

**Plan
Równości Płci
Powiślańskiej Akademii Nauk Stosowanych
na lata 2024 -2028**



**Gender Equality Plan
Powiślańska Academy of Applied Sciences 2024-208**

Gdańsk, sierpień 2024 (aktualizacja: listopad 2025)

Wprowadzenie

Plan Równości Płci Powiślańskiej Akademii Nauk Stosowanych (do 30 września 2025 r. Powiślańskiej Szkoły Wyższej) (GEP -*Gender Equality Plan*) na lata 2024-2028 jest strategicznym dokumentem utworzonym z myślą o społeczności akademickiej w celu zapewnienia bezpiecznego i przyjaznego miejsca do nauki oraz pracy, wolnego od dyskryminacji, umożliwiającego wszystkim swobodny rozwój naukowy, zawodowy i osobisty.

Plan został podpisany przez prof. PANS dr Katarzynę Strzałę-Osuch, Rektora Powiślańskiej Akademii Nauk Stosowanych i wprowadzony w życie zarządzeniem.

Najistotniejszym zadaniem Planu Równości Płci (zwanego dalej Planem Równości Płci dla PANS) jest promowanie, wdrażanie i monitorowanie pozytywnych działań dotyczących równości płci i różnorodności oraz ograniczania dyskryminacji na Uczelni.

Powiślańska Akademia Nauk Stosowanych, zgodnie ze swoją misją i statutem, jest Uczelnią, kierującą się zasadami niedyskryminacji i równości szans kobiet oraz mężczyzn. Na Uczelni respektuje się obowiązujące regulacje dotyczące praw człowieka, chroniące przed dyskryminacją i przemocą oraz dąży się do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania.

Uczelnia od kilku lat aktywnie realizuje politykę równości, czego przykładem jest:

1. wyłonienie Pełnomocnika ds. równego traktowania, aktywny udział w pracach grupy Społecznej Odpowiedzialności Uczelni przy Ministerstwie Funduszy i Gospodarki Regionalnej,
2. wprowadzenie szeregu wewnętrznych regulacji, uwzględniających założenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych tj.
 - a. ustanowienie obowiązku wprowadzenia do ogłoszeń konkursowych przy zatrudnianiu nauczycieli akademickich informacji o respektowaniu przez PANS polityki równowagi płci i innych zapisów;
 - b. powołanie stałej komisji rektorskiej ds. przeciwdziałania dyskryminacji, w tym ustanowienie i podpisanie wewnętrznych dokumentów antydyskryminacyjnych.

Przyjęcie niniejszego Planu stanowi uzupełnienie i rozszerzenie zakresu działań z obszaru promowania równości i przeciwdziałania dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, związanych z realizacją podjętych przez PANS zobowiązań do ciągłego udoskonalania swych polityk zarówno rekrutacyjnych, jak też kadrowych.

Plan Równości Płci PANS wpisuje się również w priorytety Strategii Komisji Europejskiej na rzecz Równości Płci na lata 2020-2025, określającej wizję, cele polityki i działania mające

na celu osiągnięcie konkretnego postępu w zakresie równości płci w Europie i osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju.

Komisja Europejska, w ramach tej strategii, zaangażowała się w promowanie równości płci w badaniach i innowacjach.

Niniejszy Plan jest równocześnie odpowiedzią na wymóg Dyrekcji Generalnej ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej, zgodnie z którym każda Uczelnia, jednostka badawcza oraz podmiot administracji publicznej, muszą posiadać plan na rzecz równości płci, aby uzyskać dostęp do finansowania badań w ramach kolejnego programu „Horyzont Europa”.

Plan Równości Płci dla PANS został opracowany przez:

1. dr Katarzynę Strzałę-Osuch, prof. PANS, Rektora
2. dr Beatę Pawłowską, prof. PANS, Prorektora ds. dydaktycznych
3. mgr Patrycję Osińską, Dyrektora działu projektów
4. mgr Natalię Parus, Dyrektora ds. dokumentacji
5. mgr Martę Czermińską, Dyrektora pionu dziekanatów
6. Justynę Lewandowską, kierownika działu spraw pracowniczych

- członków Zespołu ds. opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci.

Plan opracowano na podstawie analizy podobnego rodzaju dokumentów obowiązujących na uczelniach polskich i europejskich oraz w oparciu o wyniki diagnoz przeprowadzanych w Powiślańskiej Akademii Nauk Stosowanych od 2021 roku.

Plan Równości Płci PANS opiera się na pięciu celach, które realizowane będą poprzez wyszczególnione działania, a ich skuteczność monitorowana będzie za pomocą określonych wskaźników. Cele są przedstawione w odniesieniu do pięciu kluczowych obszarów:

1. propagowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych,
2. podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji,
3. wsparcie kobiet w rozwoju kariery,
4. wzmocnienie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym,
5. zapobieganie molestowaniu i dyskryminacji.

Kluczowe obszary:

1. równowaga między życiem prywatnym a zawodowym a kultura organizacyjna,
2. równowaga płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych,
3. równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery,
4. włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych,
5. środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Plan Równości Płci PANS obejmuje:

DIAGNOZĘ - jest to analiza i najważniejsze wnioski z przeprowadzonych wśród społeczności akademickiej badań ankietowych oraz dane dotyczące zasobów kadrowych i studenckich,

PIĘĆ CELÓW - wraz ze wskazaniem działań i wskaźników oraz z ich omówieniem, zawierających się w pięciu obszarach tematycznych, kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, wymaganych przez Komisję Europejską.

Diagnoza

Zakres merytoryczny diagnozy GEP PANS

Diagnoza przeprowadzona na potrzeby Planu Równości Płci Powiślańskiej Akademii Nauk Stosowanych została przygotowana na podstawie informacji o udziale kobiet i mężczyzn w zasobach kadrowych (z podziałem na nauczycieli akademickich i pracowników administracji akademickiej) oraz z uwzględnieniem danych o osobach podejmujących studia w PANS (z podziałem na kierunki studiów oraz formę studiów - stacjonarną i niestacjonarną).

W przypadku zasobów kadrowych badaniem objęto także udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych kategoriach kadry zarządzającej oraz według nauczycieli akademickich związanych z posiadanymi tytułami naukowymi i realizacji obowiązków na poszczególnych wydziałach / kierunkach studiów.

Zakres czasowy diagnozy GEP PANS

Diagnoza stanu zasobów kadrowych w PANS obejmuje lata 2019-2024. Diagnozę potrzeb pracowników zrealizowano w 2023 r., posiłkowano się także corocznymi badaniami ewaluacyjnymi po zakończeniu roku akademickiego, realizowanymi na potrzeby analizy doskonalenia procedur i procesów administracyjnych Uczelni. W przypadku osób studiujących na poszczególnych kierunkach studiów PANS, analiza obejmuje dane z lat 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022 oraz 2023/2024.

Tabela 1. Rozkład płci wśród pracowników Powiślańskiej Akademii Nauk Stosowanych w podziale:

	rok akademicki 2023/2024		rok akademicki 2022/2023		rok akademicki 2021/2022		rok akademicki 2020/2021		rok akademicki 2019/2020	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
1. władze Uczelni	4		4		3		3		3	
2. pracownicy administracyjni	30	11	30	9	15	6	18	4	14	4
3. pracownicy dydaktyczni					20	5	21	2	19	1
4. pracownicy badawczo-dydaktyczni	29	11	30	11	6	4	6	7	9	7
1. wydział nauk ekonomiczno-społecznych	3	5	4	5	3	2	4	2	4	2
2. wydział nauk o zdrowiu	29	6	30	6	26	7	26	7	27	6
1. kierunek ekonomia	3	5	4	5	3	2	4	2	4	2
2. kierunek pielęgniarstwo *	29	4	30	4	25	6	25	6	26	5
3. kierunek ratownictwo medyczne		2		1	1	1	1	1	1	1

* niektórzy pracownicy dydaktyczni i badawczo-dydaktyczni są przyporządkowani zarówno do kierunku pielęgniarstwo, jak również do kierunku ratownictwo medyczne

W tabeli 1 przedstawione zostały dane dotyczące liczebności pracowników na stanowiskach nauczycieli akademickich PANS – pracowników dydaktycznych oraz badawczo-dydaktycznych zatrudnionych na poszczególnych wydziałach oraz na poszczególnych kierunkach studiów, według płci w latach 2019-2024, jak również pracowników administracyjnych oraz władze Uczelni.

Wynika z nich, że w badanym okresie ogólna liczba nauczycieli akademickich PANS była stabilna, choć z wyraźną tendencją wzrostową. W tym czasie łącznie we wszystkich badanych grupach nauczycieli akademickich liczebność kobiet wzrosła, analogicznie jak w przypadku pracowników administracyjnych oraz władz Uczelni.

Tabela 2. Liczba studentów i udział kobiet w strukturze ogólnej studentów wg podziału na kierunki studiów:

	rok akademicki 2023/2024		rok akademicki 2022/2023		rok akademicki 2021/2022		rok akademicki 2020/2021		rok akademicki 2019/2020	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Pielęgniarstwo I stopnia	473	97	384	102	304	106	263	109	177	70
Pielęgniarstwo I stopnia ED	129	79	46	30						
Pielęgniarstwo I stopnia (PP)	67	3	73	1	55	5	27	0	21	1
Pielęgniarstwo II stopnia	469	59	460	65	278	38	171	18	109	22
Ratownictwo Medyczne	46	190	38	173	26	161	16	120	10	65
Ekonomia	24	14	31	12	39	15	49	14	37	21

Tabela nr 2 wskazuje, że całkowita liczba studentów PANSzwiększyła się diametralnie od roku 2019. Związane jest to z rozwojem Uczelni, w tym ustanowieniem filii w Gdańsku, Toruniu oraz Kościerzynie a także rozpoczęciem kształcenia na kierunku pielęgniarstwo w języku angielskim w 2022 roku w Gdańsku.

Wyniki badań ankietowych związanych z Planem Równości Płci dla PANS wśród studentów i pracowników

Pod koniec 2023 roku w Powiślańskiej Akademii Nauk Stosowanych (we wszystkich lokalizacjach) przeprowadzono badanie ankietowe dotyczące tematyki związanej z Planem Równości Płci, którego celem było rozpoznanie i sformułowanie problemów i potrzeb dotyczących łączenia pracy z życiem prywatnym, sytuacji związanych z występowaniem zjawiska dyskryminacji i molestowania, a także ogólną diagnozą dobrostanu pracowników i studentów PANS.

Zestawy pytań skierowane zostały do całej społeczności akademickiej. Ankiety obejmowały także tematykę związaną z narzędziami *work-life balance* (dotyczącymi m.in. czasu i organizacji pracy, dojazdami do pracy, opieką nad dzieckiem/osobą zależną, wypoczynkiem, wsparciem socjalnym), utrudnieniami w rozwoju kariery zawodowej a także specjalnymi potrzebami czy potrzebami, które organizacyjnie nie są przez pracodawcę zaspokajane.

Ankietowani pytani byli o swoje doświadczenia w związku z pracą/nauką na Uczelni, a także o oczekiwania jakie z pracą/nauką wiążą.

Pracownicy

Pracownicy Powiślańskiej Akademii Nauk Stosowanych odnieśli się do propozycji narzędzi *work - life balance* określając, w jakim stopniu rozwiązanie jest dla nich motywujące. Dla zdecydowanej większości pracowników Uczelni biorących udział w badaniu najbardziej istotne są:

- możliwość częściowego wykonywania pracy poza siedzibą Uczelni,
- możliwość wyjścia w celu załatwienia ważnej sprawy,
- dostęp do miejsc parkingowych,
- możliwość skrócenia dnia pracy dla zapewnienia opieki nad dzieckiem lub osobą zależną.

Dostrzeżono również potrzeby w zakresie: dostosowania planów urlopów pracowników posiadających dzieci w wieku szkolnym i przedszkolnym do terminów wakacji, ferii i przerw świątecznych oraz opieki sprawowanej przez opiekuna dziennego. Ponad 90% badanych przyznało, że rozwiązania związane ze zdrowiem i opieką medyczną, takie jak dbanie o ergonomiczne i komfortowe (ponad-standardowe) warunki pracy czy zapewnienie dodatkowej opieki medycznej / ubezpieczenia są dla nich średnio lub bardzo motywujące

10% pracowników PANS przyznało, że zetknęło się z problemem przypisywania sobie osiągnięć przez innych (mężczyzn albo kobiety). Co czwarty pracownik spotkał się z niepożądanymi sytuacjami związanymi z rodzicielstwem, takimi jak planowanie spotkań służbowych/konsultacji w czasie, który koliduje z obowiązkami rodzicielskimi, nieuwzględnianie obowiązków opiekuńczych przy ocenie osiągnięć czy kwestionowanie możliwości łączenia pracy zawodowej/studiowania z opieką nad dziećmi.

Wyniki ankiety przeprowadzonej pod koniec 2023 roku w PANS unaocznily potencjalny problem naruszania równości.

Studenci

Wyniki badania pokazały, że jedynie mały procent (3%) studentów doświadczyło komentarzy lub żartów odwołujących się do przekonań i stereotypów oraz o podtekście seksualnym, natomiast 1% osób z tej grupy wyraziło opinię, że została lepiej lub gorzej potraktowana ze względu na płeć. Nieliczni studenci (komentarze do badania) doświadczyli zwracania się w niestosownie poufały sposób, nieadekwatnych do sytuacji komentarzy na temat ubioru czy wyglądu zewnętrznego, zniechęcania do podejmowania określonych wyzwań poprzez kwestionowanie kompetencji zawodowych płci. Społeczność studencka zwróciła uwagę na konieczność wprowadzenia możliwości wyboru niebinarności płciowej przy wypełnianiu ankiet uczelnianych. Zachowania dotyczące molestowania seksualnego nie zdarzały się według respondentów, jednak ze względu na poważny charakter tego zjawiska, należy uważnie monitorować tego typu sytuacje i adekwatnie reagować na każde z nich. Niestosownego i niechcianego naruszenia przestrzeni osobistej (np. skracanie dystansu fizycznego, dotykane w niepożądany sposób) doświadczył 1% badanych studentów, a 2 osoby z tej grupy przyznały, że spotkały się z propozycjami seksualnymi.

Sprawcy i postrzeganie naruszenia równości

Pracownicy PANS z nierównym traktowaniem spotykali się najczęściej ze strony pracowników badawczo-dydaktycznych / dydaktycznych oraz administracyjnych, którzy byli wyżej w hierarchii stanowisk, lecz nie zawsze byli to bezpośredni przełożeni. Pracownicy wskazali, że najczęściej zjawiska takie jak lepsze bądź gorsze ocenianie lub traktowanie ze względu na płeć oraz przypisywanie sobie osiągnięć zawodowych przez innych (mężczyzn albo kobiety) uważane są za problem, ale nie dostrzegają prób ich rozwiązania. Sytuacje, które najczęściej przedstawiane są jako normalne to komentarze i żarty dotyczące pozytywnych lub negatywnych cech charakteru, odwołujące się do przekonań na temat stereotypów kobiet lub mężczyzn oraz zwracanie się w niestosownie poufały sposób. 2% pracowników uznało, że niestosowne i niechciane naruszenie przestrzeni osobistej (np. skracanie dystansu fizycznego, dotykane w niepożądany sposób) jest odbierane jako sytuacja normalna.

Studenci rzadko spotykali się z nierównym traktowaniem najczęściej ze strony pracowników dydaktycznych, z którymi mają zajęcia oraz samych studentów. Respondenci wskazali, że najczęściej zjawiska takie jak komentarze i żarty o podtekście seksualnym, a także lepsze lub gorsze traktowanie ze względu na płeć są uważane za problem, ale nie dostrzegają oni prób rozwiązania tych problemów. Sytuacje, które najczęściej traktowane są jako normalne to komentarze i żarty dotyczące pozytywnych lub negatywnych cech charakteru, odwołujące się do przekonań na temat stereotypów kobiet lub mężczyzn oraz zwracanie się w niestosownie poufały sposób. Niemal 1% odbiera problem niestosownego i niechcianego naruszenia przestrzeni osobistej (np. skracanie dystansu fizycznego, dotykane w niepożądany sposób) jako sytuację uznawaną za problem lecz nie dostrzega prób rozwiązania tego problemu.

Opinie na temat traktowania płci

Wśród niemal 30% społeczności akademickiej PANS panuje opinia, że mężczyźni są trochę lub zdecydowanie częściej traktowani przez przełożonych jako eksperci.

Jednocześnie co czwarty ankietowany uważa, że mężczyźni częściej zabierają głos w dyskusji podczas spotkań zespołu, komisji, zajęć, spotkań naukowych albo konferencji oraz są zachęcani do obejmowania funkcji kierowniczych. Sytuacje i problemy, z którymi kobiety mają częściej do czynienia, to: wykonywanie pracochłonnych, ale mało prestiżowych zadań (np. organizacyjnych), mniejsze szansę na karierę zawodową lub naukową, jeśli mają dzieci, odkładanie decyzji o powiększeniu rodziny i doświadczanie trudności w życiu osobistym ze względu na wymogi pracy. 50% studentów uważa, że rodzaj ubrania się na egzaminy lub inne ważne spotkania ma wpływ na ocenę i postrzeganie tej osoby. Niestety spostrzeżenia te dotyczyły częściej kobiet. Jednocześnie 25% osób w tej grupie uważa, że kobiety są częściej zachęcane do obejmowania funkcji starościn roku, przewodniczących kół studenckich itp.

Wnioski prezentowane poniżej wynikają z przeprowadzonej analizy danych liczbowych oraz ankiety przeprowadzonej wśród społeczności akademickiej, jednakże należy podkreślić, że istnieje konieczność przeprowadzenia bardziej wszechstronnych i długofalowych badań diagnostycznych, aby móc potwierdzić zaistniałe zjawiska oraz monitorować ewentualne zmiany.

Na podstawie diagnozy można zatem wnioskować, że w Powiślańskiej Akademii Nauk Stosowanych:

*** istnieją pewne dysproporcje w udziale kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej i procesach decyzyjnych, rozwój kariery naukowej kobiet spowalnia na etapie stanowiska adiunkta (przed habilitacją) - co może być związane z przerwą zawodową (np. rodzicielstwem), łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, obowiązkami opiekuńczymi w stosunku do dzieci lub osób starszych w rodzinie jest postrzegane jako trudność i ułatwienia w tym obszarze są motywujące dla pracowników, obserwowane są zjawiska dyskryminacji i naruszania równości w traktowaniu kobiet i mężczyzn, stąd konieczność podnoszenia świadomości na temat zasad równości i niedyskryminacji.**

Pełna diagnoza potrzeb stanowi załącznik do niniejszego dokumentu.

Plan Równości Płci PANS z uwzględnieniem celów, działań i wskaźników

Przedstawiona poniżej struktura Planu Równości Płci PANS została stworzona w oparciu o pięć kluczowych obszarów wskazanych przez Komisję Europejską i zawiera zidentyfikowane na podstawie diagnozy cele oraz zaplanowane działania, za pomocą których te cele będą realizowane.

CEL 1. Propagowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych

- realizacja tego celu ma skutkować zwiększeniem procentowego udziału mężczyzn w kadrze zarządzającej PANS.

W ramach tego celu zaplanowane zostały następujące działania:

1. Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w zespołach merytorycznych i komisjach decyzyjnych;
2. Opracowanie zasad dotyczących zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w kadrze zarządczej, zespołach / komisjach eksperckich wydziałowych / uczelnianych;
3. Promowanie kobiet naukowców, na stanowiskach kierowniczych, liderek, przedstawicieli mniejszości, dydaktyków, studentów i absolwentów PANS, którzy znacząco przyczynili się do rozwoju nauki, edukacji i organizacji Uczelni;
4. Budowanie potencjału zarządczego poprzez rozwijanie kompetencji menedżerskich;
5. Promowanie równego rozwoju kompetencji poprzez umożliwianie jednakowego dostępu do szkoleń/kursów podnoszących kwalifikacje.

CEL 2. Podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji

- jego realizacja ma przyczynić się do zwiększenia świadomości i poszerzania wiedzy dotyczącej kwestii równości i/lub jej braku oraz rozwijania kompetencji całej społeczności akademickiej w obszarze przeciwdziałania i zwalczania dyskryminacji. W ramach tego celu zaplanowane zostały następujące działania:

1. Opracowanie „Kompendium równości płci dla PANS” zawierającego najważniejsze informacje dotyczące m.in. aspektów prawnych związanych z doświadczeniem dyskryminacji, opis procedur oraz wskazówki, ułatwiającego załatwianie spraw formalnych w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego;
2. Działania informacyjne/promocyjne, szkolenia/warsztaty dotyczące podnoszenia świadomości oraz dostarczające wskazówek jak uwzględnić wymiar płci w badaniach naukowych;
3. Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w zespołach badawczych i dydaktycznych;
4. Analiza potrzeb w kontekście zapobiegania przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu;
5. Działania informacyjne/promocyjne, szkolenia/warsztaty z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu, uprzedzeniom i stereotypom;
6. Aktualizacja „Przewodnika dla nowo zatrudnionych pracowników” o treści związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji.

7. Aktualizacja wewnętrznej dokumentacji Uczelni w zakresie stosowania feminiatywów w zakresie sformułowań dotyczących społeczności akademickiej – studentów i studentek oraz pracowniczej – pracowników i pracowniczek.

CEL 3. Wsparcie kobiet w rozwoju kariery zawodowej

- realizacja tego celu ma przyczynić się do stworzenia optymalnych warunków, w których kobiety będą miały równe szansę rozwoju w obszarze badawczym, zawodowym i osobistym. W ramach tego celu zaplanowane zostały następujące działania:
 1. Promowanie kobiet naukowców, na stanowiskach kierowniczych, liderek, przedstawicielek mniejszości wśród pracowników, studentów i absolwentów PANS, którzy znacząco przyczynili się do rozwoju nauki, edukacji i organizacji Uczelni;
 2. Budowanie potencjału zarządczego poprzez rozwijanie kompetencji menedżerskich kobiet i mężczyzn;
 3. Promowanie równego rozwoju kompetencji poprzez umożliwianie jednakowego dostępu do szkoleń/kursów podnoszących kwalifikacje;
 4. Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej udziału kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji i konkursach na stanowiska nauczycieli akademickich; Wdrożenie otwartej, efektywnej procedury rekrutacji, uwzględniającej kwestie równości płci;
 5. Opracowanie zasad zachowania równowagi płci w komisjach konkursowych;
 6. Zidentyfikowanie potrzeb szkoleniowych w celu opracowania indywidualnych ścieżek kariery kobiet i mężczyzn w PANS;
 7. Organizacja grup networkingowych /warsztatów „Kobiety dla kobiet” w celu zwiększenia motywacji, wsparcia w rozwoju oraz przeciwdziałania zjawisku utraty zaangażowania kobiet w toku rozwoju kariery naukowej/zawodowej;
 8. Upowszechnienie „Kompedium równości płci dla PANS”;
 9. Działania informacyjne/promocyjne, szkolenia/warsztaty dotyczące podnoszenia świadomości oraz dostarczające wskazówek, jak uwzględnić wymiar płci w badaniach naukowych.

CEL 4. Wzmocnienie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym

- dążenie do uzyskania optymalnego poziomu łączenia życia zawodowego i rodzinnego osób studiujących i pracujących w PANS. W ramach realizacji tego celu zaplanowano następujące działania:
 1. Zidentyfikowanie potrzeb rodziców i opiekunów w zakresie wsparcia ze strony Uczelni w obszarze *work - life balance*;
 2. Wspieranie pracowników podczas długich absencji (m.in. związanych z rodzicielstwem) w utrzymaniu kontaktu z życiem zawodowym oraz łatwiejszego powrotu do pracy poprzez szkolenia i działania mentorskie między współpracownikami;
 3. Promowanie elastycznego czasu pracy poprzez umożliwienie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy, pracy zdalnej i innych elastycznych form.

CEL 5. Zapobieganie molestowaniu i dyskryminacji

- realizacja tego celu ma w perspektywie długofalowej przyczynić się do wyeliminowania uprzedzeń, zwyczajów i tradycji opartych na stereotypowych rolach płci oraz ograniczyć dyskryminację i przemoc ze względu na płeć, w tym molestowanie seksualne. W ramach realizacji tego celu zaplanowano następujące działania:
 1. Analiza potrzeb społeczności akademickiej w kontekście przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu;
 2. Działania informacyjne/promocyjne, szkolenia/warsztaty z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu, uprzedzeniom i stereotypom;
 3. Aktualizacja „Przewodnika dla nowo zatrudnionych pracowników” o treści związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji;
 4. Podejmowanie współpracy z innymi uczelniami/organizacjami w zakresie promowania kwestii równości płci/przeciwdziałania dyskryminacji.

Podsumowanie

Plan Równości Płci PANS uwzględnia pięć obszarów zdefiniowanych przez Komisję Europejską jako kluczowe dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach:

1. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna.
2. Równowaga płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych.
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.
4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych.
5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Niniejszy dokument spełnia również cztery podstawowe wymagania, które kwalifikują Powiślańską Akademię Nauk Stosowanych do ubiegania się o środki finansowe w ramach programu ramowego Horyzont Europa:

1. Jest dokumentem oficjalnym, opublikowanym na stronie Biuletynu Informacji Publicznej PANS, podpisanym przez Rektora Powiślańskiej Akademii Nauk Stosowanych, dr Katarzynę Strzałę-Osuch, prof. PANS;
2. Zostały wyznaczone odpowiednie zasoby ludzkie w postaci Zespołu ds. opracowania i wdrażania Planu Równości Płci (powołanego zarządzeniem nr /09//2024 Rektora Powiślańskiej Akademii Nauk Stosowanych z dnia 3 września 2024 roku). Władze Uczelni zadeklarowały również gotowość do poniesienia niezbędnych nakładów finansowych związanych z realizacją zaplanowanych celów i działań.
3. Plan Równości Płci dla PANS został opracowany na podstawie analizy danych, monitorowanie danych oraz przygotowywanie całłościowych raportów zostało zaplanowane dla poszczególnych celów i obszarów.
4. Dokument uwzględnia działania szkoleniowe w celu zwiększania świadomości całej społeczności akademickiej na temat równości płci, nieświadomych uprzedzeń ze względu na płeć oraz zapobieganiu dyskryminacji i molestowaniu, w tym molestowaniu seksualnemu.

Dodatkową kwestią, którą należy podkreślić, a która została naświetlona przez przedstawicieli społeczności akademickiej na etapie diagnozy, jest kwestia uwzględnienia wyłącznie binarnych płci - kobiecej i męskiej - w procesie zbierania danych. Powiślańska Szkoła Wyższa jest świadoma, że jego społeczność może obejmować osoby, które nie identyfikują się z binarną konstrukcją bycia mężczyzną lub kobietą. Jest to kwestia, która dotyczy większości Planów Równości Płci, jednocześnie jednak pojawiają się w ramach Unii Europejskiej pierwsze deklaracje dotyczące uwzględnienia płci niebinarnej przy zbieraniu danych w przyszłości. Przykładem może być raport *She Figures* z 2021 roku („*SHE FIGURES 2021 Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators*”), w którym zwrócono uwagę, że wprawdzie zgromadzone na potrzeby raportu dane uwzględniają tylko dane z podziałem na płeć dla mężczyzn i kobiet, należy jednak, w miarę możliwości, wziąć pod uwagę płeć niebinarną przy zbieraniu danych w przyszłych publikacjach.

Powiślańska Akademia nauk Stosowanych poprzez stworzenie Planu Równości Płci zobowiązała się do wykorzystania tego dokumentu i zawartych w nim działań jako jednego z kluczowych instrumentów kształtujących zmiany instytucjonalne na Uczelni w długofalowej perspektywie. Odniesienie sukcesu we wdrożeniu Planu Równości Płci dla PANS oraz wprowadzenie widocznych i mierzalnych zmian w obszarze równości - i to nie tylko równości płci - jest uzależnione w ogromnej mierze od poparcia i zaangażowania władz Uczelni, w szczególności rektora, kierownictwa, zarówno wysokiego, jak i średniego szczebla oraz pozostałych członków społeczności akademickiej - pracowników, studentów, ale także absolwentów Uczelni.

Ze strony Rektora Powiślańskiej Akademii Nauk Stosowanych dr Katarzyny Strzała-Osuch, prof. PANS, padła deklaracja poparcia aktualizacji Planu Równości Płci dla PANS, którą potwierdziła podpisując niniejszy dokument.

Wybrane źródła

1. General for Research and Innovation (European Commission), She Figures 2024. The path towards gender equality in research and innovation (R&I)
2. Równościowa strona Uniwersytetu Warszawskiego
3. Gender Equality Strategy 2020-2025
4. European Institute for Gender Equality (2022), Gender Equality in Academia and Research
5. Europejska Karta Naukowca
6. Plan Równości Płci – jak to zrobić? Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli