



**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**<sup>1</sup>. 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**<sup>2</sup> 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**<sup>3</sup>. 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 Europa<sup>4</sup>.

**Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030**<sup>5</sup>, 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**<sup>6</sup>, 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**<sup>7</sup> oraz
- 2) **polityka przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy wobec studentów i słuchaczy studiów podyplomowych Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania**<sup>8</sup>.

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**<sup>9</sup>, która zobowiązuje Uczelnię do realizacji celów Agendy 2030, w tym celu piątego, czyli Równości Płci. Raport zrównoważonego rozwoju za lata 2020-2021<sup>10</sup> 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](https://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](https://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 pełniących w nich rolę;
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 feminitywów 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 feminitywów (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 Kadry.



## 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.