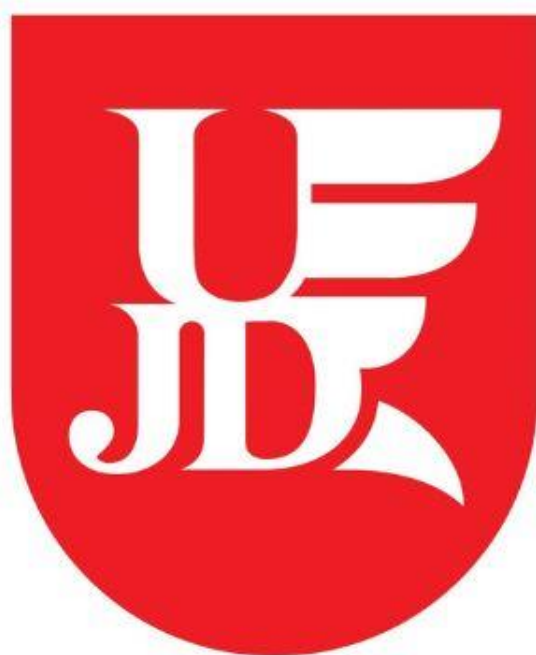


# **PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIWERSYTETU HUMANISTYCZNO-PRZYRODNICZEGO IM. JANA DŁUGOSZA W CZĘSTOCHOWIE**



**OPRACOWANIE:**

dr Barbara Czapor-Zaręba, Wydział Sztuki

dr Wioleta Duda, Wydział Nauk Społecznych

dr Joanna Górna, prof. UJD, Wydział Nauk Społecznych,

dr Katarzyna Kowal, Wydział Nauk o Zdrowiu

dr Paulina Ucieklak-Jeż, prof. UJD, Wydział Prawa i Ekonomii

## Spis treści

1.	WPROWADZENIE .....	4
2.	PODSTAWY PRAWNE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI W UNIWERSYTECIE HUMANISTYCZNO-PRZYRODNICZYM IM. JANA DŁUGOSZA W CZĘSTOCHOWIE .....	5
2.1.	USTAWODAWSTWO POLSKIE .....	6
2.2.	DYREKTYWY I WYTYCZNE UNII EUROPEJSKIEJ WYBRANE EUROPEJSKIE DYREKTYWY RÓWNOŚCIOWE.....	7
2.3.	POLITYKA ANTYMOBBINGOWA I ANTYDYSKRIMINACYJNA UNIWERSYTETU HUMANISTYCZNO – PRZYRODNICZEGO IM. JANA DŁUGOSZA W CZĘSTOCHOWIE .....	8
3.	DIAGNOZA STRUKTURY W UJD W PODZIALE NA PŁEĆ .....	9
4.	CELE SZCZEGÓŁÓWE I WDRAŻANIE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI W UNIWERSYTECIE HUMANISTYCZNO- PRZYRODNICZYM IM. JANA DŁUGOSZA W CZĘSTOCHOWIE .....	37
	MONITORING .....	44

## 1. WPROWADZENIE

Kwestie równości i różnorodności stają się w coraz większym stopniu priorytetem legislacyjnym w Polsce i Europie. Wzmocnienie pozycji kobiet i zmniejszenie lub niwelowanie nierówności w warunkach indywidualnych, społecznych, ekonomicznych i zawodowych pozostają wyzwaniem w Europie, ponieważ nadal istnieją różnice między grupami znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji społecznej i ekonomicznej. Społeczną misją naszego Uniwersytetu jest zapewnienie dostępu do wiedzy i nabywanie umiejętności wszystkim osobom, które mają do tego prawo.

**Plan Równości Płci (zwany dalej Planem) Uniwersytetu Humanistyczno - Przyrodniczego im. Jana Długosza w Częstochowie (dalej: UJD) jest dokumentem obejmującym kolejne trzy lata 2023-2025 za pomocą którego Uniwersytet zamierza realizować działania i projekty na rzecz przestrzegania standardów równości i niedyskryminacji.** Naszym obowiązkiem jako uczelni wyższej jest promowanie wolnej od uprzedzeń i stereotypów przestrzeni pracy i rozwoju, uwzględniającej indywidualność człowieka, doceniającej równość i różnorodność. Plan Równości Płci jest narzędziem zaprojektowanym w celu wspierania działań i dalszego budowania uczciwego i komunikatywnego środowiska nauki i pracy, w którym ludzie są traktowani równo w społeczności, która przekazuje zaufanie, poczucie przynależności i wspólnych celów, a w konsekwencji umożliwia rozwój całej instytucji.

Działania planistyczne i projektowe w tym dokumencie mają na celu z jednej strony zapewnienie ciągłości i spójności polityk już realizowanych przez nasz Uniwersytet, a z drugiej strony zbadanie celów i działań zdolnych do przezwyciężenia wciąż istniejących przeszkód dla równości płci i wzmocnienia różnorodności oparciu o doświadczenia ostatnich lat. Plan zawiera konkretne środki mające na celu umożliwienie naszej instytucji sprostanie współczesnym wyzwaniom społecznym, z najwyższym szacunkiem dla naszych pracowników i całej społeczności, jednocześnie zwalczając dyskryminację we wszystkich jej formach. Równość zawodowa dla wszystkich jest jednym z naszych priorytetów jako Uniwersytetu.

**Plan zawiera dwie zasadnicze części:**

- diagnozę – najważniejsze dane statystyczne, ze szczególnym uwzględnieniem struktury zatrudnienia ze względu na płeć,
- pięć celów Planu wraz ze wskazaniem działań i wskaźników oraz ich sposobem monitoringu.

Niniejszy Plan zawiera zatem fazę analityczną obszaru równości płci pod względem dostępnych danych statystycznych oraz sposób monitorowania konkretnych działań Uniwersytetu.

Po szczegółowym audycie tego obszaru w Uniwersytecie, podczas sesji roboczych powołanego w tym celu Zespołu i wymiany najlepszych praktyk został przygotowany niniejszy Plan. Inkluzyjny plan na rzecz równouprawnienia płci ma zostać uruchomiony w 2023 roku i będzie obowiązywał do 2025 roku. W październiku 2025 roku zostanie on zweryfikowany i zaktualizowany na kolejne lata. Takie działania pozwolą zapewnić porządek, ciągłość wysiłków instytucjonalnych na rzecz równości i różnorodności oraz upewnić się, że są one mocno zakorzenione w praktykach pracy Uniwersytetu w dłuższej perspektywie czasowej. Działania zawarte w niniejszym Planie równouprawnienia płci przybierają kilka form: gromadzenie danych i oceny skutków, przepisy

i procedury, szkolenia/podnoszenie świadomości. Każde działanie będzie nadzorowane przez wyznaczony zespół. Plan zawiera środki mające na celu promowanie równowagi płci i równego dostępu do różnych stanowisk i ról, zagwarantowanie pozytywnej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zwalczanie wszelkich form seksizmu, przemocy i dyskryminacji. Rząd krajowy i wszystkie instytucje sektora publicznego – w tym uczelnie – są prawnie zobowiązane do podjęcia takich działań.

## **2. PODSTAWY PRAWNE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI W UNIWERSYTECIE HUMANISTYCZNO-PRZYRODNICZYM IM. JANA DŁUGOSZA W CZĘSTOCHOWIE**

Równość płci jest bardzo ważnym elementem polityki Unii Europejskiej. Już w preambule rozporządzenia ustanawiającego program ramowy HORYZONT podkreśla się jego rolę we wspieraniu działań na rzecz równości płci stwierdzając: „Działalność prowadzona w ramach Programu powinna dążyć do zniesienia uprzedzeń ze względu na płeć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, do poprawy równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań naukowych i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć, zgodnie z art. 2 i 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) oraz art. 8 i 157 TFUE. Aspekt płci powinien być uwzględniany w treściach z zakresu badań naukowych i innowacji oraz monitorowany na wszystkich etapach cyklu badawczego. Ponadto działalność w ramach Programu powinna mieć na celu wyeliminowanie nierówności oraz promowanie równości i różnorodności we wszystkich aspektach badań naukowych i innowacji w odniesieniu do wieku, niepełnosprawności, rasy i pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań oraz orientacji seksualnej<sup>i</sup>. Zgodnie z artykułem 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), Unia, we wszystkich swoich działaniach zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet. W komunikacie Komisji Europejskiej na temat europejskiej przestrzeni badawczej (European Research Area – (ERA)) z 2012 roku<sup>ii</sup> równość między kobietami i mężczyznami zyskała na znaczeniu także w obszarze badań naukowych i innowacji. Równość płci została uznana za jeden z priorytetów tworzenia ERA - przestrzeni wzmacniającej unijną bazę naukową i technologiczną, w której naukowcy, wiedza naukowa i technologie podlegają swobodnej wymianie (artykuł 179 TFUE). W kontekście ERA równość płci oznacza trzy rodzaje działań:

- równowaga płci w zespołach badawczych;
- równowaga płci na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych;
- uwzględnienie wymiaru płci w projektach naukowych.

W 2020 roku prowadzono prace nad rewizją i odnowieniem europejskiej przestrzeni badawczej. Równość płci została ponownie mocno podkreślona jako priorytetowy obszar działań. W nowym komunikacie pod tytułem „Nowa europejska przestrzeń badawcza na rzecz badań naukowych i innowacji<sup>iii</sup>. Komisja Europejska wskazała opracowanie planów równości płci jako jedno z działań na rzecz ERA (opracowanie wspólnie z państwami członkowskimi i zainteresowanymi stronami planów na rzecz równouprawnienia płci sprzyjających włączeniu społecznemu w celu promowania unijnej równości płci w dziedzinie badań naukowych i innowacji).

Zgodnie z zasadami Horyzontu Europa wszystkie podmioty publiczne, jednostki naukowe oraz szkoły wyższe muszą – na etapie realizacji projektu – posiadać plan równości płci. Wychodząc naprzeciw tym wymogom i uwzględniając potrzebę opracowania takiego planu przygotowany został niniejszy dokument.

## **2.1. USTAWODAWSTWO POLSKIE**

### **KONSTYTUCJA RZECZPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

W Polsce równość szans na rynku pracy jest zapewniona przede wszystkim przez Konstytucję RP. Zgodnie z art. 33:

1. kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym,
2. 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.

Dla kobiet szczególnie istotne są przepisy dotyczące ochrony trwałości stosunku pracy w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, jak również ochrony zdrowia. Najważniejsze z nich określają:

- niemożność wypowiedzenia umowy o pracę kobiecie w ciąży lub przebywającej na urlopie macierzyńskim,
- długość urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego,
- konieczność zapewnienia odpowiednich warunków pracy.

Szczegółowe przepisy prawne wynikają z unijnych dyrektyw, a zawarte są w ustawach oraz rozporządzeniach, zwłaszcza wydanych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, regulujących pracę kobiet i metody przeciwdziałania dyskryminacji, a także dotyczących rodziny oraz świadczeń rodzinnych. Przepisy prawne określają min. kwestie takie, jak:

- równe traktowanie mężczyzn i kobiet w zakresie zatrudnienia i pracy (przyjęte rozwiązania spełniają wymagania unijnej dyrektywy nr 78),
- równe traktowanie mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (przepisy wynikają z dyrektywy nr 113),
- zakaz dyskryminacji w miejscu pracy,
- ochrona ciężarnych – w zakresie warunków pracy i przedłużenia umów o pracę,
- świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- uprawnienia pracownic karmiących i pracowników wychowujących małe dzieci,
- świadczenia rodzinne są regulacje ustawowe.

Przepisy zabezpieczające prawa kobiet na rynku pracy dotyczą przede wszystkim ochrony zatrudnienia kobiet w ciąży, prawa do urlopu macierzyńskiego i wychowawczego oraz innych uprawnień opiekuńczych.

## 2.2. DYREKTYWY I WYTYCZNE UNII EUROPEJSKIEJ WYBRANE EUROPEJSKIE DYREKTYWY RÓWNOŚCIOWE

Unia Europejska traktuje działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn jako jeden z priorytetów swojej polityki. Zanim prześledzimy założenia i spory dotyczące wdrażanych reguł równościowych, wskazać należy ich źródła i ogólne ramy prawne. Nakaz równego traktowania kobiet i mężczyzn w odniesieniu do warunków pracy sięga swymi korzeniami dawnego art. 141 (119) Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (obecnie art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej<sup>5</sup>), a bardziej szczegółowe rozwiązania, zakazujące dyskryminacji w rozmaitych dziedzinach życia – w dyrektywach równościowych.

Oto wybrane dokumenty:

1. Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, która z dniem 15 sierpnia 2009 r. uchyliła obowiązującą w tym przedmiocie dyrektywę 76/207/EWG z 9 lutego 1976 r. w brzmieniu nadanym dyrektywą 2002/73/WE<sup>9</sup>. W świetle wspomnianej regulacji zakazana jest wszelka bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć, m.in. w odniesieniu do dostępu do zatrudnienia, wykonywania zawodu, szkoleń zawodowych czy warunków pracy. Co ważne, pojęcie dyskryminacji obejmuje na gruncie omawianej dyrektywy również molestowanie, w tym molestowanie seksualne oraz polecenie nakazujące dyskryminowanie osób ze względu na płeć.<sup>iv</sup>
2. Dyrektywa nr 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 roku – dotyczy progresywnego wdrażania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn do ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego, która zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, w szczególności w zakresie stanu cywilnego i sytuacji rodzinnej. W ślad za tą dyrektywą, 24 lipca 1986 roku przyjęto dyrektywę nr 86/378/EWG, a następnie nowelizującą nr 96/97/WE z dnia 20 grudnia 1996 roku w sprawie wprowadzenia zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemie zabezpieczenia społecznego. Dyrektywy te dotyczą ustawodawstwa w sprawie zabezpieczenia społecznego, które odnosi się do osób pracujących na własny rachunek z określonej grupy przedsiębiorstw, gałęzi przemysłu lub sektorów rynku pracy<sup>v</sup>.
3. Dyrektywa nr 92/85/EEC z dnia 19 października 1992 roku – wprowadza środki na rzecz poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracy pracownic w ciąży, w połogu i karmiących piersią<sup>vi</sup>.
4. Dyrektywa nr 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 roku – dotyczy ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć, wprowadzając zasadę przeniesienia ciężaru dowodu z osoby pokrzywdzonej na sprawcę dyskryminacji. Ofiara dyskryminacji musi przedstawić fakty, z których wywodzi swoje roszczenie, udowodnienie zaś, że naruszenie zasady równego traktowania nie miało miejsca, należy do strony pozwanej<sup>vii</sup>.
5. Dyrektywa nr 2000/70/WE z dnia 17 listopada 2000 roku – ustanawia ogólne ramy równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu<sup>viii</sup>.

6. Strategie na rzecz równości płci w aspekcie funkcjonowania rynku pracy czy też poszczególnych organizacji systematycznie wdrażane, nie tylko zapobiegają zjawisku dyskryminacji, ale przede wszystkim sprzyjają całkowitej jej eliminacji. Jedną ze strategii, która przyczynia się do realnego osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn jest gender mainstreaming. Inicjatywa i program Gender and Development (GAD) powstały w Pekinie podczas IV Światowej Konferencji do Spraw Kobiet<sup>ix</sup>. Głównym założeniem GAD jest dokonywanie analizy wszystkich obszarów życia społecznego, w tym rynku pracy z uwzględnieniem interesów każdej płci, szczególnie w polityce państwowej oraz organizacji pożytku publicznego. Zapewnienie równości płci w odniesieniu do polityki rynku pracy ograniczało się dotychczas do sprzeciwu wobec różnicowania wynagrodzeń i dostępu do stanowisk wyższego rzędu (drogi awansu). Równy dostęp do zatrudnienia, wcześniej do edukacji zagwarantowany prawnie, zmiany w postrzeganiu roli społecznej kobiet nie rozwiązały do końca kwestii dyskryminacji kobiet, jak również nie wyzwoliły ich ze stereotypizacji. GAD analizuje, wdraża i ewaluuje potrzeby kobiet, dzięki czemu uwidaczniają różnice w każdym obszarze funkcjonowania społecznego i ekonomicznego.
7. Wprowadzenie działań z zakresu gender mainstreaming przyczynia się nie tylko do zwiększenia sprawiedliwości społecznej, ale daje kobietom możliwość rozwoju kariery zawodowej zgodnej z kwalifikacjami, a nie wyłącznie rolami społecznymi. Równość kobiet i mężczyzn zbyt często jest rozpatrywana tylko w oparciu o kategorie rynkowe, konkurencyjne, a nie jako głębsza analiza wizji funkcjonowania społeczeństwa, w którym równość przestaje być postulatem, a staje się codziennością.

### **2.3. POLITYKA ANTYMOBBINGOWA I ANTYDISKRYMINACYJNA UNIwersYTETU HUMANISTYCZNO – PRZYRODNICZEGO IM. JANA DŁUGOSZA W CZĘSTOCHOWIE**

Niniejszy Plan na rzecz równouprawnienia płci korzysta z kontekstu sprzyjającego jego powodzeniu poprzez dostosowanie do innych dokumentów instytucjonalnych, które odzwierciedlają zaangażowanie UJD w sprostanie wyzwaniom społecznym i środowiskowym naszych czasów, poszanowanie i wspieranie wkładu każdej osoby, niezależnie od płci w pracę na rzecz naszego Uniwersytetu. Uchwałą Nr 5.2020 Senatu UJD z dnia 29 stycznia 2020 roku została wdrożona polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna oraz powołano Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania w celu wdrożenia systemowych działań o charakterze prewencyjnym, edukacyjnym i organizacyjnym służących zapewnieniu równego traktowania na terenie Uniwersytetu, a w szczególności:

- udzielanie wsparcia osobom pokrzywdzonym, przede wszystkim poprzez udostępnianie informacji o możliwościach uzyskania wsparcia i specjalistycznej pomocy,
- przeciwdziałanie wystąpieniu zdarzeń naruszających zasady równego traktowania studentów, doktorantów i pracowników UJD,



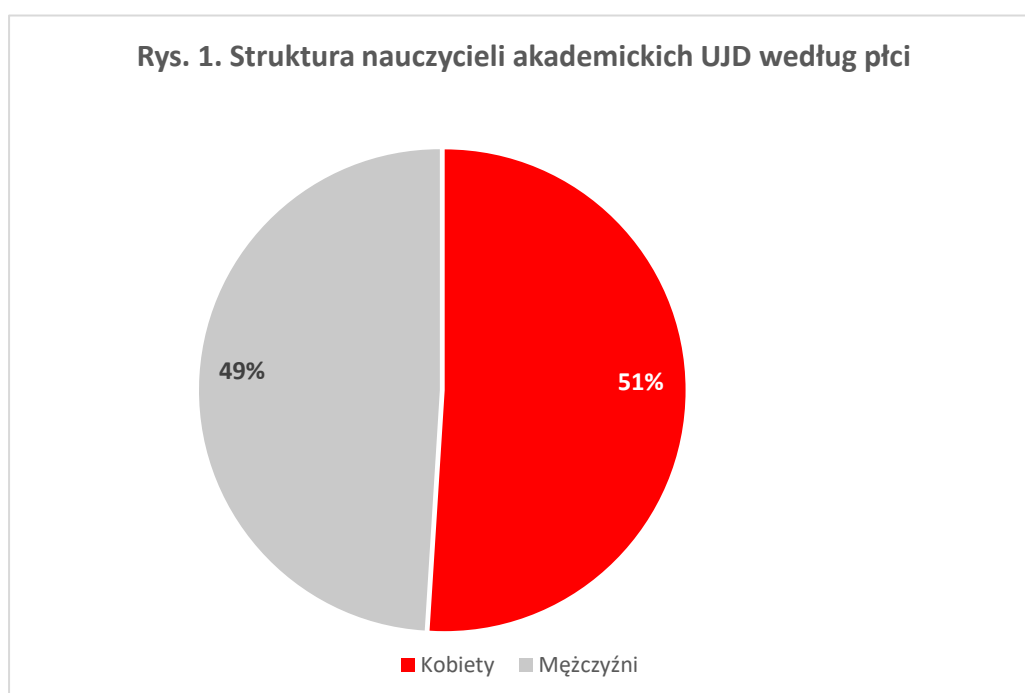
- promowanie postaw zapewniających równe traktowanie studentów, doktorantów i pracowników UJD.

### 3. DIAGNOZA STRUKTURY W UJD W PODZIALE NA PŁEĆ

Podstawą opracowania Planu Równości Płci w Uniwersytecie Humanistyczno-Przyrodniczym im. Jana Długosza w Częstochowie było przeprowadzenie przez powołany w tym celu zespół diagnozy społecznej w celu poznania struktury nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych, studentów studiujących na poszczególnych wydziałach UJD oraz pracowników administracyjnych w podziale na płeć. Diagnozę przeprowadzono w oparciu o dane z 2021 roku.

#### STRUKTURA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH UJD WEDŁUG PŁCI

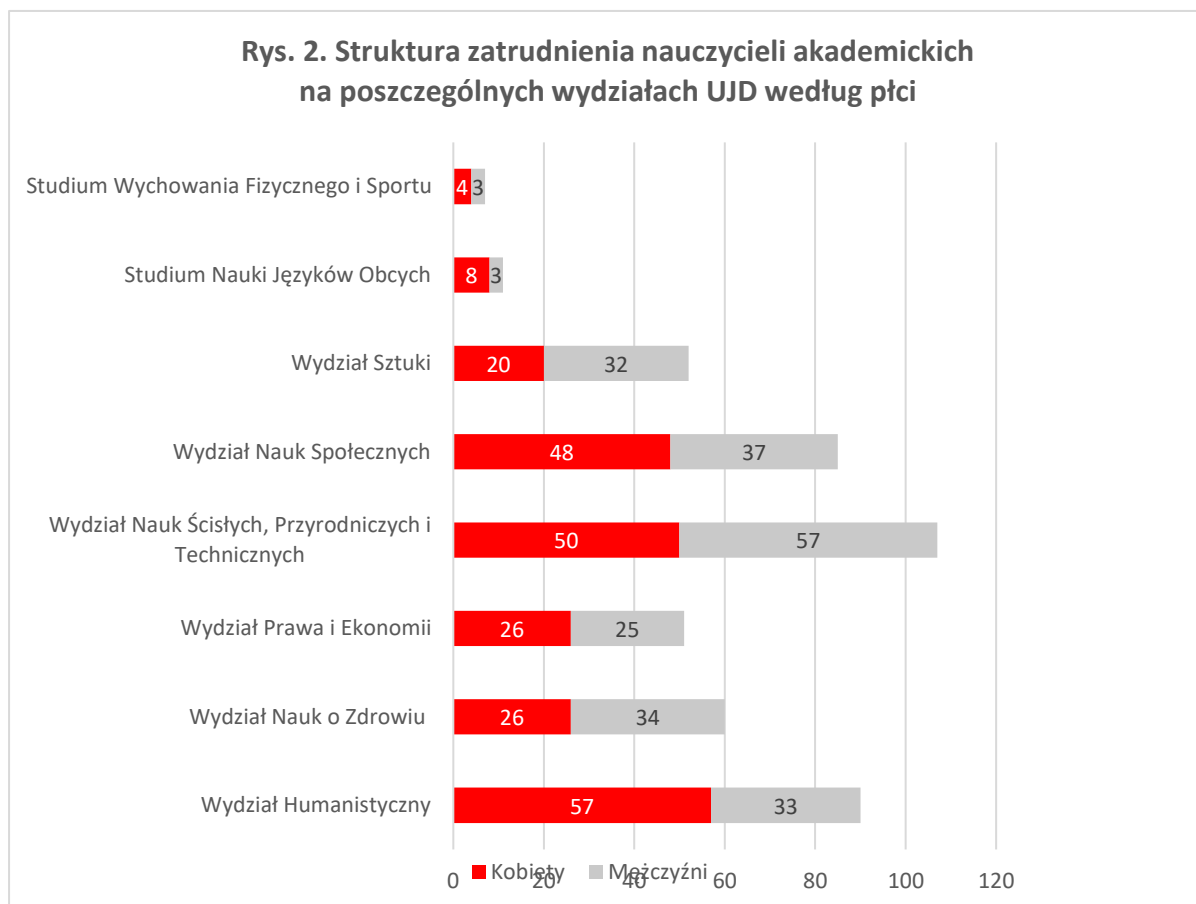
Kadra pracowników UJD będących nauczycielami akademickimi jest niemalże równo podzielona według płci. W UJD 51% nauczycieli akademickich stanowią kobiety, a 49% mężczyźni (Rys. 1).



Źródło: dane wewnętrzne UJD

## STRUKTURA ZATRUDNIENIA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH NA POSZCZEGÓLNYCH WYDZIAŁACH UJD WEDŁUG PŁCI

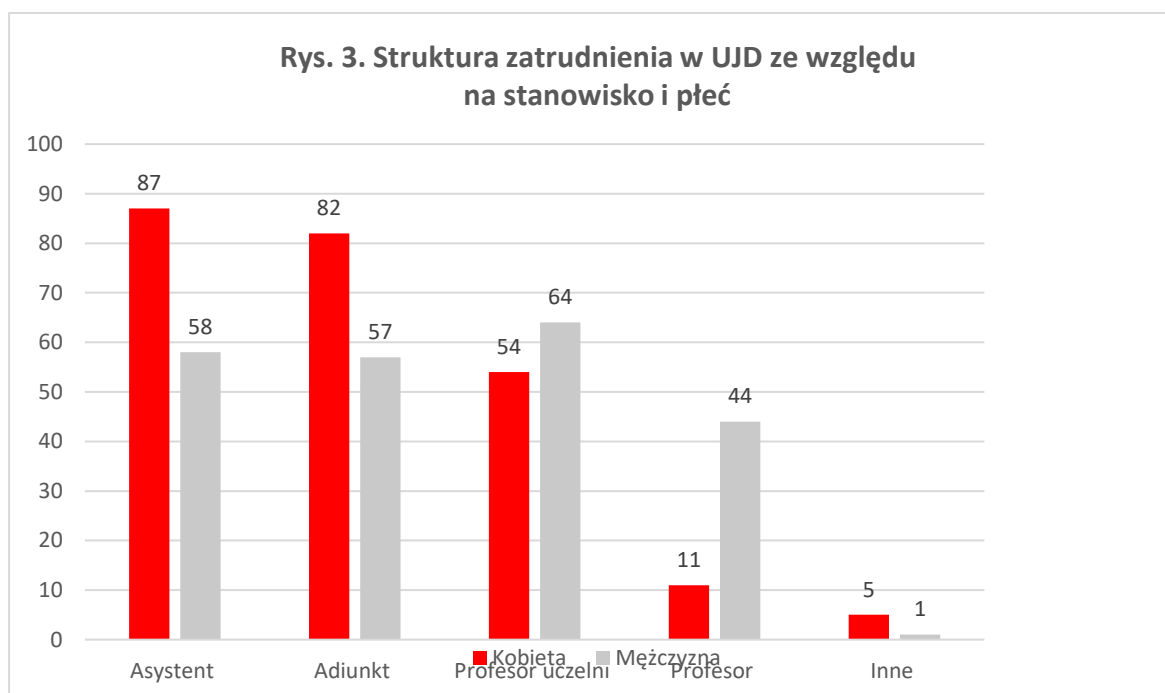
Równowaga w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn występuje w UJD na dwóch wydziałach: Prawa i Ekonomii oraz Nauk Ścisłych, Przyrodniczych i Technicznych. Największe dysproporcje w liczbie zatrudnionych kobiet i mężczyzn występują w Studium Języków Obcych oraz na wydziałach Humanistycznym i Sztuki (Rys. 2).



Źródło: dane wewnętrzne UJD

## STRUKTURA ZATRUDNIENIA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH W UJD ZE WZGLĘDU NA ZAJMOWANE STANOWISKO ORAZ PŁEĆ

Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich w UJD ze względu na zajmowane stanowisko oraz płeć na poszczególnych wydziałach na dzień 31 grudnia 2021 roku została przedstawiona na Rys. 3.



Źródło: dane wewnętrzne UJD

W wyniku przeprowadzonych analiz danych dotyczących zatrudnienia nauczycieli akademickich według płci w UJD przy uwzględnieniu zajmowanego stanowiska, możemy wnioskować o istnieniu różnic w obsadzie wskazanych wyżej stanowisk przez kobiety i mężczyzn. O ile w obrębie stanowisk asystenta i adiunkta licznie przeważają kobiety w stosunku do mężczyzn (odpowiednio: 1,5 i 1,4), o tyle w przypadku stanowisk profesora uczelni i profesora tendencja odwraca się. Największa licznie przewaga mężczyzn występuje na stanowisku profesora, na którym zatrudnionych jest 4-krotnie więcej mężczyzn niż kobiet.

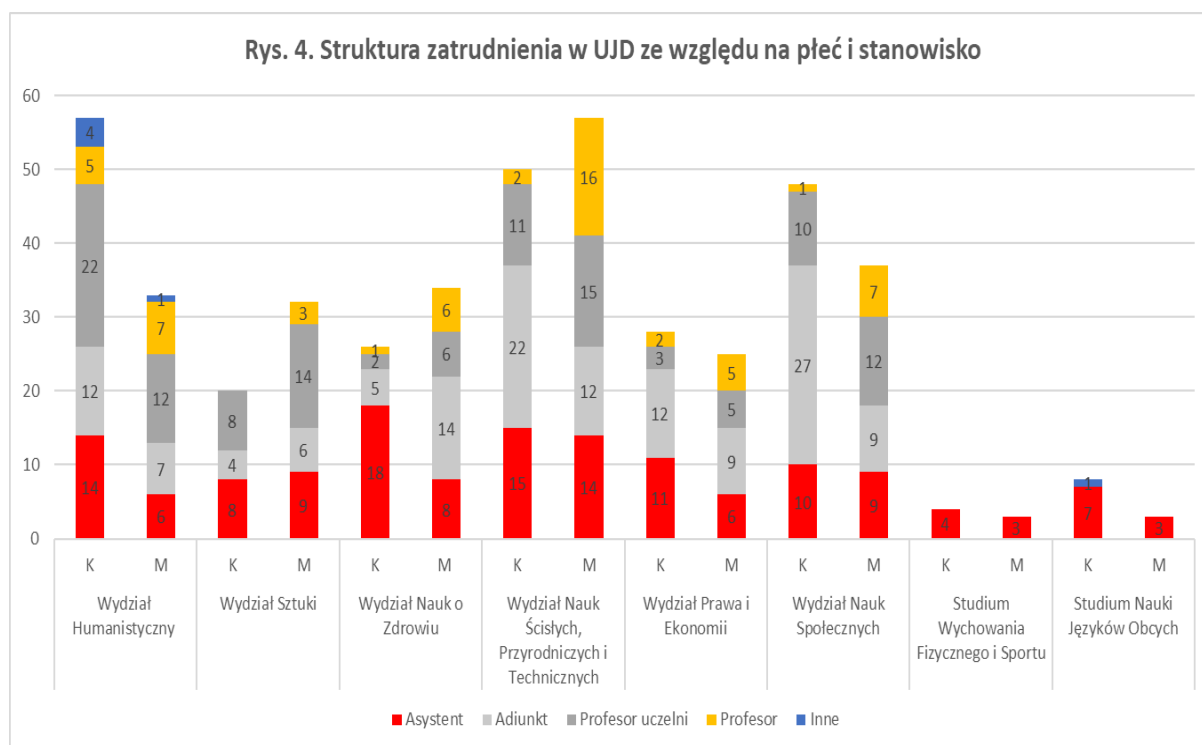
W tabeli 1 i na rysunku 4 przedstawiono szczegółowe dane obrazujące zatrudnienie kobiet i mężczyzn na stanowiskach: asystent, adiunkt, profesor uczelni, profesor, inne (lektor, instruktor) na poszczególnych wydziałach UJD.

**Tabela 1. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn na stanowiskach: asystent, adiunkt, profesor uczelni, profesor, inne (lektor, instruktor) na poszczególnych wydziałach UJD**

Dane na dzień 31.12.2021	Wydział Humanistyczny		Wydział Sztuki		Wydział Nauk o Zdrowiu		Wydział Nauk Ścisłych, Przyrodniczych i Technicznych		Wydział Prawa i Ekonomii		Wydział Nauk Społecznych		Studium Wychowania Fizycznego i Sportu		Studium Nauk Języków Obcych	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
<b>Asystent</b>	14	6	8	9	18	8	15	14	11	6	10	9	4	3	7	3
<b>Adiunkt</b>	12	7	4	6	5	14	22	12	12	9	27	9	0	0	0	0
<b>Profesor uczelni</b>	22	12	8	14	2	6	11	15	3	5	10	12	0	0	0	0
<b>Profesor</b>	5	7	0	3	1	6	2	16	2	5	1	7	0	0	0	0
<b>Inne</b>	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
<b>Suma</b>	<b>57</b>	<b>33</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>26</b>	<b>34</b>	<b>50</b>	<b>57</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>48</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>3</b>

Źródło: dane wewnętrzne UJD

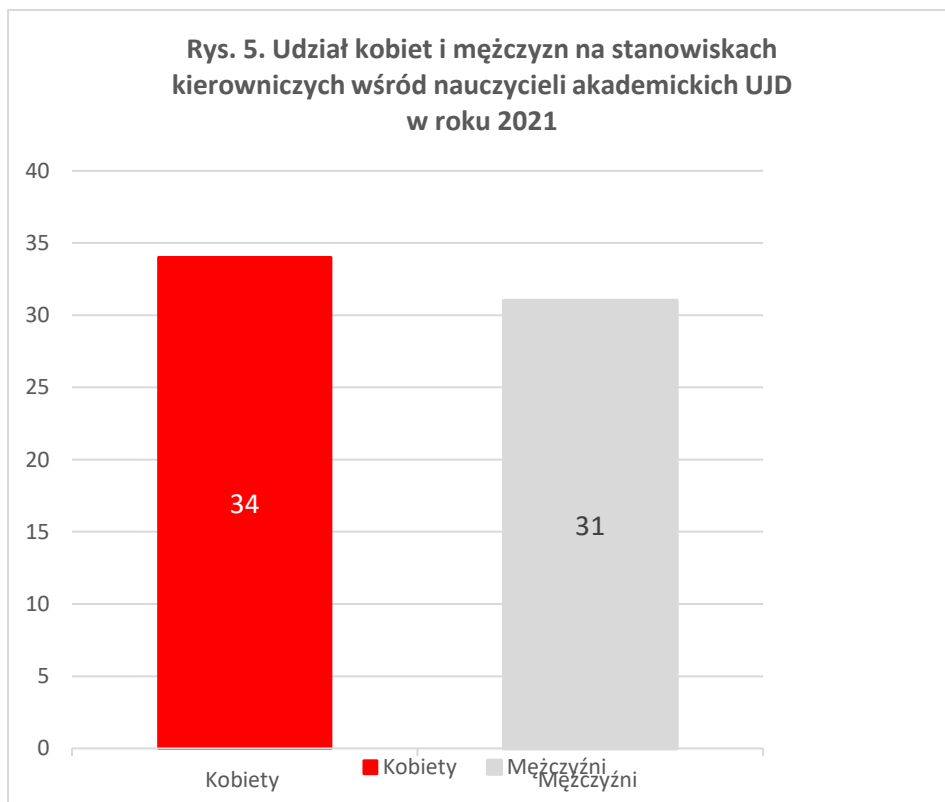
Najwięcej kobiet na stanowisku asystenta pracuje na Wydziale Nauk o Zdrowiu. Najwięcej kobiet na stanowisku adiunkta jest zatrudnionych na Wydziale Nauk Społecznych. Najwięcej mężczyzn na stanowisku profesora uczelni pracuje na Wydziale Nauk Ścisłych, Przyrodniczych i Technicznych. Na tym samym Wydziale pracuje też najwięcej mężczyzn na stanowisku profesora.



Źródło: dane wewnętrzne UJD

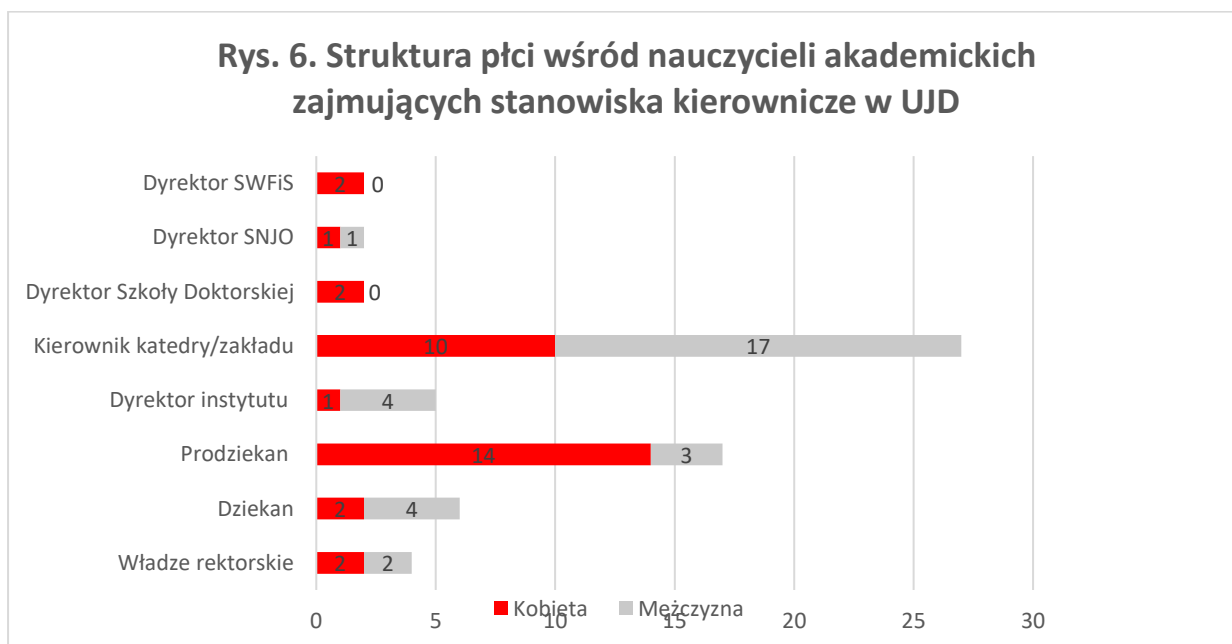
## STRUKTURA PŁCI NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH W GRUPIE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Strukturę płci wśród nauczycieli akademickich UJD zajmujących stanowiska kierownicze w roku 2021 przedstawia Rys. 5.



Źródło: dane wewnętrzne UJD

W analizie liczby kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w grupie nauczycieli akademickich w UJD nieznacznie tylko przeważają kobiety, co w tym względzie oddaje proporcję do udziału kobiet w zatrudnieniu na naszym Uniwersytecie. Istotnych spostrzeżeń dostarczają w tej kwestii analizy zatrudnienia kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach kierowniczych, co obrazuje Rys. 6.

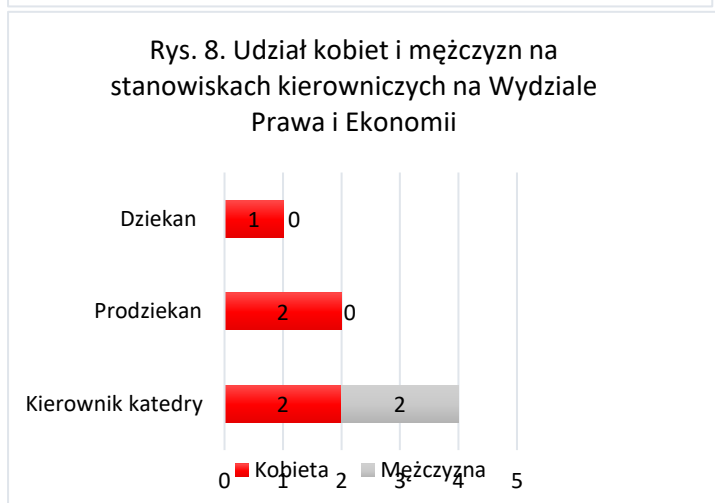
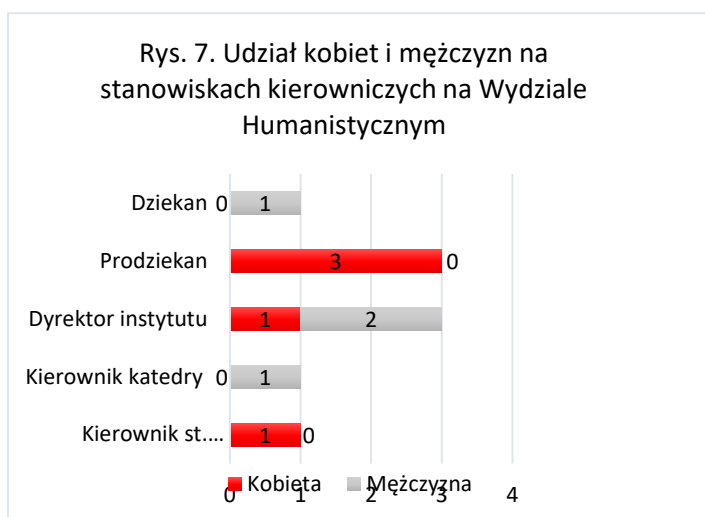


Źródło: dane wewnętrzne UJD

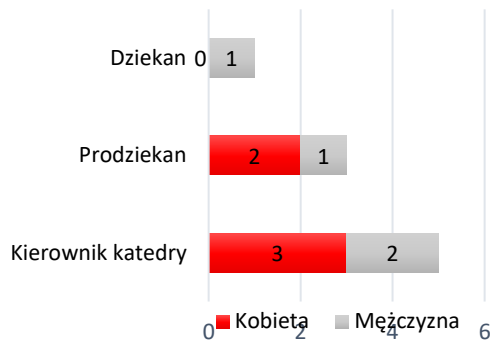
Największa dysproporcja w strukturze płci występuje na stanowisku prodziekana, na którym zatrudnionych jest 4 razy więcej kobiet niż mężczyzn. Natomiast na stanowisku dyrektora instytutu na jedną kobietę przypada czterech mężczyzn. Na stanowisku dziekana wydziału zatrudnionych jest dwa razy więcej mężczyzn niż kobiet. Stanowisko dyrektora Szkoły Doktorskiej oraz dyrektora Studium Wychowania Fizycznego i Sportu zajmują kobiety. Równowaga płci występuje w obrębie władz rektorskich oraz na stanowisku dyrektora Studium Nauczania Języków Obcych.

Analiza danych dotyczących liczby kobiet i mężczyzn na stanowiskach od kierownika katedry/zakładu poprzez dyrektora instytutu, prodziekana, dziekana, po władze rektorskie prowadzi do wniosku o braku tendencji rosnącej/malejącej w udziale płci na kolejnych poziomach zarządzania.

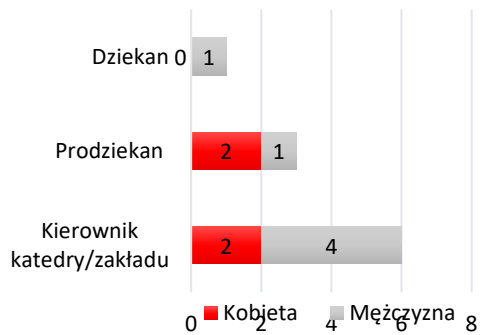
Na rysunkach 7-12 przedstawiono dane liczbowe dotyczące udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych na poszczególnych wydziałach UJD.



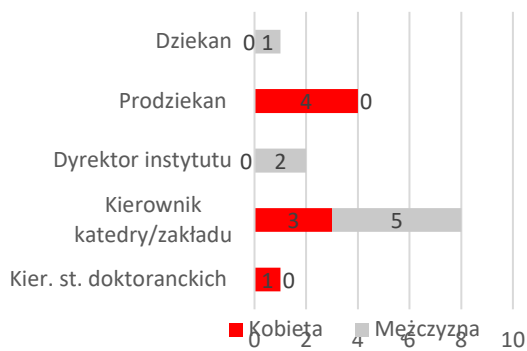
Rys. 9. Udział kobiet i mężczyzn w stanowiskach kierowniczych na Wydziale Nauk Społecznych



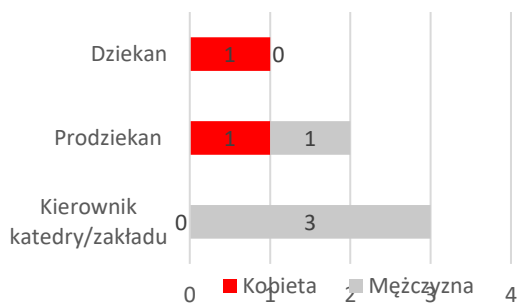
Rys. 10. Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych na Wydziale Nauk o Zdrowiu



Rys. 11. Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych na Wydziale Nauk Ścisłych, Przyrodniczych i Technicznych



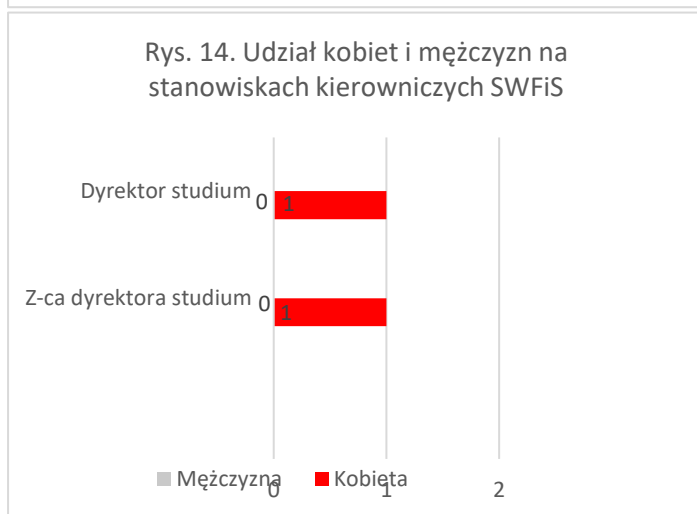
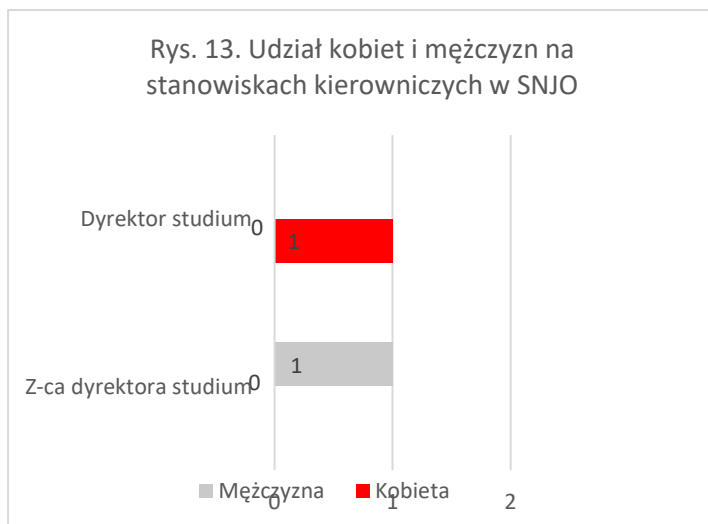
Rys. 12. Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych na Wydziale Sztuki



Źródło: dane wewnętrzne UJD

Na rysunkach 13-14 zobrazowano rozkład płci na stanowiskach kierowniczych w Studium Nauki Języków Obcych i Studium Wychowania Fizycznego i Sportu.





Źródło: dane wewnętrzne UJD

Najbardziej zrównoważonymi Wydziałami, jeśli chodzi o obsadzenie stanowisk kierowniczych kobietami i mężczyznami jest Wydział Nauk Ścisłych, Przyrodniczych i Technicznych (8:8) oraz Wydział Nauk Humanistycznych i Wydział Nauk Społecznych (5:4). Równowaga w kategorii płci została również zachowana w obsadzeniu stanowisk kierowniczych w Studium Nauki Języków Obcych (1:1).

Największe dysproporcje w obsadzeniu na stanowiskach kierowniczych występują na Wydziale Prawa i Ekonomii, gdzie stosunek kobiet do mężczyzn wynosi 5:2 oraz w Studium Wychowania Fizycznego i Sportu, gdzie analogicznie stosunek ten wynosi 2:0. Dysproporcja mężczyzn w stosunku do kobiet występuje natomiast na Wydziale Sztuki, gdzie na stanowiskach kierowniczych pracuje dwukrotnie więcej mężczyzn niż kobiet (4:2) a także na Wydziale Nauk o Zdrowiu, gdzie stosunek mężczyzn do kobiet wynosi 6:4.

## STRUKTURA APLIKOWANIA GRANTOWEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH UJD WEDŁUG PŁCI

Wśród nauczycieli akademickich UJD składających wnioski grantowe do Narodowego Centrum Nauki, Narodowego Centrum Badań i Rozwoju oraz Ministerstwa Edukacji i Nauki w 2021 roku przeważały kobiety – 56% w stosunku do mężczyzn – 44%.

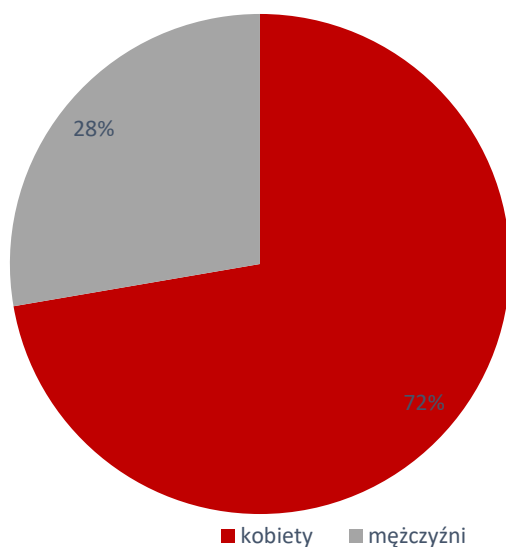


Źródło: dane wewnętrzne UJD

## STRUKTURA STUDENTÓW UJD WEDŁUG PŁCI

Struktura studentów studiujących w trybie stacjonarnym oraz niestacjonarnym UJD wykazuje dysproporcje według płci. Rys. 16 przedstawia strukturę studentów według płci. Udział procentowy kobiet stanowi 72% a mężczyzn 28%.

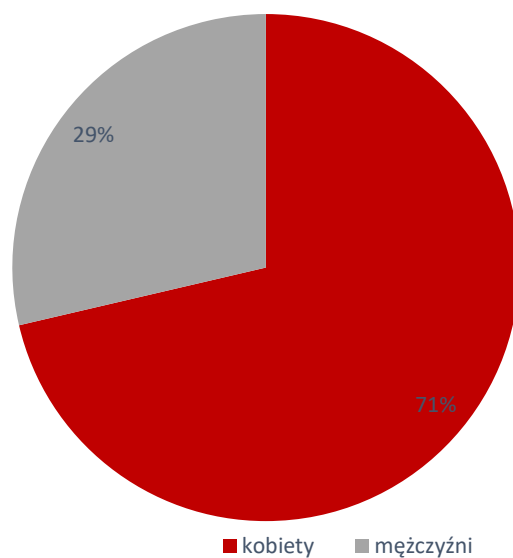
Rys. 16. Struktura studentów UJD według płci



Źródło: dane wewnętrzne UJD

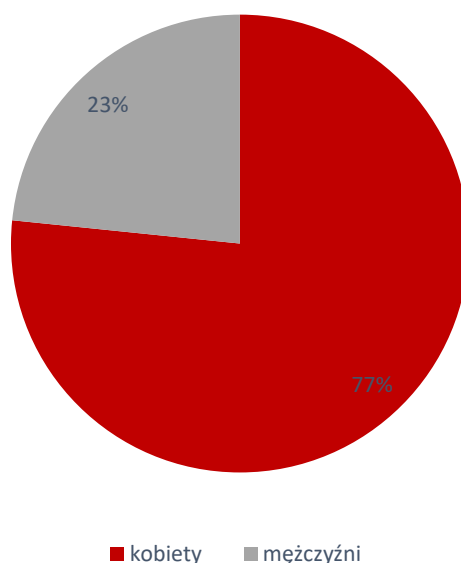
Różnice są widoczne przy analizie poszczególnych wydziałów przedstawionych na Rys. 21. Struktura studentów studiujących w trybie stacjonarnym UJD, który przedstawia Rys. 17 wykazuje 71% udział kobiet do 29% mężczyzn. Ta sama tendencja zauważalna jest w podziale na strukturę płci studentów studiów niestacjonarnych (Rys. 18). Udział studiujących kobiet wynosi 77% podczas gdy udział mężczyzn to 23%.

Rys. 17. Struktura studentów stacjonarnych UJD według płci



Źródło: dane wewnętrzne UJD

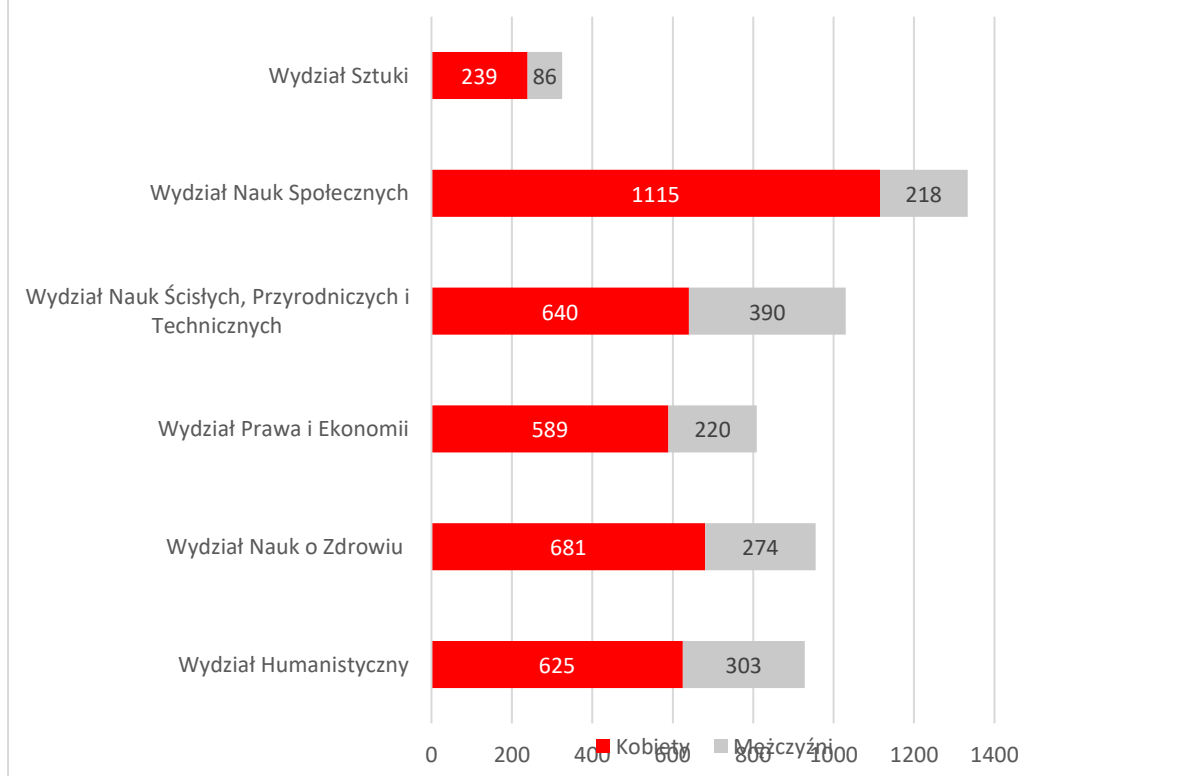
Rys. 18. Struktura studentów niestacjonarnych UJD według płci



Źródło: dane wewnętrzne UJD

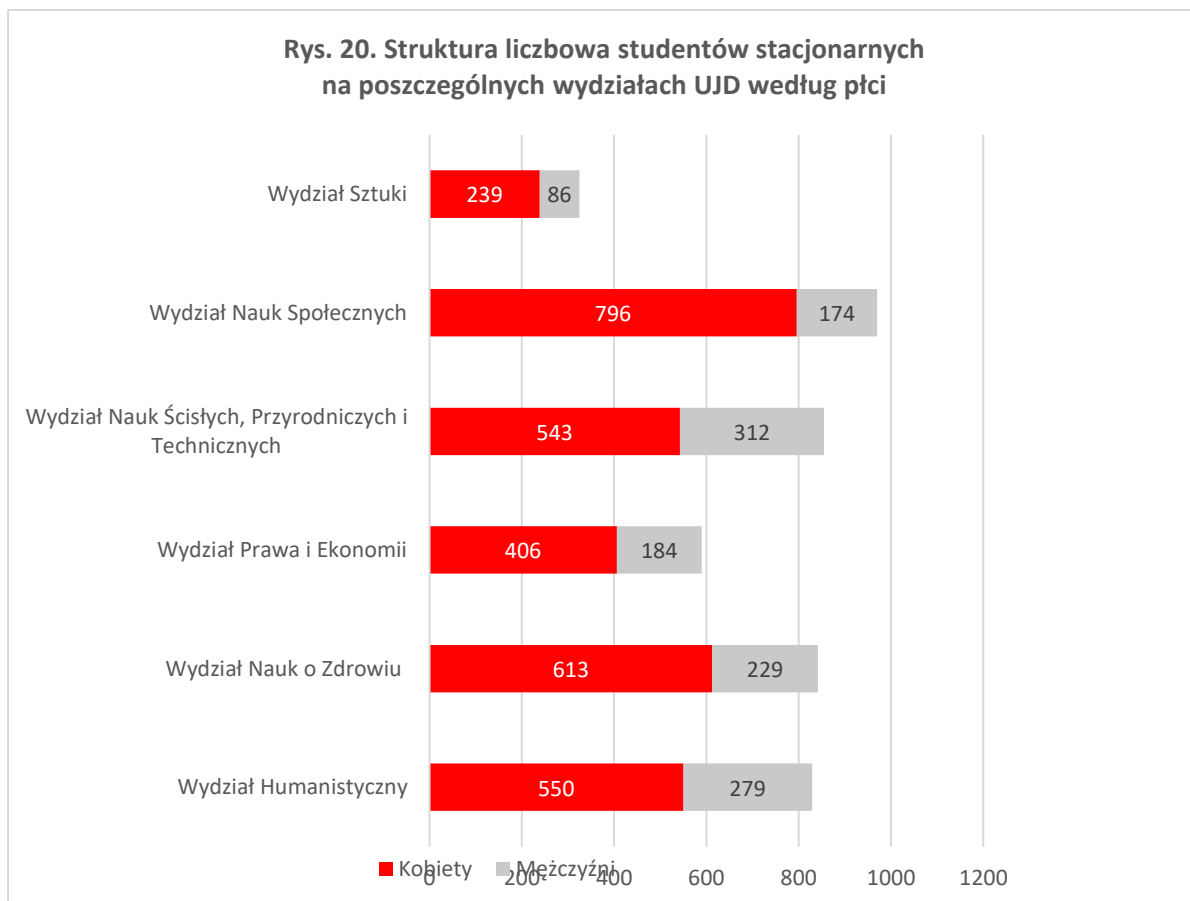
Struktura liczbowa studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych na poszczególnych wydziałach UJD z podziałem na płeć, pokazuje wyraźne dysproporcje charakteryzujące się przewagą kobiet (Rys. 19). Największe dysproporcje widoczne są na Wydziale Nauk Społecznych, gdzie liczba kobiet wynosi aż 1115 podczas gdy mężczyzn 218.

**Rys. 19. Struktura liczbowa studentów stacjonarnych i niestacjonarnych na poszczególnych wydziałach UJD według płci**



Źródło: dane wewnętrzne UJD

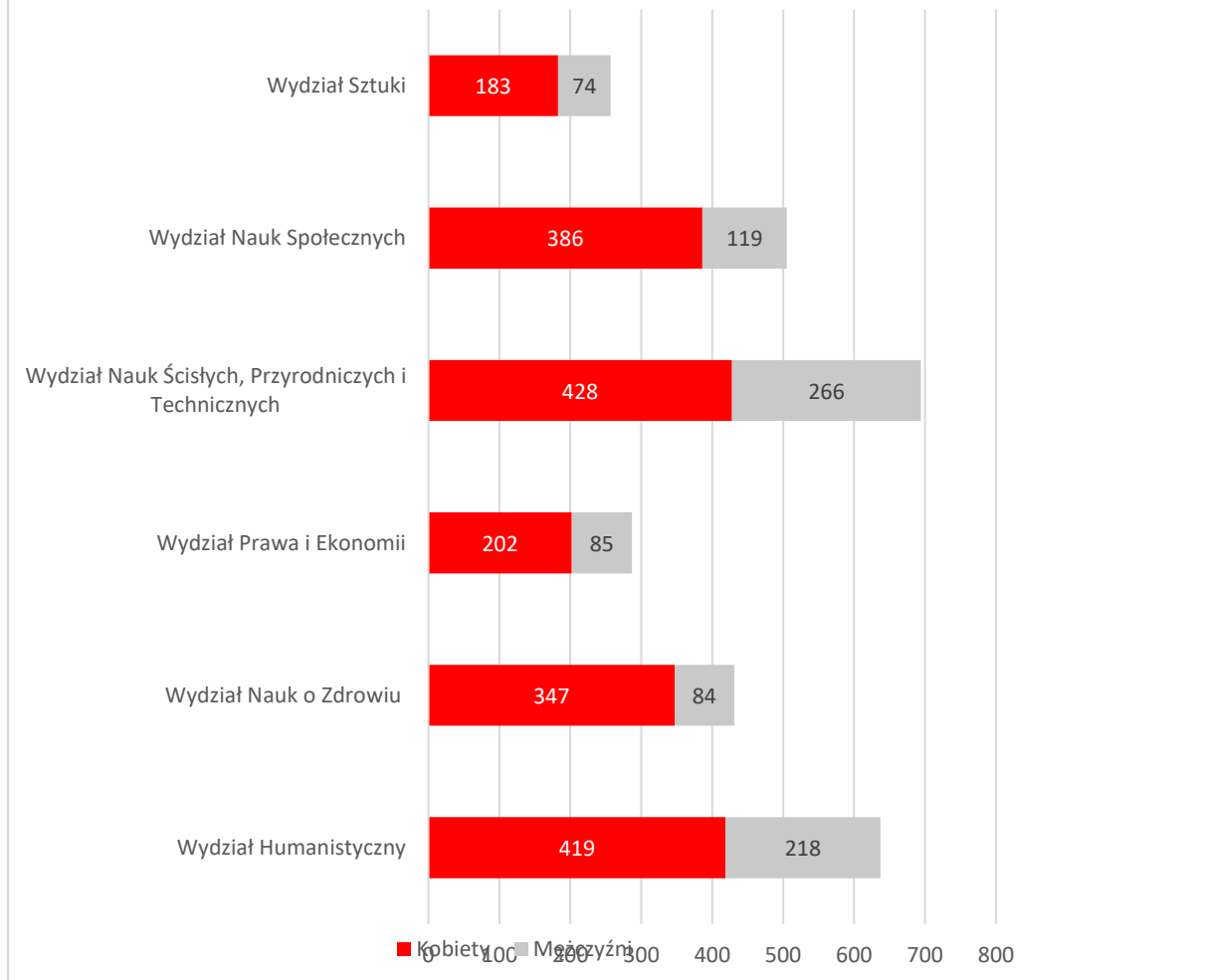
Liczba studentów studiów stacjonarnych na poszczególnych wydziałach UJD z podziałem na płeć, potwierdza dysproporcje charakteryzujące się przewagą kobiet (Rys. 20). Największe dysproporcje widoczne są na Wydziale Nauk Społecznych, gdzie liczba kobiet wynosi aż 796 podczas gdy mężczyzn 174.



Źródło: dane wewnętrzne UJD

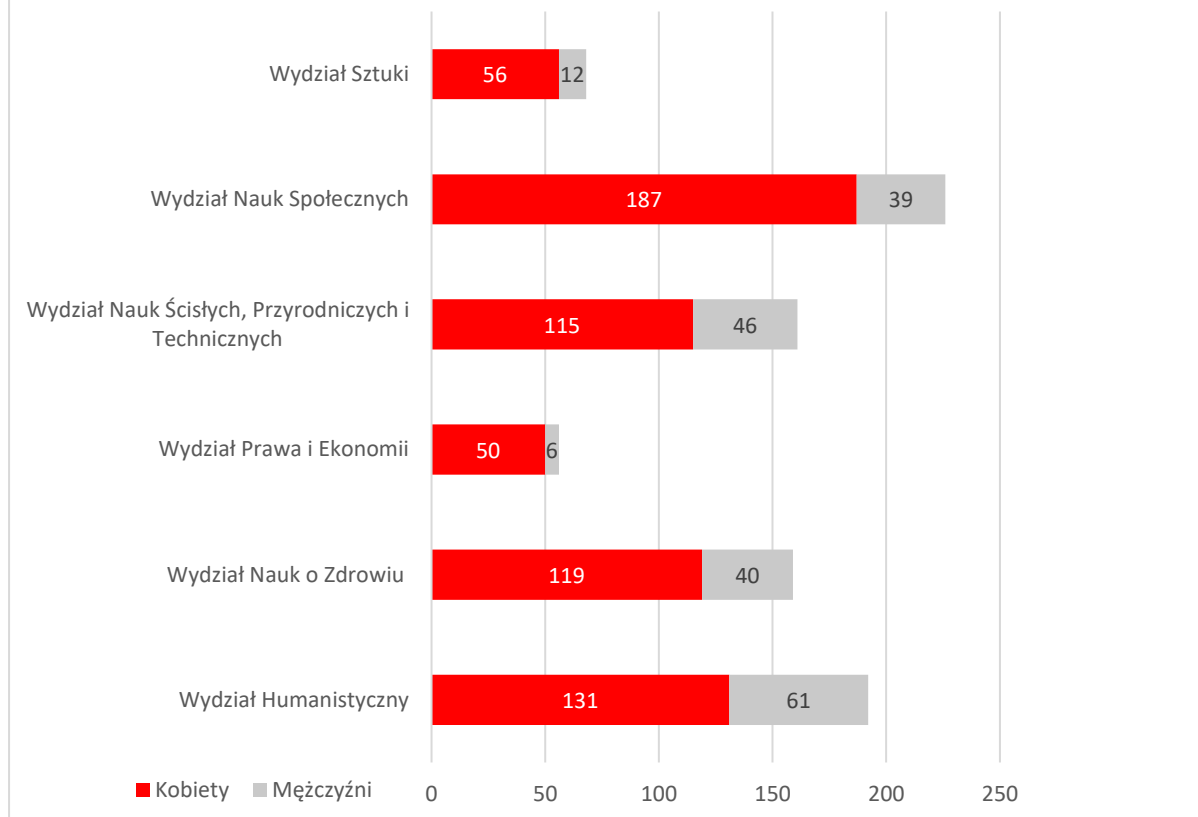
Analizując dane przedstawione na Rys. 21 oraz Rys. 22 zauważa się wzrastającą tendencję do dysproporcji na poziomie kształcenia charakteryzującej się przewagą kobiet w strukturze liczbowej studentów stacjonarnych II stopnia (Rys. 22) w stosunku do struktury liczbowej studentów stacjonarnych I stopnia przedstawionych na Rys. 21.

**Rys. 21. Struktura liczbowa studentów stacjonarnych I stopnia na poszczególnych wydziałach UJD według płci**



Źródło: dane wewnętrzne UJD

**Rys. 22. Struktura liczbowa studentów stacjonarnych II stopnia na poszczególnych wydziałach UJD według płci**

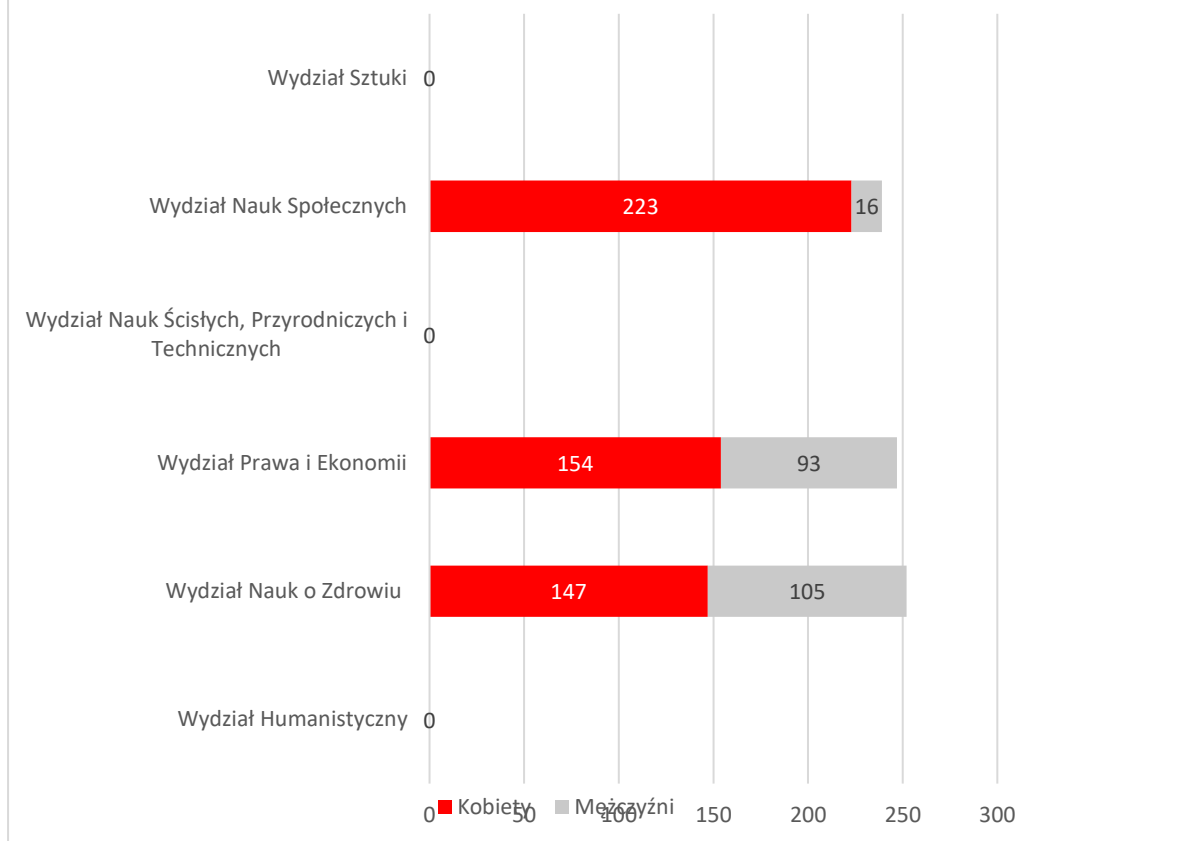


Źródło: dane wewnętrzne UJD

Struktura liczbowa studentów studiów stacjonarnych, jednolitych studiów magisterskich na poszczególnych wydziałach UJD z podziałem na płeć, potwierdza wyraźne dysproporcje charakteryzujące się przewagą kobiet (Rys. 23). Największe dysproporcje widoczne są na Wydziale Nauk Społecznych, gdzie w strukturze liczebnej udział kobiet wynosi aż 223 podczas gdy mężczyzn 16.



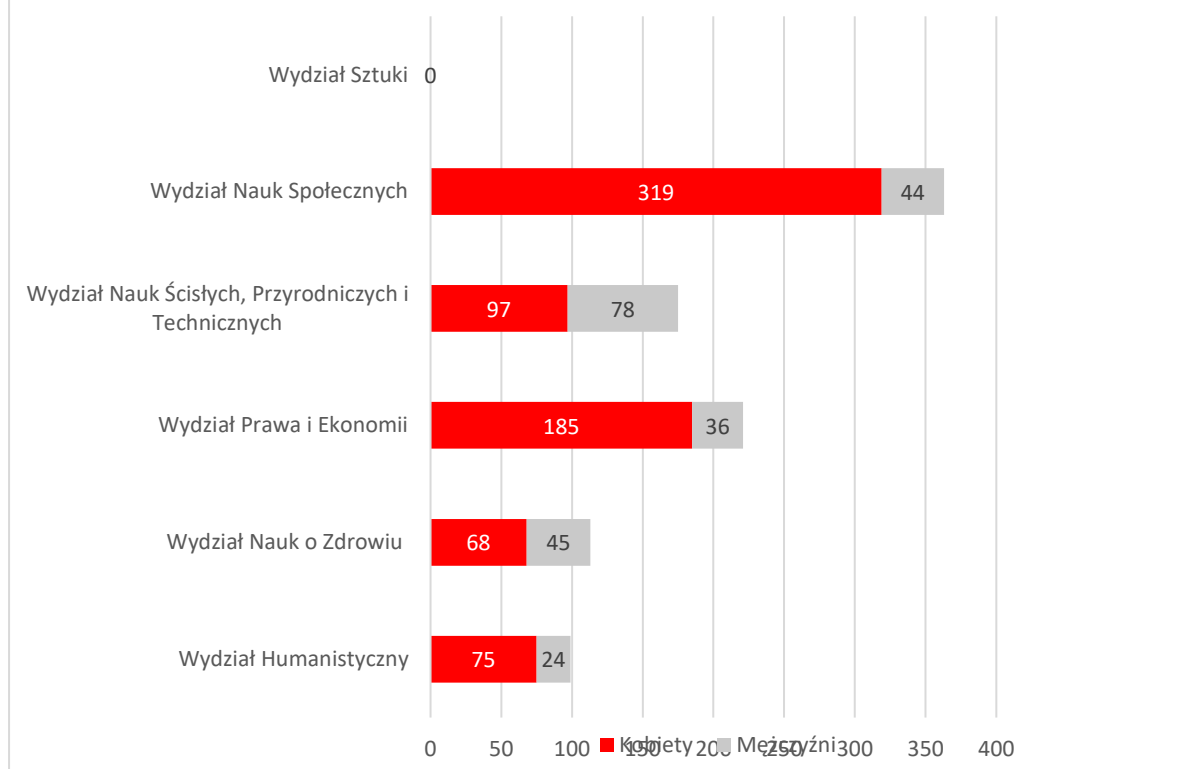
**Rys. 23. Struktura liczbowa studentów stacjonarnych, jednolitych studiów magisterskich na poszczególnych wydziałach UJD według płci**



Źródło: dane wewnętrzne UJD

Struktura liczbowa studentów studiów niestacjonarnych na poszczególnych wydziałach UJD z podziałem na płeć, potwierdza dysproporcje charakteryzujące się przewagą kobiet (Rys. 24). Największe dysproporcje widoczne są na Wydziale Nauk Społecznych, gdzie w strukturze liczbowej stosunek kobiet do mężczyzn wynosi, aż 319 do 44 oraz na Wydziale Prawa i Ekonomii, gdzie stosunek liczbowy kobiet do mężczyzn wynosi 185 do 36. Największa równowaga jest na Wydziale Nauk o Zdrowiu, gdzie stosunek liczbowy wynosi 68 kobiet do 45 mężczyzn oraz na Wydziale Nauk Ścisłych, Przyrodniczych i Technicznych, gdzie stosunek liczbowy wynosi 97 kobiet do 78 mężczyzn.

**Rys. 24. Struktura liczbowa studentów niestacjonarnych na poszczególnych wydziałach UJD według płci**



Źródło: dane wewnętrzne UJD

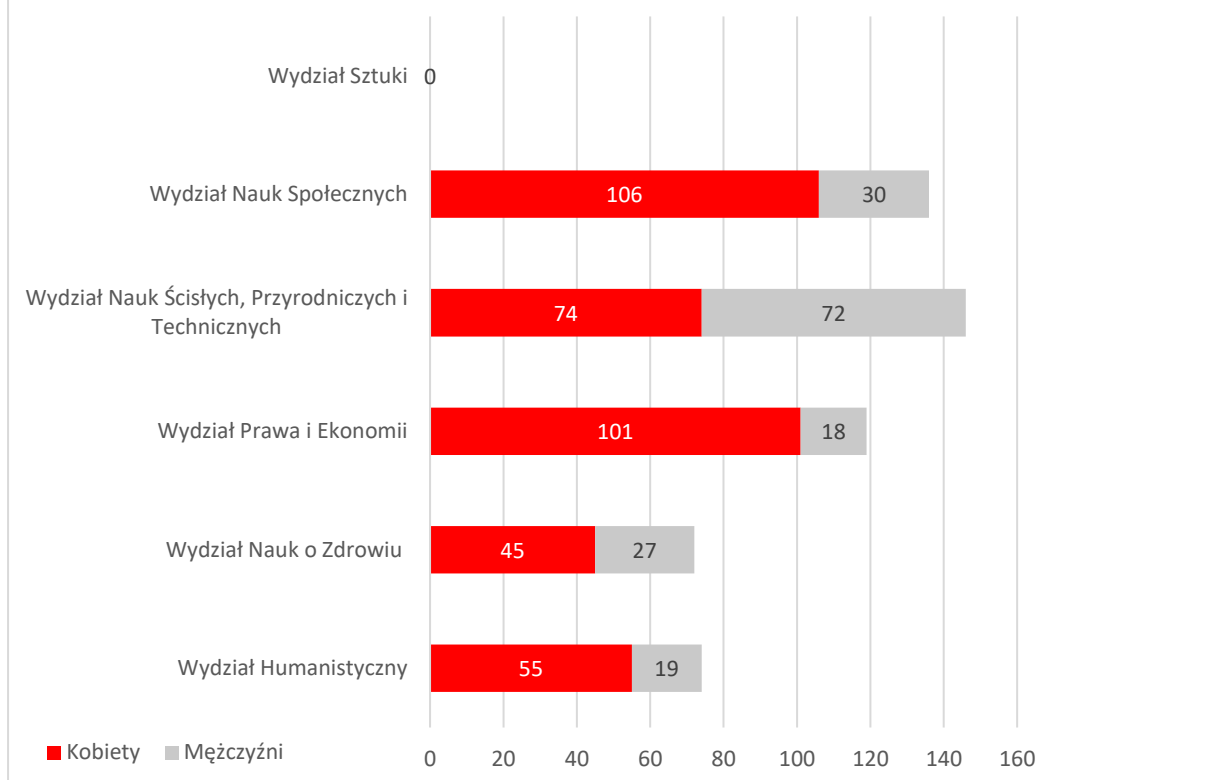
Struktura liczbowa studentów studiów niestacjonarnych I stopnia na poszczególnych wydziałach UJD z podziałem na płeć, pokazuje dysproporcje charakteryzujące się przewagą kobiet Rys. 25.

Największe dysproporcje widoczne są na Wydziale Nauk Społecznych, gdzie w strukturze liczbowej udział kobiet wynosi aż 106 podczas gdy mężczyzn 30 oraz na Wydziale Prawa i Ekonomii, gdzie stosunek liczbowy wynosi 101 kobiet do 18 mężczyzn.

Analizując dane przedstawione na Rys. 25 oraz Rys. 26 zauważa się wzrost dysproporcji w strukturze liczbowej stosunku kobiet do mężczyzn na studiach niestacjonarnych II stopnia.

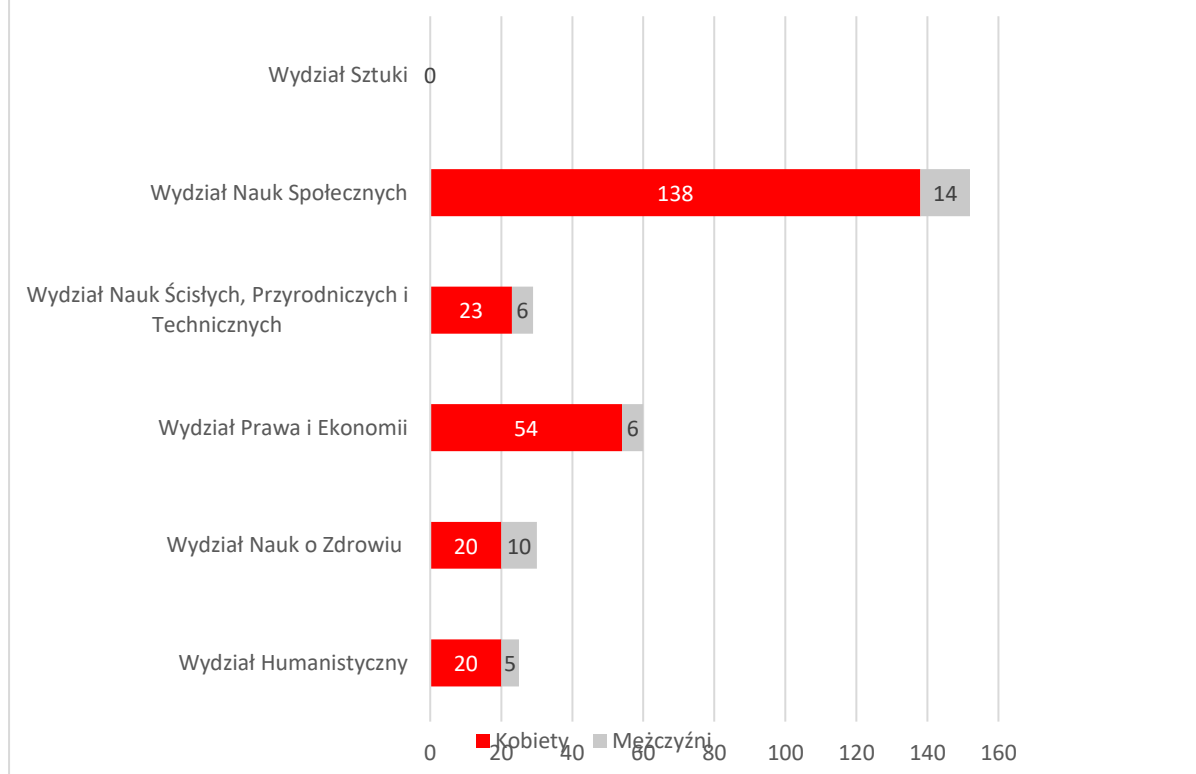
Największe dysproporcje widoczne są na Wydziale Nauk Społecznych, gdzie stosunek liczbowy pokazuje 138 kobiet do 14 mężczyzn.

**Rys. 25. Struktura liczbowa studentów niestacjonarnych I stopnia na poszczególnych wydziałach UJD według płci**



Źródło: dane wewnętrzne UJD

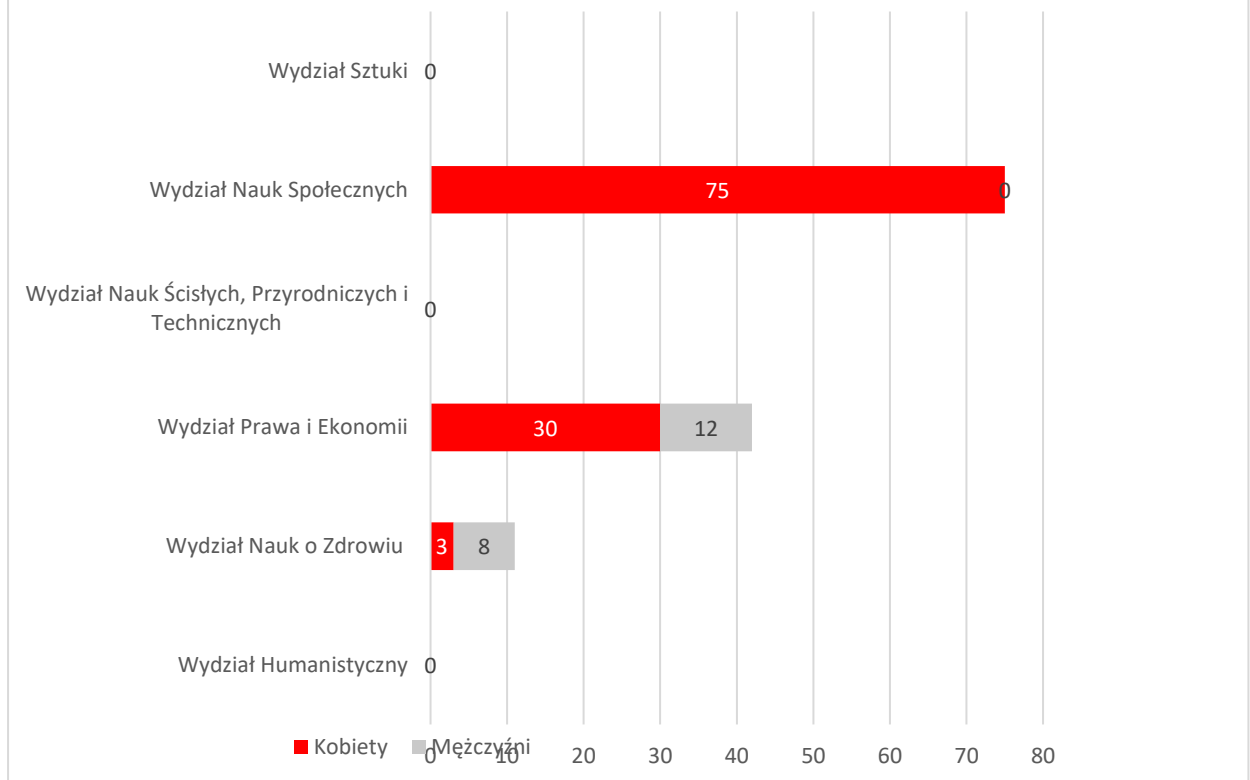
**Rys. 26. Struktura liczbowa studentów niestacjonarnych II stopnia na poszczególnych wydziałach UJD z według płci**



Źródło: dane wewnętrzne UJD

Struktura liczbowa studentów studiów niestacjonarnych, jednolitych studiów magisterskich na poszczególnych wydziałach UJD z podziałem na płeć, potwierdza wyraźne dysproporcje charakteryzujące się przewagą kobiet (Rys. 27). Największe dysproporcje widoczne są na Wydziale Nauk Społecznych, gdzie w strukturze liczbowej stosunek udziału kobiet do mężczyzn wynosi 75 do 0.

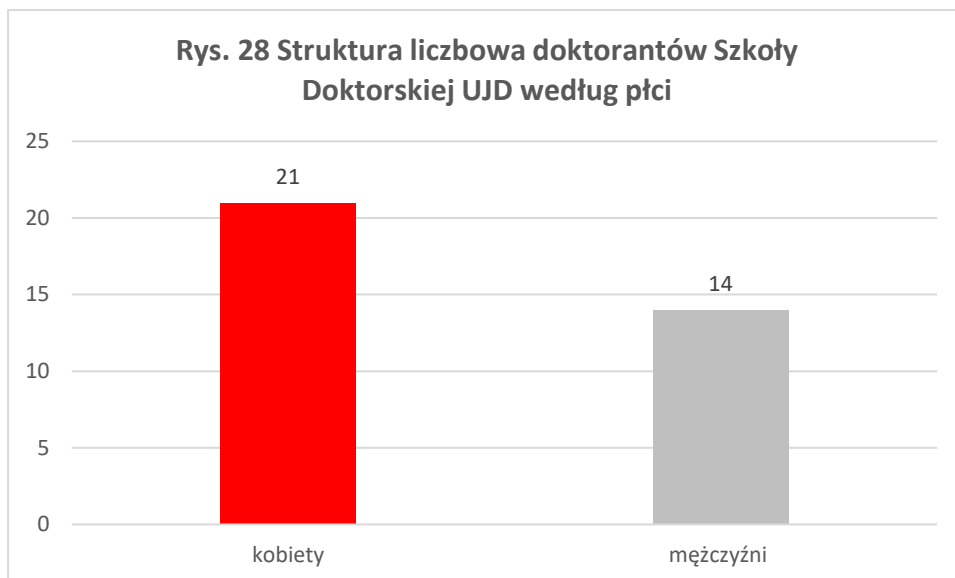
**Rys. 27. Struktura liczbowa studentów niestacjonarnych, jednolitych studiów magisterskich na poszczególnych wydziałach UJD według płci**



Źródło: dane wewnętrzne UJD

### **STRUKTURA PŁCI DOKTORANTÓW SZKOŁY DOKTORSKIEJ UJD W CZĘSTOCHOWIE**

Udział kobiet i mężczyzn studiujących w Szkole Doktorskiej UJD jest bardziej wyrównany niż udział kobiet i mężczyzn na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych I oraz II stopnia. Stosunek liczbowy udziału kobiet wynosi 21 do 14 studiujących w Szkole Doktorskiej mężczyzn.

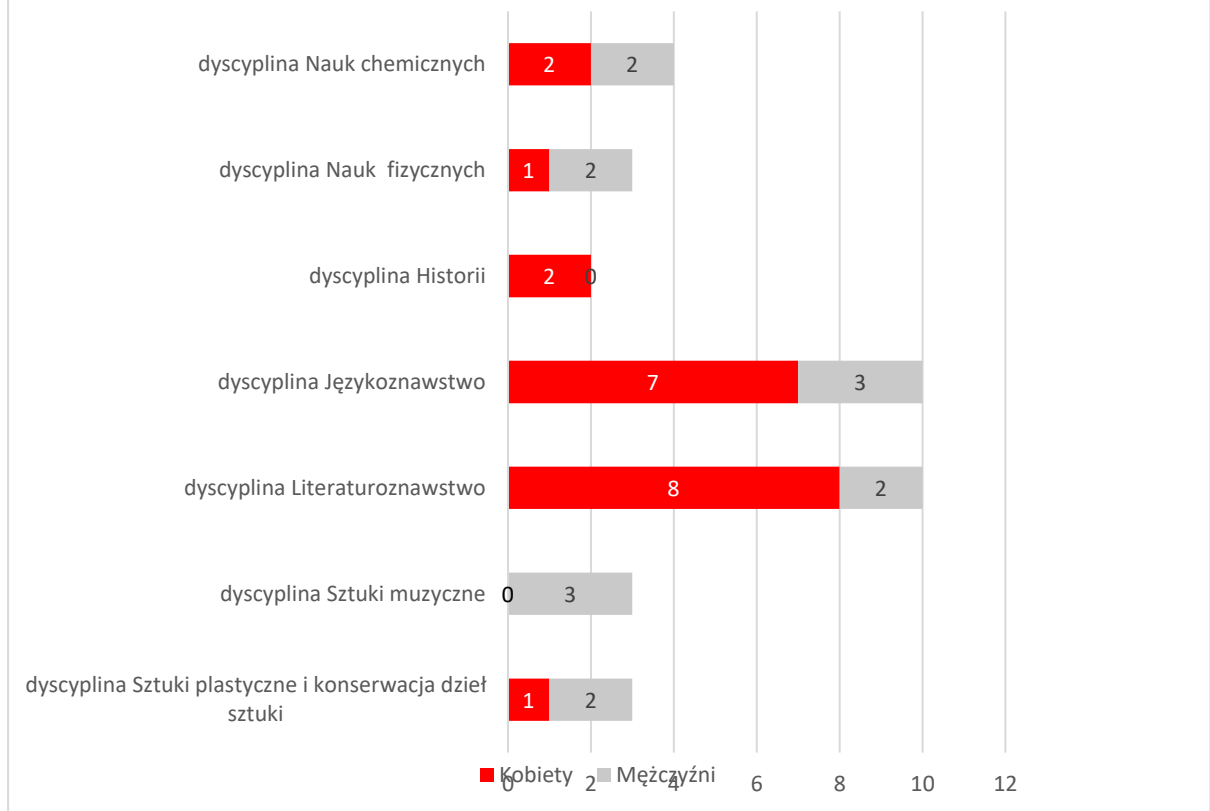


Źródło: dane wewnętrzne UJD

Liczba doktorantów Szkoły Doktorskiej (Rys. 28) na poszczególnych wydziałach UJD z podziałem na płeć, jest bardziej zróżnicowana (Rys. 29).

Największe dysproporcje w strukturze płci widoczne są w dyscyplinach: Literaturoznawstwie, Językoznawstwie, Historii. Literaturoznawstwo: stosunek liczbowy 8 kobiet do 2 mężczyzn, Językoznawstwo: stosunek liczbowy 7 kobiet do 3 mężczyzn, Historia: stosunek liczbowy 2 kobiet do 0 mężczyzn. Odwrotne dysproporcje zauważalne są w dyscyplinach: Sztuki muzyczne: 0 kobiet w stosunku do 3 mężczyzn, Sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki, podobnie jak dyscyplina Nauk fizycznych wykazują stosunek 1 kobiety do 2 mężczyzn w strukturze liczbowej.

**Rys. 29. Struktura liczbowa doktorantów w Szkole Doktorskiej UJD z podziałem na dyscypliny (tryb stacjonarny) według płci**

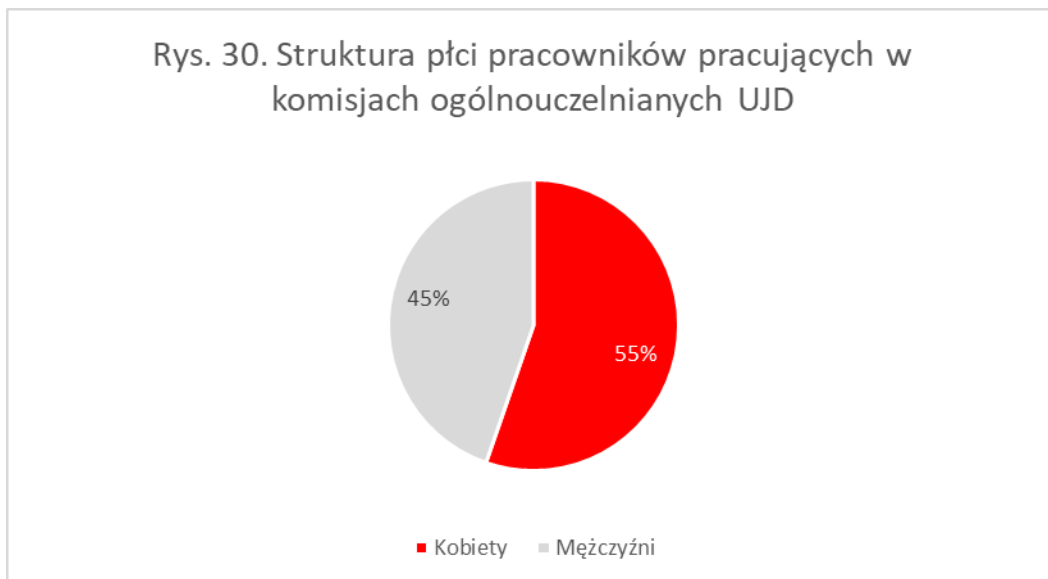


Źródło: dane wewnętrzne UJD

### **STRUKTURA WEDŁUG PŁCI PRACOWNIKÓW PRACUJĄCYCH W KOMISJACH OGÓLNOUCZELNIANYCH W UJD**

Strukturę według płci pracowników pracujących w komisjach ogólnouczeniowych przedstawia rysunek 30. W komisjach ogólnouczeniowych tj. Komisja ds. Nagród dla Nauczycieli Akademickich, Komisja ds. Etyki Badań Naukowych, Uczelniana Komisja Oceniająca, Uczelniana Odwoławcza Komisja Oceniająca, Komisja Oceniająca ds. Jednostek Ogólnouczeniowych Senacka Komisja ds. Kształcenia, Senacka Komisja Dyscyplinarna dla nauczycieli akademickich, Senacka Komisja ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, Rektorska Komisja ds. Aktualizacji i Ewaluacji Misji i Strategii, Komisja ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy 55% stanowią kobiety, a 45% mężczyźni (Rys. 30).

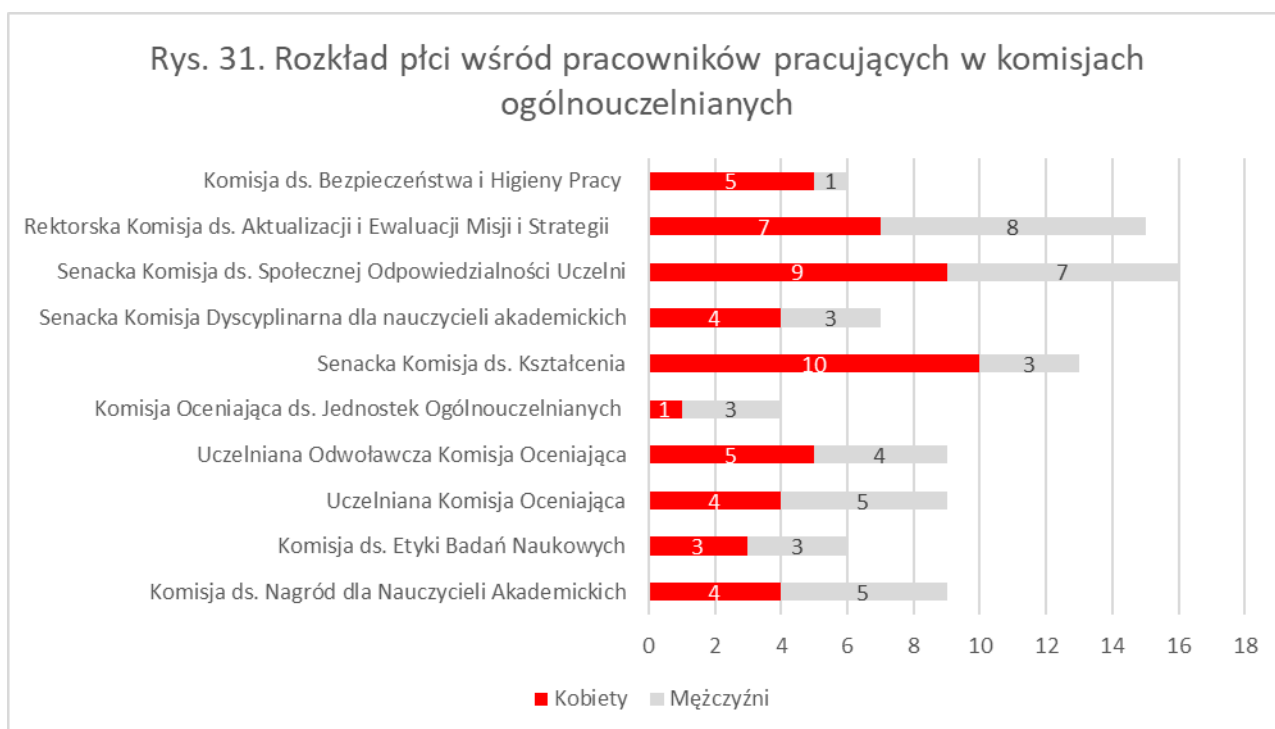
Rys. 30. Struktura płci pracowników pracujących w komisjach ogólnouczelnianych UJD



Źródło: dane wewnętrzne UJD

Największa dysproporcja w strukturze płci występuje w Senackiej Komisji ds. Kształcenia, w której pracuje 10 kobiet i 4 mężczyzn. Natomiast w Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy na jednego mężczyznę przypada pięć kobiet. Równowaga płci występuje w Komisji ds. Etyki Badań Naukowych (Rys. 31).

Rys. 31. Rozkład płci wśród pracowników pracujących w komisjach ogólnouczelnianych



Źródło: dane wewnętrzne UJD



## STRUKTURA WEDŁUG PŁCI PRACOWNIKÓW PRACUJĄCYCH W KOMISJACH WYDZIAŁOWYCH W UJD

Analizę danych dotyczących liczby kobiet i mężczyzn w komisjach wydziałowych na poszczególnych wydziałach UJD przedstawia tabela 2. Największe dysproporcje występują w Wydziałowej Komisji Oceniającej na Wydziale Sztuki, gdzie na jedną kobietę przypada pięciu mężczyzn. Równowaga płci w Komisji Oceniającej występuje na wydziałach Nauk o Zdrowiu i Nauk Społecznych.

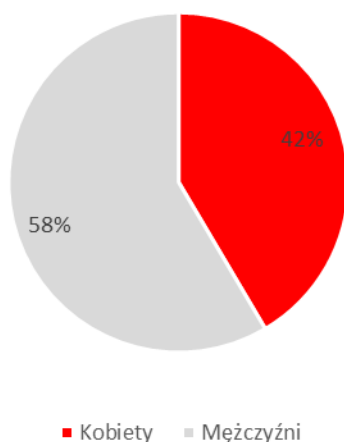
**Tabela 2. Rozkład płci wśród pracowników pracujących w komisjach wydziałowych na poszczególnych wydziałach UJD**

Dane na dzień 31.12.2021	Wydział Humanistyczny		Wydział Sztuki		Wydział Nauk o Zdrowiu		Wydział Nauk Ścisłych, Przyrodniczych i Technicznych		Wydział Prawa i Ekonomii		Wydział Nauk Społecznych	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Wydziałowe Komisje Oceniające	3	4	1	5	2	2	3	6	3	2	4	4
Wydziałowe Komisje Doktoranckie	4	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0
<b>Suma</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

Źródło: dane wewnętrzne UJD

Strukturę płci pracowników pracujących w radach uczelni przedstawia rysunek 32. W radach uczelni tj. Rada ds. Nadawania Stopni Naukowych i Stopni w Zakresie Sztuki, Rada Szkoły Doktorskiej, Rada Biblioteczna, Radę Uczelni w 58% stanowią kobiety, a 42% mężczyźni (Rys. 32).

Rys.32. Struktura osób pracujących w radach UJD według płci

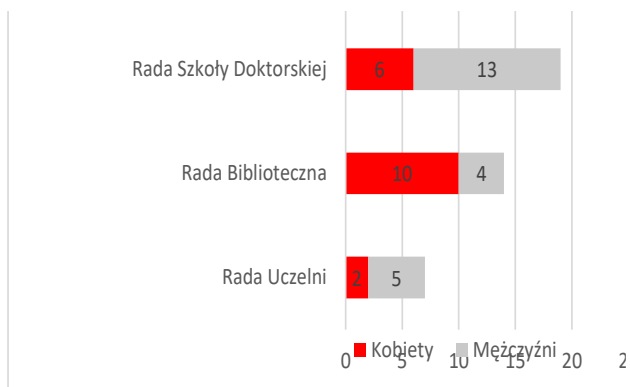


Źródło: dane wewnętrzne UJD

### STRUKTURA WEDŁUG PŁCI PRACOWNIKÓW ZASIADAJĄCYCH W RADACH UJD

Największa dysproporcja w strukturze liczbowej płci występuje w Radzie Szkoły Doktorskiej, w której pracuje 13 mężczyzn i 6 kobiet (Rys. 33).

ministracji  
zelnianych

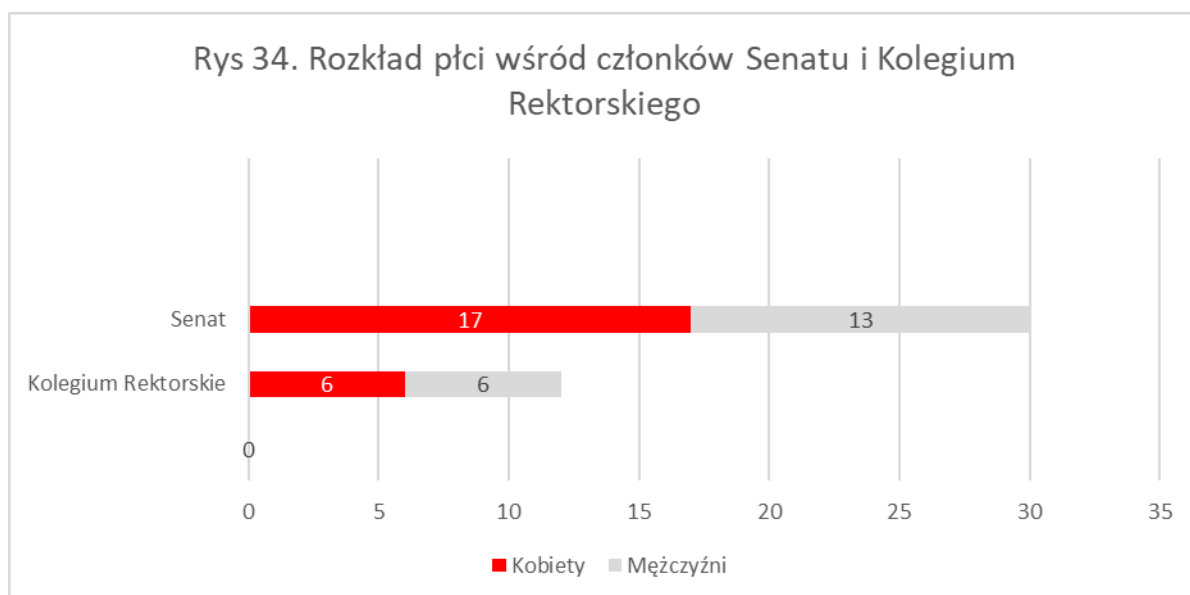


Źródło: dane wewnętrzne UJD

W skład Rady Uczelni wchodzi 6 członków powoływanych przez Senat w tym 3 pochodzących ze wspólnoty Uczelni i 4 członków spoza niej. W Radzie Uczelni zasiada 5 mężczyzn oraz 2 kobiety, co stanowi 28,5% składu.

## STRUKTURA PŁCI CZŁONKÓW SENATU I KOLEGIUM REKTORSKIEGO

Strukturę płci pracowników członków Senatu i Kolegium Rektorskiego przedstawia rysunek 34. Równowaga płci występuje w Kolegium Rektorskim. Członkami Senatu jest 17 kobiet i 13 mężczyzn (Rys. 34).

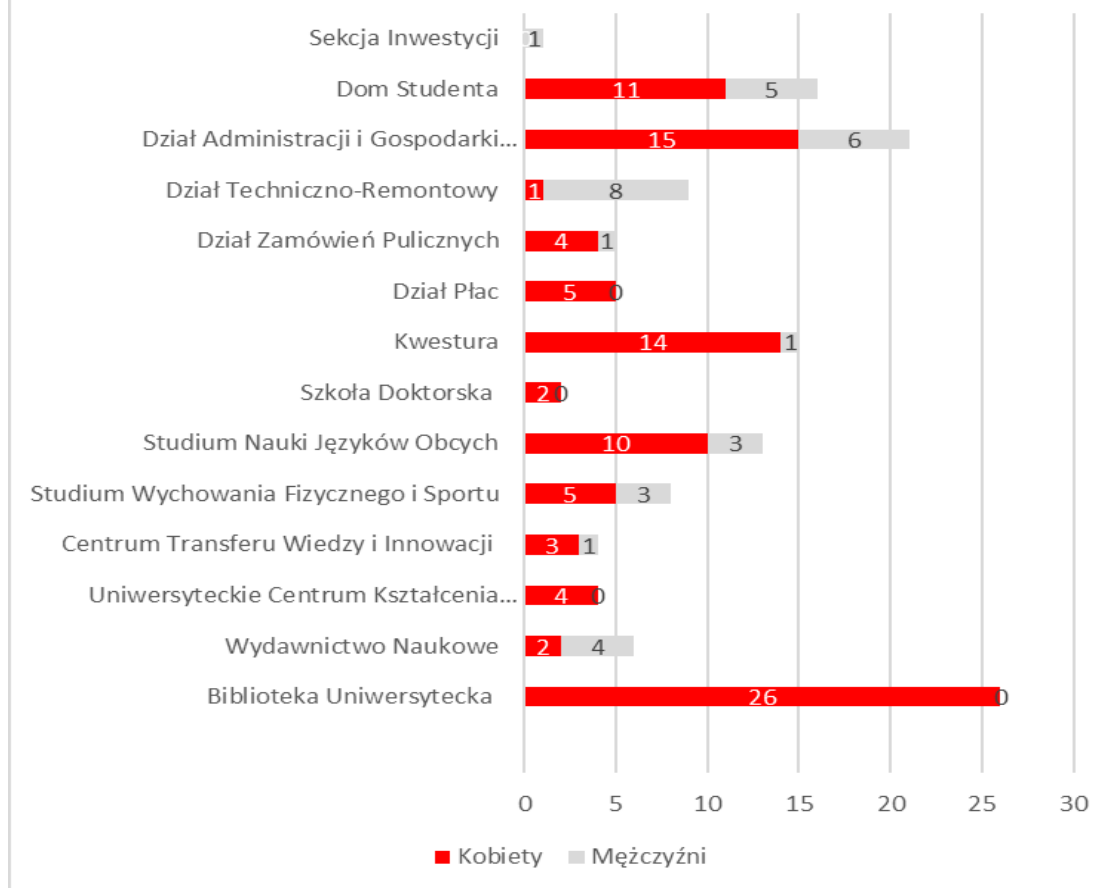


Źródło: dane wewnętrzne UJD

## STRUKTURA WEDŁUG PŁCI PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI ZATRUDNIONYCH W JEDNOSTKACH OGÓLNOUCZELNIANYCH

Liczbę pracowników administracji zatrudnionych w jednostkach ogólnouczeniowych w 2021 roku przedstawia rysunek 35.

Rys. 35. Struktura liczbowa pracowników administracji zatrudnionych w jednostce ogólnouczelnianej



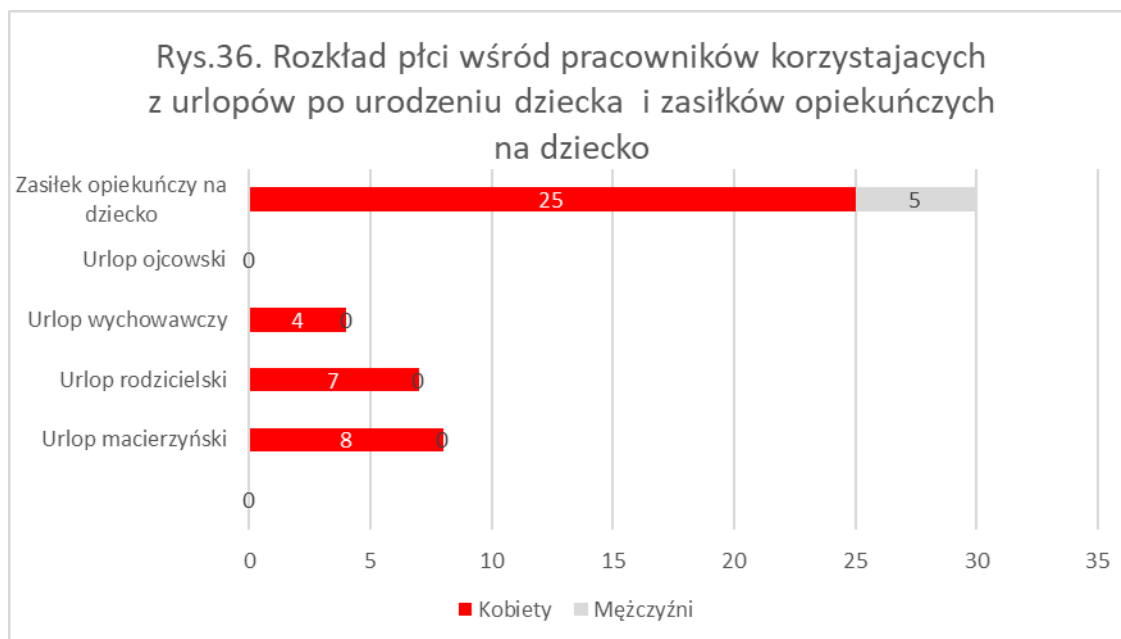
Źródło: dane wewnętrzne UJD

Analizując dane dotyczące liczby pracowników administracji zatrudnionych w jednostkach ogólnouczelnianych zauważono, że jest to bardziej sfeminizowana grupa w porównaniu z nauczycielami akademickimi (Rys. 1). Kobiety stanowią 76% a mężczyźni 24%. Najwięcej kobiet, bo aż 100% pracuje w bibliotece, a 93% w kwesturze. Najmniej w sekcji inwestycji oraz w dziale techniczno-remontowym – 1%.

Na stanowisku kierowniczym w grupie pracowników administracji zatrudnionych w jednostkach ogólnouczelnianych zasiadają wyłącznie kobiety.

### STRUKTURA WEDŁUG PŁCI KORZYSTAJĄCYCH Z URLOPÓW PO URODZENIU DZIECKA I ZASIŁKÓW NA DZIECKO

Analizę danych dotyczących liczby kobiet i mężczyzn korzystających z urlopów po urodzeniu dziecka i zasiłków opiekuńczych na dziecko przedstawia rysunek 36. Zasiłki opiekuńcze na dziecko pobierało 83% kobiet i 17 % mężczyzn.



Źródło: dane wewnętrzne UJD

Wyniki wstępnej analizy pochodzą z oceny wewnętrznej (dostępne zasoby, realistyczne potrzeby, statystyki) pozwoliły zidentyfikować obszary interwencji uwzględnione w Planie, które odzwierciedlają potrzeby naszego Uniwersytetu w obszarze wdrażania polityki równości.

#### 4. CELE SZCZEGÓŁOWE I WDRAŻANIE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI W UNIwersYTECIE HUMANISTYCZNO-PRZYRODNICZYM IM. JANA DŁUGOSZA W CZĘSTOCHOWIE

Grupa robocza opracowująca niniejszy Plan rozpoczęła od oceny aktualnej sytuacji w zakresie równouprawnienia płci w UJD stosując standardowe podejście, takie jak analiza danych z podziałem na płeć pracowników i studentów, identyfikacja już istniejących środków na rzecz równouprawnienia płci, analiza wytycznych krajowych. Podczas spotkań z Władzami Rektorskimi Uniwersytetu, przedstawicielami poszczególnych wydziałów omówiono możliwości, ale także przeszkody i bariery, które mogą pojawić się na etapie zatwierdzania i wdrażania Planu. UJD w obszarze kultury organizacyjnej realizuje od dłuższego czasu rozwiązania instytucjonalne przyczyniające się do godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Zdecydowana większość pracowników (zarówno kobiet, jak i mężczyzn) jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, co niewątpliwie stanowi czynnik stabilizujący, zapewniający bezpieczeństwo socjalne. Do innych rozwiązań instytucjonalnych umożliwiających *work-life balance* należą wykorzystywane w UJD urlopy macierzyńskie i wychowawcze. Pozytywną rolę odgrywa ogólna regulacja zawarta w *Prawie o szkolnictwie wyższym i nauce*, zgodnie z którą nauczyciel akademicki pracuje w elastycznym trybie zadaniowym czasu pracy, co sprzyja możliwości godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi. W Planie zaproponowano szereg rozwiązań mających na celu zachowanie, ale i poprawę równości płci w Uniwersytecie, łącząc trzytorowe podejście: równe traktowanie, pozytywne działania i uwzględnienie aspektu płci. Plan jest także zestawem działań

mających na celu identyfikację nierówności i uprzedzeń związanych z płcią, projektowanie i wdrażanie środków mających na celu ich korektę oraz wyznaczanie celów i monitorowania postępów za pomocą wskaźników.

Plan jest działaniem strategicznym obejmującym lata 2023-2025- Jest adresowany do całej społeczności akademickiej: studentów, nauczycieli, pracowników administracyjnych, słuchaczy studiów podyplomowych, słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku, uczestników kursów, projektów itd.

W pierwszym roku realizacji planowane jest przeprowadzenie pogłębionych analiz i diagnoz na temat stanu i uwarunkowań sytuacji osób różnej płci uczących się oraz pracujących na Uniwersytecie Humanistyczno-Przyrodniczym im. Jana Długosza w Częstochowie, a także wypracowanie szczegółowego programu działań. Zaproponowane w PRP aktywności poddane zostaną w 2025 roku wewnętrznej ewaluacji. Jej wyniki będą podstawą do ewentualnej aktualizacji Planu. Działania zawarte w niniejszym planie równouprawnienia płci przybierają kilka form: gromadzenie danych i oceny skutków, przepisy i procedury, szkolenia/podnoszenie świadomości. Każde działanie będzie nadzorowane przez wyznaczony zespół.

Plan Równości Płci w Uniwersytecie Humanistyczno-Przyrodniczym im. Jana Długosza w Częstochowie opiera się na czterech kluczowych tematach określonych przez Komisję Europejską:

- rekrutacja, retencja, rozwój kariery, w tym dostępność przyjaznych rodzinie zasad;
- przywództwo i podejmowanie decyzji,
- wymiar płci w badaniach i transferze wiedzy,
- uprzedzenia i stereotypy związane z płcią, seksizm i molestowanie seksualne.

Działania zawarte w Planie są zgodne z prawodawstwem równości zawodowej w usługach publicznych, a zwłaszcza w szkolnictwie wyższym i badaniach. Na podstawie punktów zidentyfikowanych podczas kontroli oraz przeglądu istniejącej literatury w tej dziedzinie jak również strategii działań przyjętych przez inne organizacje w Polsce i Europie, opracowano propozycje dodatkowych działań. Naszą ambicją jest, aby wszyscy pracownicy, doktoranci i studenci zapoznali się z niniejszym dokumentem, zaangażowali się w jego realizację jako jeden z najważniejszych celów UJD – równość i różnorodność.

<b>GŁÓWNE CELE PLANU RÓWNOŚCI UJD:</b>
<b>Cel 1. Podnoszenie świadomości w obszarze równości płci oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.</b>
<b>Cel 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.</b>
<b>Cel 3. Zapewnienie równowagi płci i różnorodności w procesach i podmiotach decyzyjnych.</b>
<b>Cel 4. Rekrutacja oraz wspieranie rozwoju kariery sprzyjające różnorodności oraz zapewniające równość szans bez względu na płeć. Rekrutacja, retencja, rozwój kariery w tym dostępność polityk przyjaznych rodzinie</b>

**Cel 5. Budowanie równowagi pomiędzy obowiązkami zawodowymi i osobistymi osób pracujących i uczących się w Uniwersytecie, bez względu na płeć.**

**Harmonogram realizacji Planu Równości Płci:**

**ROK 2023**

- Diagnoza stanu, uwarunkowań oraz potrzeb równości i równoważności ze względu na płeć.
- Opracowanie harmonogramu działań, aktywności i procedur równościowych lub korekta procedur istniejących.

**ROK 2024**

- Realizacja planowanych aktywności.
- Wewnętrzna ewaluacja aktywności planowanych i realizowanych wraz z korektą wypracowanego planu szczegółowego.

**ROK 2025**

- Realizacja planowanych aktywności.
- Ewaluacja wraz z walidacją Planu Równości Płci na lata 2023-2025.

**Cel 1**

**Podnoszenie świadomości w obszarze równości płci oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności**

Zadanie: Edukacja oraz włączanie perspektywy równości płci do programów nauczania i badań; wzrost świadomości dotyczącej zasady równości i zakazu dyskryminacji wśród osób pracujących i studiujących na UJD

**Działania:**

- Wzbogacenie oferty edukacyjnej kierowanej do studentów o treści dotyczące równości płci i poszanowania różnorodności poprzez opracowanie oferty PSW prowadzących do rozwoju wiedzy i kształtowania postaw w zakresie równości płci i poszanowania różnorodności.
- Tworzenie oferty seminariów dyplomowych w ramach różnych dyscyplin, podejmujących tematykę równości płci i poszanowania różnorodności na wybranych wydziałach.
- Wspieranie aktywności niepowiązanych z ofertą dydaktyczną, które rozwijają postawy poszanowania równości i różnorodności takich jak: organizowanie konferencji naukowych, konkursów artystycznych, literackich i naukowych podejmujących kwestie równości płci i poszanowania różnorodności.
- Szkolenia, warsztaty dla kadry zarządzającej oraz innych osób, w tym dla osób reprezentujących samorządy studenckie, zwiększające umiejętności związane z rozpoznawaniem negatywnych zjawisk i reagowaniem na nie, w tym szkolenia i warsztaty o wewnętrznych procedurach antydyskryminacyjnych.
- Promowanie i wspieranie badań naukowych o tematyce równości płci w różnych dyscyplinach oraz promowanie i upowszechnianie wyników badań podejmujących aspekty równościowe.

- Budowanie kultury komunikacji wrażliwej na równość płci i różnorodność.
- Informowanie na temat wagi poszanowania równości płci i różnorodności w materiałach informacyjnych i promocyjnych.
- Organizowanie kampanii, akcji społecznych dotyczącej kwestii równości płci i różnorodności (np. w trakcie Dni Otwartych Uniwersytetu itd.).
- Przygotowanie strony www dotyczącej kwestii równości płci i różnorodności oraz przeprowadzenie kampanii informacyjnej.
- Analizowanie komunikatów pojawiających w mediach uniwersyteckich pod względem równości płci i różnorodności.
- Organizowanie zbiorowych (nieobowiązkowych) sesji informacyjnych dla pracowników dotyczących różnych istniejących środków zapewniających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.
- Weryfikacja podstawowych regulaminów i zarządzeń w Uniwersytecie pod względem uwzględnienia w nich równości płci.

#### **Wskaźniki efektywności działania:**

- Opracowanie i wprowadzenie do programów nauczania modułów ogólnoakademickich prowadzących do rozwoju wiedzy i kształtowania postaw w zakresie równości płci i poszanowania różnorodności do końca 2024 roku na wybranych wydziałach.
- Zorganizowanie konkursu na najlepszą pracę licencjacką/ magisterską w ramach różnych dyscyplin, podejmujących tematykę równości płci i poszanowania różnorodności zgodnie z kryteriami określonymi na poziomie Uczelni.
- Zorganizowanie co najmniej jednego szkolenia w ciągu roku dla kadry zarządzającej oraz pracowników uniwersytetu w zakresie podnoszenie świadomości w obszarze równości płci oraz wzmacniania pozytywnych postaw wobec różnorodności.
- Przeszkolenie (także w formie online) 50 procent pracowników w zakresie podnoszenia świadomości w obszarze równości płci do końca 2024 roku.
- Zorganizowanie minimum jednej konferencji naukowej w ciągu roku o tematyce równości płci i poszanowania różnorodności na wybranym Wydziale.
- Przygotowanie w ciągu roku minimum jednej akcji społecznej z zakresu równości płci i poszanowania różnorodności, wraz z plakatem, ewentualnie filmem i wydarzeniami towarzyszącymi.
- Monitoring i cykliczne sprawozdania wszystkich podmiotów zajmujących się sprawami równego traktowania.
- Publikacja sprawozdań osób i zespołów powołanych do zajmowania się sprawami równego traktowania na stronie internetowej uczelni.
- Okresowy przegląd obowiązujących procedur antydyskryminacyjnych.

**Jednostki odpowiedzialne: Władze Uniwersytetu, władze wydziałów, Pełnomocnik ds. Równego Traktowania, Rektorska Komisja ds. Równego Traktowania.**



## Cel 2

### **Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.**

Zadanie: Przeciwdziałanie zjawisku zatrzymywania się, rezygnacji kobiet na określonych szczeblach kariery naukowej (obrona doktoratu, zatrudnienie na stanowisku adiunkta)

Kobiety na ogół poświęcają mniej czasu na badania naukowe niż mężczyźni - spędzają więcej czasu na swoich obowiązkach domowych, dydaktycznych i są mniej mobilne zawodowo. Trudniej jest im zachować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, co determinuje często ich awans zawodowy

#### **Działania:**

- Uwzględnianie zasady równości w ogłoszeniach rekrutacyjnych (neutralność zaimków płciowych w ogłoszeniach o pracę).
- Zachowanie równości płci w polityce wynagrodzeń.
- Polityka zatrudnienia promująca różnorodność.
- Wykłady na temat rozwoju karier zawodowych kobiet, w szczególności w kontekście zjawisk określanych jako „szklany sufit” oraz „lepka podłoga.
- Grupy networkingowe dla doktorantek. Włączanie doktorantek w sieci kontaktów z pracownikami i pracownicami naukowymi oraz organizacja wykładów z zaproszonymi prelegentkami, dotyczących karier kobiet w nauce, w Polsce i na świecie.

#### Wskaźniki efektywności działania:

- Organizacja minimum jednego wydarzenia networkingowego rocznie.
- Wyznaczenie do 30.06.2023 roku w Szkole Doktorskiej osoby kontaktowej i odpowiedzialnej za działalność grupy networkingowej.
- Cykliczne i regularne sprawozdania osób i zespołów powołanych do zajmowania się sprawami równego traktowania.
- Publikacja sprawozdań organów ds. równego traktowania na stronie internetowej uczelni.
- Zorganizowanie minimum jednego spotkania doktorantek, młodych pracownic nauki, studentek z kobietą realizującą karierę zawodową w nauce.

**Jednostki odpowiedzialne: Pełnomocnik ds. Równego Traktowania, Szkoła Doktorska, uczelniana i wydziałowe komisje rekrutacyjne, Dział Kadr**

## Cel 3

### **Zapewnienie równowagi płci i różnorodności w procesach i podmiotach decyzyjnych**

Zadanie: Zrównoważenie płciowe w zespołach i komisjach eksperckich

#### **Działania:**

- Promowanie zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych

#### Wskaźniki efektywności działania:

- Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w zespołach badawczych, eksperckich, komisjach konkursowych uczelni.

**Jednostki odpowiedzialne: Władze Uniwersytetu, Pełnomocnik ds. Równego Traktowania, Rektorska Komisja ds. Równego Traktowania, Szkoła Doktorska.**

#### **Cel 4**

### **Rekrutacja oraz wspieranie rozwoju kariery sprzyjające różnorodności oraz zapewniające równość szans bez względu na płeć**

Zadanie: Oferta pracy nie powinna zawierać elementów dyskryminacji nie tylko w treści, ale w całym ogłoszeniu.

Pracodawcy powinni mieć na uwadze zwłaszcza zawody, które nie mają męskiego lub żeńskiego odpowiednika w języku polskim. W takich sytuacjach należy ogłoszenie formułować w ten sposób, aby jasno dawało ono szansę na zatrudnienie zarówno mężczyźnie, jak i kobiecie.

#### **Działania:**

- Przeprowadzanie procesów rekrutacyjnych w oparciu o przejrzyste i niedyskryminujące kryteria.
- Uwzględnianie zasady równości w ogłoszeniach rekrutacyjnych.
- Powoływanie komisji rekrutacyjnych zrównoważonych płciowo o ile to możliwe z względu na strukturę zatrudnienia.
- Wsparcie mentorskie dla osób rozpoczynających karierę naukową.
- Zorganizowanie corocznej prezentacji na temat rozwoju kariery i kluczowych szczebli kariery akademickiej, skierowanych do kadry dydaktycznej i naukowej.

#### Wskaźniki efektywności działania:

- Cykliczna ocena ogłoszeń rekrutacyjnych pod względem zgodności z przyjętymi wytycznymi.
- Regularna ocena procesów rekrutacyjnych na podstawie protokołów posiedzeń komisji konkursowych.
- Prezentowanie sylwetek nauczycieli akademickich wspierających osoby rozpoczynające karierę naukową na stronach internetowych uczelni i w materiałach promocyjnych.

**Jednostki odpowiedzialne: Władze Uniwersytetu, Pełnomocnik ds. Równego Traktowania, Rektorska Komisja ds. Równego Traktowania, Szkoła Doktorska, uczelniana i wydziałowe komisje rekrutacyjne, dziekani wydziałów.**

#### **Cel 5**

### **Budowanie równowagi pomiędzy obowiązkami zawodowymi i osobistymi osób pracujących i uczących się w Uniwersytecie, bez względu na płeć**

Zadanie: Budowanie równowagi pomiędzy obowiązkami zawodowymi i prywatnymi pracujących rodziców i opiekunów (Life Work Balance) oraz osób uczących się w Uniwersytecie, bez względu na płeć. Ustalenie możliwości rozwoju infrastruktury wspomagającej funkcje opiekuńcze, w tym rozważenie koncepcji stworzenia żłobka i przedszkola, a także zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i dydaktycznej po urloпах rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony Uniwersytetu.

### **Działania:**

- Przeprowadzenie badań ankietowych, mających na celu ujawnienie barier, przysparzających trudności w łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi oraz zidentyfikowanie potrzeb rodziców i opiekunów w zakresie wsparcia ze strony Uniwersytetu w obszarze *work – life balance*.
- Opracowanie rekomendacji działań ułatwiających godzenie życia rodzinnego i zawodowego pracowników i studentów
- Przeprowadzenie konsultacji, rozmów i badania w zakresie rozwoju infrastruktury wspomagającej funkcje opiekuńcze, w tym zorientowanie się i przeprowadzenie rozmów dot. możliwości stworzenia żłobka i przedszkola, świetlicy/klubu dla dzieci.
- Opublikowanie przewodnika z zakresu równego dostępu do edukacji i rynku pracy dla studentów i doktorantów wraz z dobrymi praktykami.
- Systematyczne uwzględnianie analizy równowagi płci w ankietach społeczności uniwersyteckiej.
- Poszerzenie lokalnej współpracy dotyczącej równości płci z instytucjami sektora publicznego w zakresie dobrych praktyk i ich implementacji w Uniwersytecie.

### Wskaźniki efektywności działania:

Sprawozdanie i analiza wyników badania identyfikującego bariery i trudności w łączeniu życia zawodowego osób pracujących i studiujących na uniwersytecie z obowiązkami rodzinnymi.

- Umożliwienie wnioskowania o elastyczną organizację pracy (np. ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, praca zdalna lub hybrydowa) w grupie pracowników administracyjnych.
- Umożliwienie wnioskowania o uwzględnienie obowiązków opiekuńczych w procesie planowania dydaktyki.
- Przeprowadzenie przez Pełnomocnika ds. Równego Traktowania konsultacji, rozmów i badań w zakresie możliwości rozwoju infrastruktury wspomagającej funkcje opiekuńcze, w tym żłobka i przedszkola oraz opublikowanie wyników do 2024 roku.
- Zapewnienie we wszystkich budynkach Uniwersytetu przestrzeni dla kobiet w ciąży i karmiących matek do wypoczynku w pozycji leżącej, oraz dbanie o samopoczucie wszystkich zatrudnionych przez stworzenie stref relaksu.
- Monitorowanie potrzeb i reagowanie na problemy zgłaszane przez osoby pracujące i uczące się w Uniwersytecie.

**Jednostki odpowiedzialne: Władze Uniwersytetu, Pełnomocnik ds. Równego Traktowania, Rektorska Komisja ds. Równego Traktowania, odpowiednie działy uczelni zajmujące się kwestiami gospodarczymi i społecznymi.**

Równość płci jest jedną z podstawowych wartości Unii Europejskiej. Zasada równości płci ewoluowała w miarę upływu czasu. Najpierw dotyczyła równości w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodów przez kobiety i mężczyzn a następnie stopniowo obejmowała nowe dziedziny. Zasada równości kobiet i mężczyzn stanowi obecnie jedną z podstawowych zasad ogólnych, obejmujących praktycznie wszystkie obszary życia publicznego, w tym obszar nauki

i szkolnictwa wyższego. Plan Równości Płci jest tym aktem, który pozwala na wdrożenie zasady równości w tym obszarze na Uniwersytecie Humanistyczno-Przyrodniczym im. Jana Długosza w Częstochowie.

Plan Równości Płci zawiera dane dotyczące stanu faktycznego (diagnoza) oraz cele i aktywności, jakie należy przedsięwziąć, by realnie wdrażać zasadę równości płci. Niniejszy plan – w zgodzie z wytycznymi organów europejskich – określa te czynności: w sposób konkretny i przypisany do poszczególnych podmiotów. Czynności te, to min. zbieranie danych i monitoring, ale także cykl szkoleń, warsztatów czy wydarzeń równościowych, które mają służyć budowaniu potencjału UJD. Tematyczne szkolenia mają przede wszystkim na celu przekazanie wiedzy na temat zasady równości płci, uwrażliwienie odbiorców na obszary oraz przejawy dyskryminacji, w tym dyskryminacji językowej, oraz przekazanie dobrych praktyk i przykładów efektywnego wdrożenia zasady równych szans.

Przyjęcie Planu przyczyni się do dalszego przekształcania Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego im. Jana Długosza w Częstochowie w uczelnię nowoczesną, otwartą na różnorodność oraz dbającą o równe prawa każdego z członków jego wspólnoty.

Uniwersytet powinien być postrzegany jako miejsce, w którym kariera zawodowa, uczenie się i rozwój osobisty nie podlegają żadnym ograniczeniom związanym z płcią.

Wdrożenie Planu będzie wymagało od społeczności akademickiej zaangażowania w jego realizację, aby osiągnąć zakładane cele. Biorąc pod uwagę powyższe, rekomenduje się powołanie zespołu odpowiedzialnego za wdrożenie Planu, który w terminie sześciu miesięcy od wejścia w życie PRP przygotuje szczegółowy harmonogram działań związanych z realizacją przyjętych w Uniwersytecie założeń ukierunkowanych na zapewnienie w nim równości płci i poszanowania różnorodności.

## MONITORING

Systematyczne monitorowanie procesu wdrażania Planu wzmacnia odpowiedzialność organizacji i zapewnia, że początkowy proces nie zostanie utracony w codziennej działalności. Ciągły przegląd postępów stanowi podstawę systematycznego zarządzania procesami i będzie realizowany przez Zespół ds. równości płci i kontrolowany przez Władze Rektorskie. System monitorowania dostarczy informacji, jak duży postęp został poczyniony w procesie zmian organizacyjnych, gdzie potrzebne są wzmoczone wysiłki lub nowe priorytety oraz czy należy wprowadzić korekty w planie, na przykład z powodu nieoczekiwanych zmian warunków. Temat równouprawnienia płci będzie stale monitorowany, a kluczowe działania będą regularnie aktualizowane i uzupełniane. Ich wdrażanie będzie monitorowane, a wyniki będą przedstawiane co 3 lata.

---

<sup>i</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52012DC0392&qid=1627472236245>

<sup>ii</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52012DC0392&qid=1627472236245>

<sup>iii</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0628&qid=1627380588884>

<sup>iv</sup> A. Szczera-Zawada, Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia oraz warunków pracy w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, [w:] STUDIA IURIDICA TORUNIENSIA, tom IX, s. 232-233

- 
- v <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31979L0007&from=PL>
- vi <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=PL>
- vii <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0080&from=PL>
- viii <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0070&from=PL>
- ix IV Światowa Konferencja w sprawie Kobiet, obradująca w dniach 4-15 września 1995 roku w Pekinie