzany podczas warsztatów. Program jest poddawany codziennej weryfikacji w celu sprawdzenia, czy spełnia potrzeby i realizuje ustalone cele. Elementem tej oceny jest zebranie oczekiwań na początku zajęć i odniesienie się do nich pod koniec warsztatów. Ważne jest, aby zapewnić uczestnikom możliwość

ciągłego komentowania i „kontrolowania” procesu uczenia się. Dlatego też model uczenia się przez doświadczenie Kolba opiera się na ciągłym procesie oceny, np. faza refleksji lub odniesienia danego doświadczenia do rzeczywistości (faza II i IV w cyklu Kolba) pozwala zarówno prowadzącym szkolenie, jak i uczestnikom obserwować proces uczenia się, co jest zgodne z modelem oceny partycypacyjnej.

Kluczowymi metodami takiej oceny są:

- „rundy”/dyskusje zamykające dzień lub
- pisemne komentarze uczestników itp.

3. Ocena końcowa - ta ocena jest przeprowadzana na koniec warsztatów. Chodzi przede wszystkim o reakcje uczestników, ich opinię na temat efektów uczenia się, ocenę stopnia osiągnięcia celów ogólnych i szczegółowych. Najczęściej stosowanymi narzędziami są ankiety dotyczące poziomu satysfakcji, wypowiedzi ustne, przedstawianie swoich opinii w formie wizualnej, np. plakatów, odniesienie do oczekiwań, refleksja zespołu odpowiedzialnego za planowanie szkolenia.

4. Ocena ex-post - ten rodzaj analizy jest również nazywany „oceną wpływu”. Jest on przeprowadzany co najmniej sześć miesięcy po zakończeniu warsztatów. Koncentruje się na tym, w jaki sposób - zdaniem uczestników - warsztaty wpłynęły na ich indywidualny rozwój i przełożyły się na sytuację grup, dla których pracują lub ich instytucji/organizacji. Stosuje się tu takie metody jak analiza przypadków, ankiety lub wywiady z osobami współpracującymi z osobami uczestniczącymi w ocenianym warsztacie, badania całych organizacji itp.

Gdy już wiemy, dlaczego chcemy przeprowadzić ocenę, jaka kwestia będzie oceniana i kiedy powinniśmy ją przeprowadzić, musimy określić, czego chcemy się dowiedzieć i jak to zweryfikujemy.

Na tym etapie planowania i przeprowadzania oceny ważnymi pojęciami są:

- Kryteria oceny, kluczowe pytania i wskaźniki satysfakcji.
- Kryteria oceny, pytania badawcze i wskaźniki satysfakcji

Kryteria oceny to wartości dla danego warsztatu, a kluczowe pytania ewaluacyjne są takie same jak pytania badawcze (nie są to pytania, które zostaną później uwzględnione w narzędziach badawczych). Powinny one odnosić się do celu oceny. Kryteria i kluczowe pytania są ze sobą ściśle powiązane.

TRAFNOŚĆ (ADEKWATNOŚĆ) - może odnosić się na przykład do odpowiedniego doboru celów uczestników lub metod edukacyjnych stosowanych w odniesieniu do celów i treści edukacyjnych. Przykładowe pytania wynikające z tego kryterium to:

- W jakim stopniu cele warsztatów odpowiadają zidentyfikowanym potrzebom danej grupy?

- Czy istnieją metody alternatywne do tych stosowanych podczas warsztatów, aby osiągnąć cele edukacyjne? Jeśli tak, to jakie? Co sprawiło, że lider zdecydował się na te metody? Jakie były tego konsekwencje dla procesu edukacyjnego?

EFEKTYWNOŚĆ - najczęściej odnosi się do stopnia osiągnięcia celów i rezultatów warsztatu oraz określa wpływ czynników zewnętrznych na końcowe efekty warsztatu. Niekiedy, w celu sprawdzenia efektywności w trakcie procesu edukacyjnego, stosuje się „zadania domowe", których wykonanie weryfikuje nabyte umiejętności, a także realizację zadania po zakończeniu całego cyklu edukacyjnego.

Przykładowe pytania wynikające z tego kryterium to:

- W jakim stopniu założone cele zostały osiągnięte? Czego nauczyli się uczestnicy i w jakim stopniu odpowiada to celom programu?
- Które z zastosowanych metod są najskuteczniejsze?
- Jakie czynniki wpłynęły na wyniki tych warsztatów?

SKUTECZNOŚĆ (EFEKTYWNOŚĆ) - bada związek między nakładami, kosztami, zasobami (finansowymi, ludzkimi, administracyjnymi) a osiągniętymi efektami danego warsztatu. Przykładowe pytania wynikające z tego kryterium to:

- W jakim stopniu możliwe było osiągnięcie założonych celów przy niższych kosztach?
- W jakim stopniu możliwe było osiągnięcie lepszych lub takich samych wyników przy użyciu mniejszej ilości zasobów, np. w krótszym czasie?
- W jakim stopniu kompetencje prowadzących szkolenie były wystarczające do osiągnięcia założonych celów edukacyjnych?

PRZYDATNOŚĆ - określa stopień wykorzystania i zastosowania wiedzy i umiejętności nabytych podczas warsztatów w późniejszej praktyce. Kryterium to jest najczęściej stosowane w ocenie ex-post. Może być wykorzystywane w dłuższych procesach edukacyjnych, o ile mamy możliwość obserwowania zastosowania zdobytej wiedzy.

Przykładowe pytania wynikające z tego kryterium to:

- Jak zmieniły się działania prowadzone przez uczestników i w jakim stopniu zmiana ta jest związana z udziałem w warsztatach?
- W jakim stopniu efekty projektu były oczekiwane, a w jakim nieoczekiwane?

TRAFNOŚĆ - obejmuje pytania dotyczące ciągłości efektów (głównie pozytywnych) danej interwencji w średnim i długim okresie. Przykładowe pytania wynikające z tego kryterium to:

- W jakim stopniu pozytywne efekty warsztatów były odczuwalne po ich zakończeniu?
- W jakim stopniu pozytywne efekty będą odczuwalne po zakończeniu warsztatów?

Warto pamiętać, że powyższe kryteria nie stanowią zamkniętej listy, a jedynie przykłady. W odniesieniu do warsztatów antydyskryminacyjnych jednym z kryteriów oceny może być partycypacyjny charakter procesu edukacyjnego, rozumiany np. jako włączenie

przedstawicieli grup, do których warsztaty będą adresowane, w proces ich przygotowania i oceny, lub kryterium *empowermentu*, czyli zapewnienie udziału w warsztatach przedstawicielom grup, które zazwyczaj są marginalizowane.

Jednym z ostatnich etapów planowania procesu oceny warsztatów jest opracowanie metody zbierania niezbędnych informacji. Obejmuje to dobór metod, technik i tzw. próby badawczej, czyli decyzji o tym, od ilu osób i reprezentujących jakie grupy informacje powinny być zbierane.

TRIANGULACJA W OCENIE

Ważną koncepcją w oceny jest triangulacja, czyli spojrzenie z trzech punktów widzenia.

Istnieją cztery rodzaje triangulacji, związane z różnymi rodzajami:

1. źródeł informacji,
2. metod oceny,
3. osób przeprowadzających ocenę warsztatów,
4. modeli edukacyjnych.

Zastosowanie triangulacji pozwala wykryć sprzeczności i niespójności oraz oddzielić to, co jest pojedynczą opinią, od pewnej prawidłowości. Pozwala też poznać specyfikę danej grupy i uwzględnić jej zdanie przy tworzeniu kolejnego programu edukacyjnego. W ocenie warsztatów można wykorzystać zarówno jakościowe, jak i ilościowe metody zbierania informacji, które wzajemnie się uzupełniają, dzięki czemu możliwe jest uzyskanie pełniejszego obrazu rzeczywistości.

METODY I TECHNIKI OCENY

Metodologia ilościowa zakłada istnienie obiektywnego świata i możliwość jego poznania. Badania ilościowe koncentrują się na pomiarze i identyfikacji faktów, odpowiadając na pytania: CO, ILE, JAK CZĘSTO, W JAKIEJ CZĘŚCI, JAK SILNIE... (ilościowy opis rzeczywistości), np. ile osób uznało, że warsztat spełnia ich potrzeby. Stosując metody jakościowe, zakładamy subiektywny charakter wiedzy i poznania. Badania jakościowe to próba uchwycenia „ukrytego znaczenia", które strukturyzuje to, co mówimy i co faktycznie robimy. Jest to próba wyjaśnienia „prawdziwego znaczenia" tego, co widzimy. Badania jakościowe prowadzą do zrozumienia faktów i procesów oraz odpowiedzi na pytania: DLACZEGO, JAK TO MOŻLIWE, JAK... (jakościowy opis rzeczywistości), np. jak osoby uczestniczące w warsztacie definiują słowo „potrzeba"? W jakim stopniu zwerbalizowane potrzeby (oczekiwania) są zgodne z rzeczywistymi potrzebami?

Podejście ilościowe zazwyczaj wykorzystuje takie techniki jak:

Ankiety – (wszyscy uczestnicy wypełniają ankiety równocześnie na sali szkoleniowej, najczęściej bezpośrednio po zajęciach), ankiety e-mailowe oraz internetowe. Korzystając z tej techniki należy pamiętać, że każda ankieta musi zawierać tzw. metryczkę, czyli określające kluczowe cechy osoby, która na nią odpowiada, zmienne, w tym: płeć, stopień sprawności

fizycznej, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, miejsce zatrudnienia. Pozwoli nam to zweryfikować podczas analizy materiału, czy istnieją różnice w postrzeganiu danego warsztatu z perspektywy kobiet i mężczyzn, czy np. osób sprawnych i osób z niepełnosprawnościami oraz innych wymiarów tożsamości, w zależności od składu grupy.

Analiza dokumentów ilościowych - np. liczba osób identyfikujących się jako kobiety, mężczyźni, osoby niebinarne lub osoby, które nie chcą identyfikować się z żadną kategorią na warsztatach dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, może nam powiedzieć, jakie jest zainteresowanie danym tematem, a także ukierunkować naszą ocenę na przyjrzenie się procesowi rekrutacji pod kątem uwzględnienia kategorii płci.

Wykorzystuje głównie techniki z **podejściem jakościowym**:

- Indywidualny wywiad pogłębiony.
- Zogniskowany wywiad grupowy.
- Wywiady telefoniczne (scenariuszowe).
- Obserwację.
- Rundę – może przybierać różne formy, np. swobodne wypowiedzi uczestników, technika zdań niedokończonych, „kosz i walizka" – wrzucam do kosza to, czego nie potrzebuję z tego warsztatu, a do walizki wkładam to, co chcę ze sobą zabrać, „szuflada i kieszeń" – do szuflady wkładam to, co może mi się kiedyś przydać, ale jeszcze nie teraz, a do kieszeni biorę rzeczy, które powinienem szybko zastosować i wykorzystać, metafora – gdybyś miał przedstawić atmosferę na tym warsztacie jako pogodę, to jaka by to była pogoda.
- Wizualizację, np. rysunek tego, co było najważniejsze w szkoleniu.
- Dzienniki zajęć - indywidualnie napisane refleksje po każdym module tematycznym.
- Spotkania coachingowe – podsumowujące spotkania zespołu coachingowego po każdym dniu zajęć lub po zamknięciu określonego etapu procesu edukacyjnego.
- Studium przypadku - np. analiza zmian, jakie zaszły w otoczeniu 2-3 osób biorących udział w warsztacie, w celu weryfikacji czynników sprzyjających wykorzystaniu zdobytej wiedzy i umiejętności oraz czynników utrudniających ich wykorzystanie.
- Analizę biograficzną - np. rozwój osoby uczestniczącej w kursie coachingowym na przestrzeni pewnego czasu, z uwzględnieniem zmian czynników zewnętrznych i wydarzeń życiowych (np. w przypadku dłuższych cykli szkoleniowych, rysowanie ścieżek życiowych, którymi podążały osoby uczestniczące w warsztatach od pierwszej do ostatniej sesji).

Pytania do rozważenia przy wyborze technik zbierania informacji:

- co chcemy wiedzieć (jakie są nasze pytania ewaluacyjne, czy potrzebujemy więcej danych liczbowych lub lepszego zrozumienia pewnych procesów),
- gdzie możemy znaleźć niezbędne dane,
- ile mamy na to czasu i jakimi zasobami dysponujemy,
- jaka jest złożoność zebranych danych,
- jak często są zbierane,

• jakie są uwarunkowania kulturowe grup, które wezmą udział w badaniu.

Warto pamiętać, że każda technika ma swoje wady i zalety, np. ankiety zapewniają większą anonimowość, ale jednocześnie mogą zniechęcać. Wywiady pozwalają lepiej zrozumieć opinie, ale są czasochłonne. Podczas oceny warsztatów warto stosować różne metody. W przypadku oceny warsztatów antydyskryminacyjnych ważne jest również to, że niektóre metody mogą być nieadekwatne do specyfiki grupy, np. długi kwestionariusz z małym drukiem będzie trudnym narzędziem dla osób niedowidzących.

Po wybraniu technik nadszedł czas na opracowanie narzędzi, np. ankiet lub pytań do wywiadów, i zebranie informacji w zaplanowanych wcześniej terminach. Pamiętaj, że czas na ocenę powinien być uwzględniony w programie warsztatów, ponieważ jest to jeden z kluczowych elementów procesu edukacyjnego. Bez refleksji nie ma uczenia się, jest tylko nieświadome gromadzenie informacji i kompetencji.

PREZENTACJA WYNIKÓW OCENY

Mogą one przybrać formę raportu lub prezentacji głównych wniosków i zaleceń. To, co wydaje się istotne z punktu widzenia oceny warsztatów antydyskryminacyjnych, to upowszechnianie wniosków i rekomendacji. Ważne jest, aby grupy zaangażowane w proces oceny miały do nich dostęp. Warto zwrócić uwagę na dwie kwestie. Po pierwsze, na początku należy określić, kto będzie zapoznawał się z wynikami oceny, w jakiej formie i w jakim zakresie. Nie każdy musi widzieć wszystko, choć - zgodnie ze standardami otwartości i transparentności działań - zaleca się upublicznianie raportów, np. na stronach internetowych czy w publikacjach. Po drugie, należy pamiętać, że raport ewaluacyjny powinien być zgodny z zasadą równości szans - powinien spełniać kryteria dostępności dla każdego, z uwzględnieniem specyfiki danego medium. Warto zadbać o:

- Dywersyfikację kanałów upowszechniania wniosków i rekomendacji płynących z oceny, tak aby mogły być czytane przez różne grupy społeczne (np. raport lub prezentacja opublikowana dla osób niedowidzących - jeśli wnioski z oceny są ważne dla tej grupy osób - opublikowana w alfabecie Braille'a, dostosowanie czcionek do osób słabowidzących, osób z dysleksją, zwiększenie kontrastu).
- Dotarcie z informacją do grup, które były zaangażowane w proces oceny - zapewnienie np. organizacji specjalnych spotkań w celu omówienia wyników oceny, z uwzględnieniem miejsca i czasu umożliwiającego udział w spotkaniu wszystkim zainteresowanym osobom.
- Materiały informacyjne o charakterze profilowym, prezentujące najważniejsze wnioski i rekomendacje z przeprowadzonej oceny, które są szczególnie istotne z punktu widzenia danej grupy.
- Używaj inkluzywnego języka - używaj w raporcie języka wrażliwego na płeć, który nie dyskryminuje ani nie stygmatyzuje żadnej grupy.

Załącznik

KWESTIONARIUSZ PRO-GENDERING

Część I - demografia

1. Płeć
   - Kobieta
   - Mężczyzna
   - Osoba niebinarna
   - Inne

2. Wiek

Podaj prawidłową liczbę .....

3. Stanowisko
   - Badacz
   - Pracownik dydaktyczny
   - Pracownik administracyjny

Część II

Wskaż, w jakim stopniu zgadzasz się ze stwierdzeniami zawartymi w kwestionariuszu.

Nr	Stwierdzenie	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Nie mam zdania	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam
	Kobiety są mało ambitne					
	Kobiety mają niekonfrontacyjny sposób komunikacji					
	Posiadanie dzieci wpływa na jakość pracy					
	Kobiety są dobre w zadaniach wymagających dużego nakładu pracy					
	Kobiety są dobre w prestiżowych działaniach					
	Kobiety mają mniej możliwości rozwoju kariery zawodowej niż mężczyźni					

	Jestem nierówno traktowany przez moich przełożonych					
	Jestem nierówno traktowany przez kolegów					
	Kobiety nie są niezdolne do wykonania pewnych zadań					
	Kobiety nie nadają się do zadań administracyjnych w projektach badawczych					
	Kobiety nie nadają się do zadań merytorycznych w projektach badawczych					
	Kobiety nie są szczególnie odporne na stres					
	Kobiety są niezdecydowane					
	Mężczyźni są mało ambitni					
	Mężczyźni mają niekonfrontacyjny sposób komunikacji					
	Mężczyźni są dobrzy w zadaniach wymagających dużego nakładu pracy					
	Mężczyźni są dobrzy w prestiżowych działaniach					
	Mężczyźni mają mniej możliwości rozwoju kariery zawodowej niż kobiety					
	Mężczyźni nie są niezdolni do wykonania pewnych zadań					

	Mężczyźni nie nadają się do zadań administracyjnych w projektach badawczych					
	Mężczyźni nie nadają się do zadań merytorycznych w projektach badawczych					
	Mężczyźni nie są szczególnie odporni na stres					
	Mężczyźni są niezdecydowani					

UWAGI

Stwierdzenia są jedynie zestawem propozycji, które można w razie potrzeby rozszerzyć. Najważniejsze jest zachowanie równowagi między wypowiedziami dotyczącymi kobiet i mężczyzn.

KWESTIONARIUSZ - ZAGROŻENIA PSYCHOSPOŁECZNE W PRACY ZWIĄZANE Z DYSKRYMINACJĄ I MOLESTOWANIEM SEKSUALNYM

Część I - demografia

1. Płeć
   - Kobieta
   - Mężczyzna
   - Osoba niebinarna
   - Inne

2. Wiek

Podaj prawidłową liczbę .....

3. Stanowisko
   - Badacz
   - Pracownik dydaktyczny
   - Pracownik administracyjny

Część II

Wskaż, w jakim stopniu zgadzasz się ze stwierdzeniami zawartymi w kwestionariuszu.

Nr	Stwierdzenie	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Nie mam zdania	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam
1.	Wiem, jak reagować w przypadku dyskryminacji w miejscu pracy					
2.	Wiem, gdzie zgłaszać przypadki dyskryminacji w miejscu pracy					
3.	Wiem, jak reagować w przypadku molestowania seksualnego w miejscu pracy					

4.	Wiem, gdzie zgłosić molestowanie seksualne w miejscu pracy					
5.	Wiem, jak reagować na zachowania wykluczające					
6.	Wiem, gdzie zgłaszać zachowania wykluczające					
7.	Jestem gorzej traktowany w pracy ze względu na płeć					
8.	Jestem gorzej traktowany w pracy z powodu mojej orientacji seksualnej					
9.	Moi przełożeni traktują mnie jak eksperta					
10.	Moi koledzy traktują mnie jak eksperta					
11.	Jestem zachęcany do bycia liderem w projektach badawczych					
12.	Odczuwam brak wsparcia ze strony przełożonych					

13.	Odczuwam brak wsparcia ze strony współpracowników					
14.	Jestem zestresowany pracą					
15.	Jestem zmęczony z powodu pracy					
16.	Martwię się o swoją przyszłość zawodową					
17.	Doświadczyłem nierównego traktowania					
18.	Dobrze oceniam swoje samopoczucie w pracy					

UWAGI

Stwierdzenia te są jedynie zestawem propozycji i mogą być modyfikowane i rozszerzane w zależności od potrzeb organizacji.Kwestionariusz weryfikujący równowagę płci w miejscu pracy

KWESTIONARIUSZ WERYFIKUJĄCY RÓWNOWAGĘ PŁCI W MIEJSCU PRACY

Osoby pracujące w dziedzinie badań

Nr	Kategoria	K - nr	M - nr	Inna - nr
1.	Osoby pracujące w dziedzinie badań			
2.	Osoby z tytułem profesora nadzwyczajnego			
3.	Osoby z tytułem profesora zwyczajnego			

4.	Osoby pracujące na stanowisku adiunkta			
5.	Osoby pracujące na stanowiskach asystenckich			
6.	Osoby z tytułem doktora			

Osoby pracujące w działach administracyjnych

Nr	Kategoria	K - nr	M - nr	Inna - nr
1.	Osoby na stanowiskach badawczych i technicznych			
	Osoby na stanowiskach inżynieryjnych i technicznych			
2.	Osoby na stanowisku bibliotekarza			
3.	Osoby na stanowiskach administracyjnych i inni pracownicy			
4.	Osoby odpowiedzialne			
5.	Osoby na stanowisku dziekana			
6.	Osoby na stanowisku zastępcy dziekana			
7.	Osoby na stanowisku dyrektora instytutu			
8.	Osoby na stanowisku kierownika działu			
9.	Osoby na stanowisku przedstawiciela			
10.	Osoby na stanowisku przewodniczącego rady naukowej			
11.	Osoby otrzymujące dotacje			
12.	Osoby otrzymujące stypendia akademickie			

UWAGI

Kwestionariusz powinien być regularnie wykorzystywany do weryfikacji stanu równouprawnienia płci w organizacji. Każda organizacja powinna określić wszystkie stanowiska w działach badawczych i administracyjnych i wypełnić Kwestionariusz z uwzględnieniem odpowiednich stanowisk.

www.pro-gendering.eu