

Zarządzenie nr 30/2025
Rektora Akademii Nauk Stosowanych WSGE
im. A. De Gasperi w Józefowie
z dnia 15 lipca 2025 r.

w sprawie wprowadzenia Plan Równości Płci
dla Akademii Nauk Stosowanych WSGE im. A. De Gasperi w Józefowie
na lata 2025-2030 (GEP AWSGE)

na podstawie art. 23 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce i § 9 ust. 4 pkt 9 Statutu Akademii Nauk Stosowanych WSGE im. A. De Gasperi w Józefowie zarządza się, co następuje:

§ 1

1. Wprowadza się *Plan Równości Płci dla Akademii Nauk Stosowanych WSGE im. A. De Gasperi w Józefowie na lata 2025-2030 (GEP AWSGE)*.
2. Plan o którym mowa w ust. 1 stanowi Załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor
Akademii Nauk Stosowanych WSGE
im. A. De Gasperi w Józefowie

.....
Prof. dr hab. Magdalena Sitek

*Załącznik
do Zarządzenia nr 30/2025 Rektora
Akademii Nauk Stosowanych WSGE
im. A. De Gasperi w Józefowie
z dnia 15 lipca 2025. r.*

Plan Równości Płci

dla Akademii Nauk Stosowanych WSGE im. A. De Gasperi w Józefowie

na lata 2025-2030 (GEP AWSGE)

Niniejszy Plan Równości Płci (*Gender Equality Plan*) dla Akademii Nauk Stosowanych WSGE im. A. De Gasperi w Józefowie stanowi integralny element zobowiązania Uczelni do budowania środowiska akademickiego opartego na równości, włączaniu i wzajemnym szacunku. Opiera się on na Misji i Strategii Rozwoju AWSGE na lata 2025-2030, dążeniu do stworzenia "instytucji przyjaznej pracownikom, studentom, absolwentom i swojemu otoczeniu", a także na obowiązujących wewnętrznych regulacjach, takich jak Regulamin Pracy, Regulamin Organizacyjny, Regulamin Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji, Przemocy i Molestowaniu Seksualnemu Studentów i Pracowników oraz Regulamin Studiów. Celem GEP AWSGE jest systematyczne monitorowanie, rozwijanie i wdrażanie działań promujących równość płci i różnorodność we wszystkich sferach funkcjonowania Uczelni, przyczyniając się do eliminacji barier i wspierania pełnego potencjału całej społeczności akademickiej.

1. Kultura organizacyjna

- **Cel:** Wzmacnianie i promowanie w całej społeczności AWSGE kultury organizacyjnej opartej na równości, szacunku, niedyskryminacji i włączaniu, zgodnie z wartościami humanistycznymi i akademickimi Uczelni.

- **Podstawy w dokumentach AWSGE:**

- **Regulamin Pracy** jednoznacznie podkreśla obowiązek "przestrzegania zasad poszanowania godności, równości i niedyskryminacji wobec osób z niepełnosprawnościami" oraz przeciwdziałania "wszelkim formom dyskryminacji, szykanowania czy wykluczenia w miejscu pracy". Wskazuje również, że "jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie

etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna". Uczelnia aktywnie wspiera pracowników z niepełnosprawnościami w tworzeniu włączającego i równego środowiska pracy.

- **Regulamin Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji, Przemocy i Molestowaniu Seksualnemu Studentów i Pracowników** zobowiązuje Uczelnię do wspierania "wszelkich działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między studentami i pracownikami" oraz do interwencji w zgłoszonych przypadkach mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji.

- **Strategia Rozwoju AWSGE na lata 2025-2030** aspiruje do bycia "instytucją przyjazną pracownikom, studentom, absolwentom i swojemu otoczeniu", promuje uniwersalne wartości humanistyczne i akademickie, dąży do budowania nowoczesnego modelu zarządzania opartego na transparentności, efektywności, zaangażowaniu, poszanowaniu zasad etycznych i dbałości o dobro wspólne. Podkreśla również tworzenie przyjaznego i inspirującego środowiska studenckiego oraz budowanie społeczności opartej na wzajemnym szacunku i otwartości. Misja AWSGE zakłada kształcenie studentów "w duchu poszanowania wartości płynących z praw człowieka, zasad demokracji oraz wartości etycznych".

- **Działania:**

- **Powołanie dedykowanego organu ds. Równości i Różnorodności:** Ustanowienie dedykowanego stanowiska pełnomocnika/czki Rektora/ki ds. równości płci i różnorodności, którego zadaniem będzie koordynowanie, monitorowanie i wdrażanie działań prorównościowych we wszystkich jednostkach Uczelni.

- **Cykliczne kampanie informacyjno-edukacyjne:** Realizacja wydarzeń promujących kulturę różnorodności, inkluzywności i wzajemnego szacunku wśród całej społeczności AWSGE (pracowników, studentów), wykorzystując kanały komunikacji Uczelni (strona internetowa, media społecznościowe, wydarzenia).

- **Wsparcie dla równowagi praca-życie (work-life balance):** Promowanie dostępnych rozwiązań organizacyjno-prawnych wspierających work-life balance (np. elastyczne godziny pracy, praca zdalna, urlopy opiekuńcze).

- **Monitoring percepcji:** Przeprowadzanie cyklicznych, anonimowych badań ankietowych wśród pracowników i studentów w celu diagnozy poziomu świadomości równościowej, identyfikacji obszarów problemowych oraz oceny skuteczności wdrożonych działań.

2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym

- **Cel:** Zwiększenie reprezentacji płci niedostatecznie reprezentowanej na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych w AWSGE, dążąc do zrównoważonego udziału zgodnie z zasadami równego traktowania i niedyskryminacji.

- **Podstawy w dokumentach AWSGE:**

- **Strategia Rozwoju AWSGE na lata 2025-2030** podkreśla dążenie do budowania nowoczesnego modelu zarządzania opartego na transparentności, efektywności i zaangażowaniu wszystkich członków społeczności akademickiej, co obejmuje również zrównoważoną reprezentację.

- **Działania:**

- **Analiza reprezentacji płci:** Przeprowadzenie szczegółowej analizy ilościowej i jakościowej dotyczącej reprezentacji płci na wszystkich szczeblach zarządzania i stanowiskach decyzyjnych w AWSGE (Rektor, Prorektorzy, kierownicy działów i biur, pełnomocnicy Rektora, członkowie Senatu i innych organów kolegialnych).

- **Ustalenie celów procentowych:** Na podstawie analizy, określenie realistycznych, mierzalnych celów procentowych dla zwiększenia udziału płci niedostatecznie reprezentowanej na poszczególnych stanowiskach kierowniczych w perspektywie kolejnych lat.

- **Promowanie i motywowanie:** Aktywne promowanie płci niedostatecznie reprezentowanych do ubiegania się o funkcje kierownicze oraz zapewnienie programów rozwojowych i szkoleń z zakresu zarządzania i przywództwa, ze szczególnym uwzględnieniem grup niedoreprezentowanych.

- **Transparentność procesów rekrutacyjnych i awansów:** Wprowadzenie i przestrzeganie transparentnych zasad rekrutacji i awansowania na stanowiska kierownicze, eliminujących uprzedzenia i stereotypy płciowe. Ciągłe monitorowanie procesów decyzyjnych w sprawach awansów bazując na zasadach niedyskryminacji zawartych w Regulaminie Pracy.

3. Równowaga w rozwoju kariery

- **Cel:** Zapewnienie równych szans w rozwoju kariery zawodowej dla wszystkich pracowników AWSGE, niezależnie od płci, poprzez transparentne procesy rekrutacji, awansu oraz równy dostęp do szkoleń i programów rozwojowych.

- **Podstawy w dokumentach AWSGE:**

- **Regulamin Pracy** stanowi, że pracodawca jest zobowiązany do "umożliwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz uczestnictwa w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę". Ponadto, "Uczelnia zachęca pracowników z niepełnosprawnościami do aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym i społecznym społeczności akademickiej, zapewniając dostęp do szkoleń, programów rozwojowych oraz możliwości awansu, na równi z pozostałymi pracownikami".

- **Strategia Rozwoju AWSGE na lata 2025-2030** podkreśla "Wspieranie rozwoju młodej kadry naukowej poprzez system motywacji do podnoszenia kwalifikacji naukowych" oraz, że "Władze AWSGE zwracają szczególną uwagę na rozwój kadry badawczo-dydaktycznej i podnoszenie jej kwalifikacji i kompetencji. Finansowane są postępowania doktorskie i habilitacyjne pracowników deklarujących AWSGE jako podstawowe miejsce pracy". Polityka

kadrowa gwarantuje "przejrzyste zasady" i "regularną ocenę jakości pracy kadry dydaktycznej", a także "tworzy warunki sprzyjające nieustannemu rozwojowi zawodowemu kadry nauczycielskiej".

- **Dział Kadr** w strukturze AWSGE jest odpowiedzialny za "administracyjne prowadzenie spraw związanych z przyjmowaniem, zwalnianiem, zaszeregowaniem, awansowaniem oraz nagradzaniem i karaniem nauczycieli akademickich" oraz za "prowadzenie spraw związanych z podnoszeniem kwalifikacji przez pracowników".

- **Działania:**

- **Analiza ścieżek kariery:** Monitorowanie przebiegu karier zawodowych (awansów, udziału w szkoleniach, pozyskiwania grantów) z podziałem na płeć i inne czynniki społeczne (np. wiek, sytuacja rodzinna, niepełnosprawność), w celu identyfikacji ewentualnych dysproporcji i barier.

- **Programy wspierające rozwój:** Opracowanie i wdrożenie programów mentoringowych oraz szkoleń z zakresu przywództwa, aplikacji o granty i rozwoju kompetencji zawodowych, szczególnie skierowanych do grup, w których zdiagnozowano mniejsze perspektywy rozwoju.

- **Elastyczne rozwiązania i wsparcie dla rodziców:** Wprowadzenie i promowanie elastycznych systemów oceny osiągnięć naukowych i zawodowych, uwzględniających indywidualne sytuacje rodzinne/osobiste (np. przerwy w karierze związane z rodzicielstwem), oraz mechanizmów wspierających powrót do pracy po takich przerwach.

- **Przejrzyste ogłoszenia i kryteria:** Zapewnienie, że ogłoszenia o pracy, awansach i możliwościach rozwoju są formułowane językiem inkluzywnym, a kryteria kwalifikacyjne są przejrzyste i wolne od uprzedzeń, zgodnie z zasadą równego traktowania.

4. Równowaga płci w badaniach i dydaktyce (nauczyciele akademicy)

- **Cel:** Promowanie równości płci w działalności badawczej i dydaktycznej AWSGE wspieranie rozwoju kariery naukowej i dydaktycznej wszystkich nauczycieli akademickich.

- **Podstawy w dokumentach AWSGE:**

- **Regulamin Pracy** określa obowiązki nauczycieli akademickich, w tym pracowników badawczo-dydaktycznych, do prowadzenia działalności naukowej, publikowania i udziału w konferencjach. Stosowanie Regulaminu do nauczycieli akademickich odbywa się w zakresie nieuregulowanym ustawą – Prawo o szkolnictwie wyższym.

- **Strategia Rozwoju AWSGE na lata 2025-2030** zakłada "rozwijanie i promowanie działalności naukowej poprzez innowacyjne badania", "wspieranie młodych naukowców", "wzmocnienie potencjału naukowego Uczelni" oraz "poprawę finansowania badań naukowych". Podkreśla, że "Dydaktyka jest uzupełniana badaniami naukowymi kadry akademickiej AWSGE".

- **Polityka Naukowa na lata 2025-2030** dąży do "rozwoju kadry" i "podnoszenia jakości badań naukowych, ich interdyscyplinarności i umiędzynarodowienia". Wspiera "udział w programach i konkursach wspomagających proces podnoszenia doskonałości naukowej". Postuluje "racjonalną relację między wymiarem pensum dydaktycznego a zaangażowaniem w działalność badawczą".

- **Działania:**

- **Promowanie osiągnięć naukowczyń i nauczycielek akademickich:** Zwiększanie widoczności osiągnięć kobiet-naukowców (poprzez kampanie, publikacje, reprezentację na konferencjach) oraz zachęcanie dziewcząt i młodych kobiet (w tym z niepełnosprawnościami, nieposiadających obywatelstwa polskiego) do wyboru kariery naukowej.

- **Zrównoważone obciążenia dydaktyczne i badawcze:** Monitorowanie i zapewnienie sprawiedliwego i przejrzystego przydzielania obowiązków dydaktycznych i badawczych, z uwzględnieniem work-life balance i sytuacji rodzinnej nauczycieli akademickich, zgodnie z "racjonalną relacją między wymiarem pensum dydaktycznego a zaangażowaniem w działalność badawczą".

5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć

- **Cel:** Wdrożenie zasady **zerowej tolerancji dla mobbingu, dyskryminacji, przemocy i molestowania seksualnego** w AWSGE oraz zapewnienie skutecznych, transparentnych i poufnych mechanizmów reagowania i wsparcia dla osób doświadczających tych zjawisk.

- **Podstawy w dokumentach AWSGE:**

- **Regulamin Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji, Przemocy i Molestowaniu Seksualnemu Studentów i Pracowników** jest dokumentem kluczowym. Wyraźnie definiuje mobbing ("uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie"), molestowanie seksualne ("każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci"), dyskryminację ("bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw osoby... albo nierównomierne traktowanie ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, stan zdrowia, szczególne potrzeby lub status osoby wymagającej wsparcia") i przemoc ("intencjonalne działanie lub zaniechanie jednej osoby wobec drugiej, które wykorzystując przewagę sił narusza prawa i dobra osobiste jednostki, powodując cierpienia i szkody"). Uczelnia "nie akceptuje mobbingu, przemocy, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji ani żadnych innych form przemocy psychicznej i fizycznej" i zobowiązuje się do "działań interwencyjnych" oraz "pomocy ofiarom". Dokument precyzuje procedury składania skarg, powołania Komisji ds. Przeciwdziałania Problemom Molestowania Seksualnego, Mobbingu, Dyskryminacji i Przemocy (zarówno dla studentów, jak i pracowników), jej skład, zadania i obowiązki zachowania poufności.

- **Regulamin Pracy** zakazuje wszelkich form dyskryminacji i przeciwdziałania mobbingowi.

- **Strategia Rozwoju AWSGE na lata 2025-2030** podkreśla "zapewnienie równego traktowania poprzez doskonalenie polityki antydyskryminacyjnej oraz przeciwdziałanie wszelkim formom przemocy, nękania" oraz "budowanie społeczności opartej na wzajemnym szacunku i otwartości". Zapewnienie dostępu do bezpłatnego wsparcia psychologicznego.

- **Działania:**

- **Szerokie upowszechnienie wewnętrznych regulacji:** Zapewnienie, że każdy student i pracownik AWSGE jest zaznajomiony z treścią Regulaminu Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji, Przemocy i Molestowaniu Seksualnemu, ze szczególnym uwzględnieniem definicji, procedur zgłaszania i dostępnego wsparcia.

- **Szkolenia i warsztaty:** Organizacja regularnych, obowiązkowych szkoleń i warsztatów dla całej społeczności akademickiej (kadry zarządzającej, naukowo-dydaktycznej, administracyjnej, studentów i doktorantów) na temat rozpoznawania, zapobiegania i reagowania na mobbing, dyskryminację, przemoc i molestowanie seksualne, w tym "mikroagresje". Szkolenia mają również zwiększać świadomość i wiedzę na temat równości płci.

- **Udoskonalenie mechanizmów zgłaszania i wsparcia:** Regularny przegląd i ewentualne dostosowanie procedur zgłaszania nieprawidłowości, zapewniając łatwy dostęp, poufność i skuteczne wsparcie psychologiczne oraz prawne dla osób doświadczających tych zjawisk, zgodnie z zapisami Regulaminu. Wykorzystanie mechanizmów wsparcia psychologicznego funkcjonujących w uczelni.

- **Monitoring i ewaluacja:** Cykliczne monitorowanie liczby i rodzaju zgłoszonych przypadków oraz podejmowanych interwencji, w celu oceny skuteczności działań prewencyjnych i naprawczych, przy zachowaniu anonimowości i poufności.

- **Język inkluzywny:** Opracowanie i upowszechnienie poradnika dotyczącego stosowania języka inkluzywnego, wrażliwego na kwestię płci, w komunikacji instytucjonalnej i akademickiej.

Cele Planu Równości Płci AWSGE 2025-2030

