



Sprawozdanie z realizacji Planu Równości Płci (Gender Equality Plan) na lata 2022-2025 za rok kalendarzowy 2023

Zarządzeniem Rektora nr 80/2022 z dnia 4 listopada 2022 r. przyjęto w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie do realizacji Plan Równości Płci (Gender Equality Plan) na lata 2022-2025. Niniejszy dokument obejmuje sprawozdanie cząstkowe z jego wykonania w 2023 roku.

Cel strategiczny:		
NAUKA I EDUKACJA: Włączanie problematyki równości płci do badań i dydaktyki		
NAUKA		
Działanie	Opis czynności	Status/stopień osiągnięcia wskaźnika
1.1.	Przeprowadzenie szkoleń online dla pracowników w dniach: 25.05.2023 r. oraz 14.06.2023 r. pt. „Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i przemocy w miejscu pracy – aspekty prawne”. W trakcie szkoleń poruszone zostały kwestie dotyczące równości płci, skutków dyskryminacji ze względu na płeć oraz prawnych środków ochrony w takich sytuacjach. Udział wzięło 84 pracowników. https://wsiz.edu.pl/aktualnosci/szkolenie-antymobbingowe/	Zrealizowane w części
	Przeprowadzenie szkoleń online dla studentów pierwszych semestrów wszystkich kierunków studiów ścieżek polskojęzycznych i anglojęzycznych: - semestr letni rok ak. 2022/2023 – 2 szkolenia, - semestr zimowy rok ak. 2023/2024 – 8 szkoleń. łącznie w 2023 r. przeprowadzono 10 szkoleń. W ich trakcie omówione zostały założenia uczelnianej polityki przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz Planu Równości Płci, a także formy pomocy i wsparcia oferowane przez Uczelnię w ramach Akademickiego Centrum Rozwoju Osobistego i Psychoterapii działającego w strukturze Uczelni.	Działanie dodatkowe
2.2.	Udostępnianie pracownikom, w tym nowozatrudnionym nagrania ze szkolenia online pt. „Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i przemocy w miejscu pracy – aspekty prawne”.	Zrealizowane w części



3.3.	Tematyka równości płci była przedmiotem działalności naukowej pracowników ramach: 2 projektów badawczych, 1 doktoratu oraz 8 artykułów naukowych.	Zrealizowane
4.4.	Dodatkowe punkty w ocenie grantów wewnętrznych za podejmowanie tematyki płci.	Wdrożono
EDUKACJA		
1.1.	<p>W 2023 roku redakcja studencka Intro.media przygotowała łącznie 4 artykuły dotyczące tematyki równości płci. Teksty zostały opublikowane głównie w pierwszym i ostatnim kwartale roku 2023.</p> <p>Linki do artykułów:</p> <p>https://www.intro.media/artykuly/wspolczesne-oblicza-przemocy-wobec-kobiet-i-rocznica-gep</p> <p>https://www.intro.media/artykuly/wsiiz-gospodarzem-debaty-kazda-plec-jest-rowna</p> <p>https://wsiz.edu.pl/aktualnosci/nowy-numer-intro-magazynu-zielona-rewolucja-na-wsiiz/</p> <p>https://www.intro.media/intrografika/wazne-kobiety-ze-swiate-nauki-intrografika</p>	Zrealizowane
	<p>Dnia 12.12.2023 r. odbyła się debata studencka w języku angielskim pt. „Każda płeć jest równa/”Every gender is equal” zorganizowana przez Koło Naukowe Międzykulturowy Klub Badawczy „The Globe” przy wsparciu: Pełnomocniczki Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy, EUROPE DIRECT Rzeszów działającego w ramach sieci informacyjnej Komisji Europejskiej, Rady Kół Naukowych WSiIZ, Działu Rozwoju i Koordynacji Projektów IT oraz Klubu IQ.</p> <p>https://wsiz.edu.pl/aktualnosci/studenci-wsiiz-nie-maja-watpliwosci-ze-kazda-plec-jest-rowna-relacja-z-debaty/</p> <p>https://en.uitm.edu.eu/news/uitm-students-have-no-doubt-each-gender-is-equal-report-from-the-debate/</p>	Działania dodatkowe



	<p>Debacie towarzyszyła wystawa plakatów „WSZYSCY MAJĄ RÓWNE PRAWA BEZ WZGLĘDU NA PŁEĆ”/”ALL PEOPLE HAVE RIGHTS REGARDLESS OF GENDER”, której pomysłodawcą i organizatorem była Rada Kół Naukowych WSiIZ we współpracy z Kołem Naukowym Międzykulturowy Klub Badawczy The Globe.</p> <p>Wystawa obejmowała 16 prac autorstwa studentów kierunku Grafika komputerowa i produkcja multimedialna WSiIZ.</p>	
1.2.	<p>Dodanie od roku akademickiego 2023/2024 zagadnień dotyczących:</p> <ul style="list-style-type: none"> • równości płci do treści kształcenia realizowanych w ramach przedmiotów: <ul style="list-style-type: none"> - Prawo (ścieżki anglojęzyczne), - Komunikacja międzykulturowa (ścieżki polskojęzyczne i anglojęzyczne), - Etyka w relacjach międzynarodowych (ścieżki anglojęzyczne) • oraz zagadnienia równości wobec prawa do treści kształcenia w ramach przedmiotu Podstawy prawa (ścieżki polskojęzyczne). 	Zrealizowane
1.3.	Badanie przebiegu studiów i kariery studentek (female students) w porównaniu do karier studentów.	Działanie planowane do realizacji w 2024 i 2025 r.
1.4.	Zachęcanie kandydatów/kandydatek do podjęcia studiów na kierunkach, gdzie jedna z płci jest niedoreprezentowana – promocja ukierunkowana na kobiety.	Działanie planowane do realizacji w 2024 r. i 2025 r.
Cel strategiczny:		
Zapewnienie zrównoważonej reprezentacji płci w kadrze zarządzającej uczelni oraz innych zespołach i grupach decyzyjnych i roboczych		
PROCESY DECYZYJNE I DORADCZE		
1.1.	Stworzenie systemu cyklicznej analizy obecności kobiet i mężczyzn w zespołach doradczych oraz pełnionych w nich ról.	Działanie planowane do realizacji w 2024 r.



1.2.	<p>Badanie nierówności w zespołach i grupach decyzyjnych (co do składu osobowego i zakresu obowiązków osób zatrudnionych na identycznych stanowiskach w kontekście płciowym) rozpoczęto w 2024 r.</p> <p><i>Rozkład płci w gremium rektorskim, dziekańskim i prodziekańskim przedstawia wykres nr 7 (załącznik nr 1 do niniejszego sprawozdania, stan na 31.12.2023 r.).</i></p>	Kontynuacja działania w 2024 r.
REKRUTACJA I ROZWÓJ KARIERY		
1.1.	Zweryfikowano łącznie 14 ogłoszeń o pracę, które ukazały się w 2023 r. w tym: 3 dla adiunktów, 4 dla asystentów, 4 dla specjalistów, 2 dla pracowników administracyjnych, 1 dla koordynatora szkoleń nie stwierdzając w ich treści języka dyskryminującego ze względu na płeć, wiek, wygląd.	Zrealizowane
1.2.	<p>W 2023 r. przyjęto 17 osób na stanowiska nauczycieli akademickich z czego kobiety stanowiły 71%.</p> <p><i>Dane dotyczące nowoprzyjętych pracowników na stanowiska nauczycieli akademickich w latach 2022-2023 z podziałem na płeć przedstawia wykres nr 10 (załącznik nr 1 do niniejszego sprawozdania, stan na 31.12.2023 r.).</i></p>	Zrealizowane
1.3.	Każdy projekt rekrutacyjny wymaga odrębnej komisji selekcyjnej. Stałą jednostką jest Biuro Doradztwa Personalnego WSliZ. Od strony merytorycznej, jak również decyzyjnej w selekcji kandydatów uczestniczą: kierownicy jednostek (dziekani/prodziekani), władze uczelni. Jednakże ze względu na pełnienie najważniejszych funkcji w uczelni zarówno przez kobiety jak i mężczyzn, którzy biorą udział w projektach rekrutacyjnych, komitety są wystarczająco zrównoważone pod względem płci.	Zrealizowane
1.4.	W kwietniu 2023 r. Uczelnia wdrożyła system wspomagający rekrutację pracowników. Jedną z funkcjonalności systemu jest zbieranie danych dotyczących kandydatów, którzy zgłosili chęć nawiązania współpracy z WSliZ. Dzięki temu Uczelnia ma pełny dostęp do informacji dotyczących kandydatów aplikujących na konkretne stanowiska.	Zrealizowane



1.5.	W 2023 r. mentoringiem objęto 3 naukowczynie na początkowym etapie kariery (doktorat).	Zrealizowane
Cel strategiczny:		
Ułatwianie godzenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym		
KULTURA ORGANIZACYJNA		
1.1.	Organizacja seminarium popularnonaukowego prezentującego wyniki projektu COVID G.A.P. Polska.	Działanie planowane do realizacji w 2024 r.
1.2.	W ocenach pracowniczych przeprowadzanych w 2023 r. w przypadku 6 osób uwzględniono czynnik osobisty na różnych etapach kariery zawodowej (opieka nad osobami zależnymi).	Zrealizowane
1.3.	Szkolenia z zakresu języka inkluzywnego.	Działanie planowane do realizacji w 2024 i 2025 r.
1.4.	Wprowadzenie w dokumentach oraz komunikacji uczelni feminitywów (wizytówki, podpisy, tabliczki na drzwiach, itp.) - wzrost liczby komunikatów z użyciem feminitywów o 20%.	Zrealizowane w części Kontynuacja działań w 2024 i 2025 r.
1.5.	Istnieje możliwość ustalania elastycznych godziny pracy w wymiarze tygodnia (możliwość przesuwania godzin pracy w obrębie dnia/tygodnia), zwłaszcza w przypadku rodziców małych dzieci.	Wdrożono



1.6.	Istnieje możliwość ustalenia pracy zdalnej po uzgodnieniu z przełożonym.	Wdrożono
Cel strategiczny:		
Zapobieganie i zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć		
1.1.	Anonimowe badanie osób studiujących i pracujących na temat ich percepcji i doświadczeń sytuacji dyskryminujących.	Działanie planowane do realizacji w 2024 r.
1.2.	Realizacja procedur zgłaszania przypadków dyskryminacji ze względu na płeć zgodnie z Zarządzeniami nr 72/2020 i 73/2020 Rektora – 6 spraw zgłoszonych i procedowanych w 2023 r.	Zrealizowane
	<p>Członkostwo pełnomocniczki ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy w Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości będącej stowarzyszeniem łączącym osoby pełniące na polskich uczelniach wyższych funkcje związane z ochroną praw i wartości akademickich, a także bezpieczeństwa, równości i różnorodności.</p> <p>https://asbir.pl/czlonkostwo/</p> <p>Udział pełnomocniczki ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy w szkoleniach/prelekcjach:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16.05.2023 „Zmiana uczelni na lepsze” – spotkanie z Agnieszką Zatyką-Szlachcic, Rzecznikiem Praw Studenta AGH oraz Arturem Lesnerem, Rzecznikiem Równości AGH; organizator: Uniwersytet Rzeszowski. • 24.10.2023 „Mediacje i rozwiązywanie konfliktów we wspólnocie akademickiej” – prelekcja dr hab. Ewy Gmurzyńskiej z WPiA Uniwersytetu Warszawskiego, organizator: Uniwersytet Rzeszowski. 	Działania dodatkowe



	<ul style="list-style-type: none">9.11.2023 "Równość zinstytucjonalizowana. Plany Równości Płci i doświadczenia uczelni w Polsce" spotkanie online, organizator Sekcja Socjologii Płci Polskiego Towarzystwa Socjologicznego.	
1.3.	Opracowanie i promocja katalogu dobrych praktyk niedyskryminujących w zakresie kontaktów między pracownikami uczelni, osobami studiującymi oraz pracownikami i studentami.	Działanie planowane do realizacji w 2024 i 2025 r.

Pełnomocniczka Rektora
*ds. przeciwdziałania mobbingowi,
dyskryminacji i przemocy*

Załącznik nr 1 do sprawozdania z wykonania Planu Równości Płci w roku 2023

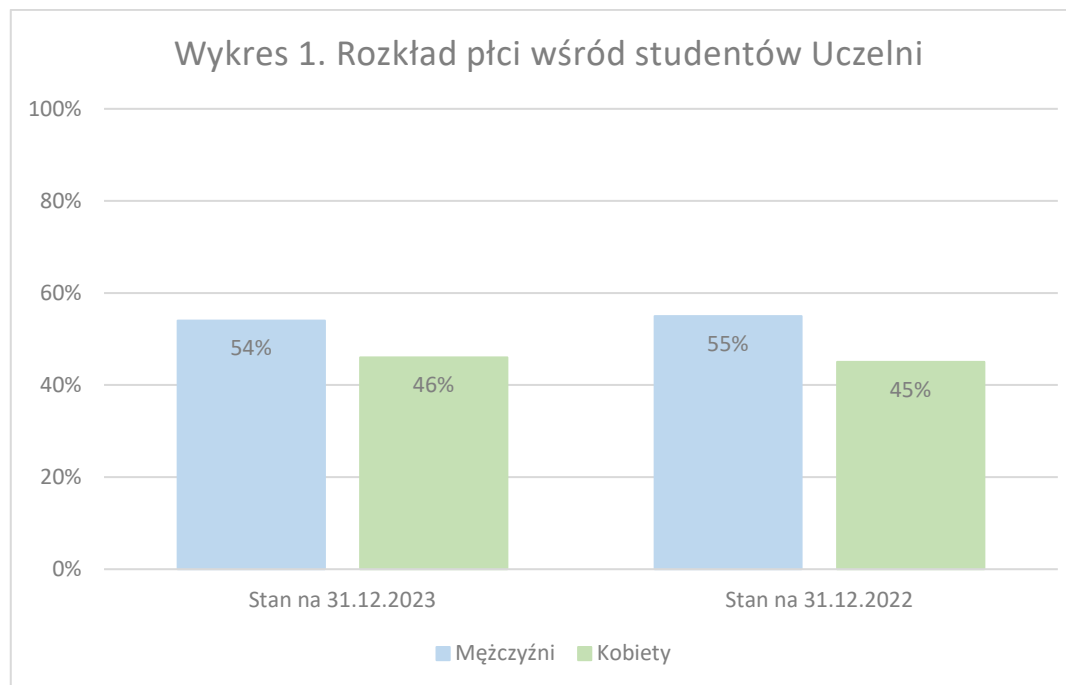
W załączniku nr 1 przedstawiono dane z podziałem na płeć dotyczące:

- liczby studentów (wykres nr 1),
- liczby absolwentów (wykres nr 2),
- liczby pracowników Uczelni z Akademickim Liceum Ogólnokształcącym (wykres nr 3),
- liczby pracowników badawczo-dydaktycznych w kolegiach (wykres nr 4),
- grup pracowników badawczo-dydaktycznych (wykres nr 5),
- liczby pracowników badawczych (wykres nr 6),
- gremium rektorskiego, dziekańskiego, prodziekańskiego (wykres nr 7),
- kierowników katedr (wykres nr 8),
- kierowników jednostek administracyjnych (wykres nr 9),
- nowoprzyjętych pracowników w latach 2022-2023 na stanowiska nauczycieli akademickich (wykres nr 10).

Stan na 31.12.2023 r.

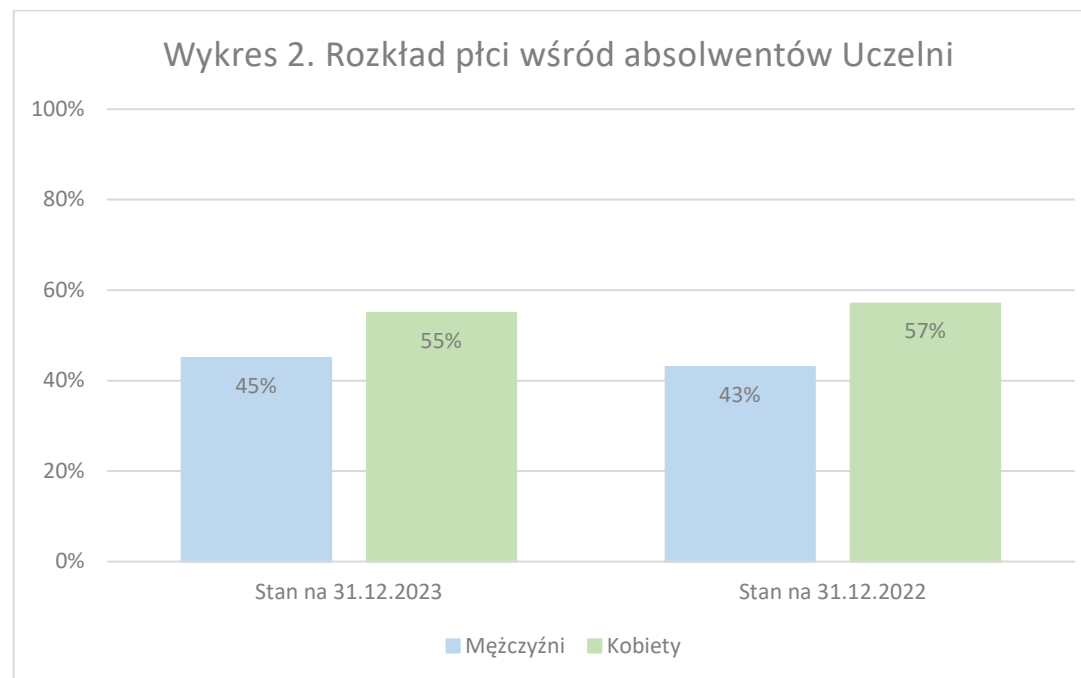


Wykres nr 1 prezentujący rozkład procentowy płci wśród studentów Uczelni



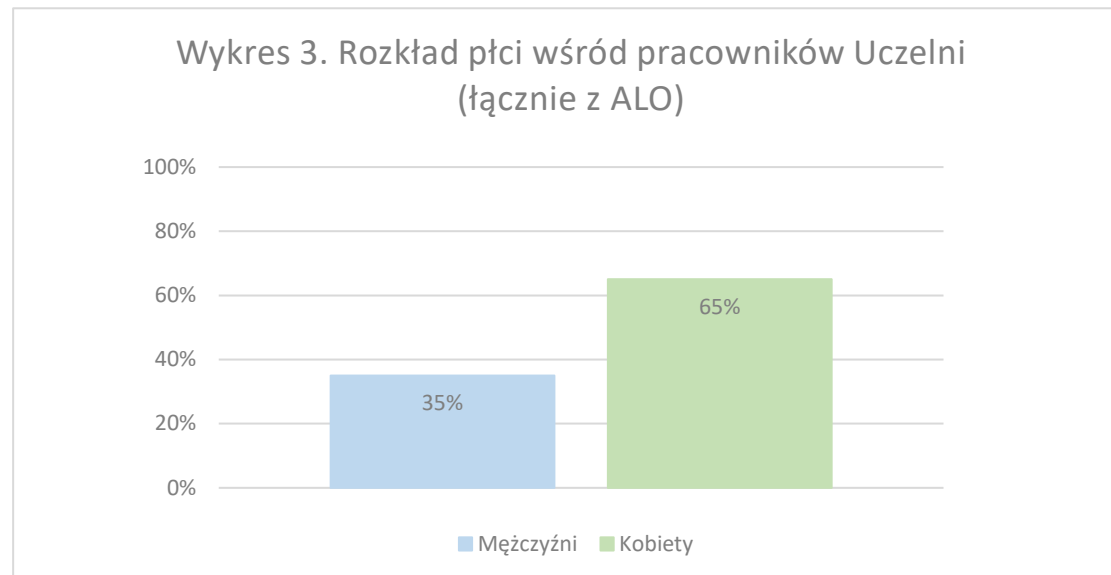


Wykres nr 2 prezentujący rozkład procentowy płci wśród absolwentów Uczelni



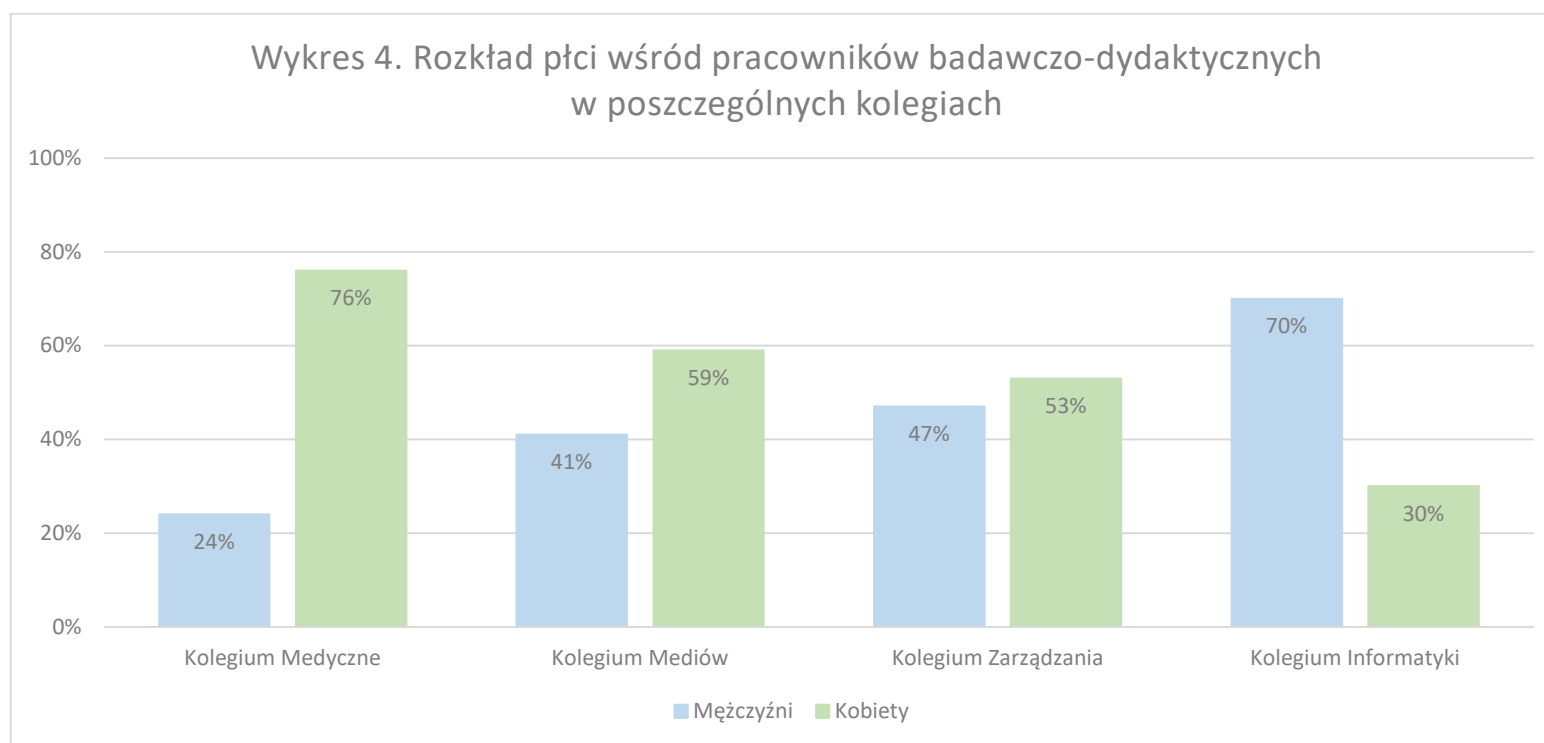


Wykres nr 3 prezentujący rozkład procentowy płci wśród pracowników Uczelni łącznie z pracownikami Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego



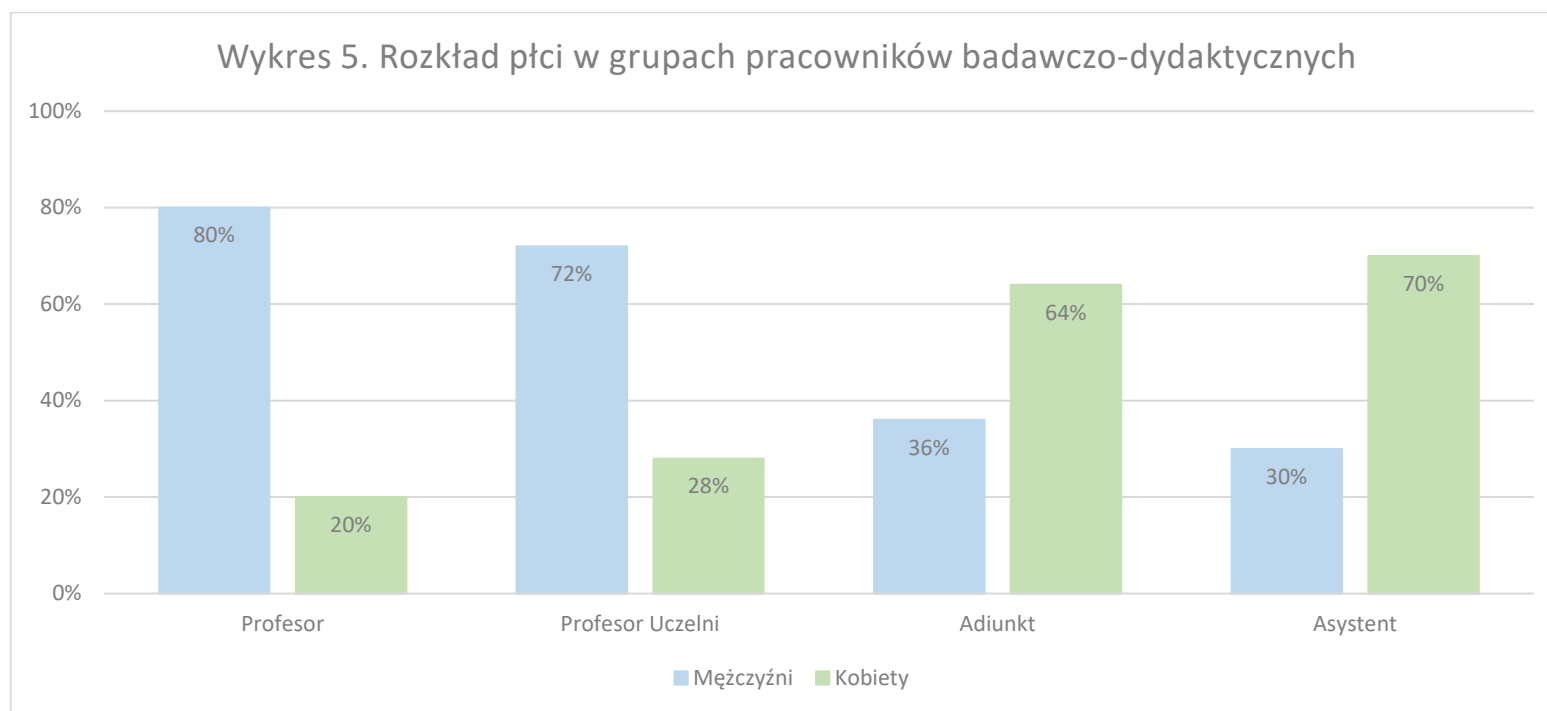


Wykres nr 4 prezentujący rozkład procentowy płci wśród pracowników badawczo-dydaktycznych Uczelni z podziałem na Kolegia: Medyczne, Mediów i Komunikacji Społecznej, Zarządzania oraz Informatyki



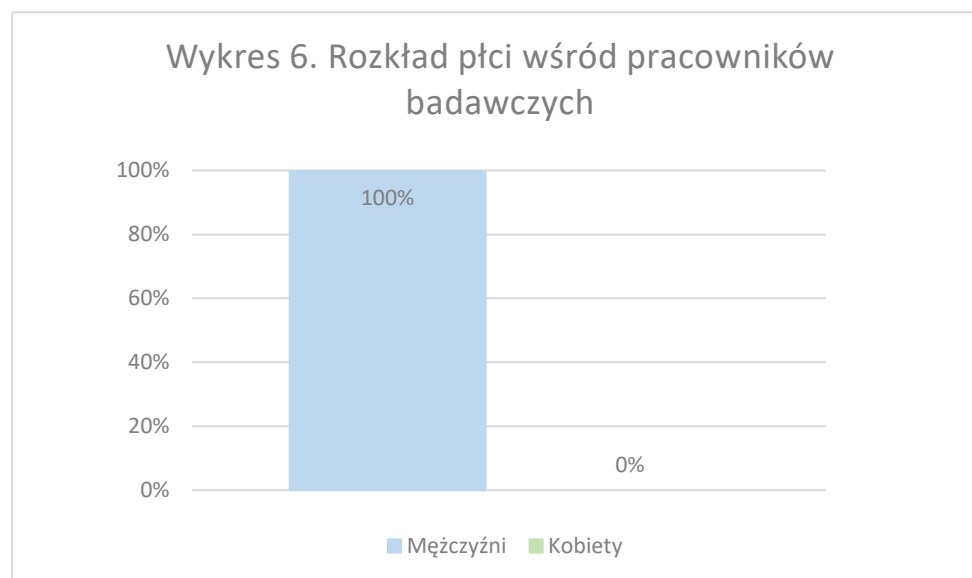


Wykres nr 5 prezentujący rozkład procentowy płci wśród grup pracowników badawczo-dydaktycznych Uczelni



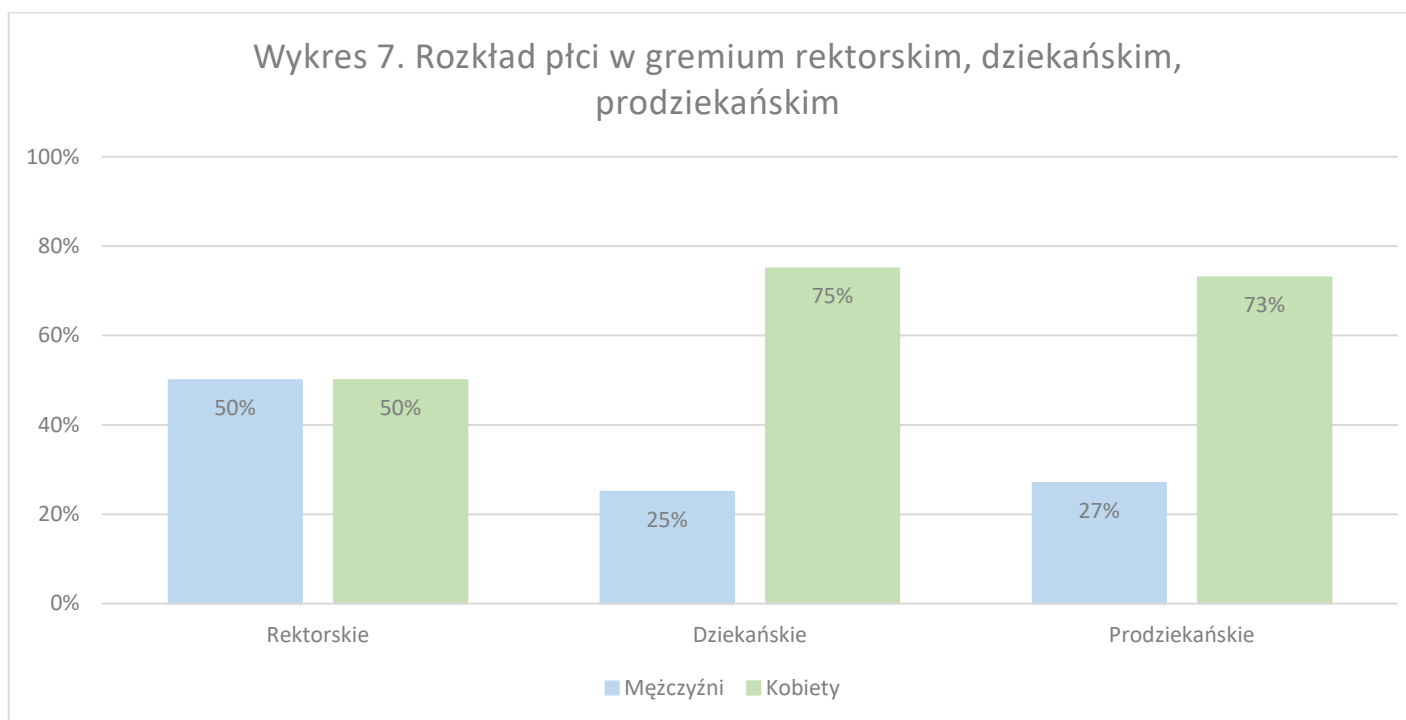


Wykres nr 6 prezentujący rozkład procentowy płci wśród pracowników badawczych Uczelni



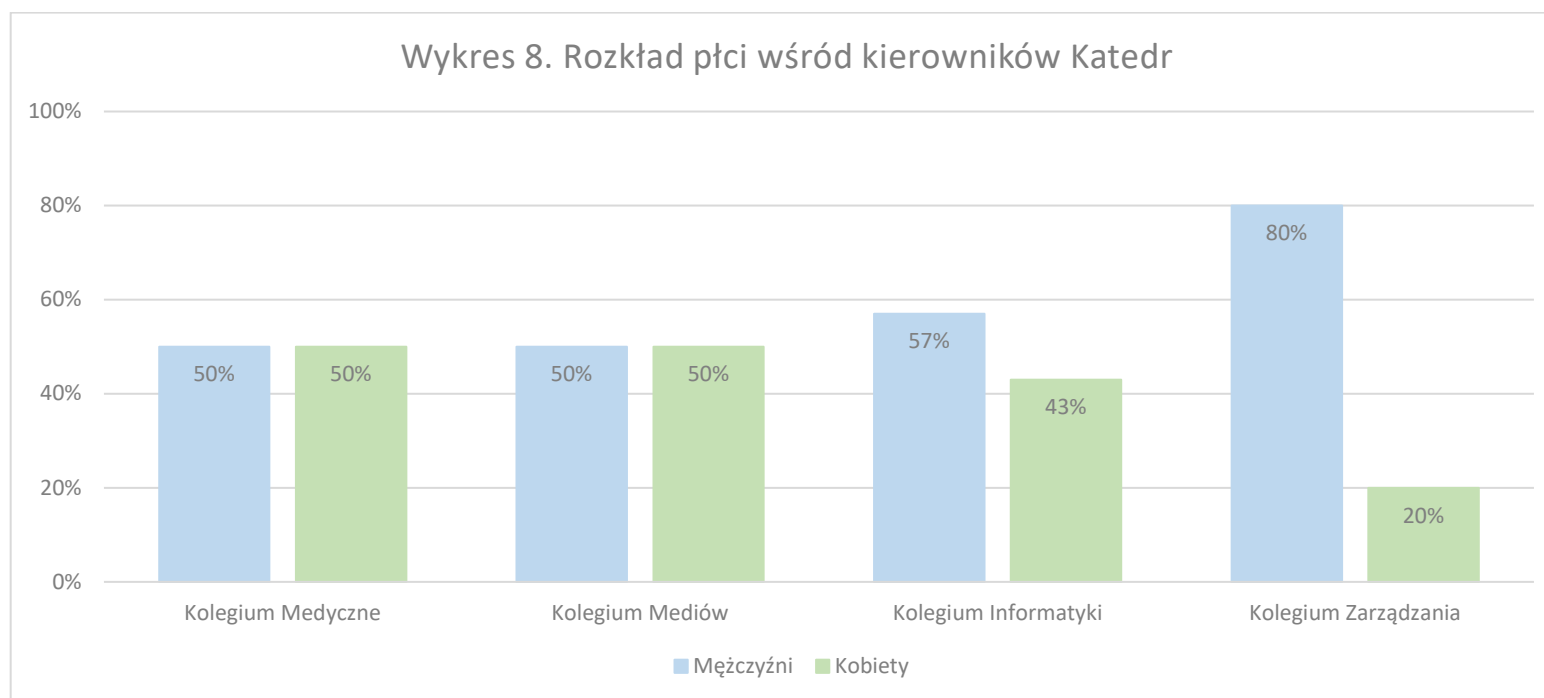


Wykres nr 7 prezentujący rozkład procentowy płci w gremiach: rektorskim, dziekańskim oraz prodziekańskim



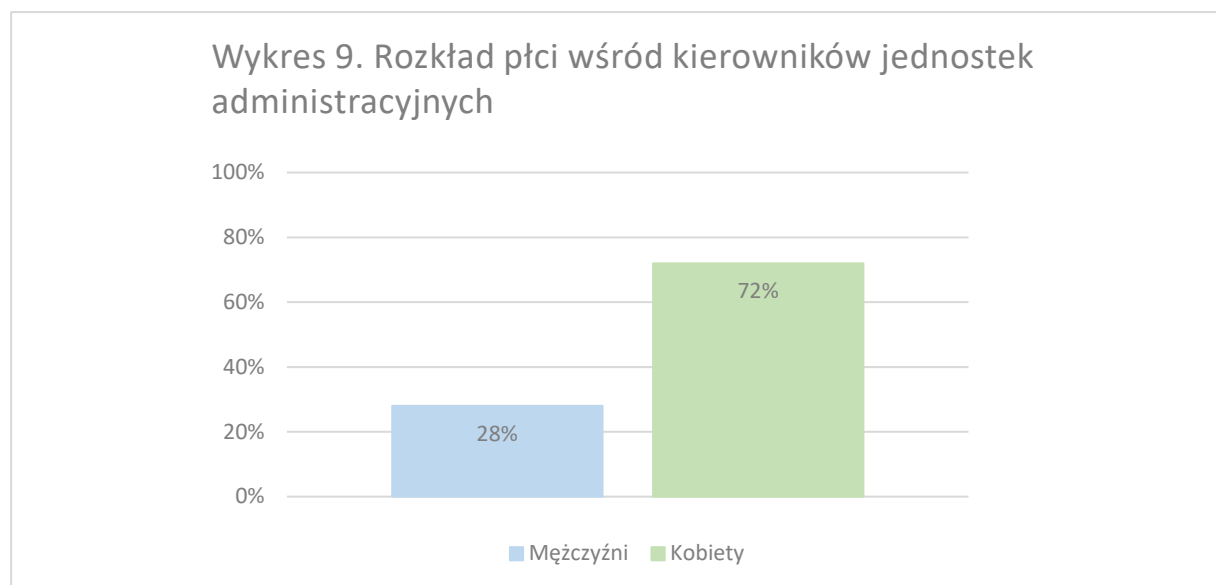


Wykres nr 8 prezentujący rozkład procentowy płci wśród kierowników Katedr z podziałem na Kolegia: Medyczne, Mediów i Komunikacji Społecznej, Informatyki oraz Zarządzania





Wykres nr 9 prezentujący rozkład procentowy płci wśród kierowników jednostek administracyjnych Uczelni



Wykres nr 10 prezentujący rozkład procentowy płci wśród nauczycieli akademickich przyjętych na Uczelnię w latach 2022-2023

