



Akademia
Techniczno-Humanistyczna
w Bielsku-Białej

**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
DLA AKADEMII
TECHNICZNO-HUMANISTYCZNEJ
W BIELSKU-BIAŁEJ**

NA LATA 2023-2024

Bielsko-Biała 2022

SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
CZĘŚĆ I	8
DIAGNOZA RÓWNOŚCI PŁCI W AKADEMII TECHNICZNO-HUMANISTYCZNEJ W BIELSKU-BIAŁEJ	8
1.1. Analiza instytucjonalna	8
1.1.1. Grupa nauczycieli Akademickich (NA)	9
1.1.2. Władze Uczelni, stanowiska kierownicze, komisje senackie	10
1.1.3. Pracownicy Grupy Wsparcia (GW)	11
1.1.4. Osoby studiujące w ATH	12
1.1.5. Analiza zawartości strony internetowej ATH	13
1.1.6. Wnioski końcowe i rekomendacje – analiza instytucjonalna	14
1.2. Badania ankietowe osób zatrudnionych i studiujących w ATH	15
1.2.1. Wyniki badań ankietowych osób zatrudnionych w ATH	15
1.2.2. Wyniki badań ankietowych osób studiujących w ATH	25
1.3. Wnioski końcowe i rekomendacje – badania ankietowe	31
1.4. Mapa problemów i analiza SWOT	32
CZĘŚĆ II	36
CELE, DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI REALIZACJI PLANU RÓWNOŚCI	36
SPIS RYSUNKÓW	43
SPIS TABEL	43

WSTĘP

Akademia Techniczno-Humanistyczna to Uczelnia pełniąca szczególną rolę w regionie, jako jedyna publiczna instytucja akademicka, przygotowująca od ponad pięćdziesięciu lat wysokiej jakości kadry dla potrzeb gospodarki regionalnej i krajowej. Zgodnie z założeniami Statutu z dnia 01.10.2019, Akademia Techniczno-Humanistyczna „(...) kieruje się zasadami wolności nauczania, badań naukowych i twórczości artystycznej (par. 4 pkt 1), a wszelkie działania prowadzone są z poszanowaniem zasad etycznych, dobrych praktyk i standardów międzynarodowych w zakresie kształcenia oraz działalności naukowej, z uwzględnieniem szczególnego znaczenia społecznej odpowiedzialności nauki” (par. 4 pkt 3).

Równość, obok wolności, to fundamentalne prawo każdego człowieka i konieczny warunek korzystania w pełni z innych praw przez wszystkie jednostki, niezależnie od cech je różnicujących (Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, art. 1, 2). Dlatego też ATH dąży do kształtowania postaw opartych na wartościach, a najważniejsze z nich to wzajemny szacunek, tolerancja, zaangażowanie społeczne, uczciwość i sprawiedliwość, a także propaguje dobre obyczaje w nauce (Strategia rozwoju na lata 2021-2025, Uchwała Senatu ATH z dn. 21.05 2021).

Celem Planu Równości dla ATH na lata 2022-2024 jest wsparcie działań na rzecz budowania wspólnoty akademickiej opartej na wartościach, tworzenia bezpiecznego miejsca pracy, obszaru rozwoju wysokiej jakości badań naukowych, przekazywania wiedzy i inspiracji, które:

- jest wolne od wszelkiej dyskryminacji,
- gwarantuje dialog oparty na poszanowaniu odmiennych poglądów,
- zapewnia równy dostęp do finansowania badań naukowych, stanowisk i wynagrodzeń,
- wspiera pracowników i studentów w działaniach na rzecz zapewnienia równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym,
- promuje działania i wiedzę na temat równości tak, aby były dostępne dla wszystkich zainteresowanych, zmieniały ich postawy i kształtowały relacje międzyludzkie;
- monitoruje i na bieżąco reaguje na wszelkie przejawy braku równości.

Realizacja planu przyczyni się do podniesienia jakości badań naukowych oraz pozycji konkurencyjnej ATH jako jednostki badawczej i dydaktycznej. Stworzenie poczucia wspólnoty, budowanie lojalności pracowników i studentów wzmocni pozytywny wizerunek

Akademii i będzie również istotnym ogniwem budowania sieci współpracy z otoczeniem oraz trwałych relacji z absolwentami.

Struktura Planu Równości obejmuje:

- diagnozę instytucjonalną oraz diagnozę społeczną obejmującą wyniki badania ankietowego przeprowadzonego w okresie od lutego do kwietnia 2022 roku wśród osób zatrudnionych oraz studiujących w ATH (załącznik nr 1);
- mapę problemów oraz analizę SWOT;
- kluczowe cele, działania i wskaźniki realizacji przyjętego Planu w okresie 2023-2024.

Koncepcja Planu Równości wynika z powszechnie obowiązujących regulacji prawnych zarówno krajowych jak i międzynarodowych. Najważniejsze z nich to:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka uchwalona przez Zgromadzenie Ogólne ONZ rezolucją 217/III A w dniu 10 grudnia 1948 roku w Paryżu, jako wzorcowy katalog praw i wolności człowieka.
- Konwencja w sprawie Likwidacji wszelkich form Dyskryminacji Kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r., w szczególności art. 2, w którym Państwa strony zobowiązują się do prowadzenia polityki likwidującej wszelkie formy dyskryminacji kobiet.
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2156), czyli tzw. Ustawa równościowa, jako jeden z najważniejszych dokumentów regulujących kompleksowo konieczność równego traktowania i zakazu dyskryminacji w różnych obszarach życia jednostki: zawodowym, osobistym i społecznym. Wskazuje również jak i kto powinien chronić zasadę równego traktowania, którą zdefiniowano w art. 3 jako: *brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie*.
- Unia równości: Strategia KE na rzecz Równouprawnienia Płci na lata 2020–2025, która m. in. w dziedzinie badań naukowych i innowacji założyła wprowadzenie nowych środków mających na celu zwiększenie równości płci w ramach programu „Horyzont Europa”, jak np. zobowiązanie wnioskodawców do opracowania planów dotyczących równości płci.
- Europejska Karta Naukowca, Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych -zalecenia KE z dnia 11.03.2005¹, zakazujące dyskryminacji „naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status

¹ https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf (02.02.2022).

społeczny bądź materialny oraz rekomendująca (...) zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej”.

- Konstytucja RP (Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483), w szczególności art. 32 (*Wszyscy są wobec prawa równi... Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny*) oraz art. 33 (*Kobieta i mężczyzna Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń*).

- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018 poz. 1668), która w szczególności w art. 3.2 stanowi, iż *system szkolnictwa wyższego i nauki funkcjonuje z poszanowaniem standardów międzynarodowych, zasad etycznych i dobrych praktyk w zakresie kształcenia i działalności naukowej oraz z uwzględnieniem szczególnego znaczenia społecznej odpowiedzialności nauki*. Ustawa stanowi podstawę powoływania struktur wewnętrznych i wprowadzania aktów prawa wewnętrznego, związanych np. z wymienioną wcześniej odpowiedzialnością dyscyplinarną studentów, doktorantów i pracowników, czy jakością kształcenia,

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 z późn. zm.), w szczególności art. 11¹- 11³, zobowiązujące pracodawcę do szanowania godności i innych dóbr pracownika, podkreślające równość kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu i zakazujące jakiejkolwiek dyskryminacji, 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, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Na potrzebę wdrażania działań na rzecz równości oraz przeciwdziałania dyskryminacji wskazuje wiele opracowań, powstałych w wyniku monitorowania sytuacji w różnych obszarach życia społecznego. W Krajowym Programie Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013–2016 wśród wniosków i rekomendacji wynikających z ewaluacji tego programu znalazły się m. in. te stwierdzające, iż *do nierównego traktowania oraz dyskryminacji dochodzi względem różnych grup społecznych narażonych na dyskryminację i na wielu polach (np. edukacja, zdrowie), a społeczeństwo cechuje się niską świadomością społeczną w zakresie równego traktowania*. Efekty tego programu posłużyły

jako baza przygotowania Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030. Na pilną potrzebę działań na rzecz równości i przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji w Uczelniach zwrócił również uwagę Rzecznik Praw Obywatelskich. W 2018 roku przeprowadził badanie w 76 Uczelniach pt. *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów*. Z badania wynika, iż: *płeć jest jednym z kluczowych czynników związanych z molestowaniem, molestowaniem seksualnym i przemocą seksualną. Czynnikiem mającym wpływ na występowanie przemocy, w tym przemocy seksualnej, są także władza i zwierzchnictwo w organizacji. Z przeprowadzonych analiz wynika, że osoby doświadczające molestowania, molestowania seksualnego czy przemocy seksualnej na uczelni wyższej mogą ponosić długotrwałe konsekwencje tych zdarzeń*². Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego reprezentuje stanowisko, iż „sprawy związane ze zjawiskiem dyskryminacji zasługują na dużą uwagę środowiska akademickiego (...) i w pełni podziela opinię, iż przestrzeń akademicka powinna być wolna od wszelkich form dyskryminacji, zaś jakiegokolwiek jej przejawy powinny spotykać się ze zdecydowanym przeciwdziałaniem”³.

Z kolei wewnętrzne regulacje Akademii uwzględniające problematykę równości i braku dyskryminacji to:

- Statut ATH z dnia 01.09.2021 (w szczególności par. 4, pkt 1,4).
- Strategia rozwoju ATH na lata 2021-2025, Uchwała Senatu ATH z dn. 21.05 2021 (wartości, wizja, misja).
- Regulamin Pracy, a w szczególności Rozdział 2, par. 3, pkt 1n- *równe traktowanie z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, a w szczególności równe traktowanie mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu* (Zarządzenie Nr 1565/2020/2021 Rektora Akademii Techniczno-Humanistycznej z dnia 16 września 2021 roku).
- Wewnętrzna Polityka Antydyskryminacyjna (Zarządzenie Nr 1536/2020/2021 Rektora Akademii Techniczno-Humanistycznej z dnia 1 czerwca 2021 roku).
- Kodeks Etyki pracowników ATH (Zarządzenie Nr 1505/2020/2021 Rektora Akademii Techniczno-Humanistycznej z dnia 23 marca 2021 roku), w którym Wspólnota Akademii deklaruje: „chronić uniwersalne wartości etyczne w poszanowaniu godności i zachowaniu

² <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/molestowanie-wsrod-studentek-i-studentow-analiza-i-zalecenia-rpo> (03.02.2022).

³ https://www.prohumanum.org/wp-content/uploads/2016/09/Odpowiedź-Ministerstwa-09_09_2016.pdf (04.02.2022).

szacunku dla drugiego człowieka” oraz „sprzeciwiać się każdej patologii życia akademickiego i społecznego”.

- Procedury Uczelnianej Księgi Jakości Kształcenia, w szczególności PU 11 - *Procedura zapobiegania zjawiskom patologicznym związanym z procesem kształcenia* (Zarządzenie Nr 1506/2020/2021 Rektora Akademii Techniczno-Humanistycznej z dnia 26 marca 2021 roku w sprawie Księgi procedur Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia w Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej).

Organy wewnętrzne prowadzące działania na rzecz równości i przeciwdziałania przejawom dyskryminacji to:

- Komisja Antydyskryminacyjna (Zarządzenie Nr 1538/2020/2021 Rektora Akademii Techniczno-Humanistycznej z dnia 9 czerwca 2021 roku).
- Rzecznik Praw i Wartości Akademickich (Uchwała Nr 1498/12/VI/2019 Senatu Akademii Techniczno-Humanistycznej z dnia 17 grudnia 2019 roku).
- Rzecznik Dyscyplinarny ds. nauczycieli akademickich (Zarządzenie Nr 1482/2020/2021 Rektora Akademii Techniczno-Humanistycznej z dnia 28 grudnia 2020 roku).
- Rzecznik Dyscyplinarny ds. studentów i doktorantów (Zarządzenie Nr 1483/2020/2021 Rektora Akademii Techniczno-Humanistycznej z dnia 28 grudnia 2020 roku).
- Komisja dyscyplinarna ds. studentów i doktorantów (Uchwała Nr 1502/01/VI/2020 Senatu Akademii Techniczno-Humanistycznej z dnia 21 stycznia 2020 roku).
- Komisja dyscyplinarna ds. nauczycieli akademickich (Uchwała Nr 1576/09/VII/2020 Senatu Akademii Techniczno-Humanistycznej z dnia 29 września 2020 roku).
- Komisja ds. etyki badań naukowych (Uchwała nr 1580/10/VII/2020 Senatu Akademii Techniczno-Humanistycznej z dnia 27 października 2020).

Plan Równości dla ATH ma stać się kompleksową strategią działań na rzecz równości, która systematyzuje i ujednocza wszelkie dotychczasowe działania w tym zakresie, w kontekście regulacji wewnętrznych Akademii oraz prawa europejskiego i krajowego.

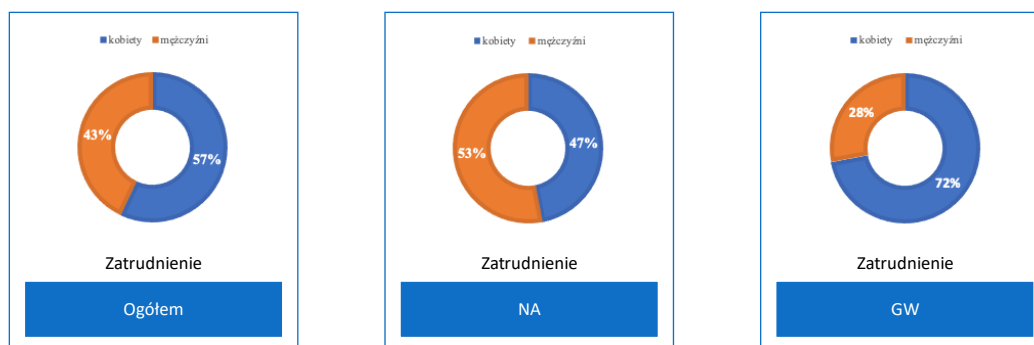
CZEŚĆ I.

DIAGNOZA RÓWNOŚCI PŁCI W AKADEMII TECHNICZNO-HUMANISTYCZNEJ W BIELSKU-BIAŁEJ

1.1. Analiza instytucjonalna⁴

W dniu 31.12.2021 w Akademii Techniczno-Humanistycznej zatrudnione były 562 osoby, w tym 320 kobiet (57% wszystkich pracujących). Dla celów dalszej analizy podzielono pracowników na dwie podgrupy: Nauczyciele Akademiccy (NA) oraz Grupa Wsparcia (GW). GW jest dość zróżnicowana jeśli chodzi o zajmowane stanowiska, obejmuje ona zarówno pracowników administracji (centralnej, ogólnej, wydziałowej), jak również pracowników obsługi technicznej i pracowników biblioteki. Grupa NA, stanowiąca 60% wszystkich zatrudnionych, to 339 osób, w tym 159 kobiet, natomiast grupa GW to 223 osoby, wśród których 161 to kobiety.

Rysunek 1. Struktura zatrudnienia z uwzględnieniem płci w poszczególnych grupach



Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowanie sfeminizowaną grupą są pracownicy wsparcia, co wynika z dominującego charakteru stanowisk (księgowość, obsługa administracyjna Dziekanatów,

⁴Analiza struktury zatrudnienia w Akademii Techniczno-Humanistycznej została przeprowadzona w oparciu o dane udostępnione przez Dział Kadr ATH oraz Dział Nauki i Współpracy Zewnętrznej, a także na podstawie analizy dokumentów wewnętrznych, takich jak Zarządzenia JM Rektora ATH, Uchwały Senatu ATH, związanych z powołaniem do pełnienia funkcji kierowniczych oraz członkostwa w zespołach i komisjach wydziałowych i uczelnianych.

sekretariatów, administracja centralna i wydziałowa), tutaj różnica w zatrudnieniu ze względu na płeć to aż 44 p.p. Wśród nauczycieli akademickich te dysproporcje są znacznie mniejsze, różnica udziałów to 6p.p. na korzyść mężczyzn.

1.1.1. Grupa nauczycieli Akademickich (NA)

Nauczyciele akademicy pracują na pięciu Wydziałach (WBMiI -Wydział Budowy Maszyn i Informatyki, WHS-Wydział Humanistyczno-Społeczny, WIMBiŚ -Wydział Inżynierii Materiałowej, Budownictwa i Środowiska, WNoZ -Wydział Nauk o Zdrowiu, WZiT-Wydział Zarządzania i Transportu) i w dwóch jednostkach międzywydziałowych, a są to: (SJO-Studium Języków Obcych, SWFiS-Studium Wychowania Fizycznego i Sportu).

Zdecydowanie najwięcej nauczycieli akademickich (NA) zajmuje stanowiska badawczo-dydaktyczne i w tej grupie dominują mężczyźni. To oni mają największy udział w zatrudnieniu NA (41%), na drugim miejscu znalazły się kobiety zajmujące te stanowiska (29%). Więcej kobiet niż mężczyzn zajmuje stanowiska dydaktyczne i w tej grupie różnica płci jest największa (11 p.p.). Najmniejszą grupą pracowniczą są osoby zatrudnione na stanowiskach badawczych i tutaj proporcje są wyrównane - trzy kobiety i trzech mężczyzn zajmuje te stanowiska. Adiunktem badawczym jest tylko jedna osoba i jest to kobieta.

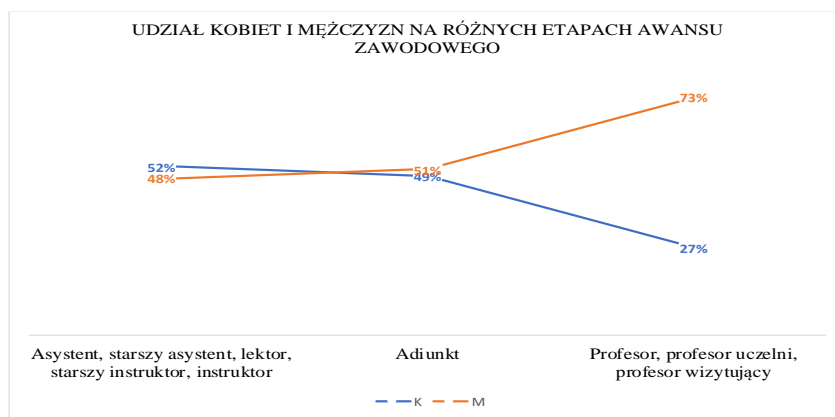
Na najwyższych stanowiskach w poszczególnych grupach- profesor, profesor wizytujący, profesor uczelni - zdecydowanie przeważają mężczyźni. Osób zajmujących te stanowiska jest 105 i jedynie 28 spośród nich to kobiety, zatem stosunek wynosi tutaj 3,75:1. Tak więc na najwyższych stanowiskach w Uczelni widać znaczącą przewagę mężczyzn. Wśród 16 osób zajmujących stanowisko profesora, tylko trzy osoby są kobietami (5,3:1), przy czym żadna kobieta nie jest profesorem badawczym, nie ma również żadnej kobiety w grupie profesorów wizytujących.

Na stanowiskach adiunktów pracuje 147 osób, w tym 73 kobiety. W tym przypadku nie ma znaczących dysproporcji płci. Więcej adiunktów płci żeńskiej zajmuje stanowiska naukowo-badawcze i badawcze, natomiast adiunkci dydaktyczni to w większości mężczyźni. Asystenci i starsi asystenci to 69 osób, w tym aż 65% to kobiety, a w grupie 18 lektorów, starszych instruktorów i instruktorów jest aż 13 kobiet.

Najwięcej kobiet w grupie NA zatrudnia Wydział Humanistyczno-Społeczny, tam kobiety to 62% wszystkich NA. Najmniejszy udział kobiet zaobserwowano w strukturze zatrudnienia NA na Wydziale Budowy Maszyn i Informatyki- kobiety stanowią tam tylko 21% nauczycieli. Taka struktura wynika zapewne z kierunków kształcenia dominujących na tych Wydziałach i tradycyjnej przewagi mężczyzn na kierunkach technicznych i kobiet na

kierunkach humanistyczno-społecznych. Studium Języków Obcych zatrudnia tylko jednego mężczyznę, zatem lektorami są głównie kobiety.

Rysunek 2. Udział kobiet i mężczyzn na różnych etapach awansu zawodowego



Źródło: Opracowanie własne.

Niższe stanowiska w hierarchii zawodowej nie są znacząco zróżnicowane pod względem płci – w grupie najniższej jest nieznacznie więcej kobiet, w grupie średniej nieco więcej mężczyzn, natomiast najwyższe stanowiska są zdecydowanie zdominowane przez mężczyzn. Można zauważyć, że awans ze stanowiska adiunkta na stanowisko profesora (bez względu na rodzaj) stanowi dla kobiet ogromną barierę. Stosunek adiunktów do profesorów (wszystkich) w grupie męskiej wynosi niemal 1:1 (74 vs 77), natomiast w grupie kobiet 1:0,38 (73 vs 28). Zatem szanse mężczyzn na przejście do najwyższej grupy awansu zawodowego wydają się być prawie trzykrotnie wyższe.

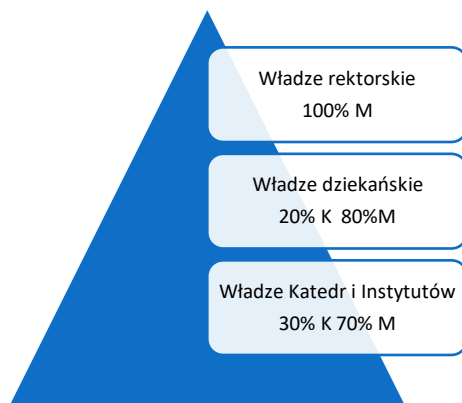
1.1.2. Władze Uczelni, stanowiska kierownicze, komisje senackie

Władze Uczelni to trzech mężczyzn (Rektor, Prorektor ds. nauki i współpracy zewnętrznej, Prorektor ds. studenckich i kształcenia). Nigdy dotąd, w ponad 50 letniej historii Uczelni, najwyższej funkcji - Rektora- nie pełniła kobieta. W siedmioosobowej Radzie Uczelni nie ma kobiet, najwyższe kierownicze stanowiska administracyjne (Kwestor, Kanclerz) również zajmują mężczyźni.

Władze na poziomie Wydziałów to razem 15 osób zajmujących stanowiska dziekanów i prodziekanów. Wszyscy dziekani to mężczyźni, funkcje prodziekanów pełnią jedynie trzy kobiety (20%). Stanowiska kierowników Katedr i Instytutów zajmują 22 osoby,

w tym jedynie 7 kobiet, czyli 32%. Obserwuje się zatem odwrotną zależność- im niższe stanowisko kierownicze, tym większa reprezentacja kobiet.

Rysunek 3. Władze ATH według płci



Źródło: Opracowanie własne.

W Radach Dyscyplin Naukowych ogólne proporcje, jeśli chodzi o kadre zarządzającą są mniej więcej wyrównane: stanowiska przewodniczących, zastępców i sekretarzy zajmuje 30 osób, w tym 14 kobiet i 16 mężczyzn. Jednak wewnętrzna struktura jest zróżnicowana: 40% przewodniczących to kobiety, 3 kobiety znajdują się wśród zastępców i aż 7 pełni funkcje sekretarzy.

W składzie Senatu ATH zasiada 17 kobiet (z uwzględnieniem osób z głosem doradczym), co stanowi około 35% ogółu osób uczestniczących w posiedzeniach tego gremium. W pięciu Komisjach senackich zasiada 36 osób, w tym 14 z nich to kobiety (38%). Przewodniczy im trzech mężczyzn i dwie kobiety. Dyrektorem Interdyscyplinarnej Szkoły Doktorskiej jest mężczyzna.

1.1.3. Pracownicy Grupy Wsparcia (GW)

Pracownicy GW to 223 osoby ze znaczną przewagą kobiet (72%). Tutaj kobiety dominują na stanowiskach kierowniczych, aczkolwiek nie zajmują najwyższych, jak Kwestor czy Kanclerz. Jedna z pań piastuje funkcję zastępcy Kwestora, jedna dyrektora, jedna zastępcy dyrektora i aż 14 pełni funkcje kierownicze. Ogółem stanowiska kierownicze zajmują 24 osoby, w tym jedynie 6 mężczyzn (40%). Najwięcej zatrudnionych w GW to specjaliści- 95 osób i tutaj także zdecydowanie przeważają panie z udziałem 84%, kobiety

stanowią też większość w grupie samodzielnych referentów. Utrzymaniem porządku zajmują się tylko kobiety (25 osób na stanowisku sprzątaczy), kierowcami zaś są mężczyźni.

1.1.4. Osoby studiujące w ATH

W Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej na dzień 31.12.2021 studiowało 4098 osób, w tym 2110 kobiet⁵. W ogólnym zestawieniu liczby studentów nie ma znaczącej przewagi żadnej z płci. Różnice natomiast są widoczne w ramach poszczególnych kierunków. Na Wydziale BMiI kobiety stanowią zaledwie około 15% (194) wszystkich studiujących, przy czym najwięcej kobiet wybiera kierunek Zarządzanie i inżynieria produkcji. Było to aż 131 pań, co stanowiło 33% wszystkich osób na tym kierunku i aż 68% wszystkich kobiet studiujących na tym Wydziale. Jeśli chodzi o studia drugiego stopnia- nie ma żadnej kobiety w grupie studentów kierunków Informatyka i Mechatronika, na kierunku Automatyka i Robotyka, zaś najwięcej ponownie wybrało kierunek Zarządzanie i Inżynieria produkcji, jako kontynuację studiów.

Podobna liczba kobiet studiuje na WIMBiŚ - 192 osoby. Tutaj jednak kobiety stanowią 42% wszystkich uczestników studiów i są głównie zainteresowane kierunkiem Budownictwo oraz Inżynieria środowiska. W ramach kierunków oferowanych na tym wydziale, struktura płci jest dość zrównoważona, chociaż mężczyzn jest więcej na każdym kierunku (oprócz Inżynierii materiałowej drugiego stopnia), ta przewaga utrzymuje się mniej więcej proporcjonalnie do ogólnego udziału kobiet w strukturze studentów tego Wydziału.

W ramach kierunków oferowanych przez Wydział ZiT kobiety stanowią 57% wszystkich studiujących. Więcej mężczyzn studiuje jedynie na kierunku Transport pierwszego stopnia- stanowili oni 65% osób, będących studentami tego kierunku, na studiach drugiego stopnia w ramach kierunku Transport występuje minimalna przewaga kobiet.

Wydział Humanistyczno-Społeczny, z racji specyfiki oferowanych kierunków jest zdecydowanie sfeminizowany. Studiuje tutaj tylko 157 mężczyzn, co stanowi około 16% wszystkich studiujących. Najwięcej osób płci męskiej wybiera kierunek Filologia pierwszego i drugiego stopnia, najmniej zaś studia drugiego stopnia w ramach kierunku Pedagogika i Pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna. Mężczyźni stanowili odpowiednio- 1,5% i 0,9% osób studiujących na tych kierunkach.

⁵ Dane ze sprawozdania Działu Nauczania i Spraw Studenckich za rok 2021.

Płeć żeńska również zdecydowanie dominuje na Wydziale NoZ. Tutaj kobiety stanowią aż 77% ogółu osób studiujących. Najwięcej mężczyzn wybiera kierunek ratownictwo medyczne – stanowili oni 48% wszystkich osób na tym kierunku, zatem tutaj struktura płci była dość zrównoważona. Więcej mężczyzn wybrało studia na kierunku Zdrowie publiczne (drugiego stopnia). Tutaj 59% studiujących to mężczyźni.

Na koniec 31.12.2021 r. w Interdyscyplinarnej Szkole Doktorskiej studiowało 14 osób, w tym cztery kobiety. Dodatkowo poza ISD w gronie doktorantów znajduje się 8 osób (w tym jedna kobieta).

1.1.5. Analiza zawartości strony internetowej ATH

Analizując zawartość strony internetowej Akademii zauważyć można, iż nie ma zakładki, która pozwalałaby w sposób szybki zapoznać się z polityką równości płci, aktami prawnymi i procedurami oraz organami odpowiedzialnymi za poszczególne działania. Brakuje też bieżącej informacji na temat funkcjonowania organów odpowiedzialnych za równie traktowanie.

Wszelkie regulacje wewnętrzne udostępniane są pracownikom za pomocą wewnętrznej sieci (Intranet), jednak trudno je znaleźć w wielości dokumentów w nim publikowanych. Zakładka o nazwie Polityka antymobbingowa w wewnętrznej sieci zawiera niestety nieaktualne informacje (m.in. dokument Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, który został zastąpiony Wewnętrzną Polityką Antydyskryminacyjną).

Ponieważ Intranet jest siecią dostępną tylko dla zatrudnionych w Akademii, osoby studiujące nie mają możliwości dotarcia do informacji w tym temacie. Dlatego też konieczne jest stworzenie odrębnej zakładki na głównej stronie ATH, lub w zakładce Pracownik i Student, tak aby każdy zainteresowany miał dostęp do aktualnych informacji, dokumentów i procedur, ofert szkoleń w zakresie równego traktowania oraz istniejących w ATH form wsparcia psychologicznego i prawnego. Umożliwienie dostępu studentom do informacji związanych z równym traktowaniem można również zapewnić za pośrednictwem systemu USoS. Dobrym rozwiązaniem byłoby również umożliwienie osobom pokrzywdzonym lub świadkom takich sytuacji konsultacji online poprzez np. formularz kontaktowy.

1.1.6. Wnioski końcowe i rekomendacje – analiza instytucjonalna

1. Struktura zatrudnionych ogółem wskazuje na przewagę kobiet, których zatrudniono w ATH o ponad 30% więcej niż mężczyzn. W GW dominacja kobiet jest szczególnie wyraźna, co związane jest ze specyfiką zajmowanych stanowisk. Wśród nauczycieli akademickich te dysproporcje są znacznie mniejsze z niewielką przewagą mężczyzn.
2. Stanowiska badawczo-dydaktyczne to domena płci męskiej, natomiast dydaktyczne zajmują głównie kobiety. W tej drugiej grupie stanowisk kładzie się nieco mniejszy nacisk na pracę naukową, natomiast pracownicy realizują więcej godzin dydaktycznych. Równocześnie na tym stanowisku czas pracy jest bardziej usystematyzowany, mniej jest obowiązków związanych z wyjazdami, dodatkową pracą w zespołach naukowych, natomiast większy powinien być udział czasu poświęcanego na działalność organizacyjną. Należy zatem ustalić, jak odbywa się proces zatrudniania na poszczególnych stanowiskach (wspólne ustalenie pracownik-przełożony, decyzja na podstawie wyniku oceny pracowniczej, potrzeby kadrowe, i in.) oraz czy zachowane są proporcje wynikające z Regulaminu pracy, dotyczące obciążania pracowników odpowiednimi rodzajami zadań w zależności od stanowiska.
3. Dysproporcje dotyczące prawie czterokrotnej przewagi mężczyzn w grupie profesorów, profesorów Uczelni oraz wizytujących wskazują na konieczność zwrócenia większej uwagi na wspieranie kobiet w realizacji karier naukowych. Mimo, że w grupie adiunktów dominują kobiety, przejście do kolejnej grupy awansu zawodowego stanowi dla nich wyraźną barierę.
4. Stanowiska kierownicze są zdecydowanie zdominowane przez mężczyzn. Zajmowanie niektórych z nich wiąże się z koniecznością posiadania co najmniej stopnia doktora habilitowanego, a w tej grupie kobiet jest mniej, więc to może być jedną z przyczyn mniejszego udziału kobiet, ale w zasadzie wszystkie grupy stanowisk kierowniczych najwyższego szczebla to domena mężczyzn. Rozwiązaniem może być wprowadzenie parytetów płci w powierzaniu stanowisk kierowniczych na poszczególnych szczeblach w Uczelni, podobne regulacje mogą dotyczyć wyborów do Senatu Uczelni, gdzie również znacznie mniej jest kobiet. Największe szanse na awans na stanowisko kierownicze mają kobiety zatrudnione w GW.
5. Wśród studentów struktura płci jest podobna do tendencji ogólnych. Wciąż mało jest kobiet studiujących kierunki techniczne i mało mężczyzn na kierunkach humanistycznych. W zakresie promowania kierunków technicznych wśród kobiet

Uczelnia podejmuje wiele działań, należy je uzupełnić o większą promocję kierunków humanistycznych skierowaną do mężczyzn tak, aby była widoczna również w materiałach promocyjnych i działaniach skierowanych bezpośrednio do mężczyzn.

6. Zwraca uwagę duża różnorodność aktów prawnych oraz komisji zajmujących się problematyką równości płci. Należy uporządkować i zgromadzić informacje z nią związane w jednym miejscu, tworząc zakładkę na ogólnodostępnej stronie głównej Uczelni lub dedykowaną stronę internetową.
7. Należy stworzyć proste schematy informujące o ścieżce postępowania w przypadku doświadczenia dyskryminacji lub innych przejawów nierównego traktowania, np. z wykorzystaniem infografiki, zarówno dla osób pracujących jak i studiujących w ATH.

1.2. Badania ankietowe osób zatrudnionych i studiujących w ATH

Celem zrealizowanych badań ankietowych było przygotowanie diagnozy kultury organizacyjnej Uczelni, jak również uwrażliwienie wspólnoty akademickiej na tematykę budowania bezpiecznego, otwartego środowiska pracy i nauki. Współczesne wyzwania organizacyjne wymagają tworzenia kultury współpracy z poszanowaniem różnorodności z uwagi na postępujący proces umiędzynarodowienia. Tematem wiodącym przeprowadzonej diagnozy było rozpoznanie doświadczeń pracowników oraz osób studiujących w zakresie problematyki równości płci. Istotna była również identyfikacja obszarów wymagających interwencji oraz popularyzacji wiedzy na temat standardów przeciwdziałania dyskryminacji w Akademii Techniczno-Humanistycznej.

1.2.1. Wyniki badań ankietowych osób zatrudnionych w ATH

A. OPIS BADANEJ PRÓBY PRACOWNIKÓW

W badaniu zdecydowały się wziąć udział 104 osoby, w tym 63 kobiety i 41 mężczyzn. W grupie respondentów widoczna jest więc przewaga kobiet (60,6%), co pozostaje w zgodzie ze strukturą zatrudnienia w ATH, ale również może świadczyć o większym zainteresowaniu kobiet wynikającym z częstszego doświadczania zachowań dyskryminacyjnych.

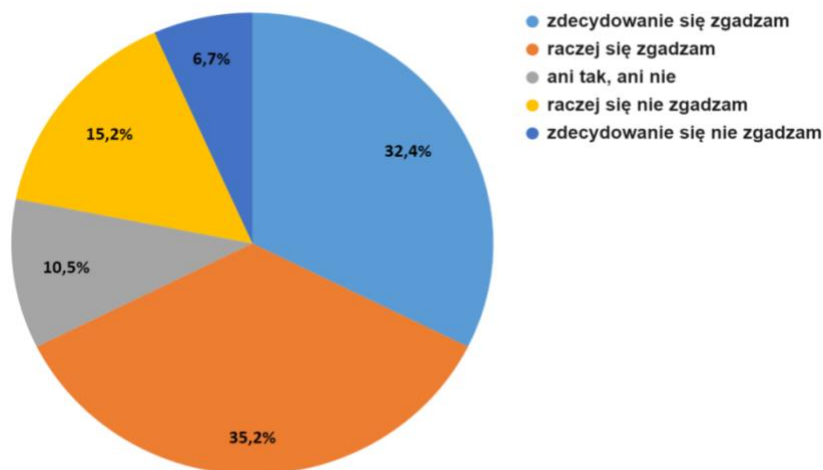
Wśród badanych dominowały osoby w przedziale wiekowym 46-55 lat (38,8% osób) oraz 36-45 (35,9%). Grupa wiekowa 26-35 lat była reprezentowana przez 17 osób (16,5%), grupa wiekowa 56-65 przez 7,8%. Tylko jedna osoba była w wieku do 25 lat.

Ponad połowa badanych zajmowała stanowisko badawczo-dydaktyczne (około 57% badanych pracowników), następnie administracyjne (około 30% osób), pozostali ankietowani zajmowali stanowisko dydaktyczne. W badaniu nie wzięła udziału żadna osoba z pionu technicznego.

B. PŁEĆ A PRACA W AKADEMII TECHNICZNO-HUMANISTYCZNEJ W BIELSKU-BIAŁEJ

W części pierwszej ankiety badano relacje pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym, identyfikowano pojawiające się w tym obszarze trudności. Badanych poproszono o wskazanie w jakim stopniu zgadzają się ze stwierdzeniem, że ich życie prywatne jest podporządkowane pracy zawodowej.

Rysunek 4. Stopień w jakim respondenci zgadzają się z opinią: Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy



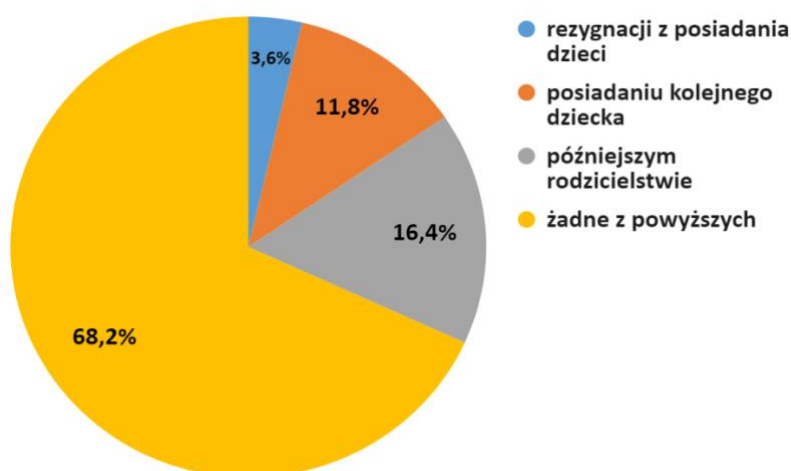
Źródło: Opracowanie własne.

Badani w większości, zgodzili się z zaproponowanym stwierdzeniem (zdecydowanie się zgadzam – 34 osoby, raczej się zgadzam 37 osób). Świadczy to o zaburzeniu równowagi między życiem prywatnym, a zawodowym w badanej grupie. Od odpowiedzi uchyliło się 11 respondentów, nie zgodziło się z przedstawionym twierdzeniem łącznie 23 badanych

(raczej się nie zgadzam 16 osób, zdecydowanie się nie zgadzam 7 osób). Płeć nie różnicuje przekonania pracowników na temat podporządkowania życia rodzinnego pracy zawodowej.

Kolejną podjętą w badaniu kwestią był wpływ pracy zawodowej na decyzje dotyczące posiadania potomstwa. Większość badanych (75 osób) uznała, że praca zawodowa nie miała wpływu na plany prokreacyjne, u 18 osób wpłynęła ona na późniejsze ojcostwo/macierzyństwo, u 13 na decyzję o posiadaniu kolejnego dziecka, a w 4 przypadkach na rezygnację z posiadania dziecka w ogóle.

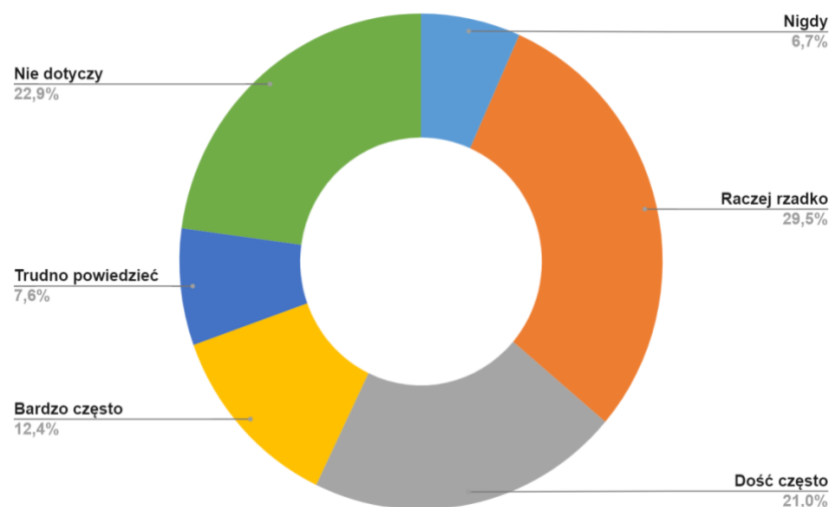
Rysunek 5. Wpływ pracy zawodowej na decyzje prokreacyjne



Źródło: Opracowanie własne.

Założono, iż praca zawodowa może wpływać istotnie na godzenie obowiązków pracowniczych z opieką nad osobami zależnymi. Okazało się, że dla 35 respondentów trudność ta występuje dość często i bardzo często, 31 osób raczej rzadko boryka się z tym problemem. Siedem osób nigdy nie miało trudności w pogodzeniu pracy z opieką, ośmiu osobom trudno było odpowiedzieć na to pytanie (problem nie dotyczy 24 osób).

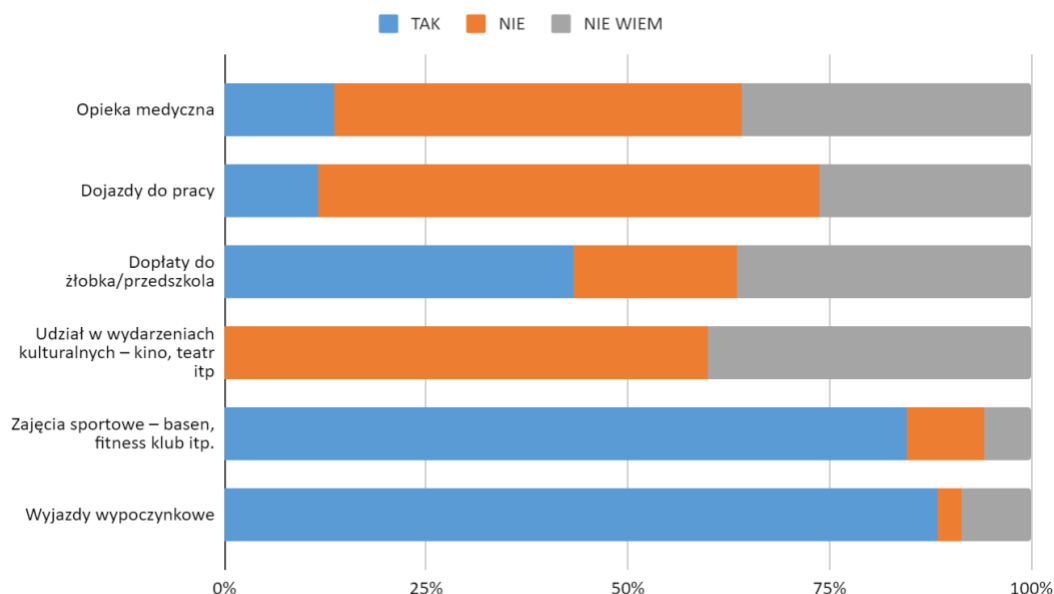
Rysunek 6. Godzenie obowiązków zawodowych z opieką nad osobami zależnymi



Źródło: Opracowanie własne.

Celem kolejnego pytania było ustalenie wiedzy na temat możliwych form wsparcia pracowników i ich rodzin. Respondenci dobrze zorientowani są w możliwościach uzyskania dofinansowania w zakresie: udziału w wydarzeniach kulturalnych, wyjazdów wypoczynkowych i zajęć sportowych. W tym obszarze zdecydowana większość wskazuje na możliwości pozyskania wsparcia. Stosunkowo duża część badanych wskazuje na brak wsparcia przede wszystkim w trzech kategoriach: dojazdy do pracy (62,1%), opieka medyczna (50,5%), dopłaty do żłobka i przedszkola (20,2%). Na uwagę zasługuje fakt, że duża grupa respondentów wskazała dokładnie na te same kategorie oferty socjalnej ATH, deklarując brak wiedzy na temat dopłat do żłobka i przedszkola (36,5%), opieki medycznej (35,9%) i dojazdów do pracy (26,2%). Wyniki te są jednoznacznym wskazaniem do zmiany sposobu informowania pracowników o warunkach zatrudnienia oraz wsparcia pracowników i ich rodzin.

Rysunek 7. Obszary wsparcia dla pracowników lub ich rodzin w ATH



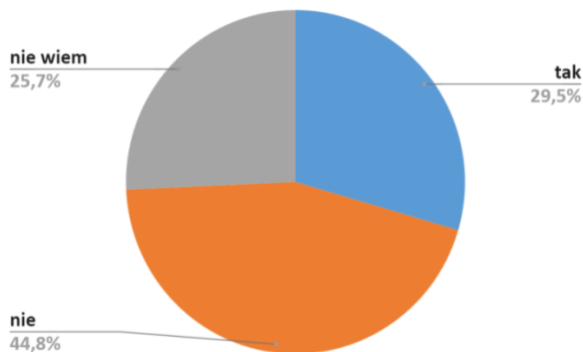
Źródło: Opracowanie własne.

Respondentów poproszono o wskazanie dobrych praktyk istniejących w uczelni, pozwalających godzić życie rodzinne z pracą. Połowa badanych (53 osoby) uważa, że w ATH nie ma wartych polecenia rozwiązań, 39 osób nie ma wiedzy na ten temat. Znajomość takich rozwiązań zadeklarowało 13 osób. Podano następujące przykłady: *elastyczne godziny pracy, możliwość określenia dni dyspozycyjnych na uczelni, możliwość zgłoszenia preferencji do planu zajęć i jego modyfikacji, możliwość pracy zdalnej, zmiany w harmonogramie ułatwiające godzenie życia rodzinnego z pracą, uwzględnianie próśb zmiany czasu planowania zajęć z uwagi na opiekę nad małymi dziećmi.*

Druga część ankiety odnosiła się do kwestii równego traktowania ze względu na płeć. W tym bloku pytań, szczegółowo poruszających kwestie dyskryminacji pracowników w kontekście płci, badani dzielili się swoimi doświadczeniami.

Pierwsze z pytań odnosiło się wprost do sytuacji związanych z gorszym traktowaniem ze względu na płeć. Badanie ujawniło, że 29,5% badanych doświadczyło podczas wykonywania obowiązków zawodowych dyskryminacji z uwagi na płeć.

Rysunek 8. Czy w ATH zdarzyło się Panu/i zostać gorzej potraktowanym/ą ze względu na płeć?



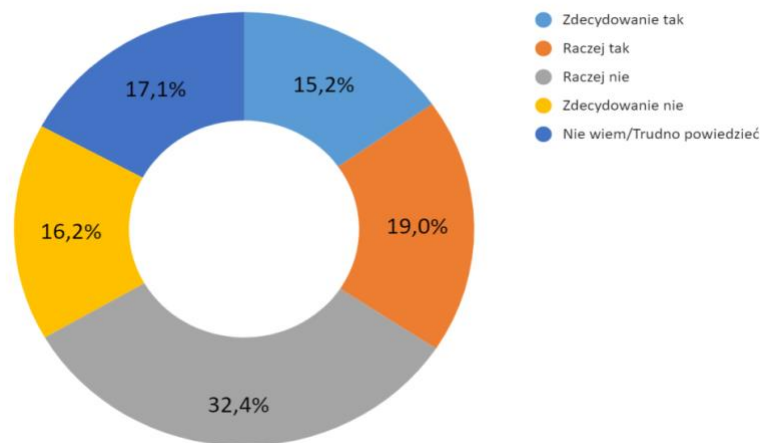
Źródło: Opracowanie własne.

Należy zauważyć, że blisko 1/4 badanych pracowników nie potrafiła określić, czy zostali oni potraktowani gorzej ze względu na płeć czy też z innych powodów. Brak umiejętności zaklasyfikowania doświadczeń do konkretnej grupy jest wskaźnikiem niedostatecznej wiedzy na temat praktyk dyskryminacyjnych w środowisku pracy.

Respondenci/respondentki, którzy potwierdzili negatywne doświadczenia zostali poproszeni o wskazanie płci osób, które ich dyskryminowały. W 17 przypadkach badane osoby były dyskryminowane przez mężczyznę, 15 osób zarówno przez mężczyznę jak i kobietę, w 5 przypadkach osobą dyskryminującą była kobieta. Wedle deklaracji osobami, które gorzej potraktowały kobiety ze względu na płeć są częściej mężczyźni niż kobiety. Zdaniem większości mężczyzn osobami dyskryminującymi były zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

W kolejnym pytaniu badani wskazywali, w jakim stopniu zgadzają się z opinią, że płeć ma wpływ na ich sytuację zawodową w Akademii. Około połowa badanych (48,6%) nie powiązała swojej sytuacji zawodowej z płcią, 17,1% nie było w stanie tego określić, a pozostałe osoby zauważały, iż płeć wpływa na ich sytuację w miejscu pracy.

Rysunek 9. Wpływ płci na sytuację zawodową



Źródło: Opracowanie własne.

Badania ujawniły, że kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni zgadzają się ze stwierdzeniem, że płeć ma wpływ na ich sytuację zawodową.

Następne pytanie dotyczyło doświadczenia molestowania seksualnego w środowisku pracy. Badani odpowiedzieli na pytanie: *Czy podczas pracy w ATH kiedykolwiek miał/a Pan/i poczucie, że jest molestowany/a seksualnie?* Z przeprowadzonych badań wynika, że choć zdecydowana większość ankietowanych nie doświadczyła molestowania w środowisku pracy, to jednak z problemem tym spotkało się blisko 19% badanych osób. Kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały, że doświadczyły molestowania seksualnego w ATH.

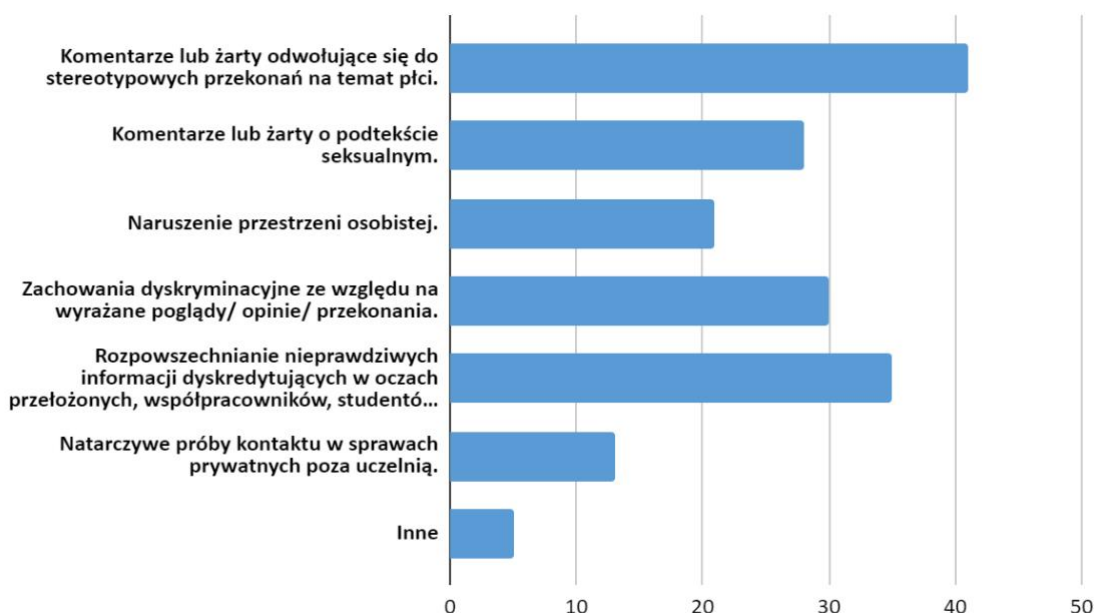
W kolejnym punkcie osoby dotknięte molestowaniem udzieliły odpowiedzi na pytanie o to, czy złożyły skargę związaną z naruszeniem zasad etyki zawodowej. Jak wskazują odpowiedzi nikt z badanych nie zareagował składając formalną skargę.

W następnym pytaniu badani dookreślali swoje doświadczenia sytuacji dyskryminacyjnych lub przemocowych, korzystając z zaproponowanej kafeterii. Najczęściej wskazywano na niewłaściwe formy komunikowania się pomiędzy pracownikami, respondenci doświadczyli: komentarzy lub żartów odwołujących się do stereotypowych przekonań na temat płci (41 osób), rozpowszechniania nieprawdziwych informacji dyskredytujących w oczach przełożonych, współpracowników, studentów lub innych osób (35 osób), zachowań dyskryminacyjnych ze względu na wyrażane poglądy/ opinie/

przekonania (30 osób) oraz komentarzy lub żartów o podtekście seksualnym (28 osób). Naruszenia przestrzeni osobistej doświadczyło 21 osób, natomiast 13 borykało się z natarczywymi próbami kontaktu w sprawach prywatnych poza uczelnią, 5 osób doświadczyło innych form dyskryminacji.

W pytaniu pozostawiono możliwość wskazania innego typu doświadczenia, nikt z badanych nie skorzystał z tej możliwości. Osoby zaznaczające inne w swoich odpowiedziach nie podały przykładów tych zachowań. Nikt z osób biorących udział w badaniu nie doświadczył negatywnych komentarzy na temat swojej orientacji seksualnej.

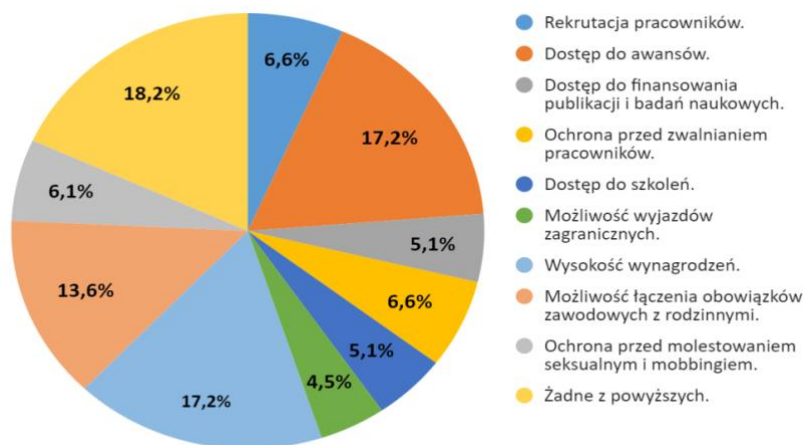
Rysunek 10. Doświadczenie zachowań dyskryminacyjnych i przemocowych



Źródło: Opracowanie własne.

Diagnostując obszary, w których (w opinii badanych), najczęściej dochodzi do przypadków nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w ATH należy wskazać trzy główne: dostęp do awansu, wysokość wynagrodzenia, możliwość łączenia życia zawodowego z rodzinnym. Pozostałe obszary uzyskały mniejszą liczbę wyborów: rekrutacja pracowników oraz ochrona przed zwolnieniem, ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem. Szczegółowe rozkłady odpowiedzi prezentuje poniższy wykres.

Rysunek 11. Obszary, w których dochodzi do przypadków nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w ATH



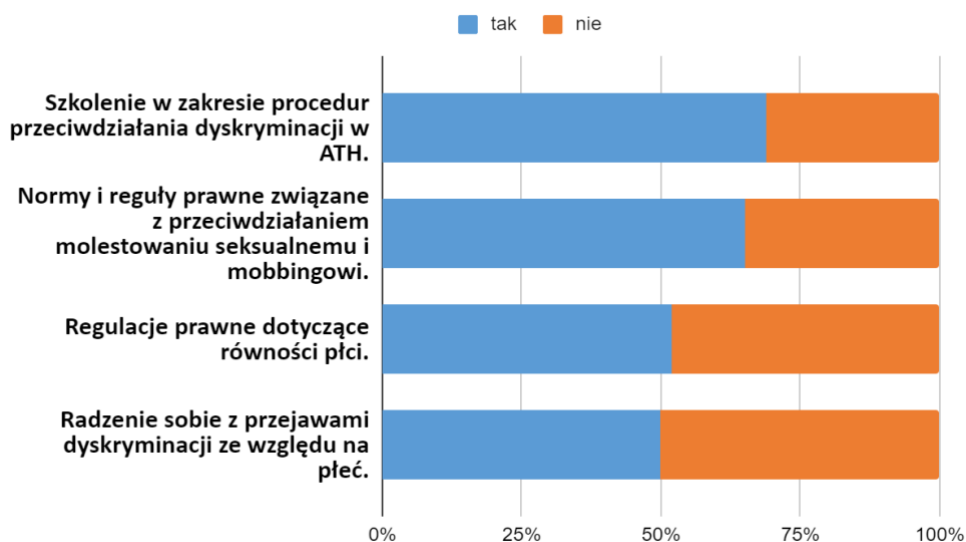
Źródło: Opracowanie własne.

Badania ankietowe wykazały, że większość respondentów/respondentek nie zna wewnętrznych regulacji dotyczących radzenia sobie z zachowaniami dyskryminacyjnymi. Jedynie 21,4% ankietowanych deklaruje, że zna przepisy odnoszące się do tematu przeciwdziałania różnym praktykom dyskryminacyjnym w ATH i posiada wiedzę, która jest niezbędna do właściwego reagowania w sytuacji łamania zasad etyki zawodowej.

Podsumowując wiedzę respondentów na temat wypracowanych w Akademii procedur przeciwdziałania dyskryminacji należy stwierdzić, iż jest ona na niskim poziomie. Stosowane metody i formy komunikacji środowiskowej, pomiędzy różnymi jednostkami organizacyjnymi oraz pracownikami wymagają korekty.

Elementem diagnozy było rozpoznanie zapotrzebowania na konkretne szkolenia podnoszące świadomość pracowników w zakresie różnych form przemocy i dyskryminacji pojawiających się w środowisku pracy oraz umiejętności radzenia sobie z jej przejawami. Jak wynika z zebranych odpowiedzi uczestnicy badania chcą pogłębić wiedzę na temat własnego środowiska pracy. Szkoleniem w zakresie obowiązujących w Akademii przepisów regulujących kwestię przeciwdziałania dyskryminacji jest zainteresowanych 68,9% badanych. Szkoleniem na temat norm i reguł prawnych związanych z przeciwdziałaniem molestowaniu seksualnemu i mobbingowi interesuje się 65% respondentów, regulacjami prawnymi dotyczącymi równości płci 51,9%, radzeniem sobie z przejawami dyskryminacji ze względu na płeć – 50% badanych.

Rysunek 12. Obszary w ramach których osoby pracujące w ATH chciałyby podnieść swoją wiedzę



Źródło: Opracowanie własne.

Ostatni blok pytań dotyczył stereotypów i wyobrażeń jakie mają respondenci na temat ról płciowych w środowisku pracy. W większości badani uważają (86 osób), że płeć nie jest związana z umiejętnościami potrzebnymi na stanowisku kierowniczym.

W Akademii stwierdzono nierówne proporcje osób zajmujących wyższe stanowiska, analiza wykazała, iż w większości zajmują je mężczyźni. Z uwagi na to, respondentów poproszono o odniesienie się do twierdzeń stosowanych do badania stereotypów i uprzedzeń dotyczących osób na wysokich stanowiskach. Badane osoby nie zgadzają się z opinią, że kobiety nie są ambitne i same akceptują fakt, że na wyższych stanowiskach nadreprezentowani są mężczyźni.

Ze stwierdzeniem, że kobiety wolą taką sytuację, w której to mężczyźni zajmują wysokie stanowiska nie zgadza się 72,8% badanych. Ze zdaniem, że sami mężczyźni są przekonani o tym, że mają lepsze kompetencje do zajmowania wysokich stanowisk zgodziło się 65,7% badanych. Duży odsetek badanych (62,7%) nie zgodził się w sposób zdecydowany z tezą, że kobietom brakuje odpowiedniego przygotowania do sprawowania funkcji kierowniczych.

Badani są skłonni upatrywać przyczyn braku równowagi płci na wyższych stanowiskach kierowniczych w sposobie wychowania kobiet (45% wskazań, suma

odpowiedzi: *zdecydowanie się zgadzam i zgadzam się*). W przypadku mężczyzn tradycyjny model wychowywania jako źródło nierównowagi wybrało 51% badanych.

Zdaniem respondentów przyczyn nierówności nie należy upatrywać w układach nieformalnych, do których nie mają dostępu kobiety. Spora liczba badanych nie zajęła żadnego stanowiska w tej sprawie. Z taką wykładnią zgodziło się 29,4%, nie zgodziło się z takim twierdzeniem 38,2% respondentów.

Badani mieli podzielone zdania na temat stwierdzenia: *Społeczeństwo jest tak zorganizowane, że nie dopuszcza kobiet na kierownicze stanowiska*. Nie zgodziło się z tą opinią 31,4% (suma wskazań *zdecydowanie się nie zgadzam i nie zgadzam się*), zgodziło się 40,2% respondentów (suma odpowiedzi: *zdecydowanie się zgadzam i zgadzam się*). Stanowiska w tej kwestii nie zajęło 28,4% badanych.

Respondenci w większości zgodzili się ze stwierdzeniem, iż kobiety rezygnują z obejmowania funkcji kierowniczych z powodów rodzinnych (61,8%).

Zdaniem większości badanych istnieje instytucjonalna skłonność do dyskryminacji płci, w przypadku podobnych kwalifikacji na stanowiska kierownicze wybierani są mężczyźni 71,6%.

W ostatnim pytaniu badani zostali poproszeni o wskazanie niekomfortowych sytuacji, które przydarzyły im się podczas pracy w ATH. Zaproponowaną kafeterię mogli rozwinąć dodając inne doświadczenia. Z możliwości tej skorzystała jedna osoba, uzupełniając wykaz o: kpiący/lekceważący komentarz związany z pełnionym stanowiskiem.

Wykonywanie pracochłonnych, mało prestiżowych zadań wskazało 14% badanych, niesprawiedliwą ocenę wykonywanej pracy oraz przeciążenie obowiązkami zaznaczyło 13%, przypisywanie swoich osiągnięć przez inne osoby wskazało 11,5%, brak możliwości partycypacji w procesach decyzyjnych wybrało 10,9%, na doświadczenie deprecjonowania przez innych wyników swojej pracy wskazało 9,9%, kwestionowanie kompetencji uzyskało 8,1% odpowiedzi, a zagrożenie utratą pracy bez względu na wysiłki 7,6%.

1.2.2. Wyniki badań ankietowych osób studiujących w ATH

A. OPIS BADANEJ PRÓBY

Badania wśród studentów przeprowadzone zostały w okresie pomiędzy marcem a kwietniem 2022 roku. W badaniu wzięło udział 380 respondentów, w tym 205 kobiet

(54%), 147 mężczyzn (38,7%), 26 osób nie chciało podać swojej płci (6,8%), (brak odpowiedzi dotyczy 0,5% badanych).

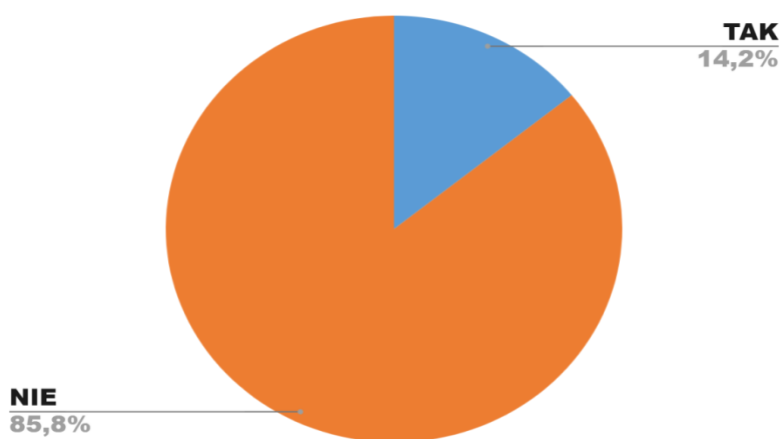
Najliczniejszą grupą wiekową były osoby pomiędzy 22 a 23 rokiem życia (36,7%), następnie między 20 a 21 rokiem życia (29,3%), kolejną liczniejszą reprezentacją były osoby w wieku pomiędzy 24 a 25 lat (16,9%). Najmniej liczne grupy to kolejno osoby powyżej 28 roku życia (10,6%), między 26 a 27 rokiem życia (4,5%), jedynie 8 osób nie ukończyło 20 roku życia (2,1%).

Pośród badanych studentów przeważali studenci studiów stacjonarnych I stopnia, głównie z roku pierwszego i drugiego.

B. RÓWNOŚĆ PŁCI W AKADEMII TECHNICZNO-HUMANISTYCZNEJ W BIELSKU – BIAŁEJ W OPINII OSÓB STUDIUJĄCYCH

W pierwszej części ankiety skierowanej do osób studiujących skupiono się na przejawach nierównego traktowania w ATH ze względu na płeć. W większości przypadków studenci nie doświadczyli gorszego traktowania z uwagi na swoją płeć. Negatywne doświadczenie dyskryminacji z tego powodu zadeklarowało 14,2% ankietowanych.

Rysunek 13. Doświadczenie dyskryminacji ze względu na płeć

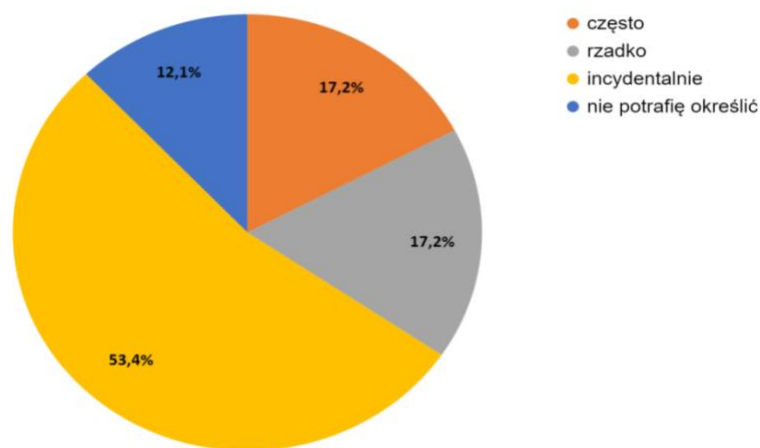


Źródło: Opracowanie własne.

W badanej zbiorowości zaobserwowano związek między płcią badanego a stwierdzeniem, że został on gorzej potraktowany. Częściej odpowiedź taką wskazały kobiety (jedynie dziewięciu mężczyzn stwierdziło, że doświadczyło gorszego potraktowania z względu na płeć).

Kolejne pytanie dotyczyło częstotliwości zdarzeń związanych z gorszym traktowaniem ze względu na płeć. W większości przypadków zdarzenia te miały charakter incydentalny.

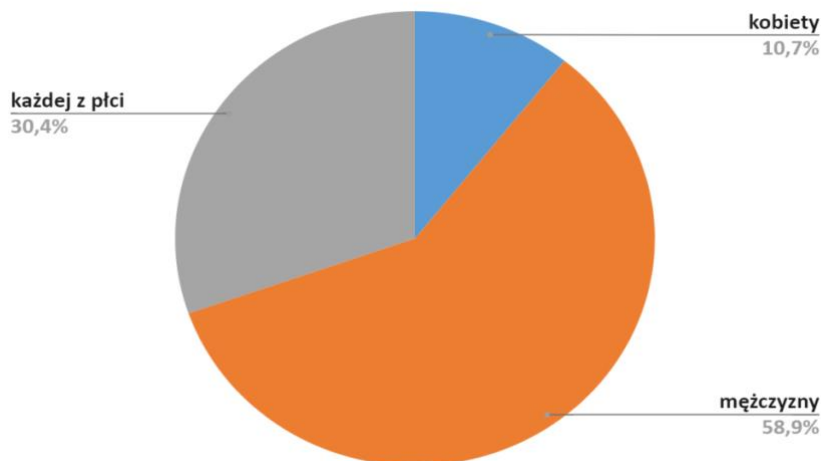
Rysunek 14. Częstotliwość doświadczania dyskryminacji ze względu na płeć



Źródło: Opracowanie własne.

Osoby, które doświadczyły dyskryminacji poproszono o określenie płci osoby, która dopuściła się tego typu zachowania. W tym przypadku najczęściej wskazywano mężczyzn, w drugiej kolejności zwrócono uwagę na gorsze traktowanie zarówno przez mężczyzn jak i kobiety, w 6 przypadkach to kobieta gorzej potraktowała osobę badaną.

Rysunek 13. Doświadczenie dyskryminacji a płeć sprawców



Źródło: Opracowanie własne.

Następnie studentów zapytano o to, czy zgadzają się ze stwierdzeniem, że płeć ma wpływ na przebieg studiów w ATH. Ponad połowa ankietowanych (64,8%) nie zauważyła, by ich płeć miała wpływ na tok studiów. Zależność taką zdiagnozowało natomiast 17,7% badanych. Stosunkowo liczna grupa nie potrafiła odnieść się do tego stwierdzenia – 16,5%.

Płeć różnicuje opinie na temat wpływu tej cechy na przebieg studiów na ATH – mężczyźni rzadziej niż kobiety oraz osoby, które nie chciały wskazać swojej płci, zgadzali się ze stwierdzeniem, że płeć ma wpływ na przebieg ich studiów na ATH.

Tabela 1. Opinie na temat wpływu płci na przebieg studiów a płeć badanego

W jakim stopniu zgadza się Pan/i ze stwierdzeniem, że płeć ma wpływ na przebieg Pana/i studiów w ATH?	Kobieta	Mężczyzna	Nie chcę podać płci
Nie wiem/Trudno powiedzieć	32	24	5
	16.08 %	16.78 %	20.00 %
Nie zgadzam się, raczej się nie zgadzam	121	102	14
	60.80 %	71.33 %	56.00 %
Zgadzam się, raczej się zgadzam	46	17	6
	23.12 %	11.89 %	24.00 %
Total	199	143	25
	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Źródło: Opracowanie własne. W tabeli nie uwzględniono braków danych

W kolejnej części ankiety osoby studiujące zapytano o ich doświadczenia związane z molestowaniem seksualnym i mobbingiem. Zdecydowana większość nie doświadczyła molestowania seksualnego w ATH (99,2% badanych) - jedynie 3 osoby wskazały na takie zdarzenia. W dwóch przypadkach została złożona skarga przeciwko sprawcom. Częściej badani doświadczali mobbingu (12,2%) niż molestowania, przy czym należy zaznaczyć, że 87,8% respondentów nie miało takiego doświadczenia. Skargę złożono w 8 przypadkach.

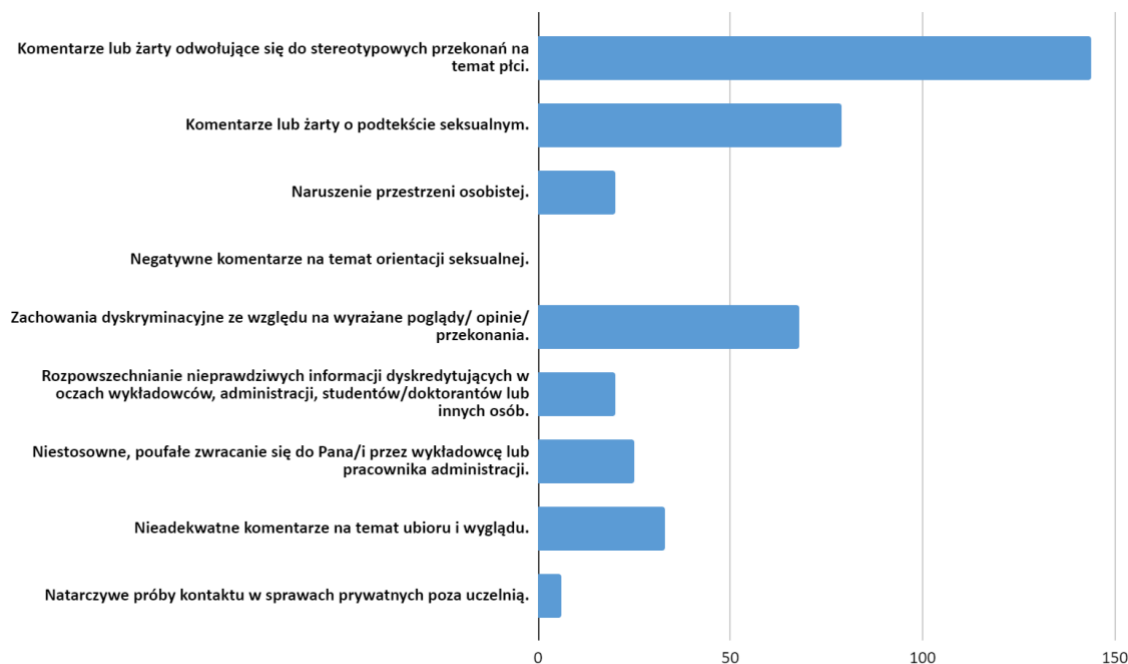
Osoby studiujące zapytano także o znajomość procedur postępowania w sytuacji doświadczania molestowania seksualnego lub mobbingu. W przypadku molestowania seksualnego zdecydowana większość badanych nie posiada wiedzy na temat procedur postępowania w przypadku doświadczenia takiego zachowania. Świadomość zasad postępowania w tych przypadkach jest bardzo niska. Wśród badanych studentów, jedynie 39 osób stwierdziło, że wie jak należy zachować się zgodnie z przepisami wewnętrznymi ATH. Wynik ten jednoznacznie wskazuje na konieczność zorganizowania spotkań informacyjnych adresowanych do studentów. W przypadku mobbingu wiedzę na temat procedur zadeklarowały 42 osoby. Studiujący poproszeni o wskazanie czy znają przepisy

dotyczące przeciwdziałania różnym praktykom dyskryminacyjnym w 121 przypadkach potwierdzili, że tak, liczne grono 258 nie miało żadnej wiedzy na ten temat.

Osoby uczące się w ATH wypowiedziały się na temat tego, czy ich płeć miała kiedykolwiek wpływ na sposób oceny przez wykładowców. Najbardziej liczna grupa studiujących nie odnotowała powiązania pomiędzy płcią a sposobem oceniania przez wykładowców. Dostrzegło taką zależność 10,6% (w tym 7,4% zostało ocenionych gorzej, a 3,2% lepiej). Stosunkowo duża liczba osób (27,8%) nie potrafiła odpowiedzieć na to pytanie.

W kolejnym pytaniu studenci odnosili się do przykładowych zachowań dyskryminacyjnych z którymi spotykali się podczas studiowania. Najczęściej negatywne doświadczenia dotyczą sfery komunikacji, komentarzy lub żartów (144), komentarzy o podtekstach seksualnych (79), komentarzy na temat ubioru i wyglądu (33), niestosownego zwracanie się (25), rozpowszechniania nieprawdziwych i dyskredytujących informacji (20). Zachowania dyskryminacyjne ze względu na poglądy zostały wskazane przez 68 osób. Naruszenia przestrzeni osobistej doświadczyło 20 badanych. Natarczywe próby kontaktu zostały wskazane przez 6 osób.

Rysunek 14. Doświadczenie zachowań dyskryminacyjnych w ATH



Źródło: Opracowanie własne.

Podobnie jak we wcześniejszych przypadkach ponad połowa badanych (68%) nie zna przepisów dotyczących przeciwdziałania różnym praktykom dyskryminacyjnym. Tylko ok. 32% zadeklarowała wiedzę na ten temat.

Kolejny blok pytań dotyczył istniejących w ATH form wsparcia studentów w różnych obszarach godzenia nauki z życiem osobistym i obowiązkami rodzinnymi. Większość studentów (277) nie miała wiedzy na ten temat. Formy wsparcia są znane jedynie 74 badanym, a 23 osoby uważają, że uczelnia nie wspomaga ich w tym zakresie. W kolejnym pytaniu poproszono o wskazanie czy uczelnia ułatwia godzenie studiowania z opieką nad osobami zależnymi. Także w tym przypadku zdecydowana większość (306 osób) nie miała wiedzy na ten temat, 53 osoby potwierdziły, że znają formy wsparcia, 19 osób uważa, że takowych nie ma.

Odnosząc się do kwestii godzenia życia rodzinnego ze studiowaniem zauważono, że większość badanych studentów nie jest świadoma oferowanych przez uczelnię rozwiązań organizacyjnych na rzecz studiujących rodziców. Zdecydowana większość (68,1%) nie ma wiedzy na temat możliwości uzyskania pomocy w sytuacji konieczności pogodzenia studiowania z opieką nad osobami zależnymi. Zna zasady wspierania w takiej sytuacji życiowej osób studiujących 31,9% respondentów. Sytuacja demograficzna regionu i kraju powoduje, iż osób takich jest coraz więcej.

Respondentów poproszono o wskazanie szkoleń i warsztatów, w których chcą wziąć udział w celu poszerzenia swojej wiedzy. Badani wyrazili duże zainteresowanie proponowanymi warsztatami i szkoleniami, połowa chce poszerzyć wiedzę na tematy związane z równością płci w przestrzeni społecznej oraz przeciwdziałaniem mobbingowi i molestowaniu seksualnemu. Połowę respondentów interesuje pogłębienie wiedzy na temat stanu prawnego obowiązującego w Polsce w zakresie równości płci w życiu publicznym i społecznym. W warsztatach przygotowujących do radzenia sobie z przejawami dyskryminacji chęć udziału zgłosiło nieco ponad połowa badanych studentów. Ponad połowa studentów wskazała, że chce wziąć udział w szkoleniach i warsztatach związanych z normami i regułami przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i mobbingowi.

1.3. Wnioski końcowe i rekomendacje – badania ankietowe

Przeprowadzona diagnoza wykazała stosunkowo niewielkie zainteresowanie studentów tematyką równości płci, a także kwestiom zapobiegania dyskryminacji. W badaniu wzięło udział 9,34% osób studiujących.

W przypadku pracowników również zauważalne jest stosunkowo niewielkie zainteresowanie udziałem w badaniu. Jest ono wyższe niż w przypadku studentów, w ankiecie odpowiedzi udzieliło 18,5% osób zatrudnionych w ATH. Jednym z celów działań podejmowanych w ramach tworzenia kultury promującej równouprawnienie oraz zapobieganie praktykom dyskryminacyjnym powinny być inicjatywy związane z uświadomieniem wpływu jaki ma jakość środowiska pracy i nauki na całą wspólnotę lokalną.

Jak wynika z przeprowadzonej diagnozy do obszarów wymagających szczególnego wsparcia należą:

- zwiększanie świadomości na temat zagadnień równościowych i antydyskryminacyjnych poprzez szkolenia wskazane przez respondentów jako pożądane i interesujące,
- uświadamianie ich związku z kulturą organizacyjną uczelni,
- systematyczne kształtowanie i wzmacnianie pozytywnych postaw wobec szeroko rozumianej różnorodności,
- upowszechnienie zasad i procedur postępowania w sytuacji doświadczania różnych form dyskryminacji,
- usprawnienie systemu informowania pracowników oraz osób studiujących na uczelni o istniejącym systemie wspierania godzenia życia zawodowego (w tym studiowania) z obowiązkami życia rodzinnego,
- wprowadzenie do kultury organizacyjnej zasad zrównoważonej reprezentacji płci w: przewodniczeniu w komisjach wydziałowych, uczelnianych, w kadrze zarządczej, w zespołach eksperckich i recenzenckich oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim.

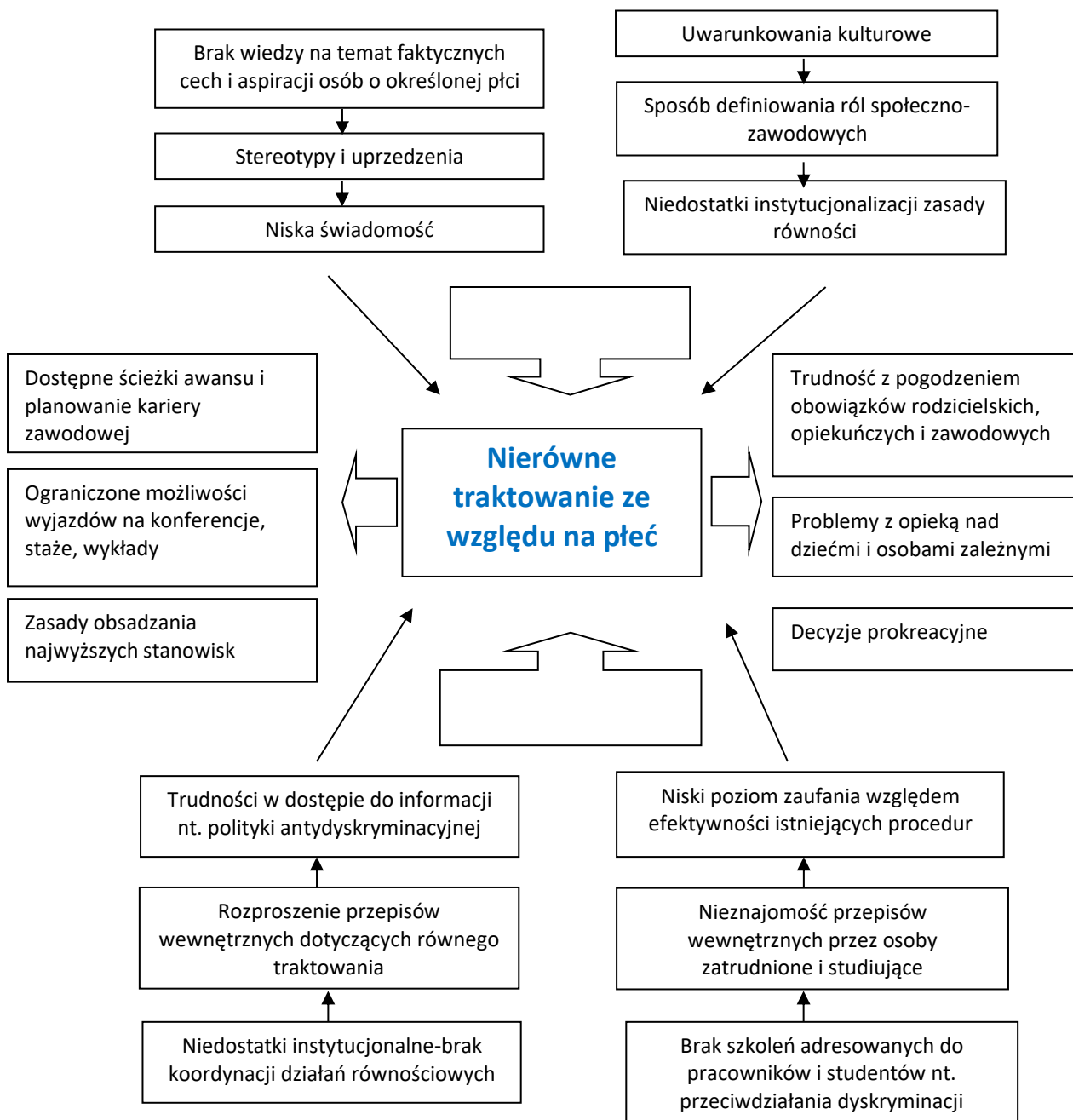
Rekomenduje się podjęcie działań komunikacyjnych umożliwiających studentom i osobom zatrudnionym w ATH zapoznanie się z kulturą organizacyjną uczelni w zakresach procedur stosowanych w celu zapobiegania dyskryminacji. Pracownicy i studenci nie mają odpowiedniego przeszkolenia, a tym samym dostępu do wiedzy o dostępnych im formach wsparcia. Opracowanie nowych metod integracji pracowników i

studentów w ramach wspólnoty akademickiej zwiększy efektywność systemu komunikacji i współpracy.

1.4. Mapa problemów i analiza SWOT

Analiza danych instytucjonalnych oraz wyników badań ankietowych umożliwiła opracowanie mapy problemów, które prowadzić mogą do nierównego traktowania ze względu na płeć. Pośród kluczowych przyczyn wymienić należy: uwarunkowania społeczno-kulturowe, klimat organizacyjny, niedostateczną wiedzę na temat przepisów dotyczących równego traktowania powodujące trudności z pogodzeniem obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym oraz planowania ścieżek kariery. Szczegółowa analiza związków przyczynowo-skutkowych została zwizualizowana na poniższym rysunku.

Rysunek 15. Mapa problemów



Źródło: Opracowanie własne.

Dla ułatwienia zdefiniowania kluczowych celów Planu Równości przeprowadzona została analiza mocnych i słabych stron instytucji w zakresie równego traktowania ze względu na płeć oraz szans i zagrożeń.

Tabela 2. Analiza SWOT

Mocne strony	Słabe strony
<p>Otwartość pracowników i studentów na szkolenia poszerzające wiedzę i umiejętności w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć.</p> <p>Wiedza naukowa oraz doświadczenie w prowadzeniu szkoleń i warsztatów w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji części kadry ATH.</p> <p>Dostępność wsparcia psychologa w ATH.</p> <p>Powołanie organów wewnętrznych prowadzących działania na rzecz równości i przeciwdziałania przejawom dyskryminacji.</p> <p>Opracowanie wewnętrznych regulacji Akademii uwzględniających problematykę równości i braku dyskryminacji.</p> <p>Istniejące w strukturze organizacyjnej uczelni komórki posiadające doświadczenie w zakresie przeciwdziałania różnym formom dyskryminacji i zachowań nieetycznych.</p> <p>Otwartość władz Uczelni na politykę antydyskryminacyjną i politykę równości</p> <p>Różnorodność kierunków studiów oraz pracowników reprezentujących różne dyscypliny naukowe, umożliwiającą spojrzenie na równość płci z wielu perspektyw.</p> <p>Relatywnie mała liczba szczebli umożliwiająca szybkie podejmowanie decyzji, szybkie reagowanie na sygnały.</p> <p>Zadaniowy czas pracy nauczycieli akademickich, umożliwiający godzenie życia zawodowego z osobistym.</p> <p>Wdrożenie elektronicznych systemów zarządzania planowaniem urlopów. Wdrożenie nowego systemu USoS.</p>	<p>Niewielka znajomość przepisów na temat procedur działania w przypadku doświadczenia zachowań dyskryminacyjnych.</p> <p>Rozproszenie aktów prawnych.</p> <p>Brak koordynacji działań organów wewnętrznych odpowiedzialnych za przeciwdziałanie przejawom nierównego traktowania.</p> <p>Brak zakładki na głównej stronie uczelni/ strony internetowej poświęconej zagadnieniom równego traktowania.</p> <p>Brak zdecydowanych reakcji na przejawy nierównego traktowania w społeczności akademickiej.</p> <p>Niska wiedza i świadomość na temat przysługujących osobom pracującym i studiującym praw oraz ochrony.</p> <p>Brak usystematyzowanego podejścia do analizy luk kompetencyjnych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych oraz na kierunkach studiów w odniesieniu do kadry akademickiej i pracowników GW.</p> <p>Brak dostępu do pomocy prawnej w sytuacjach związanych z dyskryminacją.</p> <p>Brak spójnego systemu informowania o działaniach antydyskryminacyjnych.</p> <p>Brak informacji o bieżącej działalności Rzecznika praw i wartości akademickich oraz o jego działaniach na rzecz pracowników i studentów.</p> <p>Brak przepływu informacji o programach/projektach realizowanych w różnych jednostkach organizacyjnych Uczelni.</p>

	Brak wewnętrznej promocji i informacji o nowych inicjatywach badawczych i dydaktycznych realizowanych wewnątrz Uczelni, co ogranicza interdyscyplinarność podejmowanych działań, w tym również równościowych.
Szanse	Zagrożenia
<p>Europejskie i ogólnopolskie regulacje prawne stojące na straży równego traktowania ze względu na płeć.</p> <p>Instytucjonalne wsparcie przez organy nadzoru wdrażające na polskich uczelniach polityki antydyskryminacyjne.</p> <p>Możliwość współpracy z innymi uczelniami i organizacjami pozarządowymi w kwestii szkoleń dotyczących problematyki płci.</p> <p>Dostęp do wiedzy i dobrych praktyk wypracowywanych w innych polskich uczelniach.</p> <p>Rosnąca świadomość dotycząca równości płci wśród pracowników/c i studentów/ek.</p> <p>Rosnąca grupa osób poszukujących przyjaznego środowiska pracy i studiowania, pozbawionego działań dyskryminacyjnych.</p> <p>Większa liczba projektów wymagających posiadania PR.</p>	<p>Brak zaufania społecznego.</p> <p>Ograniczona liczba kampanii społecznych poszerzających wiedzę na temat równego traktowania.</p> <p>Niechęć przed ujawnianiem sprawców z obawy przed kosztownym i długim procesem sądowym.</p> <p>Lekceważenie zagadnień równościowych z powodu kryzysowych sytuacji np. stanów zagrożenia bezpieczeństwa zdrowotnego czy ekonomicznego.</p> <p>Kulturowo zakorzenione wzorce zachowania w określonych kręgach społecznych.</p>

Źródło: Opracowanie własne.

CZĘŚĆ II.

CELE, DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI REALIZACJI PLANU RÓWNOŚCI

Przeprowadzona w Akademii analiza instytucjonalna oraz diagnoza w oparciu o badania ankietowe społeczności akademickiej pozwoliły na sformułowanie celów w każdym z kluczowych obszarów równości oraz wskazanie przykładowych działań, które na tym etapie wydają się być konieczne do podjęcia (z możliwością elastycznego dopasowania realizacji poszczególnych działań w miarę pojawiających się potrzeb). Wskazane cele i działania z jednej strony uwzględniają oczekiwania respondentów (pracowników i studentów/ek), natomiast z drugiej możliwość ich realizacji w założonym horyzoncie czasowym 2022-2024.

Zebrane informacje pozwoliły na wyznaczenie najbardziej istotnych problemów, które należy podjąć w realizacji Planu Równości, a są to:

- popularyzacja wiedzy o równym traktowaniu oraz podnoszenie świadomości na temat znaczenia polityki równości płci wśród Wspólnoty Akademii. Ten obszar jest szczególnie istotny i tutaj przewidziano najwięcej działań- przeprowadzone badania wskazały na relatywnie małe zainteresowanie członków Wspólnoty Akademii udziałem w prowadzonych badaniach oraz istotny niedostatek wiedzy z zakresu równości płci zarówno wśród pracowników, jak i studentów;
- tworzenie i upowszechnianie dobrych praktyk oraz standardów działania – opracowanie mechanizmów uwzględniających równość płci w strukturze organizacyjnej (wszystkich szczebli) oraz procedurach określających funkcjonowanie kluczowych obszarów życia akademickiego;
- stworzenie podstaw dla kształtowania kultury organizacyjnej budującej potencjał naukowy, dydaktyczny i organizacyjny Akademii, w oparciu o poszanowanie różnorodności, poczucie komfortu i bezpieczeństwa wszystkich członków Wspólnoty ATH.

Wyznaczono następujące cele strategiczne w pięciu kluczowych obszarach:

- I. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym**
- II. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym**
- III. Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej**
- IV. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych**
- V. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu**

Obszar I. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

Cel I.1 Budowanie świadomości wspólnoty Akademii na temat równości kobiet i mężczyzn w pracy naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej			
Działania	Wskaźniki/produkty	Grupa docelowa	Jednostki odpowiedzialne/ termin realizacji
I.1.1. Powołanie Pełnomocnika ds. Równego traktowania	1. Utworzone jedno stanowisko Pełnomocnika 2. Opracowanie zakresu kompetencji Pełnomocnika, 3. Plan budżetu na realizację zadań- 1 raz w roku (2 razy w okresie realizacji Planu)	Wspólnota Akademii	Rektor ATH, Zespół Radców Prawnych Termin: 2023, 2024
I.1.2. Weryfikacja istniejących zapisów wewnętrznych w kontekście równości płci	1. Zweryfikowane dokumenty wewnętrzne ATH	Wspólnota Akademii	Pełnomocnik ds. Równego traktowania Zespół Radców Prawnych Dział Kadr Komisja Antydyskryminacyjna Rzecznicy Dyscyplinarni Komisje dyscyplinarne, Rzecznik Praw i Wartości Akademickich Komisja ds. etyki badań naukowych Termin: 2023

I.1.3 Opracowanie programów i harmonogramu szkoleń z zakresu równości płci dla Wspólnoty Akademii	1. Przeprowadzone szkolenia zgodnie z harmonogramem 2. Wzrost świadomości, wiedzy nt. równości w przeszkolonych grupach	Wspólnota Akademii	Pełnomocnik ds. Równego traktowania Dział Nauki i Współpracy Zewnętrznej Dział Kadr Termin: 2023, 2024
I.1.4. Przygotowanie i uruchomienie zakładki/ strony internetowej informującej o Planie Równości Płci w ATH w języku polskim i angielskim	1. Działająca strona internetowa/zakładka 2. Informacje o PR publikowane w języku polskim i angielskim 3. Email informacyjny wysłany do pracowników i studentów ATH	Wspólnota ATH	Pełnomocnik ds. Równego traktowania Dział Marketingu Termin:2023
I.1.5. Uporządkowanie/aktualizacja informacji (o dokumentacji, procedurach antydyskryminacyjnych i równościowych) w ramach centralnego portalu informacyjnego	1. Stworzenie zakładki z informacjami o procedurach, aktualnych dokumentach 2. Umieszczenie linku w USOS dla studentów kierującego do zbioru informacji o dokumentach, procedurach i strukturach odpowiedzialnych za realizację PR 3. Upowszechnienie wiedzy nt. istniejących w uczelni procedur i rozwiązań równościowych i antydyskryminacyjnych – info uczelniane dwa razy w roku	Wspólnota ATH	Pełnomocnik ds. Równego traktowania Dział marketingu Prorektor ds. Studenckich i Kształcenia Termin:2023
I.1.6. Opracowanie poradnika antydyskryminacyjnego	1. Poradnik w formie infografiki umieszczony w zakładce dotyczącej PR	Wspólnota ATH Kandydaci na studia Kandydaci do pracy	Pełnomocnik ds. Równego traktowania Dział marketingu Termin: 2024
I.1.7. Włączenie tematyki dotyczącej równego traktowania do wydarzeń kulturalnych takich jak Dni Otwarte ATH, Festiwal Nauki i Sztuki, a także konferencji naukowych	1. Co najmniej jedno działanie z zakresu równości w ramach Dni Otwartych, Festiwalu Nauki i Sztuki, konferencji naukowych (dwa działania w okresie obowiązywania Planu)	Wspólnota ATH Uczestnicy wydarzeń organizowanych przez Akademię	Pełnomocnik ds. Równości Płci Nauczyciele akademicy prowadzący działania w ramach wydarzeń Organizatorzy wydarzeń

			Termin: do końca 2024
I.1.8. Monitoring i okresowe badanie stanu równości płci w ATH i upowszechnienie wyników badań na stronie/w zakładce w ramach centralnego portalu informacyjnego	<p>1. Gromadzenie i opracowanie danych do analizy instytucjonalnej oraz analiza danych dotyczących zgłaszanych spraw oraz prowadzonych postępowań związanych z naruszeniem równego traktowania – 1 raz w roku (dwa razy w okresie obowiązywania PR)</p> <p>2. Badanie z wykorzystaniem kwestionariuszy ankiet skierowanych do pracowników i studentów - 1 raz w trakcie okresu obowiązywania PR</p> <p>3. Raport zawierający wnioski z postępów w realizacji PR (jeden raz w każdym roku kalendarzowym)</p>	Wspólnota ATH Kierownictwo ATH	<p>Pełnomocnik ds. Równego traktowania Komisja Antydyskryminacyjna Rzecznicy Dyscyplinarni Komisje dyscyplinarne Rzecznik Praw i Wartości Akademickich Komisja ds. etyki badań naukowych</p> <p>Termin: do końca 2024</p>
Cel I.2. Promowanie wspólnych wartości, walka ze stereotypami dotyczącymi płci i wspieranie różnorodności			
I.2.1. Przegląd wysokości wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach z uwzględnieniem płci	<p>1. Raport dotyczący wynagrodzeń z uwzględnieniem równego traktowania</p> <p>2. Wprowadzenie korekt w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości</p>	Kierownictwo Uczelni Nauczyciele akademicy Pracownicy GW	Kwestor ATH Wyznaczeni pracownicy Działu Kadr i Płac Rektor ATH Termin: 2023
I.2.2. Analiza udziału płci w prowadzonych w ATH badaniach naukowych i zespołach projektowych	1. Sprawozdanie uwzględniające udział płci w badaniach i zespołach projektowych	Kierownictwo Uczelni Nauczyciele Akademicy	Prorektor ds. Nauki i Współpracy Zewnętrznej Pracownicy Działu Nauki i Współpracy Zewnętrznej Termin: 2023
I.2.3. Promowanie aspektu równowagi reprezentacji płci wśród kandydatów na studia oraz w materiałach i działaniach	1. Przygotowanie materiałów promocyjnych zachęcających do podejmowanie studiów na poszczególnych kierunkach z	Kandydaci/cki na studia Uczniowie szkół ponadpodstawowych Studenci/cki ATH	Prorektor ds. studenckich i kształcenia Uczelniana Komisja Rekrutacyjna Dział marketingu

<p>prowadzonych w kampaniach rekrutacyjnych</p>	<p>uwzględnieniem płci niedoreprezentowanej i ich dystrybucja w trakcie procesu rekrutacji oraz w szkołach w trakcie działań promocyjnych</p> <p>2. Informacje promujące studia na poszczególnych kierunkach kierowane do płci niedoreprezentowanej umieszczone w systemie rekrutacyjnym</p>		<p>Pełnomocnik ds. Równego traktowania</p> <p>Termin: 2023, 2024</p>
<p>Cel I.3. Wprowadzanie rozwiązań organizacyjnych umożliwiających zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym</p>			
<p>I.3.1. Analiza możliwości utworzenia punktu opieki nad dziećmi działającego w godzinach pracy uczelni</p>	<p>1. Diagnoza potrzeb infrastrukturalnych i kadrowych niezbędnych do organizacji punktu</p> <p>2. Diagnoza możliwości pozyskania finansowania działalności punktu z bezzwrotnych środków zewnętrznych</p>	<p>Wspólnota Akademii</p> <p>Kierownictwo ATH</p>	<p>Kanclerz ATH</p> <p>Dział techniczny</p> <p>Zespół ds. opracowania koncepcji Pracownicy Działu Nauki i Współpracy Zewnętrznej (w zakresie źródeł finansowania)</p> <p>Termin: 2024</p>
<p>1.3.2. Analiza potrzeb osób powracających do pracy po opiece rodzicielskiej oraz sprawujących opiekę nad osobami zależnymi</p>	<p>Opracowanie wyników analizy potrzeb-raport</p>	<p>Kierownictwo Uczelni</p> <p>Nauczyciele akademicy</p> <p>Pracownicy GW</p> <p>Studenci/teki</p>	<p>Pełnomocnik ds. Równego traktowania</p> <p>Dział Kadr</p> <p>Termin:2023</p>

Obszar II. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

<p>Cel II. 1 Zwiększenie równowagi płci w strukturze organizacyjnej Uczelni na różnych szczeblach i etapach procesów decyzyjnych</p>			
<p>Działania</p>	<p>Wskaźniki/produkty</p>	<p>Grupa docelowa</p>	<p>Jednostka odpowiedzialna/termin realizacji</p>
<p>II.1.1. Analiza i monitorowanie składu organów decyzyjnych pod kątem zrównoważenia płci</p>	<p>1. Opracowanie raportu-jeden raz w okresie obowiązywania PR</p>	<p>Kierownictwo Uczelni</p> <p>Nauczyciele akademicy</p> <p>Pracownicy GW</p> <p>Samorząd studencki</p>	<p>Kierownictwo Uczelni</p> <p>Dział kadr</p> <p>Termin:2024</p>
<p>II.1.2. Analiza dobrych praktyk z zakresu zrównoważonego udziału płci w organach decyzyjnych</p>	<p>1. Uwzględnienie tematyki w szkoleniach wskazanych w punkcie I.1.3</p>	<p>Kierownictwo Uczelni</p> <p>Kierownicy jednostek</p>	<p>Pełnomocnik ds. równości płci</p> <p>Termin:2024</p>

Obszar III. Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej

Cel III.1 Wsparcie zrównoważonego dostępu do procesów rekrutacji i rozwoju karier zawodowych			
Działanie	Wskaźniki/Produkty	Grupa docelowa	Jednostka odpowiedzialna/termin
III.1.1. Zapewnienie równomiernego obciążenia pracowników obowiązkami	1. Opracowanie procedur monitorowania stopnia obciążenia obowiązkami poszczególnych pracowników	Nauczyciele akademicy Pracownicy GW	Kierownicy jednostek organizacyjnych Termin:2023
III.1.2. Monitorowanie równomiernego dostępu do szkoleń zawodowych/ procesu doskonalenia kwalifikacji na poszczególnych stanowiskach	1. Prowadzenie statystyk i monitorowanie udziału w szkoleniach zawodowych z podziałem na płeć - sprawozdanie jeden raz w roku	Nauczyciele akademicy Pracownicy GW	Kierownicy jednostek organizacyjnych Termin:2024
III.1.3 Podjęcie działań związanych z uzyskaniem logo HR Excellence in Research oraz przygotowaniem Strategii HR dla pracowników naukowych (HRS4R)	1. Strategia HRS4R zgodnie z załącznikiem nr 2 do Planu	Wspólnota Akademii Kandydaci do pracy na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych Komisja Europejska	Rektor ATH Kierownictwo Uczelni Komisja Rektorska ds. przygotowania Strategii HRS4R Do końca 2024
III.1.4. Monitorowanie zrównoważonego płciowo członkostwa oraz kierowania niebadawczymi zespołami projektowymi	1. Prowadzenie statystyk z uwzględnieniem płci w zakresie udziału oraz kierowania niebadawczymi zespołami projektowymi- sprawozdanie jeden raz w okresie realizacji PR	Kierownictwo Uczelni Nauczyciele akademicy Pracownicy GW	Kierownictwo Uczelni Osoby kierujące zespołami projektowymi Termin:2024

Obszar IV. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych

Cel IV.1 Uzupelnienie treści badawczych i dydaktycznych o problematykę równości płci			
Działanie	Wskaźniki/Produkty	Grupa docelowa	Jednostki odpowiedzialne/termin
IV.1.1. Przegląd treści programowych pod kątem możliwości wprowadzenia/ uzupełnienia o treści dotyczące równości płci	1. Przygotowanie propozycji/listy modułów, w ramach których można uwzględnić problematykę równości płci	Studenci/teki ATH	Pełnomocnik ds. Równego traktowania Dziekani Wydziałów Uczelniana Komisja ds. Jakości Kształcenia Wydziałowe Komisje ds. Jakości Kształcenia Senacka Komisja ds. Studenckich i kształcenia

			Nauczyciele akademicy Termin: 2023
IV.1.2. Propagowanie dobrych praktyk w zakresie uwzględniania aspektów równości płci w badaniach naukowych i projektach realizowanych w ATH	1. Przegląd badań propagujących równość płci w ramach różnych projektów i prezentacja dobrych praktyk w tym zakresie -informacja/ linki umieszczona/e na stronie/ w zakładce PR 2. Prezentacja zasad uwzględniania równości płci w projektach finansowanych z UE- jedno seminarium w okresie obowiązywania PR	Nauczyciele akademicy zatrudnieni na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych	Prorektor ds. nauki i współpracy zewnętrznej Pracownicy Działu nauki i współpracy zewnętrznej Termin: 2023

Obszar V. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym w szczególności przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu

Cel V.1 Wdrożenie działań ukierunkowanych na zapobieganie i przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, ze szczególnym uwzględnieniem molestowania seksualnego			
V.1.1. Zapewnienie wsparcia psychologicznego pracownikom i studentom	1. Liczba osób, które skorzystały z pomocy psychologicznej- sprawozdanie 1 raz w okresie obowiązywania PR	Wspólnota Akademii	Osoby realizujące wsparcie Termin: 2024
V.1.2. Opracowanie/ doskonalenie procedur związanych z postępowaniem w przypadku wystąpienia przemocy ze względu na płeć, w tym w szczególności molestowania seksualnego	1. Przegląd istniejących procedur/dokumentów pod kątem przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć -sprawozdanie z przeglądu 2. Opracowanie i wdrożenie zmian w procedurach obowiązujących w ATH - w razie potrzeby na podstawie wniosków z przeglądu procedur	Wspólnota Akademii	Pełnomocnik ds. Równego traktowania Zespół Radców prawnych Dział Kadr Komisja Antydyskryminacyjna Rzecznik Dyscyplinarny ds. nauczycieli akademickich Rzecznik Dyscyplinarny ds. studentów i doktorantów Komisja dyscyplinarna ds. nauczycieli akademickich Komisja dyscyplinarna ds. studentów i doktorantów Rzecznik Praw i Wartości Akademickich Termin: 2024
V.1.3. Szkolenia dla kadry kierowniczej,	1. Przygotowanie programu i	Pracownicy/e i studenci/ki ATH	Pełnomocnik ds. Równego traktowania

pracowników i studentów w zakresie przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć	harmonogramu szkoleń - realizacja w punkcie I.1.3		Termin: 2023-2024
---	---	--	-------------------

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Struktura zatrudnienia z uwzględnieniem płci w poszczególnych grupach	8
Rysunek 2. Udział kobiet i mężczyzn na różnych etapach awansu zawodowego	10
Rysunek 3. Władze ATH według płci.....	11
Rysunek 4. Stopień w jakim respondenci zgadzają się z opinią: Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy	16
Rysunek 5. Wpływ pracy zawodowej na decyzje prokreacyjne	17
Rysunek 6. Godzenie obowiązków zawodowych z opieką nad osobami zależnymi	18
Rysunek 7. Obszary wsparcia dla pracowników lub ich rodzin w ATH	19
Rysunek 8. Czy w ATH zdarzyło się Panu/i zostać gorzej potraktowanym/ą ze względu na płeć?	20
Rysunek 9. Wpływ płci na sytuację zawodową	21
Rysunek 10. Doświadczenie zachowań dyskryminacyjnych i przemocowych	22
Rysunek 11. Obszary, w których dochodzi do przypadków nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w ATH	23
Rysunek 12. Obszary w ramach których osoby pracujące w ATH chciałyby podnieść swoją wiedzę	24
Rysunek 13. Doświadczenie dyskryminacji a płeć sprawców	27
Rysunek 14. Doświadczenie zachowań dyskryminacyjnych w ATH	29
Rysunek 15. Mapa problemów.....	33

SPIS TABEL

Tabela 1. Opinie na temat wpływu płci na przebieg studiów a płeć badanego	28
Tabela 2. Analiza SWOT	34