

## **PLAN RÓWNOŚCI PŁCI** **dla Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie na lata 2024-2028**

### **1. Wprowadzenie**

Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie na lata 2024-2028 jest jednym z kluczowych rozwiązań, służących przeciwdziałaniu dyskryminacji. Jego celem jest sprawienie, aby Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie był miejscem bezpiecznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem równości oraz wolnym od dyskryminacji. Jedną z fundamentalnych zasad obowiązujących we współczesnym świecie jest zasada równości płci. Równość tę określić można jako trwałą sytuację, w której każdy niezależnie od płci, ma stworzone jednakowe warunki umożliwiające rozwój w obszarze osobistym, zawodowym, społecznym i gospodarczym oraz dokonywanie takich wyborów życiowych, które wynikają z osobistych potrzeb, aspiracji czy talentów. Wierzymy, że równość to wartość, która przyczynia się do rozwoju, a zapewnienie jednakowych szans w środowisku pracy leży u podstaw wartości naszego Uniwersytetu.

### **2. Podstawy prawne**

Zasada równości płci została wyartykułowana w wielu aktach prawnych. W świetle Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. A co za tym idzie, 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.

Zgodnie z ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi, m.in. art. 10 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz. U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71), Rzeczypospolita Polska jest zobowiązana do podejmowania wszelkich stosownych kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet, aby zapewnić im równe prawa z mężczyznami w dziedzinie kształcenia, a w szczególności zapewniające na zasadzie równości kobiet i mężczyzn: [...] wyeliminowanie wszelkich stereotypowych koncepcji pozycji mężczyzny i kobiety na wszystkich szczeblach nauczania i we wszystkich rodzajach kształcenia przez popieranie koedukacji i innych form nauczania, które mogą być pomocne w osiągnięciu tego celu, a zwłaszcza przez rewizję podręczników i programów szkolnych oraz dostosowanie metod pedagogicznych.

Zgodnie z postanowieniami Kodeksu pracy niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć. Ustawodawca nakreślił „pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu”. Ustawa wskazuje szczegółowe regulacje dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, obejmujące między innymi zakaz różnicowania pracowników ze względu na płeć.

Kolejne regulacje związane są z Ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2024 r., poz. 1175). Określa ona obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania, również ze względu na płeć i ma zastosowanie do stosunku pracy oraz do form świadczenia pracy, które nie są objęte działaniem przepisów Kodeksu pracy.

Zgodnie z obowiązującym w uczelni wewnętrznym systemem zapewniania jakości kształcenia, na zasadach określonych w zarządzeniach dziekanów poszczególnych wydziałów w sprawie szczegółowych regulacji dotyczących mechanizmów ułatwiających rozwiązywanie konfliktów

i przeciwdziałających zjawiskom niepożądanym, Uczelnia ma przeciwdziałać zjawiskom niepożądanym w procesie dydaktycznym. Proces rekrutacji kandydatów na studia jest transparentny na każdym etapie i równościowy.

### 3. Diagnoza

Powołany zespół ds. utworzenia i wdrożenia Planu Równości Płci w Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie (zwany dalej „Zespół”) dokonał analizy zatrudnienia pracowników, stanu zawartych umów cywilno-prawnych z wyszczególnieniem stanowisk kolegium rektorskiego oraz dziekanów i prodziekanów wszystkich wydziałów w podziale na płeć. Ponad to analizie podlegał udział kobiet i mężczyzn wśród studentów i doktorantów.

Wyniki analizy:

**Tabela nr 1 – pracownicy i zleceniobiorcy**

| Forma zatrudnienia /funkcja                        | Stan zatrudnienia i stan umów cywilno-prawnych<br>(na 31.08.2024) |            |             |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------|-------------|
|                                                    | kobiety                                                           | mężczyźni  | razem       |
| umowa o pracę*)                                    | 642                                                               | 646        | <b>1288</b> |
| w tym dziekani, prodziekani, Kolegium Rektorskie** | 13                                                                | 32         | <b>45</b>   |
| umowy cywilno-prawne**                             | 172                                                               | 115        | <b>287</b>  |
| razem                                              | <b>827</b>                                                        | <b>793</b> | <b>1620</b> |

**Tabela nr 2 – studenci i doktoranci**

| kierunek            | GUS*** (stan na 31.12.2023) |             |              |
|---------------------|-----------------------------|-------------|--------------|
|                     | kobiety                     | mężczyźni   | razem        |
| stacjonarne         | 4904                        | 2870        | <b>7774</b>  |
| niestacjonarne      | 1585                        | 741         | <b>2326</b>  |
| studia doktoranckie | 23                          | 13          | <b>36</b>    |
| szkoła doktorska    | 81                          | 76          | <b>157</b>   |
| razem               | <b>6593</b>                 | <b>3700</b> | <b>10293</b> |

\*) Źródło: sprawozdanie GUS Z-06 za rok 2023,

\*\*) raporty - stany zatrudnienia Simple.ERP.

\*\*\*) Źródło sprawozdanie GUS S-10 i GUS S-12 za rok 2023 z dnia 31.01.2024 r.

Na podstawie analizy Polityki dotyczącej promocji przyjaznego środowiska pracy i nauki oraz przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym w Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie (Zarządzenie Nr 33/2024 Rektora Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie z dnia 21 czerwca 2024 r.), stwierdzono, iż Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie zapewnia swoim pracownikom ochronę przed niepożądanymi zjawiskami psychospołecznymi, w szczególności przed mobbingiem.

### 4. Metodologia i szczegółowa analiza zrealizowanych zadań

Zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje zainteresowania i talenty leży u podstaw wartości Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. W tym celu podjęto decyzję o powołaniu w UKSW Zespołu

oraz wprowadzeniu Planu Równości Płci. Dla zapewnienia optymalnej realizacji powyższych zadań i celów zróżnicowano skład osobowy Zespołu, a także przewidziano możliwość dokonywania zmian w jego składzie.

Ustalono następujące zadania i cele Zespołu:

- 1) przeprowadzenie przeglądu procedur i praktyk stosowanych w Uniwersytecie w celu zidentyfikowania wszelkich potencjalnych uprzedzeń lub przejawów dyskryminacji ze względu na płeć;
- 2) uruchomienie możliwości dokonywania zgłoszeń o negatywnych przypadkach do Pełnomocnika ds. równego traktowania;
- 3) wdrożenie adekwatnych działań i strategii w celu zniwelowania wszelkich zidentyfikowanych oraz ewentualnych uprzedzeń lub przejawów dyskryminacji ze względu na płeć;
- 4) określenie celów i sposobu monitorowania postępów ww. działań i strategii poprzez wyznaczone wskaźniki;
- 5) opracowanie i wprowadzenie w UKSW Planu Równości Płci.

## 5. Cele szczegółowe Planu równości płci

Na bazie diagnozy stworzono plan działań, który będzie odpowiadał na zaobserwowane potrzeby. Plan określono na podstawie niżej wymienionych założeń:

- 1) Plan równości płci, w oparciu o przepisy prawa, proponuje, rozwija i integruje dotychczasowe działania Uczelni na rzecz równego traktowania wszystkich członków społeczności akademickiej;
- 2) Plan równości płci ma charakter programowy, a jego ogólnym celem jest przeciwdziałanie dyskryminacji wszystkich członków społeczności akademickiej ze względu na biologicznie pojmowaną płeć oraz wszelkie czynniki z nią związane, a także wprowadzanie rozwiązań wspierających rozwój integralny każdego pracownika, studenta i doktoranta, a w szczególności ułatwiających pogodzenie życia osobistego i rodzinnego oraz wiążących się z nim obowiązków dotyczących w szczególności opieki nad dziećmi i ich wychowania z aktywnością zawodową oraz studencką;
- 3) ponadto mając na uwadze instrument finansowy Komisji Europejskiej, tj. aktualnie realizowany program ramowy Horyzont Europa 2021-2027, priorytety Europejskiej Przestrzeni Badawczej, a zwłaszcza „Europejskiej Karty Naukowca” oraz „Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”, celem Uczelni jest w szczególności:
  - a) podnoszenie świadomości na temat zasady równości i niedyskryminacji,
  - b) ułatwienie godzenia życia rodzinnego i zawodowego osób zatrudnionych jak i studiujących, odpowiednie wsparcie w rozwijaniu kariery zawodowej równoległe do obowiązków osobistych,
  - c) przestrzeganie zasad niedyskryminacji i równouprawnienia oraz realizacja polityki budowania przyjaznego miejsca pracy i nauki,
  - d) planowanie perspektywy płci w badaniach naukowych i treściach dydaktycznych.

### Szczegółowe działania służące realizacji celów Planu równości płci

| Cel                                                                                                         | Działania                                 | Wskaźniki i harmonogram                                                     | Grupa docelowa                                             | Jednostka odpowiedzialna                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| <b>5.3.1</b> Zwiększenie świadomości w zakresie zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw | Szkolenia w formie co najmniej webinarium | Opracowana treść szkolenia do końca 2025 oraz przeszkolone przynajmniej 80% | Studenci, doktoranci, pracownicy (w tym kadra kierownicza) | Centrum Wsparcia Dydaktyki, Dział Personalny, |

|                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                           |                                                                     |                                  |                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                           | uczestników do 2026                                                 |                                  | Szkoła Doktorska                                         |
| <b>5.3.2</b> Ułatwienie godzenia życia rodzinnego i zawodowego /związanego z nauką osób zatrudnionych jak i studiujących, odpowiednie wsparcie w rozwijaniu kariery zawodowej równolegle do obowiązków osobistych. | Raportowanie danych (liczba osób korzystających z urlopu rodzicielskiego, ojcowskiego, elastycznych godzin pracy, urlopów dziekańskich, Indywidualna Organizacja Studiów) | Publikacja danych corocznie do 2028                                 | Studenci, doktoranci, pracownicy | Centrum Wsparcia Dydaktyki, Wydziały, Dział Personalny   |
| <b>5.3.3</b> Przestrzeganie zasad niedyskryminacji i równouprawnienia oraz realizacja Polityki budowania przyjaznego miejsca pracy i nauki                                                                         | <b>5.3.3.1</b> Raportowanie danych o liczbie zgłoszeń dyskryminacji i mobbingu;                                                                                           | Publikacja danych corocznie do 2028                                 | Studenci, doktoranci, pracownicy | Pełnomocnik ds. Równego Traktowania; Dyrektor Personalny |
|                                                                                                                                                                                                                    | <b>5.3.3.2</b> Raportowanie stanów zatrudnienia w podziale na płeć w rocznych sprawozdaniach z działalności Uczelni                                                       | Publikacja danych corocznie do 2028                                 | Pracownicy                       | Dział Personalny                                         |
|                                                                                                                                                                                                                    | <b>5.3.3.3</b> Raportowanie danych dotyczących studentów, doktorantów w podziale na płeć w rocznych sprawozdaniach z działalności Uczelni                                 | Publikacja danych corocznie do 2028                                 | Studenci, doktoranci             | Centrum Wsparcia Dydaktyki, Szkoła Doktorska             |
|                                                                                                                                                                                                                    | <b>5.3.3.4.</b> gromadzenie i publikowanie segregowanych ze względu na płeć danych studentów i doktorantów                                                                | Publikacja danych corocznie do 2028 w oparciu o sprawozdanie do GUS | Studenci, doktoranci             | Centrum Wsparcia Dydaktyki, Szkoła Doktorska             |
|                                                                                                                                                                                                                    | <b>5.3.3.5</b> przeprowadzanie analizy równości płci w celu zidentyfikowania                                                                                              | Ankiety studenckie oceniające działania uczelni w zakresie równego  | Studenci, doktoranci             | Centrum Wsparcia Dydaktyki, Szkoła Doktorska             |

|                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                            |                                                                                      |                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                          | wśród osób kształcących się obszarów relatywnie mocnych i słabych                                                                                                             | traktowania, 1 raz w semestrze                                                                                                                                             |                                                                                      |                                                                                                                   |
| <b>5.3.4</b> Uwzględnianie perspektywy płci w badaniach naukowych i treściach dydaktycznych                                              | <b>5.3.4.1</b> Konsultacje i weryfikacja opracowanych projektów naukowych, treści dydaktycznych                                                                               | <b>5.3.4.1.1</b> co najmniej 50 wniosków projektowych rocznie do 2028<br>3.4.1.2 co najmniej 80% pozytywnych odpowiedzi w ankietach kierowanych do studentów i doktorantów | Doktoranci, pracownicy badawczy i badawczo-dydaktyczni                               | Dział Rozwoju Nauki, Ośrodek Zarządzania Projektami, Dział Współpracy Międzynarodowej, Centrum Wsparcia Dydaktyki |
| <b>5.3.5</b> Zapewnienie równego traktowania w procedurach konkursowych i zatrudniania oraz rekrutacji na studia i do Szkoły Doktorskiej | <b>5.3.5.1</b> Zapewnienie transparentnego procesu zatrudnienia i awansów zapewniającego obiektywny system weryfikacji kompetencji kandydującej osoby oraz równe traktowanie. | Procedura ogłoszona do 2028                                                                                                                                                | Pracownicy, kandydaci do pracy, kandydaci na studia, kandydaci do Szkoły Doktorskiej | Dział Personalny, Biuro Rekrutacji, Szkoła Doktorska                                                              |

## 6. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań

W celu zapobiegania dyskryminacji w UKSW zostanie powołany Pełnomocnik ds. Równego Traktowania (dalej: Pełnomocnik). Pełnomocnik będzie zajmował się zagadnieniami dotyczącymi naruszeń przepisów prawa i regulacji wewnętrznych UKSW w zakresie zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji. Zadania Pełnomocnika:

- 1) nadzór nad realizacją Planu Równości Płci;
- 2) prowadzenie badań ankietowych w postaci elektronicznej w zakresie określonym niniejszym Planem;
- 3) monitorowanie i promowanie dobrych praktyk w zakresie równości płci;
- 4) inicjowanie, realizowanie, koordynowanie oraz monitorowanie za wiedzą i zgodą Rektora lub na jego wniosek działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania.