



AKADEMIA KALISKA

im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA AKADEMII KALISKIEJ

NA LATA 2022-2025

Spis treści

Wprowadzenie.....	3
Diagnoza.....	6
Plan równości płci dla Akademii Kaliskiej z uwzględnieniem celów, działań i wskaźników.....	16
Podsumowanie.....	23
Wybrane źródła.....	24



Wprowadzenie

Plan równości płci (dalej: PRP) dla Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego (dalej: Akademia Kaliska, Uczelnia) na lata 2022-2025 jest strategicznym dokumentem utworzonym z myślą o społeczności akademickiej w celu zapewnienia bezpiecznego i przyjaznego miejsca nauki i pracy, wolnego od dyskryminacji, umożliwiającego wszystkim swobodny rozwój naukowy, zawodowy i osobisty.

PRP został podpisany przez prof. Akademii Kaliskiej dr. hab. n. med. Andrzeja Wojtyłę, rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego i wprowadzony w życie zarządzeniem opublikowanym w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP).

Najistotniejszymi zadaniami PRP jest promowanie, wdrażanie i monitorowanie pozytywnych działań dotyczących równości płci i różnorodności oraz maksymalne ograniczanie wszelkiej dyskryminacji.

Akademia Kaliska, zgodnie ze swoją misją i statutem, jest uczelnią kierującą się zasadami niedyskryminacji i równości szans kobiet oraz mężczyzn. Na uczelni respektuje się obowiązujące regulacje dotyczące praw człowieka, chroniące przed dyskryminacją i przemocą oraz dąży się do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania.

Akademia Kaliska realizuje zadania antydyskryminacyjne i prorównościowe, do czego zobowiązują przepisy powszechnie obowiązujące oraz zwyczaje i dobre praktyki uczelni akademickich. Przejawem realizacji tych zadań było m.in. obowiązywanie do 2022 roku Procedury przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i zachowaniom niepożądanym (Zarządzenie Nr 0300.122.V.2019 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego w Kaliszu z dnia 12 grudnia 2019 roku), powołanie Pełnomocnika Rektora ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Studentów i Pracowników Akademii Kaliskiej (Zarządzenie Nr 0300.21.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 19 lutego 2021 roku) oraz wprowadzenie Procedury przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i zachowaniom niepożądanym w Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego oraz zasad działania Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i zachowaniom niepożądanym (Zarządzenie nr 0300.203.VI.2022 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 15 listopada 2022 roku).

- ◆ Statut Akademii Kaliskiej programowo stanowi, iż nieakceptowane są żadne formy dyskryminacji i mobbingu (§ 5 ust. 3 Statutu)
- ◆ W Uczelni obowiązuje Procedura przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i zachowaniom niepożądanym w Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego.
- ◆ Procedura przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i zachowaniom niepożądanym stanowi, że Uczelnia jest zaangażowana w tworzenie środowiska społecznego, edukacyjnego, zawodowego oraz naukowego wolnego od wszelkich form dyskryminacji, mobbingu, oraz innych zachowań niepożądanych, w szczególności molestowania seksualnego, a także opartego na kulturze integracyjnej, która promuje równość, ceni różnorodność oraz godność wszystkich.
- ◆ W strukturze Uczelni funkcjonuje Pełnomocnik Rektora ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi oraz Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów Akademii Kaliskiej.

Przyjęcie PRP stanowi uzupełnienie i rozszerzenie zakresu działań z obszaru promowania równości i przeciwdziałania dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, opisanych powyżej.

PRP wpisuje się również w priorytety Strategii Komisji Europejskiej na rzecz Równości Płci na lata 2020-2025, określającej wizję, cele polityki i działania mające na celu osiągnięcie konkretnego postępu w zakresie równości płci w Europie i osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju. Komisja Europejska, w ramach tej strategii, zaangażowała się w promowanie równości płci w badaniach i innowacjach.

PRP jest równocześnie odpowiedzią na wymóg Dyrekcji Generalnej ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej, zgodnie z którym każda uczelnia, jednostka badawcza oraz podmiot administracji publicznej, muszą posiadać plan na rzecz równości płci, aby uzyskać dostęp do finansowania badań w ramach kolejnego programu „Horyzont Europa”.

PRP został opracowany przez członkinie i członków Zespołu ds. opracowania Planu Równości Płci w Akademii Kaliskiej w składzie: prof. dr hab. n. med. n n. o zdr. Katarzyna Sygit (Prorektor ds. Nauki), prof. Akademii Kaliskiej dr Tatiana Manasterska (Prorektor ds. Studenckich, Kształcenia i Współpracy z Zagranicą), dr Izabela Rącka (Prodziekan ds. Organizacji, Rozwoju i Współpracy z Otoczeniem Wydziału Nauk Społecznych; Pełnomocnik Rektora ds. Strategii Rozwoju Uczelni), dr Adam Plichta (Pełnomocnik Rektora ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów Akademii Kaliskiej), mgr Łukasz Mikołajczyk (Zastępca Kanclerza, Dyrektor Administracyjny, Koordynator Zespołu ds. Opracowania Planu Równości Płci w Akademii Kaliskiej), mgr Magdalena Witczak (Zastępca Kanclerza, Główna Księgowa), mgr Marta Wawrzyniak (Kierownik Działu Kadr) oraz z głosem doradczym: mgr Aleksandra Mazek (Radca Prawny, Dyrektor Biura Prawnego) oraz przedstawiciel Samorządu Studentów. Podstawą opracowania były wyniki diagnozy sytuacji równościowej przeprowadzonej w 2022 w Uczelni oraz analizy analogicznych dokumentów obowiązujących na uczelniach polskich.

PRP opiera się na pięciu celach, które osiągnęte będą poprzez wyszczególnione działania, a ich skuteczność monitorowana będzie za pomocą określonych wskaźników. Cele są przedstawione w odniesieniu do pięciu kluczowych obszarów:

Wyszczególnienie	Obszar				
	Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna	Równowaga płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych	Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery	Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych	Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu
Cel	1	2	3	4	5
Propagowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych		✓			
Podnoszenie świadomości dotyczącej zjawisk dyskryminacji	✓			✓	✓
Wsparcie kobiet w rozwoju kariery zawodowej		✓	✓	✓	
Wzmocnienie równowagi między życiem rodzinnym, a zawodowym	✓				
Zapobieganie dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu					✓

Plan Równości Płci dla Akademii Kaliskiej obejmuje:

- ◆ **DIAGNOZĘ** – jest to analiza i najważniejsze wnioski płynące z danych dotyczących zatrudnienia oraz kształcenia oraz wnioski z przeprowadzanych ankiet
- ◆ **PIĘĆ CELÓW** wraz ze wskazaniem działań i wskaźników oraz z ich omówieniem, zawierających się w pięciu obszarach tematycznych, kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, wymaganych przez Komisję Europejską

Diagnoza

Zakres merytoryczny i czasowy diagnozy PRP

Diagnoza przeprowadzona na potrzeby PRP została przygotowana na podstawie informacji o udziale kobiet i mężczyzn w zasobach kadrowych (z podziałem na nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi) oraz z uwzględnieniem danych o osobach podejmujących studia w Akademii Kaliskiej (z podziałem na kierunki studiów oraz formę studiów – stacjonarną i niestacjonarną).

W przypadku zasobów kadrowych badaniem objęto także udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych kategoriach kadry zarządzającej Akademii Kaliskiej oraz według czterech grup stanowisk nauczycieli akademickich związanych z posiadanymi tytułami naukowymi i charakterem pracy akademickiej (A – profesor, B – profesor uczelni, C – adiunkt, D – asystent i równoważny).

Diagnoza stanu zasobów kadrowych oraz osób studiujących obejmuje stan na 01.12.2022 roku.



Kobiety i mężczyźni w grupie nauczycieli akademickich w Akademii Kaliskiej

Tabela 1. Liczba nauczycieli akademickich w Akademii Kaliskiej z podziałem na płeć i grupy stanowisk wynikające z posiadanych tytułów i stopni naukowych.

Grupa stanowisk	Płeć	Liczba osób 1.12.2022 r.	Średni udział
A (profesor)	Kobiety	8	21%
	Mężczyźni	31	79%
	Razem	39	100%
B (profesor uczelni)	Kobiety	20	34%
	Mężczyźni	38	66%
	Razem	58	100%
C (adiunkt)	Kobiety	17	44%
	Mężczyźni	22	56%
	Razem	39	100%
D (asystent i równoważny)	Kobiety	77	48%
	Mężczyźni	84	52%
	Razem	161	100%
Łącznie	Kobiety	122	41%
	Mężczyźni	175	59%
	Razem	297	100%

Udział kobiet i mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich Akademii Kaliskiej przedstawia się następująco: w grupie A (profesor) znajduje się n=8 kobiet (21%) oraz n=31 mężczyzn (79%). W grupie B (profesor uczelni) mniejszość stanowią kobiety (n=20, 34%), natomiast przeważają mężczyźni (n=38, 66%). W grupie C (adiunkt) kobiety stanowią 44% (n=17) a mężczyźni 56% (n=22). Natomiast w grupie D (asystent i równoważny) kobiety reprezentują blisko połowę pracowników (n=77, 48%), zbliżoną pod względem liczebności do grupy mężczyzn (n=84, 52%).

Łączny udział kobiet w grupie nauczycieli akademickich Uczelni stanowi 41% (n=122).

Tabela 2. Liczebność oraz średni udział kobiet i mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich Akademii Kaliskiej.

Wymiar czasu pracy	Płeć	Liczba osób 1.12.2022 r.	Średni udział
Pełny etat	Kobiety	102	44%
	Mężczyźni	130	56%
	Razem	232	100%
Niepełny etat	Kobiety	20	31%
	Mężczyźni	45	69%
	Razem	65	100%
Łącznie	Kobiety	122	41%
	Mężczyźni	175	59%
	Razem	297	100%

Wymiar czasu pracy w grupie nauczycieli akademickich w Akademii Kaliskiej prezentuje się następująco: na pełnym etacie pracuje 44% kobiet (n=102) i 56% (n=130) mężczyzn. Na niepełnym etacie pracuje więcej mężczyzn (n=45, 69%), niż kobiet (n=20, 31%).



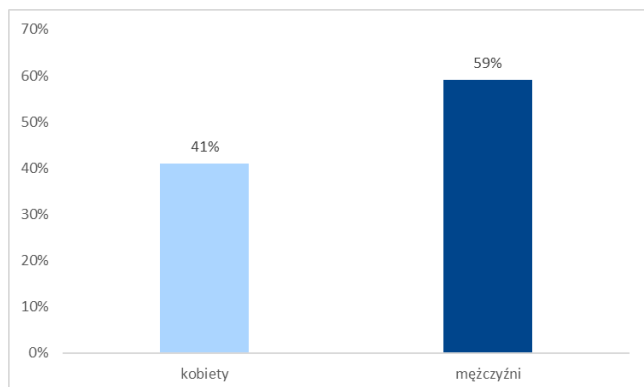
Tabela 3. Liczebność oraz średni udział kobiet i mężczyzn według formy zatrudnienia w grupie nauczycieli akademickich w Akademii Kaliskiej.

Forma zatrudnienia	Płeć	Liczba osób 1.12.2022 r.	Średni udział
Na czas nieokreślony	Kobiety	87	40%
	Mężczyźni	132	60%
	Razem	219	100%
Na czas określony	Kobiety	35	45%
	Mężczyźni	43	55%
	Razem	78	100%
Łącznie	Kobiety	122	41%
	Mężczyźni	175	59%
	Razem	297	100%

Forma zatrudnienia w grupie nauczycieli akademickich na Uczelni przedstawia się następująco: większa część osób zatrudnionych na czas nieokreślony to mężczyźni (n=132, 60%), znacznie mniej liczną grupę stanowią kobiety (40%, n=87). Na czas określony zatrudnionych jest 35 kobiet (45%) i 43 mężczyzn (55%).

Łącznie na czas określony i czas nieokreślony zatrudnionych jest więcej mężczyzn (n=175, 46%), niż kobiety (n=122, 41%).

Rysunek 2. Nauczyciele akademicy w Akademii Kaliskiej – struktura zatrudnienia wg płci (stan na 1.12.2022 r.).



W Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego zatrudnionych jest na dzień 1.12.2022 roku 175 (59%) mężczyzn i 122 (41%) kobiet.

Kobiety i mężczyźni w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w Akademii Kaliskiej

W tabeli 4. zaprezentowane zostały informacje dotyczące liczby pracowników oraz średniego udziału kobiet i mężczyzn w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych w Akademii Kaliskiej. Do porównania struktury zatrudnienia uwzględniono tutaj formę zatrudnienia oraz wymiar etatu.

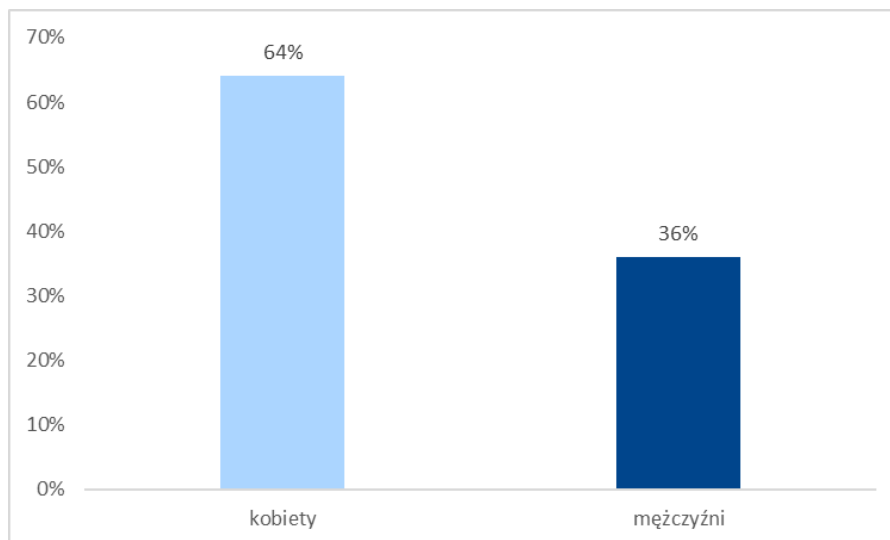
Tabela 4. Liczebność i średni udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w Akademii Kaliskiej z podziałem na formę zatrudnienia i wymiar etatu (stan na 01.12.2022 r.).

Wymiar czasu pracy / Forma zatrudnienia	Płeć	Liczba osób 1.12.2022 r.	Średni udział
Pełny etat	Kobiety	103	67%
	Mężczyźni	51	33%
	Razem	154	100%
Niepełny etat	Kobiety	5	31%
	Mężczyźni	11	69%
	Razem	16	100%
Na czas nieokreślony	Kobiety	97	66%
	Mężczyźni	49	34%
	Razem	146	100%
Na czas określony	Kobiety	11	46%
	Mężczyźni	13	54%
	Razem	24	100%
Łącznie	Kobiety	108	64%
	Mężczyźni	62	36%
	Razem	170	100%

W grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w Akademii Kaliskiej zatrudnionych jest: na czas nieokreślony 97 kobiet i 49 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 66% i 34% osób; na czas określony 11 kobiet (46%) i 13 mężczyzn (54%). Na pełny etat zatrudnionych jest więcej kobiet (n=103, 67%) niż mężczyzn (n=51, 33%), natomiast na niepełny etat zatrudnionych jest zaledwie 5 kobiet (31%) i 11 mężczyzn (69%).

Ogółem wg formy zatrudnienia i wymiaru etatu w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi większość stanowią kobiety (n=108, 64%).

Rysunek 3. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi Akademii Kaliskiej – struktura zatrudnienia wg płci.



Struktura zatrudnienia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Uczelni wg płci na dzień 1.12.2022 roku wynosi: 64% kobiet i 36% mężczyzn.

Całkowite zasoby ludzkie Akademii Kaliskiej – liczba pracowników i udział kobiet i mężczyzn

Sytuacja dotycząca analizy całkowitych zasobów ludzkich uwzględniającej liczbę kobiet i mężczyzn w Akademii Kaliskiej jest wypadkową stanu w grupie nauczycieli akademickich i w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Szczegółowe dane dotyczące łącznej liczby pracowników Akademii Kaliskiej z podziałem na zatrudnienie na czas nieokreślony i czas określony, wymiar etatu (pełny lub niepełny) przedstawia tabela 5.



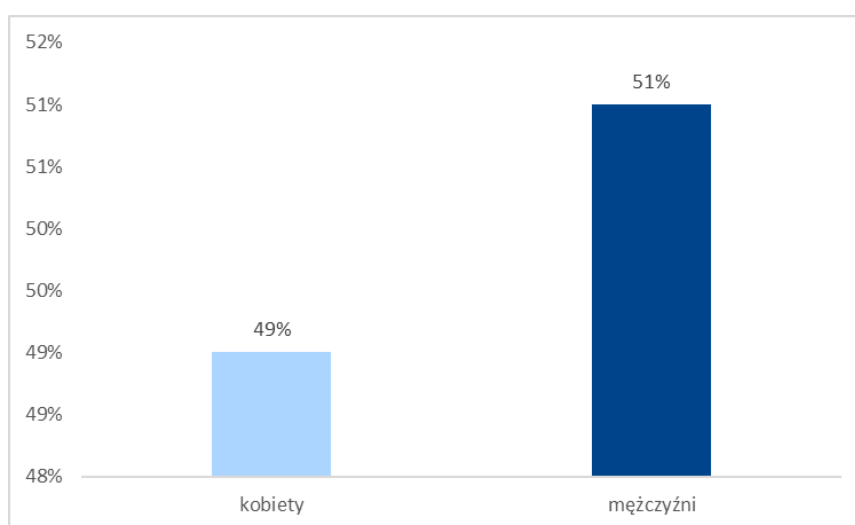
Tabela 5. Liczebność i średni udział kobiet i mężczyzn w całkowitych zasobach kadrowych Akademii Kaliskiej z podziałem na formę zatrudnienia oraz wymiar etatu.

Wymiar czasu pracy / Forma zatrudnienia	Płeć	Liczba osób 1.12.2022 r.	Średni udział
Pełny etat	Kobiety	205	53%
	Mężczyźni	181	47%
	Razem	386	100%
Niepełny etat	Kobiety	25	31%
	Mężczyźni	56	69%
	Razem	81	100%
Na czas nieokreślony	Kobiety	184	50%
	Mężczyźni	181	50%
	Razem	365	100%
Na czas określony	Kobiety	46	45%
	Mężczyźni	56	55%
	Razem	102	100%
Łącznie	Kobiety	230	64%
	Mężczyźni	237	36%
	Razem	467	100%

W całkowitych zasobach kadrowych w podziale na formę zatrudnienia oraz wymiar etatu Akademia Kaliska zatrudnia: na czas nieokreślony 184 kobiety (50%) i 181 mężczyzn (50%); na czas określony 46 kobiet (45%) i 56 mężczyzn (55%); na pełny etat 205 kobiet (53%) i 181 mężczyzn (47%), natomiast na niepełny etat 25 kobiet (31%) i 56 mężczyzn (69%).

Łącznie całkowite zasoby kadrowe Uczelni z podziałem na formę zatrudnienia oraz wymiar etatu stanowi 230 kobiet (49%) i 237 mężczyzn (51%).

Rysunek 4. Struktura całkowitego zatrudnienia w Akademii Kaliskiej według płci.



Struktura całkowitego zatrudnienia w Uczelni według płci na dzień 1.12.2022 roku wynosi: 51% mężczyzn i 49% kobiet.

Udział kobiet i mężczyzn będących nauczycielami akademickimi, którzy pełnią funkcje kierownicze w Akademii Kaliskiej

W tabeli 6. przedstawiono zestawienie nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze w Akademii Kaliskiej z uwzględnieniem płci i podziałem na pięć grup: prorektorzy, dziekani, prodziekani, kierownicy katedr/dyrektorzy instytutów oraz przewodniczący rad dyscyplin.

Tabela 6. Kobiety i mężczyźni będący nauczycielami akademickimi, którzy pełnią funkcje kierownicze i zajmują stanowiska kierownicze w Akademii Kaliskiej (kadencja 2020-2024).

Funkcje kierownicze	Płeć	Liczba osób Kadencja 2020-2024	Średni udział
Prorektorzy	Kobiety	2	100%
	Mężczyźni	0	0%
	Razem	2	100%
Dziekani i Dyrektorzy instytutów	Kobiety	3	30%
	Mężczyźni	7	70%
	Razem	10	100%
Prodziekani	Kobiety	6	75%
	Mężczyźni	2	25%
	Razem	8	100%
Kierownicy katedr	Kobiety	5	29%
	Mężczyźni	12	71%
	Razem	17	100%
Przewodniczący rad dyscyplin	Kobiety	0	0%
	Mężczyźni	2	100%
	Razem	2	100%
Łącznie	Kobiety	16	41%
	Mężczyźni	23	59%
	Razem	39	100%

Pełnienie funkcji kierowniczych w Uczelni na kadencje 2020-2024 kobiet i mężczyzn będących nauczycielami akademickimi przedstawiają się następująco: prorektorzy to wyłącznie kobiety (n=2, 100%); dziekani i dyrektorzy instytutów – zaledwie 30% osób tej grupy to kobiety (n=10); z kolei funkcję prodziekana częściej pełnią kobiety (n=6, 75%) niż mężczyźni (n=2, 25%). Kierownicy katedr są w większości mężczyznami (n=12, 71%), kobiety stanowią w tej grupie mniejszość (n=5, 29%). Przewodniczącymi rad dyscyplin są wyłącznie mężczyźni (n=2, 100%).

Ogółem funkcje kierownicze w Uczelni pełni 41% kobiet (n=16) i 59% mężczyzn (n=23).



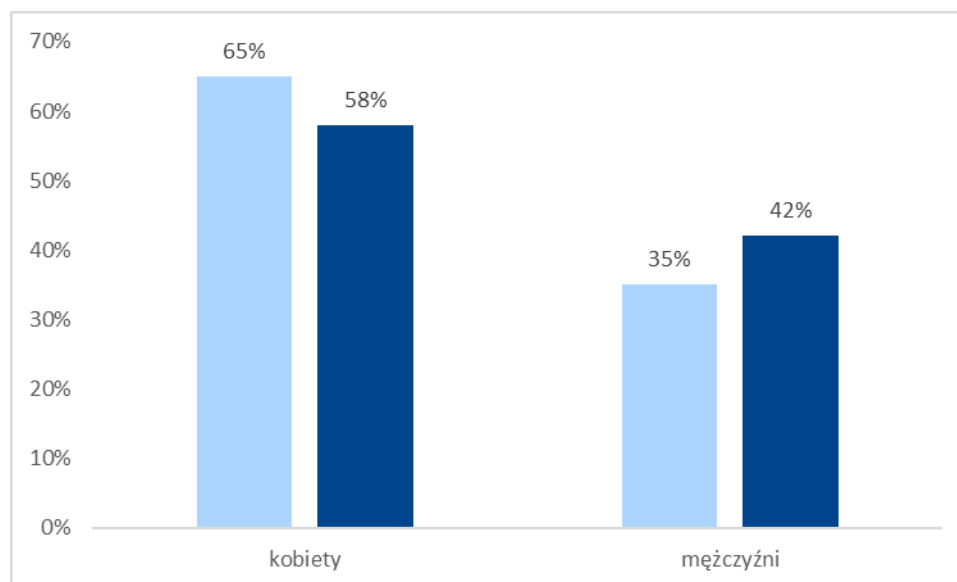
Udział kobiet i mężczyzn niebędących nauczycielami akademickimi na stanowiskach kierowniczych w Akademii Kaliskiej (administracja)

Tabela 7. Liczba pracowników administracji Akademii Kaliskiej na stanowiskach kierowniczych i niekierowniczych według płci.

Rodzaj stanowiska	Płeć	Liczba osób Kadencja 2020-2024	Średni udział
Stanowiska kierownicze	Kobiety	15	58%
	Mężczyźni	11	42%
	Razem	26	100%
Stanowiska niekierownicze	Kobiety	93	65%
	Mężczyźni	51	35%
	Razem	144	100%
Łącznie	Kobiety	108	64%
	Mężczyźni	62	36%
	Razem	170	100%

Liczba pracowników administracyjnych Uczelni na stanowiskach kierowniczych i niekierowniczych wg płci przedstawia się następująco: stanowiska kierownicze częściej zajmują kobiety (n=15, 57,69%) niż mężczyźni (n=11, 42%). Stanowiska niekierownicze także częściej zajmują kobiety (n=93, 65%). Ogółem na stanowiskach kierowniczych i niekierowniczych wśród pracowników administracji widoczna jest istotna przewaga kobiet (n=108, 64%) nad mężczyznami (n=62, 36%).

Rysunek 5. Struktura zatrudnienia administracji w Akademii Kaliskiej według płci stan na 01.12.2022 roku z podziałem na stanowiska kierownicze i niekierownicze.



Studenci Akademii Kaliskiej – udział kobiet i mężczyzn według kierunków studiów

Tabela 8. Liczba studentów i udział kobiet w strukturze ogólnej studentów z podziałem na kierunki

Kierunek	Poziom studiów	Liczba studentów ogółem	W tym kobiety	Udział kobiet w liczbie studentów ogółem
BEZPIECZEŃSTWO NARODOWE	II stopnia	18	5	28%
BEZPIECZEŃSTWO WEWNĘTRZNE	I stopnia	197	90	46%
BUDOWNICTWO	I stopnia	113	38	34%
DIETETYKA	I stopnia	83	72	87%
ELEKTORADIOLOGIA	I stopnia	33	25	76%
ELEKTROTECHNIKA	I stopnia	124	7	6%
FIZJOTERAPIA	jednolite	147	88	60%
INFORMATYKA	I stopnia	227	18	8%
INŻYNIERIA ŚRODOWISKA	I stopnia	11	7	64%
INŻYNIERIA ŚRODOWISKA	II stopnia	16	6	38%
KOSMETOLOGIA	I stopnia	196	194	99%
KOSMETOLOGIA	II stopnia	63	63	100%
MECHANIKA I BUDOWA MASZYN	I stopnia	240	10	4%
MECHANIKA I BUDOWA MASZYN	II stopnia	43	3	7%
PIELĘGNIARSTWO (6 sem.) (łącznie z Filią)	I stopnia	89	83	93%
PIELĘGNIARSTWO (7 sem.) (łącznie z Filią)	I stopnia	359	327	91%
PIELĘGNIARSTWO	II stopnia	50	48	96%
POŁOŻNICTWO (6 sem)	I stopnia	26	25	96%
POŁOŻNICTWO (pomostowe)	I stopnia	20	20	100%
POŁOŻNICTWO	II stopnia	224	224	100%
RATOWNICTWO MEDYCZNE	I stopnia	114	44	39%
WYCHOWANIE FIZYCZNE	I stopnia	51	19	37%
WYCHOWANIE FIZYCZNE W ZDROWIU	II stopnia	18	5	28%
ZARZĄDZANIE	I stopnia	335	211	63%
ZARZĄDZANIE I DOWODZENIE	II stopnia	111	87	78%
ZARZĄDZANIE KRYZYSOWE	I stopnia	17	7	41%
ZDROWIE PUBLICZNE	II stopnia	32	25	78%
RAZEM		2957	1751	59%

Udział studentek w ogólnej strukturze studentów z podziałem na poszczególne kierunki prezentuje się następująco: pielęgniarstwo (7 sem.) (łącznie z filią we Wrześni) – studia I stopnia reprezentuje 327 studentek (91%); następnie kierunek położnictwo – studia II stopnia, na które uczęszcza 224 (100%) studentek; kolejno kierunek zarządzanie – studia I stopnia – 211 (63%) studentek oraz kierunek kosmetologia – studia I stopnia – 194 studentek (99%). Znaczna liczba kobiet w strukturze ogólnej studentów widoczna jest również na takich kierunkach jak: bezpieczeństwo wewnętrzne, fizjoterapia, dietetyka, zarządzanie i dowodzenie.

Wyniki badań ankietowych związanych m.in. z kwestią dyskryminacji ze względu na płeć wśród studentów, doktorantów i pracowników Akademii Kaliskiej

Od 2021 roku Akademia Kaliska monitoruje sytuację w obszarze występowania zjawisk mobbingu, dyskryminacji oraz molestowania seksualnego. Wyniki poufnej ankiety w zakresie odnoszącym się do dyskryminacji, również ze względu na płeć, zaprezentowano poniżej.

1. Czy według Pani/Pana Akademia Kaliska jest miejscem bezpiecznym/wolnym od:

Odpowiedzi		dyskryminacji	mobbingu	molestowania
Zdecydowanie nie (%)	2021	2	2	2
	2022	12	8	1
Raczej nie (%)	2021	8	8	2
	2022	17	23	5
Nie mam zdania (%)	2021	15	19	11
	2022	9	8	21
Raczej tak (%)	2021	43	43	37
	2022	33	39	31
Zdecydowanie tak (%)	2021	32	29	48
	2022	30	22	42

Powyższe dane pozwalają ostrożnie założyć, że co do zasady zdecydowana większość Respondentów uważa Akademię Kaliską za miejsce bezpieczne i wolne od zjawiska dyskryminacji, przy czym odsetek osób uważających Uczelnię za miejsce zdecydowanie oraz raczej bezpieczne/wolne wyraźnie spadł w 2022 roku w relacji do 2021 roku (łącznie odpowiednio 63% i 75%). Podobny wniosek należy wysunąć w odniesieniu do mobbingu: o ile w 2021 roku łącznie 72% Respondentów uważało Uczelnię za miejsce raczej oraz zdecydowanie bezpieczne/wolne od zjawiska mobbingu, o tyle w 2022 roku odsetek ten łącznie zmalał do 61%. Sytuacja ta wymaga niewątpliwie dalszego monitorowania i rozstrzygnięcia, czy wyżej wskazane wyniki badania ankietowego tworzą tendencję widoczną podczas kolejnych jego edycji. Niemniej należy uznać, że potrzeba działań antidyskryminacyjnych nie dezaktualizuje się, a tworzony Plan równości płci odpowiada realnym potrzebom wspólnoty akademickiej tworzenia jeszcze bezpieczniejszego środowiska pracy, nauki i edukacji, wolnego od wszelkich form dyskryminacji.



2. Czy uważa Pani/Pan, że w przypadku zgłoszenia/stwierdzenia zjawiska w Akademii Kaliskiej:

Odpowiedzi	Rok	Dyskryminacji	Mobbingu	Molestowania
pokrzywdzony byłby napiętnowany, a sprawca nie poniósłby kary (%)	2021	7	6	4
	2022	12	17	5
ani po stronie pokrzywdzonego, ani sprawcy - nic by się nie zmieniło (%)	2021	7	5	1
	2022	17	12	9
pokrzywdzony uzyskałby wsparcie, ale sprawca nie zostałby ukarany (%)	2021	10	9	5
	2022	10	14	4
pokrzywdzony uzyskałby wsparcie, a sprawca zostałby ukarany (%)	2021	41	39	54
	2022	34	29	46
nie potrafię przewidzieć reakcji (%)	2021	36	40	36
	2022	27	29	36

Powyższe badania wskazują na wysoki odsetek niepewności Respondentów co do reakcji na sytuację identyfikowaną jako dyskryminacja, przy czym w 2021 roku wskaźnik był wyraźnie wyższy (36%) niż w 2022 roku (27%). Podobnie jak w przypadku wcześniejszego badania ankietowego, daleko idące wnioski byłyby nieuprawnione.

Pomimo mniejszej liczby opinii przewidującej reakcję osób odpowiedzialnych w Akademii Kaliskiej za zapobieganie badanym zjawiskom i usuwanie ich, polegającą na udzieleniu wsparcia osobie pokrzywdzonej, wciąż odsetek Respondentów zaznaczających takie warianty odpowiedzi jest znaczący (łącznie 51% w 2021 roku oraz 44% w 2022 roku). Sytuację należy monitorować, co pozwoli na ostrożne wnioski co do kształtującej się tendencji oraz wpływie działań m.in. antydyskryminacyjnych, wdrażanych od 2021 roku w Akademii Kaliskiej.

Na podstawie diagnozy można zatem wnioskować, że w Akademii Kaliskiej:

- ◆ występuje dysproporcja pomiędzy kobietami i mężczyznami zatrudnionymi na stanowiskach profesora i profesora uczelni;
- ◆ w grupie wszystkich pracowników istnieje zrównoważenie w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn, przy czym w grupie nauczycieli akademickich dominują mężczyźni, a w pozostałej grupie – kobiety;
- ◆ kobiety i mężczyźni w sposób zrównoważony pełnią funkcje kierownicze; jednak w poszczególnych grupach widoczne są różnice: w grupie dziekanów i dyrektorów instytutów, a także w grupie kierowników katedr istotnie dominują mężczyźni; w grupie prodziekanów – kobiety;
- ◆ kobiety stanowią większość w grupie studentów Akademii Kaliskiej, przy czym odsetek ten na Wydziale Politechnicznym jest znacząco odbiegający (niższy) od średniej dla całej Uczelni;
- ◆ z uwagi na istotny odsetek osób uważających, że w przypadku stwierdzenia dyskryminacji, osoba pokrzywdzona nie uzyska stosownego wsparcia oraz wysoki wskaźnik niepewności co do reakcji osób odpowiedzialnych w Akademii Kaliskiej na zidentyfikowane zjawisko niepożądane, niezbędne jest dalsze prowadzenie działań prorównościowych, monitorowanie występowania zjawisk niepożądanych oraz komunikowanie możliwej i stosownej reakcji na stwierdzone nieprawidłowości.

Plan równości płci dla Akademii Kaliskiej

z uwzględnieniem celów, działań i wskaźników

Przedstawiona poniżej struktura Planu równości płci dla Akademii Kaliskiej została stworzona w oparciu o pięć kluczowych obszarów wskazanych przez Komisję Europejską, koresponduje z przedstawioną powyżej diagnozą oraz wskazuje działania, które w zakresie owych obszarów będą realizowały założone zadania.

CEL 1. Propagowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych

- ◆ osiągnięcie tego celu ma skutkować utrzymaniem zrównoważonego udziału kobiet w kadrze zarządzającej. W ramach tego celu zaplanowane zostały następujące działania:
- ◆ Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w strukturze zatrudnienia, w tym w szczególności na stanowiskach kierowniczych;
- ◆ Opracowanie zasad dotyczących zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu wskazanym w diagnozie;
- ◆ Promowanie zwiększonego udziału kobiet we wszystkich grupach pracowniczych;
- ◆ Budowanie potencjału zarządczego poprzez rozwijanie kompetencji menedżerskich;
- ◆ Promowanie równego rozwoju kompetencji poprzez umożliwianie jednakowego dostępu do szkoleń/kursów podnoszących kwalifikacje, z uwzględnieniem realizowanych przez pracowników funkcji rodzicielskich.

CEL 2. Podnoszenie świadomości dotyczącej zjawisk dyskryminacji

– jego osiągnięcie ma przyczynić się do wzrostu świadomości studentów i pracowników Akademii Kaliskiej w obszarze zjawisk dyskryminacji. W ramach tego celu zaplanowane zostały następujące działania:

- ◆ Upowszechnianie wiedzy dotyczącej zjawisk dyskryminacji;
- ◆ Działania informacyjno-popularyzatorskie oraz szkoleniowe w zakresie obowiązujących procedur antydyskryminacyjnych;
- ◆ Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w zespołach badawczych i dydaktycznych;



CEL 3. Wsparcie kobiet w rozwoju kariery zawodowej

– osiągnięcie tego celu ma przyczynić się do stworzenia optymalnych warunków, w których kobiety będą miały równe szanse rozwoju w obszarze badawczym, zawodowym i osobistym. W ramach tego celu zaplanowane zostały następujące działania:

- ◆ Promowanie kobiet naukowców, na stanowiskach kierowniczych, liderek, przedstawicielek mniejszości wśród pracowników, studentów i absolwentów Akademii Kaliskiej, które znacząco przyczyniły się do rozwoju nauki, edukacji i organizacji uczelni;
- ◆ Budowanie potencjału zarządczego poprzez rozwijanie kompetencji menedżerskich kobiet;
- ◆ Promowanie równego rozwoju kompetencji poprzez umożliwianie jednakowego dostępu do szkoleń/kursów podnoszących kwalifikacje;
- ◆ Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej udziału kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji i konkursach na stanowiska nauczycieli akademickich;
- ◆ Wdrożenie otwartej, efektywnej procedury rekrutacji, uwzględniającej kwestie równości płci;
- ◆ Opracowanie zasad zachowania równowagi płci w komisjach konkursowych;
- ◆ Zidentyfikowanie potrzeb szkoleniowych w celu opracowania indywidualnych ścieżek kariery kobiet w Akademii Kaliskiej;
- ◆ Działania informacyjne i promocyjne, szkolenia i warsztaty dotyczące podnoszenia świadomości oraz dostarczające wskazówek, jak uwzględnić wymiar płci w badaniach naukowych.

CEL 4. Wzmocnienie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym

- ◆ osiągnięcie tego celu ma polegać na poszukiwaniu optymalnego poziomu łączenia życia zawodowego i rodzinnego osób studiujących i pracujących w Akademii Kaliskiej. W ramach realizacji tego celu zaplanowano następujące działania:
- ◆ Zidentyfikowanie potrzeb rodziców i opiekunów w zakresie wsparcia ze strony Uczelni w obszarze zrównoważenia życia zawodowego i rodzinnego;
- ◆ Wspieranie pracowników podczas długich absencji (m.in. związanych z rodzicielstwem) w utrzymaniu kontaktu z życiem zawodowym oraz łatwiejszego powrotu do pracy poprzez szkolenia i działania mentorskie między współpracownikami;
- ◆ Promowanie elastycznego czasu pracy poprzez umożliwienie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy, pracy zdalnej i innych elastycznych jej form.

CEL 5. Zapobieganie dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu

– osiągnięcie tego celu ma w perspektywie długofalowej oraz idealizacyjnej doprowadzić do stanu wolnego od wszelkich uprzedzeń i dyskryminacji bezpośrednich i pośrednich, w tym wyeliminowania molestowania seksualnego w Akademii Kaliskiej; zaplanowano następujące działania:

- ◆ Analiza potrzeb studentów oraz pracowników w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu;
- ◆ Działania informacyjne i popularyzatorskie w obszarze zapobiegania dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu;
- ◆ Monitoring sytuacji występowania zjawisk dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego;
- ◆ Przegląd obowiązujących aktów wewnętrznych w celu weryfikacji istniejących zapisów promujących politykę równościową oraz zapobiegających zjawiskom dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego;
- ◆ Podejmowanie współpracy z innymi jednostkami w zakresie promowania kwestii równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji.

Obszar 1

Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna



DZIAŁANIA	WSKAŹNIKI	ADRESAT	JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE	CEL
Zidentyfikowanie potrzeb rodziców i opiekunów w zakresie wsparcia ze strony Uczelni w obszarze zrównoważenia życia zawodowego i rodzinnego	Sformułowanie rekomendacji dotyczących zakresu działań i rozwiązań, jakie może zaoferować Uczelnia w tym obszarze do końca 2024 r., w tym do implementacji w treść kolejnego Planu równości płci	Spółeczność akademicka	Władze uczelni, Dział Kadr, Samorząd Studencki, Zespół ds. Opracowania Planu Równości Płci w Akademii Kaliskiej	Wzmocnienie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym; Wsparcie kobiet w rozwoju kariery zawodowej
Wspieranie pracowników podczas długich absencji (m.in. związanych z rodzicielstwem) w utrzymaniu kontaktu z życiem zawodowym oraz łatwiejszego powrotu do pracy poprzez szkolenia i działania mentorskie między współpracownikami	Szkolenia w adekwatnym obszarze	Pracownicy	Dział Kadr, Władze Uczelni	
Promowanie elastycznego czasu pracy poprzez umożliwienie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy, pracy zdalnej i innych elastycznych jej form	Obecność stosownych zapisów w aktach wewnętrznych w Akademii Kaliskiej do końca 2023 roku	Pracownicy	Władze uczelni	

Obszar 2.

Równowaga płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych



DZIAŁANIA	WSKAŹNIKI	ADRESAT	JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE	CEL
Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w strukturze zatrudnienia, w tym w szczególności na stanowiskach kierowniczych	Coroczny raport dotyczący reprezentacji procentowej mężczyzn i kobiet przekazywany Rektorowi	Pracownicy	Dział Kadr, Biuro Rektora	Propagowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych
Opracowanie zasad dotyczących zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu wskazanym w diagnozie	Wdrożenie zasad do końca 2023 roku	Spółeczność akademicka	Władze Uczelni, Biuro Prawne	Wsparcie kobiet w rozwoju kariery zawodowej
Promowanie kobiet naukowców, na stanowiskach kierowniczych, liderek, przedstawicielek mniejszości wśród pracowników, studentów i absolwentów Akademii Kaliskiej, które znacząco przyczyniły się do rozwoju nauki, edukacji i organizacji uczelni	Cykliczne artykuły/wywiady na stronie internetowej Akademii Kaliskiej	Spółeczność akademicka	Dział Współpracy i Rozwoju, Biuro Promocji	
Budowanie potencjału zarządczego poprzez rozwijanie kompetencji menedżerskich	Propozycje szkoleń z zakresu zarządzania	Pracownicy	Biuro Pozyskiwania Funduszy i Zarządzania Projektami	

Obszar 3.

Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery



DZIAŁANIA	WSKAŹNIKI	ADRESAT	JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE	CEL
Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej udziału kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji i konkursach na stanowiska nauczycieli akademickich	Coroczny raport dotyczący reprezentacji procentowej mężczyzn i kobiet przekazywany Rektorowi	Pracownicy	Dział Kadr	Wsparcie kobiet w rozwoju kariery zawodowej
Wdrożenie otwartej, efektywnej procedury rekrutacji, uwzględniającej kwestie równości płci	Do końca 2023 roku	Społeczność akademicka	Dział Kadr, Dział Spraw Studenckich i Kształcenia	
Opracowanie zasad zachowania równowagi płci w komisjach konkursowych	Wdrożenie zasad do końca 2023 roku	Pracownicy	Dział Kadr, Władze Uczelni, Biuro Prawne	
Zidentyfikowanie potrzeb szkoleniowych w celu opracowania indywidualnych ścieżek kariery	Raport z rekomendacjami dotyczącymi obszarów szkoleniowych do końca 2023 roku przekazywany Rektorowi	Pracownicy	Dział Kadr, Biuro Pozyskiwania Funduszy i Zarządzania Projektami	

Obszar 4.

Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych



DZIAŁANIA	WSKAŹNIKI	ADRESAT	JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE	CEL
Działania informacyjne/promocyjne, szkolenia/warsztaty dotyczące podnoszenia świadomości oraz dostarczające wskazówek, jak uwzględnić wymiar płci w badaniach naukowych	Minimum 1 szkolenie/akcja informacyjna rocznie	Pracownicy	Władze uczelni, Dział Kadr, Biuro Pozyskiwania Funduszy i Zarządzania Projektami, Biuro Promocji	Wsparcie kobiet w rozwoju kariery zawodowej; Podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji
Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w zespołach badawczych i dydaktycznych	Coroczny raport dotyczący reprezentacji procentowej mężczyzn i kobiet w zespołach badawczych i dydaktycznych przekazywany Rektorowi	Pracownicy	Dział Kadr	Podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji

Obszar 5.

Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu



DZIAŁANIA	WSKAŹNIKI	ADRESAT	JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE	CEL
Działania informacyjno-popularyzatorskie oraz szkoleniowe w zakresie obowiązujących procedur antydyskryminacyjnych	Co najmniej 1 szkolenie rocznie dla pracowników oraz studentów	Społeczność akademicka	Władze uczelni, Dział Kadr we współpracy z Biurem Pozyskiwania Funduszy i Zarządzania Projektami	Podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji; Zapobieganie molestowaniu i dyskryminacji
Przegląd obowiązujących aktów wewnętrznych w celu weryfikacji istniejących zapisów promujących politykę równościową oraz zapobiegających zjawiskom dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego	Coroczny raport o obowiązujących procedurach antydyskryminacyjnych i potrzebie ewentualnych zmian przekazywany Rektorowi		Pełnomocnik Rektora ds. Przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi oraz molestowaniu seksualnemu pracowników oraz studentów Akademii Kaliskiej	
Monitoring sytuacji występowania zjawisk dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego	Raport z wyników ankiety przeprowadzanej corocznie przekazywany Rektorowi	Społeczność akademicka	Pełnomocnik Rektora ds. Przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi oraz molestowaniu seksualnemu pracowników oraz studentów Akademii Kaliskiej	
podejmowanie współpracy z innymi jednostkami w zakresie promowania kwestii równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji	Coroczny raport z podejmowanych działań w zakresie współpracy z innymi jednostkami przekazywany Rektorowi	Społeczność akademicka	Dział Współpracy i Rozwoju, Biuro Promocji	

Podsumowanie

Plan Równości Płci dla Akademii Kaliskiej uwzględnia pięć obszarów zdefiniowanych przez Komisję Europejską jako kluczowe dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach:

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

Niniejszy dokument spełnia również cztery podstawowe wymagania, które kwalifikują Akademię Kaliską do ubiegania się o środki finansowe w ramach programu ramowego Horyzont Europa:

- ◆ Jest dokumentem oficjalnym, obowiązującym jako załącznik do Zarządzenia Rektora Akademii Kaliskiej, opublikowanym na stronie Biuletynu Informacji Publicznej;
- ◆ Zostały wyznaczone odpowiednie zasoby ludzkie i organizacyjne w postaci: Zespołu ds. Opracowania Planu Równości Płci w Akademii Kaliskiej (Zarządzenie Nr 0300.135.VI.2022 Rektora z dnia 26 sierpnia 2022 roku) oraz Pełnomocnika Rektora ds. Przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu pracowników i studentów Akademii Kaliskiej (Zarządzenie Nr 0300.21.VI.2021 Rektora z dnia 19 lutego 2021 roku). Władze uczelni zadeklarowały również gotowość do poniesienia niezbędnych nakładów finansowych związanych z realizacją zaplanowanych celów i działań.
- ◆ Plan Równości Płci dla Akademii Kaliskiej został opracowany na podstawie analizy danych, natomiast monitorowanie danych oraz przygotowywanie całościowych raportów zostało zaplanowane dla poszczególnych celów i obszarów.
- ◆ Dokument uwzględnia działania szkoleniowe w celu zwiększania świadomości całej społeczności akademickiej na temat równości płci, nieświadomych uprzedzeń ze względu na płeć oraz zapobieganiu dyskryminacji i molestowaniu, w tym molestowaniu seksualnemu.

Wybrane źródła

1. Plan równości płci - jak to zrobić? Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli, dr Justyna Kramarczyk, (on-line) » **Plany równości płci. Przewodnik Biura PolSCA (pan.pl)**
2. Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu, (on-line) 2022 rok / **BIP Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu (upwr.edu.pl)**
3. Statut Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego, (on-line) **statut-akademii-kaliskiej-im.-prezydenta-stanisława-wojciechowskiego-w-kaliszu.pdf (akademia.kalisz.pl)**