PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

(GENDER EQUALITY PLAN)

na lata 2026-2029

Załącznik do zarządzenia Rektora
Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie
nr 66/2026 z dnia 13 lipca 2026 r.

WYŻSZA SZKOŁA
INFORMATYKI i ZARZĄDZANIA
z siedzibą w Rzeszowie

SPIS TREŚCI

1 Ramy prawne i formalne

2 Diagnoza

3 Proces wdrażania Planu Równości Płci

4 Obszary / cele / działania Planu Równości Płci

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

na lata 2026-2029

1 Ramy prawne i formalne

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP) na lata 2026-2029 przyjęty do realizacji w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie ma na celu tworzenie i umacnianie 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, gwarantowaną 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 zwykłe na poziomie krajowym. Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie prowadzi swoją działalność z poszanowaniem obowiązującego ustawodawstwa w dziedzinie zatrudnienia oraz szkolnictwa wyższego i nauki.

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 z siedzibą w Rzeszowie.

Cele i zobowiązania Unii Europejskiej w zakresie równouprawnienia określa opracowana przez Komisję Europejską **Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2026–2030**.

[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.

„Strategia **uwzględnia równość płci w każdym aspekcie życia**, w internecie i poza nim, od edukacji i zdrowia po pracę i życie publiczne, a także odnosi się do współczesnych zagrożeń, takich jak **cyberprzemoc** i zagrożenia związane ze sztuczną inteligencją, które szczególnie dotykają kobiety."[3]

Przyjęta strategia koncentruje swoje działania na m.in.: kontynuowaniu walki z przemocą e względu na płeć, z silnym naciskiem na zwalczanie cyberprzemocy, zaangażowaniu mężczyzn i chłopców w walkę o równość płci, promowaniu najwyższych standardów systemów opieki zdrowotnej i opieki zdrowotnej stworzonych dla wszystkich, zwiększaniu dobrobytu poprzez promowanie równości płci we wszystkich sektorach gospodarki, rozwiązaniu problemu zróżnicowania wynagrodzeń i emerytur ze względu na płeć, podjęciu dalszych kroków w celu wspierania równego i bezpiecznego udziału kobiet w polityce oraz dalszemu promowaniu równości płci na arenie światowej[4].

Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie jako uczelnia międzynarodowa, kształcąca studentki i studentów z ponad 50 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[5].

Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030[6], którego wdrażaniem zajmuje się Minister do spraw Równości[7], 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: upowszechnianiu wśród przedsiębiorstw, instytucji, uczelni i organizacji pozarządowych korzyści wynikających z udziału kobiet w gremiach decyzyjnych, budowaniu sieci kontaktów.

Niniejszy Plan Równości Płci stanowi kontynuację głównych założeń pierwszego Planu Równości Płci na lata 2022-2025 przy czym uwzględniając doświadczenia z jego realizacji wprowadza również nowe rozwiązania instytucjonalne. Podobnie jak poprzedni dokument, Plan Równości Płci na lata 2026-2029 przewiduje wdrażanie działań upowszechniających i utrwalających zasadę równości płci w następujących obszarach funkcjonowania Uczelni: nauce i edukacji, procesach decyzyjnych i doradczych, rekrutacji i rozwoju kariery, kulturze organizacyjnej oraz bezpieczeństwie.

[3] COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Gender Equality Strategy 2026-2030, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52026DC0113&qid=1776075756540

[4] European Commission, Commission presents new Gender Equality Strategy 2026-2030 for a more equal, cohesive and successful Europe, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_26_526

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

[6] 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.

[7] Ustawa z dnia 15 maja 2024 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem administracji rządowej (Dz. U. poz. 834).

Podkreślić jednak należy, że urzeczywistnianie standardu niedyskryminacji kobiet i mężczyzn miało miejsce w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania jeszcze przed wypracowaniem pierwszego Planu Równości Płci na lata 2022-2025, poprzez przyjęcie polityk wewnętrznych realizujących cel zapewnienia równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji m.in. ze względu na płeć.

W 2017 r. Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania otrzymała od Komisji Europejskiej wyróżnienie **HR Excellence in Research**[7], 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 **Strategii 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 jest upowszechnianie idei równości, różnorodności, tolerancji oraz respektowanie i ochrona praw człowieka w odniesieniu do całej społeczności akademickiej.

Od 2020 r. w Uczelni obowiązują:

[7] Okres obowiązywania wyróżnienia, decyzją Komisji po ewaluacji pierwszych dwóch lat wdrażania HRS4R, został przedłużony do 2023 r. Uczelnia oczekuje na ustalenie terminu site visit i jest w okresie weryfikacyjnym odnośnie przedłużenia wyróżnienia na kolejny okres.

[8] Zarządzanie 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).

[9] 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).

Wspomniane polityki określają zasady przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy na Uczelni oraz procedury postępowania w przypadku wystąpienia tych zjawisk w społeczności akademickiej. Bieżąca realizacja w/w polityk powierzona została Pełnomocnikowi/Pełnomocniczce ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy.

We wrześniu 2024 r. Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzanie w Rzeszowie przyjęła **Strategię Zrównoważonego Rozwoju WSIiZ na lata 2025-2029**[10], w której zobowiązała się do kontynuowania realizacji celów Agendy 2030, w tym celu 5. Równość Płci. Raport zrównoważonego rozwoju za rok akademicki 2024-2025,[11] w którym obowiązywała jeszcze poprzednia strategia, uwydatnił działania Uczelni w przedmiotowym zakresie.

Od września 2024 r. Uczelnia wdraża Politykę zrównoważonego rozwoju, stanowiącą regulację komplementarną wobec Strategii Zrównoważonego Rozwoju WSIiZ zarówno na lata 2022-2024, jak i na kolejny okres tzn. lata 2025-2029. Przedmiotowa polityka w obszarze organizacji pracy, procesów i procedur kładzie nacisk na kierowanie się zasadami zrównoważonego rozwoju w tym m.in. zasadą równości płci. Dokument podkreśla również możliwość używania w wewnętrznej oraz zewnętrznej korespondencji Uczelni obok męskich, również żeńskich form nazw stanowisk i funkcji (feminatywów)[12].

Zarządzeniem Rektora WSIiZ nr 70/2025 z dnia 5 sierpnia 2025 r. przyjęte zostały Standardy Ochrony Małoletnich w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie będące z kolei dokumentem koherentnym z postanowieniami uczelnianych polityk przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy[13].

[10] https://wsiz.edu.pl/wp-content/uploads/2025/01/Strategia-ZR-WSIiZ-2025-2029.pdf

[11] https://wsiz.edu.pl/wp-content/uploads/2025/10/WSIiZ_Raport-ZR-WSIiZ_IX-2025_PL_28.10.2025.pdf

[12] Zarządzanie nr 98/2024 Rektora Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie z dnia 26.09.2024 r. w sprawie wprowadzenia Polityki zrównoważonego rozwoju w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie.

[13] Zarządzanie nr 70/2025 Rektora Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie z dnia 5.08.2025 r. w sprawie wprowadzenia Standardów Ochrony Małoletnich w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie.

2 Diagnoza

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

Niżej zaprezentowane dane instytucjonalne za rok 2025, a więc kończący realizację założeń pierwszego uczelnianego Planu Równości Płci na lata 2022-2025 r. w zestawieniu z danymi z dnia 31 grudnia 2021 r., czyli sprzed wejścia w życie przedmiotowego planu, wskazują na procentowy wzrost udziału kobiet niemal we wszystkich badanych aspektach funkcjonowania Uczelni. Świadczyć to może m.in. o skuteczności rozwiązań przyjętych w Planie Równości Płci na lata 2022-2025, a także konsekwencji w ich wdrażaniu. Z drugiej jednak strony, dane uwidaczniają również obszary, w których Uczelnia powinna zintensyfikować działania na rzecz równouprawnieniem płci w społeczności akademickiej.

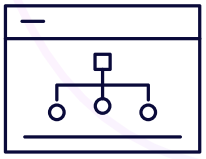
Z danych uzyskanych na dzień 31 grudnia 2025 r. wynika, że:

kobiety stanowiły 64% w ogólniej liczbie osób zatrudnionych w Uczelni, natomiast na dzień 31.12. 2021 r. ich udział **wynosił 58,35%**

w grupie pracowników i pracowniczek badawczo-dydaktycznych udział kobiet na koniec 2025 r. ukształtował się **na poziomie 56%** (w 2021 r. było to 50,40%), przy czym najwięcej kobiet na stanowiskach badawczo-dydaktycznych zatrudnionych było w Kolegium Zarządzania, a najmniej w Kolegium Informatyki Stosowanej

wśród pracowników i pracowniczek badawczo-dydaktycznych w grupie asystentów/ek **kobiety stanowiły 69%** (w 2021 r. 69,44%), w grupie adiunktów/ek **65%** (w 2021 r. 64%), w grupie profesorów/ek uczelni (stopień dr hab.) **jedynie 32%** (w 2021 r. 20%), natomiast w grupie tzw. profesorów/ek belwederskich zatrudnionych na Uczelni **było 22 % kobiet**

w grupie osób zatrudnionych na stanowiskach badawczych na koniec 2025 r. nie było kobiet, podczas gdy na koniec 2021 r. **stanowiły one 14,28%** tej grupy



na koniec 2025 r., podobnie jak w 2021 r., w kolegium rektorskim **zasiadała 1 kobieta** (obok rektora i prorektora); warto zauważyć, że zróżnicowanie płci w obrębie władz rektorskich w latach 2022-2025 ulegało zmianom i tak np. na dzień 30 września 2025 r. były w nim dwie prorektorki, prorektor i rektor

odnotowano wyższy, bo wynoszący **48%** udział kobiet w 2025 r. na stanowiskach kierowników/czek katedr, przy czym najwięcej kobiet kierowało katedrami w ramach Kolegium Zarządzania oraz Kolegium Informatyki Stosowanej, z kolei na koniec 2021 r. współczynnik ten wynosił **tylko 26%** i żadna kobieta nie kierowała katedrą w Kolegium Zarządzania, a także w Kolegium Informatyki Stosowanej

stanowiska dziekanów/ek poszczególnych kolegiów Uczelni **obsadzone są w 100% przez kobiety**, natomiast wśród prodziekanów/ek kobiety stanowią **aż 88%**, co oznacza wzrost w porównaniu z 2021 r. odpowiednio **o 50% i 8%**

zarządzanie jednostkami administracyjnymi na koniec 2025 r. w **64%** powierzone zostało kobietom (dotyczy to m.in. kluczowych dla funkcjonowania Uczelni działów takich jak np.: Dział Nauczania, Dział Nauki, Pion Zarządzania Zasobami Ludzkimi czy Pion Komunikacji Marketingowej), przy czym w tym obszarze nastąpił **spadek z poziomu 72,41%** w porównaniu z rokiem 2021 r.

kobiety na koniec 2025 r. stanowiły **47% ogółu** osób studiujących w Uczelni, co oznacza niewielki bo **2% spadek** w porównaniu z danymi w tym obszarze odnotowanymi na koniec 2021 r.; studentki liczebnie przeważają w Kolegium Medycznym oraz w Kolegium Mediów i Komunikacji Społecznej

łącznie wśród uczestników/czek wszystkich seminariów doktoranckich prowadzonych w WSliZ przeważały kobiety (**57%**), w szczególności w ramach dyscypliny nauk medycznych (**84%**)

natomiast wśród osób kończących studia w 2025 r. **odsetek kobiet wyniósł 53%**, co stanowi z kolei **wzrost z 47,15%** w porównaniu z 2021 r.

liczebną przewagę kobiet (**67%**) odnotowano także w ogólnej liczbie doktoratów w obronionych w 2025 r.

O działaniach podejmowanych przez Wyższą Szkołę Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie w obszarze równości płci świadczy również wysoka pozycja Uczelni w corocznym, międzynarodowym rankingu UI GreenMetric, oceniającym zaangażowanie Uczelni we wdrażanie celów zrównoważonego rozwoju i ochronę zasobów przyrody. Przez ostatnie cztery lata z rzędu WSIiZ zajmowała 2. miejsce wśród polskich uczelni uczestniczących we wspomnianym rankingu. Co więcej, Uczelnia systematycznie umacnia swoją pozycję międzynarodową w tym zestawieniu zajmując 246. miejsce na 1745 uczelni, które przystąpiły do rankingu UI GreenMetric w 2025 roku.

Od roku akademickiego 2020/21 na Uczelni działa Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy.

W sprawozdaniu Pełnomocniczki Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy za rok akademicki 2024/2025 odnotowano łącznie pięć przypadków nierównego traktowania i przemocy - z czego 3 można interpretować w kategoriach dyskryminacji ze względu na płeć.

Natomiast wśród rekomendacji podsumowujących przedmiotowe sprawozdanie znalazły się między innymi propozycje zapobiegające dyskryminacji ze względu na płeć, jak również usprawniające rozwiązywanie konfliktów na tle zjawisk mobbingu, dyskryminacji i przemocy m.in.: aktualizacja procedur antymobbingowych, antydyskryminacyjnych i antyprzemocowych, wprowadzenie mediacji jako sposobu rozwiązywania sporów w środowisku akademickim, wprowadzenie obowiązkowego szkolenia antymobbingowego, antydyskryminacyjnego i antyprzemocowego dla osób powołanych do pełnienia w Uczelni funkcji kierowniczych zarówno przed objęciem takiej funkcji oraz następnie w trakcie jej trwania (nie rzadziej niż na 2-3 lata) czy wprowadzenie do statutu Uczelni postanowienia podkreślającego prawo do równego traktowania wszystkich osób tworzących wspólnotę akademicką.

3 Proces wdrażania Planu Równości Płci na lata 2026-2029

Przygotowanie:

Podstawę przygotowania planu stanowiły: analizy ram regulacyjnych i treści polityk publicznych uwzględnianych w działaniach uczelni, diagnoza stanu równości płci (analizy ilościowe), ankiety, analizy (jakościowe) dotychczasowych doświadczeń Pełnomocniczki/Pełnomocnika Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy oraz uczelnianych rzeczników dyscyplinarnych i komisji dyscyplinarnych odpowiednio dla studentów, jak i nauczycieli akademickich.

Plan Równości Płci na lata 2026-2029 opracowany został w składzie:

- **dr hab. Agata Jurkowska-Gomułka, prof. WSIiZ** (Kierowniczka Katedry Prawa i Polityk Publicznych WSIiZ)
- **dr Katarzyna Kurzępa-Dedo** (Adiunktka w Katedrze Prawa i Polityk Publicznych WSIiZ)
- **dr Iwona Leonowicz-Bukała** (Dziekanka Kolegium Mediów i Komunikacji Społecznej WSIiZ)

Osoby biorące udział w konsultacjach projektu Planu Równości Płci na lata 2026-2029:

- dr Magdalena Bednarska (Katedra Nauk Społecznych, Kolegium Mediów i Komunikacji Społecznej WSIiZ)
- mgr Justyna Bednarz (Senior Consultant Enterprise Europe Network WSIiZ)
- mgr inż. Natalia Górka (Katedra Prawa i Polityk Publicznych, Biuro Zrównoważonego Rozwoju WSIiZ)
- dr Mikołaj Birek (Katedra Projektowania Graficznego, Kolegium Mediów i Komunikacji Społecznej WSIiZ)
- mgr Ewa Nowak-Koprowicz (Kierowniczka EUROPE DIRECT Rzeszów, Z-ca Dyrektora Biura Zrównoważonego Rozwoju ds. upowszechniania wiedzy i rozwoju partnerstw na rzecz zrównoważonego rozwoju),
- Gabriela Pękala (Przewodnicząca Samorządu Studenckiego WSIiZ),
- mgr Joanna Sowińska (Starszy specjalista ds. europejskich i zrównoważonego rozwoju, EUROPE DIRECT Rzeszów)
- lic. Kamil Stojak (Studenckie Koło Naukowe SEARCH WSIiZ)
- lic. Marlena Szczur (Studenckie Koło Naukowe SEARCH WSIiZ)
- lic. Klaudia Wronka (Asystentka Prodziekana Kolegium Informatyki Stosowanej WSIiZ ds. ścieżek anglojęzycznych, Asystentka Prodziekana Kolegium Zarządzania WSIiZ ds. ścieżek anglojęzycznych, Consultant Enterprise Europe Network WSIiZ)

Akty powiązane:

Zarządzanie 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;

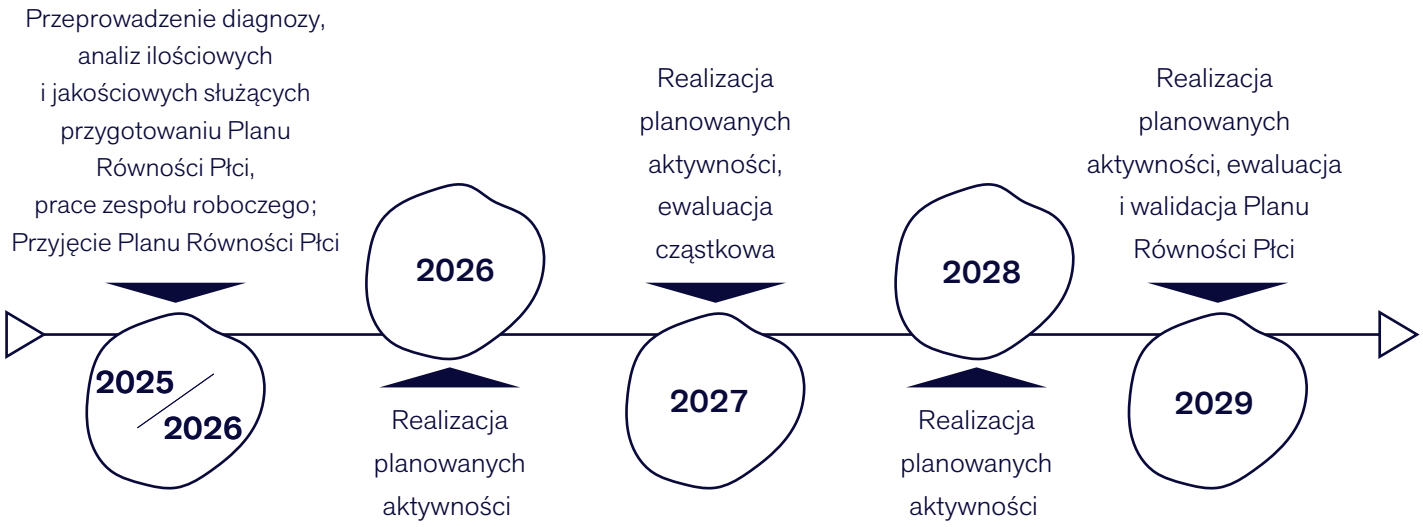
Zarządzenie nr 73/2020 Rektora Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie z dnia 25.09.2020 r. w sprawie polityki przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy wobec studentów i słuchaczy studiów podyplomowych w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie;

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;

Zarządzanie nr 98/2024 Rektora Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie z dnia 26.09.2024 r. w sprawie wprowadzenia Polityki zrównoważonego rozwoju w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie;

Zarządzanie nr 70/2025 Rektora Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie z dnia 5.08.2025 r. w sprawie wprowadzenia Standardów Ochrony Małoletnich w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie.

Harmonogram:



Monitoring: (w trybie ciągłym)

Jednostki odpowiedzialne za wdrożenie Planu Równości Płci	▷	władze Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania – Rektor WSIiZ
Jednostki zaangażowane w realizację Planu Równości Płci	▷	władze Uczelni, władze Kolegiów, działy i jednostki administracyjne Uczelni
Zaangażowane w realizację Planu Równości Płci	▷	podmioty i jednostki organizacyjne wskazane w Planie Równości Płci
Osoba koordynująca i monitorująca wdrażanie Planu Równości Płci	▷	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy

4 Obszary/cele/działania Planu Równości Płci na lata 2026-2029

Obszar 1 NAUKA I EDUKACJA

Cel strategiczny:

WŁĄCZENIE PROBLEMATYKI RÓWNOŚCI PŁCI DO BADAŃ I DYDAKTYKI

NAUKA

Cele operacyjne

1. Podnoszenie poziomu wiedzy na temat równouprawnienia płci i nieuświadomionych uprzedzeń w społeczności akademickiej, w tym wśród osób decyzyjnych
2. Podnoszenie poziomu 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. Monitorowanie liczby kobiet jako liderek zespołów badawczych

Działania

1. Organizacja szkoleń, warsztatów, webinariów, kampanii informacyjnych, itp. poświęconych równości płci i nieuświadomionym uprzedzeniom
2. Szkolenia z zakresu interpretacji unijnego prawa antydyskryminacyjnego (EUROPE DIRECT Rzeszów)
3. Opracowanie materiałów szkoleniowych z zakresu równości płci, języka w nauce i w akademii
4. Monitorowanie obecności tematyki równości płci w projektach naukowych pracowników (granty wewnętrzne, doktoraty, habilitacje, promowane prace dyplomowe, granty zewnętrzne, publikacje)
5. Dodatkowe punkty w ocenie grantów wewnętrznych za podejmowanie tematyki płci

Wskaźniki

1, 2. Liczba szkoleń, warsztatów, webinariów, kampanii informacyjnych itp. (co najmniej 1/na rok)

3. Liczba materiałów szkoleniowych (co najmniej 1)

4, 5. Liczba złożonych i realizowanych projektów naukowych uwzględniających tematykę równości płci (co najmniej 2/na rok)

Źródła weryfikacji

1. Sprawozdanie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy; komunikaty w mediach, na stronie www lub mediach społecznościowych
2. Komunikaty w mediach, na stronie www lub mediach społecznościowych
3. Sprawozdanie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy

4, 5. Raporty okresowe Działu Nauki

EDUKACJA

Cele operacyjne

1. Zwiększanie aktywności popularyzujących idee równości płci i prawo antydyskryminacyjne skierowanych do społeczności akademickiej i na zewnątrz
2. Upowszechnienie obecności tematów związanych z równością płci w programach kształcenia
3. Poszerzanie wiedzy na temat sytuacji studentek na Uczelni oraz na rynku pracy

Działania

1. Kontynuacja wykorzystania form popularyzujących idee równości płci skierowanych do społeczności akademickiej i na zewnętrz, w tym m.in. publikacji w magazynie tematycznym Intro.media, w newsletterze Biura Zrównoważonego Rozwoju itp.
2. Kampanie edukacyjne z zakresu unijnego prawa antydyskryminacyjnego (EUROPE DIRECT Rzeszów)
3. Monitorowanie obecności treści dotyczących równości płci w programach kształcenia i w ofercie dodatkowej m.in. w ramach programu „Chcę więcej”
4. Kontynuacja badania przebiegu studiów i kariery studentek (female students) w porównaniu do karier studentów
5. Zachęcanie kandydatów/kandydatek do podjęcia studiów na kierunkach, gdzie jedna z płci jest niedoreprezentowana – promocja ukierunkowana na kobiety

Wskaźniki

1, 2. Liczba form popularyzujących idee równości płci, w tym kampanii edukacyjnych z zakresu unijnego prawa antydyskryminacyjnego (co najmniej 2/na rok)
3. Liczba przedmiotów, w ramach których przekazywane są treści związane z równością płci (co najmniej 2 przedmioty na każdym kierunku studiów)
4. Raporty z przeprowadzonych badań (co najmniej 1)
5. Liczba materiałów promujących kariery kobiet (co najmniej 1/na rok)

Źródła weryfikacji

1, 2. Komunikaty w mediach, na stronie www i mediach społecznościowych; sprawozdanie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy
3. Okresowe sprawozdania Dziekanów/Prodziekanów Kolegiów
4, 5. Komunikaty w mediach, na stronie www i w mediach społecznościowych; sprawozdanie Pionu Komunikacji Marketingowej, sprawozdanie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy

Obszar 2 PROCESY DECYZYJNE I DORADCZE

Cel strategiczny:

ZAPEWNIENIE ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI PŁCI W KADRZE ZARZĄDZAJĄCEJ UCZELNI ORAZ INNYCH ZESPOŁACH I GRUPACH DECYZYJNYCH I ROBOCZYCH

Cele operacyjne	1. Normalizacja analiz struktur i obszarów działalności uczelni w kontekście nierówności płciowej
Działania	1. Monitorowanie obecności kobiet i mężczyzn w zespołach i grupach decyzyjnych, doradczych oraz analiza pełnionych w nich ról (w tym co do zakresu obowiązków osób zatrudnionych na identycznych stanowiskach w kontekście płciowym)
Wskaźniki	1. Proporcje przedstawicieli płci w zespołach i grupach decyzyjnych, doradczych (docelowo 50%/50%), równowaga zakresów obowiązków (1:1)
Źródła weryfikacji	1. Raporty z monitorowania i analiz wraz z rekomendacjami; sprawozdanie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy

Obszar 3 REKRUTACJA I ROZWÓJ KARIERY

Cele operacyjne

1. Uwzględnianie kwestii równości płci w polityce Działu HR
2. Poszukiwanie kandydatek/ kandydatów do pracy naukowej, administracyjnej uwzględniających w działalności naukowej, administracyjnej aspekty równości płci

Działania

1. Monitorowanie ogłoszeń o pracę 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. Monitorowanie i analiza danych na temat zgłoszeń kandydatów oraz przyjętych do pracy z podziałem na płeć
5. System mentoringu dla osób na początkowym (doktorat) i kolejnym etapie kariery naukowej (habilitacja) zatrudnionych na stanowiskach: badawczo-dydaktycznych, badawczych oraz system mentoringu dla osób zatrudnianych na stanowiskach dydaktycznych i administracyjnych

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. Wyniki monitorowania i analizy danych (co najmniej 1/na rok)
5. Liczba osób, z podziałem na płeć, na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych, dydaktycznych i administracyjnych objętych mentoringiem

Źródła weryfikacji

1. Treść ogłoszeń rekrutacyjnych, raporty okresowe Działu HR
2.
3. Raporty okresowe Działu HR z procesów rekrutacyjnych
4.
5. Raporty okresowe Działu Nauki, Działu HR

Obszar 4 KULTURA ORGANIZACYJNA

Cel strategiczny:

UŁATWIANIE GODZENIA OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH Z ŻYCIEM RODZINNYM

Cele operacyjne

1. Podnoszenie świadomości kadr zarządzających na temat nierówności płciowych w obszarze godzenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym
2. Podnoszenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie używania języka włączającego (inkluzywnego)
3. Ułatwienie łączenia obowiązków zawodowych dla rodziców opiekujących się dziećmi w wieku przedszkolnym (0 – 6)
4. Wsparcie dla osób zatrudnionych na etatach badawczo-dydaktycznych powracających z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego w zakresie:
   - realizacji pensum dydaktycznego zgodnie z wewnętrznymi regulacjami oraz
   - sposobu realizacji godzin organizacyjnych bezpośrednio po powrocie z tych urlopów, a także monitorowanie ich sytuacji w ww. zakresie

Działania

1. Organizacja szkoleń, kampanii informacyjnych lub innych form upowszechniania wiedzy dla kadr zarządzających
2. Uwzględnianie w ocenie pracowniczej czynnika osobistego na różnych etapach kariery zawodowej (opieka nad osobami zależnymi)
3. Organizacja szkoleń i/lub innych formy upowszechniania wiedzy z zakresu języka inkluzywnego
4. Upowszechnianie używania w dokumentach oraz w komunikacji Uczelni feminatywów (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
7. Przekazywanie informacji o zasadach realizacji pensum dydaktycznego po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim, zgodnie z wewnętrznymi regulacjami (Dział Kadr)oraz umożliwienie elastycznej realizacji godzin organizacyjnych bezpośrednio po powrocie z tych urlopów i monitorowanie sytuacji ww. zakresie (Dziekani/Prodziekani)

Wskaźniki

1. Liczba szkoleń, kampanii informacyjnych lub innych form upowszechniania wiedzy (co najmniej 1/na rok)
2. Liczba osób, w ocenie których uwzględniono czynniki osobiste (co najmniej 3/rok)

Wskaźniki

③ Liczba szkoleń i/lub innych form upowszechniania wiedzy (co najmniej 3)

④ Poprawa jakości komunikatów wewnętrznych i zewnętrznych uczelni (wzrost liczby komunikatów z użyciem feminatywów o 70%)

⑤⑥ Wzrost liczby osób korzystających z elastycznej organizacji czasu pracy (o 20%)

⑦ Liczba osób, którym przekazano informacje i/lub które skorzystały z możliwości elastycznej realizacji godzin organizacyjnych bezpośrednio po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego (monitorowanie realizowane co najmniej 1 raz/na rok)

Źródła weryfikacji

① Lista obecności; Sprawozdanie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy

② Dokumenty oceny rocznej pracowników i raporty okresowe Biura Doradztwa Personalnego

③④ Sprawozdanie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy

⑤⑥ Dokumentacja i raporty okresowe Działu Kadr

⑦ Okresowe informacje Działu Kadr i Dziekanów/Prodziekanów Kolegiów; Sprawozdanie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy

Obszar 5 BEZPIECZEŃSTWO

Cel strategiczny:

ZAPOBIEGANIE I ZWALCZANIE DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

Cele operacyjne

1. Monitorowanie zjawisk dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć w społeczności akademickiej
2. Monitorowanie poziomu świadomości społeczności akademickiej na temat różnorodności genderowej społeczeństwa, w tym osób pracujących i studiujących
3. Podnoszenie świadomości społeczności akademickiej odnośnie form dyskryminacji ze względu na płeć oraz jej źródeł
4. Przegląd procedur antydyskryminacyjnych i antyprzemocowych, w tym ze względu na płeć
5. Wdrożenie mediacji akademickiej jako narzędzia rozwiązywania konfliktów w społeczności akademickiej
6. Zapewnienie wsparcia psychologicznego dla osób ze społeczności akademickiej dotkniętych zjawiskami dyskryminacji i/lub przemocy ze względu na płeć
7. Zapewnienie wsparcia organizacyjnego i psychologicznego osobom ze społeczności akademickiej będącym w trakcie tranzycji
8. Podnoszenie świadomości społeczności akademickiej, w tym w szczególności osób studiujących na ścieżkach obcojęzycznych w zakresie: obowiązujących uczelnianych procedur antydyskryminacyjnych i antyprzemocowych, mediacji akademickiej, Planu Równości Płci oraz form wsparcia psychologicznego oferowanych przez Akademickie Centrum Rozwoju Osobistego i Wsparcia Psychologicznego WSIiZ

Działania

1. Anonimowe badanie osób studiujących i pracujących na temat ich percepcji oraz doświadczeń w zakresie zjawisk dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć
2. Realizacja procedur zgłaszania przypadków dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć zgodnie z obowiązującymi, wewnętrznymi procedurami w tym zakresie (Zarządzenia Rektora nr 72/2020 i 73/2020 i/lub ich aktualizacje)
3. Opracowanie i promocja katalogu dobrych praktyk niedyskryminujących w zakresie kontaktów między osobami studiującymi, pracującymi oraz studiującymi i pracującymi w ramach społeczności akademickiej
4. Aktualizacja procedur antydyskryminacyjnych i antyprzemocowych, w tym ze względu na płeć
5. Opracowanie wewnętrznego dokumentu w zakresie mediacji akademickiej i powołanie mediatorki/mediatora akademickiego
6. Oferta Akademickiego Centrum Rozwoju Osobistego i Wsparcia Psychologicznego WSIiZ
7. Opracowanie procedury zgłaszania i korekty imienia oraz nazwiska osobom w trakcie tranzycji

Działania

8. Oferta Akademickiego Centrum Rozwoju Osobistego i Wsparcia Psychologicznego WSIiZ dla osób będących w trakcie tranzycji
9. Rozbudowa i aktualizacja stron polskojęzycznych i anglojęzycznych poświęconych uczelnianym procedurom antydyskryminacyjnym i antyprzemocowym, mediacji akademickiej, Planowi Równości Płci oraz formom wsparcia psychologicznego oferowanym przez Akademickie Centrum Rozwoju Osobistego i Wsparcia Psychologicznego WSIiZ

Wskaźniki

1. Liczba osób uczestniczących w badaniu (co najmniej 50% osób pracujących i 30% osób studiujących)
2. Sprawozdanie z liczby spraw procedowanych przez Pełnomocniczkę/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy (co najmniej 1 sprawozdanie/na rok)
3. Upublicznienie katalogu dobrych praktyk
4. Publikacja zaktualizowanych procedur (co najmniej 1 procedura)
5. Publikacja dokumentu; powołanie mediatorki/mediatora akademickiego
6. Formy wsparcia psychologicznego (co najmniej 1/na rok)
7. Procedura (co najmniej 1)
8. Formy wsparcia psychologicznego (co najmniej 1/na rok)
9. Liczba aktualizacji (co najmniej 2/na rok)

Źródła weryfikacji

1. Raport z badań
2. 3. Sprawozdanie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy
4. Wewnętrzny system obiegu dokumentów; informacje na stronach www; sprawozdanie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy
5. Wewnętrzny system obiegu dokumentów; informacje na stronach www
6. Okresowa informacja Akademickiego Centrum Rozwoju Osobistego i Wsparcia Psychologicznego WSIiZ; sprawozdanie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy
7. Okresowa informacja Dziekanatu
8. Okresowa informacja Akademickiego Centrum Rozwoju Osobistego i Wsparcia Psychologicznego WSIiZ; sprawozdanie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy
9. Informacje na stronach www; sprawozdanie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy

WYŻSZA SZKOŁA INFORMATYKI i ZARZĄDZANIA
z siedzibą w Rzeszowie

GEP

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

na lata 2026-2029