



**Uniwersytet**  
**Bielsko-Bialski**

## **Sprawozdanie**

Pełnomocnika ds. równego traktowania z realizacji Planu Równości Płci dla  
Uniwersytetu Bielsko-Bialskiego w roku 2023  
(sprawozdanie nr 1 w okresie realizacji Planu za lata 2023-2024)

Opracowanie:

Dr inż. Beata Bieńkowska

Grudzień 2023

## Obszary, cele i działania w 2023 roku:

### 1. Obszar I. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

Cel I.1 Budowanie świadomości wspólnoty Uniwersytetu na temat równości kobiet i mężczyzn w pracy naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej

Działanie I.1.1 Powołanie Pełnomocnika ds. Równego Traktowania

Działanie I.1.2. Weryfikacja istniejących zapisów wewnętrznych w kontekście równości płci

Działanie I.1.3 Opracowanie programów i harmonogramu szkoleń z zakresu równości płci dla Wspólnoty Uniwersytetu

Działanie I.1.4. Przygotowanie i uruchomienie zakładki/ strony internetowej informującej o Planie Równości Płci w UBB w języku polskim i angielskim

Działanie I.1.5. Uporządkowanie/ aktualizacja informacji (o dokumentacji, procedurach antydystryminacyjnych i równościowych) w ramach centralnego portalu informacyjnego

Działanie I.1.7. Włączenie tematyki dotyczącej równego traktowania do wydarzeń kulturalnych takich jak Dni Otwarte UBB, Festiwal Nauki i Sztuki, a także konferencji naukowych

Działanie I.1.8. Monitoring i okresowe badanie stanu równości płci w UBB i upowszechnienie wyników badań na stronie/w zakładce w ramach centralnego portalu informacyjnego

Cel I.2. Promowanie wspólnych wartości, walka ze stereotypami dotyczącymi płci i wspieranie różnorodności

Działanie I.2.1. Przegląd wysokości wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach z uwzględnieniem płci

Działanie I.2.2. Analiza udziału płci w prowadzonych w UBB badaniach naukowych i zespołach projektowych

I.2.3. Promowanie aspektu równoważenia reprezentacji płci wśród kandydatów na studia oraz w materiałach i działaniach prowadzonych w kampaniach rekrutacyjnych

Cel I.3. Wprowadzanie rozwiązań organizacyjnych umożliwiających zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym

Działanie I.3.2. Analiza potrzeb osób powracających do pracy po opiece rodzicielskiej oraz sprawujących opiekę nad osobami zależnymi

### 2. Obszar III. Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej

Cel III.1 Wsparcie zrównoważonego dostępu do procesów rekrutacji i rozwoju karier zawodowych

Działanie III.1.1. Zapewnienie równomiernego obciążenia pracowników obowiązkami

Działanie III.1.3 Podjęcie działań związanych z uzyskaniem Logo HR Excellence in Research oraz przygotowaniem Strategii HR dla pracowników naukowych (HRS4R)

### 3. Obszar IV. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych

Cel IV.1 Uzupelnienie treści badawczych i dydaktycznych o problematykę równości płci

Działanie IV.1.1. Przegląd treści programowych pod kątem możliwości wprowadzenia/ uzupełnienia o treści dotyczące równości płci

Działanie IV.1.2. Propagowanie dobrych praktyk w zakresie uwzględniania aspektów równości płci w badaniach naukowych i projektach realizowanych w UBB

### 4. Obszar V. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym w szczególności przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu

Cel V.1 Wdrożenie działań ukierunkowanych na zapobieganie i przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, ze szczególnym uwzględnieniem molestowania seksualnego

Działanie V.1.3. Szkolenia dla kadry kierowniczej, pracowników i studentów w zakresie przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć

**W ramach Planu wyznaczono cele w pięciu kluczowych obszarach:**

- I. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym**
- II. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym**
- III. Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej**
- IV. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych**
- V. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu**

Poniżej omówiono stopień realizacji zadań przewidzianych w 2023 roku w poszczególnych obszarach.

**Obszar I. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym**

**Cel I.1 Budowanie świadomości wspólnoty Uniwersytetu na temat równości kobiet i mężczyzn w pracy naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej**

**Działanie I.1.1 Powołanie Pełnomocnika ds. Równego Traktowania**

Stanowisko Pełnomocnika ds. Równego Traktowania zostało utworzone w wyniku Zarządzenia Nr 1711/2022/2023 Rektora UBB z dnia 19 grudnia 2022 roku w sprawie powołania Pełnomocnika na okres od 01.01.2023 do 30.09.2024, natomiast Plan Równości Płci dla UBB został wprowadzony Zarządzeniem Nr 1715/2022/20223 Rektora UBB z dnia 31 stycznia 2023 roku. Plan Równości Płci został zaprezentowany na posiedzeniu Senatu UBB w dniu 31.01.2023 roku i został pozytywnie zaopiniowany (Uchwała Nr 1711/01/VII/2023 z dnia 31 stycznia 2023 roku). Zakres kompetencji Pełnomocnika nie został opracowany, jednak działania podejmowane przez osobę pełniącą tę funkcję zostały ujęte w samym Planie Równości (PR). Nie przewidziano również odrębnego budżetu na realizację działań podejmowanych przez Pełnomocnika. Większość zadań, które wykonuje Pełnomocnik nie wymaga dodatkowego finansowania lub jest finansowanych w ramach współpracy z jednostkami organizacyjnymi UBB (np. Dział Marketingu, Dział Nauki i Współpracy Zewnętrznej itp.). Proponuje się jednak, aby w ramach przygotowania kontynuacji Planu Równości Płci zostały przewidziane również źródła finansowania poszczególnych działań i aby zostały one ujęte w budżecie.

**Działanie I.1.2. Weryfikacja istniejących zapisów wewnętrznych w kontekście równości płci**

W UBB istnieje wiele regulacji wewnętrznych, które można rozpatrywać w kontekście równości płci, poczynając od Statutu UBB, poprzez Regulamin Pracy, Regulamin Wynagradzania, Wewnętrzną Politykę Antydyskryminacyjną, regulaminy działania poszczególnych Komisji, np. Komisji Dyscyplinarnej dla nauczycieli akademickich oraz studentów, Komisji ds. etyki badań naukowych,

procedury naboru kandydatów na różne stanowiska itp. W związku z tym, iż w Planie Równości Płci znalazł się zapis o ubieganiu się o prawo do posługiwania się Logo HR Excellence in Research, nie przeprowadzono kompleksowej analizy dokumentów poruszających problematykę równości płci. W ramach procedury ubiegania się o Logo taka analiza w zakresie wszystkich dokumentów zostanie przeprowadzona przez powołany w tym celu zespół (część diagnozowanych zapisów dotyczy równości płci i dyskryminacji). Dokonano jednak analizy zapisów Wewnętrznej Polityki Antydyskryminacyjnej wprowadzonej Zarządzeniem Nr 1536/2020/2021 Rektora UBB z dnia 1 czerwca 2021 roku.

Wnioski i propozycje zmian:

1. W dokumencie szeroko zdefiniowano katalog działań niepożądanych (dyskryminacja, mobbing, molestowanie seksualne itp.), zatem zasadnym wydaje się zmiana nazwy dokumentu tak, aby odzwierciedlała ona jego zawartość, np. Polityka Antydyskryminacyjna i Antymobbingowa (mobbing i dyskryminacja nie są pojęciami tożsamymi, różnią się np. w zakresie regulacji prawnych). Brak wskazania w nazwie dokumentu zawartości dotyczącej mobbingu może utrudniać osobom dotkniętym tym zjawiskiem poszukiwanie informacji, lub sprawiać wrażenie, iż Uczelnia nie posiada zapisów dotyczących przeciwdziałaniu mobbingowi).
2. Zapisy dokumentu są zwięzłe i jasne. Pozdzielono je na te dotyczące grupy nauczycieli akademickich i studentów/doktorantów oraz grupy wsparcia (administracja). W przypadku nauczycieli akademickich postępowanie w sprawach o dyskryminację, mobbing, molestowanie seksualne jest tożsame z postępowaniem dyscyplinarnym, natomiast dla pracowników grupy wsparcia powołuje się Komisję Antydyskryminacyjną, która prowadzi postępowanie. Jednak zasadnym wydaje się powołanie jednej Komisji dla wszystkich pracowników i doprecyzowanie procedury. Pozwoli to na podkreślenie szczególnego charakteru działań przeciwdziałających mobbingowi i dyskryminacji (wyraźne oddzielenie ich od innych zachowań podlegających postępowaniu dyscyplinarnemu w przypadku nauczycieli akademickich).
3. Brak w procedurze jasno określonych terminów działania Rzecznika Praw i Wartości Akademickich oraz Komisji, zasadne jest zatem określenie tych terminów.
4. Komisja Antydyskryminacyjna złożona jest tylko z trzech osób – zasadne jest powiększenie i zróżnicowanie składu Komisji, zawarcie zapisu o obowiązkowym szkoleniu członków Komisji w zakresie regulacji dotyczących poufności (ochrony danych osobowych w prowadzonych sprawach).
5. Tryb informowania pracowników i studentów zawarty w procedurze jest niejasny – „poprzez ogłoszenie w Intranecie” - studenci nie mają dostępu do Intranetu, zatem nie mogą zostać w tej formie w skuteczny sposób powiadomieni. Procedura została upubliczniona i znajduje się

na stronie internetowej Uniwersytetu, jednak należałoby wysłać do studentów powiadomienie o tym za pośrednictwem USOS.

6. Bardzo cenny jest zapis o corocznej ocenie funkcjonowania i realizacji Wewnętrznej Polityki Antydyskryminacyjnej przez Rektora-należy rozważyć uwzględnienie wniosków z tej oceny w kształtowaniu zapisów innych dokumentów wewnętrznych Uniwersytetu.

### **Działanie I.1.3 Opracowanie programów i harmonogramu szkoleń z zakresu równości płci dla Wspólnoty Uniwersytetu**

W 2023 roku, ze względu na fakt, iż wciąż były dostępne środki finansowe z projektów, takich jak: Akademia Przyszłości - Kompleksowy Program Rozwoju Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej oraz StudiuJ w górach! - Program Rozwoju ATH, zaproponowano osobom zatrudnionym w Uniwersytecie dobrowolny udział w szkoleniach poruszających problematykę równości płci. W tym celu wysłano do wszystkich pracowników informację o takiej możliwości (info UBB- wcześniej info ATH z dnia 21.03.2023) oraz zamieszczono ją na stronie internetowej Uniwersytetu (<https://ubb.edu.pl/uczelnia/rowne-traktowanie/szkolenia>). Z możliwości udziału w szkoleniach z tego zakresu skorzystały niestety tylko trzy osoby. Wydaje się zatem zasadne wprowadzenie szkoleń obowiązkowych, szczególnie dla kadry kierowniczej oraz członków komisji zajmujących się problematyką związaną z równością płci (np. Komisji Antydyskryminacyjnej, Komisji Dyscyplinarnych, Rzeczników Dyscyplinarnych itp.). W przypadku nowoprzyjmowanych pracowników można wprowadzić obowiązek zapoznania się z Wewnętrzną Polityką Antydyskryminacyjną (WPA) a dla studentów moduł szkoleniowy dotyczący WPA w ramach obowiązkowego szkolenia BHP.

### **Działanie I.1.4. Przygotowanie i uruchomienie zakładki/ strony internetowej informującej o Planie Równości Płci w UBB w języku polskim i angielskim**

Kompleksowe informacje na temat Planu Równości Płci i działań w tym zakresie są umieszczane na stronie internetowej Uniwersytetu po adresie <https://ubb.edu.pl/uczelnia/rowne-traktowanie>. Zostały one opracowane w języku polskim. Podjęte zostaną prace nad przygotowaniem niektórych materiałów informacyjnych w języku angielskim (np. dotyczących Strategii HRS4R).

### **Działanie I.1.5. Uporządkowanie/ aktualizacja informacji (o dokumentacji, procedurach antydyskryminacyjnych i równościowych) w ramach centralnego portalu informacyjnego.**

Informacje dotyczące wewnętrznych procedur dotyczących naruszenia zasady równego traktowania oraz dokumentacji są udostępniane pracownikom w Intranecie, jednak stanowią one element składowy ogólnego zbioru informacji i nie są uporządkowane jako zbiór odrębny. Już po przygotowaniu Planu Równości Płci i uruchomieniu procedury prowadzącej do jego przyjęcia przez Senat UBB, wprowadzono nowy wewnętrzny system informacyjny dla pracowników, w którym nie

wydzielono miejsca dedykowanego dokumentom i procedurom związanym z równym traktowaniem. Informacje na ten temat znajdują się na stronie internetowej Uniwersytetu <https://ubb.edu.pl/uczelnia/rowne-traktowanie>, dzięki czemu są dostępne dla różnych interesariuszy (pracowników, doktorantów, studentów, osób z zewnątrz). Taka forma pozwala na dostęp do obowiązujących w UBB przepisów i procedur w zakresie równości płci szerokiemu gronu zainteresowanych osób, jednak należy przypominać pracownikom (infoUBB) i studentom/doktorantom (USOS) o jej istnieniu.

#### **Działanie I.1.7. Włączenie tematyki dotyczącej równego traktowania do wydarzeń kulturalnych takich jak Dni Otwarte UBB, Festiwal Nauki i Sztuki, a także konferencji naukowych**

W ramach 23 Beskidzkiego Festiwalu Nauki i Sztuki pani dr Katarzyna Piątek z Katedry Nauk Ekonomicznych i Społecznych przeprowadziła warsztat pt. *W pułapce łańcucha dyskryminacyjnego. Stereotypy i uprzedzenia a zachowania wrogie- mechanizmy działania*. Celem warsztatu była popularyzacja podstawowej wiedzy o definiowaniu takich pojęć jak stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja, ich genezie, kluczowych mechanizmach powstawania i działania oraz wpływie na funkcjonowanie jednostek, grup i organizacji. Prowadząca wykorzystwała aktywne formy pracy, co umożliwiło wskazanie zależności przyczynowo-skutkowych pomiędzy stereotypami, uprzedzeniami a niesprawiedliwymi i wrogimi zachowaniami. Uczestnicy mogli skonfrontować własne doświadczenia z teoretycznymi wyjaśnieniami omawianych zjawisk, a efektem warsztatu było wypracowanie praktycznych sposobów przewycięzania i redukcji łańcucha dyskryminacyjnego.

#### **Działanie I.1.8. Monitoring i okresowe badanie stanu równości płci w UBB i upowszechnienie wyników badań na stronie/w zakładce w ramach centralnego portalu informacyjnego**

Niezbędne dane są gromadzone w Dziale Kadr, Dziale Nauczania i Spraw Studenckich oraz Dziale Nauki i Współpracy Zewnętrznej. Zostaną one wykorzystane do przygotowania kolejnej analizy instytucjonalnej oraz opracowania wyników badania ankietowego – przewidzianych do realizacji w 2024 roku. Dla przeprowadzenia analizy danych dotyczących zgłaszanych spraw oraz prowadzonych postępowań związanych z naruszeniem równego traktowania, zwrócono się do odpowiednich organów zajmujących się prowadzeniem postępowań w tej sprawie: Komisji Antydyskryminacyjnej, Rzecznika Praw i Wartości Akademickich, Rzecznika Dyscyplinarnego ds. nauczycieli akademickich, Rzecznika Dyscyplinarnego ds. studentów i doktorantów, Komisji dyscyplinarnej ds. nauczycieli akademickich, Komisji dyscyplinarnej ds. studentów i doktorantów, Komisji ds. etyki badań naukowych oraz osoby udzielającej wsparcia psychologicznego studentom. Uzyskano odpowiedzi ze

strony następujących organów: Rzecznik Praw i Wartości Akademickich, Rzecznik Dyscyplinarny ds. studentów i doktorantów, Komisja dyscyplinarna ds. nauczycieli akademickich, Komisja ds. etyki badań naukowych oraz osoba udzielająca pomocy psychologicznej studentom. Wskazano prowadzenie postępowań w dwóch przypadkach dotyczących mobbingu. W jednym przeprowadzono postępowanie wyjaśniające oraz mediacje, a sprawa zakończona została w sposób polubowny- podpisaniem ugody. W drugim przypadku nie wskazano sposobu zakończenia postępowania. Zarówno Komisja dyscyplinarna ds. nauczycieli akademickich, jak i Komisja ds. etyki badań naukowych przekazały informację o braku postępowań związanych z nierównym traktowaniem. Pozostałe organy, do których skierowano zapytanie nie udzieliły odpowiedzi, zatem zakłada się, że sprawy z zakresu nierównego traktowania nie były przedmiotem prowadzonych postępowań.

W przypadku pomocy psychologicznej dla studentów, w okresie od stycznia 2022 roku do września 2023 roku przeprowadzono sumarycznie 334 konsultacje dla 200 osób. Nie wskazano przyczyny konsultacji, zatem nie można wskazać czy, a jeśli tak to ile, było spraw związanych z analizowaną tematyką.

Uzyskane informacje wskazują na znikomą skalę występowania problemu nierównego traktowania, jednak dla przejrzystości i rzetelności informacji związanych z formalnymi działaniami w tym zakresie należy wprowadzić jednolity obowiązek przygotowywania danych ilościowych i jakościowych (zgodny z RODO) i ich gromadzenia w sposób umożliwiający ich analizę i ocenę skali występowania na tle innych zjawisk. Ważne jest w tym kontekście obowiązkowe szkolenie z zakresu nierównego traktowania skierowane do członków wszystkich ww. organów.

## **Cel I.2. Promowanie wspólnych wartości, walka ze stereotypami dotyczącymi płci i wspieranie różnorodności**

### **Działanie I.2.1. Przegląd wysokości wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach z uwzględnieniem płci**

Dokonano przeglądu wysokości wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach. Przeprowadzona analiza miała jednak charakter wstępny ze względu na przewidywany wzrost wynagrodzeń od 01.01.2024. Pogłębiona analiza zostanie przeprowadzona i opublikowana w 2024 roku.

### **Działanie I.2.2. Analiza udziału płci w prowadzonych w UBB badaniach naukowych i zespołach projektowych**

Poniższa tabela zawiera zestawienie dotyczące osób uczestniczących w badaniach naukowych (Rady dyscyplin) oraz zespołach projektowych a także Centrach kompetencji.

Tabela 1. Udział kobiet i mężczyzn w badaniach naukowych i zespołach projektowych

<b>Rada dyscypliny</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Razem</b>	<b>Udział % kobiet</b>
Pedagogika	13	5	18	72%
Nauki o zdrowiu	11	11	22	50%
Nauki o zarządzaniu i jakości	13	6	19	68%
Literaturoznawstwo	12	11	23	52%
językoznawstwo	14	6	20	70%
inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka	7	9	16	44%
Inżynieria lądowa, geodezja i transport	6	9	15	40%
Inżynieria materiałowa	6	10	16	38%
Inżynieria mechaniczna	7	41	48	15%
Informatyka techniczna i telekomunikacja	4	15	19	21%
<b>Ogółem</b>	<b>93</b>	<b>123</b>	<b>216</b>	<b>43%</b>
<b>PROJEKTY</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Razem</b>	<b>Udział % kobiet</b>
WOOLUME	5	4	9	56%
e-Courses for English Teachers	4	1	5	80%
Social Skills in Blended Learning for Better Student Achievement	2	-	2	100%
Intervention in the Development of FL Reading Comprehension Skill	3	1	4	75%
<b>Ogółem</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>70%</b>
<b>CENTRA KOMPETENCJI</b>	<b>K</b>	<b>M</b>	<b>Razem</b>	<b>Udział % kobiet</b>
Transport drogowy i środowisko	2	4	6	33%
Kształtowanie jakości technologicznej i optymalizacja procesów wytwarzania	1	4	5	20%
Zabezpieczenia – powłoki antykorozyjne części maszyn i urządzeń	0	2	2	0%
Badania i produkcja lekkich konstrukcji mechanicznych	0	4	4	0%
Analiza i doskonalenie systemów i procesów produkcyjnych	6	12	18	33%
Laboratorium Metrologii	0	3	3	0%
Centrum biosurowców dla gospodarki obiegu zamkniętego	6	7	13	46%
Technologie Informacyjno-Komunikacyjne i Cyberbezpieczeństwo	4	23	27	15%
Centrum badań geosyntetyków i tekstyliów technicznych	3	2	5	60%
Filozoficzne podstawy i konteksty wychowania	2	2	4	50%
Językowe wyznaczniki procesu edukacji. Komunikacja w procesie kształcenia	3	0	3	100%
Zespół badawczy nad edukacją i uczniem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi oraz problematyką funkcjonowania zdrowotnego uczniów w młodszym wieku szkolnym	3	1	4	75%
Zespół badań interdyscyplinarnych nad jakością życia w wieku podeszłym	2	0	2	100%
Biopaliwa i produkty z biomasy	2	2	4	50%
Zespół badawczy Ekologii i Ochrony Przyrody	2	2	4	50%
Centrum badań nad zarządzaniem społecznie odpowiedzialnym	13	6	19	68%
Zaangażowanie i doświadczenie klientów	13	6	19	68%



Akademickie Centrum Kształtowania i Stymulowania Postaw Przedsiębiorczych	2	1	3	67%
Laboratorium Biochemii i Biologii Molekularnej	3	4	7	43%
Dobrostan w kontekście edukacyjnym- rozwijanie umiejętności dopasowanych do potrzeb uczniów	3	0	3	100%
Teksty kultury z perspektywy przekładu, badań kontrastywnych i dialektalnych	5	2	7	71%
<b>Ogółem</b>	<b>75</b>	<b>87</b>	<b>162</b>	<b>46,3%</b>

Źródło: dane DNiWZ, UBB

Kobiety dominują zdecydowanie w zespołach projektowych. Udział kobiet w Radach dyscyplin naukowych jest zróżnicowany i waha się od 21% w przypadku dyscypliny Informatyka techniczna i telekomunikacja, do 72% w dyscyplinie Pedagogika. Taki wynik uwarunkowany jest specyfiką dyscyplin naukowych- w badaniach z obszaru nauk humanistycznych i społecznych tradycyjnie uczestniczy więcej kobiet, w technicznych więcej mężczyzn, natomiast w naukach o zdrowiu udział kobiet i mężczyzn jest identyczny. Centra kompetencji również reprezentowane są przez kobiety w sposób zróżnicowany (od 0 do 100%). Zatem udział kobiet dobrze odzwierciedla poziom zatrudnienia pań w określonych obszarach badań.

### **I.2.3. Promowanie aspektu równoważenia reprezentacji płci wśród kandydatów na studia oraz w materiałach i działaniach prowadzonych w kampaniach rekrutacyjnych**

Analiza materiałów promocyjnych wskazuje, że są one przygotowywane w sposób zrównoważony- niezależnie od kierunku studiów uwzględnia się w nich reprezentację obu płci. Materiały te dystrybuowane są zarówno w ramach promocji kierunków studiów na stronie internetowej Uniwersytetu, w mediach społecznościowych, w trakcie działań promocyjnych w szkołach oraz w systemie Internetowej Rekrutacji Kandydatów (IRK). Działania te będą kontynuowane w 2024 roku.

### **Cel I.3. Wprowadzanie rozwiązań organizacyjnych umożliwiających zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym**

#### **Działanie 1.3.2. Analiza potrzeb osób powracających do pracy po opiece rodzicielskiej oraz sprawujących opiekę nad osobami zależnymi**

To działanie nie zostało zrealizowane w roku 2023. Potrzeby osób powracających do pracy po opiece rodzicielskiej oraz sprawujących opiekę nad osobami zależnymi były analizowane w ramach badania ankietowego przeprowadzonego na potrzeby przygotowania Planu Równości Płci w roku 2022. Ze względu na krótki czas, który upłynął od ostatniego badania, realizację tego działania przesunięto na rok 2024, w którym ponownie zostanie przeprowadzona zarówno analiza instytucjonalna, jak i badanie ankietowe. Możliwe będzie również uwzględnienie wpływu zmian dotyczących elastycznej organizacji pracy wprowadzonych do Kodeksu Pracy oraz Regulaminu Pracy UBB w 2023 roku.

**W Obszarze II nie przewidziano żadnych celów i działań do realizacji w roku 2023.**

### **Obszar III. Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej**

#### **Cel III.1 Wsparcie zrównoważonego dostępu do procesów rekrutacji i rozwoju karier zawodowych**

##### **Działanie III.1.1. Zapewnienie równomiernego obciążenia pracowników obowiązkami**

Dla ułatwienia monitorowania równomiernego obciążenia pracowników obowiązkami sporządzono Centralny rejestr funkcji pełnionych przez pracowników Uniwersytetu. Rejestr został wprowadzony Zarządzeniem Rektora UBB Nr 1721/2022/2023 z dnia 20 lutego 2023 roku w sprawie utworzenia centralnego rejestru funkcji pełnionych przez nauczycieli akademickich. Kierownicy jednostek organizacyjnych zobowiązani są do przekazywania informacji dotyczących funkcji pełnionych przez pracowników do Działu Kadr. Udostępnienie Rejestru kierownikom jednostek organizacyjnych (np. w Intranecie) może stanowić duże wsparcie dla przełożonych szczególnie ze względu na fakt, iż nie zawsze dysponują oni aktualną informacją o powołaniu pracowników do pełnienia funkcji przez różne organy Uniwersytetu do tego uprawnione.

Obciążenie dotyczące prowadzenia zajęć dydaktycznych rozdzielane jest w ramach Katedr, Instytutów oraz innych jednostek organizacyjnych, których pracownicy takie zajęcia prowadzą. Każdorazowo pracownik wyraża zgodę na prowadzenie zajęć w wymiarze przekraczającym dopuszczalny poziom, może również odmówić realizacji zajęć powyżej obowiązkowego minimum.

##### **Działanie III.1.3 Podjęcie działań związanych z uzyskaniem Logo HR Excellence in Research oraz przygotowaniem Strategii HR dla pracowników naukowych (HRS4R)**

W celu realizacji tego działania uruchomiono procedurę ubiegania się o prawo do korzystania z Logo. W dniu 24.11. 2023 roku JM Rektor Uniwersytetu Bielsko-Bialskiego przesłał do Komisji Europejskiej deklarację poparcia dla zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca oraz w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Deklaracja została zaakceptowana przez Komisję Europejską w dniu 28.11.2023 i tym samym rozpoczął się bieg okresu (12 miesięcy), w trakcie którego należy złożyć dokumenty wymagane w ramach procedury. Komisja, której zadaniem jest opracowanie wszystkich niezbędnych dokumentów została powołana Zarządzeniem Nr 1801/2023/2024 Rektora UBB z dnia 11 grudnia 2023 roku. Komisja podjęła prace i jest w trakcie realizacji przewidzianych dla niej zadań.

**Obszar IV. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych****Cel IV.1 Uzupelnienie treści badawczych i dydaktycznych o problematykę równości płci****IV.1.1. Przegląd treści programowych pod kątem możliwości wprowadzenia/ uzupełnienia o treści dotyczące równości płci**

W celu dokonania przeglądu treści programowych w zakresie tematyki dotyczącej równości płci, zwrócono się do Dziekanów poszczególnych Wydziałów z prośbą o analizę i przekazanie informacji na ten temat. Informację zwrotną przekazano z trzech Wydziałów – WZiT, WNoZ i WIMBiŚ. Jeśli chodzi o WIMBiŚ otrzymano informację, iż realizacja takiej tematyki jest możliwa w ramach tzw. przedmiotów humanizujących, jednak nie wyjaśniono czy tematyka taka występuje. Na Wydziale Nauk o Zdrowiu w ramach modułu Pediatria i pielęgniarstwo pediatryczne na kierunku Pielęgniarstwo (2 rok studiów stacjonarnych I stopnia) realizowana jest tematyka dotycząca przemocy seksualnej wśród młodzieży z powodu innej orientacji seksualnej. Na pozostałych kierunkach (Ratownictwo medyczne i zdrowie publiczne) brak jest modułów zawierających analizowane zagadnienia.

Najszerze spektrum problemów związanych z równością płci proruszane jest w ramach programów kształcenia na kierunkach studiów Wydziału Zarządzania i Transportu. Dotyczy to głównie kierunków: Socjologia, Analityka i komunikacja w biznesie oraz Zarządzanie. Informacje na temat zgłoszonych modułów kształcenia i treści związanych z tematyką równości płci zawiera poniższa tabela. W jednym przypadku wskazano również realizację tematyki dotyczącej patologii rynku pracy dla kierunku Zarządzanie i inżynieria produkcji (WBMiI).

Tabela 2. Tematyka dotycząca równości płci na wybranych kierunkach studiów

Kierunek studiów: Socjologia		
Nazwa modułu kształcenia	Forma, poziom, rok studiów	Realizowane zagadnienia
Podstawy socjologii, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Rekrutacja i selekcja pracowników, Globalne procesy społeczne, Antropologia kultury, Dynamika zmian współczesnego społeczeństwa polskiego, Systemy i struktury społeczne, Psychologia społeczna, Motywowanie pracowników-uwarunkowania psychospołeczne, Profilaktyka stresu i wypalenia zawodowego, Logika i metodologia nauk społecznych, Socjologia prawa, Socjologia kultury.	wszystkie lata studiów I stopnia stacjonarne	stratyfikacja i nierówności społeczne, nierówne traktowanie pracowników (płace, ocena, proces rekrutacji), przykłady dyskryminacji: ogłoszenia, rozmowa kwalifikacyjna globalne nierówności i ich konsekwencje, stereotypy płci, rasizm, dyskryminacja, Stereotypy klasowe, grupowe, przemoc symboliczna w kulturze: język, płć jako konstrukt kultury, role płciowe, wzory kultury, tolerancja, dyskryminacja, stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja – definicje pojęć, cechy, mechanizmy działania, geneza, sposoby redukcji stereotypów i uprzedzeń, mobbing w miejscu pracy: fazy, taktyki mobbingowe, typologia mobberów i ofiar, sposoby przeciwdziałania mobbingowi i reagowania na zachowania mobbingowe, molestowanie seksualne w miejscu pracy, stres i wypalenie zawodowe a patologie w organizacji, prawnosocjologiczne aspekty dyskryminacji ze względu na płć, płć kulturowa
Kierunek studiów: Analityka i komunikacja w biznesie		

Podstawy socjologii, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Globalne procesy społeczne, Metodologia w nauce, Psychologia społeczna, Psychologia w biznesie, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Ekonomia społeczna, Socjologia prawa	wszystkie lata studiów, stacjonarne i niestacjonarne I stopnia	stratyfikacja i nierówności społeczne, nierówne traktowanie pracowników (płace, ocena, proces rekrutacji), globalne nierówności i ich konsekwencje, teorie stereotypu, stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja – definicje pojęć, cechy, mechanizmy działania, geneza, sposoby redukcji stereotypów i uprzedzeń, mobbing w miejscu pracy: fazy, taktyki mobbingowe, typologia mobberów i ofiar, sposoby przeciwdziałania, w ramach Kodeksu pracy: zakaz dyskryminacji, molestowanie, mobbing mobbingowi i reagowania na zachowania mobbingowe, molestowanie seksualne w miejscu pracy, stres i wypalenie zawodowe, inkluzja społeczna, społeczna odpowiedzialność biznesu (w tym inicjatywy na rzecz równości), prawnosocjologiczne aspekty dyskryminacji ze względu na płeć
Kierunek studiów: Zarządzanie		
Techniki komunikacji w administracji, Zarządzanie oświatą, Logika, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Polityka społeczna, Zachowania organizacyjne, Otoczenie kulturowe w biznesie	stacjonarne, niestacjonarne, I stopnia, wszystkie lata studiów	komunikacja w konflikcie (konflikt wynikający np. z mobbingu, dyskryminacji itp.), patologie zżł, definicje i relacje między pojęciami takimi jak molestowanie, mobbing, nękanie, przemoc, dyskryminacja i równouprawnienie, dyskryminacja osób niepełnosprawnych, organizacje rządowe i pozarządowe działające na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji, dyskryminacja w skali kraju i świata, stereotypy dotyczące płci w kontekście cech zatrudnionych kobiet i mężczyzn oraz dotyczące kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, różnice kulturowe - płeć, męskość i kobiecość
Kierunek studiów: Transport		
Ekonomia, Etyka, Komunikacja interpersonalna	stacjonarne, niestacjonarne I stopnia, rok I i II	rynek pracy- patologie rynku pracy, mobbing, dyskryminacja (przyczyny, formy, skutki, przeciwdziałanie, etyczna ocena zjawisk), tolerancja, stereotypy dotyczące płci, ras, narodowości, niestosowne zachowania w relacjach międzyludzkich
Kierunek studiów: ZiP		
Mikroekonomia	stacj., niestacj., inż. I stopnia, sem.1, rok 1	rynek pracy- patologie rynku pracy

Źródło: dane przekazane z poszczególnych Wydziałów, UBB

Poproszono również o propozycje wprowadzenia nowych modułów kształcenia lub uzupełnienia tych już realizowanych pod kątem tematyki równości płci. Zgłoszono tylko jedną propozycję- wprowadzenie nowego modułu kształcenia *Nierówności mechanizmu ubezpieczeniowego i systemów emerytalnych*.

#### IV.1.2. Propagowanie dobrych praktyk w zakresie uwzględniania aspektów równości płci w badaniach naukowych i projektach realizowanych w UBB

Dokonano przeglądu badań propagujących równość płci w ramach różnych projektów i dobrych praktyk w tym zakresie -materiały zostały umieszczone i są dostępne dla wszystkich pracowników na stronie internetowej Uniwersytetu jako *Równość płci w badaniach i innowacjach* w ramach informacji na temat Planu Równości Płci dla UBB, pod adresem <https://ubb.edu.pl/uczelnia/rowne-traktowanie/rownosc-plci-w-badaniach-i-innowacjach>. Pracownicy mogą skorzystać z materiałów wideo, strategii i raportów oraz innych źródeł. Materiały będą aktualizowane i uzupełniane. Nie udało się zorganizować seminarium dotyczącego prezentacji zasad uwzględniania równości płci w projektach współfinansowanych ze środków UE. To działanie zostanie zrealizowane w 2004 roku ze względu na uruchomieniem szerszego zakresu konkursów i wynikający z tego faktu znacznie większy dostęp do możliwości finansowania projektów.

**Obszar V. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym w szczególności przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu**

**V.1.3. Szkolenia dla kadry kierowniczej, pracowników i studentów w zakresie przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć**

Problematykę szkoleń omówiono w ramach działania I.1.3. Horyzont czasowy tego działania obejmuje również rok 2004, zatem zostaną podjęte kroki dla organizacji szkoleń dla wymienionych grup pracowników i studentów.

Posumowując należy stwierdzić, iż prawie wszystkie działania przewidziane w Planie na rok 2023 zostały zrealizowane. Te działania, których nie podjęto, będą realizowane w roku 2024, co pozwoli na uniknięcie nakładania się na siebie działań o zbliżonym charakterze oraz lepsze ich rozmieszczenie w krótkim horyzoncie czasowym.

Realizacja pierwszej edycji Planu równości płci dla Uniwersytetu Bielsko-Bialskiego stanowi źródło zbierania doświadczeń, dzięki czemu kolejne edycje Planu będą lepiej dopasowane do potrzeb Wspólnoty Uniwersytetu.