



Uniwersytet Rzeszowski

Założenia PLANU RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIWERSYTETU RZESZOWSKIEGO NA LATA 2025–2027

Opracowanie:

dr Jan Gałkowski, Rzecznik akademicki UR
dr Magdalena Pokrzywa, Pełnomocniczka Rektora UR ds. równego traktowania

Konsultacje:

Komisja ds. równego traktowania:

dr hab. Paweł Korzeniowski, prof. UR, dr Małgorzata Nagórska, dr hab. Grzegorz Pączka, prof. UR, dr Krzysztof Piróg, dr Marcin Subczak, mgr Anna Janczycka

Konsultanci:

Wiktoria Bednarz (Rzeczniczka Praw Studenta UR), dr Tomasz Gosztyła (Instytut Psychologii UR), mgr Aneta Haligowska (Samorząd Doktorantów UR), mgr Ewa Halik-Siedlarz (Dział Jakości i Akredytacji UR), Kinga Konica (Biuro Rzeczniczki Praw Studenta UR), mgr Michał Skóra (Instytut Nauk Prawnych UR), mgr Małgorzata Smyczek (Kolegium Nauk Społecznych UR), Andżelika Zagórska (Biuro Rzeczniczki Praw Studenta UR), dr Patrycja Żegleń (Instytut Ekonomii i Finansów UR)

Rzeszów, luty 2024

Wprowadzenie: Uniwersytet Rzeszowski – wspólnota przyjazna wszystkim

Uniwersytet Rzeszowski (UR), odwołując się do uniwersalnych wartości akademickich, chce kontynuować działania zainicjowane w roku 2022 przez wprowadzenie pierwszego Planu Równości Płci (*gender equality plan*, GEP). UR chce w sposób ciągły, myśląc długofalowo, budować coraz lepszą, a zatem i coraz bardziej przyjazną wspólnotę akademicką. Jesteśmy przekonani, że już bardzo dużo udało się nam zrobić i jesteśmy z tego dumni, ale jednocześnie jesteśmy nastawieni na działania długodystansowe i wprowadzanie zmian, które nie mogą następować zbyt szybko i potrzebują czasu na „ukorzenie” w kulturze organizacyjnej Uniwersytetu. Takie „ukorzenie” nie odbywa się ani w ciągu jednego roku akademickiego, ani nawet w trzyletnim okresie obowiązywania GEP. Dlatego cele GEP, które w roku 2022 dobrano poprawnie, nie będą zasadniczo zmieniane, ulec mogą natomiast korektom i ewentualnie mogą zostać uzupełnione o jeden lub dwa nowe cele. Do takich wniosków prowadzą nas także badania wewnętrzne prowadzone w czasie obowiązywania pierwszego GEP: kierunek działań jest właściwy, ale niezależnie od już uzyskanych pozytywnych wyników muszą one być konsekwentnie prowadzone przez długi czas.

Cele, do których w dalszym ciągu chcemy dążyć to:

1. Zwiększanie świadomości problemu dyskryminacji oraz promowanie zasad równego traktowania;
2. Zapobieganie dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu (w tym seksualnemu) oraz zapewnienie bezpiecznych warunków studiowania i pracy;
3. Dążenie do zwiększenia równości płci w rekrutacji, rozwoju kariery zawodowej, awansach i dostępie do zasobów oraz do zwiększenia równowagi płci w organach decyzyjnych UR;
4. Ułatwianie godzenia pracy zawodowej i życia prywatnego.

Podkreślić trzeba jednocześnie, że osiągnięty do tej pory sukces nie byłoby możliwy bez konsekwentnego wsparcia władz rektorskich, w tym przede wszystkim JM Rektora UR, władz dziekańskich i wielu innych osób pracujących w UR.

Chcemy zatem przede wszystkim kontynuować to, co się już sprawdziło w latach 2022-2024 (temu jest poświęcona **pierwsza** część tego dokumentu), wzmacniać obszary,

które wymagają silniejszego zaangażowania (temu jest poświęcona **druga** część tego dokumentu) oraz uzupełnić dotychczasowe działania o wybrane nowe elementy (temu jest poświęcona **trzecia** część tego dokumentu). Dodatkowo w większym stopniu niż poprzednio chcemy się skupić na dwóch zagadnieniach: interseksjonalności oraz przeciwdziałaniu i reagowaniu na przemoc ze względu na płeć (*gender based violence*, GBV) – tym dwóm zagadnieniom poświęcona jest część **czwarta** tego dokumentu)

Projektowany nowy Plan Równości Płci ma obowiązywać przez trzy lata w okresie od 1 stycznia 2025 do 31 grudnia 2027.

1. Kontynuacja dobrych rozwiązań

Jesteśmy szczególnie zadowoleni z szeregu elementów przewidzianych przez pierwszy GEP. Do udanych elementów zaliczamy przede wszystkim:

1. **Zmiany instytucjonalne i organizacyjne** wewnątrz uczelni: powołanie Rzecznika akademickiego, Komisji ds. równego traktowania i Biura ds. równego traktowania. Praca Rzecznika, osób członkowskich Komisji i osób zatrudnionych w Biurze okazała się bardzo potrzebna i powinna być kontynuowana.
2. **Działalność Rzecznika akademickiego**, którego praca spotkała się z pozytywnym odzewem wspólnoty akademickiej. Jego rozpoznawalność wewnątrz i na zewnątrz UR cały czas rośnie, a od momentu jego powołania do końca stycznia 2024 zgłoszono do niego około 125 spraw.
3. **Rozbudowany program badań wewnętrznych**, pozwalający na zdobywanie wiedzy o uniwersytecie i planowanie kolejnych działań w oparciu o uzyskane dane.
4. **Program szkoleń wewnętrznych**, który spotkał się z zainteresowaniem wspólnoty akademickiej. Do końca roku 2023 wzięło udział w dotychczas zorganizowanych szkoleniach i spotkaniach informacyjnych kilkaset osób pracujących i studiujących w UR. Z informacji zwrotnych uzyskiwanych od osób uczestniczących w szkoleniach oraz z pytań napływających od osób, które w nich z różnych powodów nie mogły wziąć udziału wiemy, że zainteresowanie szkoleniami jest wciąż bardzo duże.
5. **Współpraca zewnętrzna**, którą koordynuje rzecznik akademicki m.in. w ramach ASBiR, ENOHE, GEinCEE i współpracy bilateralnej z innymi uczelniami w kraju i zagranicą, umożliwia czerpanie z dobrych praktyk wdrażanych przez inne uniwersytety i wzajemne dzielenie się doświadczeniami.

2. Wzmocnienie obszarów wymagających pogłębienia działań

Do działań, które okazały się potrzebne i dobrze służące Uniwersytetowi Rzeszowskiemu, ale jednocześnie powinny być zintensyfikowane lub pogłębione zaliczamy:

1. **Wzmocnienie wsparcia organizacyjnego** dla realizacji GEP, w tym zwłaszcza lepsza organizacja pracy Biura ds. równego traktowania i właściwa jego obsada kadrowa. Potrzebne jest też wyraźniejsze niż dotąd podkreślenie prawa Komisji ds. równego traktowania do dokonywania zmian w GEPie w zakresie harmonogramu i sposobu realizacji działań (bez prawa do zmiany celów lub samych działań). Warto także rozważyć możliwość organizacji praktyk studenckich w Biurze ds. równego traktowania.
2. **Wsparcie dla Rzecznika akademickiego**, w tym przede wszystkim wsparcie organizacyjne i administracyjne, które pozwoli mu na skupienie się na jego obowiązkach. Pomocą dla działań Rzecznika byłoby także większe włączenie mediatorów akademickich w rozwiązywanie problemów zgłaszanych do Rzecznika, a także organizacja dla Rzecznika, a w razie potrzeby także dla mediatorów, wsparcia na zasadzie superwizji lub specjalistycznego wsparcia psychologicznego.
3. **Poprawienie komunikacji wewnętrznej** w uczelni, zwłaszcza w zakresie działań prowadzonych w ramach wdrażania GEP. Zwrócenie szczególnej uwagi na przekazywanie informacji dotyczących bezpieczeństwa i równego traktowania osobom studiującym.
4. **Dalsza praca na rzecz opiekunów i opiekunek roczników**. Dotychczasowe działania na ich rzecz, jako osób pierwszego kontaktu dla osób studiujących, spotkały się z bardzo pozytywnym przyjęciem i powinny być intensyfikowane.
5. **Rozszerzenie programu szkoleń antydyskryminacyjnych** na osoby zatrudnione w administracji (np. dziekanatach) mające kontakt z osobami studiującymi.
6. **Włączenie do działań związanych z GEP tzw. różowych skrzyneczek**, których rozmieszczenie w UR rozpoczęło się niezależnie od implementacji GEP. W kolejnych latach właściwym byłby monitoring ich funkcjonowania i umiejscawiania kolejnych już w ramach drugiego GEPu.

3. Nowe elementy

Obok kontynuacji tego co się już sprawdziło lub wzmocnienia pewnych już istniejących elementów postulujemy uzupełnienie nowego GEPu o następujące, nowe aspekty:

1. **Obserwatorium**, które działając w ramach Komisji ds. równego traktowania (lub Biura ds. równego traktowania) będzie odpowiedzialne za zbieranie danych, w tym wyników badań, ich opracowanie, publikację, analizy porównawcze oraz inicjowanie rekomendacji na ich podstawie. Do zadań Obserwatorium należałoby także monitorowanie losów rekomendacji wychodzących z Komisji ds. równego traktowania lub przedstawianych przez Rzecznika akademickiego.
2. **Bezpieczeństwo osobiste**, które stało się niezwykle ważnym tematem po tragedii w Pradze (21.12.2023), nie było do tej pory uwzględniane w GEP. Rozważenie wprowadzenia ogólnouniwersyteckich procedur dotyczących bezpieczeństwa w UR i programu szkoleń dla osób pracujących i studiujących.
3. **Wzmocnienie Komisji ds. równego traktowania**, poprzez przyznanie jej prawa do powoływania konsultantów i zespołów zadaniowych, składających się zarówno z osób członkowskich Komisji jak i z osób spoza Komisji, doradzających i przygotowujących propozycje rozwiązań istotnych z punktu widzenia GEP spraw.
4. **Podjęcie współpracy pomiędzy Komisją ds. równego traktowania i z zespołem ds. HR Excellence w UR**, szczególnie w zakresie rekrutacji.

4. Intersekcjonalność i przemoc ze względu na płeć

Dwie kwestie, które są już do pewnego stopnia obecne w pierwszym GEPie, ale wymagają szczególnego podkreślenia to sprawa intersekcjonalności i przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć.

1. **Intersekcjonalność** jest wskazywana przez Komisję Europejską jako konieczny wymiar każdego GEPu, a nacisk na zwracanie na nią uwagi jest wzmacniany z biegiem czasu. Szczególnie pomocne dla dalszego wzmacniania intersekcjonalnego wymiaru działań w UR będzie udział w Community of Practice *Widening Inclusion and Gender Equality* (CoP WIGE), w którym UR uczestniczy. CoP WIGE został zorganizowany w ramach projektu INSPIRE (<https://inspirequality.eu/>).

Patrząc intersekcjonalnie na potrzeby osób członkowskich naszej wspólnoty akademickiej wstępnie wytypowaliśmy następujące kategorie osób, na które drugi GEP

powinien zwrócić szczególną uwagę: osoby małoletnie, opiekunowie i opiekunki osób zależnych, osoby LGBT+ (w tym szczególnie osoby transpłciowe, niebinarne i różnorodne płciowo), osoby neuroróżnorodne, młode naukowczynie, osoby studiujące i pracujące w różnym wieku, osoby pochodzące spoza Polski, osoby mające problemy ze zdrowiem psychicznym, osoby z niepełnosprawnością.

2. **Przemoc ze względu na płeć** (*gender-based violence, GBV*), która co istotne jest terminem szerszym niż przemoc wobec kobiet, jest kolejną kwestią, na którą chcielibyśmy zwrócić szczególną uwagę realizując drugi GEP. Skupiając się na tym zagadnieniu również chcielibyśmy się odwołać do wzorów zewnętrznych, a dzięki współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim do projektu UniSafe, w ramach którego wypracowano rozwiązania, które mogą być przydatne w UR.