



Uniwersytet Rzeszowski

**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
DLA UNIWERSYTETU RZESZOWSKIEGO
NA LATA 2025–2027**

Przygotowały:
dr Joanna Uliasz
mgr Renata Ortyl

Spis treści

WSTĘP	4
CELE I DZIAŁANIA	6
CEL 1 Zwiększanie świadomości problemu dyskryminacji oraz zasad równego traktowania	6
Działanie 1.1 SZKOLENIA DOTYCZĄCE RÓWNEGO TRAKTOWANIA.....	6
Działanie 1.2 SZKOLENIA Z KOMPETENCJI PRZYWÓDCZYCH	6
Działanie 1.3 DIAGNOZA POTRZEB SZKOLENIOWYCH	6
Działanie 1.4 STRONA WWW.....	7
Działanie 1.5 KOMPENDIUM UR – MOBBING, RÓWNE TRAKTOWANIE, MOLESTOWANIE	7
Działanie 1.6 WSPÓŁPRACA ZEWNĘTRZNA	7
CEL 2 Zapobieganie dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu oraz zapewnienie bezpiecznych warunków studiowania i pracy	8
Działanie 2.1 NOWELIZACJA POLITYK WEWNĘTRZNYCH UR	8
Działanie 2.2 MONITORING IMPLEMENTCJI <i>PLANU RÓWNOŚCI PŁCI</i>	8
Działanie 2.3 MONITORING	8
Działanie 2.4 BADANIA.....	9
Działanie 2.5 KODEKSY ETYCZNE.....	9
CEL 3 Dążenie do zwiększenia równości płci w rekrutacji, rozwoju kariery, awansach i dostępie do zasobów oraz do zwiększenia równowagi płci w organach decyzyjnych UR	10
Działanie 3.1 ROZWÓJ	10
Działanie 3.2 PROWADZENIE STATYSTYK.....	10
Działanie 3.3 RÓWNOWAGA PŁCI	10
Działanie 3.4 MONITORING	10
CEL 4 Ułatwianie godzenia pracy zawodowej i życia prywatnego.....	11
Działanie 4.1 Work-life balance.....	11

WSTĘP

Uniwersytet Rzeszowski (zwany dalej Uniwersytet lub UR) przedstawia Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2025–2027 (dalej Plan Równości Płci), który stanowi kolejny krok w budowaniu środowiska akademickiego otwartego, przyjaznego i wolnego od wszelkich form dyskryminacji oraz nierówności. Dokument ten kładzie szczególny nacisk na przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy, efektywne rozwiązywanie konfliktów w środowisku pracy i nauki, rozwijanie kompetencji w zakresie komunikacji interpersonalnej oraz zarządzanie zespołami w sposób inkluzywny i otwarty na różnorodność.

Naszą ambicją jest stworzenie uczelni, która inspirowa, wspiera i umożliwia rozwój każdej osoby, niezależnie od jej płci, wieku, pochodzenia, wyznania czy statusu społecznego. Chcemy, aby Uniwersytet Rzeszowski był przestrzenią, w której wszyscy członkowie naszej społeczności czują się szanowani i doceniani. Budujemy wspólną otwartą na potrzeby jej członków, która ceni różnorodność i wspiera współpracę na każdym poziomie funkcjonowania uczelni – od działań naukowych i dydaktycznych, po organizacyjne i administracyjne.

Plan Równości Płci został opracowany w oparciu o ramy formalnoprawne, które obejmują zarówno krajowe, jak i międzynarodowe akty prawne. Fundamentem prawnym niniejszego dokumentu są kluczowe przepisy prawa polskiego:

1. **Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.**, gwarantująca zasadę równości wszystkich obywateli oraz zakaz dyskryminacji w życiu publicznym, społecznym i gospodarczym.
2. **Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce**, regulująca funkcjonowanie uczelni wyższych i promująca zasady równości w dostępie do edukacji oraz pracy naukowej.
3. **Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania**, która wprowadza zasady przeciwdziałania dyskryminacji oraz wspiera równe traktowanie w różnych obszarach życia społecznego i zawodowego.
4. **Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy**, określająca prawa pracowników, w tym przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu oraz zakaz dyskryminacji.

Ważnym odniesieniem dla Planu Równości Płci jest również **Horyzont Europa** – kluczowy program badawczo-innowacyjny Unii Europejskiej, który kładzie duży nacisk na równość płci jako jeden z priorytetów polityki naukowej i edukacyjnej. Program ten promuje eliminację barier związanych z płcią w nauce i edukacji, zachęca do wdrażania planów równości płci w instytucjach akademickich i badawczych oraz wspiera zrównoważony rozwój poprzez wykorzystanie potencjału wszystkich członków społeczności akademickiej.

Ramy te zapewniają zgodność Planu Równości Płci z krajowymi i europejskimi standardami, jednocześnie umożliwiając realizację działań na rzecz tworzenia włączającego i równego środowiska pracy oraz nauki na Uniwersytecie Rzeszowskim.

Naszą misją, zgodnie z założeniami Strategii Rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2021–2030, jest „dążenie do doskonałości we wszystkich wymiarach”. W duchu tej misji Uniwersytet Rzeszowski zobowiązuje się do konsekwentnego wdrażania działań sprzyjających równouprawnieniu, tworząc środowisko otwarte, które umożliwia rozwój

wszystkim członkom społeczności akademickiej. Niniejszy Plan Równości Płci stanowi drogowskaz (roadmap) w realizacji tych założeń. Wyznacza kierunki działań, które pomogą nam wspólnie budować uczelnię wolną od barier, opartą na wzajemnym zrozumieniu, szacunku i otwartości. Wierzymy, że dzięki wspólnemu wysiłkowi uczynimy Uniwersytet Rzeszowski miejscem, w którym każdy może w pełni realizować swoje ambicje, przyczyniając się do rozwoju nauki, edukacji i całej społeczności akademickiej.

Plan Równości Płci składa się z dwóch głównych części. Pierwszą częścią jest prezentacja najważniejszych rezultatów przeprowadzonej diagnozy. Drugą część stanowią cztery cele (rozpisane na dwadzieścia pięć działań):

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

Plan Równości Płci będzie realizowany przez trzy lata (2025–2027), a jego ewaluacja zostanie przeprowadzona w ostatnim roku obowiązywania. Za wdrażanie *Planu* odpowiada Rektor UR, działania koordynuje Rzecznik akademicki, a same działania wykonują wszystkie osoby, organy i jednostki uniwersyteckie wskazane w *Planie*.

Biuro ds. równego traktowania. Komórka administracyjna w pionie Rektora, do której zadań należy m.in.:

- wsparcie administracyjne Rzecznika akademickiego;
- wsparcie administracyjne Pełnomocnika i Komisji ds. równego traktowania;
- wsparcie administracyjne Pełnomocnika i Komisji ds. mobbingu i korupcji;
- wsparcie administracyjne Pełnomocnika Rektora ds. ochrony małoletnich;
- obsługa pozyskiwania danych statystycznych, monitoringu, badań i szkoleń oraz innych działań prowadzonych w ramach *Planu Równości Płci* lub w związku działalnością wyżej wymienionych osób i organów;
- prowadzenie strony www poświęconej równemu traktowaniu (<https://www.ur.edu.pl/pl/uniwersytet/rowne-traktowanie>).

CELE I DZIAŁANIA

CEL 1

Zwiększanie świadomości problemu dyskryminacji oraz zasad równego traktowania

Działanie 1.1 SZKOLENIA DOTYCZĄCE RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Wprowadzenie kompleksowych działań edukacyjnych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy poprzez organizację szkoleń stacjonarnych i online dla kadry kierowniczej, nauczycieli i studentów.

Wskaźniki:

- zorganizowanie szkolenia dla osób pełniących funkcje kierownicze w uczelni w roku 2025 oraz 2026 dotyczącego odpowiedzialności z tytułu mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy;
- zorganizowanie szkolenia dla nauczycieli Dwujęzycznego Liceum Uniwersyteckiego w roku 2025 na temat ochrony małoletnich z elementami przeciwdziałania mowie nienawiści;
- zorganizowanie w 2026 roku szkolenia dla grupy losowo wybranych studentów UR - szkolenie będzie zawierać elementy równościowe;
- opracowanie szkolenia online na lata 2026 i 2027 z tematyki antydyskryminacyjnej, uprzedzeń dotyczących płci, zapobiegania przemocy, mobbingowi i molestowaniu, skierowanego do studentów I roku wszystkich kierunków studiów;
- zorganizowanie w 2026 roku szkolenia dla studentów UR dotyczącego stalkingu, nachodzenia, molestowania i innych zjawisk niepożądanych – szkolenie będzie zawierać elementy prawne

Działanie 1.2 SZKOLENIA Z KOMPETENCJI PRZYWÓDCZYCH

Organizacja szkoleń dla pracowników UR, skoncentrowanych na rozwijaniu zdolności przywódczych oraz umiejętności rozwiązywania konfliktów.

Wskaźniki:

- przeprowadzenie w 2025 r. i 2026 r. szkolenia z zakresu zdolności przywódczych dla pracowników UR, pełniących funkcje kierownicze;
- przeprowadzenie szkolenia z zakresu umiejętności komunikacji interpersonalnej i rozwiązywania konfliktów.

Działanie 1.3 DIAGNOZA POTRZEB SZKOLENIOWYCH

Poznanie i analiza potrzeb szkoleniowych pracowników UR, w tym szczególnie osób pełniących funkcje kierownicze, osób odpowiedzialnych za przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu, a także członków Samorządu Studentów i Samorządu Doktorantów UR, w obszarach takich jak działania antydyskryminacyjne, mediacje, prawo antydyskryminacyjne oraz inne powiązane zagadnienia.

Wskaźnik:

- przeprowadzenie badań ankietowych do końca października 2025 r.

Działanie 1.4 STRONA WWW

Regularne uzupełnianie treści uniwersyteckiej strony www poświęconej równemu traktowaniu (<https://www.ur.edu.pl/universytet/rowne-traktowanie>) służącej informowaniu o działalności Rzecznika akademickiego, Pełnomocnika i Komisji ds. równego traktowania, Pełnomocnika ds. ochrony małoletnich, Biura ds. równego traktowania, Pełnomocnika i Komisji ds. mobbingu i korupcji; upublicznienie *Planu Równości Płci*.

Wskaźniki:

- ciągła aktualizacja strony.

Działanie 1.5 KOMPENDIUM UR – MOBBING, RÓWNE TRAKTOWANIE, MOLESTOWANIE

Opracowanie *Kompendium antydyskryminacyjnego UR* obejmującego jak najszerszy zakres informacji praktycznych, dotyczących aspektów organizacyjnych związanych

z doświadczaniem dyskryminacji, służącego upowszechnianiu wiedzy dot. dyskryminacji i jej przeciwdziałania w środowisku akademickim.

Wskaźnik:

- publikacja poradnika w formie online do końca roku 2027 r.;
- udostępnianie poradnika całej wspólnotie akademickiej bezpośrednio po publikacji.

Działanie 1.6 WSPÓŁPRACA ZEWNĘTRZNA

Współpraca z innymi uczelniami, podmiotami i organami w kraju i za granicą zajmującymi się tematyką antydyskryminacyjną w uczelniach wyższych w celu porównania istniejących rozwiązań i dobrych praktyk w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i ich ew. implementacji.

Wskaźniki:

- uczestnictwo w krajowych i międzynarodowych spotkaniach uczelni, podmiotów i organizacji pracowników Biura ds. równego traktowania UR oraz Rzecznika akademickiego oraz Pełnomocników obsługiwanych przez w/w Biuro.

CEL 2

Zapobieganie dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu oraz zapewnienie bezpiecznych warunków studiowania i pracy

Działanie 2.1 NOWELIZACJA POLITYK WEWNĘTRZNYCH UR

Nowelizacja *Wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji* uwzględniająca zmiany wspomniane w działaniu 2.1

Wskaźniki:

- wydanie nowego zarządzenia do końca czerwca 2025 r. korygującego *Wewnętrzną politykę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji* z uwzględnieniem formalnej i nieformalnej ścieżki zgłaszania przypadków dyskryminacji oraz uwzględnianiem funkcji Rzecznika akademickiego, Komisji ds. równego traktowania i Biura ds. równego traktowania;
- przegląd wszystkich wewnętrznych aktów prawnych dotyczących dyskryminacji (w tym *Wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji*) przez Komisję ds. równego traktowania i opracowanie ewentualnych rekomendacji zmian, które staną się częścią końcowego sprawozdania z realizacji *Planu Równości Płci* za lata 2022-2024.

Działanie 2.2 MONITORING IMPLEMENTCJI PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

Stały monitoring realizowania *Planu Równości Płci*.

Wskaźniki:

- pisemne sprawozdania składane Rektorowi przez Komisję ds. równego traktowania UR za każdy rok kalendarzowy;
- posiedzenia Komisji ds. równego traktowania minimum dwa razy w roku w celu monitorowania implementacji Planu oraz wspólne posiedzenia Komisji ds. równego traktowania i Komisji ds. mobbingu i korupcji przynajmniej raz w roku w celu koordynacji działań;
- przygotowanie do marca 2027 r. pisemnej rekomendacji dotyczących dalszych działań w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji po okresie obowiązywania obecnego *Planu Równości Płci*, w tym dotyczących kolejnego *Planu Równości Płci* na okres rozpoczynający się w roku 2028;
- przygotowanie całościowego sprawozdania za lata 2025 – 2027 z realizacji *Planu Równości Płci* przez Komisję ds. równego traktowania do końca grudnia 2027 r.

Działanie 2.3 MONITORING

Monitoring spraw z zakresu nierównego traktowania, mobbingu i molestowania zgłaszanych do odpowiednich organów uniwersyteckich.

Wskaźnik:

- coroczne raportowanie przez Rzecznika akademickiego, Pełnomocnika i Komisję ds. równego traktowania oraz Pełnomocnika i Komisję ds. mobbingu i korupcji spraw z zakresu nierównego traktowania, mobbingu i molestowania.

Działanie 2.4 BADANIA

Prowadzenie badań i analiz dotyczących kwestii równościowych i dobrostanu osób pracujących, studiujących i uczących się w Uniwersytecie.

Wskaźniki:

- przeprowadzenie do końca września 2026 r. badań ilościowych dotyczących zjawiska dyskryminacji i molestowania seksualnego wśród studentek i studentów;
- przeprowadzenie do końca września 2026 r. badań ilościowych dotyczących zjawiska dyskryminacji i molestowania seksualnego wśród nauczycieli akademickich;
- przeprowadzenie do końca września 2026 r. badań ilościowych dotyczących zjawiska dyskryminacji i molestowania seksualnego wśród pracowników administracyjnych.

Działanie 2.5 KODEKSY ETYCZNE

Przeгляд istniejących w UR kodeksów etycznych w celu wypracowania ewentualnych rekomendacji zmian z uwzględnieniem kwestii równego traktowania.

Wskaźnik:

- publikacja ewentualnych rekomendacji do końca sierpnia 2026 r.

CEL 3

Dążenie do zwiększenia równości płci w rekrutacji, rozwoju kariery, awansach i dostępie do zasobów oraz do zwiększenia równowagi płci w organach decyzyjnych UR

Działanie 3.1 ROZWÓJ

Wspieranie kobiet i mężczyzn w równym rozwoju ich karier.

Wskaźniki:

- organizacja warsztatów dotyczących uczestnictwa kobiet i mężczyzn w nauce oraz automotywacji dwie edycje do końca 2027 r.;
- organizacja spotkań otwartych służących promocji równouprawnienia płci w życiu akademickim dwie edycje do końca 2027 r.

Działanie 3.2 PROWADZENIE STATYSTYK

Prowadzenie statystyk dotyczących rozwoju kariery z uwzględnieniem płci.

Wskaźniki:

Prowadzenie statystyk z uwzględnieniem płci i coroczne ich raportowanie w zakresie:

- rekrutacji (osób kandydujących i osób przyjętych) na studia I i II stopnia oraz do Szkoły Doktorskiej;
- wszczynania postępowań w sprawie nadania stopnia doktora oraz obron doktoratów;
- rekrutacji do pracy (osób kandydujących i osób przyjętych) dla poszczególnych grup stanowisk;
- wykorzystywania urlopów macierzyńskich i rodzicielskich;
- uzyskiwania stopni i tytułów naukowych;
- awansów;
- powierzania funkcji i członkostwa w organach wydziałowych pochodzących z nominacji;
- kierowania i realizacji projektów badawczych.

Działanie 3.3 RÓWNOWAGA PŁCI

Utrzymywanie równowagi płci w powołaniach do uczelnianych organów wydziałowych oraz w powołaniach do pełnienia funkcji, w tym szczególnie funkcji dziekanów i prodziekanów wydziałów.

Wskaźniki:

- przygotowanie do końca czerwca 2025 r. badań ilościowych dotyczących powołania do uczelnianych organów wydziałowych oraz w powołaniach do pełnienia funkcji dziekanów i prodziekanów poszczególnych jednostek wydziałowych z uwzględnieniem kryterium płci

Działanie 3.4 MONITORING

Stałe monitorowanie składu wybranych organów wydziałowych.

Wskaźnik:

- coroczne raportowanie.

CEL 4

Ułatwianie godzenia pracy zawodowej i życia prywatnego

Działanie 4.1 Work-life balance.

Wprowadzenie działań promujących równowagę między życiem zawodowym a prywatnym w Uniwersytecie Rzeszowskim zgodnie z wymaganiami Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej

Wskaźniki:

- podnoszenie świadomości prawnej pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego w zakresie przepisów służących ochronie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym poprzez włączanie problematyki work – life balance do tematyki planowanych szkoleń;
- monitorowanie działań pracodawcy w zakresie implementowania dobrych praktyk wspierających work – life balance takich jak: elastyczny czas pracy, krótszy czas pracy, tworzenie pokoi socjalnych dla mam karmiących piersią, działania promujące zdrowy styl życia;
- przegląd aktów prawa wewnętrznie obowiązującego w zakresie rozwiązań work-life balance

Rektor Uniwersytetu Rzeszowskiego

prof. dr hab. Adam Reich