
Sprawozdanie z realizacji Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2022-2024

Na podstawie wytycznych *Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2022-2024* oraz Zarządzenia Rektora nr 68/2022 z dnia 21.06.2022 r. w sprawie wprowadzenia *Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Rzeszowskiego*, przedstawiam sprawozdanie z realizacji *Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2022-2024*. W tym okresie działania wynikające z *Planu Równości Płci* były realizowane przez:

- Komisję ds. równego traktowania (dr Magdalena Pokrzywa¹/ dr hab. Piotr Sowiński, prof. UR²; dr Katarzyna Czeszejko-Sochacka³/ dr Michał Skóra⁴; dr hab. Paweł Korzeniowski, prof. UR; dr Małgorzata Nagórska; dr hab. Grzegorz Pączka, prof. UR; dr Krzysztof Piróg; dr Marcin Subczak; mgr Joanna Puszkars⁵ / mgr Anna Janczycka⁶);
- Rzecznika akademickiego dr Jana Gałkowskiego⁷/ dr Joannę Uliasz⁸
- Pracowniczkę Biura ds. równego traktowania (mgr Joanna Puszkars⁹; mgr Marta Budnik-Zgłobiś¹⁰; mgr Renata Ortyl¹¹; mgr Monika Zima¹²).

Wszystkie działania realizowane w ramach *Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2022-2024* były finansowane z budżetu Uczelni.

¹ Pani dr Magdalena Pokrzywa pełniła funkcję Pełnomocnika Rektora UR ds. równego traktowania do 31 sierpnia 2024 r.

² Pan dr hab. Piotr Sowiński, prof. UR pełni funkcję Pełnomocnika Rektora UR ds. równego traktowania od 1 października 2024 r.

³ Pani dr Katarzyna Czeszejko-Sochacka była członkiem Komisji do 28 lutego 2024 r.

⁴ Pan dr Michał Skóra był członkiem Komisji od 28 lutego 2024 r.

⁵ Pani Joanna Puszkars była członkiem Komisji do 12 października 2022 r.

⁶ Pani Anna Janczycka była członkiem Komisji od 12 października 2022 r.

⁷ Pan dr Jan Gałkowski pełnił funkcję Rzecznika akademickiego do 31 sierpnia 2024 r.

⁸ Pani dr Joanna Uliasz pełni funkcję Rzecznika akademickiego od 1 października 2024 r.

⁹ Pani Joanna Puszkars była pracowniczką Biura do 30 czerwca 2024 r.

¹⁰ Pani Marta Budnik-Zgłobiś była pracowniczką Biura od 1 stycznia 2023 r.

¹¹ Pani Renata Ortyl była pracowniczką Biura od 1 marca 2024 r.

¹² Pani Monika Zima była pracowniczką Biura od 31 sierpnia 2024 r.

ZADANIA ZREALIZOWANE

1.1. p. 1	Przeszkolenie co najmniej 16 osób spośród osób pełniących funkcje kierownicze uczelni w roku 2023 i co najmniej tyle samo w roku 2024, szkolenie będzie zawierać elementy prawa antydyskryminacyjnego.
1.1. p. 3	Przeszkolenie co najmniej 12 osób wytypowanych przez Samorząd Studentów UR i Samorząd Doktorantów UR w roku 2022, co najmniej tyle samo w roku 2023, a następnie tyle samo w roku 2024.
1.1. p. 4	Przeszkolenie co najmniej 100 pracowników UR niebędących nauczycielami akademickimi do końca grudnia 2024 r.
1.2. p.2	Przeszkolenie co najmniej 12 osób do końca czerwca 2024 r. - Organizacja szkoleń trenerskich i dydaktycznych dla osób, które chciałyby włączyć tematykę antydyskryminacyjną do swoich zajęć lub prowadzić w przyszłości szkolenia antydyskryminacyjne. Szkolenie będzie dotyczyć m. in. implementowania treści antydyskryminacyjnych do istniejących przedmiotów i programów dydaktycznych.
1.3.	Opracowanie szkolenia online z tematyki antydyskryminacyjnej, uprzedzeń dotyczących płci, zapobiegania przemocy, mobbingowi i molestowaniu obowiązkowego dla studentów i doktorantów rozpoczynających naukę - szkolenie wszystkich nowoprzyjętych studentek i studentów oraz doktorantek i doktorantów począwszy od października 2023 r.
1.4.	Przeprowadzenie szkolenia z zakresu zdolności przywódczych dla pracowników UR uwzględniające przy rekrutacji preferencje dla płci niedoreprezentowanej w danym Instytucie lub jednostce - przeszkolenie co najmniej 32 osób do końca grudnia 2024 r.
1.5.	Diagnoza potrzeb szkoleniowych osób pracujących w UR, w tym w szczególności potrzeb szkoleniowych osób pełniących funkcje kierownicze, osób odpowiedzialnych za kwestie przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu, członków Samorządu Studentów UR i Samorządu Doktorantów UR w zakresie działań antydyskryminacyjnych, mediacji, facylitacji, prawa antydyskryminacyjnego, przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu, godzenia ról zawodowych i prywatnych, a także innych zbliżonych zagadnień - przeprowadzenie badań ankietowych do końca grudnia 2022 r.
1.6 p.1	Ciągła aktualizacja strony.
1.6. p. 3	Systematyczne tłumaczenie kolejnych dokumentów do końca obowiązywania niniejszego <i>Planu Równości Płci</i> : Statut UR, Regulamin studiów UR, Regulamin pracy UR; inne dokumenty.
1.8. p. 1	Uczestnictwo w krajowych i międzynarodowych spotkaniach uczelni, podmiotów i organizacji.
1.8. p. 2	Członkostwo Rzecznika akademickiego w European Network of Ombuds in Higher Education.
1.8. p. 3	Stałe umowy o współpracę z wybranymi podmiotami lub organizacjami.
1.8. p. 4	Począwszy od października 2022 r. organizacja przynajmniej jednego w semestrze ogólnodostępnego wydarzenia naukowego lub popularnonaukowego dot. kwestii przeciwdziałania dyskryminacji z gościem z instytucji, z którą podjęto współpracę.

1.8. p. 5	Organizacja międzynarodowej konferencji naukowej podsumowującej okres obowiązywania Planu Równości Płci w roku 2024 r.
1.8. p. 6	Coroczne raportowanie dotyczące współpracy zewnętrznej.
2.1.	Powołanie odpowiednich organów i funkcji wewnętrzuczelnianych odpowiedzialnych za działania antydyskryminacyjne i wdrażanie Planu Równości Płci.
2.3. p. 1	Pisemne sprawozdania składane Rektorowi przez Komisję ds. równego traktowania UR za każdy rok kalendarzowy.
2.3. p. 2	Posiedzenia Komisji ds. równego traktowania minimum cztery 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.
2.3. p. 3	Przygotowanie do marca 2024 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 2025.
2.3. p. 4	Przygotowanie całościowego sprawozdania za lata 2022 – 2024 z realizacji Planu Równości Płci przez Komisję ds. równego traktowania do końca grudnia 2024 r.
2.4.	Monitoring spraw z zakresu nierównego traktowania, mobbingu i molestowania zgłaszanych do odpowiednich organów uniwersyteckich - 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.
2.5. p.1	Przeprowadzenie do końca marca 2023 r. badań ilościowych i jakościowych wśród doktorantek i doktorantów, studentek i studentów oraz uczennic i uczniów Dwujęzycznego Liceum Uniwersyteckiego nad jakością studiowania i uczenia się w UR ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji, molestowania, ubóstwa menstruacyjnego i przemocy.
2.5. p.2	Powtórzenie do końca marca 2024 r. badań narzędziem GEAM oraz uzupełnienie ich badaniami jakościowymi wśród pracowniczek i pracowników UR ze szczególnym uwzględnieniem kwestii dyskryminacji, molestowania, ubóstwa menstruacyjnego, przemocy, godzenia ról zawodowych i prywatnych, wypalenia zawodowego, kultury pracy oraz specyficznych potrzeb różnych kategorii osób zatrudnionych w Uniwersytecie.
2.6. p. 1	Diagnoza potrzeb osób niebinarnych i osób transpłciowych pracujących i studiujących w UR - diagnoza dokonana na podstawie konsultacji lub badań do końca grudnia 2023 r.
2.6. p. 2	Opracowanie rekomendacji dotyczących poprawy sytuacji osób pracujących i osób studiujących w UR, które są niebinarne lub transpłciowe z uwzględnieniem stanu prawnego i rozwiązań przyjętych w innych polskich uczelniach do czerwca 2024 r.

2.7.	Przegląd istniejących w UR kodeksów etycznych w celu wypracowania ewentualnych rekomendacji zmian z uwzględnieniem kwestii równego traktowania - publikacja rekomendacji do końca czerwca 2023 r.
3.1. p.1	Wspieranie kobiet i mężczyzn w równym rozwoju ich karier - powołanie przynajmniej jednej grupy networkingowej służącej wymianie doświadczeń i wzajemnemu wsparciu do końca grudnia 2022.
3.1. p.4	Organizacja spotkań dla przedstawicieli wybranych kategorii doktorantów i pracowników służące promowaniu idei równości i różnorodności w życiu akademickim w roku 2023 i 2024.
3.2. p.1-8	<p>Prowadzenie statystyk z uwzględnieniem płci i coroczne ich raportowanie w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 kolegialnych pochodzących z nominacji; • kierowania i realizacji projektów badawczych.
3.3. p.1	Diagnoza sytuacji płacowej w UR na podstawie danych uwzględniających płeć do końca czerwca 2023 r.;
3.3. p.2	Opracowanie rekomendacji dotyczących zmniejszania luki płacowej do końca grudnia 2023 r.
3.4.	Zwiększenie równowagi płci w powołaniach do uczelnianych organów kolegialnych oraz w powołaniach do pełnienia funkcji, w tym szczególnie funkcji dyrektorów instytutów - opracowanie rekomendacji pisemnych dotyczących tego zagadnienia do końca grudnia 2023 r.
3.5.	Stałe monitorowanie składu wybranych organów kolegialnych – coroczne sprawozdanie.
4.1. p.1	Zbadanie zasadności uwzględniania w okresowej ocenie pracowniczej nauczycieli akademickich w większym niż dotychczas zakresie obowiązków związanych z redagowaniem czasopism naukowych – do końca grudnia 2023 r.
4.1. p.2	Zbadanie zasadności wprowadzenia lub częstszego stosowania takich rozwiązań jak: ruchome godziny pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, zadaniowy czas pracy – do końca grudnia 2023 r.

4.1. p.3	Zbadanie zasadności oczekiwania mobilności międzynarodowej od nauczycieli akademickich, co jest trudne do pogodzenia z obowiązkami opiekuńczymi wobec dzieci i innych osób zależnych, szczególnie w sytuacji braku instytucjonalnego i finansowego wsparcia – do końca grudnia 2023 r.
4.1. p.4	Sformułowanie rekomendacji (uwzględniających wyniki ww. badań oraz ww. kwestie) dotyczących organizacji pracy pozwalającej lepiej godzić pracę i życie prywatne do końca marca 2024 r.
4.2. p.2	Opracowanie rekomendacji dotyczących kultury pracy i komunikacji wewnętrznej uczelni obejmującej komunikacji wewnętrznej m.in. takie kwestie jak stworzenie stanowiska pracy dla specjalisty w zakresie, szanowanie czasu wolnego pracowników, komunikowanie się z pracownikami w czasie wolnym, sprawiedliwy podział obowiązków służbowych i in. – do końca grudnia 2023 r.
4.3.	Szczególne uwzględnianie problemów rodziców i opiekunów osób zależnych (dzieci, osób z niepełnosprawnościami, osób chorych, osób w podeszłym wieku) i interweniowanie w przypadku naruszania ich praw przez Rzecznika i Pełnomocnika ds. równego traktowania - coroczne raportowanie przez ww. osoby przypadków naruszeń praw rodziców i opiekunów.
4.5. p. 1	Badania ilościowe i jakościowe przeprowadzone z udziałem osób powracających z długotrwałych urlopów (macierzyńskich, rodzicielskich) i zwolnień lekarskich dotyczące ich potrzeb do końca marca 2023 r.
4.5. p.2	Opracowanie rekomendacji dotyczących wsparcia osób powracających po długotrwałych urlopiach w szczególności dotyczące ponownego zaadaptowania pracownika do obowiązków służbowych (<i>re-onboardingu</i>) oraz uwzględniania urlopów w ocenie okresowej do końca czerwca 2023 r.
ZADANIA CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	
1.1. p. 2	Przeszkolenie co najmniej 32 osób spośród opiekunów roczników i nauczycieli Dwujęzycznego Liceum Uniwersyteckiego w roku 2023 i co najmniej tyle samo w roku 2024.
3.1. p.2	Organizacja warsztatów dotyczących uczestnictwa kobiet i mężczyzn w nauce – dwie edycje do końca 2024 r.
3.1. p.3	Organizacja spotkań otwartych służących promocji równouprawnienia płci w życiu akademickim – <i>dwie edycje do końca 2024 r.</i>
ZADANIA NIEZREALIZOWANE	
1.1 p. 5	Umożliwienie do końca roku 2022 zamieszczania informacji o uzyskaniu zaświadczenia o ukończeniu szkolenia w formularzu oceny okresowej pracowników.
1.6 p.2	Tłumaczenie <i>Planu Równości Płci</i> do końca czerwca 2022 r.

1.7.	Opracowanie <i>Kompendium antydyskryminacyjnego UR</i> obejmującego jak najszerszy zakres informacji dotyczących aspektów organizacyjnych związanych z doświadczaniem dyskryminacji, służącego upowszechnianiu wiedzy dot. dyskryminacji i jej przeciwdziałania w środowisku akademickim - publikacja poradnika do końca roku 2024 r.
2.2. p. 2	Przegląd wszystkich wewnętrznych aktów prawnych dotyczących dyskryminacji (w tym <i>Wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji</i>) przez Komisję ds. równego traktowania i opracowanie ewentualnych rekomendacji zmian, które staną się częścią końcowego sprawozdania z realizacji <i>Planu Równości Płci</i> za lata 2022-2024.

Uniwersytet Rzeszowski
Rzecznik akademicki UR


dr Joanna Uliasz

31/1/2025 r.