



**WYŻSZA SZKOŁA
INFORMATYKI I ZARZĄDZANIA**
z siedzibą w Rzeszowie

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI (GENDER EQUALITY PLAN) na lata 2022-2025





SPIS TREŚCI

1.	RAMY PRAWNE I FORMALNE	3
2.	DIAGNOZA	6
3.	PROCES WDRAŻANIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI	8
4.	OBSZARY/CELE/DZIAŁANIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI	9

1. RAMY PRAWNE I FORMALNE

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP) przyjęty do realizacji w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie ma na celu stworzenie przestrzeni bezpieczeństwa i równości sprzyjających harmonijnemu rozwojowi wszystkich członków i członkiń społeczności akademickiej, którą tworzą pracownicy i pracowniczki badawczo-dydaktyczne, wykładowcy i wykładowczynie, pracownicy i pracowniczki administracyjne oraz studenci i studentki.

Równość kobiet i mężczyzn stanowi, obok pluralizmu, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości i solidarności, jedną z głównych wartości wspólnych Państwom Członkowskim Unii Europejskiej, gwarantowanych przez **art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej**¹. Ustanawiając w **art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej** rynek wewnętrzny, który ma prowadzić do trwałego rozwoju Europy, Unia Europejska dąży m.in. do zwalczania wykluczenia społecznego i dyskryminacji oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i równość kobiet i mężczyzn. **Artykuł 21 ust. 1 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej**² zakazuje wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, natomiast **art. 23 Karty** wprost wskazuje na konieczność zapewnienia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.



Zasada równości kobiet i mężczyzn ma swoje źródło w prawie krajowym – **art. 33 ust 1 Konstytucji RP** stanowi, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. **Artykuł 33 ust. 2 Konstytucji RP** wskazuje na równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów oraz do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego i zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji i uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń. Zasada równości/równouprawnienia jest zasadą porządku konstytucyjnego, która musi być postrzegana także jako zasada systemu praw i wolności jednostki oraz jako prawo podmiotowe.

Zarówno prawo unijne, jak i prawo krajowe przyjmują, że zapewnienie równouprawnienia płci może odbywać się poprzez przyznanie szczególnych praw i przywilejów płci dyskryminowanej, co odbywa się poprzez prawo wtórne na poziomie unijnym i poprzez ustawodawstwo zwykle na poziomie krajowym. Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania prowadzi swoją działalność z poszanowaniem obowiązującego ustawodawstwa w dziedzinie zatrudnienia oraz szkolnictwa wyższego i nauki.

1 Wersja skonsolidowana Traktatu o Unii Europejskiej (2016), Dz. Urz. C 202 z 7.6.2016, str. 17.

2 Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2016), Dz. Urz. C 202 z 7.6.2016, str. 393-405.

Niniejszy dokument nawiązuje do strategii i polityk publicznych przyjętych na szczeblu Unii Europejskiej i szczeblu krajowym oraz realizuje założenia strategii i polityk wewnętrznych Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania.

Cele i zobowiązania Unii Europejskiej w zakresie równouprawnienia określa opracowana przez Komisję Europejską **Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025**³. Strategia ta „ma na celu stworzenie Europy opartej na równouprawnieniu płci, w której przemoc i dyskryminacja ze względu na płeć oraz strukturalna nierówność między kobietami i mężczyznami należą już do przeszłości. Europy, w której kobiety i mężczyźni, dziewczęta i chłopcy, w całej ich różnorodności, są równi”. Strategia obejmuje m.in. następujące obszary działań: wolność od przemocy i stereotypów, możliwości rozwoju w gospodarce opartej na równouprawnieniu płci, pełnienie ważnych ról w społeczeństwie na równych zasadach, uwzględnianie aspektu płci i perspektywa interseksyjna



na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet na całym świecie. Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania jako uczelnia międzynarodowa, kształcąca studentki i studentów z ponad 70 krajów świata, dostrzega konieczność upowszechniania i transferowania celów i wartości Unii Europejskiej w zakresie równouprawnienia płci w międzynarodowej społeczności akademickiej i relacjach z partnerami uniwersyteckimi i biznesowymi z całego świata.

Od 2022 r. posiadanie Planu Równości Płci stało się warunkiem dopuszczającym podmioty administracji publicznej, uczelnie (także niepubliczne) i jednostki badawcze do finansowania badań w ramach programu Horyzont Europa⁴.

Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030⁵, którego wdrażaniem zajmuje się Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania, w ramach Priorytetu II: praca i zabezpieczenia społeczne wskazuje na takie cele jak: wspieranie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy i promowanie kobiet na stanowiskach kierowniczych. Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030 przewiduje wiele zadań, których realizacja powierzona została m.in. uczelniom wyższym. Do takich zadań należą m.in. promowanie udziału kobiet w procesach podejmowania decyzji oraz upowszechnianie wśród przedsiębiorstw, instytucji, uczelni i organizacji pozarządowych korzyści wynikających z udziału kobiet w gremiach decyzyjnych, budowaniu sieci kontaktów.

Urzeczywistnianie standardu niedyskryminacji kobiet i mężczyzn miało miejsce w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania jeszcze przed wypracowaniem Planu Równości

3 Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów - Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, Bruksela, 5.03.2020, COM/2020/152 final.

4 Horizon Europe Work Programme 2021-2022. General Annexes (European Commission Decision C(2022)2975 of 10 May 2022), str. 12-13.

5 Uchwała Rady Ministrów nr 113 z dnia 24 maja 2022 r. w sprawie ustanowienia Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030, M.P. z 5.07.2022 r., poz. 640.

Płci, poprzez przyjęcie polityk wewnętrznych realizujących cel zapewnienia równouprawnienia.

W 2017 r. Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania otrzymała od Komisji Europejskiej wyróżnienie **HR Excellence in Research**⁶, które zobowiązuje Uczelnię do stosowania zasad Europejskiej Karty Naukowca (European Charter for Researchers) i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Code of Conduct for the Recruitment of Researchers) oraz do wdrażania w swojej działalności **Strategię na rzecz zwiększania atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery pracowników naukowych** (The Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R). Jednym z celów strategii są działania zmierzające do zapewnienia równowagi płci (*gender balance*) w różnych aspektach zatrudnienia na Uczelni.

W 2019 r. Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania przystąpiła do **Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni**. Jednym z jej celów pozostaje upowszechnianie idei równości, różnorodności, tolerancji oraz respektowanie i ochrona praw człowieka w odniesieniu do całej społeczności akademickiej.

W 2020 r. w Uczelni wprowadzone zostały:

- 1) **polityka przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy wobec pracowników Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania**⁷ oraz
- 2) **polityka przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy wobec studentów i słuchaczy studiów podyplomowych Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania**⁸.

Bieżąca realizacja w/w polityk powierzona została Pełnomocnikowi ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy.

We wrześniu 2022 r. Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania przyjęła **Strategię Zrównoważonego Rozwoju WSiIZ na lata 2022-2024**⁹, która zobowiązuje Uczelnię do realizacji celów Agendy 2030, w tym celu piątego, czyli Równości Płci. Raport zrównoważonego rozwoju za lata 2020-2021¹⁰ uwydatnił działania Uczelni na rzecz realizacji celu piątego w okresie poprzedzającym przyjęcie Strategii.

28 września 2022 r. WSiIZ przystąpiła do grona sygnatariuszy **Karty Różnorodności**. Karta to pisemne zobowiązanie, podpisywane przez organizację, które obliguje ją do wprowadzenia zakazu dyskryminacji w miejscu pracy. Organizacją nadzorującą proces wdrażania Karty w Polsce jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania jest pierwszą w Polsce uczelnią niepubliczną, która przyjęła zobowiązania wynikające z Karty Różnorodności.

6 Okres obowiązywania wyróżnienia, decyzją Komisji po ewaluacji pierwszych dwóch lat wdrażania HRS4R, został przedłużony do 2023 r.

7 Zarządzenie nr 72/2020 Rektora Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie z dnia 25.09.2020 r. w sprawie polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy pracowników w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie (opublikowane w Biuletynie Informacji Publicznej: wsiz.edu.pl/bip).

8 Zarządzenie nr 73/2020 Rektora Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie z dnia 25.09.2020 r. w sprawie polityki przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy wobec studentów i słuchaczy studiów podyplomowych w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie (opublikowane w Biuletynie Informacji Publicznej: wsiz.edu.pl/bip).

9 <https://wsiz.edu.pl/wp-content/uploads/2022/07/Strategia-Zrownowazonego-Rozwoju-WSiIZ-na-lata-2022-2024.pdf>

10 <https://wsiz.edu.pl/wp-content/uploads/2022/09/raportzr.pdf>

2. DIAGNOZA

Wskazane w pkt. 1 dokumenty wewnętrzne oraz unijne i krajowe środowisko regulacyjne, w którym funkcjonuje Wyższa Szkoła Informatyki, od lat wyznaczają cele i zakres działań równościowych w Uczelni.

Na dzień 31 grudnia 2021 r. kobiety stanowiły 58,35% ogólnej liczby pracowników Uczelni. Wśród pracowników badawczo-dydaktycznych kobiety stanowiły 50,40%, ale już w grupie pracowników badawczych – tylko 14,28%. Najwięcej kobiet na stanowiskach badawczo-dydaktycznych zatrudnionych jest w Kolegium Medycznym, najmniej – w Kolegium Informatyki Stosowanej.

Wśród pracowników badawczo-dydaktycznych w grupie asystentów kobiety stanowią aż 69,44%, w grupie adiunktów – 64%, natomiast w grupie profesorów uczelni (stopień dr hab.) kobiety stanowią jedynie 20%. W grupie tzw. profesorów belwederskich zatrudnionych na uczelni nie ma ani jednej kobiety.

Na koniec 2021 r. w kolegium rektorskim zasiadała 1 kobieta (obok rektora i prorektora). W wyniku zmiany władz rektorskich w maju 2022 r. w 3 osobowym kolegium rektorski zasiadają 2 prorektorki (prorektorka ds. nauczania i prorektorka ds. nauki i współpracy międzynarodowej).

Stanowiska dziekanów kolegiów obsadzone są w 50% przez kobiety. Wśród prodziekanów kobiety stanowią aż 80%. Tylko w Kolegium Informatyki Stosowanej nie ma we władzach dziekańskich (w tym prodziekani żadnej kobiety). Wśród kierowników katedr kobiety stanowią 26%. Najwięcej kobiet kieruje katedrami w Kolegium Medycznym, żadna kobieta nie jest kierownikiem katedry w Kolegium Zarządzania i w Kolegium Informatyki Stosowanej (w tym Kolegium w dwóch katedrach kobiety piastują stanowiska zastępcy kierownika Katedry).

Zarządzanie jednostkami administracji Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania w 72,41% powierzone jest kierowniczkom-kobietom (dotyczy to m.in. kluczowych dla funkcjonowania uczelni działów takich jak Dział Nauczania, Dział Nauki czy Biuro Organizacji i Współpracy).

Kobiety stanowiły 49% ogółu studentów WSIiZ na koniec 2021 r. Spośród osób kończących studia w 2021 r. kobiety stanowiły 47,15%.



O skuteczności działań podejmowanych przez Wyższą Szkołę Informatyki i Zarządzania w zakresie równości płci, świadczyć może najwyższa ocena „A” w kryterium „Równowaga płci” w rankingu U-Multirank 2021 (niezależny międzynarodowy ranking uczelni opracowywanym w ramach programu Komisji Europejskiej Erasmus+. W edycji U-Multirank 2021 uczestniczyło 2202 uczelni z 96 krajów).



Od roku akademickiego 2020/21 na uczelni działa Pełnomocnik Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy. W sprawozdaniu Pełnomocnika Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy za rok akademicki 2021/2022 odnotowano cztery zgłoszenia przypadków niepoprawnego zachowania/traktowania z czego dwa można interpretować w kategoriach nierówności płci. W sprawozdaniu za rok akademicki 2021/22 odnotowano pięć zgłoszeń incydentów o znamionach dyskryminacji, z czego dwa wymagały badania z perspektywy dyskryminacji ze względu na płeć. Wśród rekomendacji podsumowujących sprawozdania Pełnomocnika znalazły się trzy zalecenia, związane z zagadnieniem równości płci: 1) rozważenie przeprowadzenia obowiązkowego szkolenia kadry dydaktycznej w zakresie zjawiska dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć; 2) przeprowadzenie ankiety wśród pracowników w celu pozyskania informacji na temat poziomu świadomości (wiedzy) w zakresie zjawisk mobbingu, dyskryminacji i przemocy oraz skali występowania zjawisk i oczekiwań/postulatów pracowników w tym zakresie, 3) rozważenie przeprowadzenia ankiety wśród studentów w celu pozyskania informacji na temat poziomu świadomości (wiedzy) w zakresie zjawisk dyskryminacji i przemocy oraz skali występowania zjawiska i oczekiwań/postulatów studentów w tym zakresie.

3. PROCES WDRAŻANIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

Przygotowanie: Podstawę przygotowania planu stanowiły: analiza ram regulacyjnych i treści polityk publicznych uwzględnianych w działaniach uczelni, diagnoza stanu równości płci (analizy ilościowe), analizy (jakościowe) dotychczasowych doświadczeń Pełnomocnik Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy oraz rzeczników i komisji dyscyplinarnych. Pierwsza propozycja Planu Równości Płci została opracowana przez dr Iwonę Leonowicz-Bukalę.

AKTY POWIĄZANE

- Zarządzenie nr 72/2020 Rektora Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie z dnia 25.09.2020 r. w sprawie polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy pracowników w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie;
- Zarządzenie nr 73/2020 Rektora Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie z dnia 25.09.2020 r. w sprawie polityki przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy wobec studentów i słuchaczy studiów podyplomowych w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie;
- Procedury służące zgłoszeniu przypadków dyskryminacji ze względu na płeć: na podstawie w/w zarządzeń nr 72/2020 i nr 73/2020 Rektora Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie.

HARMONOGRAM

- 2022: Przeprowadzenie diagnozy i analiz ilościowych i jakościowych służących przygotowaniu Planu Równości Płci, prace zespołu roboczego; przyjęcie Planu Równości Płci; wejście w życie Planu (od 4 listopada 2022 r.);
- 2023: Realizacja planowanych aktywności, ewaluacja cząstkowa;
- 2024: Realizacja planowanych aktywności, ewaluacja cząstkowa;
- 2025: Realizacja planowanych aktywności, ewaluacja i walidacja Planu Równości Płci.

MONITORING: (W TRYBIE CIĄGŁYM)

- Jednostki odpowiedzialne za wdrożenie Planu Równości Płci: władze Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania;
- Jednostki zaangażowane w realizację Planu Równości Płci: władze kolegów; działy administracyjne Uczelni;
- Osoba koordynująca i monitorująca wdrażanie Planu Równości Płci: Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemoc.

4. OBSZARY/CELE/DZIAŁANIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

CEL STRATEGICZNY

NAUKA I EDUKACJA

Włączenie problematyki równości płci do badań i dydaktyki

NAUKA

CELE OPERACYJNE

1. Podniesienie poziomu świadomości konieczności równouprawnienia płci w społeczności akademickiej
2. Podniesienie wiedzy pracowników badawczo-dydaktycznych na temat nieuświadomionych uprzedzeń płciowych w zakresie realizowanych tematów badawczych
3. Promowanie równości płci jako obszaru badawczego w różnych dyscyplinach naukowych, w tym uwzględniania w badaniach wymiaru płciowego
4. Zwiększenie liczby kobiet jako liderek zespołów badawczych

DZIAŁANIA

1. Organizacja szkoleń nt. równości płci dla pracowników uczelni
2. Stworzenie dla pracowników kursu online w zakresie równości płci, języka w nauce i akademii
3. Zwiększenie obecności tematyki równości płci w projektach naukowych pracowników (granty wewnętrzne, doktoraty, habilitacje, promowane prace dyplomowe, granty zewnętrzne, publikacje w tym kontekście)
4. Dodatkowe punkty w ocenie grantów wewnętrznych za podejmowanie tematyki płci

WSKAŹNIKI

1. Lista osób przeszkolonych (docelowo 80%)
2. Liczba kursów/materiałów szkoleniowych online (co najmniej 1)
- 3,4. Liczba złożonych i realizowanych projektów badawczych uwzględniających tematykę równości płci (co najmniej 30%)

ŹRÓDŁA WERYFIKACJI DZIAŁAŃ

- 1.,2. Sprawozdanie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy
- 3.,4. Raporty okresowe Działu Nauki

CEL STRATEGICZNY

NAUKA I EDUKACJA

Włączenie problematyki równości płci do badań i dydaktyki

EDUKACJA

CELE OPERACYJNE

1. Wzrost liczby aktywności popularnonaukowych związanych z równością płci
2. Upowszechnienie obecności tematów związanych z równością płci w programach kształcenia
3. Podnoszenie wiedzy na temat sytuacji studentek na uczelni oraz na rynku pracy

DZIAŁANIA

1. Kontynuacja cyklu UITM Talks; Magazyn tematyczny Intro.media; Konkurs na społeczny projekt równościowy dla studentów i uczniów ALO; Realizacja wykładów dot. polityki równościowej i antydyskryminacyjnej w ramach cyklu „Przybij piątkę nauce”.
2. Włączenie treści dotyczących równości płci w programach nauczania przedmiotów na różnych kierunkach studiów; Oferta Warsztatu antydyskryminacyjnego w ramach zajęć „Chcę więcej”
3. Badania przebiegu studiów i kariery studentek (female students) w porównaniu do karier studentów;
4. Zachęcanie kandydatów/kandydatek do podjęcia studiów na kierunkach, gdzie jedna z płci jest niedoreprezentowana – promocja ukierunkowana na kobiety

WSKAŹNIKI

1. Liczba wydarzeń popularnonaukowych kierowanych do społeczności akademickiej i na zewnątrz (co najmniej 4/rok)
2. Liczba przedmiotów, w ramach których przekazywane treści dot. równości płci (co najmniej 2 przedmioty na każdym kierunku studiów)
3. Liczba materiałów promujących kariery kobiet (co najmniej 4/rok)

ŹRÓDŁA WERYFIKACJI DZIAŁAŃ

- 1,3. Komunikaty w mediach, na stronie www i SM
2. Autoewaluacja i ocena wykładowców; ankiety studenckie



CEL STRATEGICZNY

PROCESY DECYZYJNE I DORADCZE

Zapewnienie zrównoważonej reprezentacji płci w kadrze zarządzającej uczelni oraz innych zespołach i grupach decyzyjnych i roboczych

CELE OPERACYJNE

Normalizacja analiz struktur i obszarów działalności uczelni w kontekście nierówności płciowej

WSKAŹNIKI

1. Proporcje przedstawicieli płci w zespołach doradczych (docelowo 50%/50%)
2. Równowaga zakresów obowiązków (1:1)

DZIAŁANIA

1. Stworzenie systemu cyklicznej analizy obecności kobiet i mężczyzn w zespołach doradczych oraz pełnionych w nich ról
2. Badanie nierówności w zespołach i grupach decyzyjnych (co do składu osobowego i zakresu obowiązków osób zatrudnionych na identycznych stanowiskach w kontekście płciowym)

ŹRÓDŁA WERYFIKACJI DZIAŁAŃ

- 1) 2) Raporty z analiz i badań z rekomendacjami

REKRUTACJA I ROZWÓJ KARIERY

CELE OPERACYJNE

1. Uwzględnienie kwestii równości płciowej w polityce działu HR
2. Poszukiwanie kandydatek / kandydatów do pracy naukowej, uwzględniających w działalności naukowej aspekty równości płci

WSKAŹNIKI

1. Liczba zweryfikowanych i nowoopracowanych ogłoszeń (co najmniej 4/rok)
2. Proporcje płci osób nowozatrudnionych
3. Proporcje płci w gremiach decyzyjnych (50/50)
4. Opracowanie systemu (1)
5. Liczba naukowców objętych mentoringiem

DZIAŁANIA

1. Weryfikacja ogłoszeń o pracy pod kątem języka niedyskryminującego ze względu na płeć, a także wygląd czy wiek (analiza wcześniej umieszczanych ogłoszeń i zaplanowanie procedury weryfikacji nowych)
2. Akcja afirmatywna (przy identycznych kwalifikacjach)
3. Równowaga płciowa gremiów decydujących o zatrudnieniu
4. Stworzenie systemu zbierania danych na temat zgłoszeń kandydatów oraz przyjętych do pracy z podziałem na płeć
5. System mentoringu dla kobiet na początkowym (doktorat) i kolejnym etapie kariery (habilitacja)

ŹRÓDŁA WERYFIKACJI DZIAŁAŃ

1. Treść ogłoszeń rekrutacyjnych
- 2.,3.,4. Raporty z procesów rekrutacyjnych
5. Sprawozdania Działu Nauki

CELE OPERACYJNE

1. Podniesienie świadomości kadr zarządzających na temat nierówności płciowych w obszarze godzenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym
2. Podniesienie świadomości pracowników i studentów uczelni na temat używania włączającego języka (inkluzywnego)
3. Ułatwienie łączenia obowiązków zawodowych dla rodziców opiekujących się dziećmi w wieku przedszkolnym (0 – 6)

WSKAŹNIKI

1. Liczba uczestników seminarium (docelowo 30 osób)
2. Liczba osób, w ocenie których uwzględniono czynniki osobiste (co najmniej 5)
3. Liczba uczestników szkolenia (docelowo 70% kadry)
4. Poprawa jakości komunikatów wewnętrznych i zewnętrznych uczelni (wzrost liczby komunikatów z użyciem femintywów o 70%)
5. Wzrost liczby osób korzystających z elastycznej organizacji czasu pracy (o 20%)

DZIAŁANIA

1. Organizacja seminarium popularnonaukowego, prezentującego wyniki projektu COVID G.A.P. Polska
2. Uwzględnianie w ocenie pracowniczej czynnika osobistego na różnych etapach kariery zawodowej (opieka nad osobami zależnymi)
3. Szkolenia z zakresu języka inkluzywnego
4. Wprowadzenie w dokumentach oraz komunikacji uczelni femintywów (wizytówki, podpisy, tabliczki na drzwiach, itp.)
5. Elastyczne godziny pracy w wymiarze tygodnia (możliwość przesuwania godzin pracy w obrębie dnia/tygodnia), zwłaszcza w przypadku rodziców małych dzieci
6. Możliwość pracy zdalnej po uzgodnieniu z przełożonym

**ŹRÓDŁA WERYFIKACJI
DZIAŁAŃ**

- 1.,3. Lista obecności
1. Dokumenty oceny rocznej pracowników
2. Raport badania jakości komunikatów
- 4.,5. Dokumentacja Działu Kadr



CEL STRATEGICZNY

BEZPIECZEŃSTWO

Zapobieganie i zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć

CELE OPERACYJNE

1. Rozpoznanie/diagnoza stanu obecnego na uczelni w zakresie dyskryminacji ze względu na płeć
2. Podniesienie poziomu świadomości na temat różnorodności genderowej społeczeństwa (w tym osób studiujących)
3. Podniesienie świadomości co do form dyskryminacji ze względu na płeć oraz jej źródeł

DZIAŁANIA

1. Anonimowe badanie osób studiujących i pracujących na temat ich percepcji i doświadczeń sytuacji dyskryminujących
2. Realizacja procedur zgłaszania przypadków dyskryminacji ze względu na płeć zgodnie z Za-rządzeniami nr 72/2020 i 73/2020 Rektora
3. Opracowanie i promocja katalogu dobrych praktyk niedyskryminujących w zakresie kontaktów między pracownikami uczelni, osobami studiującymi oraz pracownikami i studentami

WSKAŹNIKI

1. Liczba osób uczestniczących w badaniu (co najmniej 50% pracowników i 30% studentów)
2. Liczba spraw procedowanych przez Pełnomocniczkę/Pełnomocnika (co najmniej 5 spraw)
3. Upublicznienie katalogu dobrych praktyk

ŹRÓDŁA WERYFIKACJI DZIAŁAŃ

1. Raport z badań
2. Sprawozdanie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy