

**Plan Równości Płci**  
**(Gender Equality Plan)**  
**w Uniwersytecie Pedagogicznym**  
**im. Komisji Edukacji Narodowej**  
**w Krakowie**

## Spis treści

<b>1. Zagadnienia wprowadzające</b> .....	3
1) Zasada równości i zakaz dyskryminacji .....	3
2) Zasada równości kobiet i mężczyzn .....	5
3) Zasada równości (płci) i zakaz dyskryminacji na Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie .....	6
<b>2. Diagnoza</b> .....	8
1) Dane statystyczne .....	8
2) Podsumowanie Audytu Równości Płci w Uniwersytecie Pedagogicznym – czerwiec 2021 r. ....	10
<b>3. Cele Planu Równości Płci</b> .....	12
1) Cel 1. Edukacja oraz włączanie perspektywy równości płci do programów nauczania i badań; wzrost świadomości dotyczącej zasady równości i zakazu dyskryminacji. ...	13
2) Cel 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet .....	14
3) Cel 3. Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w zatrudnieniu, zespołach eksperckich, organach kolegialnych uczelni. ....	15
4) Cel 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym. ....	15
<b>4. Podsumowanie</b> .....	16

## 1. Zagadnienia wprowadzające

Zasada równości oraz zakaz dyskryminacji należą do podstawowych zasad ogólnych, jakie wiążą organy władzy publicznej w Unii Europejskiej. Są to zasady obowiązujące w sferze publicznej, w tym także w jednostkach nauki i szkolnictwa wyższego, będących elementem aparatu administracyjnego. Uniwersytetom, jako tak zwanym zakładom administracyjnym, powierzona została szczególna rola w szerzeniu dobra wspólnego. Zasada równości może być szczególnie potrzebna w zakresie realizacji dobra wspólnego. Dobra wspólne jest tym pojęciem, które agreguje działalność współczesnej administracji (w tym uczelni wyższych) w ramach państwa oraz integracji europejskiej i współpracy międzynarodowej.

### 1) Zasada równości i zakaz dyskryminacji

Decydujący wpływ na normatywny kształt zasady równości i zakazu dyskryminacji wywarła Powszechna Deklaracja Praw Człowieka. Jej sformułowanie dało asumpt do ukształtowania się jej jako zasady międzynarodowego prawa zwyczajowego, a dopiero włączenie do Międzynarodowych Paktów Praw Człowieka przesądziło o tym, że stała się ona również elementem międzynarodowego prawa stanowionego<sup>1</sup>.

Zasada ta należy do kanonu zasad ogólnych w poszczególnych systemach prawnych. Przede wszystkim należy podkreślić, że organy administracji publicznej, „stanowiąc prawo, a zwłaszcza je stosując, powinny dbać o jednakowe traktowanie adresatów swoich działań, jeżeli pozostają oni w takiej samej sytuacji prawnej i faktycznej”<sup>2</sup>. A zatem podmioty znajdujące się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej należy traktować w podobny, o ile nie w identyczny sposób. Poszanowanie zasady równości wymaga, aby porównywalne sytuacje nie były traktowane w sposób odmienny, a sytuacje odmienne nie były traktowane w sposób identyczny, chyba że jest to obiektywnie uzasadnione<sup>3</sup>. Każda osoba zatem powinna być traktowana tak samo jak inna<sup>4</sup>.

Jeżeli chodzi o Unię Europejską, to nie ma ona ogólnej kompetencji do tworzenia tzw. prawa antydyskryminacyjnego, lecz wkracza tylko w te materie, które mają szeroko rozumiany kontekst gospodarczy<sup>5</sup>. Zasada równości i zakazu dyskryminacji wyrażona została w art. 5 Europejskiego Kodeksu Dobrej Administracji (EKDA). Ustęp 1 tego artykułu stanowi, że przy rozpatrywaniu wniosków jednostek i przy podejmowaniu decyzji urzędnik zapewni przestrzeganie zasady równego traktowania. Pojedyncze osoby znajdujące się w takiej samej sytuacji będą traktowane w porównywalny sposób.

Zasada równości w wielu aktach normatywnych łączy się z wyraźnym zakazem dyskryminacji (z tzw. zasadą niedyskryminacji – *non-discrimination*). Tak jest np. w przypadku EKDA – obok wyraźnej zasady równości statuuje ona zasadę niedyskryminacji: art. 5 ust. 3 EKDA przewiduje, że urzędnik powstrzyma się w szczególności od wszelkiego nieusprawiedliwionego nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na ich narodowość, płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub wyznanie, przekonania polityczne lub inne, przynależność do mniejszości narodowej, posiadaną własność, urodzenie, inwalidztwo, wiek lub preferencje seksualne.

<sup>1</sup> R. Wieruszewski, *Zasada równości i niedyskryminacji w świetle orzecznictwa Komitetu Praw Człowieka (wybrane aspekty)*, PiP z. 4/2000, s. 40.

<sup>2</sup> J. Zimmermann, *Prawo administracyjne*, Warszawa 2021, s. 102.

<sup>3</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (Wielka Izba) z dnia 15 kwietnia 2008 r., *Nuova Agricast Srl v. Ministero delle Attività Produttive*, sprawa C-390/06, Dz.Urz. UE C 142/6 z 07.06.2008. Por. również wyrok z dnia 17 października 1995 r. w sprawie C-44/94, *Fishermen's Organisations i in.*, ECR 1995, s. I-03115, i wyrok z dnia 30 marca 2006 r. w sprawach połączonych C-87/03 i C-100/03, *Hiszpania v. Rada*, ECR 2006, s. I-02915.

<sup>4</sup> N. Rotenstreich, *Order and Might*, New York 1988, s. 185.

<sup>5</sup> B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012, komentarz do art. 32 Konstytucji RP, pkt 12, System Informacji Prawnej Legalis.

Podobnie art. 20 Karty Praw Podstawowych (KPP) przewiduje, że każdy jest równy wobec prawa. Natomiast art. 21 ust. 1 KPP stwierdza, że zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub światopogląd, opinie polityczne lub wszelkie inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Ponadto zgodnie z art. 21 ust. 2 KPP w zakresie zastosowania Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską i bez uszczerbku dla jej postanowień szczególnych, zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową. W odrębnym artykule wyrażono natomiast równość kobiet i mężczyzn – umieszczenie tej zasady w odrębnej jednostce redakcyjnej tekstu oznacza dużą wagę, jaką się do niej przykłada: art. 23 Karty stanowi, że należy zapewnić równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym w sprawach zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

Należy podkreślić, że dopuszczalne jest zróżnicowane traktowanie podmiotów znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej – może zatem nastąpić odstępstwo od zasady równości. Uzasadnione ono musi być jednak wystąpieniem obiektywnych powodów (art. 5 ust. 2 EKDA stanowi, że w przypadku różnic w traktowaniu, urzędnik zapewni, aby to nierówne traktowanie było usprawiedliwione obiektywnymi, ważnymi właściwościami danej sprawy).

Obecnie obowiązująca w Polsce Konstytucja RP w art. 32 określa w sposób ogólny zasadę równości, stanowiąc, że wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne (ust. 1). Ponadto przepis ten – w ustępie 2 – zawiera zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Umieszczenie art. 32 w części „Zasady ogólne” rozdziału II Konstytucji zatytułowanego: „Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela” oznacza, iż ustawodawca traktuje zasadę równości jako zasadę naczelną.

Przed wszystkim jednak zauważyć wypada, że powyższy przepis konstytucyjny po pierwsze, stanowi o zasadzie równości, łącząc ją z równym traktowaniem, a po drugie, statuuje zakaz dyskryminacji. W literaturze podaje się, że między równością a niedyskryminacją czy zakazem dyskryminacji występuje różnica polegająca na różnym zakresie normowania w ten sposób, że pojęcie równości jest pojęciem szerszym od pojęcia niedyskryminacji, zaś struktura normy zawierającej zakaz dyskryminacji jest węższa od struktury normy równościowej zawierającej zarówno nakaz, zakaz, jak i przyzwolenie<sup>6</sup>. Niedyskryminacja zatem – z przedmiotowego punktu widzenia jest węższa i ujęta zostaje z perspektywy negatywnej, zabraniającej określonego zachowania, natomiast zasada równości ujęta jest szerzej i wiąże się nie tylko z zakazem zachowań dyskryminacyjnych, ale nakazuje podejmowanie określonych działań mających na celu zapewnienie równości.

W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego oraz Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, iż zasada równości oznacza konieczność równego traktowania wszystkich podmiotów, które mają wspólne właściwości, dopuszczając jednocześnie zróżnicowanie ich traktowania. Definicję równości wobec prawa zaprezentował Trybunał w orzeczeniu z 9 marca 1988 r. (U. 7/87) stanowiąc, że wszystkie podmioty prawa, charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu, mają być traktowane równo, tzn. według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Dopuszczalne są jedynie rzeczowo uzasadnione preferencje społeczne mające swoje oparcie w zasadzie sprawiedliwości. Pogląd ten utrwaliły następne orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego. Zasada ta nie oznacza obowiązku ustawodawcy identycznego traktowania w prawie każdego z adresatów i w każdej sytuacji. Nie wyklucza ona różnego traktowania podmiotów różniących się cechą istotną.

W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego dostatecznie wyrażono stanowisko,

---

<sup>6</sup> S. Majkowska – Szulc, M. Tomaszewska (w:) Karta Praw..., komentarz do art. 23, pkt 23, System Informacji Prawnej Legalis.

iż konstytucyjna zasada równości polega na równym traktowaniu wszystkich podmiotów (adresatów norm prawnych) charakteryzujących się jednakową cechą wspólną, bez różnicowań dyskryminujących i faworyzujących. Równość oznacza też, że dopuszczalne jest odmienne traktowanie przez prawo różnych podmiotów (adresatów norm prawnych), które owej cechy wspólnej nie mają. Zasada ta nie oznacza „identyczności (tożsamości) praw wszystkich jednostek”<sup>7</sup>.

Interpretacją zasady równości zajmował się również Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 26 czerwca 1992 r.<sup>8</sup>, w którym stwierdził, że konstytucyjna zasada równych szans w fazie rozpoczęcia lub rozwijania działalności gospodarczej oznacza między innymi zakaz uchwalania w aktach prawnych rangi podstawowej postanowień, klauzul dyskryminujących dotyczących dostępu do czynników rzeczowych, kapitałowych i osobowych. Naruszenie zasady równości wymaga kumulatywnego naruszenia dwóch przesłanek, a mianowicie różnicowanie sytuacji prawnej musi dotyczyć podmiotów podobnych i musi mieć charakter dyskryminacji. Z dyskryminacją mamy do czynienia wówczas, gdy wprowadzone różnicowanie ma charakter arbitralny, nieproporcjonalny i nieuzasadniony. Różnicowanie sytuacji prawnej podmiotów jest sprzeczne z Konstytucją wtedy, gdy traktuje w różny sposób podmioty lub sytuacje podobne, a takie różnice traktowania nie znajdują należytego uzasadnienia konstytucyjnego. Jest ono dopuszczalne na gruncie zasady równości, jeśli służy realizacji zasady sprawiedliwości społecznej. Zakazane jest natomiast różnicowanie niesprawiedliwe.

## 2) Zasada równości kobiet i mężczyzn

Szczególne miejsce w systemie prawa zajmuje natomiast zasada równości kobiet i mężczyzn<sup>9</sup>. Wynika to m.in. z tego, że Konstytucja RP wskazała tę zasadę w odrębnym artykule, stanowiąc, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym (art. 33 ust. 1 Konstytucji RP) oraz, że 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 (art. 33 ust. 2 Konstytucji RP).

Taki kształt normatywny zasady równości kobiet i mężczyzn zgodny jest z międzynarodowymi standardami praw człowieka, ukształtowanymi już kilkadziesiąt lat temu. Standard taki został wyznaczony m.in. przez Konwencję o prawach politycznych kobiet z dnia 31 marca 1953 r.<sup>10</sup>. Zawiera ona prawa kobiet istotne także z punktu widzenia prawa publicznego, w tym administracyjnego, np. bierne prawo wyborcze „do wszelkich organów”, które przysługuje kobietom na równych warunkach z mężczyznami (art. II), prawo do piastowania urzędów publicznych i do wykonywania wszelkich funkcji publicznych, przewidzianych w ustawodawstwie krajowym, na równych warunkach z mężczyznami (art. III);

Istotne znaczenie, chociażby ze względu na jej kompleksowość, ma Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z dnia 18 grudnia 1979 r.<sup>11</sup>. Jej znaczenie wynika chociażby z tego, że zdefiniowano w niej pojęcie „dyskryminacji kobiet” (wszelkie różnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje

<sup>7</sup> Zob. postanowienie z 24 października 2001 r., sygn. SK 10/01, OTK ZU nr 7/2001, poz. 225, pkt II.2.

<sup>8</sup> Wyrok SN z dnia 26 czerwca 1992 r., III ARN 31/92, OSNC 1994, nr 2, poz. 38.

<sup>9</sup> W literaturze wskazuje się również na inną nazwę tej zasady: zasadę równouprawnienia kobiet i mężczyzn (por. m.in. B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz...*, komentarz do art. 33 Konstytucji RP, System Informacji Prawnej Legalis).

<sup>10</sup> Dz. U. z 1955, Nr 16, poz. 86.

<sup>11</sup> Dz. U. z 1982 r., Nr 10, poz. 71.

lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych” – art. 1 Konwencji). Istotne jest również to, że Konwencja nakazuje zapewnienie posiadania i wykonywania praw człowieka i podstawowych wolności na równi z mężczyznami we wszystkich dziedzinach życia publicznego, m.in. w dziedzinie życia politycznego, społecznego, gospodarczego i kulturalnego (art. 3). Nie można również przeoczyć zawartej w tej Konwencji normy, zgodnie z którą podjąć należy wszelkie stosowne kroki w celu zmiany społecznych i kulturowych wzorców zachowania mężczyzn i kobiet w celu osiągnięcia likwidacji przesądów i zwyczajów lub innych praktyk, opierających się na przekonaniu o niższości lub wyższości jednej z płci albo na stereotypach roli mężczyzny i kobiety (art. 5 lit. a). Co istotne, po raz pierwszy posłużono się pojęciem stereotypów płciowych – występującym obecnie w niemal każdej akcie normatywnym dotyczącym zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, oraz w aktach stosowania prawa odnoszących się do tej problematyki. Jest to – jak się wydaje – pierwszy akt normatywny obowiązujący w Polsce, który odnosi się do problematyki płci społeczno – kulturowej (*gender*) w jej feministycznym ujęciu.

W warunkach europeizacji prawa polskiego nie można pominąć również przepisów europejskich, dotyczących zasady równości kobiet i mężczyzn, stanowiącej jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej, wyrażonej w art. 23 KPP, oraz w innych aktach normatywnych o charakterze *soft law*. Równość kobiet i mężczyzn to jedna z fundamentalnych zasad prawa Wspólnoty. Cele Unii Europejskiej w zakresie równości płci zakładają zapewnienie równych szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz zwalczanie wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć. Unia Europejska kładzie nacisk na włączanie problematyki płci do głównego nurtu polityki, ale problem ten ma również wymiar międzynarodowy w odniesieniu np. do walki z ubóstwem, dostępu do edukacji i usług zdrowotnych, uczestnictwa w gospodarce oraz procesu podejmowania decyzji. Podkreślenia wymaga fakt zawarcia w art. 119 Traktatu rzymskiego z 1957 r. regulacji odnoszącej się do równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Należy domniemywać, że taki konkretny przepis, zakazujący dyskryminacji z uwagi na płeć, musiał być istotny dla osiągnięcia także pierwotnych – gospodarczych celów<sup>12</sup>.

Przepisy europejskie wydają się mieć tutaj istotne znaczenie. Zaangażowanie Komisji Europejskiej w promowanie równości płci w badaniach i innowacjach jest ważną częścią jej szerszej strategii na rzecz równości płci na lata 2020-2025, ogłoszonej w marcu 2020 r. Jednym z celów tej strategii jest wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA) zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje talenty. Dążono także do lepszego zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji.

### 3) Zasada równości (płci) i zakaz dyskryminacji na Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

Podkreślenia wymaga, że również wewnętrzne przepisy normatywne obowiązujące w Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie statuują zasadę równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji. Zgodnie z § 6 ust. 1 pkt 8 Statutu Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, do podstawowych zadań Uczelni należy stwarzanie osobom niepełnosprawnym oraz osobom szczególnie narażonym na

<sup>12</sup> M. Smolin, *Zasada równości płci. Studium komparatystyczne standardów Rady Europy i Unii Europejskiej*, Warszawa 2013; s. 69.

dyskryminację warunków do prowadzenia działalności naukowej oraz kształcenia. W działalności Uniwersytetu szczególną wagę przykładają się do poszanowania zasad etyki i dobrych praktyk (§ 4 ust. 2 Statutu Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie).

Obowiązuje tu również Procedura przeciwdziałania dyskryminacji (załącznik nr 1 do zarządzenia Rektora nr R/Z.0201-13/2020). Podkreślono w nim, że przeciwdziałanie dyskryminacji służy kształceniu postaw obywatelskich, jest elementem społecznej odpowiedzialności nauki oraz sprzyja tworzeniu gospodarki opartej na innowacjach zaś Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej dąży do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania wszystkich członków społeczności akademickiej.

W tym akcie normatywnym o charakterze wewnętrznym (zakładowym) wprowadzono pojęcie dyskryminacji w znaczeniu powszechnie przyjętym („pod pojęciem dyskryminacji rozumie się zachowania naruszające zasadę równego traktowania, w szczególności z uwagi na płeć, tożsamość płciową, wiek, stopień sprawności, stan zdrowia, kolor skóry, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, światopogląd, przynależność związkową, wyznanie, orientację psychoseksualną, status społeczny i ekonomiczny, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, oraz ze względu na inne przesłanki” – § 2 ust. 1 Procedury). W definicji tej dyskryminacja obejmuje także zachowania naruszające zasadę równego traktowania m.in. z uwagi na płeć i tożsamość płciową.

W Procedurze wyróżniono także – w zgodzie z przepisami rangi ustawowej – dyskryminację bezpośrednią (rozumie się przez nią sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji - § 2 ust. 2 Procedury) oraz dyskryminację pośrednią (rozumie się przez nią sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne - § 2 ust. 3 Procedury).

Natomiast w § 9 Procedury przewidziano procedurę obowiązującą w przypadku stwierdzenia dyskryminacji.

W Uniwersytecie Pedagogicznym im. KEN w Krakowie działają: Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania oraz Rektorska Komisja ds. Równego Traktowania.

Do zadań Pełnomocnika należy:

1. Współpraca z Rektorską Komisją ds. Równego Traktowania,
2. Inicjowanie, promowanie i prowadzenie działań systemowych (w tym edukacyjnych) na rzecz równego traktowania, adresowanych do całej społeczności Uniwersytetu,
3. Wspieranie środowiska studenckiego i kadry zarządzającej oraz administracji Uniwersytetu we wdrażaniu procedur antydyskryminacyjnych oraz reagowaniu na przypadki dyskryminacji,
4. Zajmowanie stanowisk w toczących się postępowaniach dyscyplinarnych dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania, na wniosek Rektora lub Rzecznika Dyscyplinarnego,

5. Opiniowanie dokumentów strategicznych Uniwersytetu pod kątem równego traktowania i przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym,
6. Reprezentowanie Uniwersytetu m.in. na konferencjach, seminariach i innych wydarzeniach dotyczących tematu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji,
7. Współpraca z krajowymi i międzynarodowymi organizacjami działającymi na rzecz równego traktowania, prowadzenie monitoringu i ewaluacji działań antydyskryminacyjnych, realizowanych w Uniwersytecie,
8. Przedstawianie Rektorowi planu pracy na bieżący rok akademicki oraz rocznego sprawozdania ze swojej działalności.

Z kolei zadania Komisji to:

1. współpraca z pełnomocnikiem Rektora ds. Równego Traktowania;
2. inicjowanie rozwiązań na rzecz równego traktowania dla całej społeczności akademickiej;
3. podejmowanie działań na rzecz upowszechniania wiedzy w zakresie przestrzegania zasad równego traktowania, w szczególności w formie spotkań lub szkoleń kierowanych do społeczności akademickiej;
4. inicjowanie działań na rzecz osób i grup narażonych na dyskryminację lub jej doświadczających;
5. tworzenie procedur dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz równego traktowania;
6. opiniowanie istniejących w Uczelni procedur i praktyk w zakresie zadań należących do Komisji;
7. wyrażanie opinii w toczących się postępowaniach dyscyplinarnych dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania;
8. wspieranie środowiska studenckiego i kadry zarządzającej oraz administracji Uczelni we wdrażaniu obowiązujących procedur antydyskryminacyjnych.

Podkreślenia więc wymaga, że Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie jest tą uczelnią, na której już przed wprowadzeniem Planu Równości Płci podejmowane były działania zmierzające do wdrożenia zasady równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji. Wszelkie dotychczas wyróżnione funkcje i powołane zespoły powiązane ze sprawami równości oraz podjęte procedury są elementem niniejszego Planu.

## **2. Diagnoza**

Diagnoza zawiera najważniejsze fakty a także wyniki badań i wnioski płynące z analizy aktualnej sytuacji w zakresie równości między kobietami a mężczyznami na Uniwersytecie Pedagogicznym im. KEN w Krakowie.

### 1) Dane statystyczne

Podstawowymi jednostkami organizacyjnymi w Uniwersytecie Pedagogicznym są instytuty. Instytuty, na czele których stoją kobiety:

1. Instytut Biologii
2. Instytut Filozofii i Socjologii
3. Instytut Geografii
4. Instytut Historii i Archiwistyki



5. Instytut Nauk o Bezpieczeństwie
6. Instytut Nauk o Informacji
7. Instytut Prawa i Ekonomii
8. Instytut Pedagogiki Przedszkolnej i Wczesnoszkolnej
9. Instytut Pedagogiki Specjalnej, Szkolnej i Kształcenia Nauczycieli
10. Instytut Sztuki i Designu

Instytuty, na czele których stoją mężczyźni:

1. Instytut Filologii Angielskiej
2. Instytut Filologii Polskiej
3. Instytut Fizyki
4. Instytut Informatyki
5. Instytut Malarstwa i Edukacji Artystycznej
6. Instytut Matematyki
7. Instytut Nauk o Polityce i Administracji
8. Instytut Nauk Technicznych
9. Instytut Neofilologii
10. Instytut Pedagogiki Społecznej i Wsparcia Rodziny

Jeżeli chodzi o stan zatrudnienia na dzień 17.03.2022 to ogółem wynosił on 1462 osoby (w tym 875 kobiet i 587 mężczyzn).

Ogólna liczba nauczycieli akademickich to 1026 osób (587 kobiet, 439 mężczyzn). Jeżeli chodzi o pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, to ogólna liczba wynosi 436 osób (288 kobiet, 148 mężczyzn).

A oto struktura płci nauczycieli akademickich wg stanowisk:

profesor – 62 os. (19 kobiet, 43 mężczyzn)  
 profesor uczelni – 228 os. (106 kobiet, 122 mężczyzn)  
 adiunkt – 523 os. (317 kobiet, 206 mężczyzn)  
 asystent – 185 os. (120 kobiet, 65 mężczyzn)  
 lektor – 18 os. (18 kobiet, 0 mężczyzn)  
 instruktor – 2 os. (0 kobiet, 2 mężczyzn)  
 bibliotekarz dyplomowany – 8 os. (7 kobiet, 1 mężczyzna)

W roku 2020:

- 1/ dwie osoby uzyskały tytuł naukowy profesora: kobieta i mężczyzna;
- 2/ trzydzieści osób uzyskało stopie doktora habilitowanego: 16 kobiet i 14 mężczyzn;
- 3/ dwadzieścia osób uzyskało stopie doktora: 15 kobiet i 5 mężczyzn.

Jeżeli zaś chodzi o projekty zrealizowane i realizowane w 2020 r. (<https://bip.up.krakow.pl/wp-content/uploads/sites/11/2021/12/SPRAWOZDANIE-REKTORA-2020.pdf>), to:

Ogólna liczba projektów: 59.

Kierownicy projektu:

Kobieta: 25

Mężczyzna: 34

Podsumowanie danych statystycznych: przeprowadzona analiza pozwala stwierdzić, iż sytuacja kobiet i mężczyzn jest w Uniwersytecie Pedagogicznym zróżnicowana. O ile w kadrze kierowniczej instytutów utrzymuje się równowaga, to jednak są pewne obszary z wyraźnym niedoreprezentowaniem kobiet (uzyskanie tytułu naukowego profesora). Względnie trwała

równowaga w jednych obszarach nie może powodować ograniczenia prac nad wprowadzeniem równowagi płci w innych obszarach.

## 2) Podsumowanie Audytu Równości Płci w Uniwersytecie Pedagogicznym – czerwiec 2021 r.

### Charakterystyka grupy respondentów

W przeprowadzonym na przełomie lutego i marca 2021 roku *Audycie i monitoringu równości płci (Gender Equality Audit and Monitoring)* z wykorzystaniem kwestionariusza GEAM wzięło udział łącznie 279 osób<sup>13</sup>. Przeprowadzenie badania możliwe było dzięki przystąpieniu Uniwersytetu Pedagogicznego im. KEN w Krakowie do społeczności praktyków wspieranych przez projekt ACT finansowany w ramach programu Horyzont 2020. Jego celem jest zapewnienie równości płci w organizacjach prowadzących i finansujących badania w Europejskiej Przestrzeni Badawczej. Przeprowadzenie ankiety umożliwiło pozyskanie wysokiej jakości danych, istotnych dla doskonalenia jakości zarządzania.

Respondenci i respondentki to osoby w większości zatrudnione na stanowiskach nauczycieli akademickich (61,20%), a także pracowników naukowo-technicznych, inżynierjno-technicznych i administracyjnych (14,75%). 10,93% respondentów to nauczyciele akademicy pełniący funkcje kierownicze. Wśród respondentów znaleźli się również pracownicy biblioteczni oraz uczestnicy/uczestniczki studiów doktoranckich.

Większość respondentów i respondentek to osoby pomiędzy 30. i 50. rokiem życia (łącznie 73%). 23% to osoby powyżej 50. roku życia. Mowa tu zatem o grupie osób dobrze znających realia pracy w strukturach akademickich. Większość osób biorących udział w ankiecie (66%) definiowała się jako kobiety, 33% jako mężczyźni, a 2% zaznaczyła odpowiedź „inne”. Blisko 4/5 osób nie rozpoznaje u siebie żadnego rodzaju niepełnosprawności i nie cierpi na choroby przewlekłe. 18% udzieliło w tej kwestii odpowiedzi twierdzącej.

Zarobki respondentów są zróżnicowane (wyższe na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, niższe w administracji), dominuje przekonanie, że wynagrodzenia nie zawsze są adekwatne do zaangażowania w pracę i posiadanych kompetencji.

Łączenie pracy z życiem rodzinnym.

Okres pandemii zwiększył świadomość możliwości korzystania z elastycznych rozwiązań związanych z godzeniem pracy zawodowej z życiem rodzinnym, takich jak praca w trybie zdalnym. Jest ona oceniana pozytywnie, choć problem pojawił się w momencie zamknięcia szkół i przedszkoli: wówczas godzenie obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi okazała się bardzo trudnym wyzwaniem.

Respondenci chętnie korzystają z urlopu w celu opieki nad dzieckiem. Dostrzegalna jest tutaj znacząca dysproporcja w podziale na płeć, wynikająca z kulturowo uwarunkowanych różnic w rolach społecznych i stylach godzenia pracy zawodowej z pracą opiekuńczą. Kobiety częściej niż mężczyźni zawieszają karierę zawodową, aby opiekować się potomstwem.

Odpowiedzi respondentów wskazują na niski poziom świadomości istnienia innych, niż wynikające z Kodeksu pracy rozwiązań wspierających łączenie ról zawodowych z wychowaniem potomstwa. Najczęściej pobierają dostępne w miejscu pracy dodatki i świadczenia pieniężne. Rodzice korzystają też z takich rozwiązań, jak elastyczny czas pracy.

Rozwiązania systemowe, takie jak wyłączenie okresu urlopu z oceny okresowej i ewaluacji jednostki, okazały się szerzej nieznane. Mało popularny jest job sharing – dzielenie stanowiska pracy między dwie osoby opiekujące się potomstwem, w formule ½ etatu.

---

<sup>13</sup> Badania zrealizowała i opracowała dr hab. Magdalena Stoch.

## Obciążenie pracą

57% respondentów bardzo często pracuje w soboty, 51% bardzo często w niedziele, czyli dni ustawowo uznawane za czas wolny od pracy. Może to być powiązane z prowadzeniem zajęć w trybie niestacjonarnym lub zajęć na studiach podyplomowych, a także z sygnalizowanym przeciążaniem obowiązkami dydaktycznymi i administracyjnymi.

Równie niepokojący jest wysoki wskaźnik odpowiedzi twierdzących związanych z pracą ponad 10 godzin dziennie (42% respondentów bardzo często, 33% czasem), a także w godzinach nocnych, pomiędzy 22:00 a 5:00 rano (31% bardzo często, 24% często). 70% wszystkich pracowników informuje o pracy do późna.

Statystyki pokazują, że dużo częściej zdarza się pracownikom zaniedbywać, czy przekładać obowiązki rodzinne z powodu przeciążenia pracą, niż zaniedbywać pracę z powodu trudności rodzinnych.

## Awans zawodowy

Polska kadra akademicka ceni sobie przede wszystkim lokalizację miejsca pracy, a następnie: elastyczność godzin pracy i funkcjonowanie rozwiązań umożliwiających zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Dla połowy respondentów istotne jest również zróżnicowane i włączające środowisko pracy.

Decyzja o ubieganiu się o awans najczęściej podejmowana jest na podstawie porównania kryteriów rekrutacyjnych z posiadanymi kompetencjami. Niemal równie ważna jest perspektywa zwiększenia wynagrodzenia oraz – powiązana z tym – chęć uzyskania wyższego tytułu zawodowego.

## Równość płci

Wśród respondentów/ek powszechne jest przekonanie o istnieniu równości płci, przy jednoczesnym sygnalizowaniu dwóch poważnych problemów:

- Segregacji poziomej, czyli dominacji jednej płci w określonych grupach pracowników i podział aktywności zawodowych na „typowo” „męskie” i „kobiece”, będący konsekwencją stereotypów płci. Zdaniem respondentów w uniwersytecie jest mniej więcej taka sama liczba kobiet i mężczyzn. Wśród pracowników naukowych/badawczych jest podobnie. Natomiast wśród pracowników technicznych dostrzega się nadreprezentację mężczyzn, a wśród pracowników administracji nadreprezentację kobiet;

- Szklanego sufitu, czyli segregacji pionowej – utrudnionego dla kobiet dostępu do awansu, zajmowania stanowisk kierowniczych i decyzyjnych, a także dostępu do nieformalnych kręgów wpływów. Rzecz ciekawa, że zaprezentowana już obsada stanowisk na poziomie dyrektorów instytutów nie potwierdza tych przekonań/obaw.

Spośród tzw. mikronierówności respondenci najczęściej wybierali: niedocenianie lub pomijanie czyjegoś wkładu w pracę, ignorowanie opinii, przypisywanie stanowiska niższej rangi.

## Molestowanie i mobbing

Zdecydowana większość respondentów nie doświadczyła mobbingu i molestowania. Niewielki procent ma jednak przekonanie, że doświadczyło w swoim życiu praktyk o takim charakterze, przy czym wyniki w podziale na płeć są porównywalne. Jeśli już dochodzi do tego typu niepożądanych zachowań, to ma to miejsce głównie ze strony przełożonych oraz osób na stanowiskach decyzyjnych/kierowniczych. Rzadziej jest to współpracownik lub osoba

studiująca. Wiąże się to z faktem, że mobbing i molestowanie bardzo często są formą nadużycia władzy.

Większość respondentów/ek molestowanie i mobbing zgłosiłaby przełożonemu (71%) oraz Komisji ds. równego traktowania (69%). Tego typu zawiadomień nie kierowano by raczej do Działu Spraw Pracowniczych (72% zaprzeczeń), ani do osób na stanowiskach wyższego szczebla (61% zaprzeczeń).

#### Rekomendacje

1. Aktywne kreowanie i animowanie przez Władze zróżnicowanego i włączającego środowiska pracy.
2. Zainicjowanie dyskusji na temat podziału i delegowania obowiązków administracyjnych w obrębie poszczególnych jednostek.
3. Opracowanie i upowszechnienie dobrych praktyk ułatwiających godzenie pracy z życiem prywatnym; oferowanie rozwiązań wykraczających poza regulacje zawarte w Kodeksie pracy (np. job sharing, elastyczny czas pracy).
4. Przeprowadzenie szkoleń z zakresu równości płci w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem barier w dostępie do wyższych stanowisk.
5. Przeprowadzenie szkoleń na temat procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych oraz standardów pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kadry kierowniczej oraz grup szczególnie narażonych na dyskryminację.
6. Uwzględnianie realnych potrzeb pracowników w obszarze rozwoju zawodowego (szczególnie w odniesieniu do szkoleń, organizacji konferencji i spotkań naukowych, pozostawania w kontakcie z miejscem pracy również w okresie urlopu rodzicielskiego).
7. Zorganizowanie szkoleń z zakresu powierzanych zadań administracyjnych oraz ustalenie budżetu jednostek na szkolenia, studia i kursy płatne, realizowane poza Uniwersytetem Pedagogicznym.
8. Inicjowanie i różnicowanie działań wyrównawczych dla grup szczególnie narażonych na dyskryminację.
9. Kreowanie pozytywnej atmosfery w miejscu pracy, szczególnie na poziomie jednostek macierzystych (instytutów), umożliwiającej asertywne podejmowanie zobowiązań i zaangażowanie w pracę.
10. Przeprowadzenie podobnego audytu w grupie osób studiujących.

### 3. Cele Planu Równości Płci

Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Pedagogicznego im. KEN w Krakowie zakłada realizację kilku kluczowych celów.

Oto one:

**Cel 1.** Edukacja oraz włączanie perspektywy równości płci do programów nauczania i badań; wzrost świadomości dotyczącej zasady równości i zakazu dyskryminacji.

**Cel 2.** Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.

**Cel 3.** Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w zatrudnieniu, zespołach eksperckich, organach kolegialnych uczelni.

**Cel 4.** Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.

Cele te często przenikają się. Podkreślenia wymaga, że w działalności osób i zespołów powołanych do zajmowania się sprawami równego traktowania wymagane jest pewne holistyczne (całościowe) podejście, które umożliwi właściwe wdrażanie zasady równości na Uniwersytecie Pedagogicznym im. KEN w Krakowie.

Zgodnie z wymogami Komisji Europejskiej istnieje pięć obszarów kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach. Należą do nich:

1. Równowaga między życiem prywatnym/ rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji;
2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych;
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;
4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych;
5. Środki przeciwko przemocom ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Kto jest adresatem Planu i określonych w nim celów? Cała społeczność akademicka: studenci, nauczyciele, pracownicy administracyjni, uczestnicy studiów podyplomowych, słuchacze Uniwersytetu Trzeciego Wieku, uczestnicy kursów itd.

- 1) Cel 1. Edukacja oraz włączanie perspektywy równości płci do programów nauczania i badań; wzrost świadomości dotyczącej zasady równości i zakazu dyskryminacji.

Dążenie do zwiększania świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

Adresaci celu: społeczność uniwersytecka

Działania:

- Szkolenia, warsztaty dla kadry zarządzającej oraz innych osób, w tym dla osób reprezentujących samorządy studenckie (dot. m.in. następującej problematyki: molestowanie, a mobbing; formy dyskryminacji; język równościowy; równość płci w badaniach), zwiększające umiejętności związane z rozpoznawaniem negatywnych zjawisk i reagowaniem na nie, w tym szkolenia i warsztaty o wewnętrznych procedurach antydyskryminacyjnych.
- Konferencje naukowe organizowane przez osoby i zespoły powołane do zajmowania się sprawami równego traktowania wraz z innymi zainteresowanymi podmiotami.
- Poradniki, katalogi dobrych praktyk, wydawane przez Pełnomocnika ds. Równego Traktowania i kolportowanie ich wśród członków społeczności uniwersyteckiej.
- Kampanie, akcje społeczne organizowane przez Pełnomocnika ds. Równego Traktowania (np. w trakcie Dni Otwartych Uniwersytetu itd.)
- Opracowanie kodeksu etycznego pracownika naukowego, uwzględniającego normy prawa antydyskryminacyjnego.
- Uczestnictwo władz uczelni w działaniach promujących zasadę równego traktowania, w tym:
  - Podejmowanie współpracy z innymi uczelniami/organizacjami w kwestii upowszechnienia idei równości i różnorodności zawartych w Planie Równości Płci.
  - Wyznaczenie osób kontaktowych w każdym instytucie, z którymi Pełnomocnik ds. Równego Traktowania będzie mógł się kontaktować w sprawach dot. równego traktowania i zakazu dyskryminacji (w celu podejmowania działań przewidzianych m.in. w niniejszym planie).

Wskaźniki efektywności działania:

- Zorganizowanie co najmniej jednego szkolenia w ciągu roku dla kadry zarządzającej oraz pracowników uniwersytetu.
- Przeszkolenie (także w formie online) 75 procent pracowników do końca 2023 r.
- Zorganizowanie minimum jednej konferencji naukowej w ciągu roku.

- Przygotowanie minimum dwóch akcji społecznych w ciągu roku, wraz z plakatem, filmem i ewentualnie wydarzeniami towarzyszącymi.
- Opracowanie kodeksu etycznego pracownika naukowego do końca 2023 r.
- Cykliczne i regularne sprawozdania wszystkich podmiotów zajmujących się sprawami równego traktowania, stanowiące formę monitoringu.
- Publikacja sprawozdań osób i zespołów powołanych do zajmowania się sprawami równego traktowania na stronie internetowej uczelni.
- Okresowy przegląd obowiązujących procedury antydyskryminacyjnej (stanowiący formę monitoringu) w zakresie adekwatności jego norm do rzeczywistości. Wyniki przeglądu są umieszczane regularnie i cyklicznie na stronie internetowej uczelni oraz w sprawozdaniach osób i zespołów powołanych do zajmowania się sprawami równego traktowania.
- Powołanie osoby kontaktowej/osób kontaktowych w każdym instytucie do końca 2023 r.

Jednostki odpowiedzialne: Władze Uniwersytetu, władze instytutów, Pełnomocnik ds. Równego Traktowania, Rektorska Komisja ds. Równego Traktowania.

## 2) Cel 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.

Cel ma za zadanie przeciwdziałanie zjawisku zatrzymywania się bądź rezygnacji kobiet na określonych szczeblach kariery naukowej (obrona doktoratu, zatrudnienie na stanowisku adiunkta, uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, zatrudnienie na stanowisku profesora uczelni).

Adresaci celu: społeczność uniwersytecka

Działania:

- Kampanie informacyjne Pełnomocnika ds. Równego Traktowania skierowane do niedoreprezentowanych grup
- Uwzględnianie zasady równości w ogłoszeniach rekrutacyjnych
- Powoływanie komisji konkursowych zrównoważonych płciowo
- Równość płci w polityce wynagrodzeń
- Polityka zatrudnienia promująca różnorodność
- Wykłady na temat karier zawodowych kobiet
- Grupy networkingowe dla doktorantek. Włączanie doktorantek w sieci kontaktów z pracownikami i pracownicami naukowymi oraz organizacja wykładów z zaproszonymi prelegentkami, dotyczących karier kobiet w nauce, w Polsce i na świecie (np. kierowniczkę międzynarodowych grantów realizowanych w UP).
- Powołanie w Szkole Doktorskiej osoby kontaktowej i odpowiedzialnej za działalność grupy networkingowej.

Wskaźniki efektywności działania:

- Organizacja minimum jednego wydarzenia networkingowego rocznie.
- Wyznaczenie do końca 2022 r. w Szkole Doktorskiej osoby kontaktowej i odpowiedzialnej za działalność grupy networkingowej.
- Cykliczne i regularne sprawozdania osób i zespołów powołanych do zajmowania się sprawami równego traktowania
- Publikacja sprawozdań organów ds. równego traktowania na stronie internetowej uczelni.

Jednostki odpowiedzialne:

Pełnomocnik ds. Równego Traktowania, Szkoła Doktorska, uczelniana i instytutowe komisje rekrutacyjne, Dział Spraw Pracowniczych.

- 3) Cel 3. Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w zatrudnieniu, zespołach eksperckich, organach kolegialnych uczelni.

Cel ma za zadanie zrównoważenie płciowe w społeczności uniwersyteckiej – zarówno na szczeblu organów, jak i innych, niższych szczebli. Sformułowanie wytycznych dotyczących procentowej reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach eksperckich. Z kolei sformułowanie wytycznych dotyczących powierzenia przewodnictwa w gremiach decyzyjnych zarówno kobietom jak i mężczyznom i ich wdrożenie mają na celu osiągnięcie poziomu co najmniej 35% kobiet do 2024 r.

Adresaci celu: społeczność uniwersytecka.

Działania:

- Przeprowadzanie procesów rekrutacyjnych w oparciu o przejrzyste i niedyskryminujące kryteria
- Przyjęcie wytycznych dotyczących formułowania ogłoszeń konkursowych na stanowiska naukowe
- Wprowadzenie zasady rotacyjnego przewodniczenia komisjom konkursowym przez mężczyzn i kobiety.
- Określenie zasad zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych.
- Kampanie promocyjne Pełnomocnika ds. Równego Traktowania skierowane do niedoreprezentowanych grup
- Uwzględnianie zasady równości w ogłoszeniach rekrutacyjnych
- Powoływanie komisji rekrutacyjnych zrównoważonych płciowo

Wskaźniki efektywności działania:

- Sporządzenie wytycznych dotyczących formułowania ogłoszeń konkursowych na stanowiska naukowe do końca 2023 r.
- Cykliczna ocena ogłoszeń rekrutacyjnych pod względem zgodności z przyjętymi wytycznymi.
- Regularna ocena procesów rekrutacyjnych na podstawie protokołów posiedzeń komisji konkursowych.
- Wprowadzenie zasad zmierzających do zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych przyjęte dla wszystkich jednostek organizacyjnych UP do końca 2023 r

Jednostki odpowiedzialne:

Pełnomocnik ds. Równego Traktowania, Szkoła Doktorska, uczelniana i instytutowe komisje rekrutacyjne.

- 4) Cel 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.

Ustalenie możliwości rozwoju infrastruktury wspomagającej funkcje opiekuńcze, w tym rozważenie koncepcji stworzenia żłobka i przedszkola, a także zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i dydaktycznej po urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia

ze strony Uniwersytetu. Przeprowadzone mają być badania i konsultacje, a wyniki badań mają być opublikowane.

Adresaci: społeczność uniwersytecka.

Działania:

- Możliwość Home Office i ruchomych godzin pracy dla osób opiekujących się osobami zależnymi. Wprowadzenie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy i innych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym.
- Rekomendacje ułatwiające godzenie życia rodzinnego i zawodowego.
- Konsultacje, rozmowy i badania w zakresie rozwoju infrastruktury wspomagającej funkcje opiekuńcze, w tym zorientowanie się i przeprowadzenie rozmów dot. możliwości stworzenia żłobka i przedszkola.

Wskaźniki efektywności działania:

- Przedstawienie w sprawozdaniach przez organy ds. równego traktowania możliwości stworzenia żłobka i przedszkola.
- Przeprowadzenie przez Pełnomocnika ds. Równego Traktowania konsultacji, rozmów i badań w zakresie możliwości rozwoju infrastruktury wspomagającej funkcje opiekuńcze, w tym żłobka i przedszkola oraz opublikowanie wyników do 2024 r.
- Sporządzenie rekomendacji ułatwiającej godzenie życia rodzinnego i zawodowego do końca 2023 r. i przesłanie ich wszystkim jednostkom organizacyjnym UP.

Jednostki odpowiedzialne:

Pełnomocnik ds. Równego Traktowania, odpowiednie działy uczelni zajmujące się kwestiami gospodarczymi i społecznymi.

#### **4. Podsumowanie**

Zasada równości nakazuje traktować równo w sytuacjach jednakowych, różnie w warunkach odmiennych<sup>14</sup>. Zasada ta ewoluowała z upływem czasu. Najpierw dotyczyła równości w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodów przez kobiety i mężczyzn. Stopniowo obejmowała nowe dziedziny. Zasada równości kobiet i mężczyzn stanowi obecnie jedną z podstawowych zasad ogólnych, obejmujących praktycznie wszystkie obszary życia publicznego, w tym obszar nauki i szkolnictwa wyższego. Plan Równości Płci jest tym aktem, który pozwala na wdrożenie zasady równości w tym obszarze.

Plan Równości Płci zawiera dane dotyczące stanu faktycznego (diagnoza) oraz środki, jakie należy przedsięwziąć, by realnie wdrażać zasadę równości płci, Podkreślenia wymaga, że Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie jest tą uczelnią, w której od kilku lat funkcjonują już podmioty powołane do zajmowania się sprawami równego traktowania (Pełnomocnik ds. Równego Traktowania oraz Rektorska Komisja ds. Równego Traktowania). Zdążyły one wdrożyć już wiele działań. Konieczne są jednak dalsze czynności. Niniejszy plan – w zgodzie z wytycznymi organów europejskich – określa te czynności: w sposób konkretny i przypisany do poszczególnych podmiotów. Czynności te, to m.in. zbieranie danych i monitoring, ale także cykl szkoleń, warsztatów czy wydarzeń równościowych, które mają służyć budowaniu potencjału Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie. Działania w ramach tego komponentu mogą obejmować zarówno rozwijanie kompetencji w zakresie zwalczania nieświadomych uprzedzeń

---

14 R. Wieruszewski (w:) *Prawa człowieka: model prawny*, pod red. R. Wieruszewskiego, Wrocław 1991, s. 77.



związanych z płcią wśród pracowników, liderów i decydentów, tworzenie grup roboczych poświęconych określonym tematom, jak też podnoszenie świadomości poprzez warsztaty i działania komunikacyjne. Tematyczne szkolenia mają przede wszystkim na celu przekazanie wiedzy na temat zasady równości płci, uwrażliwienie odbiorców na obszary oraz przejawy dyskryminacji, w tym dyskryminacji językowej, oraz przekazanie dobrych praktyk i przykładów efektywnego wdrożenia zasady równych szans.