Sprawozdanie z realizacji *Planu Równości Płci (Gender Equality Plan) na lata 2022-2025* za rok kalendarzowy 2024

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 2024 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: 14.06.2024 r. oraz 17.06.2024 r. pt. ***„Włączająca społeczność akademicka: warsztat antydyskryminacyjny dla równości płci w akademii”***. Szkolenie przeprowadziła dr I. Leonowicz-Bukała, uczestniczyło w nim łącznie 49 pracowniczek i pracowników badawczo-dydaktycznych oraz administracyjnych. Celem szkolenia było podniesienie świadomości w zakresie problemów dyskryminacji w środowisku akademickim, głównie w kontekście równości płci, ale także dyskryminacji na tle rasy, etniczności, narodowości, religii, wieku oraz stanu zdrowia. Służąc wzmacnianiu kompetencji miękkich w przedmiotowym obszarze szkolenie było jednocześnie kontynuacją ubiegłorocznego szkolenia na temat prawnych aspektów przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy.	Zrealizowano
	Przeprowadzenie szkoleń online dla studentów pierwszych semestrów wszystkich kierunków studiów ścieżek polskojęzycznych i anglojęzycznych: - **semestr letni rok ak. 2023/2024 – 2 szkolenia,** **- semestr zimowy rok ak. 2024/2025 – 8 szkoleń.** Łącznie w 2024 r. pełnomocniczka Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy przeprowadziła 10 szkoleń. W ich trakcie omówione zostały założenia uczelnianej polityki przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz Planu	Działanie dodatkowe

	Równości Płci, a także formy pomocy i wsparcia oferowane przez Uczelnię w ramach Akademickiego Centrum Rozwoju Osobistego i Wsparcia Psychologicznego działającego w strukturze Uczelni.	
1.1.	Przeprowadzenie szkoleń pt. ***„Stand Up. Sprzeciw się molestowaniu w miejscach publicznych”*** w dniach: 10 .10, 26.11, 27.11.2024 r. dla studentów i studentek ścieżek anglojęzycznych i polskojęzycznych Prowadzące szkolenia trenerki Fundacji Feminoteka omówiły *„(…) metodę 5D, poprzez którą uczymy, jak skutecznie reagować na molestowanie seksualne w przestrzeni publicznej. Podczas szkolenia trenerki Feminoteki uczą, jak reagować, kiedy doświadczamy molestowania, ale również jak nie pozostać bezradnym świadkiem/bezradną świadkinią takiej sytuacji i zadbać o bezpieczeństwo swoje i osoby doświadczającej molestowania. 5D to zestaw prostych narzędzi: dekoncertuj, dołącz innych, dokumentuj, dojdź do głosu i daj wsparcie po, które są dostępne praktycznie dla każdej osoby. Dzięki tej metodzie podkreślamy, że nie ma zgody na molestowanie i pokazujemy uczestnikom i uczestniczkom szkoleń, że mają w zasięgu ręki możliwości, aby uczynić swoją społeczność bezpieczniejszą.”*	Działania dodatkowe
	Udział studentów i studentek kierunku Filologia angielska (16 osób) oraz wykładowczyń (2 osoby) w warsztatach antydyskryminacyjnych zorganizowanych w dniu 13.05.2024 r. przez Dom Ukraiński we współpracy z Podkarpackim Stowarzyszeniem dla Aktywnych Rodzin (PSAR) w Centrum TUTU. https://wsiz.edu.pl/aktualnosci/warsztaty-antydyskryminacyjne-pozna%D0%B9my_sie/	
	Debata pt. **„Wykluczenie kobiet i nierówność płci w świetle technologii i zmian klimatycznych”** (5.11.2024), w trakcie której poruszane zostały problemy wykluczenia i dyskryminacji, nie tylko kobiet, ale także osób niepełnosprawnych i starszych. https://wsiz.edu.pl/aktualnosci/debata-wykluczenie-kobiet-i-nierownosc-plci-w-swietle-technologii-i-zmian-klimatycznych-na-wsiiz/	
2.2.	Udostępnianie pracownikom, w tym nowozatrudnionym nagrania ze szkolenia online pt. ***„Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i przemocy w miejscu pracy – aspekty prawne”*** oraz materiałów ze szkolenia pt. ***„Włączająca społeczność akademicka: warsztat antydyskryminacyjny dla równości płci w akademii”***.	Zrealizowano w części

3.3.	Tematyka równości płci w 2024 r. stanowiła przedmiot działalności naukowej w ramach: 3 projektów badawczych oraz 15 artykułów naukowych.	Zrealizowano
	Tematyki równości, w tym równości płci, dotyczy raport pt. ***„Unia równości. Między założeniami a rzeczywistością”***, którego współautorem jest dr hab. Marcin Szewczyk, prof. WSIiZ. https://wsiz.edu.pl/aktualnosci/dr-hab-marcin-szewczyk-wspolautorem-raportu-o-dzialaniach-na-rzecz-budowy-unii-rownosci/	Działania dodatkowe
	Feministycznej perspektywie myślowej w refleksji nad kosmosem i misjami kosmicznymi poświęcona jest książka dr hab. Konrada Szocika, prof. WSIiZ pt. ***„Feminist Bioethics in Space: Gender Inequality in Space Exploration”.*** https://wsiz.edu.pl/aktualnosci/feminist-bioethics-in-space-gender-inequality-in-space-exploration-nowa-ksiazka-dra-hab-konrada-szocika/	
4.4.	Dodatkowe punkty w ocenie grantów wewnętrznych za podejmowanie tematyki równości płci.	Wdrożono
EDUKACJA		
	Publikacja redakcji studenckiej Intro.media w 2024 r. dotycząca tematyki równości płci: https://www.intro.media/artykuly/stereotypy-i-uprzedzenia-tolerowac-znaczy-rozumiec	Zrealizowano
	Marcowy newsletter Biura Zrównoważonego Rozwoju WSIiZ (nr 3/2024) poświęcony został kwestii równości płci. https://zielonyblog.wsiz.edu.pl/wp-content/uploads/2024/05/Newsletter-MARZEC-2024.pdf	
	Z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet w Nauce przeprowadzono wywiad z naukowczyniami WSIiZ pt. ***„Musimy bardziej uwierzyć w siebie”*** o pracy naukowej z kobiecego punktu widzenia. https://wsiz.edu.pl/aktualnosci/musimy-bardziej-uwierzyc-w-siebie-mowia-naukowczynie-wsiiz-w-miedzynarodowym-dniu-kobiet-w-nauce/	

1.1.	Panel dyskusyjny **pt. *„Czego potrzebują dziś Polki i dlaczego ważne są feminatywy?”*** zorganizowany przez Wyższą Szkołę Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie we współpracy z „Tygodnikiem Powszechnym” w ramach cyklu pt. „W labiryncie świata” (25.04.2024). https://wsiz.edu.pl/aktualnosci/czego-potrzebuja-dzis-polki-i-dlaczego-wazne-sa-feminatywy-relacja-ze-spotkania-polek-portret-wlasny/	Działania dodatkowe
	Udział przedstawicielki Samorządu Studenckiego WSIiZ w seminarium pt. ***„Twoje zaangażowanie ma znaczenie”*** (17.10.2024, Uniwersytet Rzeszowski) zorganizowanego w ramach projektu Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości finansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Seminarium dotyczyło m.in. współudziału samorządów i organizacji akademickich (w tym studenckim) w kształtowaniu planów równości płci, procedur antydyskryminacyjnych i innych dokumentów strategicznych. https://www.ur.edu.pl/pl/uniwersytet/rowne-traktowanie/aktualnosci/biuro-ds-rownego-traktowania-ur-wspolorganizatorem-seminarium-oraz-szkolenia-twoje-zaangazowanie-ma-znaczenie?_gl=1*1ado2tq*_up*MQ..*_ga*Mjg0OTAyN-jExLjE3NDI4MjI5Njg.*_ga_1Y1DGE3Z6N*MTc0MjgyMjk2OC4xLjAuMTc0MjgyMjk2OC4wLjAuMA..	
1.2.	Dodanie od roku akademickiego 2024/2025 tematów dotyczących: • podstawowych zagadnień rozważanych w ramach etyki feministycznej do treści kształcenia realizowanych w ramach przedmiotu: - Etyka (ścieżki polskojęzyczne); • znaczenia gospodarczego równości płci do treści kształcenia realizowanych w ramach przedmiotu: - Podstawy ekonomii (ścieżki polskojęzyczne oraz Informatyka ścieżki anglojęzyczne).	Zrealizowano
1.3.	Badanie przebiegu studiów i kariery studentek (*female students*) w porównaniu do karier studentów.	Wdrożono
1.4.	Zachęcanie kandydatów/kandydatek do podjęcia studiów na kierunkach, gdzie jedna z płci jest niedoreprezentowana – promocja ukierunkowana na kobiety w kampaniach rekrutacyjnych w roku 2024 oraz 2025. https://wsiz.edu.pl/blog/dziewczyny-na-informatyce-a-chlopcy-na-kosmetologii-tak-bo-kazdy-i-kazda-z-nas-moze-robic-to-co-lubi/	Zrealizowano

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.	Wdrożono
1.2.	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.	Wdrożono
REKRUTACJA I ROZWÓJ KARIERY		
1.1.	Zweryfikowano łącznie 42 ogłoszenia o pracę, które ukazały się w 2024 r. na stanowiska administracyjne oraz badawczo-dydaktyczne nie stwierdzając w ich treści języka dyskryminującego ze względu na płeć, wiek, wygląd. Kryteriami doboru osób aplikujących o pracę były ich kwalifikacje oraz kompetencje.	Zrealizowano
1.2.	W 2024 r. roku nie było takich rekrutacji na stanowiska administracyjne oraz badawczo-dydaktyczne, w trakcie których akcja afirmatywna mogłaby zostać wykorzystana. W 2024 r. 71% nowozatrudnionych osób stanowiły kobiety, z czego na stanowiskach administracyjnych 71%, a na stanowiskach badawczo-dydaktycznych 89 %. *Dane dotyczące nowoprzyjętych osób w roku 2024 r. z podziałem na płeć przedstawiają wykresy odpowiednio nr 15 i 11 (załącznik nr 1 do niniejszego sprawozdania, stan na 31.12.2024 r.).*	Zrealizowano
	Każda rekrutacja na stanowiska administracyjne oraz badawczo-dydaktyczne wymaga powołania odrębnego gremium decydującego o zatrudnieniu. Stałą jednostką organizacyjną, koordynująca ten proces jest Biuro Doradztwa Personalnego WSIiZ.	Zrealizowano

1.3.	Od strony merytorycznej, jak również decyzyjnej w selekcji kandydatów uczestniczą: kierownicy zainteresowanych rekrutacją jednostek organizacyjnych oraz władze WSIiZ. Jednakże ze względu na pełnienie kierowniczych funkcji w WSIiZ zarówno przez kobiety jak i mężczyzn, którzy biorą udział w postępowaniach rekrutacyjnych gremia decydujące o zatrudnieniu są wystarczająco zrównoważone pod względem płci.	
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 WSIiZ. Dzięki temu Uczelnia ma pełny dostęp do informacji dotyczących kandydatów aplikujących na konkretne stanowiska.	Zrealizowano
1.5.	W 2024 r. mentoringiem były objęte 3 naukowczynie na początkowym etapie kariery (doktorat), co stanowi 66% wszystkich osób objętych mentoringiem.	Zrealizowano
Cel strategiczny: **Ułatwianie godzenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym**		
KULTURA ORGANIZACYJNA		
1.1.	Seminarium popularnonaukowe prezentującego wyniki projektu **COVID G.A.P. Polska** (16.12.2024). W ramach projektu realizowane były badania jakościowe związane z pracą naukową badaczy i badaczek w czasie kryzysu pandemicznego oraz możliwości jego długofalowego wpływu na rozwój naukowy w kontekście różnic genderowych. Główny problem badawczy dotyczył uwarunkowań produktywności akademickiej w sytuacji kryzysu pandemicznego w tym zmiennych, takich jak role społeczne, sytuacja rodzinna, czy etap rozwoju kariery naukowej. W seminarium uczestniczyło 15 osób. Prelegentki: dr Iwona Leonowicz-Bukała, dr Olga Kurek-Ochmańska, dr Monika Struck-Peregończyk. https://wsiz.edu.pl/aktualnosci/zapraszamy-na-seminarium-pt-nauka-roznych-predkosci-produktywnosc-naukowa-w-czasie-pandemii-doswiadczenia-polskich-badaczek-i-badaczy/	Zrealizowano

1.2.	W ocenach pracowniczych przeprowadzanych w 2024 r. w przypadku 7 osób uwzględniono czynnik osobisty na różnych etapach kariery zawodowej (opieka nad osobami zależnymi).	Zrealizowano
1.3.	Przeprowadzenie szkolenia pt. „***Język inkluzywny w polskich uczelniach wyższych***" (3.12.2024), prowadzący: dr Jan Gałkowski. Szkolenie obejmowało następujące obszary tematyczne: język inkluzywny w praktyce uczelni wyższych w Polsce, język inkluzywny w kontaktach służbowych z osobami studiującymi i pracującymi w uczelni, kwestie szczegółowe (m.in. uwzględnianie potrzeb osób z niepełnosprawnością, osób LGBT+, osób neuroróżnorodnych i in.), planowanie zmian w uczelni w zakresie języka inkluzywnego. Liczba uczestników szkolenia: 45.	Zrealizowano
1.4.	Wprowadzenie w dokumentach oraz komunikacji uczelni feminatywów (wizytówki, podpisy, tabliczki na drzwiach, itp.) - wzrost liczby komunikatów z użyciem feminatywów o 30%.	Zrealizowano w części, kontynuacja działań 2025 r.
	Polityka zrównoważonego rozwoju WSIiZ wprowadzona Zarządzeniem Rektora nr 98/2024 z dnia 26 września 2024 r. w części poświęconej organizacji pracy, procesom i procedurom reguluje kwestię używania w korespondencji wewnętrznej i zewnętrznej obok męskich, również żeńskich form nazw stanowisk i funkcji tzw. feminatywów.	Dodatkowe działanie
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

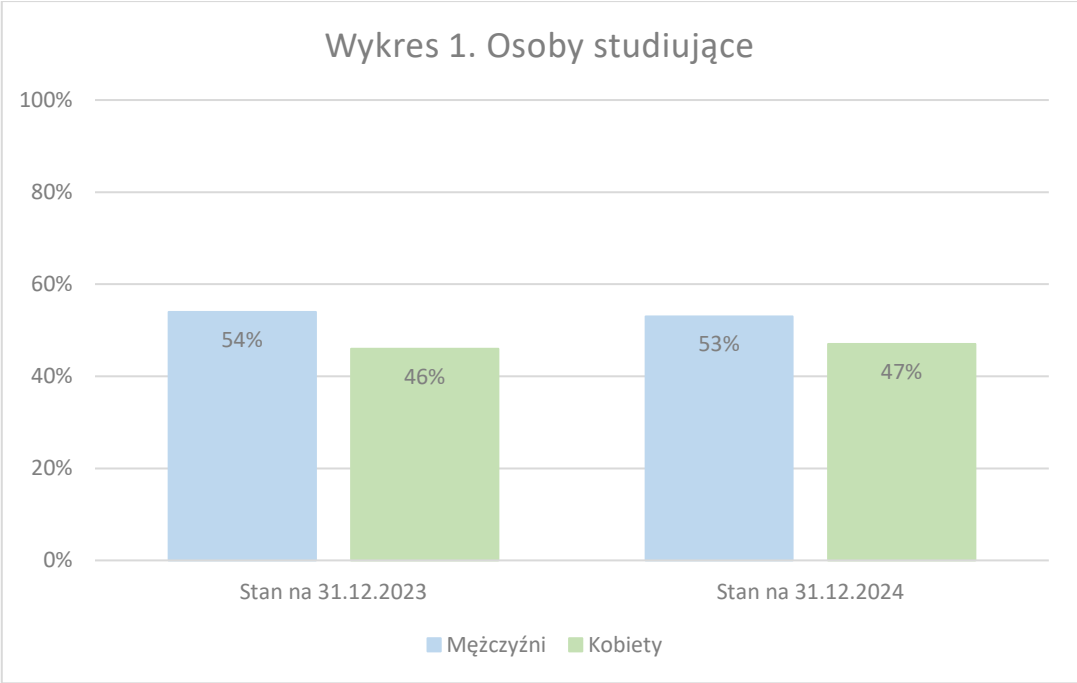
Cel strategiczny: Zapobieganie i zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć		
1.1.	Anonimowe badanie osób studiujących i pracujących na temat ich percepcji i doświadczeń sytuacji dyskryminujących.	Działanie planowane do realizacji w 2025 r.
1.2.	Realizacja procedur w sytuacjach zgłaszania przypadków dyskryminacji zgodnie z Zarządzeniami Rektora WSIiZ nr 72/2020 i 73/2020. W 2024 r. było 5 spraw zgłoszonych i rozpatrywanych zgodnie z ww. procedurami.	Zrealizowano
	Udział pełnomocniczki ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy w seminariach/konferencjach: • 25.03.2024 pt. ***„Uczelnie wolne od przemocy ze względu na płeć”*** seminarium Uniwersytet Rzeszowski, prelegentki: prof. Janina Czapska, mgr Katarzyna Struzińska. Seminarium zorganizowano pod patronatem Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości; • 21-22.11.2024 pt. ***“Improving European Universities. International Conference on Gender (In)equality in Academia”*****,** konferencja międzynarodowa, Uniwersytet Rzeszowski.	Działania dodatkowe
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 2025 r.

Załącznik nr 1 do sprawozdania z wykonania Planu Równości Płci w roku 2024

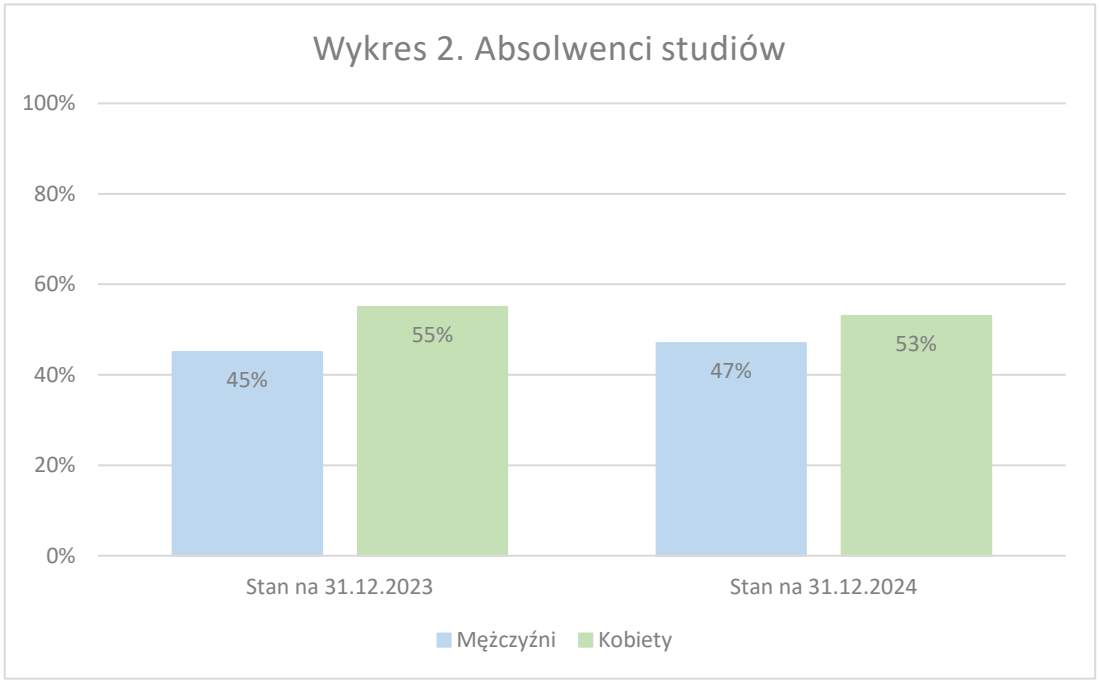
W załączniku nr 1 przedstawiono dane za rok 2024 r. dotyczące:
- odsetka osób w grupie osób studiujących w WSIiZ w latach 2023-2024 w zależności od płci (wykres nr 1),
- odsetka osób w grupie osób w grupie absolwentów WSIiZ w latach 2023-2024 w zależności od płci (wykres nr 2),
- odsetka osób w grupie słuchaczy seminariów doktoranckich WSIiZ w latach 2023-2024 w zależności od płci (wykres 3),
- odsetka obronionych doktoratów w WSIiZ w latach 2023-2024 w zależności od płci (wykres 4),
- odsetka osób w grupie osób zatrudnionych w WSIiZ (łącznie z pracownikami Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego) w latach 2023-2024 w zależności płci (wykres nr 5),
- odsetka osób w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych WSIiZ z podziałem na Kolegia: Medyczne, Mediów i Komunikacji Społecznej, Zarządzania oraz Informatyki Stosowanej w zależności od płci, stan na 31.12.2024 r. (wykres nr 6),
- odsetka osób w grupie w grupach pracowników badawczo-dydaktycznych WSIiZ w zależności od płci, stan na 31.12.2024 r. (wykres nr 7),
- odsetka osób w grupie w grupie pracowników badawczych WSIiZ w zależności od płci, stan na 31.12.2024 r. (wykres nr 8),
- odsetka osób w gremiach: rektorskim, dziekańskim oraz prodziekańskim w zależności od płci, stan na 31.12.2024 r. (wykres nr 9),
- odsetka osób w grupie w grupie osób kierujących Katedrami z podziałem na Kolegia: Medyczne, Mediów i Komunikacji Społecznej, Informatyki Stosowanej oraz Zarządzania w zależności od płci, stan na 31.12.2024 r. (wykres nr 10),
- odsetka osób w grupie osób nowozatrudnionych w WSIiZ na stanowiskach badawczo-dydaktycznych (łącznie z pracownikami Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego) w latach 2023-2024 w zależności od płci (wykres 11),
- odsetka osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych w grupie osób zatrudnionych w WSIiZ (z pracownikami Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego), stan na 31.12.2024 r. (wykres 12),
- odsetka osób w grupie osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych w WSIiZ (z pracownikami Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego) w zależności od płci, stan na 31.12.2024 r. (wykres 13),
- odsetka osób w grupie osób kierujących jednostkami administracyjnymi WSIiZ w zależności od płci, stan na 31.12.2024 r. (wykres nr 14),
- odsetka osób w grupie osób nowozatrudnionych w latach 2023-2024 na stanowiskach administracyjnych w WSIiZ w zależności od płci (wykres nr 15).

Stan na 31.12.2024 r.

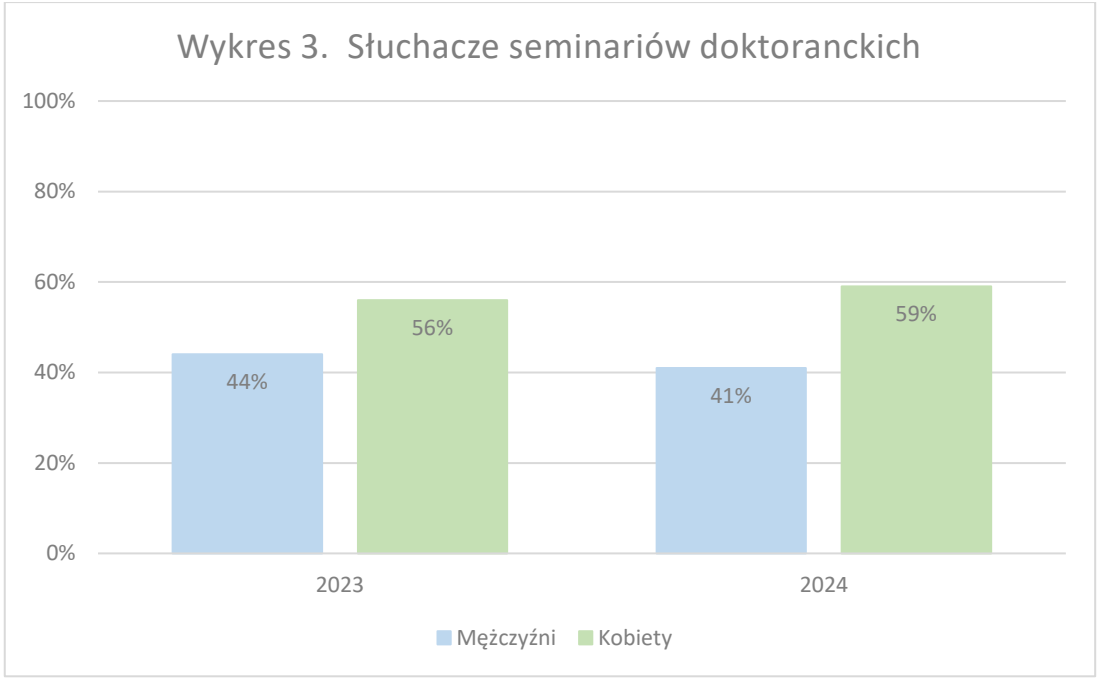
Wykres nr 1 Dane dotyczące odsetka osób w grupie osób studiujących w WSIiZ w zależności od płci w latach 2023-2024 w zależności od płci.



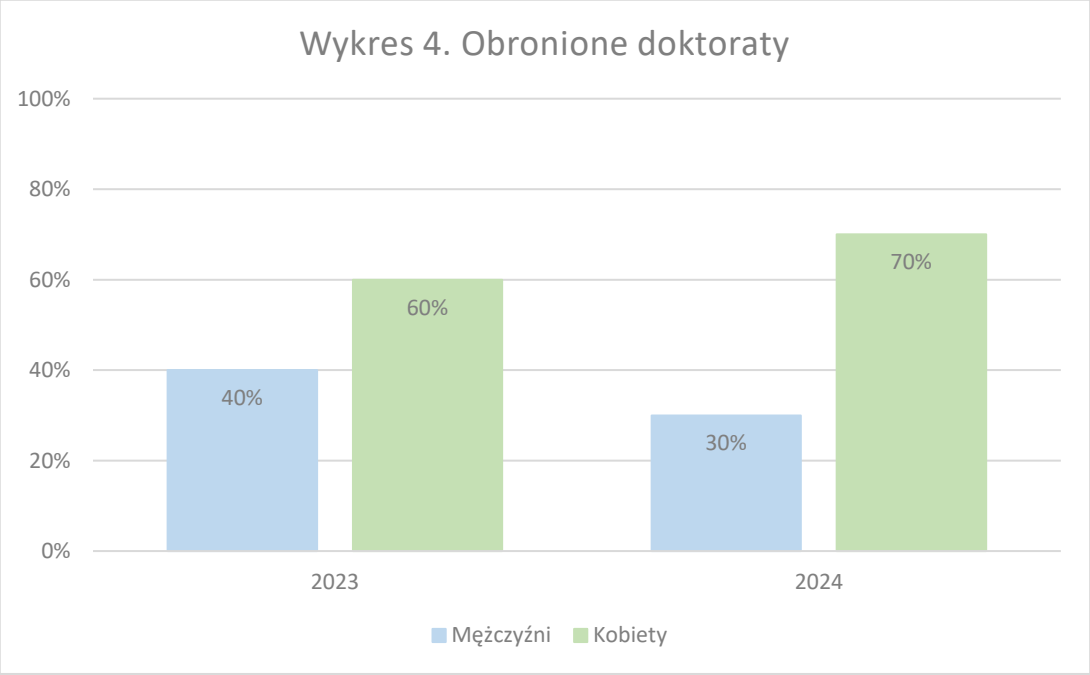
Wykres nr 2 Dane dotyczące odsetka osób w grupie osób w grupie absolwentów WSIiZ w latach 2023-2024 w zależności od płci.



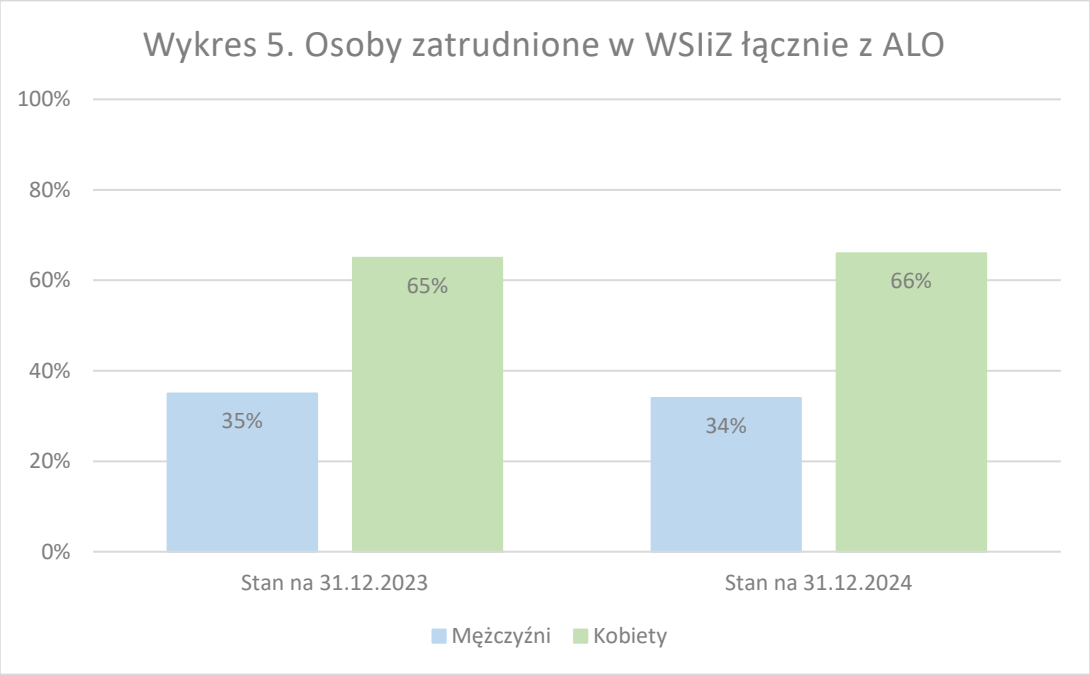
Wykres nr 3 Dane dotyczące odsetka osób w grupie słuchaczy seminariów doktoranckich WSIiZ w latach 2023-2024 w zależności od płci.



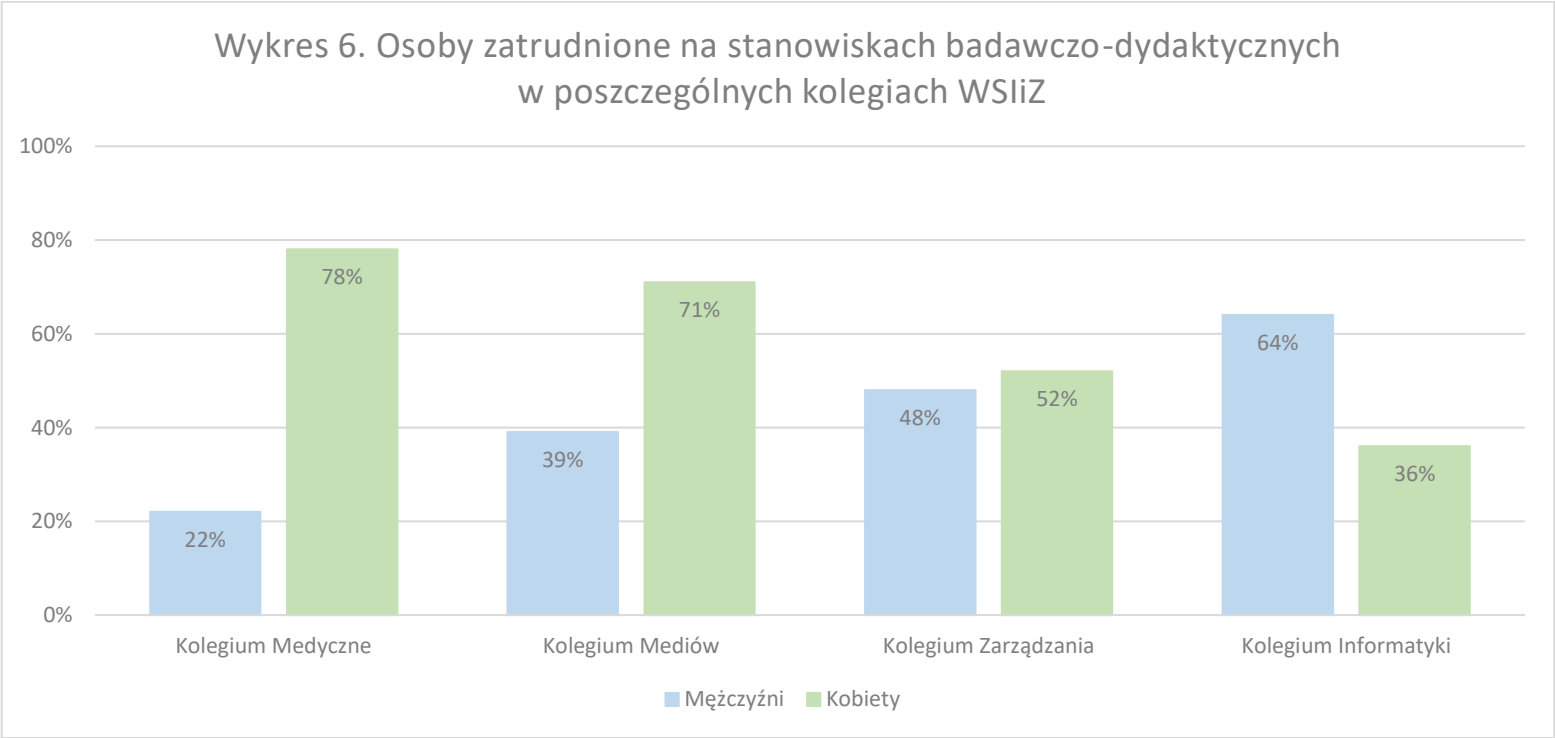
Wykres nr 4 Dane dotyczące odsetka obronionych doktoratów w WSIiZ w latach 2023-2024 w zależności od płci.



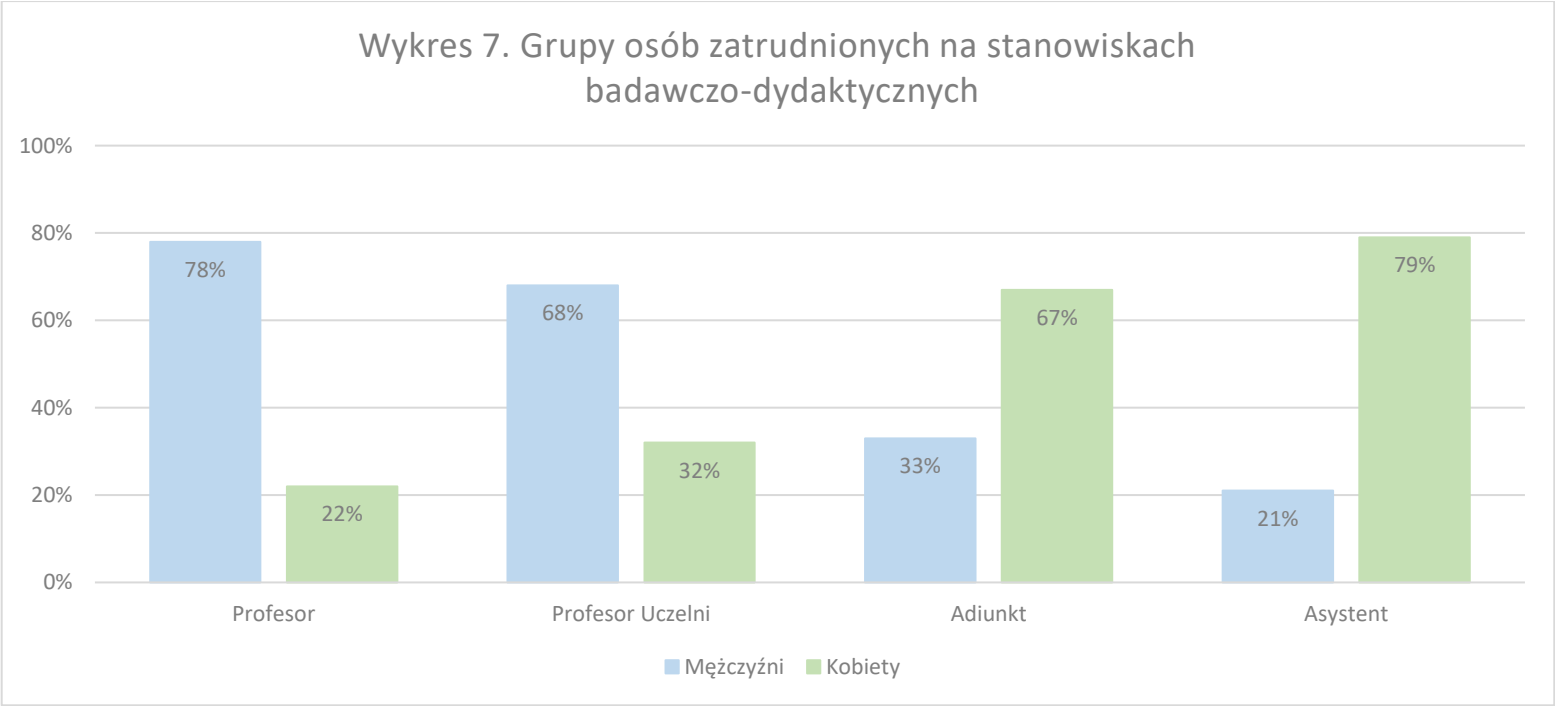
Wykres nr 5 Dane dotyczące odsetka osób w grupie osób zatrudnionych w WSIiZ (łącznie z pracownikami Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego) w latach 2023-2024 w zależności od płci.



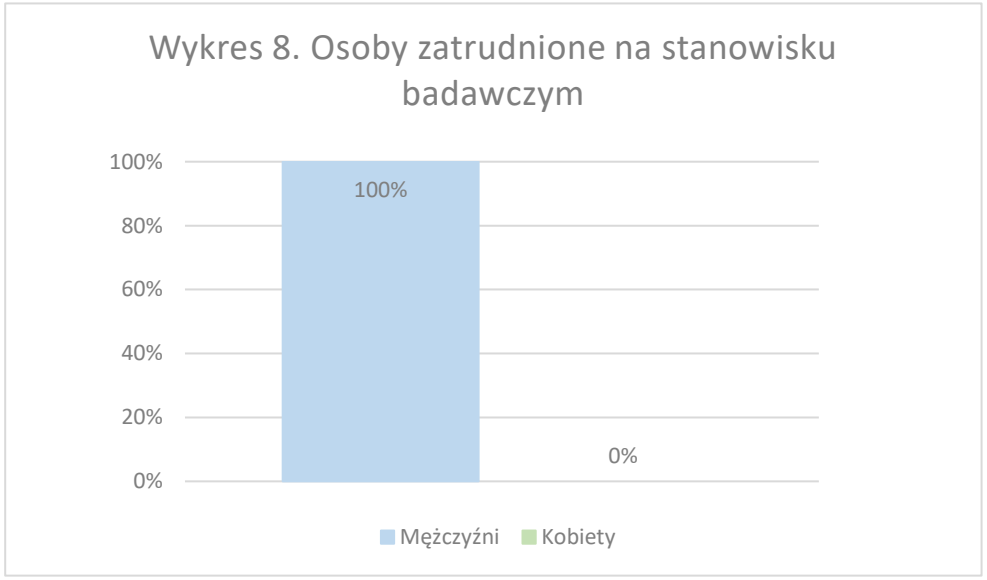
Wykres nr 6 Dane dotyczące odsetka osób w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych WSIiZ z podziałem na Kolegia: Medyczne, Mediów i Komunikacji Społecznej, Zarządzania oraz Informatyki Stosowanej w zależności od płci, stan na 31.12.2024 r.



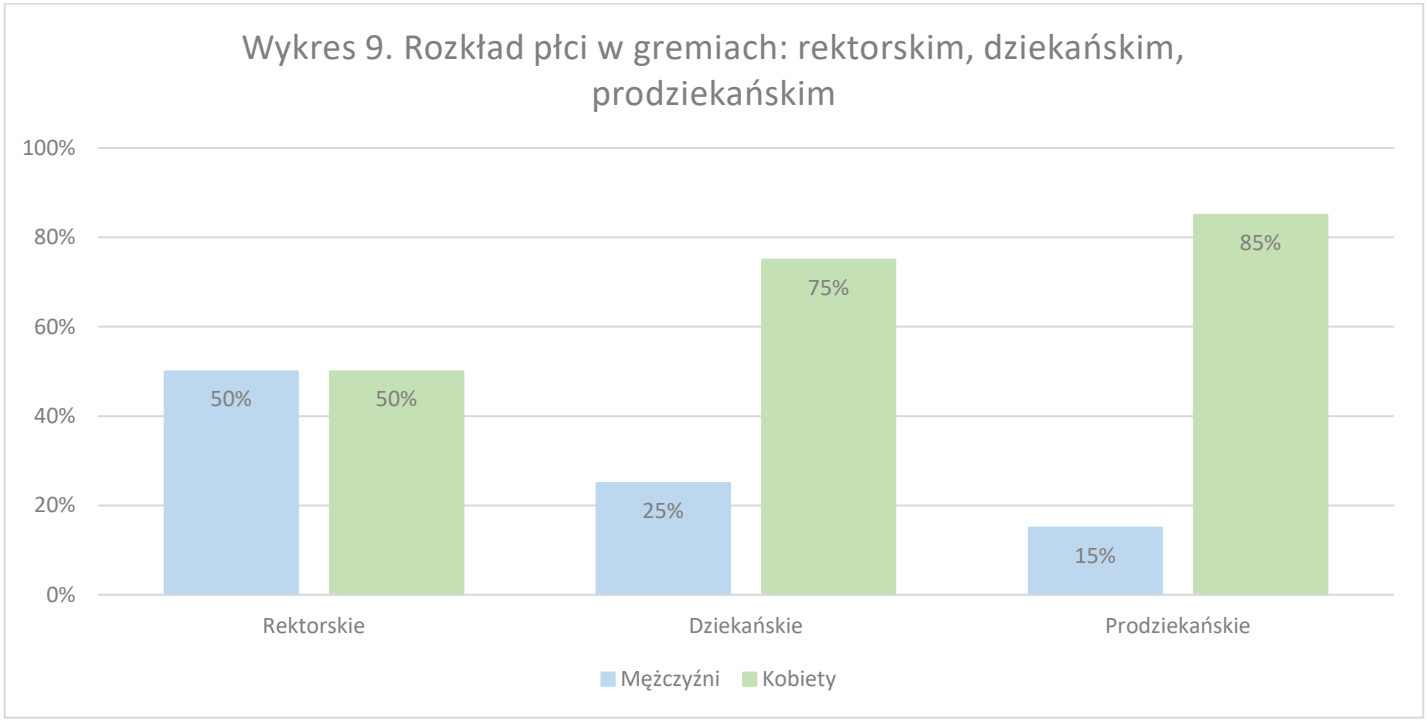
Wykres nr 7 Dane dotyczące odsetka osób w grupach pracowników badawczo-dydaktycznych WSIiZ w zależności od płci, stan na 31.12.2024 r.



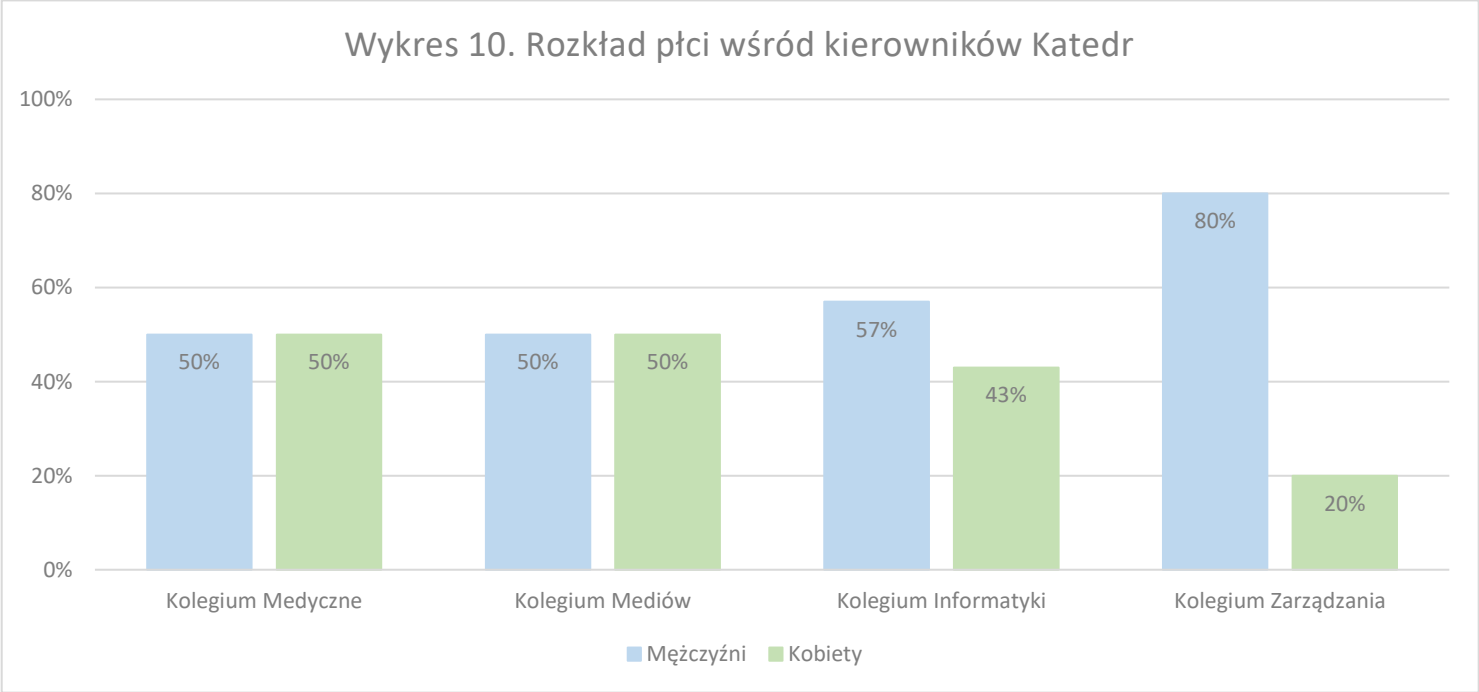
Wykres nr 8 Dane dotyczące odsetka osób w grupie pracowników badawczych WSIiZ w zależności od płci, stan na 31.12.2024 r.



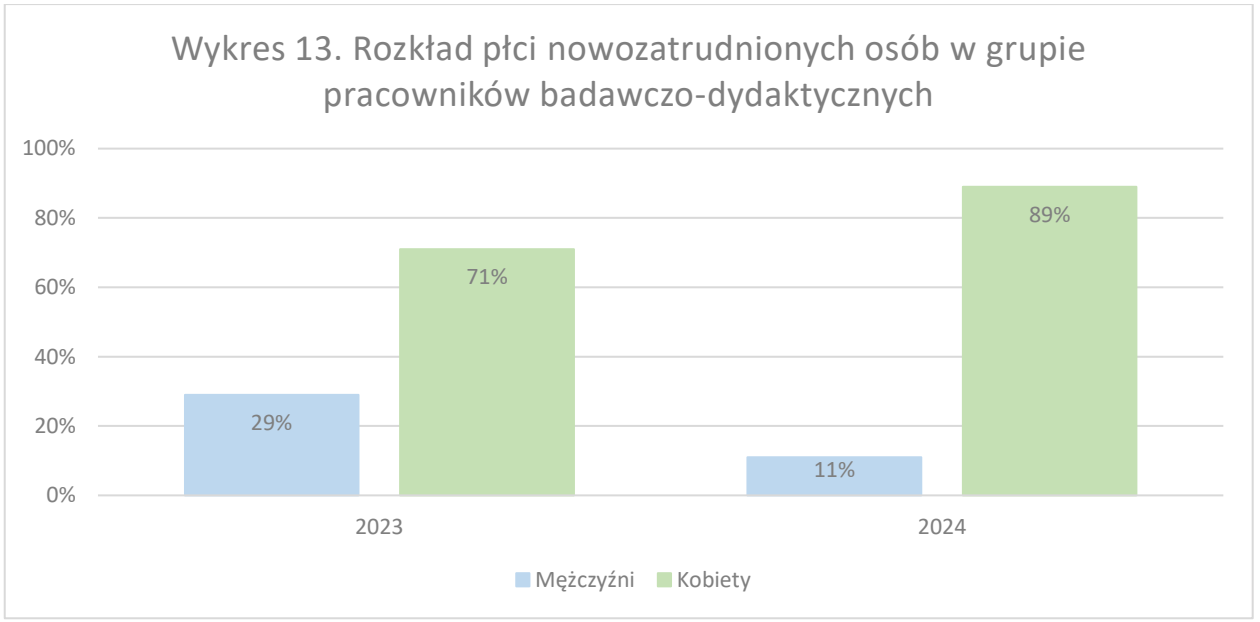
Wykres nr 9 Dane dotyczące odsetka osób w gremiach: rektorskim, dziekańskim oraz prodziekańskim w zależności od płci, stan na 31.12.2024 r.



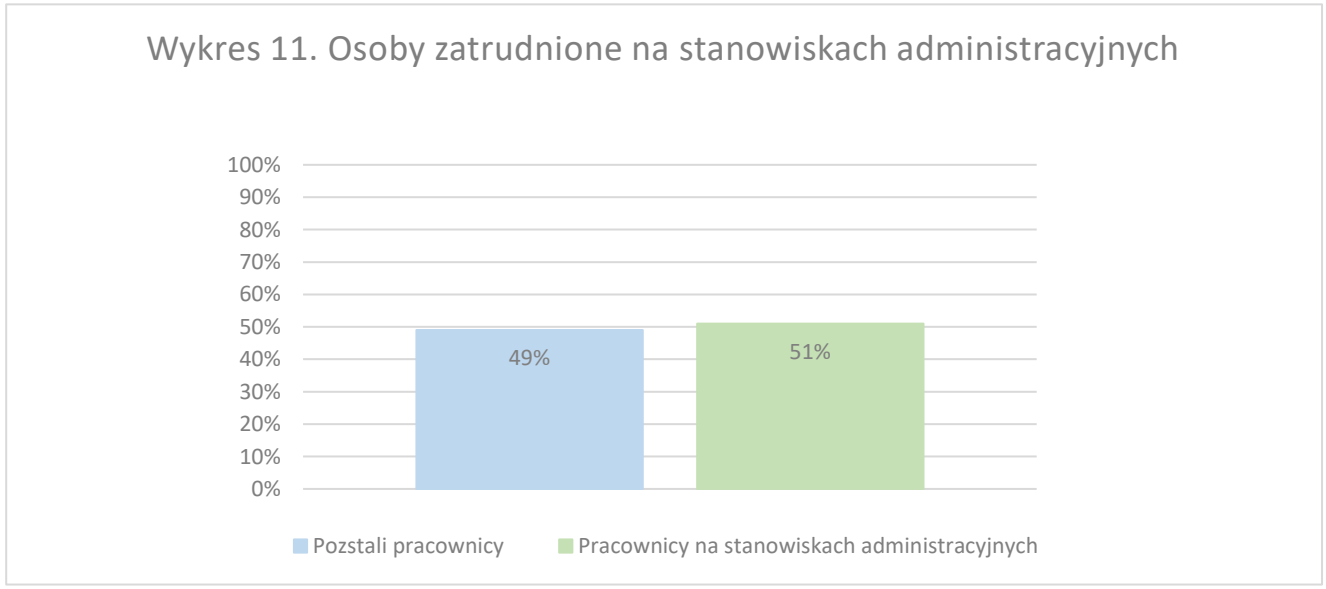
Wykres nr 10 Dane dotyczące odsetka osób w grupie osób kierujących Katedrami z podziałem na Kolegia: Medyczne, Mediów i Komunikacji Społecznej, Informatyki Stosowanej oraz Zarządzania w zależności od płci, stan na 31.12.2024 r.



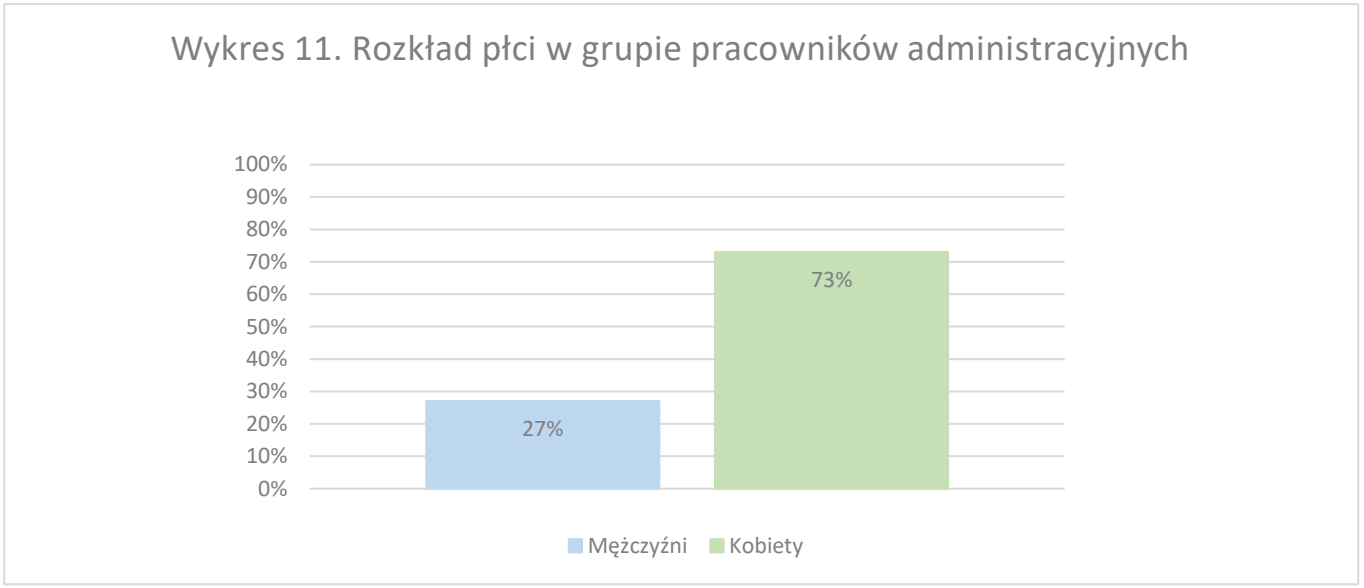
Wykres nr 11 Dane dotyczące odsetka osób w grupie osób nowozatrudnionych w WSIiZ na stanowiskach badawczo-dydaktycznych (z pracownikami Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego) w latach 2023-2024 w zależności od płci.



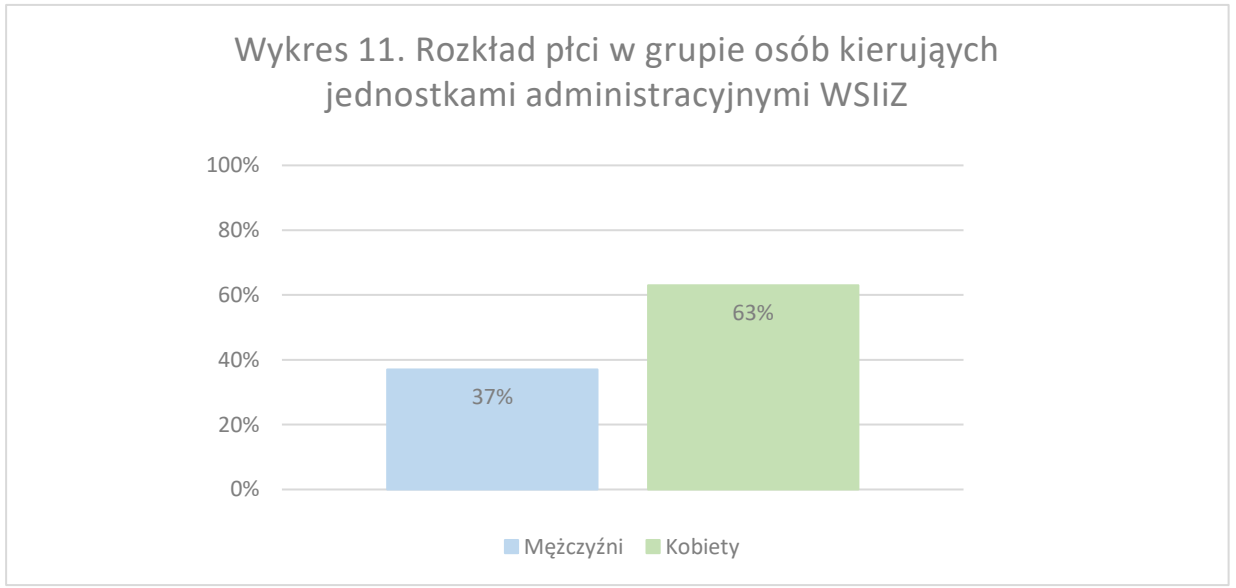
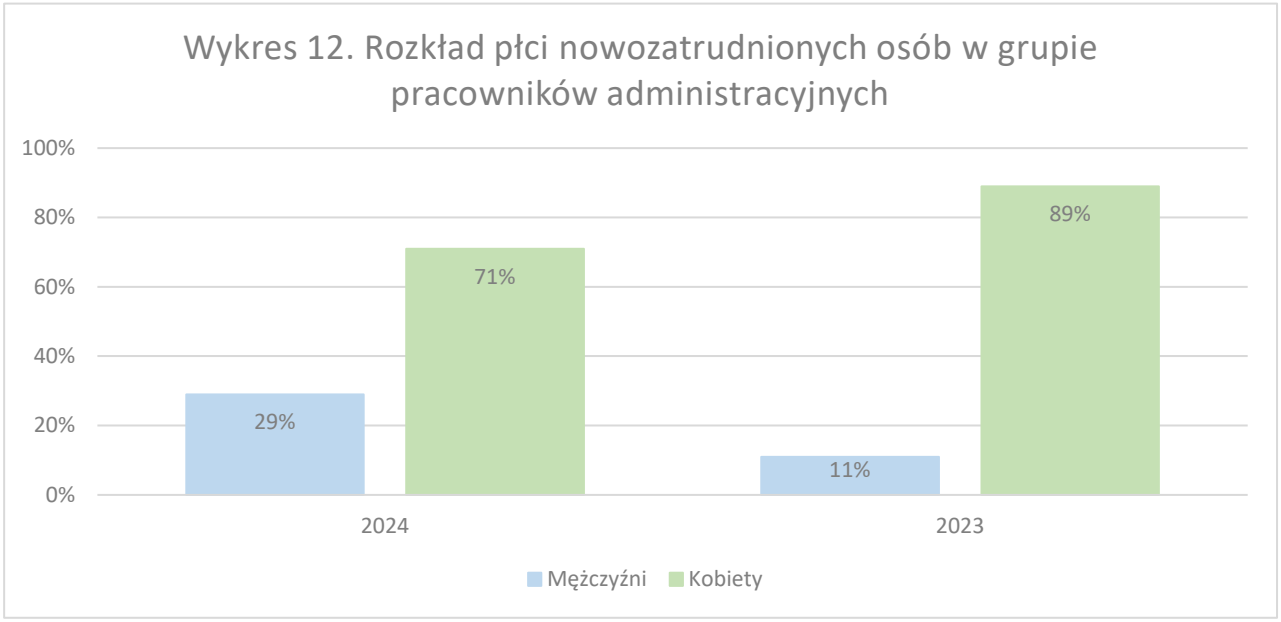
Wykres nr 12 Dane dotyczące odsetka osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych w grupie osób zatrudnionych w WSIiZ (z pracownikami Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego), stan na 31.12.2024 r.



Wykres nr 13 Dane dotyczące odsetka osób w grupie osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych w WSIiZ (z pracownikami Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego) w zależności od płci, stan na 31.12.2024 r.



Wykres nr 14 Dane dotyczące odsetka osób w grupie osób kierujących jednostkami administracyjnymi WSIiZ w zależności od płci, stan na 31.12.2024 r.



Wykres nr 15 Dane dotyczące odsetka osób w grupie osób nowozatrudnionych w WSIiZ na stanowiskach administracyjnych w latach 2023-2024 w zależności od płci.