



Uniwersytet Rzeszowski

**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
DLA UNIWERSYTETU RZESZOWSKIEGO
NA LATA 2022–2024**

RZESZÓW 2022

**Przygotował Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci
dla Uniwersytetu Rzeszowskiego:**

dr Dorota Semków (Przewodnicząca)

mgr Kinga Bieniasz (Główny Specjalista ds. Legislacyjnych)

dr Katarzyna Czeszejko-Sochacka (Kolegium Nauk Społecznych)

dr Jan Gałkowski (Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania)

mgr Anna Janczycka (Sekretarz)

dr Małgorzata Nagórska (Kolegium Nauk Medycznych)

dr Grzegorz Pączka (Kolegium Nauk Przyrodniczych)

dr Krzysztof Piróg (Kolegium Nauk Społecznych)

dr hab. Magdalena Rabizo-Birek, prof. UR (Kolegium Nauk Humanistycznych)

SPIS TREŚCI

Część I: Wprowadzenie

Uniwersytet Rzeszowski – wspólnota przyjazna wszystkim
Równość kobiet i mężczyzn – kontekst prawny
Równość kobiet i mężczyzn – kontekst akademicki
Powstawanie *Planu Równości Płci*
Główne założenia i elementy *Planu Równości Płci* oraz jego wdrożenie
Omówienie wybranych terminów (kolejność alfabetyczna)

Część II: Diagnoza

Analiza wewnętrznych rozwiązań instytucjonalnych i prawnych
Analiza wybranych danych statystycznych
Badanie GEAM
Równość płci w świetle badania GEAM
Godzenie pracy z życiem prywatnym w świetle badania GEAM
Mobbing, molestowanie, mikroagresje w świetle badania GEAM

Część III: Cele i działania

CEL 1: Zwiększanie świadomości problemu dyskryminacji oraz zasad równego traktowania
CEL 2: Zapobieganie dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu oraz zapewnienie bezpiecznych warunków studiowania i pracy
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
CEL 4: Ułatwianie godzenia pracy zawodowej i życia prywatnego

Bibliografia

CZĘŚĆ I: WPROWADZENIE

Uniwersytet Rzeszowski – wspólnota przyjazna wszystkim

Uniwersytet Rzeszowski (dalej Uniwersytet lub UR) jest wspólnotą (Statut UR § 3), która czerpiąc z wielowiekowej tradycji uniwersytetów europejskich jak i otwierając się na świat współczesny wyznacza sobie „dążenie do doskonałości we wszystkich wymiarach” (Strategia, 2021, str. 3). Budowanie coraz lepszej, a zatem i przyjaznej wszystkim wspólnoty opiera się na konkretnych działaniach, konsekwentnie wprowadzanych zmianach i ciągłym wybieganiu myślą w przód. Podstawą tworzenia takiej społeczności jest budowanie wysokiej kultury organizacyjnej, kształtowanie i implementowanie dobrych praktyk, budowanie przyjaznych relacji, oparcie o siłę wartości i otwartość na potrzeby członków wspólnoty (Strategia, 2021).

Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2022 – 2024 (dalej: *Plan Równości Płci*) jest dokumentem stworzonym z myślą o całej wspólnocie akademickiej i ma na celu kontynuowanie starań o to, by nasz Uniwersytet stawał się wspólnotą coraz bardziej przyjazną. Uniwersytet wspomaga rozwój naukowy, zawodowy i osobisty wszystkich osób studiujących i pracujących. Dzięki *Planowi Równości Płci* Uniwersytet Rzeszowski może się stać instytucją jeszcze w większym stopniu zapewniającą równe traktowanie, wolność od dyskryminacji oraz szeroko rozumiane bezpieczeństwo pracy i nauki. W sposób szczególny *Plan Równości Płci* odwołuje się do III części *Strategii Rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2021–2030*, która wyznacza ambitne cele wspomagania rozwoju pracowników, tworzenia warunków dla awansu, tworzenia ścieżek karier i rozwoju.

Równość kobiet i mężczyzn – kontekst prawny

Zagadnienia dotyczące równości, dyskryminacji i molestowania są stale obecne we współczesnym świecie (por. Lesińska-Staszczuk & Wasil, 2016). Przepisy regulujące tę problematykę znajdują się w aktach normatywnych zarówno na szczeblu krajowym, jak i międzynarodowym. Mają one charakter fundamentalny.

Wśród aktów prawa krajowego zwrócić należy szczególną uwagę na przepisy ustawy zasadniczej. W treści art. 32 Konstytucji RP wyrażono zasadę równouprawnienia, prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym. Wykładni tego przepisu dokonał Naczelny Sąd Administracyjny, który zauważył, że „przepisy art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP wymagają zachowania równości i niestosowania dyskryminacji na płaszczyźnie stanowienia prawa (równość wobec prawa) oraz na płaszczyźnie stosowania prawa (...)” (Naczelny Sąd Administracyjny 2021). Z kolei w art. 33 Konstytucji stwierdzono, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, które przejawiają się przede wszystkim w równym prawie do kształcenia, zatrudnienia i awansów oraz do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości.

Należy zauważyć, że przepisy dotyczące przedmiotowych kwestii poza Konstytucją znalazły odzwierciedlenie w wielu innych aktach prawnych obowiązujących na terytorium RP. Wymienić tutaj należy przepisy *Kodeksu pracy* (art. 18 3a – 3e), *Kodeksu cywilnego* (art. 23, art. 24, art. 415), *Kodeksu karnego* (art. 119, art. 256), czy *Ustawę o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania*. W polskim porządku prawnym jest także wiele innych aktów normatywnych, które w sposób szczegółowy odnoszą się do tej problematyki (por. Gerlich, 2019, str. 4). Szczegółowa ich analiza przekroczyłaby jednak ramy niniejszego opracowania.

Wśród aktów prawa międzynarodowego na szczególną uwagę zasługują przepisy *Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka*, gdzie wyrażono zasadę, zgodnie z którą wszyscy są równi wobec prawa i mogą oczekiwać, bez jakiegokolwiek różnicy, jednakowej ochrony prawnej (art. 7). Podobne przepisy znalazły się w *Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności* (art. 14), gdzie został wyrażony zakaz dyskryminacji, wynikającej z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie lub z jakichkolwiek innych przyczyn. Do tych zagadnień nawiązuje także *Traktat o Unii Europejskiej* (art. 3 ust. 3) oraz *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej* (art. 20, art. 21, art. 22, art. 23), gdzie wyrażono zasadę równości wobec prawa oraz zakaz wszelkiej dyskryminacji, a także poszanowanie dla zróżnicowania kulturalnego, religijnego i językowego oraz równość kobiet i mężczyzn. Odpowiednie przepisy znajdują się także w *Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych* (art. 2, art. 3) oraz w *Międzynarodowej Konwencji w Sprawie Likwidacji Wszelkich form Dyskryminacji Rasowej* (art. 5) czy *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* (art. 2).

Prawa człowieka to „powszechne prawa moralne”, które są przynależne każdej jednostce w jej kontaktach z aparatem państwowym. Stanowią wartość o charakterze społecznym, politycznym i kryterium oceny działalności władz, konstytucji oraz przepisów prawa (por. Osiatyński, 2016). Należy także podkreślić, że do wartości, jaką jest poszanowanie praw człowieka, odwołuje się też bezpośrednio Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (§ 5 ust.2).

Równość kobiet i mężczyzn – kontekst akademicki

Europejska Karta Naukowca oraz *Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, dokumenty formułujące oficjalne zalecenia Komisji Europejskiej, podkreślają znaczenie kwestii równości płci w środowisku akademickim. *Plan Równości Płci* jest instrumentem, który zgodnie z tymi zaleceniami, w sposób praktyczny, dotyczący codziennego funkcjonowania uczelni, wprowadza tematykę równości do strategicznych działań UR.

Plan Równości Płci został napisany zgodnie z wymaganiami Dyrekcji Generalnej ds. Badań Naukowych Komisji Europejskiej (European Commission, 2021). Każda uczelnia oraz instytucja badawcza zgodnie z tymi wymaganiami powinna posiadać taki plan. Jego brak od 2022 roku uniemożliwia aplikowanie o środki w ramach programu „Horyzont Europa”. Przestrzeganie zasady niedyskryminacji i równości płci należy także do kryteriów branych pod uwagę w ocenie wniosków w programach finansowanych przez Europejski Obszar Gospodarczy (EEA) i tzw. granty norweskie.

Kwestie równości kobiet i mężczyzn na uczelniach wyższych były podejmowane w badaniach i analizach przeprowadzonych w Polsce, w tym przez Rzecznika Praw Obywatelskich (2019), Helsińską Fundację Praw człowieka (Gerlich, 2019), Narodowe Centrum Nauki (2022) i Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu (2022). Zdaniem Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego (2016): „sprawy związane ze zjawiskiem dyskryminacji zasługują na dużą uwagę środowiska akademickiego (...). Rada Główna w pełni podziela opinię Zespołu, który opracował wzór standardu [antydiskryminacyjnego], że przestrzeń akademicka powinna być wolna od wszelkich form dyskryminacji, zaś jakiegokolwiek jej przejawy powinny spotykać się ze zdecydowanym przeciwdziałaniem. (...) sprawa przeciwdziałania dyskryminacji jest, zdaniem Rady Głównej, na tyle ważna, że warto rozważyć wzbogacenie o stosowne przepisy statutów uczelni jako najważniejszych aktów

wewnętrznych regulujących ich działanie”. Na znaczenie przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu zwraca uwagę także Ministerstwo Edukacji i Nauki.

Dla wielu uczelni wprowadzanie planu równości płci jest także elementem korespondującym ze staraniami o uzyskanie logo HR Excellence in Research lub z działaniami wynikającymi ze zobowiązań związanych z posiadania tego logo. HR Excellence in Research zobowiązuje bowiem do ciągłego doskonalenia polityk dotyczących rekrutacji i kwestii kadrowych także w zakresie równości.

Powstawanie Planu Równości Płci dla UR

Prace nad powstaniem *Planu Równości Płci* rozpoczęły się z inicjatywy Rektora UR w czerwcu 2021 i do grudnia 2021 r. trwał ich etap nieformalny polegający na konsultacjach wewnętrznych, zapoznawaniu się z wymaganiami i istniejącymi rozwiązaniami. Od października 2021 r. prace przygotowawcze były prowadzone przez Pełnomocnika Rektora UR ds. równego traktowania. Zarządzeniem nr 238/2021 z dnia 14.12.2021 Rektor powołał Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Rzeszowskiego, w którego składzie znaleźli się reprezentanci wszystkich kolegiów UR, przedstawiciel pracowników administracyjnych, Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania oraz Główny Specjalista ds. Legislacyjnych UR.

Zespół dokonał przeglądu wcześniej zebranych materiałów, a następnie przystąpił do sporządzania diagnozy potrzebnej do zaproponowania konkretnych celów oraz działań pozwalających na ich zrealizowanie. Przeprowadzona diagnoza była trzelementowa. Po pierwsze, dokonano analizy wybranych wewnętrznych aktów prawnych, po drugie dokonano analizy danych statystycznych dotyczących zatrudnienia i ról pełnionych przez kobiety i mężczyzn przedstawionych przez Dział Spraw Osobowych UR, a po trzecie, w dniach 8.02–15.02.2022 zrealizowano badanie ankietowe wśród pracowników UR z użyciem narzędzia GEAM (*The Gender Equality Audit and Monitoring*) i dokonano ich interpretacji. Szczegółowa diagnoza oparta o te trzy elementy, w tym przede wszystkim element drugi i trzeci, znajduje się w następnej części tego dokumentu. Analizy aktów prawnych dokonali członkowie Zespołu, którzy są doświadczonymi prawnikami, a badania GEAM i interpretacja ich wyników doświadczeni badacze – socjologowie.

Główne założenia i elementy Planu Równości Płci oraz jego wdrożenie

Plan Równości Płci jest zaprojektowany jako pierwszy z etapów wieloletniego procesu. W okresie obowiązywania *Planu* UR zamierza wprowadzić konkretne zmiany sprzyjające równouprawnieniu kobiet i mężczyzn, a także pozyskać kolejne dane, przeprowadzić pogłębione badania oraz dokonać analiz wewnętrznych i porównawczych, które będą miały przełożenie zarówno na działania bieżące, jak i na podejmowane w dalszej przyszłości.

Od przyjęcia niniejszego *Planu Równości Płci* Uniwersytet Rzeszowski rozpoczyna skoordynowane działania zmierzające do rozszerzania wiedzy i świadomości całej wspólnoty akademickiej w zakresie równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji. Rekomendacje i opracowania powstałe w latach 2022–2024 stanowiąc będą podstawę do podejmowania dalszych działań, ewentualnych zmian niniejszego *Planu* oraz zaplanowania kolejnych czynności już po zakończeniu jego obowiązywania.

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 i molestowaniu seksualnemu 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.

Plan Równości Płci będzie realizowany przez trzy lata (2022–2024), a jego ewaluacja zostanie przeprowadzona w ostatnim roku obowiązywania. Za wdrażanie *Planu* odpowiada Rektor UR, działania koordynuje Pełnomocnik ds. równego traktowania, a same działania wykonują wszystkie osoby, organy i jednostki uniwersyteckie wskazane w *Planie*.

Omówienie wybranych terminów (kolejność alfabetyczna):

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,
- 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/universytet/rowne-traktowanie>).

Doktoranci UR – osoby przyjęte i kształcące się w Szkole Doktorskiej UR lub uczestnicy studiów doktoranckich, którzy rozpoczęli studia przed rokiem akademickim 2019/2020.

European Network of Ombuds in Higher Education (ENOHE) – międzynarodowa organizacja zrzeszająca rzeczników (*ombuds*) pracujących w uczelniach wyższych, wspierających się wzajemnie w pełnieniu swych obowiązków oraz wyznaczających standardy wykonywania funkcji.

Funkcje kierownicze UR w rozumieniu *Planu Równości Płci* pełnią Rektor, dziekani, osoby funkcyjne wspomniane w § 37 ust. 3 i § 143 ust. 4 Statutu UR (prorektorzy, prodziekani, dyrektorzy instytutów, zastępcy dyrektorów instytutów, kierownicy jednostek organizacyjnych instytutów, dyrektorzy i kierownicy jednostek pozakolegialnych, Kanclerz UR, zastępcy Kanclerza UR, Kwestor UR, zastępca Kwestora UR, dyrektorzy Biur, dyrektorzy Dziekanatów, Dyrektor Biblioteki UR, Dyrektor Wydawnictwa UR i Dyrektor Liceum UR), a także Dyrektor Szkoły Doktorskiej UR, członkinie i członkowie Rady Uczelni oraz Senatu UR, członkinie i członkowie rad kolegiów, rad dydaktycznych.

The Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM) jest narzędziem badawczym w postaci kwestionariusza ankiety online, obecnie dostępnym w 10 wersjach językowych, używanym w szkolnictwie wyższym, służącym badaniu kwestii związanych z równouprawnieniem pracowniczek i pracowników uczelni wyższych.

Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji – komisja, której przewodniczy Pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji, za pośrednictwem której każdy

pracownik UR może złożyć skargę dotyczącą mobbingu, staffingu, molestowania lub korupcji. W skład Komisji wchodzi mediator. Postępowanie przed Komisją realizuje się w dwóch następujących po sobie etapach: mediacyjnym i formalnym.

Komisja ds. równego traktowania, wprowadzona w struktury UR przez *Plan Równości Płci*, jest organem kolegialnym zrównoważonym płciowo, odpowiadającym za politykę równościową i antydyskryminacyjną Uniwersytetu, odpowiedzialnym za monitoring wdrażania *Planu Równości Płci* oraz formalną ścieżkę skargową dotyczącą wszelkich form dyskryminacji.

Luka płacowa między kobietami a mężczyznami (*gender pay gap*) – różnica pomiędzy średnim wynagrodzeniem otrzymywanym przez kobiety i mężczyzn.

Mobbing – według *Kodeksu pracy* (art. 94, § 2) „oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.

Molestowanie – według Dyrektywy Rady Unii Europejskiej (2004/113/WE) z dnia 13 grudnia 2004 r. to „niepożądane zachowanie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmiałej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub agresywnej atmosfery”.

Nauczyciele akademicy to pracownicy UR zatrudnieni jako pracownicy badawczy, badawczo-dydaktyczni lub dydaktyczni.

Organy kolegialne uczelni – Senat, Rada UR, Rady Naukowe Kolegiów, a także komisje i inne gremia działające na podstawie Statutu UR.

Pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji – przewodniczący Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i korupcji, przyjmujący i badający zgłoszenia dotyczące mobbingu, staffingu, molestowania lub korupcji.

Pełnomocnik ds. równego traktowania przewodniczy Komisji ds. równego traktowania, koordynuje jej prace, współpracuje ściśle z Rzecznikiem akademickim, Pełnomocnikiem i Komisją ds. mobbingu i korupcji oraz Pełnomocnikiem ds. osób z niepełnosprawnością.

Pracownicy UR to zgodnie ze Statutem UR (§ 3 ust. 2) nauczyciele akademicy oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi.

Rzecznik akademicki (ombudsperson) to osoba, do której wszyscy członkowie wspólnoty akademickiej mogą się zwrócić o pomoc i wsparcie w trudnościach związanych z życiem akademickim, dążący do rozwiązywania konfliktów, napięć i problemów, wyjaśniający sytuacje konfliktowe oraz interweniujący w uzasadnionych sytuacjach. Rzecznik odpowiada za nieformalną ścieżkę skargową w UR. Rzecznik jest członkiem European Network of Ombuds in Higher Education (ENOHE) i działa zgodnie z zasadami tej organizacji (zasada poufności, niezależności, neutralności i bezstronności).

Staffing to niezgodne z prawem i nieetyczne zachowanie pracowników wobec pracodawcy lub przełożonego.

Studenci UR – osoby studiujące w UR na studiach pierwszego stopnia, drugiego stopnia lub na jednolitych studiach magisterskich.

Ubóstwo menstruacyjne (period poverty) – brak dostępu do środków higieny menstruacyjnej powodowany trudną sytuacją finansową.

Wewnętrzna polityka przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji to dokument wprowadzony Zarządzeniem nr 121/2021 Rektora UR z dnia 09.07.2021 określający zasady i procedury w UR dotyczące tych zagadnień.

CZĘŚĆ II: DIAGNOZA

Analiza wewnętrznych rozwiązań instytucjonalnych i prawnych

W ramach przygotowywania diagnozy sytuacji równościowej w UR przeanalizowano podstawowe dla funkcjonowania uczelni akty prawne, w tym m.in. Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (dalej jako Statut UR), Regulamin pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego czy Regulamin wynagradzania Pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego oraz te akty prawne, które bezpośrednio odnoszą się do zagadnień związanych z *Planem Równości Płci* (m.in. *Wewnętrzna polityka przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji* oraz wybrane zarządzenia Rektora).

Podsumowując przeprowadzone analizy, można stwierdzić, że choć wszystkie dokumenty prawa wewnętrznego są zgodne z prawem krajowym, jednakże potrzebne są takie uzupełnienia stanu prawnego, by działania antidyskryminacyjne uczelni mogły mieć oparcie w aktach prawa wewnętrznego oraz odpowiednich organach i funkcjach. W szczególności należy wykonać następujące zmiany:

1. Wprowadzić funkcję Rzecznika akademickiego działającego zgodnie z zaleceniami ENOHE, wpisać tę funkcję do Statutu UR (§ 24a) i powierzyć mu nieformalną ścieżkę skargową w UR.
2. Powołać Komisję ds. równego traktowania, której przewodniczyć będzie Pełnomocnik ds. równego traktowania, odpowiedzialną za całokształt polityki równościowej uczelni, nadzorowanie wdrażania *Planu Równości Płci* oraz formalną ścieżkę skargową w UR dotyczącą wszelkich kwestii równościowych z wyłączeniem kwestii mobbingu, molestowania i korupcji, za które odpowiedzialni są Pełnomocnik i Komisja ds. mobbingu i korupcji.
3. Znowelizować Statut UR, *Wewnętrzną politykę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji* oraz odpowiednie zarządzenia Rektora tak, aby odzwierciedlały wyżej wymienione zmiany i określały warunki współpracy wyżej wymienionych organów i funkcji.
4. Utrzymać obecnie istniejące dobre praktyki w zakresie sprzyjania zrównoważonej reprezentacji płci w procesach decyzyjnych.
5. Wprowadzić ułatwienia w zakresie łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym.
6. Rozważyć możliwość dodania rubryki w Karcie oceny nauczycieli akademickich dotyczącej zobowiązań opiekuńczych i konieczność jej uwzględniania przy dokonywaniu oceny okresowej.
7. Rozważyć słuszność oczekiwania od pracowników mobilności międzynarodowej, trudnej do pogodzenia dla osób z obowiązkami opiekuńczymi wobec dzieci i innych osób zależnych, szczególnie w sytuacji braku instytucjonalnego i finansowego wsparcia.

Szczegóły zaleceń dotyczących zmian obecnego stanu prawnego znajdują się w przedstawionych w dalszej części *Planu* działaniach dotyczących poszczególnych celów.

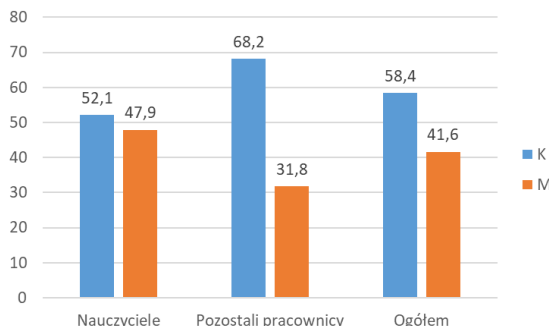
Analiza wybranych danych statystycznych

Na dzień 31 grudnia 2021 na UR zatrudnionych było 2 201 pracowniczek i pracowników. Blisko siedemnastopunktową przewagę (58,4% do 41,6%) w zatrudnieniu mają kobiety i to one (choć w zróżnicowanym stopniu), jak obrazuje to wykres nr 1, przeważają liczebnie w obu wydzielonych podczas badań grupach – nauczycieli akademickich

(52,1% kobiet do 47,9% mężczyzn) i pozostałych pracowników (68,2% kobiet do 31,8% mężczyzn).

Wykres nr 1

Udział procentowy kobiet i mężczyzn zatrudnionych na Uczelni



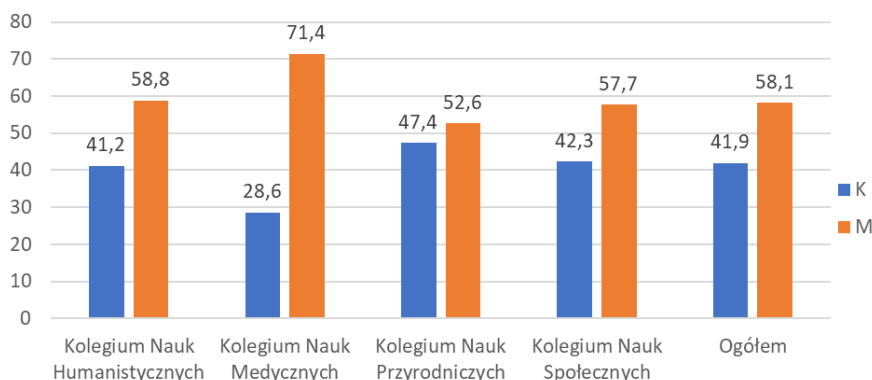
Źródło: dane Działu Spraw Osobowych UR.

Rektorem UR jest mężczyzna (i tak było także we wszystkich poprzednich kadencjach władz UR), ale w gronie prorektorskim przewagę liczebną mają kobiety – trzy prorektorki na pięć funkcji prorektorskich ogółem. Kobiety pełnią wszystkie funkcje dziekanów, choć prodziekanami są w większości mężczyźni.

Odmierna sytuacja – liczebna przewaga mężczyzn – istnieje w Senacie i Radzie Uniwersytetu. W składzie sześćdziesięcioosobowego Senatu UR obecnej kadencji przewagę 11,4 pp. mają mężczyźni. W siedmioosobowej, powoływanej przez Rektora UR, a zatwierdzanej przez Senat, Radzie Uniwersytetu, zasiada czterech mężczyzn i trzy kobiety. Funkcję przewodniczącego Rady pełni mężczyzna. Także mężczyzna (powołany na to stanowisko przez Rektora) sprawuje funkcję Dyrektora Szkoły Doktorskiej UR.

Wykres nr 2

Udział procentowy kobiet i mężczyzn w Radach Naukowych kolegiów



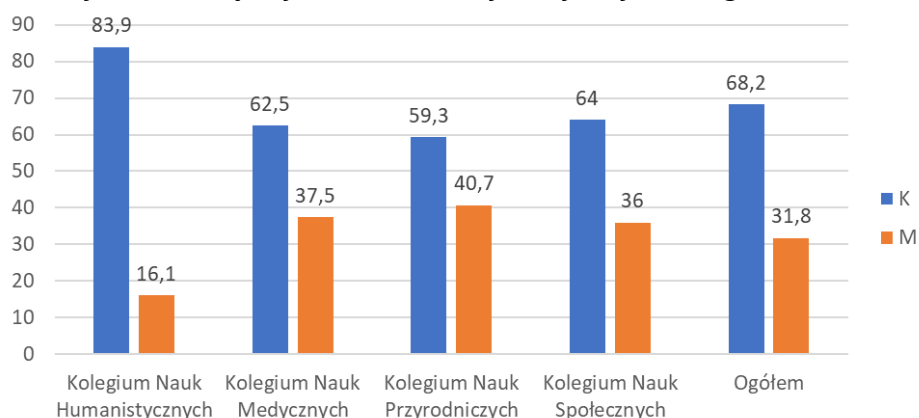
Źródło: dane Działu Spraw Osobowych UR.

Przewaga mężczyzn występuje w wybieralnych Radach Naukowych poszczególnych kolegiów. Należy jednak podkreślić, że w dużym zakresie jest to efekt posiadanych przez pracowniczki i pracowników stopni i tytułów naukowych, a także procedur wyborczych obowiązujących w UR. Zgodnie z § 40 ust. 2 pkt 3 wybierani w skład Rad Naukowych kolegiów nauczyciele akademicy posiadają tytuł profesora lub doktora habilitowanego i zatrudnieni

są w UR jako podstawowym miejscu pracy i w grupie pracowników badawczych lub badawczo-dydaktycznych. Różnica między ogólnym udziałem kobiet i mężczyzn w wybieralnych władzach kolegiów UR wynosi 16,2 pp. (wykres nr 2).

Wykres nr 3

Udział procentowy kobiet i mężczyzn w Radach Dydaktycznych kolegiów

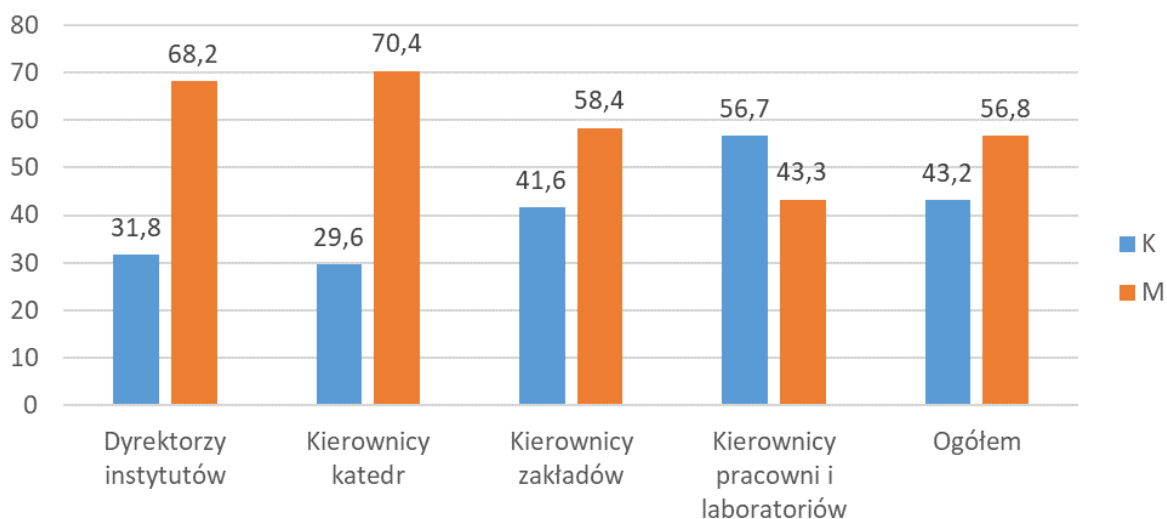


Źródło: dane Działu Spraw Osobowych UR.

Odmienne sytuacja przedstawia się w składach Rad Dydaktycznych kolegiów, w których w każdym przypadku znacząco przeważają kobiety, a różnica ogółem wynosi 36,4 pp. (wykres nr 3).

Wykres nr 4

Udział procentowy kobiet i mężczyzn wśród nauczycieli akademickich na stanowiskach kierowniczych



Źródło: dane Działu Spraw Osobowych UR.

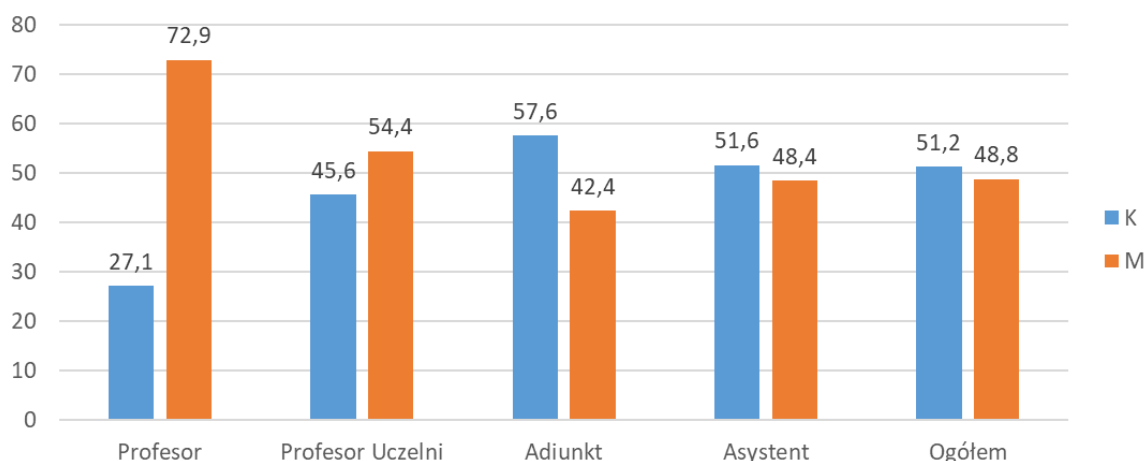
Na pozostałych stanowiskach kierowniczych (powoływanych przez Rektora), a sprawowanych przez wykładowców akademickich, przeważają mężczyźni (ogólny procent 57,4 do 42,6), czyli blisko 15 pp. różnicy (wykres nr 4). Wyjątek stanowią najniższe stanowiska kierownicze (kierownicy pracowni i laboratoriów), gdzie trzynastopunktową przewagą mają kobiety (56,7% do 43,3%). Wyłącznie mężczyźni kierują placówkami pozakolegialnymi. Oni także stanowią ponad połowę osób kierujących, wchodzącymi w skład kolegiów, instytutami

(68,2% do 31,8%) oraz katedrami (70,4% do 29,6%). Także mężczyźni są w większości kierownikami zakładów (58,4% do 41,6%) (wykres nr 4).

W pozostałych grupach pracowników – jak to już było wspomniane – przeważają kobiety (wyjątkiem są pracownicy obsługi, gdzie przewagę mają mężczyźni). Największa przewaga w zatrudnieniu na rzecz kobiet istnieje w administracji – pracuje ich tam 82,8%, na drugim miejscu jest Biblioteka UR, gdzie kobiety stanowią 73,8% pracowników, a na trzecim Dwujęzyczne Liceum Uniwersyteckie, gdzie pracuje 64,3% kobiet. Także kobiety przeważają w grupie pracowników technicznych – 53,7%. W administracji oraz w Bibliotece UR stanowiska kierownicze pełnią głównie kobiety – ich procentowy udział na tych stanowiskach jest w administracji większy niż wynika to z proporcji zatrudnienia – 85,5% administracja, choć już w bibliotece – mniejszy (66,7%).

Wykres nr 5

Udział procentowy kobiet i mężczyzn wśród nauczycieli akademickich na poszczególnych stanowiskach zatrudnionych w kolegiach

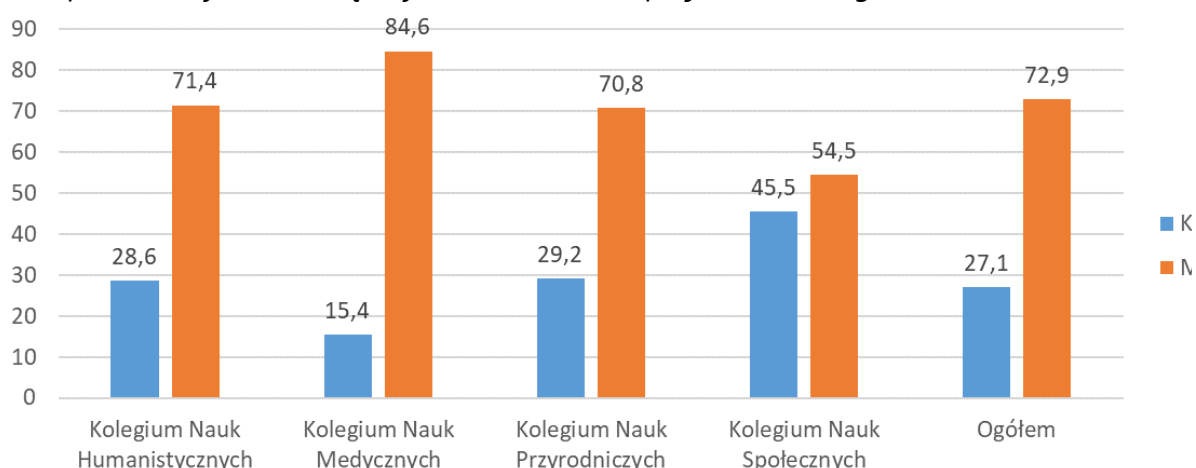


Źródło: dane Działu Spraw Osobowych UR.

W grupie nauczycieli akademickich zatrudnionych w kolegiach nieznaczną przewagę liczebną mają kobiety (51,2%), mężczyźni przeważają w grupie pracowników badawczych (54,5%) oraz grupie pracowników badawczo-dydaktycznych (51,4%). Kobiet jest więcej w grupie pracowników dydaktycznych (54,9%). W grupie profesorów oraz profesorów uczelni dominują mężczyźni – jest to odpowiednio – 72,9% oraz 54,4%. Kobiet jest natomiast więcej w grupie adiunktów (57,6%) oraz asystentów i instruktorów (55,2%) (wykres nr 5).

Wykres nr 6

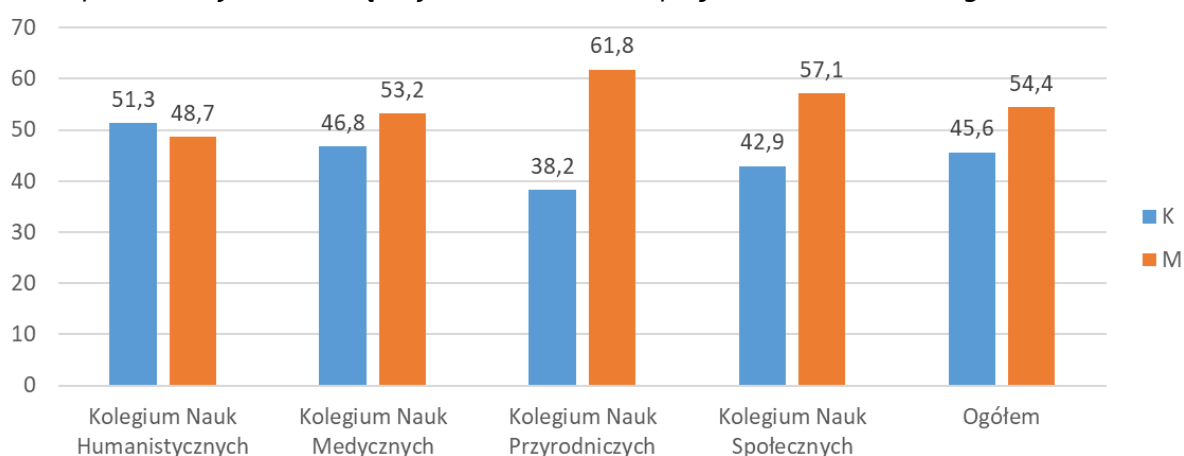
Udział procentowy kobiet i mężczyzn na stanowisku profesora w kolegiach



Źródło: dane Działu Spraw Osobowych UR.

Wykres nr 7

Udział procentowy kobiet i mężczyzn na stanowisku profesora uczelni w kolegiach

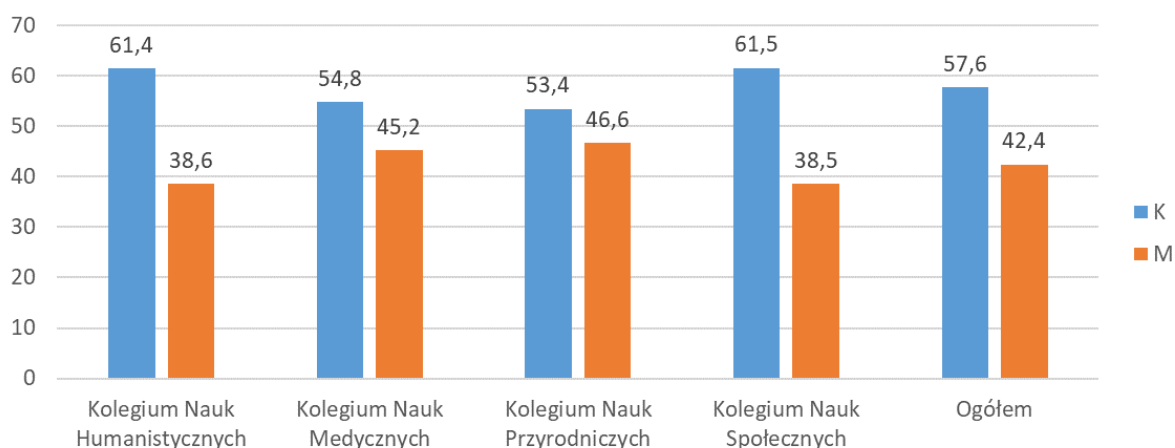


Źródło: dane Działu Spraw Osobowych UR.

Zróżnicowanie stopni naukowych między mężczyznami i kobietami jest odmienne w różnych kolegiach, choć generalnie wyższe stopnie posiadają mężczyźni. Najmniejsza dysproporcja między samodzielnymi pracowniczkami a pracownikami na stanowisku profesora uczelni zaznacza się w Kolegium Nauk Humanistycznych, gdzie kobiety stanowią 51,3% (wykres nr 7). Jest to również Kolegium, w którym jako jedynym odsetek kobiet na stanowiskach profesora uczelni jest nieznacznie wyższy w stosunku do odsetka mężczyzn na tych stanowiskach (48,7%; wykres nr 7), ale z kolei między profesorami a profesorkami najmniejsza różnica jest w Kolegium Nauk Społecznych (54,5% do 45,5%; wykres nr 6).

Wykres nr 8

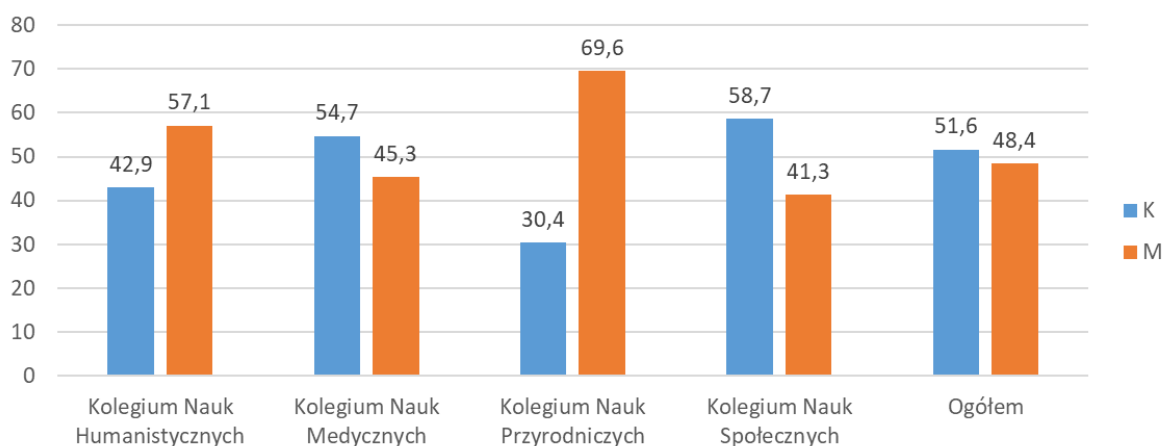
Udział procentowy kobiet i mężczyzn na stanowisku adiunkta w kolegiach



Źródło: dane Działu Spraw Osobowych UR.

Wykres nr 9

Udział procentowy kobiet i mężczyzn na stanowisku asystenta/instruktora w kolegiach



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Działu Spraw Osobowych UR.

Kobiety dominują procentowo we wszystkich kolegiach i jednostkach w grupie adiunktów. Najmniejsza różnica zauważana jest w tym przypadku odpowiednio w Kolegium Nauk Przyrodniczych (53,4% do 46,6%) i Kolegium Nauk Medycznych (54,8% do 45,2%). Kobiety mają również przewagę prawie we wszystkich kolegiach na stanowisku asystenta/instruktora (wykres nr 9). Uwzględniając łączne dane ze wszystkich kolegiów proporcje pomiędzy kobietami i mężczyznami znajdują się odpowiednio na poziomie: 57,6% do 42,4% w grupie adiunktów (wykres nr 8) oraz 51,6% do 48,4% w grupie asystentów/instruktora (wykres nr 9).

Podsumowując analizy statystyczne, można stwierdzić, że w UR pracuje więcej kobiet niż mężczyzn. Przewaga liczebna kobiet jest mniejsza w grupie nauczycieli akademickich, a znacząco większa w grupie pozostałych pracowników (przede wszystkim administracji, Bibliotece UR, Dwujęzycznym Liceum Uniwersyteckim i wśród pracowników technicznych). W administracji oraz w Bibliotece UR ta asymetria zatrudnienia znajduje odzwierciedlenie w strukturze stanowisk kierowniczych, które zajmują niemal wyłącznie kobiety.

Przewaga liczebna kobiet w grupie nauczycieli akademickich nie w pełni przekłada się na ich proporcjonalny udział we władzach uczelni, zarówno w ciałach, które są wybierane przez społeczność akademicką, jak i stanowiskach, na które mianuje Rektor. Pierwszy i bardzo ważny wyjątek od tej zasady stanowi Kolegium Rektorskie, w którym połowę stanowią kobiety. Rektorem jest mężczyzna, funkcję Prorektora ds. studenckich i kształcenia pełni kobieta, a władza prorektorska w czterech kolegiach UR przypadła dwóm kobietom i dwóm mężczyznom. Drugim ważnym wyjątkiem są stanowiska dziekanów, które wszystkie bez wyjątku są powierzone kobietom.

Okazuje się, że kobietom najczęściej powierzane są stanowiska kierownicze w Dziekanatach i Radach Dziekańskich (w których zasiadają zastępcy dyrektorów instytutów i katedr, z czego wynika, że funkcje te pełnią w znakomitej większości kobiety). Ciała te w obecnej strukturze uczelni zajmują się organizacją kształcenia oraz tokiem studiów i sprawami studenckimi. Z kolei mężczyźni dominują w radach naukowych kolegiów oraz najczęściej kierują instytutami, katedrami i zakładami.

Dysproporcja między kobietami i mężczyznami oraz powierzanie kobietom funkcji kierowniczych w obszarze dydaktycznym i administracyjnym, a mężczyznom w obszarze badawczym wynika w pewnym stopniu z niekorzystnej dla kobiet asymetrii w posiadaniu przez nie najwyższych stopni i tytułów naukowych. Znaczącą przewagę w gronie profesorów oraz profesorów uczelni we wszystkich kolegiach mają mężczyźni, kobiety dominują w grupie pracowników niesamodzielnych: adiunktów, asystentów, instruktorów. Ta sytuacja wyraża się w strukturze zatrudnienia – na większości stanowisk badawczych i badawczo-dydaktycznych pracują mężczyźni, kobiety dominują w grupie pracowników dydaktycznych.

Badania GEAM

Wyniki uzyskane podczas badania ankietowego z użyciem narzędzia GEAM (Aldercotte i in.2020) na potrzeby diagnozy potrzebnej do opracowania *Planu Równości Płci* są zbyt obszerne, by przedstawić je w tym miejscu i będą przedmiotem osobnego raportu badawczego. Poniżej przedstawiono podstawowe informacje dotyczące przebiegu badania oraz jedynie wybrane wyniki i wnioski z nich płynące.

Badanie przeprowadzono w dniach 8–15 lutego 2022 r. z zastosowaniem techniki CAWI (ang. *Computer Assisted Web Interviewing*). Zastosowano dobór zupełny. W ramach badania otrzymano 389 kompletnie wypełnionych ankiet. Przyjmując, że dzięki zastosowanemu sposobowi dotarcia do respondentów każdy pracownik miał takie same szanse na wypełnienie ankiety, można założyć osiągnięcie reprezentatywności uzyskanych wyników z szacowanym błędem nieprzekraczającym 4% przy przyjętym poziomie ufności wynoszącym 95%.

Badanie było skierowane do trzech kategorii pracowników: nauczycieli akademickich, pracowników inżynieryjno-technicznych i naukowo-technicznych oraz pracowników administracyjnych. 61,4% respondentów zadeklarowało się jako kobiety, 35,5% jako mężczyźni, 1% (cztery osoby) zadeklarowały niebinarność, a ośmiokrotnie odmówiono udzielenia odpowiedzi, co stanowi 2,1% osiągniętej próby badawczej.

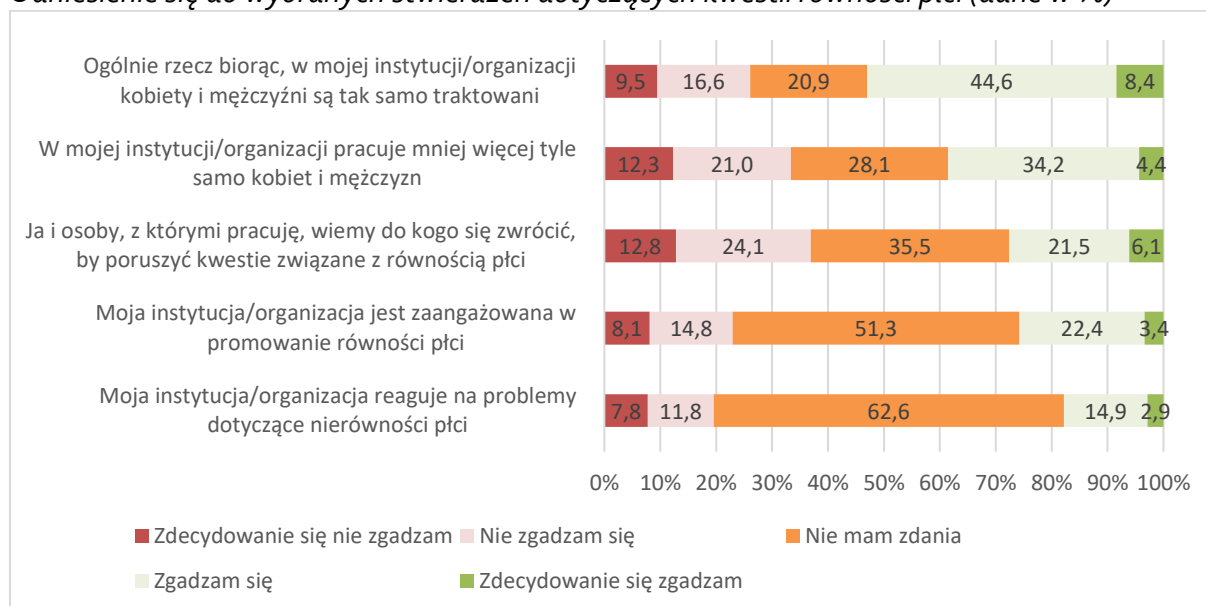
Równość płci w świetle badania GEAM

Jedną z części badania ankietowego poświęcono kwestii równości płci (wykres nr 10). Jak wskazują uzyskane wyniki, respondenci są najczęściej (53%) przekonani, że kobiety i mężczyźni są tak samo traktowani, przeciwnego zdania było przeszło ¼ ankietowanych. Znacznie rzadziej niż przekonanie o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn respondenci

wykazywali się wiedzą, do kogo się zwrócić, by poruszyć kwestie związane z nierównością płci (niespełna 28% pozytywnych odpowiedzi). Respondenci względnie rzadko dostrzegali działania wskazujące na wdrażanie polityki równościowej – zaledwie 1 na 4 ankietowanych było zdania, że UR jest zaangażowany w promowanie równości płci, a zaledwie niewiele ponad 1/6 uznała, że UR reaguje na problemy dotyczące nierówności płci. Kobiety rzadziej niż mężczyźni zgadzały się z wymienionymi wyżej stwierdzeniami, a zaobserwowane zróżnicowania udzielonych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Wykres nr 10

Odniesienie się do wybranych stwierdzeń dotyczących kwestii równości płci (dane w %)



Źródło: badanie CAWI przeprowadzone wśród pracowników UR [n=389].

Można na tej podstawie postawić wniosek, że tylko nieznaczna większość respondentów uważa UR za organizację, w której mężczyźni i kobiety są tak samo traktowani. Relatywnie niewielka część ankietowanych pracowników wie do kogo się zwrócić w kwestiach związanych z równością płci, pozytywnie ocenia zaangażowanie Uniwersytetu w promowanie równości płci i jest przekonana, że reaguje on na problemy dotyczące równości płci. We wszystkich tych kwestiach kobiety oceniają sytuację gorzej niż mężczyźni i są to różnice istotne statystycznie.

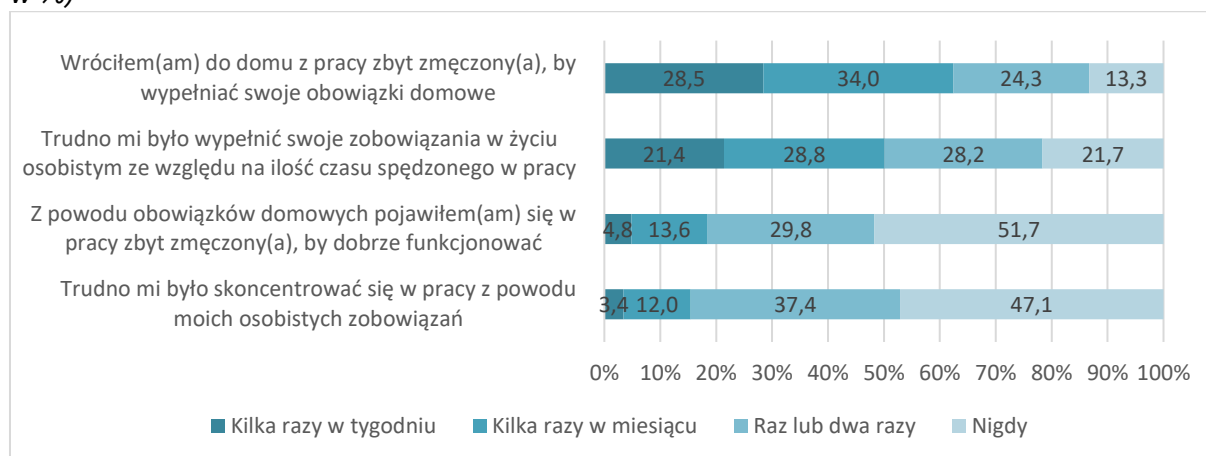
Wyniki badania GEAM w swej części dotyczącej problematyki równości płci bardzo wyraźnie wskazują na konieczność opracowania, a przede wszystkim wdrożenia *Planu Równości Płci*, a także na konieczność prowadzenia odpowiedniej polityki informacyjnej.

Godzenie pracy z życiem prywatnym w świetle badania GEAM

Zauważalne jest, że w przypadku wskazywania występowania trudności w godzeniu obowiązków zawodowych z życiem prywatnym pracownicy UR biorący udział w badaniu ankietowym częściej wskazują na negatywny wpływ obowiązków zawodowych na wypełnianie obowiązków domowych niż odwrotnie: negatywny wpływ wypełniania obowiązków domowych na wykonywanie obowiązków zawodowych (wykres nr 11).

Wykres nr 11

Wybrane aspekty godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym (dane w %)



Źródło: badanie CAWI przeprowadzone wśród pracowników UR [n=389].

Kobiety nieco częściej niż mężczyźni wskazywały na trudności w godzeniu obowiązków zawodowych z obowiązkami domowymi i zobowiązaniami osobistymi zarówno w przypadku dostrzegania negatywnego wpływu obowiązków zawodowych na obowiązki rodzinne i zobowiązania osobiste, jak i negatywnego wpływu obowiązków rodzinnych i zobowiązań osobistych na wykonywanie obowiązków zawodowych. Odnotowania wymaga, że płeć bardziej różnicuje wskazywane trudności w godzeniu obowiązków zawodowych z obowiązkami domowymi i osobistymi niż posiadanie potomstwa w wieku do 18 lat.

Można na tej podstawie postawić wniosek, że pewna liczba osób pracujących w UR ma problemy z godzeniem życia zawodowego i prywatnego. Dotyczy to zwłaszcza kobiet, które częściej niż mężczyźni poświęcają swoje prywatne życie na rzecz obowiązków wynikających z pracy zawodowej. Jednocześnie znacząca większość respondentów nigdy lub rzadko ma trudności w funkcjonowaniu w pracy lub trudności ze skoncentrowaniem się na niej, powodowane zmęczeniem obowiązkami domowymi lub osobistymi. Zaledwie 4,8% i 3,4% odpowiedziało „kilka razy w tygodniu” na pytania dotyczące tych kwestii (wykres nr 11), co wskazywać może na bardzo wysokie poczucie obowiązkowości i sumienności badanych pracowników UR.

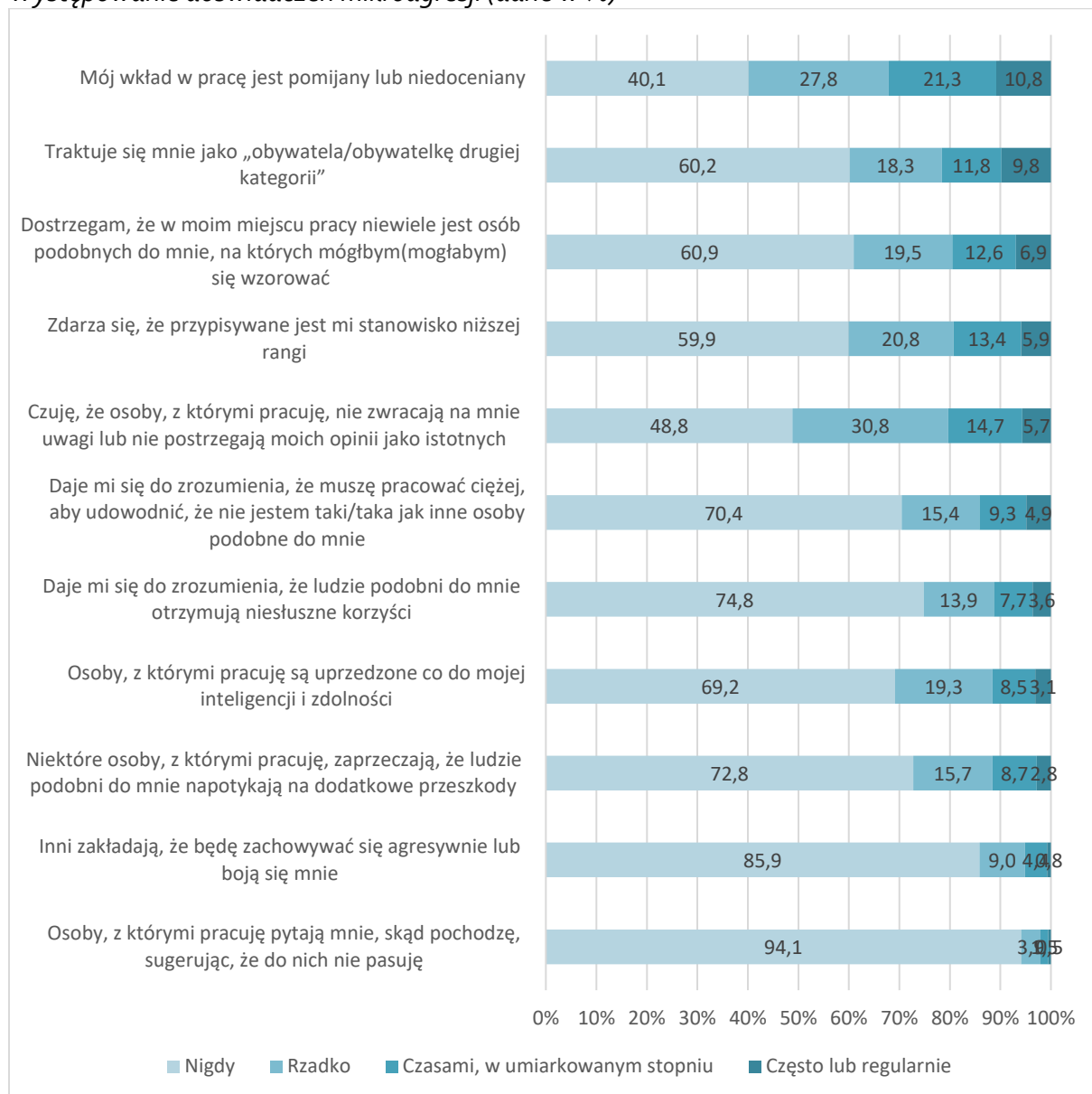
Wyniki badania GEAM w swej części dotyczącej problematyki godzenia pracy z życiem prywatnym wskazują na potrzebę podjęcia działań pozwalających pracownikom UR na wykonywanie obowiązków służbowych z mniejszym niż do tej pory uszczerbkiem dla życia prywatnego.

Mobbing, molestowanie, mikroagresje w świetle badania GEAM

Najczęściej wskazywanym doświadczeniem mikroagresji jest poczucie pomijania lub niedocenia w pracy wnoszonego przez ankietowanych pracowników. Niemal 1/3 ankietowanych zadeklarowała doświadczanie tego wielokrotnie (wykres nr 12). Pozostałe doświadczenia mikroagresji były wskazywane rzadziej. Podkreślenia jednak wymaga, że w przypadku zjawisk o charakterze patologicznym, do jakich bez wątplenia należy zaliczyć mikroagresje, występowanie nawet niewielkiego odsetka osób z takimi doświadczeniami nie powinno być uznawane za akceptowalne.

Wykres nr 12

Występowanie doświadczeń mikroagresji (dane w %)



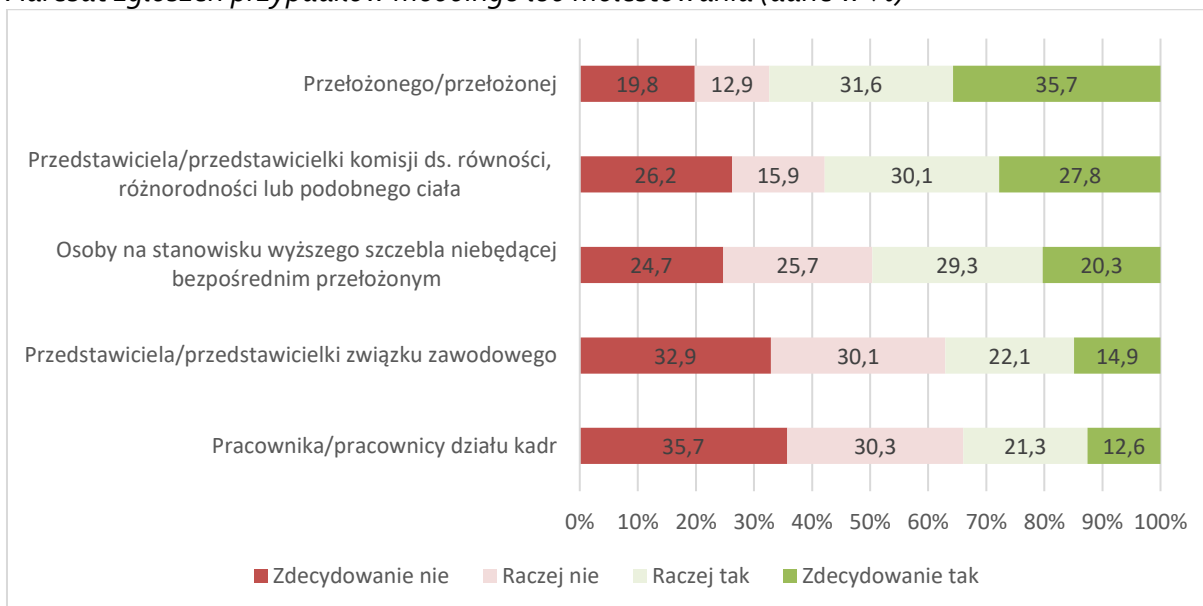
Źródło: badanie CAWI przeprowadzone wśród pracowników UR [n=389].

Zauważalne jest istotnie statystycznie częstsze deklarowanie doświadczania różnych przejawów mikroagresji przez kobiety niż przez mężczyzn. Jedynie w odniesieniu do stwierdzenia: „osoby, z którymi pracuję pytają mnie, skąd pochodzę, sugerując, że do nich nie pasuję”, nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic ze względu na tę zmienną.

Respondentów zapytano także o to, do kogo zgłosiliby przypadki mobbingu lub molestowania. Najczęściej wskazywano, że przypadki takie zostałyby zgłoszone do przełożonego/przełożonej. Zauważalne jest jednak, że druga najczęściej wskazywana odpowiedź odnosiła się do „przedstawiciela/przedstawicielki komisji ds. równości, różnorodności lub podobnego ciała”, co uzasadnia potrzebę funkcjonowania takiej komórki lub stanowiska w strukturze UR.

Wykres nr 13

Adresat zgłoszeń przypadków mobbingu lub molestowania (dane w %)

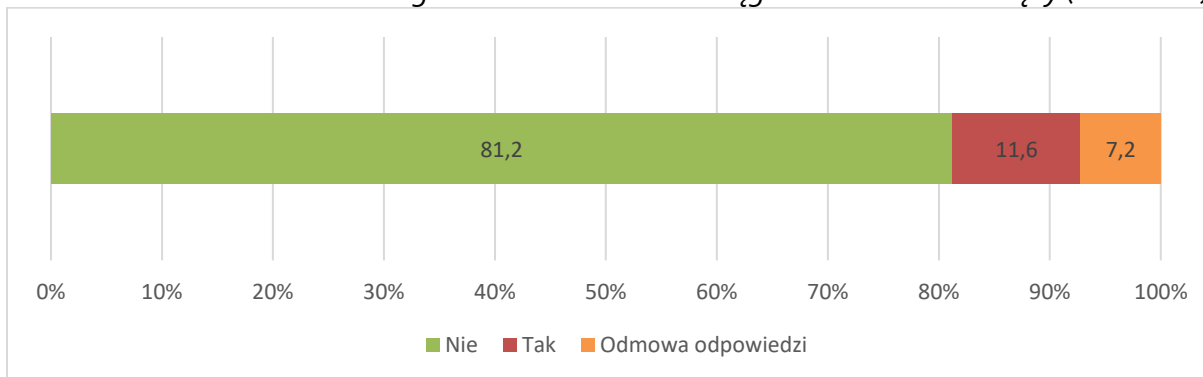


Źródło: badanie CAWI przeprowadzone wśród pracowników UR [n=389].

Za niepokojące można uznać deklaracje dotyczące doświadczania mobbingu lub molestowania. Aż 11,6% ankietowanych stwierdziło, że doświadczyło mobbingu lub molestowania w ciągu ostatnich 12 miesięcy, a kolejne 7,2% odmówiło udzielenia odpowiedzi w tym zakresie przy braku istotnych statystycznie różnic ze względu na płeć.

Wykres nr 14

Osobiste doświadczenie mobbingu lub molestowania w ciągu ostatnich 12 miesięcy (dane w %)



Źródło: badanie CAWI przeprowadzone wśród pracowników UR [n=389].

Można na tej podstawie postawić wniosek, że znaczna liczba pracowników UR doświadcza różnych form mikroagresji, w tym przede wszystkim pomijania lub niedoceniaenia wkładu ich pracy. Pracowniczki częściej niż pracownicy mają poczucie doświadczania mikroagresji. Podobny odsetek kobiet jak i mężczyzn biorących udział w badaniach wskazał na doświadczenie mobbingu lub molestowania, a jest to liczba z całą pewnością wysoka.

Wyniki badania GEAM w swej części dotyczącej mikroagresji, mobbingu i molestowania wskazują na konieczność podjęcia zdecydowanych działań mających na celu przeciwdziałanie występowania takich sytuacji, jak również na to, że pracownicy UR

odczuwają potrzebę istnienia niezależnego organu lub funkcji, do którego mogliby się zwrócić w trudnej sytuacji związanej z tego typu problemami w pracy.

CZĘŚĆ III: CELE I DZIAŁANIA

CEL 1

Zwiększanie świadomości problemu dyskryminacji oraz zasad równego traktowania

Działanie 1.1 SZKOLENIA OTWARTE

Organizacja szkoleń z tematyki antydyskryminacyjnej, uprzedzeń dotyczących płci, zapobiegania przemocy, mobbingowi i molestowaniu.

Wskaźniki:

- 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;
- przeszkolenie co najmniej 32 osób spośród opiekunów roczników i nauczycieli Dwujęzycznego Liceum Uniwersyteckiego w roku 2023 i co najmniej tyle samo w roku 2024;
- 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;
- przeszkolenie co najmniej 100 pracowników UR niebędących nauczycielami akademickimi do końca grudnia 2024 r.;
- umożliwienie do końca roku 2022 zamieszczania informacji o uzyskaniu zaświadczenia o ukończeniu szkolenia w formularzu oceny okresowej pracowników.

Adresatki i adresaci: cała wspólnota akademicka.

Jednostki odpowiedzialne: Komisja ds. równego traktowania i Biuro ds. równego traktowania wspierane przez Samorząd Studentów UR, Samorząd Doktorantów UR, Dziekanów, Dyrektora Dwujęzycznego Liceum Uniwersyteckiego i Biuro Rektora.

Działanie 1.2 SZKOLENIA DYDAKTYCZNE

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.

Wskaźniki:

- przygotowanie opracowania dotyczącego wprowadzania wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych stosowanych w innych uczelniach, aby rozważyć ich wdrożenie w UR do końca czerwca 2023 r.;
- przeszkolenie co najmniej 12 osób do końca czerwca 2024 r.;
- pojawienie się treści antydyskryminacyjnych w co najmniej 5 sylabusach przedmiotowych do końca grudnia 2023 r.;
- wpisanie przedmiotu poświęconego tematyce antydyskryminacyjnej jako przedmiotu fakultatywnego na liście przedmiotów ogólnouczelnianych dostępnego dla studentów wszystkich kolegiów do końca marca 2023 r.

Adresatki i adresaci: kadra dydaktyczna Uniwersytetu i Dwujęzycznego Liceum Uniwersyteckiego, pośrednio: doktoranci, studenci i uczniowie Dwujęzycznego Liceum Uniwersyteckiego.

Jednostki odpowiedzialne: Komisja ds. równego traktowania wspierana przez Prorektora ds. Studenckich i Kształcenia, Dziekanów i Dyrektora Dwujęzycznego Liceum Uniwersyteckiego.

Działanie 1.3 SZKOLENIA DLA STUDENTÓW I DOKTORANTÓW

Opracowanie szkolenia online z tematyki antydyskryminacyjnej, uprzedzeń dotyczących płci, zapobiegania przemocy, mobbingowi i molestowaniu obowiązkowego dla studentów i doktorantów rozpoczynających naukę.

Wskaźnik: szkolenie wszystkich nowoprzyjętych studentek i studentów oraz doktorantek i doktorantów począwszy od października 2023 r.

Adresatki i adresaci: studentki i studenci; doktorantki i doktoranci.

Jednostki odpowiedzialne: Uniwersyteckie Centrum Kształcenia na Odległość wspierane przez Komisję ds. równego traktowania.

Działanie 1.4 SZKOLENIA Z KOMPETENCJI PRZYWÓDCZYCH

Przeprowadzenie szkolenia z zakresu zdolności przywódczych dla pracowników UR uwzględniające przy rekrutacji preferencje dla płci niedoreprezentowanej w danym Instytucie lub jednostce.

Wskaźnik: przeszkolenie co najmniej 32 osób do końca grudnia 2024 r.

Adresatki i adresaci: osoby pracujące w UR i DLU.

Jednostki odpowiedzialne: Komisja ds. równego traktowania i Biuro ds. równego traktowania.

Działanie 1.5 DIAGNOZA POTRZEB SZKOLENIOWYCH

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.

Wskaźnik: przeprowadzenie badań ankietowych do końca grudnia 2022 r.

Adresatki i adresaci: osoby pracujące w UR i DLU, członkowie Samorządu Studentów UR i Samorządu Doktorantów UR.

Jednostki odpowiedzialne: Biuro ds. równego traktowania.

Działanie 1.6 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, Biura ds. równego traktowania, Pełnomocnika i Komisji ds. mobbingu i korupcji; upublicznienie *Planu Równości Płci* w języku oryginału i w jęz. angielskim; przetłumaczenie na jęz. angielski i upublicznienie wybranych aktów prawnych (Statut UR, Regulamin studiów UR, Regulamin pracy UR i in.).

Wskaźniki:

- ciągła aktualizacja strony;
- tłumaczenie *Planu Równości Płci* do końca czerwca 2022 r.;
- systematyczne tłumaczenie kolejnych dokumentów do końca obowiązywania niniejszego *Planu Równości Płci*.

Adresatki i adresaci: cała wspólnota akademicka.

Jednostki odpowiedzialne: Biuro ds. równego traktowania oraz Studium Języków Obcych UR.

Działanie 1.7 KOMPENDIUM ANTYDISKRYMINACYJNE UR

Opracowanie *Kompedium antydyskryminacyjnego UR* obejmującego jak najszerszy zakres informacji dotyczących aspektów organizacyjnych związanych z doświadczaniem dyskryminacji, służącego upowszechnianiu wiedzy dot. dyskryminacji i jej przeciwdziałania w środowisku akademickim.

Wskaźnik: publikacja poradnika do końca roku 2024 r.; udostępnianie poradnika całej wspólnotie akademickiej bezpośrednio po publikacji.

Adresatki i adresaci: cała wspólnota akademicka.

Jednostki odpowiedzialne: Rzecznik akademicki, wspierany przez Pełnomocników ds. równego traktowania i ds. mobbingu i korupcji.

Działanie 1.8 WSPÓŁPRACA ZEWNĘTRZNA

Stała współpraca z innymi uczelniami, podmiotami i organizacjami 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;
- członkostwo Rzecznika akademickiego w European Network of Ombuds in Higher Education;
- stałe umowy o współpracę z wybranymi podmiotami lub organizacjami;
- poczynszy 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;
- organizacja międzynarodowej konferencji naukowej podsumowującej okres obowiązywania *Planu Równości Płci* w roku 2024 r.;
- coroczne raportowanie dotyczące współpracy zewnętrznej.

Adresatki i adresaci: cała wspólnota akademicka

Jednostki odpowiedzialne: Rzecznik akademicki oraz Pełnomocnik ds. równego traktowania.

CEL 2

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

Działanie 2.1 ZMIANY INSTYTUCJONALNE

Powołanie odpowiednich organów i funkcji wewnętrznych odpowiedzialnych za działania antydyskryminacyjne i wdrażanie *Planu Równości Płci*.

Wskaźnik: Obsadzenie wakującego stanowiska Rzecznika akademickiego, powołanie Komisji ds. równego traktowania, stworzenie Biura ds. równego traktowania do końca kwietnia 2022 (szczegóły w omówieniu terminów we wprowadzeniu do niniejszego *Planu Równości Płci*). Wprowadzenie stosownych zmian do istniejących Zarządzeń Rektora lub ogłoszenie nowych Zarządzeń. Rozważanie możliwych zmian w Statucie UR (np. § 24).

Adresatki i adresaci: cała wspólnota akademicka.

Jednostki odpowiedzialne: Rektor UR.

Działanie 2.2 NOWELIZACJA WEWNĘTRZNEJ POLITYKI

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

Wskaźniki:

- wydanie nowego zarządzenia do końca czerwca 2022 r. korygującego *Wewnętrzną politykę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji* z uwzględnieniem formalnej i nieformalnej ścieżki zgłaszania przypadków dyskryminacji oraz uwzględnieniem 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.

Adresatki i adresaci: cała wspólnota akademicka.

Jednostki odpowiedzialne: Rektor UR i Komisja ds. równego traktowania.

Działanie 2.3 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 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;
- 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;

- przygotowanie całościowego sprawozdania za lata 2022 – 2024 z realizacji *Planu Równości Płci* przez Komisję ds. równego traktowania do końca grudnia 2024 r.

Adresatki i adresaci: cała wspólnota akademicka.

Jednostki odpowiedzialne: Komisja ds. równego traktowania oraz Komisja ds. mobbingu i korupcji.

Działanie 2.4 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.

Adresatki i adresaci: cała wspólnota akademicka.

Jednostki odpowiedzialne: Rzecznik akademicki, Pełnomocnik i Komisja ds. równego traktowania, Pełnomocnik i Komisja ds. mobbingu i korupcji.

Działanie 2.5 BADANIA

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

Wskaźniki:

- 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;
- 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.

Adresatki i adresaci: cała wspólnota akademicka.

Jednostki odpowiedzialne: Komisja ds. równego traktowania i Biuro ds. równego traktowania wspierani przez Samorząd Studentów UR, Samorząd Doktorantów UR i Dyrektora Dwujęzycznego Liceum Uniwersyteckiego.

Działanie 2.6 POTRZEBY OSÓB NIEBINARNYCH I OSÓB TRANSPŁCIOWYCH

Diagnoza potrzeb osób niebinarnych i osób transpłciowych pracujących i studiujących w UR.

Wskaźniki:

- diagnoza dokonana na podstawie konsultacji lub badań do końca grudnia 2023 r.;
- 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.

Adresatki i adresaci: cała wspólnota akademicka.

Jednostki odpowiedzialne: Rzecznik akademicki oraz Komisja ds. równego traktowania.

Działanie 2.7 KODEKSY ETYCZNE

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

Wskaźnik: publikacja rekomendacji do końca czerwca 2023 r.

Adresatki i adresaci: cała wspólnota akademicka.

Jednostki odpowiedzialne: Rzecznik akademicki wspierany przez Komisję ds. równego traktowania.

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:

- powołanie przynajmniej jednej grupy networkingowej służącej wymianie doświadczeń i wzajemnemu wsparciu do końca grudnia 2022;
- organizacja warsztatów dotyczących uczestnictwa kobiet i mężczyzn w nauce – dwie edycje do końca 2024 r.;
- organizacja spotkań otwartych służących promocji równouprawnienia płci w życiu akademickim – dwie edycje do końca 2024 r.;
- organizacja spotkań dla przedstawicieli wybranych kategorii doktorantów i pracowników służące promowaniu idei równości i różnorodności w życiu akademickim w roku 2023 i 2024.

Adresatki i adresaci: pracownicy, doktoranci i studenci UR.

Jednostki odpowiedzialne: Komisja ds. równego traktowania.

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 kolegialnych pochodzących z nominacji;
- kierowania i realizacji projektów badawczych.

Adresatki i adresaci: cała wspólnota akademicka.

Jednostki odpowiedzialne: Biuro ds. równego traktowania wspierane przez Dziekanów, Szkołę Doktorską, Dział Spraw Osobowych, Dział Nauki i Projektów i Biuro Rektora.

Działanie 3.3 POLITYKA WYNAGRODZEŃ

Analiza i ewentualna zmiana polityki płacowej uwzględniająca problem luki płacowej (*gender pay gap*).

Wskaźniki:

- diagnoza sytuacji płacowej w UR na podstawie danych uwzględniających płeć do końca czerwca 2023 r.;
- opracowanie rekomendacji dotyczących zmniejszania luki płacowej do końca grudnia 2023 r.

Adresatki i adresaci: cała wspólnota akademicka.

Jednostki odpowiedzialne: Rektor UR, Kwestor UR, Dział Spraw Osobowych, Komisja ds. równego traktowania.

Działanie 3.4 RÓWNOWAGA PŁCI

Zwiększenie równowagi płci w powołaniach do uczelnianych organów kolegialnych oraz w powołaniach do pełnienia funkcji, w tym szczególnie funkcji dyrektorów instytutów.

Wskaźniki:

- opracowanie rekomendacji pisemnych dotyczących tego zagadnienia do końca grudnia 2023 r.;

Adresatki i adresaci: cała wspólnota akademicka.

Jednostki odpowiedzialne: Komisja ds. równego traktowania; Rektor UR.

Działanie 3.5 MONITORING

Stałe monitorowanie składu wybranych organów kolegialnych.

Wskaźnik: coroczne raportowanie

Adresatki i adresaci: cała wspólnota akademicka.

Jednostki odpowiedzialne: Komisja ds. równego traktowania.

CEL 4

Ułatwianie godzenia pracy zawodowej i życia prywatnego

Działanie 4.1 POTRZEBY W ZAKRESIE GODZENIA PRACY I ŻYCIA PRYWATNEGO

Diagnoza potrzeb osób pracujących w UR w zakresie godzenia życia zawodowego i życia prywatnego.

Wskaźniki:

- 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.;
- zbadanie zasadności wprowadzenia lub częstszego stosowania takich rozwiązań jak: ruchome godziny pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, zadaniowy czas pracy – do końca grudnia 2023 r.;
- 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.;
- sformułowanie rekomendacji (uwzględniających wyniki ww. badań oraz ww. kwestie) dotyczących organizacji pracy pozwalającej lepiej godzić pracę i życie prywatne do końca marca 2024 r.

Adresatki i adresaci: osoby zatrudnione w UR.

Jednostki odpowiedzialne: Komisja ds. równego traktowania.

Działanie 4.2 KULTURA ORGANIZACYJNA

Rozpoczęcie wewnątrzrodowiskowej dyskusji nad kulturą organizacyjną w Uniwersytecie Rzeszowskim.

Wskaźniki:

- organizacja przynajmniej jednego spotkania otwartego z udziałem Rektora UR poświęconego kulturze organizacyjnej i kulturze współpracy w UR – do końca czerwca 2022 r.;
- opracowanie rekomendacji dotyczących kultury pracy i komunikacji wewnętrznej uczelni obejmującej m.in. takie kwestie jak stworzenie stanowiska pracy dla specjalisty w zakresie komunikacji wewnętrznej, szanowanie czasu wolnego pracowników, komunikowanie się z pracownikami w czasie wolnym, sprawiedliwy podział obowiązków służbowych i in. – do końca grudnia 2023 r.

Adresatki i adresaci: osoby zatrudnione w UR.

Jednostki odpowiedzialne: Rektor UR oraz Komisja ds. równego traktowania.

Działanie 4.3 UWZGLĘDNIANIE PROBLEMÓW RODZICÓW I OPIEKUNÓW

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.

Wskaźnik: współpraca osób pełniących te funkcje oraz coroczne raportowanie przez ww. osoby przypadków naruszeń praw rodziców i opiekunów

Adresatki i adresaci: osoby zatrudnione w UR.

Jednostki odpowiedzialne: Rzecznik akademicki i Pełnomocnik ds. równego traktowania.

Działanie 4.4 SYTUACJE OPIEKI

Opracowanie rekomendacji dotyczących uwzględniania sytuacji opieki (nad dziećmi lub innymi członkami rodziny) w organizacji pracy pracowniczek i pracowników UR.

Wskaźnik: opracowanie pisemnych rekomendacji dotyczących osób opiekujących się osobami zależnymi, w tym uwzględnianie tej sytuacji w ocenie okresowej, do końca czerwca 2023 r.

Adresatki i adresaci: osoby zatrudnione w UR.

Jednostki odpowiedzialne: Komisja ds. równego traktowania.

Działanie 4.5 OSOBY WRACAJĄCE Z URLOPÓW

Wsparcie dla osób powracających z długotrwałych urlopów (macierzyńskich, rodzicielskich) oraz długotrwałych zwolnień lekarskich i in.

Wskaźniki:

- badania ilościowe i jakościowe przeprowadzone z udziałem osób powracających z długotrwałych urlopów i zwolnień lekarskich dotyczące ich potrzeb do końca marca 2023 r.;
- opracowanie rekomendacji dotyczących wsparcia osób powracających po długotrwałych urlopach w szczególności dotyczące ponownego zaadaptowania pracownika do obowiązków służbowych (*re-onbordingu*) oraz uwzględniania urlopów w ocenie okresowej do końca czerwca 2023 r.

Adresatki i adresaci: osoby zatrudnione w UR.

Jednostki odpowiedzialne: Rektor UR.

REKTOR
Uniwersytetu Rzeszowskiego

Prof. dr hab. Sylwester Czopek

Bibliografia

Akademia Górniczo-Hutnicza. (2021). *Plan równości płci dla Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie na lata 2022-2024*. Kraków.

Aldercotte, A., Caprile, M., Gutan, K., Müller, J., Yanes, S. (2020, April 16). *ACT - Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM) - CORE Questionnaire*. doi: 10.5281/zenodo.4925859

Cybulko, A. & Kubisa, J. (2020). *Plan równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego. Plan działań równościowych na lata 2020-2023*. Warszawa: Uniwersytet Warszawski.

Rada Unii Europejskiej. (2004). *Dyrektywa Rady Europejskiej 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług*. Bruksela.

European Commission. Directorate-General for Research and Innovation. (2021). *Horizon Europe guidance on gender equality plans*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission. Directorate-General for Research. (2005). *Europejska Karta Naukowca*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Gajewska, G., Głowacka-Sobiech, E., Chmura-Rutkowska, I., Kokociński, M., Wala, K. (2022). *Raport z monitoringu warunków pracy i równego traktowania w UAM*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.

Gerlich, J. (2019). *Raport. Molestowanie na polskich uczelniach publicznych*. Warszawa: Helsińska Fundacja Praw Człowieka.

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej. (2000). (Dz. U. UE. C. z 2007 r. Nr 303, str. 1 z późn. zm.).

European Commission. Directorate-General for Research. (2005). *Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.).

Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz. U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71).

Lesińska-Staszczuk, M. Wasil, J. (2016). *Dyskryminacja. Przyczyny przejawy sposoby zapobiegania*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.

Międzynarodowa Konwencja w sprawie Likwidacji Wszelkich form Dyskryminacji Rasowej otwarta do podpisu w Nowym Jorku dnia 7 marca 1966 r. (Dz. U. z 1969 r. Nr 25, poz. 187).

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).

Naczelny Sąd Administracyjny. (2021). *Wyrok z dnia 13 kwietnia 2021 r.*, I GSK 3327/18, LEX nr 3186943.

Narodowe Centrum Nauki. (2022). *Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce. Wyniki sondażu*. Kraków.

Osiatyński, W., (b.d.). *Wprowadzenie do praw człowieka*, <https://www.hfhr.pl/wp-content/uploads/2016/02/WiktorOsiatynskiWprowadzenieDoPojeciaPrawCzlowieka.pdf> (dostęp: 25.02.2022r.).

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka. (1948).

Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego. *Pismo z 9 września 2016 r.* (sygnatura DSW.ZNU.621.91.2015.3.Eko).

Rzecznik Praw Obywatelskich. (2018). *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia*. Warszawa.

Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego. Tekst jednolity z dnia 30 września 2021 r.

Strategia rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2021 – 2030.

Traktat o Unii Europejskiej. (1992). (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/30 z późn. zm.).

Uniwersytet Wrocławski. (2021). *Plan równości płci*. Wrocław.

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2156).

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2345 z późn. zm.).