



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

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 2025 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 studentów pierwszych semestrów wszystkich kierunków studiów ścieżek polskojęzycznych i obcojęzycznych: - <b>semestr letni rok ak. 2024/2025 – 2 szkolenia,</b> - <b>semestr zimowy rok ak. 2025/2026 – 7 szkoleń.</b> Łącznie w 2025 r. pełnomocniczka Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy przeprowadziła 9 szkoleń. W ich trakcie omówione zostały założenia uczelnianej polityki przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz Planu Równości Płci na lata 2022-2025, a także formy pomocy i wsparcia oferowane przez Uczelnię w ramach Akademickiego Centrum Rozwoju Osobistego i Wsparcia Psychologicznego działającego w strukturze Uczelni.	Działanie dodatkowe
2.2.	Udostępnianie pracownikom, w tym nowozatrudnionym nagrania ze szkolenia online pt. <b>„Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i przemocy w miejscu pracy – aspekty prawne”</b> oraz materiałów ze szkolenia pt. <b>„Włączająca społeczność akademicka: warsztat antydyskryminacyjny dla równości płci w akademii”</b> .	Zrealizowano w części



3.3.	<p>Tematyka równości płci w 2025 r. stanowiła przedmiot działalności naukowej w ramach: 6 projektów badawczych oraz 6 artykułów naukowych:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- M. Ryś and A. M. Górską, <i>Breaking Barriers: Increasing Female Participation in Hackathons</i>, in Computer, vol. 58, no. 2, pp. 42-51, Feb. 2025, doi: 10.1109/MC.2024.3502248 ISSN: 0018-9162</li> <li>- Konrad Szocik, Rakhat Abylkasymova, <i>The Bioethics of Biomodification for the Future of Space Exploration: Evaluating Insights from Feminist and Non-Feminist Approaches</i>, Futures, 2025,103694,ISSN: 0016-3287</li> <li>- Skica, T. &amp; Miszczyńska, K. (2025). Psychological well-being of self-employed women. European perspective, In: Esra Sipahi DÖNGÜL, Serfie Uguz Arsu, Richa Goel, Tilottama Singh (Eds.), <i>Women-Led Innovation and Entrepreneurship. Case Studies of Sustainable Ventures and Practices</i>, London: Routledge. pp. 22-62</li> <li>- Szocik, K. (2025). Is feminism capable of slowing down life history strategies? Behavioral and Brain Sciences, 48, e126. doi:10.1017/S0140525X25101052</li> <li>- Szocik, K., R. Abylkasymova. (2025). Space Feminism, Exploration, Exploitation and Ethics, In William H. U. Anderson (Ed.), <i>Space, Philosophy and Ethics</i>, Vernon Press,s. 326. ISBN 979-8-8819-0083-0</li> <li>- Krawczyk-Suszek, M., Gaweł, A. &amp; Kleinrok, A. Correlation of gender with health related-quality of life of patients in 13 groups of disease in Poland. Sci Rep 15, 15277 (2025). <a href="https://doi.org/10.1038/s41598-025-99891-z">https://doi.org/10.1038/s41598-025-99891-z</a></li> </ul>	Zrealizowano
4.4.	Dodatkowe punkty w ocenie grantów wewnętrznych za podejmowanie tematyki równości płci.	Wdrożono
<b>EDUKACJA</b>		
1.1.	<p>Publikacja redakcji studenckiej Intro.media w 2025 r. dotycząca tematyki równości płci:</p> <p><b>„Siła, pasja i inspiracja – damy, które zmieniają świat”</b></p> <p><a href="https://www.intro.media/artykuly/sila-pasja-i-inspiracja-damy-ktore-zmieniaja-swiat">https://www.intro.media/artykuly/sila-pasja-i-inspiracja-damy-ktore-zmieniaja-swiat</a></p> <hr/> <p>Prezentacja osiągnięć naukowych badaczek z Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet i Dziewcząt w Nauce.</p> <p><b>„Kobiece oblicze nauki - Międzynarodowy Dzień Kobiet i Dziewcząt w Nauce”</b></p> <p><a href="https://wsiz.edu.pl/aktualnosci/kobiece-oblicze-nauki-miedzynarodowy-dzien-kobiet-i-dziewczat-w-nauce/">https://wsiz.edu.pl/aktualnosci/kobiece-oblicze-nauki-miedzynarodowy-dzien-kobiet-i-dziewczat-w-nauce/</a></p>	Zrealizowano



1.2.	Realizacja w roku akademickim 2025/2026 przedmiotu „Warsztat międzykulturowy i antydyskryminacyjny” (Kolegium Mediów i Komunikacji Społecznej, ścieżki polskojęzyczne).	Zrealizowano
1.3.	Badanie przebiegu studiów i kariery studentek ( <i>female students</i> ) w porównaniu do karier studentów. - Rzeszowska Inicjatywa na rzecz Aktywizacji Studentów – Ścieżki kariery w perspektywie płci – rozpoczęcie badań ankietowych (maj 2025) - zakładka Aktualności, <a href="https://wsiz.edu.pl/uczelnia/plan-rownosci-plci/">https://wsiz.edu.pl/uczelnia/plan-rownosci-plci/</a> - Kontynuacja badań ankietowych: Rzeszowska Inicjatywa na rzecz Aktywizacji Studentów – Ścieżki kariery w perspektywie płci (grudzień 2025-styczeń 2026) - zakładka Aktualności, <a href="https://wsiz.edu.pl/uczelnia/plan-rownosci-plci/">https://wsiz.edu.pl/uczelnia/plan-rownosci-plci/</a>	Zrealizowano
1.4.	Zachęcanie kandydatów/kandydatek do podjęcia studiów na kierunkach, gdzie jedna z płci jest niedoreprezentowana – promocja ukierunkowana na kobiety w kampaniach rekrutacyjnych WSliZ w roku 2025. - „Studia dzienne i praca na cały etat? Zainspiruj się historią absolwentki WSliZ na kierunku Logistyka” <a href="https://wsiz.edu.pl/blog/studia-dzienne-i-praca-na-caly-etat-zainspiruj-sie-historia-absolwentki-wsiiz-na-kierunku-logistyka/">https://wsiz.edu.pl/blog/studia-dzienne-i-praca-na-caly-etat-zainspiruj-sie-historia-absolwentki-wsiiz-na-kierunku-logistyka/</a>	Zrealizowano
<b>Cel strategiczny:</b>		
<b>Zapewnienie zrównoważonej reprezentacji płci w kadrze zarządzającej uczelni oraz innych zespołach i grupach decyzyjnych i roboczych</b>		
<b>PROCESY DECYZYJNE I DORADCZE</b>		
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.	Kontynuacja
<b>REKRUTACJA I ROZWÓJ KARIERY</b>		
1.1.	Zweryfikowano łącznie 22 ogłoszeń o pracę na stanowiska administracyjne oraz badawczo-dydaktyczne, które ukazały się w 2025 r. Kryteriami doboru osób aplikujących o pracę były ich kwalifikacje oraz kompetencje.	Zrealizowano



1.2.	<p>W 2025 r. roku nie było rekrutacji na stanowiska administracyjne oraz badawczo-dydaktyczne, w trakcie których akcja afirmatywna mogłaby zostać wykorzystana.</p> <p>W 2025 r. 67% nowozatrudnionych osób stanowiły kobiety, z czego na stanowiska administracyjne 91%, a na stanowiska badawczo-dydaktyczne 47 %.</p> <p><i>Dane dotyczące nowoprzyjętych osób w roku 2025 r. z podziałem na płeć przedstawiają wykresy odpowiednio nr 15 i 11 (załącznik nr 1 do niniejszego sprawozdania, stan na 31.12.2025 r.).</i></p>	Zrealizowano
1.3.	<p>Z uwagi na różnorodność prowadzonych procesów rekrutacji skład zespołów decydujących o zatrudnieniu zmienia się każdorazowo. Każdy projekt rekrutacyjny wymaga odrębnej komisji selekcyjnej. Stałą jednostką jest Biuro Doradztwa Personalnego. Od strony merytorycznej, jak również decyzyjnej w selekcji kandydatów uczestniczą: kierowniczki/cy jednostek (dziekanki/ni lub/i prodziekanki/prodziekani), władze rektorskie Uczelni. 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.</p>	Zrealizowano
1.4.	<p>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.</p>	Kontynuacja
1.5.	<p>W 2025 r. mentoringiem objęte były 2 naukowczynie na początkowym etapie kariery (doktorat), co stanowi 100% wszystkich osób objętych mentoringiem.</p>	Zrealizowano
<p><b>Cel strategiczny:</b></p> <p><b>Ułatwianie godzenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym</b></p>		
<p><b>KULTURA ORGANIZACYJNA</b></p>		
1.2.	<p>W ocenach pracowniczych przeprowadzanych w 2025 r. w przypadku 4 osób uwzględniono czynnik osobisty na różnych etapach kariery zawodowej (opieka nad osobami zależnymi).</p>	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
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
<b>Cel strategiczny:</b>		
<b>Zapobieganie i zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć</b>		
1.1.	Anonimowe badanie osób studiujących i pracujących na temat ich percepcji i doświadczeń sytuacji dyskryminujących.	Rozpoczęto
1.2.	Realizacja procedur w sytuacjach zgłaszania przypadków dyskryminacji zgodnie z Zarządzeniami Rektora WSliZ nr 72/2020 i 73/2020. W 2025 r. było 5 spraw zgłoszonych i rozpatrywanych zgodnie z ww. procedurami.	Zrealizowano
1.3.	Opracowanie i promocja katalogu dobrych praktyk niedyskryminujących w zakresie kontaktów między pracownikami uczelni, osobami studiującymi oraz pracownikami i studentami.	Nie wdrożono



## Załącznik nr 1 do sprawozdania z wykonania Planu Równości Płci w roku 2025

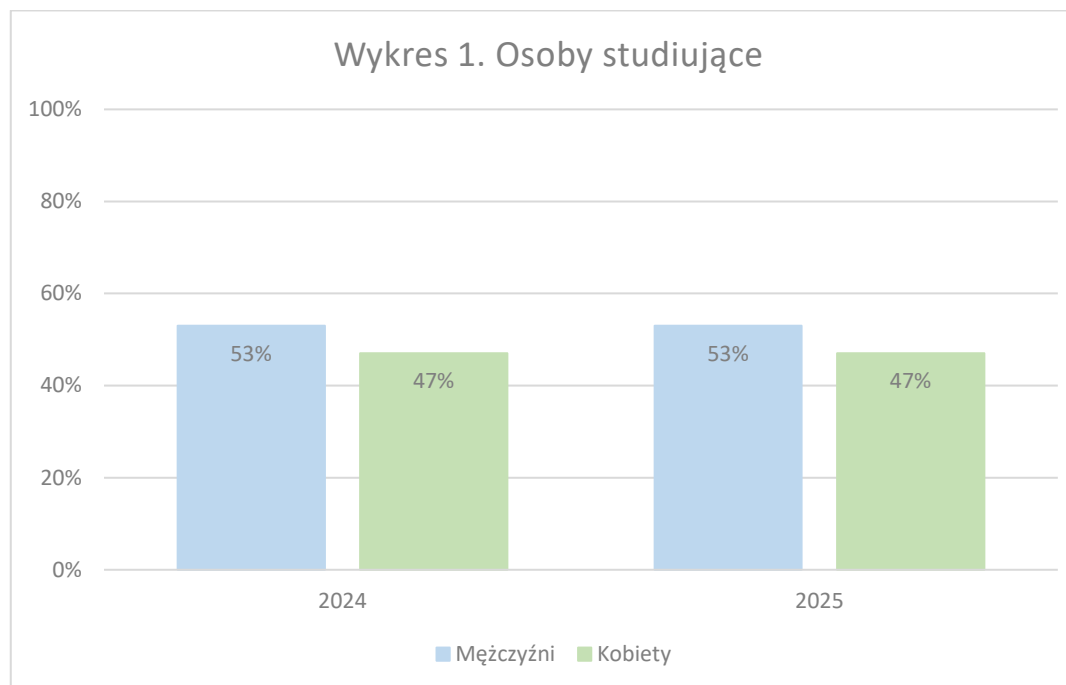
W załączniku nr 1 przedstawiono dane za rok 2025 r. dotyczące:

- odsetka osób w grupie osób studiujących w WSliZ w latach 2024-2025 w zależności od płci (wykres nr 1),
- odsetka osób w grupie osób w grupie absolwentów WSliZ w latach 2024-2025 w zależności od płci (wykres nr 2),
- odsetka osób w grupie słuchaczy seminariów doktoranckich WSliZ w latach 2024-2025 w zależności od płci (wykres 3),
- odsetka obronionych doktoratów w WSliZ w latach 2024-2025 w zależności od płci (wykres 4),
- odsetka osób w grupie osób zatrudnionych w WSliZ (łącznie z pracownikami Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego) w latach 2024-2025 w zależności płci (wykres nr 5),
- odsetka osób w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych WSliZ z podziałem na Kolegia: Medyczne, Mediów i Komunikacji Społecznej, Zarządzania oraz Informatyki Stosowanej w zależności od płci, stan na 31.12.2025 r. (wykres nr 6),
- odsetka osób w grupie w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych WSliZ w zależności od płci, stan na 31.12.2025 r. (wykres nr 7),
- odsetka osób w grupie w grupie pracowników badawczych WSliZ w zależności od płci, stan na 31.12.2025 r. (wykres nr 8),
- odsetka osób w gremiach: rektorskim, dziekańskim oraz prodziekańskim w zależności od płci, stan na 31.12.2025 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 31.12.2025 r. (wykres nr 10),
- odsetka osób w grupie osób nowozatrudnionych w WSliZ na stanowiskach badawczo-dydaktycznych (łącznie z pracownikami Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego) w latach 2024-2025 w zależności od płci (wykres 11),
- odsetka osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych w grupie osób zatrudnionych w WSliZ (z pracownikami Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego), stan na 31.12.2025 r. (wykres 12),
- odsetka osób w grupie osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych w WSliZ (z pracownikami Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego) w zależności od płci, stan na 31.12.2025 r. (wykres 13),
- odsetka osób w grupie osób kierujących jednostkami administracyjnymi WSliZ w zależności od płci, stan na 31.12.2025 r. (wykres nr 14),
- odsetka osób w grupie osób nowozatrudnionych w latach 2024-2025 na stanowiskach administracyjnych w WSliZ w zależności od płci (wykres nr 15).

**Stan na 31.12.2025 r.**

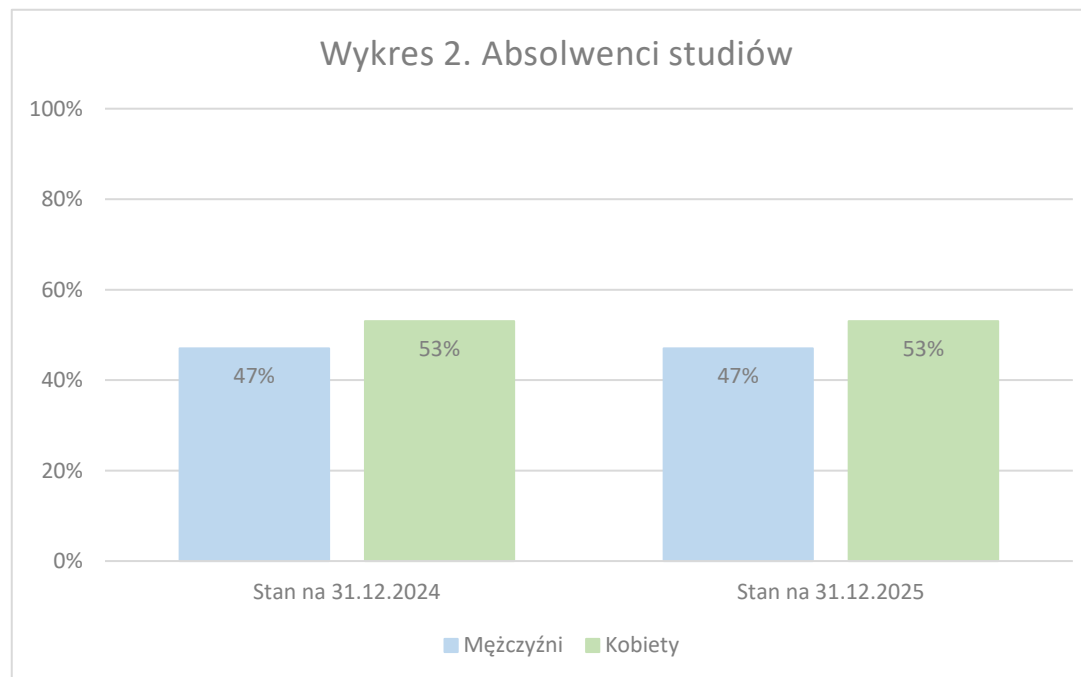


**Wykres nr 1** Dane dotyczące odsetka osób w grupie osób studiujących w WSiIZ w zależności od płci w latach 2024-2025 w zależności od płci.



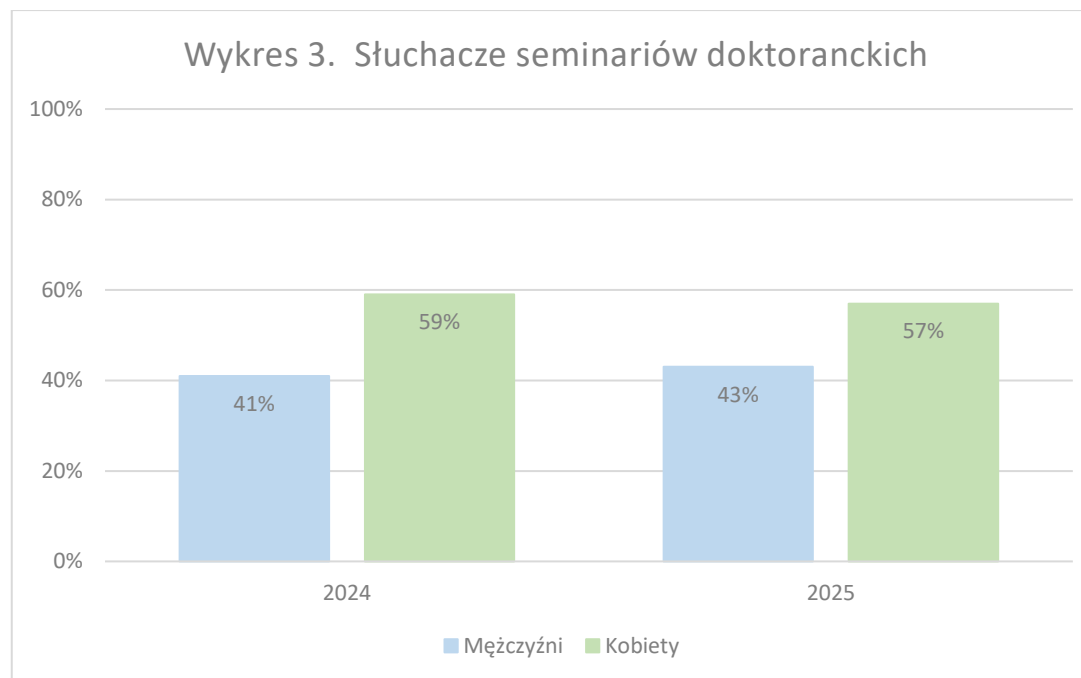


**Wykres nr 2** Dane dotyczące odsetka osób w grupie osób w grupie absolwentów WSiIZ w latach 2024-2025 w zależności od płci.



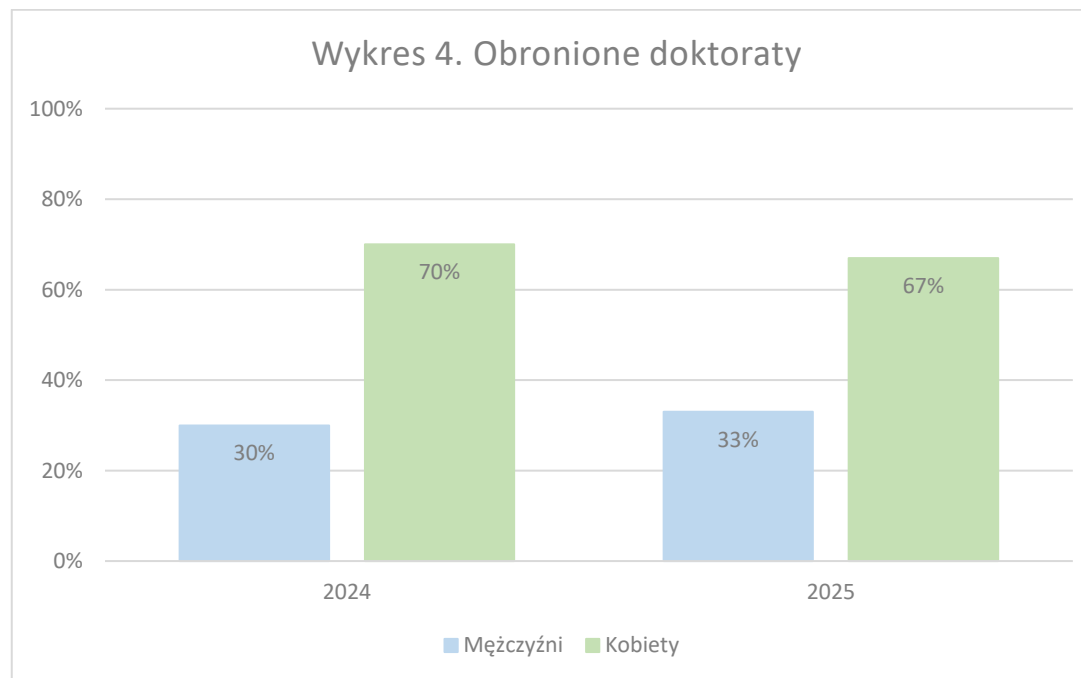


**Wykres nr 3** Dane dotyczące odsetka osób w grupie słuchaczy seminariów doktoranckich WSiIZ w latach 2024-2025 w zależności od płci.



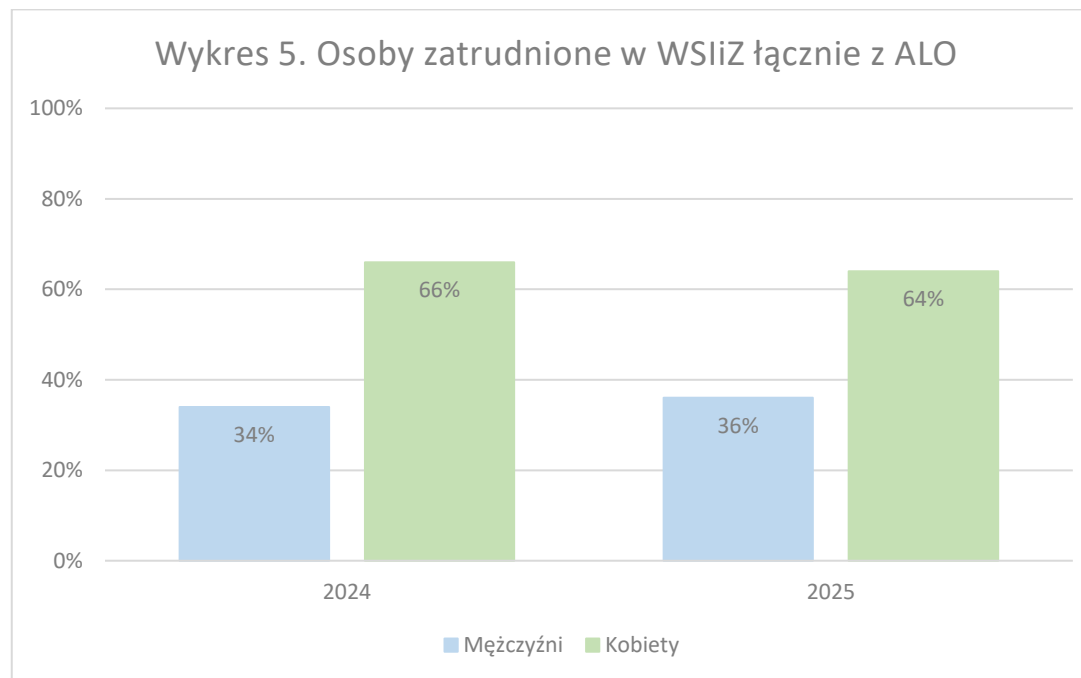


**Wykres nr 4** Dane dotyczące odsetka obronionych doktoratów w WSIiZ w latach 2024-2025 w zależności od płci.



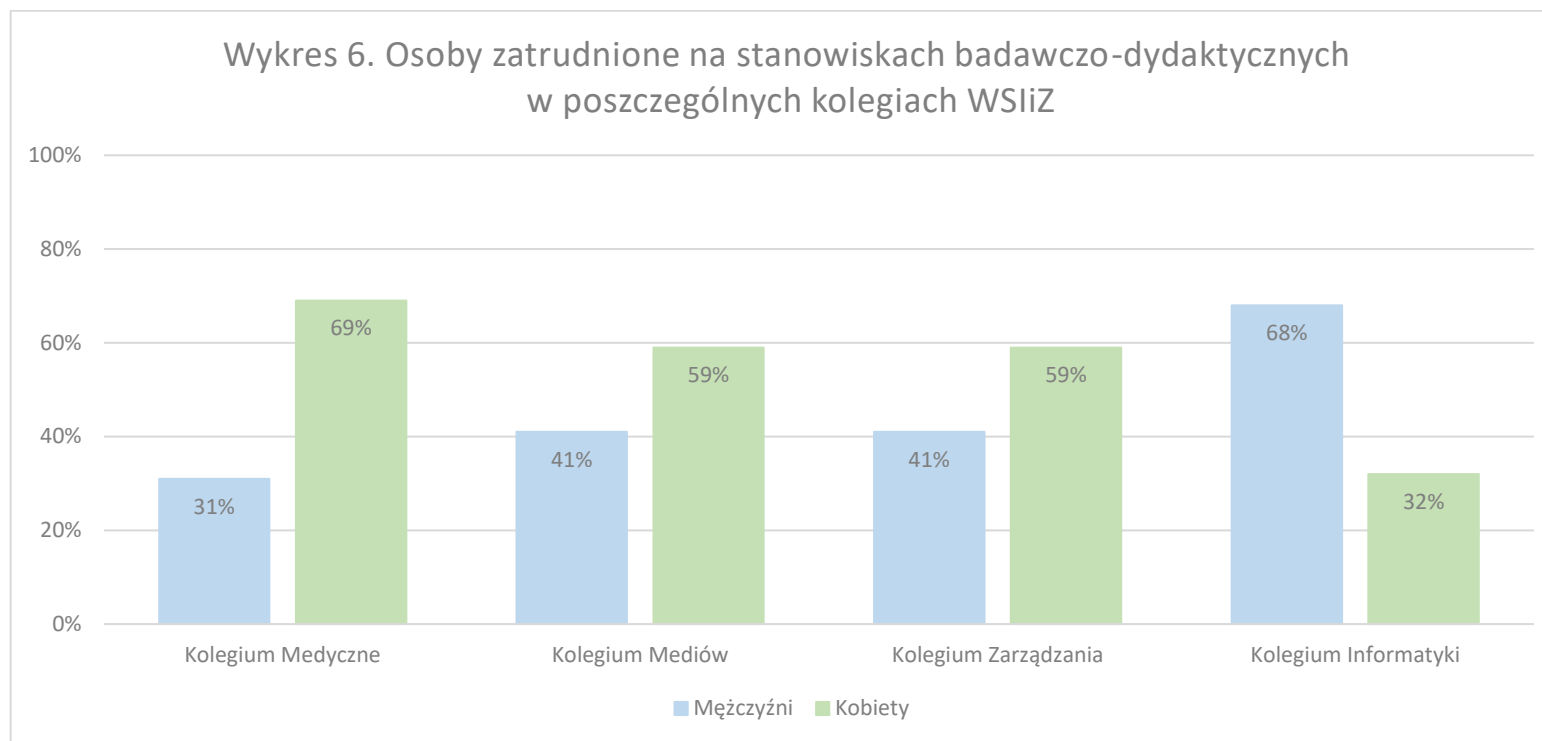


**Wykres nr 5** Dane dotyczące odsetka osób w grupie osób zatrudnionych w WSiIZ (łącznie z pracownikami Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego) w latach 2024-2025 w zależności od płci.



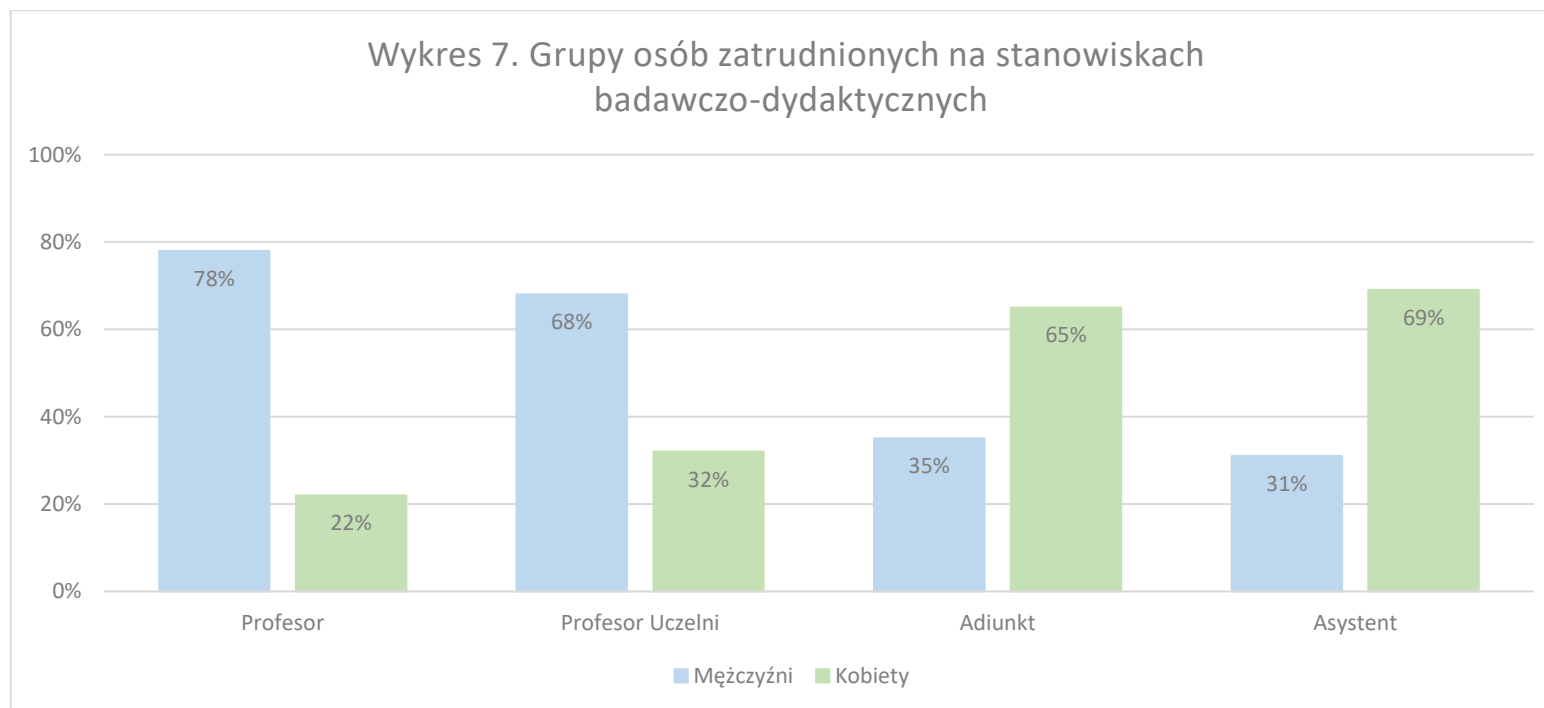


**Wykres nr 6** Dane dotyczące odsetka osób w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych WSIiZ z podziałem na Kolegia: Medyczne, Mediów i Komunikacji Społecznej, Zarządzania oraz Informatyki Stosowanej w zależności od płci, stan na 31.12.2025 r.



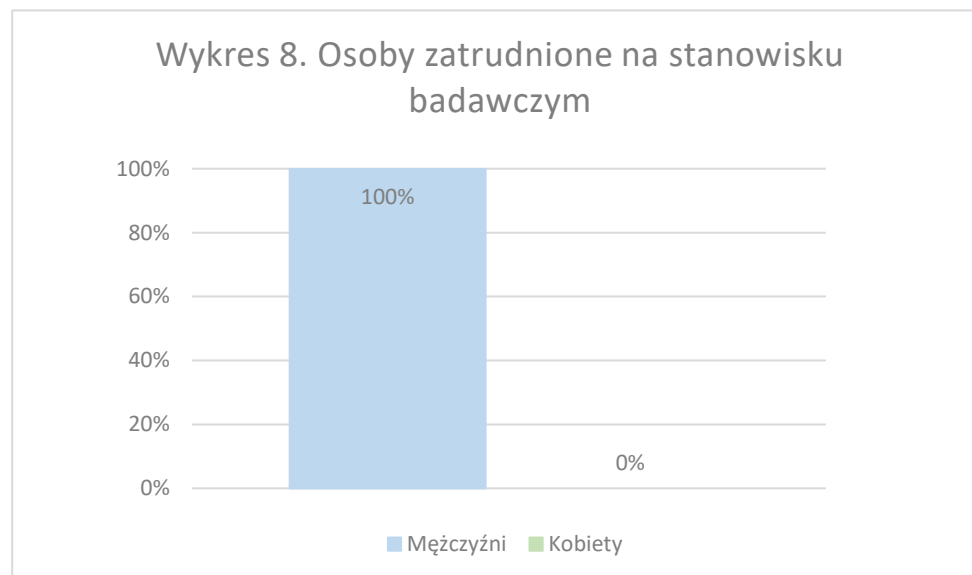


**Wykres nr 7** Dane dotyczące odsetka osób w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych WSIiZ w zależności od płci, stan na 31.12.2025 r.



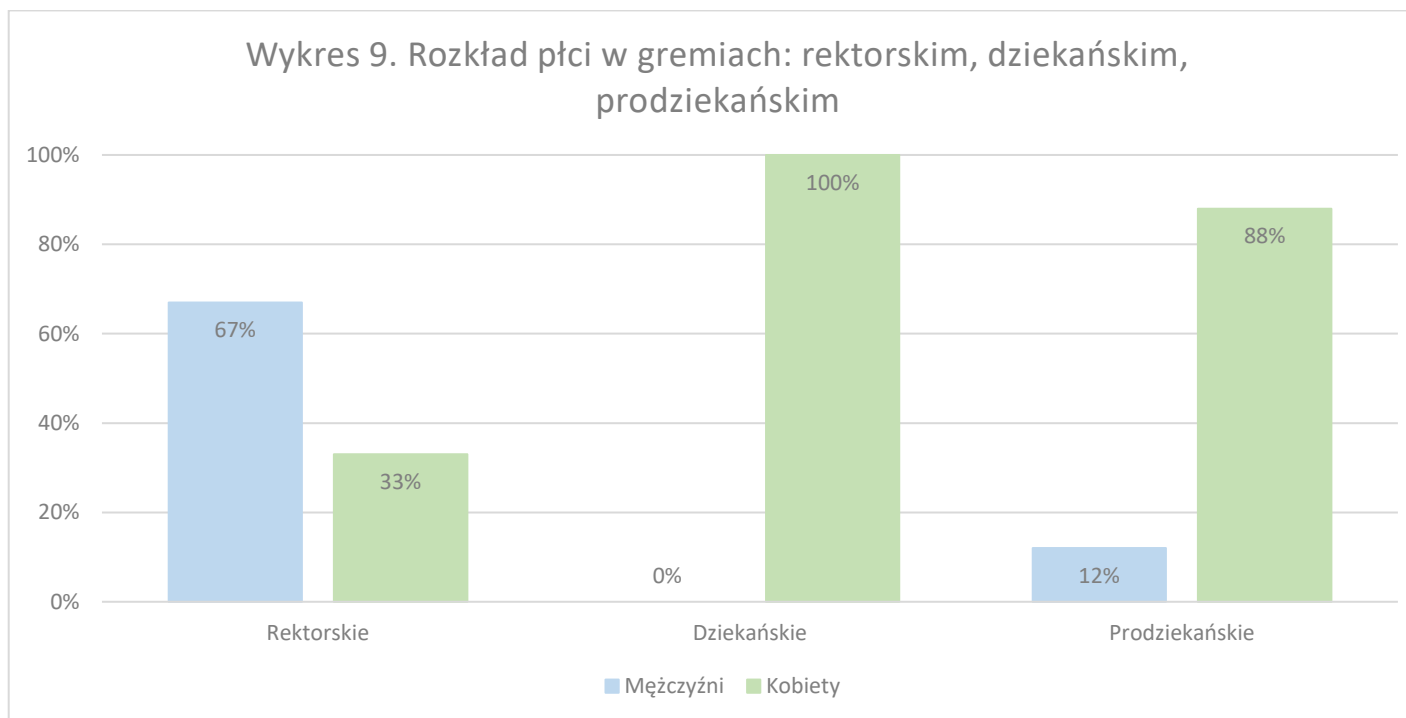


**Wykres nr 8** Dane dotyczące odsetka osób w grupie pracowników badawczych WSIiZ w zależności od płci, stan na 31.12.2025 r.



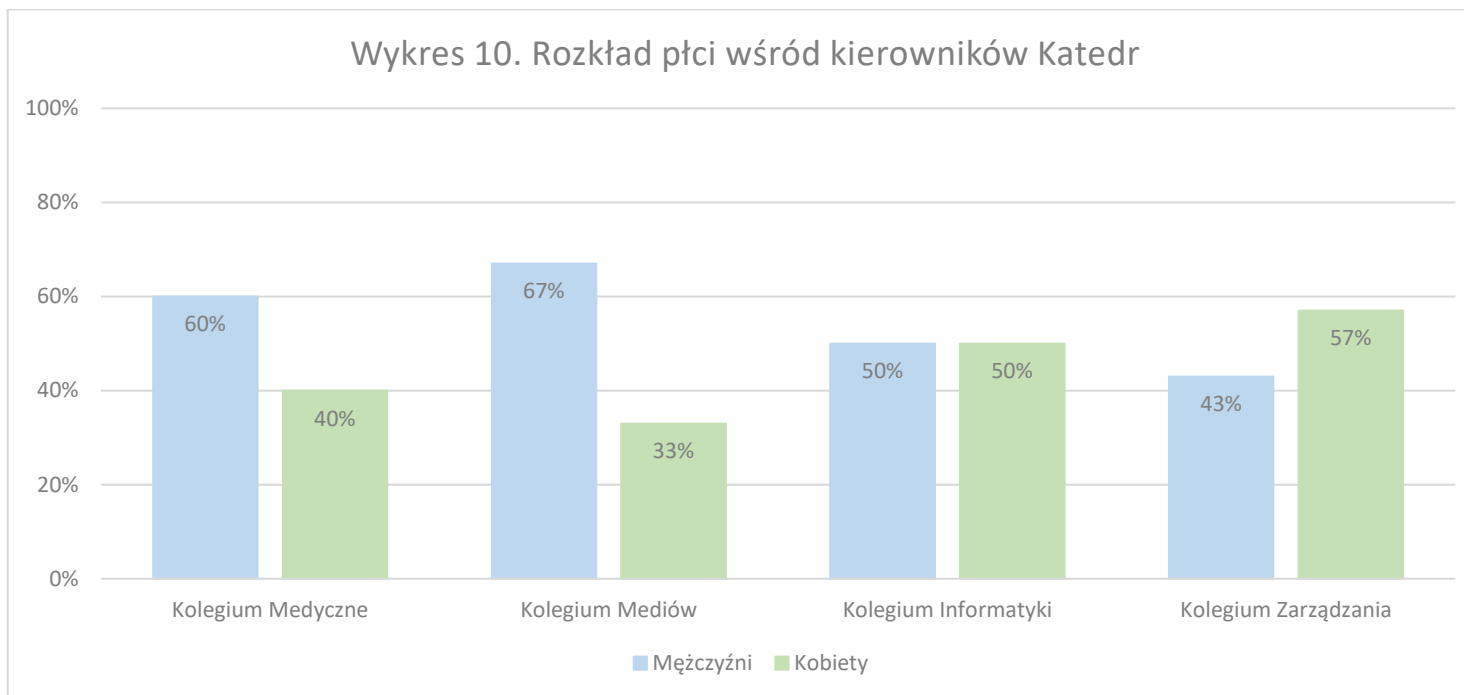


**Wykres nr 9** Dane dotyczące odsetka osób w gremiach: rektorskim, dziekańskim oraz prodziekańskim w zależności od płci, stan na 31.12.2025 r.



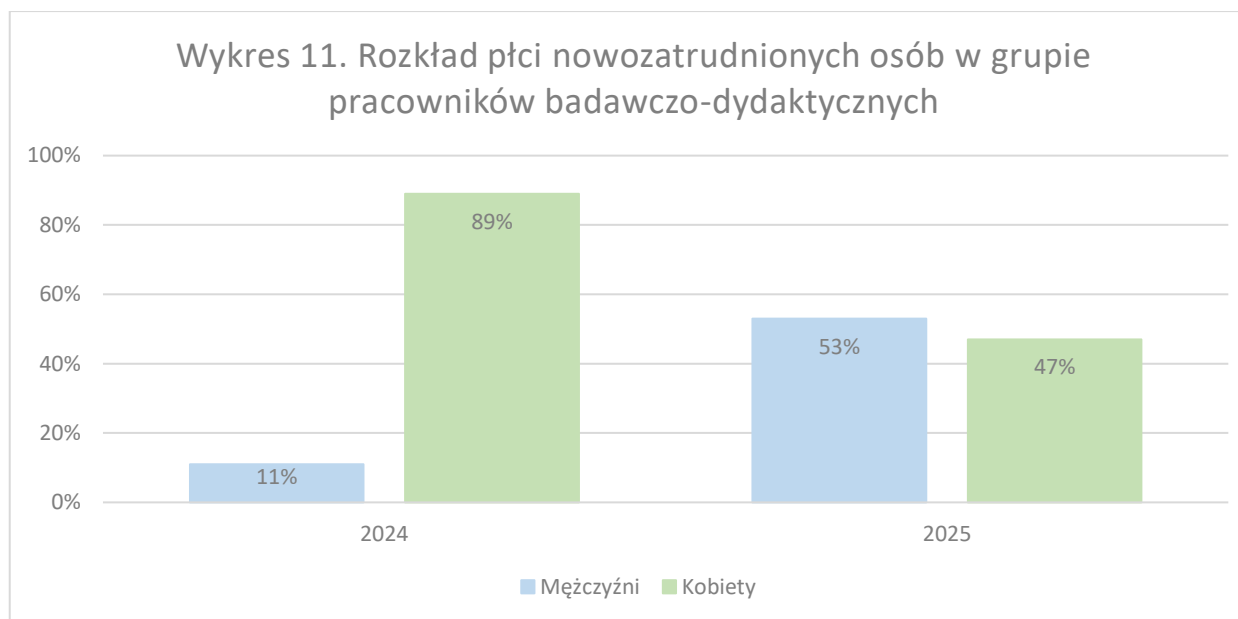


**Wykres nr 10** Dane dotyczące odsetka osób w grupie osób kierujących Katedrami z podziałem na Kolegia: Medyczne, Mediów i Komunikacji Społecznej, Informatyki Stosowanej oraz Zarządzania w zależności od płci, stan na 31.12.2025 r.



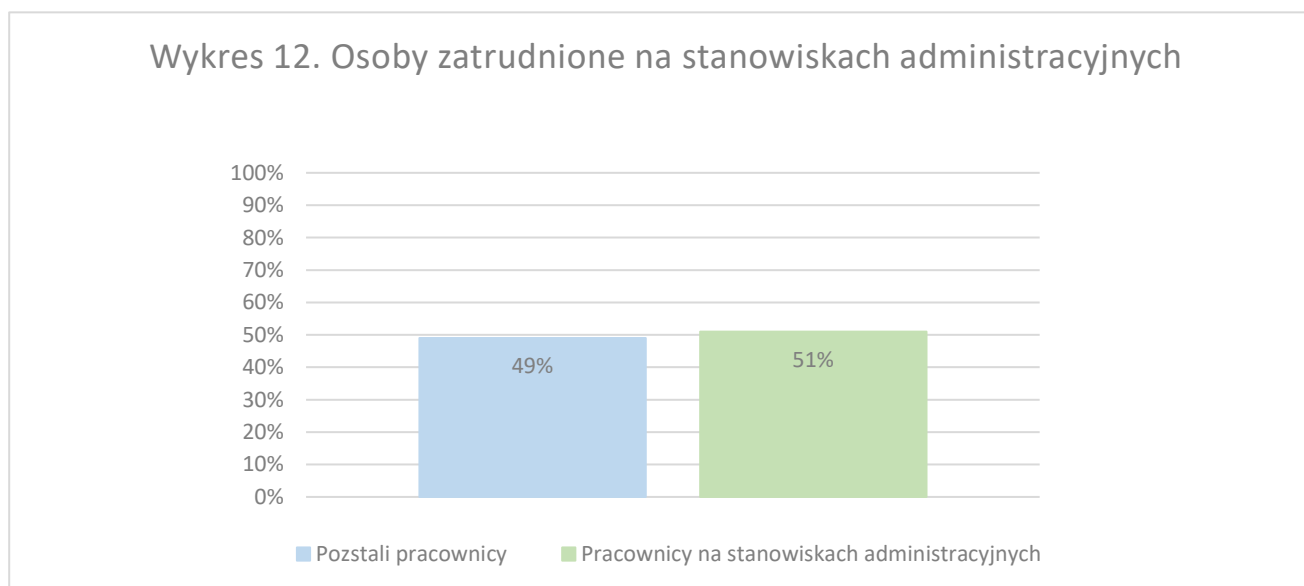


**Wykres nr 11** Dane dotyczące odsetka osób w grupie osób nowozatrudnionych w WSliZ na stanowiskach badawczo-dydaktycznych (z pracownikami Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego) w latach 2024-2025 w zależności od płci.



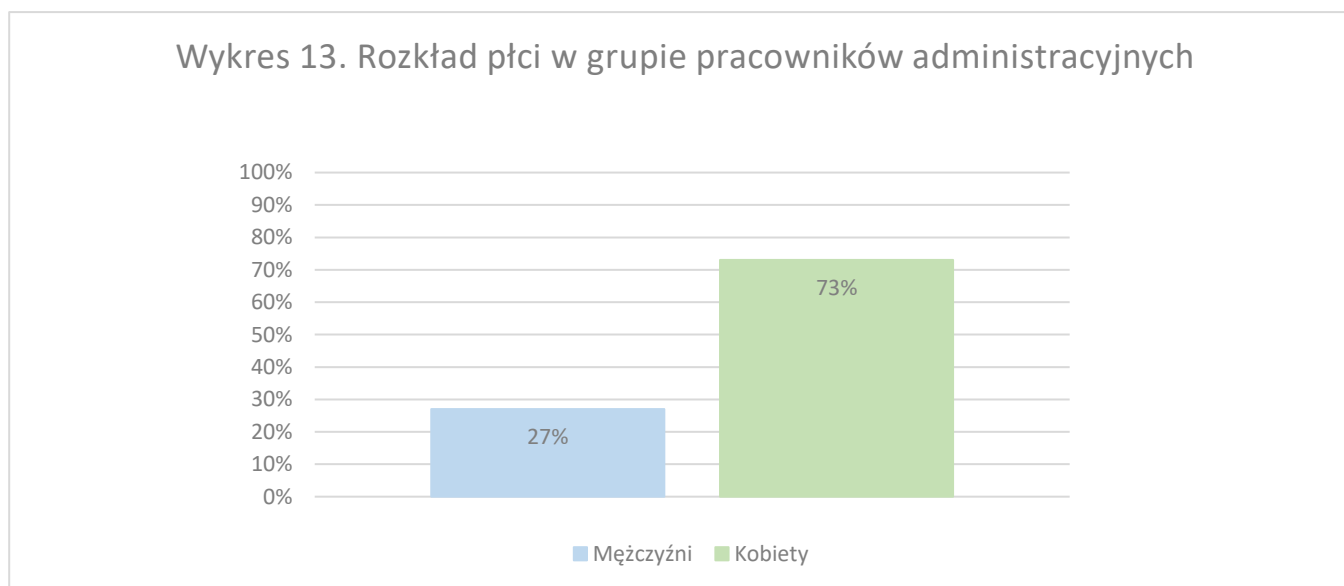


**Wykres nr 12** Dane dotyczące odsetka osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych w grupie osób zatrudnionych w WSIiZ (z pracownikami Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego), stan na 31.12.2025 r.



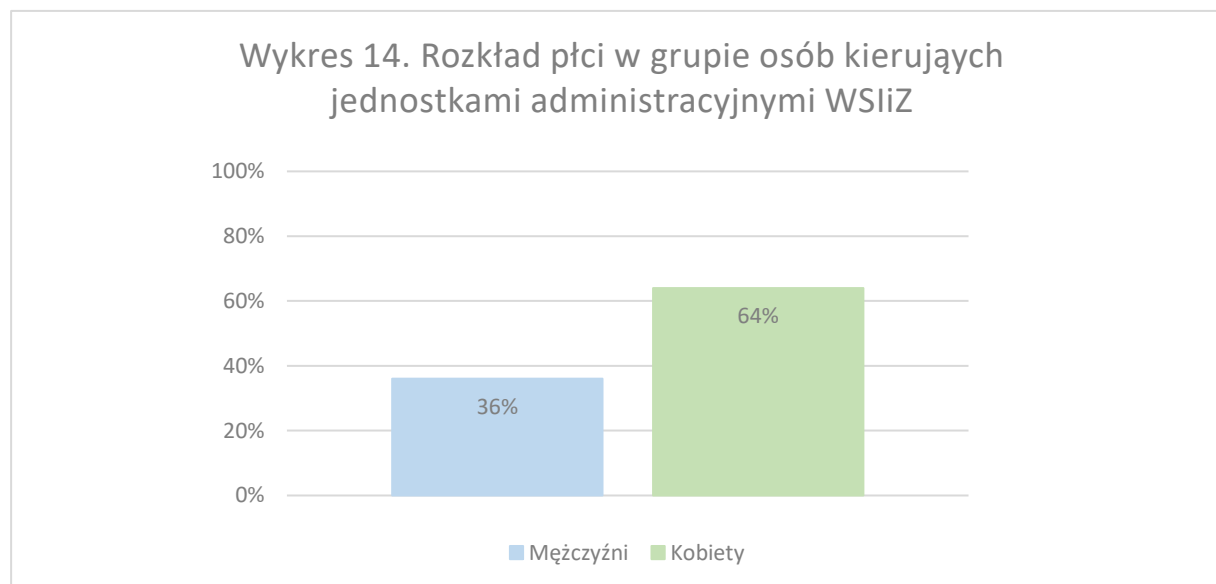


**Wykres nr 13** Dane dotyczące odsetka osób w grupie osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych w WSiIZ (z pracownikami Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego) w zależności od płci, stan na 31.12.2025 r.





**Wykres nr 14** Dane dotyczące odsetka osób w grupie osób kierujących jednostkami administracyjnymi WSliZ w zależności od płci, stan na 31.12.2025 r.





**Wykres nr 15** Dane dotyczące odsetka osób w grupie osób nowozatrudnionych w WSiIZ na stanowiskach administracyjnych w latach 2024-2025 w zależności od płci.

