

Załącznik do zarządzenia nr 7/2024 Rektora
Uniwersytetu WSB Merito w Poznaniu z dnia 27.03.2024 roku

**Plan Równości Płci
(Gender Equality Plan)
Uniwersytetu WSB Merito w Poznaniu
na lata 2024-2025**

**dr hab. inż. Bogna Janik, prof. Uniwersytetu WSB Merito w Poznaniu
dr Katarzyna Maruszewska**

WSTĘP	3
DIAGNOZA.....	3
1. STRUKTURA ZASOBÓW LUDZKICH UWSB MERITO W POZNANIU	4
1.1. <i>Pracownicy akademicy</i>	4
1.2. <i>Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi</i>	8
2. STRUKTURA ZASOBÓW LUDZKICH UCZELNI WSB MERITO W WARSZAWIE	9
2.1. <i>Pracownicy akademicy</i>	9
2.2. <i>Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi</i>	13
3. OPRACOWANIE WYNIKÓW BADANIA ANKIETOWEGO PRZEPROWADZONEGO W UNIWERSYTECIE WSB MERITO W POZNANIU I WSB MERITO W WARSZAWIE	15
3.1. <i>Pracownicy akademicy oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi</i>	15
3.2. <i>Studenci i studentki</i>	17
CELE I DZIAŁANIA.....	19
CEL 1	20
ROZWIJANIE ŚWIADOMOŚCI RÓWNOŚCIOWEJ ORAZ WZMACNIANIE POZYTYWNYCH POSTAW WOBEC RÓŻNORODNOŚCI	20
CEL 2	22
ZWIĘKSZENIE ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI PŁCI W ZESPOŁACH I KOMISJACH EKSPERCKICH ORAZ KADRZE ZARZĄDCZEJ	22
CEL 3	23
ZAPEWNIANIE ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI PŁCI W PROCESACH ZATRUDNIENIA I ROZWOJU ŚCIEŻKI ZAWODOWEJ	23
CEL 4	24
WORK-LIFE BALANCE: UŁATWIANIE ŁĄCZENIA PRACY Z ŻYCIEM RODZINNYM	24
CEL 5	25
KSZTAŁTOWANIE WIZERUNKU UNIWERSYTETU JAKO INSTYTUCJI PROMUJĄCEJ RÓWNOŚĆ PŁCI I PRZECIWDZIAŁAJĄCEJ DYSKRYMINACJI	25
MONITORING I EWALUACJA.....	26
SŁOWNIK UŻYWANYCH POJĘĆ I SKRÓTÓW	27

WSTĘP

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan – GEP) Uniwersytetu WSB Merito w Poznaniu został opracowany z myślą o całej społeczności akademickiej. W planie tym wskazano narzędzia służące zapewnieniu równych szans wszystkim pracownikom i studentom, gwarantując im poczucie godności, satysfakcji i możliwość pełnego rozwoju. Podjęte w tym obszarze działania mają na celu wzmocnienie pozycji Uniwersytetu jako instytucji naukowej, która promuje zasady równości, eliminuje wszelkie formy dyskryminacji i zapewnia możliwość indywidualnego rozwoju dla całej społeczności akademickiej.

Plan został opracowany na podstawie badań i konsultacji wewnętrznych, które pomogły lepiej zrozumieć problemy i ograniczenia instytucjonalne w takich obszarach, jak: nierówne traktowanie ze względu na płeć czy trudności w godzeniu życia zawodowego z życiem rodzinnym, co prowadzi do spowolnienia kariery zawodowej zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Plan Równości Płci jest strategią zaplanowaną na dwa lata: 2024-2025, a wewnętrzna ewaluacja będzie prowadzona sukcesywnie, zgodnie z harmonogramem.

DIAGNOZA

Diagnoza na potrzeby Planu Równości Płci Uniwersytetu WSB Merito w Poznaniu (UWSB Merito w Poznaniu) została przygotowana na podstawie statystycznej oceny zasobów ludzkich za lata 2020-2022 oraz badania przeprowadzonego w czerwcu 2023 roku przy użyciu kwestionariusza ankiety, skierowanego do całej społeczności akademickiej. Przedmiotem odrębnego badania była także Uczelnia WSB Merito w Warszawie, która od 1 listopada 2023 r. funkcjonuje jako wydział zamiejscowy UWSB Merito w Poznaniu. Diagnoza poparta licznymi konsultacjami posłużyła do określenia celów odnoszących się do pięciu kluczowych obszarów, mających na celu osiągnięcie równości płci w obszarze badań naukowych i innowacji, zdefiniowanych przez Komisję Europejską.

1. STRUKTURA ZASOBÓW LUDZKICH UWSB MERITO W POZNANIU

1.1. PRACOWNICY AKADEMICKI

Pierwszą grupą, która została poddana diagnozie, byli nauczyciele akademicki. Nauczycieli akademickich oceniono w czterech kategoriach: stanowisko wynikające z posiadanych tytułów i stopni naukowych, wymiar czasu pracy, forma zatrudnienia oraz zajmowane stanowisko kierownicze. W każdej kategorii przedstawiona jest liczebność kobiet i mężczyzn oraz ich średni udział za lata 2020-2022.

Tabela 1. Liczebność pracowników akademickich zatrudnionych w UWSB Merito w Poznaniu z podziałem na płeć i grupy stanowisk wynikających z posiadanych tytułów i stopni naukowych

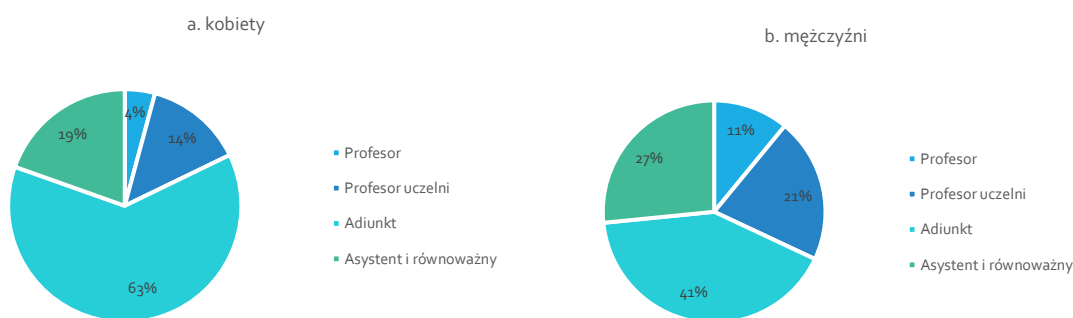
Grupa	Stanowisko	Płeć	2020	2021	2022	2020-2022 średni udział [%]
A	Profesor	K	4	4	3	23
		M	11	14	13	77
		Razem	15	18	16	100
B	Profesor uczelni	K	11	13	12	33
		M	24	22	27	67
		Razem	35	35	39	100
C	Adiunkt	K	55	51	60	54
		M	44	47	53	46
		Razem	99	98	113	100
D	Asystent i równoważny	K	16	16	20	36
		M	31	30	31	64
		Razem	47	46	51	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych administracyjnych Uniwersytetu WSB Merito w Poznaniu.

Najliczniejszą grupą kadry akademickiej zatrudnionej w Uniwersytecie WSB Merito w Poznaniu w latach 2020-2022 była grupa C, czyli adiunkci, których liczebność kształtowała się w granicach 99-113 osób, a udział kobiet i mężczyzn w tej grupie był najbardziej

zrównoważony (średnio 54% – kobiety, 46% – mężczyźni). Drugą pod względem liczebności była grupa D (asystent i równoważny), której liczebność kształtowała się w granicach 47-51 osób, z przewagą mężczyzn (średni udział mężczyzn – 64%). Trzecią grupę pod względem liczebności stanowili profesorowie uczelni, których liczebność była w przedziale 35-38 osób, a udział kobiet i mężczyzn w tej grupie był wyraźnie zróżnicowany (średnio 33% – kobiety, 67% – mężczyźni). Najmniej licznie reprezentowana była grupa A (profesor), w której zdecydowanie przeważali mężczyźni (średnio 77% stanowisk w tej grupie). Grupy A i B były mocno zdominowane przez mężczyzn.

W latach 2020-2022 struktura stanowisk w grupie mężczyzn była relatywnie zrównoważona z niewielką dominacją zatrudnionych na stanowisku adiunkta (41%), natomiast w grupie kobiet zdecydowana większość (63%) była zatrudniona na stanowisku adiunkta (wykres 1).



Wykres 1. Struktura pracowników akademickich zatrudnionych w UWSB Merito w Poznaniu z podziałem na płeć i grupy stanowisk wynikających z posiadanych tytułów i stopni naukowych w latach 2020-2022

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z tabeli 1.

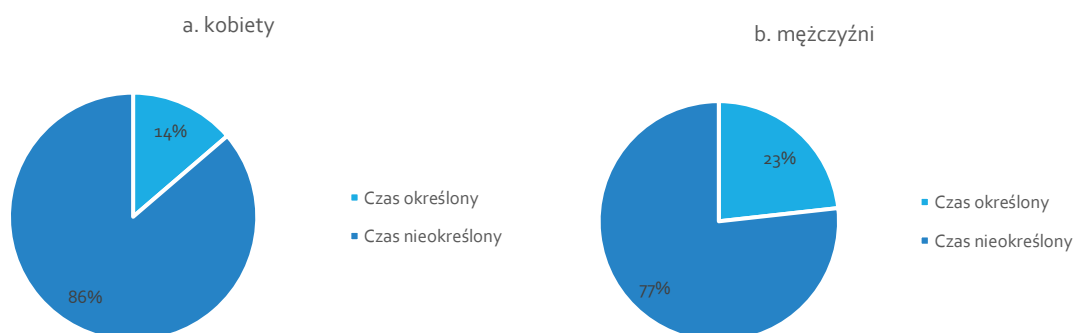
Tabela 2. Liczebność oraz średni udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowników akademickich zatrudnionych w UWSB Merito w Poznaniu z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy i formy zatrudnienia w latach 2020-2022

Lata		2020	2021	2022	2020-2022 średni udział [%]
Wymiar czasu pracy					
<i>Pełny</i>	K	86	84	95	43
	M	110	113	124	57

<i>Niepełny</i>	Razem	196	197	219	100
	K	0	0	0	0
	M	0	0	0	0
	Razem	0	0	0	0
Forma zatrudnienia					
<i>Czas określony</i>	K	15	4	18	30
	M	23	26	32	70
	Razem	38	30	50	100
<i>Czas nieokreślony</i>	K	71	80	77	46
	M	87	87	92	54
	Razem	158	167	169	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych administracyjnych Uniwersytetu WSB Merito w Poznaniu.

Średnia liczebność kadry akademickiej w Uniwersytecie WSB Merito w Poznaniu w latach 2020-2022 kształtowała się w granicach 196-219 osób, z niedużą przewagą mężczyzn (średnio 57% – mężczyźni, 43% – kobiety), przy czym wszystkie osoby były zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy. Średni udział mężczyzn zatrudnionych na czas nieokreślony był nieco wyższy niż kobiet i stanowił 54%, a na czas określony zdecydowanie przeważali mężczyźni – ich udział wyniósł 70%. W badanej grupie ze względu na liczebność przeważała forma zatrudnienia na czas nieokreślony i średnio w latach 2020-2022 stanowiła ona 86% w przypadku kobiet i 77% w przypadku mężczyzn (wykres 2).



Wykres 2. Struktura pracowników akademickich zatrudnionych w UWSB Merito w Poznaniu z uwzględnieniem płci i wymiaru czasu pracy w latach 2020-2022

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z tabeli 2.

Tabela 3. Liczebność oraz średni udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowników akademickich zatrudnionych w UWSB Merito w Poznaniu ze względu na zajmowane stanowiska kierownicze

Grupa	Stanowisko kierownicze	Płeć	2020	2021	2022	2020-2022 średni udział [%]
A	Rektor	K	0	0	0	0
		M	1	1	1	100
		Razem	1	1	1	100
B	Prorektorzy	K	0	0	0	0
		M	1	1	1	100
		Razem	1	1	1	100
C	Dziekani	K	0	0	0	0
		M	3	3	3	100
		Razem	3	3	3	100
D	Prodziekani	K	5	6	8	61
		M	4	4	4	39
		Razem	9	10	12	100
E	Kierownicy katedr / dyrektorzy instytutów	K	2	2	2	33
		M	4	4	4	67
		Razem	6	6	6	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych administracyjnych Uniwersytetu WSB Merito w Poznaniu.

Na stanowiska rektora, prorektora oraz dziekanów zostały powołane tylko osoby płci męskiej. W grupie Prodziekanów udział mężczyzn był mniejszy niż kobiet i stanowił średnio 39%. Stanowiska kierowników katedr/dyrektorów instytutów były zdominowane przez mężczyzn, którzy stanowili średnio 67%.

Wyniki badania zasobów ludzkich ujawniły następujące problemy:

- brak zrównowżenia płci na stanowiskach profesorów i profesorów uczelni z nadreprezentacją mężczyzn w tych grupach,
- kadra kierownicza jest zdominowana przez mężczyzn, w tym na stanowiska rektora, prorektorów i dziekanów zostali powołani wyłącznie mężczyźni.

1.2. PRACOWNICY NIEBĘDĄCY NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Drugą grupą, która została poddana diagnozie, byli pracownicy, którzy nie są nauczycielami akademickimi. Byli oni oceniani w trzech kategoriach: wymiar czasu pracy, forma zatrudnienia oraz zajmowane stanowisko kierownicze. W każdej z tych kategorii przedstawiono liczbę kobiet i mężczyzn, a także ich średni udział za lata 2020-2022.

Tabela 4. Liczebność oraz średni udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi UWSB Merito w Poznaniu z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy i formy zatrudnienia w latach 2020-2022

Lata		2020	2021	2022	2020-2022
		średni udział [%]			
Wymiar czasu pracy					
<i>Pełny</i>	K	198	200	208	86
	M	33	33	36	14
	Razem	231	233	244	100
<i>Niepełny</i>	K	8	7	6	64
	M	10	8	0	36
	Razem	18	15	6	100
Forma zatrudnienia					
<i>Czas określony</i>	K	76	68	69	81
	M	22	19	10	19
	Razem	98	87	79	100
<i>Czas nieokreślony</i>	K	130	139	145	86
	M	21	22	26	14
	Razem	151	161	171	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych administracyjnych Uniwersytetu WSB Merito w Poznaniu.

Średnia liczebność pracowników niebędących nauczycielami akademickimi UWSB Merito w Poznaniu w latach 2020-2022 kształtowała się w granicach 249-250 osób, ze zdecydowaną przewagą kobiet (na pełnym etacie średnio 86% to kobiety, 14% – mężczyźni, na niepełnym etacie 64% to kobiety, 36% – mężczyźni). Zdecydowana większość osób była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. W grupie osób niebędących nauczycielami akademickimi przeważała forma zatrudnienia na czas nieokreślony – w latach 2020-2022 stanowiła średnio 65%.

Tabela 5. Liczebność oraz średni udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi UWSB Merito w Poznaniu ze względu na zajmowane stanowiska kierownicze

Grupa	Stanowiska	Płeć	2020	2021	2022	2020-2022 średni udział [%]
A	kierownicze	K	37	42	43	81
		M	10	10	9	19
		Razem	47	52	52	100
B	niekierownicze	K	169	165	171	85
		M	33	31	27	15
		Razem	202	196	198	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych administracyjnych Uniwersytetu WSB Merito w Poznaniu.

Na stanowiskach kierowniczych i niekierowniczych zdecydowanie dominowały kobiety (odpowiednio: 81% i 85%).

Wyniki badania zasobów ludzkich ujawniły następujące problemy:

- wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pracujących na czas określony i nieokreślony przeważają kobiety,
- kadra kierownicza jest zdominowana przez kobiety.

2. STRUKTURA ZASOBÓW LUDZKICH UCZELNI WSB MERITO W WARSZAWIE

2.1. PRACOWNICY AKADEMICY

Diagnoza zasobów ludzkich w grupie nauczycieli akademickich została dokonana także w Uczelni WSB Merito w Warszawie. Nauczyciele akademicy byli oceniani w czterech kategoriach: stanowisko wynikające z posiadanych tytułów i stopni naukowych, wymiar czasu pracy, forma zatrudnienia oraz zajmowane stanowisko kierownicze. W każdej kategorii przedstawiona była liczebność kobiet i mężczyzn oraz ich średni udział za lata 2020-2022.

Tabela 6. Liczebność pracowników akademickich zatrudnionych w WSB Merito w Warszawie z podziałem na płeć i grupy stanowisk wynikających z posiadanych tytułów i stopni naukowych

Grupa	Stanowisko	Płeć	2020	2021	2022	2020-2022 średni udział [%]
A	Profesor	K	1	1	1	17
		M	5	5	5	83
		Razem	6	6	6	100
B	Profesor uczelni	K	1	1	2	22
		M	4	5	5	78
		Razem	5	6	7	100
C	Adiunkt	K	9	9	14	33
		M	18	22	24	67
		Razem	27	31	38	100
D	Asystent i równoważny	K	6	9	14	65
		M	3	4	10	35
		Razem	9	13	24	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych administracyjnych WSB Merito w Warszawie.

Najliczniejszą grupą kadry akademickiej zatrudnionej w Uczelni WSB Merito w Warszawie w latach 2020-2022 była grupa C, czyli adiunkci, których liczebność kształtowała się w granicach 27-38 osób, z przewagą mężczyzn (67%). Drugą pod względem liczebności była grupa D (asystent i równoważny), których liczebność kształtowała się w granicach 9-24 osób, z przewagą kobiet (średni udział kobiet – 67%). Trzecią grupę pod względem liczebności stanowili profesorowie uczelni (grupa B), których liczebność była w przedziale 5-7 osób, a udział kobiet i mężczyzn w tej grupie był wyraźnie zróżnicowany (średnio 22% to kobiety, 78% – mężczyźni). Najmniej licznie reprezentowana była grupa A (profesor). W tej grupie zdecydowanie przeważali mężczyźni (średnio 83% stanowisk).

Tabela 7. Liczebność oraz średni udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowników akademickich zatrudnionych w WSB Merito w Warszawie z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy i formy zatrudnienia w latach 2020-2022

Lata		2020	2021	2022	2020-2022 średni udział [%]
Wymiar czasu pracy					
<i>Pełny</i>	K	17	20	31	38
	M	30	35	44	62
	Razem	47	55	75	100
<i>Niepełny</i>	K	0	0	0	0
	M	0	0	0	0
	Razem	0	0	0	0
Forma zatrudnienia					
<i>Czas określony</i>	K	4	17	27	35
	M	21	23	33	65
	Razem	25	40	60	100
<i>Czas nieokreślony</i>	K	13	3	4	35
	M	9	12	11	65
	Razem	22	15	15	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych administracyjnych WSB Merito w Warszawie.

Średnia liczebność kadry akademickiej w Uniwersytecie WSB Merito w Poznaniu w latach 2020-2022 kształtowała się w granicach 47-75 osób, z przewagą mężczyzn (średnio 62% to mężczyźni, 38% – kobiety), przy czym wszystkie osoby były zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy. Średni udział mężczyzn zatrudnionych na czas określony nieokreślony był wyższy niż kobiet i stanowił 65%.

Tabela 8. Liczebność oraz średni udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowników akademickich zatrudnionych w WSB Merito w Warszawie ze względu na zajmowane stanowiska kierownicze

Grupa	Stanowisko kierownicze	Płeć	2020	2021	2022	2020-2022 średni udział [%]
A	Rektor	K	0	0	0	0
		M	1	1	1	100
		Razem	1	1	1	100
B	Prorektorzy	K	0	0	0	0
		M	0	1	1	100
		Razem	0	1	1	100
C	Dziekani	K	0	0	1	33
		M	1	1	0	67
		Razem	1	1	1	100
D	Prodziekani	K	0	0	1	11
		M	1	1	2	89
		Razem	1	1	3	100
E	Kierownicy katedr / dyrektorzy instytutów	K	0	0	0	0
		M	0	0	0	0
		Razem	0	0	0	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych administracyjnych WSB Merito w Warszawie.

Na stanowiskach rektora i prorektora zostały powołane tylko osoby płci męskiej. W grupie Prodziekanów udział mężczyzn był większy niż kobiet i stanowił średnio 67%.

Wyniki badania zasobów ludzkich ujawniły następujące problemy:

- brak zrównoważenia płci na stanowiskach wynikających z posiadanych tytułów i stopni naukowych, z nadreprezentacją mężczyzn w tych grupach,
- kadra kierownicza jest zdominowana przez mężczyzn.

2.2. PRACOWNICY NIEBĘDĄCY NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Drugą grupą, która została poddana diagnozie w Uczelni WSB Merito w Warszawie, są pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi. Byli oni oceniani w trzech kategoriach: wymiar czasu pracy, forma zatrudnienia oraz zajmowane stanowisko kierownicze. W każdej

z tych kategorii przedstawiono liczbę kobiet i mężczyzn, a także ich średni udział za lata 2020-2022.

Tabela 9. Liczebność oraz średni udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi WSB Merito w Warszawie z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy i formy zatrudnienia w latach 2020-2022

Lata		2020	2021	2022	2020-2022
		średni udział [%]			
Wymiar czasu pracy					
<i>Pełny</i>	K	23	31	54	78
	M	7	10	13	22
	Razem	30	41	67	100
<i>Niepełny</i>	K	0	1	2	28
	M	2	2	2	72
	Razem	2	3	4	100
Forma zatrudnienia					
<i>Czas określony</i>	K	18	20	42	79
	M	5	6	9	21
	Razem	23	26	51	100
<i>Czas nieokreślony</i>	K	5	12	14	64
	M	4	6	6	36
	Razem	9	18	20	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych administracyjnych WSB Merito w Warszawie.

Średnia liczebność pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Uczelni WSB Merito w Warszawie w latach 2020-2022 na pełnym etacie kształtowała się w granicach 30-67

osób, ze zdecydowaną przewagą kobiet (średnio 78% to kobiety, 22% – mężczyźni). Na niepełnym etacie liczebność pracowników była niewielka. W grupie osób niebędących nauczycielami akademickimi przeważała forma zatrudnienia na czas określony.

Tabela 10. Liczebność oraz średni udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi WSB Merito w Warszawie ze względu na zajmowane stanowiska kierownicze

Grupa	Stanowiska	Płeć	2020	2021	2022	2020-2022
						średni udział [%]
A	kierownicze	K	8	8	9	70
		M	3	4	4	30
		Razem	11	12	13	100
B	niekierownicze	K	15	24	47	76
		M	6	8	11	24
		Razem	21	32	58	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych administracyjnych WSB Merito w Warszawie.

Na stanowiskach kierowniczych i niekierowniczych zdecydowanie dominowały kobiety (odpowiednio: 70% i 76%).

Wyniki badania zasobów ludzkich ujawniły następujące problemy:

- wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy i pracujących na czas określony i nieokreślony przeważają kobiety,
- kadra kierownicza jest zdominowana przez kobiety.

3. OPRACOWANIE WYNIKÓW BADANIA ANKIETOWEGO PRZEPROWADZONEGO W UNIWERSYTECIE WSB MERITO W POZNANIU I WSB MERITO W WARSZAWIE¹

3.1. PRACOWNICY AKADEMICKI Oraz PRACOWNICY NIEBĘDĄCY NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Poniższa diagnoza opiera się na wynikach badań przeprowadzonych w Uniwersytecie WSB Merito w Poznaniu i Uczelni WSB Merito w Warszawie w 2023 roku. Badanie miało na celu lepsze zrozumienie kultury organizacyjnej wymienionych podmiotów i osadzenie wyników w szerszym kontekście. Badanie obejmowało pracowników akademickich oraz pracowników administracji i obsługi. W badaniu UWSB Merito w Poznaniu wzięło udział 139 osób, co stanowiło 30% pracowników zatrudnionych na koniec 2022 roku. Struktura respondentów pod względem płci była następująca: 76% stanowiły kobiety, 22% – mężczyźni oraz 2% – osoby niebinarne i inne. Wśród badanych 72% to osoby zatrudnione na stanowisku administracyjnym, 22% na stanowisku dydaktycznym i 6% na stanowisku badawczo-dydaktycznym i badawczym. W badaniu WSB Merito w Warszawie wzięły udział 22 osoby, co stanowiło 15% pracowników zatrudnionych na koniec 2022 roku. Wśród badanych 82% stanowiły kobiety, 18% – mężczyźni. Prawie 73% ankietowanych to osoby zatrudnione na stanowisku administracyjnym, a 27% na dydaktycznym. Wyniki badania ankietowego wskazały na różne obszary problemowe.

Potrzeba zwiększania znaczenia zagadnień równościowych

- a. Konieczne jest wprowadzenie procedur usprawniających przepływ informacji dotyczących dyskomfortu wynikającego z ewentualnych problemów związanych z nierównym traktowaniem lub działaniami dyskryminacyjnymi. Dla większości pracowników UWSB Merito w Poznaniu nie jest jasne, jakie kroki należy podjąć oraz jak i gdzie należy zgłaszać zaistniałe problemy związane z nierównością płci lub złym traktowaniem (68% odpowiedzi), w przypadku Uczelni WSB Merito w Warszawie taką odpowiedź wskazało 50% badanych. W pytaniach, czy kadra zarządzająca zwraca uwagę na zagadnienia związane z równością płci, czy moja organizacja jest miejscem przyjaznym dla osób LGTB+ oraz

¹ Ocena przeprowadzona na podstawie badania ankietowego przygotowanego przez Grupę Roboczą Federacji Naukowej WSB-DSW Merito.

czy występują różnice w wynagradzaniu ze względu na płeć, dominowały odpowiedzi „nie mam zdania”, co potwierdza brak przepływu informacji na temat zagadnień równościowych. Natomiast w opinii badanych w Uczelni WSB Merito w Warszawie kwestia równości płci jest bardzo istotna.

- b. Pracownicy Uniwersytetu WSB Merito w Poznaniu wskazali (91%), że nie uczestniczyli w szkoleniach, kursach dotyczących problematyki równości płci, natomiast wskazania pracowników WSB Merito w Warszawie sięgały 86%.
- c. Wskazano, że istnieje zapotrzebowanie na włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych.

Kwestia łączenia życia zawodowego z życiem rodzinnym

- a. Wymaganie dyspozycyjności na niektórych stanowiskach pracy utrudnia łączenie obowiązków wynikających z opieki nad dziećmi lub starszymi członkami rodziny.
- b. W UWSB Merito w Poznaniu zwrócono uwagę na brak wydzielonych miejsc do karmienia dzieci lub do ściągania pokarmu.
- c. Jedną z sugestii badanych było wprowadzenie elastycznych zasad pracy zdalnej, aby pracownicy mogli uzyskać zgodę na pracę zdalną w prosty i szybki sposób, a także mieli możliwość wyjścia z pracy w celu załatwienia ważnej prywatnej sprawy czy skrócenia dnia pracy w celu zapewnienia opieki nad dzieckiem lub osobą zależną.
- d. Pracownicy podkreślili, że odczuwają presję związaną z koniecznością wykonywania obowiązków zawodowych w czasie wolnym. Osoby nieposiadające dzieci często odczuwają presję do przyjęcia większej liczby obowiązków, ponieważ nie są zobowiązane do opieki nad dziećmi.

Występowanie dyskryminacji ze względu na płeć

Część pracowników dostrzegła różnice w traktowaniu ze względu na płeć w takich obszarach, jak: wynagrodzenie, możliwości uzyskania podwyżek czy ścieżki kariery zawodowej. Pracownicy doświadczali także sytuacji, w których żarty i komentarze dotyczące stereotypowych wyobrażeń na temat płci pojawiały się w miejscu pracy.

Możliwość awansu

W przeprowadzonej ankiecie pojawiły się wypowiedzi dotyczące niejasności zasad awansu zawodowego. Część respondentów wyraziła spostrzeżenia na temat wyzwań napotykanym podczas dążenia do zajmowania wyższych stanowisk w pracy. Opisywano te trudności metaforą „szklanego sufitu”, rozumianego jako subtelna, choć znacząca przeszkoda, która może hamować rozwój kariery. Ponadto niektórzy uczestnicy ankiety podkreślali występowanie sytuacji, w których szanse na awans na bardziej odpowiedzialne stanowiska wydają się ograniczone lub zdarzają się niezwykle rzadko.

Zapewnienie dobrobytu zdrowotnego

Wskazano na potrzebę wdrażania i rozwijania rozwiązań związanych ze zdrowiem i opieką medyczną. Zgłaszana była także potrzeba wsparcia psychologicznego, obejmującego konsultacje psychologiczne, coaching, mentoring oraz tutoring.

W UWSB Merito w Poznaniu wskazane obszary problemowe wynikają w większości z odpowiedzi udzielonych przez pracowników administracji oraz dydaktyki (94%), gdyż udział badanych pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych był niewielki (6%). W Uczelni WSB Merito w Warszawie w badaniu uczestniczyli tylko pracownicy administracji i dydaktyki (100%).

3.2. STUDENCI I STUDENTKI

Poniższa diagnoza opiera się na wynikach badań przeprowadzonych w Uniwersytecie WSB Merito w Poznaniu oraz Uczelni WSB Merito w Warszawie w 2023 roku. Badanie miało na celu lepsze zrozumienie kultury organizacyjnej i osadzenie wyników w szerszym kontekście. W UWSB Merito w Poznaniu w badaniu uczestniczyło 425 osób, w tym 77% studentów studiów pierwszego stopnia. Struktura według płci była następująca: 55% – kobiety, 42% – mężczyźni oraz 3% – osoby niebinarne i inne. Większość respondentów to osoby w wieku 24 lata i mniej (58%). W Uczelni WSB Merito w Warszawie w badaniu uczestniczyło 234 osób, w tym 90% studentów studiów pierwszego stopnia. Struktura według

płci była następująca: 57% – kobiety, 41% – mężczyźni oraz niecałe 3% – osoby niebinarne i inne. Przeważali respondenci w wieku 24 lata i mniej (67%). Rezultaty badania ankietowego wskazały na różne obszary problemowe.

Potrzeba zwiększania znaczenia zagadnień równościowych

- a. Konieczne jest wprowadzenie procedur usprawniających przepływ informacji dotyczących dyskomfortu wynikającego z problemów związanych z nierównym traktowaniem lub działaniami dyskryminacyjnymi. Dla większości studentów (64% odpowiedzi UWSB Merito w Poznaniu, 71% odpowiedzi Uczelnia WSB Merito w Warszawie) nie jest jasne, jakie kroki należy podjąć oraz jak i gdzie zgłosić zaistniałe problemy związane z nierównym traktowaniem lub działaniami dyskryminacyjnymi. Na pytanie, czy wiesz komu zgłaszać przypadki nierównego traktowania lub molestowania, odpowiedzi negatywnej udzieliło odpowiednio: 70% i 73% badanych. W Poznaniu prawie 58% respondentów wskazało odpowiedź „nie mam zdania” na pytanie, czy w mojej uczelni zwraca się uwagę na przeciwdziałanie molestowaniu, w Uczelni WSB Merito w Warszawie było to 62% respondentów.
- b. Studenci i studentki sugerowali potrzebę organizowania warsztatów, konferencji dotyczących równego traktowania i przeciwdziałania molestowaniu (54% w Poznaniu i 48% w Warszawie).

Kwestia łączenia studiów z życiem rodzinnym

Zdiagnozowano ograniczony przepływ informacji w kwestii łączenia studiów z życiem rodzinnym. Studenci i studentki często wskazywali odpowiedź „nie mam zdania” na pytanie dotyczące zapewnienia odpowiedniego wsparcia dla osób powracających na studia po dłuższej przerwie, związanej np. z urlopem macierzyńskim, tacierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym (w UWSB Merito w Poznaniu było to 60%, a w Uczelni WSB Merito w Warszawie 71%). Wysokie, bo wynoszące odpowiednio: 46% i 53%, były udziały odpowiedzi wskazujących na brak zdania co do tego, czy uczelnia jest miejscem przyjaznym dla studiujących rodziców z małymi dziećmi, dotyczy to również możliwości bezpiecznego odciągania pokarmu, jak i karmienia piersią (75% i 73%).

Poczucie dyskryminacji

Wśród respondentów w UWSB Merito w Poznaniu niecałe 10% wskazało, że doświadczyło przypadków nierównego traktowania lub działań dyskryminacyjnych (8% w WSB Merito w Warszawie), a odpowiednio: 6% i 9% respondentów uznało to pytanie za zbyt osobiste. Badani najczęściej wskazywali, że ignorowano ich zdanie w dyskusji (16% i 8%) oczekiwano od nich zachowania zgodnego ze stereotypami płciowymi (13% i 10%), poczuli się dotknięci komentowaniem życia osobistego (12% i 10%) oraz przypisywano im pracochłonne i mało prestiżowe zadania (9% i 7%).

CELE I DZIAŁANIA

Na bazie przygotowanej diagnozy zostały sformułowane cele odnoszące się do pięciu kluczowych obszarów mających na celu osiągnięcie równości płci w obszarze badań naukowych i innowacji, zdefiniowanych przez Komisję Europejską. Cele są wiążące dla UWSB Merito w Poznaniu.

Tabela 11. Wyznaczone cele w odniesieniu do pięciu kluczowych obszarów

Obszar	Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna	Równowaga płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych	Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery	Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych	Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu
Cel					
Rozwijanie świadomości równościowej oraz wzmacnianie pozytywnych postaw wobec różnorodności				X	X

Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach i komisjach eksperckich oraz kadrze zarządczej			X			
Zapewnianie zrównoważonej reprezentacji płci w procesach zatrudnienia i rozwoju ścieżki zawodowej					X	
Work-life balance: ułatwianie łączenia pracy z życiem rodzinnym	X			X		
Kształtowanie wizerunku Uniwersytetu jako instytucji promującej równość płci i przeciwdziałającej dyskryminacji.	X	X	X	X		X

CEL 1

Rozwijanie świadomości równościowej oraz wzmacnianie pozytywnych postaw wobec różnorodności

Działanie 1

Szkolenia zwiększające świadomość na temat zjawisk równości i dyskryminacji

Miernik

- liczba zorganizowanych szkoleń (oczekiwana wartość – 3 szkolenia),
- świadomość nt. równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji (badania ankietowe *ex ante* i *ex post*)

Jednostki odpowiedzialne

Pełnomocnik ds. Równości

Grupa docelowa

Społeczność uczelni

Termin realizacji

2024/2025

Działanie 2

Przygotowanie kursu na platformie Moodle dotyczącego włączania kwestii równości płci do badań naukowych oraz treści dydaktycznych

<i>Miernik</i>	<ul style="list-style-type: none">• przygotowanie kursu• liczba użytkowników kursu (oczekiwana wartość – 5% nauczycieli akademickich)
<i>Jednostki odpowiedzialne</i>	Pełnomocnik ds. Równości, Dział Metodyki
<i>Grupa docelowa</i>	Nauczyciele akademicki
<i>Termin realizacji</i>	2024-2025

Działanie 3

Szkolenia dotyczące stosowania języka inkluzywnego

<i>Miernik</i>	<ul style="list-style-type: none">• liczba zorganizowanych szkoleń (oczekiwana wartość – 3 szkolenia),• świadomość nt. stosowania języka inkluzywnego (badania ankietowe <i>ex ante</i> i <i>ex post</i>)
<i>Jednostki odpowiedzialne</i>	Pełnomocnik ds. Równości
<i>Grupa docelowa</i>	Społeczność uczelni
<i>Termin realizacji</i>	2024-2025

Działanie 4

Szkolenia dotyczące przemocy seksualnej w środowisku pracy

Miernik	<ul style="list-style-type: none">• liczba zorganizowanych szkoleń (oczekiwana wartość – 3 szkolenia),• świadomość nt. przemocy seksualnej w środowisku pracy (badania ankietowe <i>ex ante</i> i <i>ex post</i>)
Jednostki odpowiedzialne	Pełnomocnik ds. Równości
Grupa docelowa	Społeczność uczelni
Termin realizacji	2024-2025

CEL 2

Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach i komisjach eksperckich oraz kadrze zarządczej

Działanie 1

Szkolenie zwiększające świadomość zjawisk równości płci dla kadry zarządczej jednostek organizacyjnych

Miernik	Liczba przeszkolonych osób stanowiących kadrę zarządzającą (wartość oczekiwana – 50%)
Jednostki odpowiedzialne	Pełnomocnik ds. Równości, Dział Metodyki
Grupa docelowa	Kadra zarządzająca Uniwersytetu
Termin realizacji	2024-2025

Działanie 2

Określenie wytycznych w zakresie zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach eksperckich

Miernik	Poziom zaawansowania prac w zakresie opracowania wytycznych (%)
Jednostki odpowiedzialne	Rektor, Pełnomocnik ds. Równości
Grupa docelowa	Społeczność uczelni
Termin realizacji	2024-2025

CEL 3

Zapewnianie zrównoważonej reprezentacji płci w procesach zatrudnienia i rozwoju ścieżki zawodowej

Działanie 1

Szkolenia dotyczące możliwości rozwoju zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem grup niedoreprezentowanych

<i>Miernik</i>	<ul style="list-style-type: none">• liczba zorganizowanych szkoleń (oczekiwana wartość – 2 szkolenia),• świadomości nt. możliwości rozwoju zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem grup niedoreprezentowanych (badania ankietowe <i>ex ante</i> i <i>ex post</i>)
<i>Jednostki odpowiedzialne</i>	Pełnomocnik ds. Równości
<i>Grupa docelowa</i>	Społeczność uczelni (wybrane grupy)
<i>Termin realizacji</i>	2024-2025

Działanie 2

Określenie wytycznych w zakresie zrównoważonej reprezentacji płci w procesach zatrudniania i rozwoju ścieżki zawodowej

<i>Miernik</i>	Poziom zaawansowania prac w zakresie opracowania wytycznych (%)
<i>Jednostki odpowiedzialne</i>	Rektor, Pełnomocnik ds. Równości
<i>Grupa docelowa</i>	Nauczyciele akademicki, pracownicy administracyjni
<i>Termin realizacji</i>	2024-2025

CEL 4

Work-life balance: ułatwianie łączenia pracy z życiem rodzinnym

Działanie 1

Rozwój infrastruktury wspomagającej funkcje opiekuńcze

<i>Miernik</i>	Dostępność infrastruktury wspomagającej funkcje opiekuńcze (monitoring w okresach rocznych)
<i>Jednostki odpowiedzialne</i>	Pełnomocnik ds. Równości, Dział Techniczny
<i>Grupa docelowa</i>	Społeczność uczelni, interesariusze zewnętrzni
<i>Termin realizacji</i>	2024/2025

Działanie 2

Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i dydaktycznej oraz administracyjnej po urloпах rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony uczelni

<i>Miernik</i>	Liczba osób objętych diagnozą (wartość oczekiwana – 50%)
<i>Jednostki odpowiedzialne</i>	Pełnomocnik ds. Równości, Dział Kadr
<i>Grupa docelowa</i>	Nauczyciele akademicy, pracownicy administracyjni
<i>Termin realizacji</i>	2024-2025

Działanie 3

Uelastycznianie czasu i miejsca wykonywania pracy zawodowej

<i>Miernik</i>	Pracownicy korzystający z elastycznego czasu pracy (%)
<i>Jednostki odpowiedzialne</i>	Pełnomocnik ds. Równości, Dział Kadr
<i>Grupa docelowa</i>	Pracownicy administracyjni
<i>Termin realizacji</i>	2024-2025

Działanie 4

Zapewnienie wsparcia finansowego w przypadku korzystania z prywatnej opieki medycznej

<i>Miernik</i>	Liczba pracowników korzystających z dodatkowej opieki medycznej
<i>Jednostki odpowiedzialne</i>	Dział Kadr, Pełnomocnik ds. Równości
<i>Grupa docelowa</i>	Pracownicy akademicy i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi
<i>Termin realizacji</i>	2024/2025

CEL 5

Kształtowanie wizerunku uniwersytetu jako instytucji promującej równość płci i przeciwdziałającej dyskryminacji

Działanie 1

Promowanie projektów dotyczących równości płci

<i>Miernik</i>	<ul style="list-style-type: none">• liczba promowanych projektów dotyczących równości płci• liczba postów w mediach społecznościowych
<i>Jednostki odpowiedzialne</i>	Pełnomocnik ds. Równości, Dział Marketingu
<i>Grupa docelowa</i>	Społeczność uczelni, interesariusze zewnętrzni
<i>Termin realizacji</i>	2024-2025

Działanie 2

Rozwijanie współpracy z innymi uczelniami/organizacjami w kraju i za granicą w celu promowania idei równości i różnorodności

<i>Miernik</i>	Liczba podmiotów, z którymi prowadzona jest współpraca
<i>Jednostki odpowiedzialne</i>	Pełnomocnik ds. Równości, Dział Współpracy z Zagranicą
<i>Grupa docelowa</i>	Społeczność uczelni, interesariusze zewnętrzni
<i>Termin realizacji</i>	2024/2025

Działanie 3

Gromadzenie informacji o dobrych praktykach i ich upowszechnianie

<i>Miernik</i>	Liczba publikacji
<i>Jednostki odpowiedzialne</i>	Pełnomocnik ds. Równości, Dział Marketingu
<i>Grupa docelowa</i>	Społeczność uczelni, wybrani interesariusze zewnętrzni
<i>Termin realizacji</i>	2024/2025

MONITORING I EWALUACJA

Aby osiągnąć wyznaczone cele, została stworzona mapa drogowa Planu Równości Płci. Monitoring poszczególnych działań będzie prowadzony systematycznie. Działania D1 w ramach celu 1 i 4, działanie D4 w ramach celu 4 oraz działania D2 i D3 w ramach celu 5 będą poddawane ewaluacji w odstępach rocznych, a pozostałe działania – po okresie realizacji obecnego Planu Równości Płci (tabela 12).




Tabela 12. Harmonogram ewaluacji Planu Równości Płci

Cel 1	2024	2025
D1		
D2		
D3		
D4		
Cel 2	2024	2025
D1		
D2		
Cel 3	2024	2025
D1		
D2		
Cel 4	2024	2025
D1		
D2		
D3		
D4		
Cel 5	2024	2025
D1		
D2		

D3



legenda

	2024 rok
	2025 rok
	2024-2025

SŁOWNIK UŻYWANYCH POJĘĆ I SKRÓTÓW

GEP	Gender Equality Plan
Społeczność uczelni	Osoby współtworzące uczelnię zgodnie z przyjętymi wspólnie wartościami, które obejmują szereg grup, w szczególności: studenci i studentki polskiego obywatelstwa, studenci i studentki z doświadczeniem uchodźczym, międzynarodowi studenci i studentki, słuchacze i słuchaczki studiów podyplomowych, doktoranci i doktorantki, uczestnicy i uczestniczki zajęć Uniwersytetu Każdego Wieku, kadra naukowa, kadra dydaktyczna, administracja.