

Plan równości

dla Uniwersytetu SWPS

Spis treści

I. Wstęp	3
II. Obowiązujące regulacje prawne	6
1. Ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania	6
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy	7
3. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce	7
4. Przepisy wewnętrzne obowiązujące w Uniwersytecie SWPS	8
III. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna	9
1. Diagnoza	9
2. Cele i środki	12
IV. Rozkład płci a równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji na Uniwersytecie SWPS	18
1. Diagnoza	17
1.1. Zatrudnienie według płci w pionie akademickim	19
1.2. Zatrudnienie według płci w pionie organizacyjnym	24
1.3. Wyniki badań ankietowych wśród pracowników dotyczące długotrwałej nieobecności w pracy i późniejszego powrotu	24
1.4. Doktoranci i studenci Uniwersytetu SWPS	25
1.5. Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji	27
2. Cele i środki	30
V. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery	33
1. Diagnoza	33
2. Cele i środki	34
VI. Środki zapobiegające przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu	35
1. Diagnoza	35
2. Cele i środki	38
VII. Wnioski końcowe	39
Źródła	41

I. Wstęp

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny wspiera i angażuje się w promowanie równości oraz zapobieganie dyskryminacji we wszystkich obszarach jego działalności. Uniwersytet SWPS kieruje się wartościami otwartości, odwagi i odpowiedzialności, które stanowią podstawę wszystkich działań podejmowanych w jego ramach zgodnie z przyjętą strategią działania [My, Uniwersytet]. Wartości te, wspólnie z klasycznymi wartościami uniwersyteckimi [piękno, dobro, mądrość i prawda], wyznaczają standardy postępowania Uniwersytetu SWPS.

Różnorodność i wielokulturowość traktowana jest jako jeden z istotnych walorów Uniwersytetu SWPS, a równość i jej poszanowanie jako jeden z podstawowych celów istotnych dla promowania poczucia wspólnoty i wzajemnego zaufania w budowanych przez Uniwersytet relacjach.

Przedstawiony poniżej „Plan Równości Płci dla SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego” (dalej także jako: „Plan” oraz „Plan Równości Płci dla SWPS”) zawiera cele i działania, które realizują opisaną wyżej kulturę i wartości organizacji. Plan został opracowany i stworzony na podstawie danych wyjściowych obejmujących całą społeczność Uczelni, w tym nauczycieli i nauczycielek akademickich (pracowników i pracownic pionu akademickiego), osoby pracujące w pionie organizacyjnym oraz osoby studiujące na wszystkich poziomach studiów. Plan jest przewidziany na okres 2022–2024.

Podstawowym celem Planu jest zapewnienie, aby Uniwersytet SWPS był miejscem bezpiecznym dla wszystkich oraz by funkcjonował w poszanowaniu równości i różnorodności, wspierając wszystkie osoby członkowskie społeczności bez względu na płeć. Podstawowym celem Planu jest podjęcie działań mających na celu przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz zajmowanych stanowiskach, zapobieganie wszelkim przejawom przemocy oraz zwalczanie stereotypów i przeciwdziałanie wszelkim uprzedzeniom, w tym na tle płciowym.

Uniwersytet SWPS otrzymał wyróżnienie „HR Excellence in Research” od Komisji Europejskiej, co zobowiązuje go do ciągłego rozwoju oraz wspierania równości i przeciwdziałania dyskryminacji we wszystkich obszarach. Istotnym elementem tych działań jest właśnie opracowywanie polityki równościowej w postaci Planu Równości dla Uniwersytetu SWPS [„Plan Równości Płci dla SWPS”].

Praca nad równymi prawami i szansami opiera się na postulatach stawianych Uniwersytetowi SWPS przez przepisy powszechnie obowiązującego prawa, a także uwzględnia wewnętrzne regulacje prawne mające istotne znaczenie dla wspierania równości oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Opis przepisów prawa powszechnie obowiązującego znajduje się w części II (obowiązujące regulacje prawne). Wewnętrznie obowiązujące w Uniwersytecie SWPS regulacje prawne będą przedmiotem omówienia w dalszej części Planu w odniesieniu do poszczególnych zagadnień, których dotyczą.

W toku konstruowania Planu uwzględniono również stanowiska oraz rekomendacje sformułowane przez wiodące w kraju agencje grantowe, przede wszystkim Narodowe Centrum Nauki (NCN), odnoszące się do działań na rzecz równości płci.

Dokonana poniżej analiza odnosi się do czterech obszarów istotnych dla realizacji założonego w Planie celu, jakim jest zapewnienie, aby Uniwersytet SWPS był miejscem bezpiecznym dla wszystkich oraz by funkcjonował w poszanowaniu równości i różnorodności, wspierając wszystkie osoby członkowskie naszej społeczności bez względu na płeć. Są one następujące:

1. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna;
2. Rozkład płci a równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji na Uniwersytecie SWPS;
3. Równowaga płci w rekrutacji i rozwoju kariery;
4. Środki zapobiegające przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Dokonana analiza obejmuje okres przed sporządzeniem Planu, a zatem odnosi się także do okresu, w którym Uczelnia funkcjonowała w sposób odmienny od tradycyjnego z uwagi na pandemię Covid-19. Należy podkreślić zatem, że niektóre środki i działania podjęte wówczas przez Uczelnię, a ujęte w poniższej diagnozie, stanowiły odpowiedź na bieżące potrzeby osób pracujących na Uniwersytecie, które spotkały się z pozytywnym przyjęciem. Z tego też względu należy wnioskować za ich utrzymaniem.

Podstawę dokonanych analiz stanowią ponadto dane pozyskane z Działu Personalnego, Działu Badań Naukowych, Dział Organizacji Dydaktyki, Interdyscyplinarnej Szkoły Doktorskiej, a także obowiązujące na Uczelni regulacje prawne oraz działania podejmowane przez podmioty odpowiedzialne w ramach posiadanych przez nich kompetencji, które mają istotne znaczenie dla obszarów wyszczególnionych w Planie.

II. Obowiązujące regulacje prawne

1. Ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

Obowiązujące na dzień sporządzania Planu przepisy prawa powszechnie obowiązującego nakładają na Uczelnię szereg obowiązków związanych z podejmowaniem działań mających na celu przeciwdziałanie naruszeniom zasady równego traktowania. Są to przede wszystkim przepisy ustawy 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 uwagi na jej szeroki przedmiotowy zakres ma zastosowanie także do uczelni wyższych [art. 2 ust. 1 ustawy]. Należy zwrócić uwagę, że ustawę stosuje się w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej [pkt. 2]; przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji [pkt. 3].

Przepisy tej ustawy stosuje się zarówno do osób studiujących, jak i osób zatrudnionych na Uniwersytecie SWPS [z wyłączeniem przepisów rozdziału 1 i 2, których nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz. U. z 2020 r. poz. 1320]. Na temat zapewnienia równości w zatrudnieniu zob. także punkt 2 poniżej.

W odniesieniu do osób studiujących szczególne znaczenie ma art. 4 ust. 4 pkt d) tej ustawy, który nakazuje zapewnienie równego dostępu i warunków korzystania z oświaty i szkolnictwa wyższego. Nakaz równego traktowania oznacza więc zakaz podejmowania jakichkolwiek działań, które mogą zostać uznane za dyskryminujące osoby studiujące, zarówno pośrednio, jak i bezpośrednio.

2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

Zasada równego traktowania pracowników i pracownic, jak i zakaz dyskryminacji uregulowane są jako podstawowe zasady w zatrudnieniu. Mają one swoje źródło w przepisach Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 112 Kodeksu pracy „pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu”. Ponadto w myśl art. 113 Kodeksu pracy jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Obowiązek równego traktowania przez pracodawcę pracowników oraz zakaz ich dyskryminacji wynikają także z przepisów Konstytucji RP oraz ratyfikowanych przez Polskę umów międzynarodowych.

3. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce

Uczelnia, zarówno w relacji do osób studiujących, jak i osób zatrudnionych, zobowiązana jest stosować przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Reguluje ona zasady funkcjonowania systemu szkolnictwa wyższego i nauki (art. 1 ustawy). W szczególności zaś przepisy tej ustawy stanowią podstawę kompetencyjną dla poszczególnych organów Uczelni, w tym podmiotów uprawnionych do wydawania przepisów wewnątrznie obowiązujących. Ponadto to właśnie przepisy tej ustawy stanowią podstawę do powołania podmiotów celem oceny ewentualnych naruszeń w zakresie równego traktowania, choć jedynie w aspekcie odpowiedzialności dyscyplinarnej, zarówno osób zatrudnionych (komisje dyscyplinarne dla nauczycieli i nauczycielek akademickich) oraz osób studiujących (komisje dyscyplinarne dla studentów i studentek).

4. Przepisy wewnętrzne obowiązujące w Uniwersytecie SWPS

Na Uniwersytecie SWPS obowiązuje regulamin pracy SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego zatwierdzony Zarządzeniem Rektora nr 29/2019 z dnia 27 maja 2019 roku. Zgodnie z § 3 tego regulaminu pracodawca jest obowiązany w szczególności: organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników i pracownic, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy (pkt 2), organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy (pkt 3), a ponadto przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (pkt 4). Należy także podkreślić ciężący na pracodawcy obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i pracownic oraz wyników ich pracy (pkt 9). Podkreśla on obowiązek pracodawcy do stosowania niedyskryminacyjnych kryteriów przy dokonywaniu oceny pracowniczej.

Ponadto obowiązkiem pracodawcy jest szanować godność i inne dobra osobiste osoby pracującej, wpływać na kształtowanie w Uczelni zasad współżycia społecznego oraz przeciwdziałać mobbingowi (§ 3 pkt 12 regulaminu). Z obowiązkiem tym powiązany jest także zapis § 4 pkt 16 regulaminu podkreślający, że zachowaniami osoby pracującej, traktowanymi jako szczególnie rażące naruszenie obowiązków, jest stosowanie wobec innych osób pracujących praktyk mobbingowych lub dyskryminacyjnych.

Na Uniwersytecie SWPS obowiązuje także regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w SWPS Uniwersytecie Humanistycznospołecznym, który został zatwierdzony Zarządzeniem Nr 43/2019 Rektora SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego z dnia 10 lipca 2019 roku. Szerzej na temat obowiązków nałożonych na pracodawcę tym regulaminem zob. III.

III. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna

Uczelnie zarządzane celowo, świadomie i odpowiadające potrzebom osób zatrudnionych mają większe szanse przyciągnięcia i zatrzymania pracowników i pracownic. Osoby pracujące, które prowadzą satysfakcjonujące życie i które czują się zdolne do zrównoważenia wymagań związanych z pracą, domem, społecznością, a także własnymi potrzebami, są niezmiernie istotną częścią organizacji. Nie budzi więc wątpliwości, że kultura organizacji dająca pracownikom i pracownicom szansę na zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym wpływa także w istotny sposób na jej funkcjonowanie. W przypadku uczelni wyższych przekłada się to następnie na postrzeganie uczelni przez studentów i studentki – odbiorców i odbiorczynie usługi edukacyjnej.

Punktem wyjścia dla niniejszej analizy były przede wszystkim regulacje wewnętrzne obowiązujące na Uniwersytecie SWPS oraz działania podejmowane w celu realizacji ich zapisów.

1. Diagnoza

Zgodnie z § 3 pkt 7 regulaminu pracy Uniwersytetu SWPS obowiązkiem pracodawcy jest zaspokajać w miarę posiadanych środków potrzeby socjalne pracowników i pracownic. Jest to szeroko rozumiana powinność, w ramach której mieści się także podejmowanie działań mających na celu wsparcie osób pracujących w zachowaniu równowagi między pracą a życiem osobistym. Nabiera to szczególnego znaczenia w przypadku świadczenia przez pracowników i pracownic pracy zdalnej.

W odniesieniu do pracy zdalnej w regulaminie pracy znajduje się jedynie jeden zapis. Jest to § 35 regulaminu pracy Uniwersytetu SWPS, zgodnie z którym za zgodą bezpośredniego przełożonego pracownicy i pracownice niebędący nauczycielami i nauczycielkami akademickimi mają możliwość pracy zdalnej (home

office] w ilości do 10 dni w danym roku kalendarzowym. Osoba pracująca ustala zakres i termin pracy zdalnej z bezpośrednim przełożonym, z zastrzeżeniem, że dni pracy zdalnej nie mogą następować po sobie.

W trakcie pandemii możliwość pracy zdalnej zarówno przez pracowników i pracownice administracyjne, jak i przez nauczycieli i nauczycielki akademickie regulowały kolejne zarządzenia Rektora, wydawane na bieżąco.

W obecnie obowiązującym regulaminie brak jest szczegółowego uregulowania zasad pracy zdalnej ogółu pracowników i pracownic, co nie pozostaje bez znaczenia dla zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Ponadto brak jednoznacznych zasad odnoszących się do kultury pracy w tym zakresie, tj. np. ram czasowych dla spotkań zdalnych, co także nie pozostaje bez wpływu na zachowanie przez pracowników i pracownic równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

Uniwersytet SWPS zorganizował szkolenia dla pracowników i pracownic dotyczące organizacji pracy, w tym także pracy zdalnej. Ponadto w 2020 r. zorganizowane zostało szkolenie dla rodziców dotyczące pracy zdalnej i godzenia ról, szkolenie dla menedżerów i menedżerek z zakresu zarządzania zdalnym zespołem oraz wsparcia pracowników i pracownic w trudnych sytuacjach będących wynikiem pandemii.

W 2021 r. Uczelnia wystąpiła do podmiotu zewnętrznego (kancelaria prawna) z prośbą o szczegółową interpretację dotyczącą czasu pracy nauczycieli i nauczycielek akademickich z uwagi na ciężące na nich – poza obowiązkami prowadzenia zajęć adekwatnym do pensum z umowy o pracę – obowiązki dodatkowe, tj. publikacyjne, badawcze, a także organizacyjne. W chwili obecnej trwają analizy raportu, które mają stanowić podstawę do wprowadzenia stosownych zmian.

Należy także zauważyć, że brak jest szczegółowych danych dotyczących rozłożenia obciążenia pomiędzy poszczególnymi pracownikami i pracownicami, w szczególności zatrudnionymi w pionie akademickim, w tym uwzględniających ilości nadpensum, a także liczbę dodatkowych obowiązków (np. uczestnictwa w komisjach uczelnianych) oraz ich rozłożenia pomiędzy poszczególnych pracowników i pracownice (także z uwzględnieniem płci).

W związku z pandemią Covid-19, Uniwersytet SWPS w 2020 r. zapewnił wsparcie psychologiczne dla pracowników i pracownic we współpracy z Kliniką Terapii

Poznawczo-Behawioralnej Uniwersytetu SWPS w Warszawie. W jego ramach osoby pracujące na Uczelni mogły skorzystać z pojedynczych konsultacji oraz pełnych cykli terapeutycznych. Wsparcie było i jest finansowane ze środków Działu Personalnego.

Ponadto w okresie pandemii, z uwagi na problemy pracowników i pracownic, które pojawiły się w związku z koniecznością pracy zdalnej i związanymi z tym trudnościami z zachowaniem równowagi pomiędzy życiem zawodowym oraz prywatnym, uruchomione zostały działania związane z szeroko rozumianym wsparciem dla pracowników i pracownic, tj. zajęcia z jogi, relaksacji, kursy mindfulness, warsztaty antystresowe. Został również uruchomiony program wsparcia dla rodziców w formie zapewnienia opieki nad dziećmi (m.in. wakacje 2021). Taka opieka została także zaplanowana na czas ferii zimowych 2022 r. dla dzieci pracowników w wieku 7–14 lat.

Uniwersytet SWPS oferuje pracownikom i pracownicom oraz ich rodzinom wsparcie w zakresie opieki zdrowotnej (pakiety medyczne), a także w zakresie tzw. oferty benefitowej (możliwość skorzystania m.in. z karty multisport) oraz edukacyjnej (m.in. zniżki dla pracowników i pracownic oraz członków i członkiń ich rodzin).

Opisane powyżej działania skierowane są do ogółu pracowników i pracownic Uniwersytetu SWPS. Wynika z nich, że Uczelnia angażuje się w działania zwiększające dobrostan pracowników i pracownic również poza pracą. Część z tych działań odpowiada na wyzwania szczególnie dotyczące pracownic i pracowników Uniwersytetu SWPS związane z godzeniem pracy zawodowej i opieki nad dziećmi.

Należy także zwrócić uwagę, że szeroki wachlarz tych działań oraz wielkość organizacji, jaką jest Uniwersytet SWPS, w wielu przypadkach może powodować trudności po stronie pracowników i pracownic z uzyskaniem informacji o przysługujących im benefitach. Informacje są rozproszone po całym systemie, a korzystanie z niego mało intuicyjne, co przy powszechnym przeładowaniu informacyjnym powodować może trudności ze znalezieniem właściwych informacji. Nie pozostaje to bez znaczenia dla równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

Istotnym zagadnieniem mieszczącym się w tym obszarze, choć dotyczącym także pozostałych obszarów (w szczególności punkt 3 i 4), jest problematyka języka równościowego. Jest to istotny element kultury organizacyjnej nie pozostający bez znaczenia dla zagadnień związanych z równouprawnieniem płci.

Język równościowy dotyczy jednakowego traktowania w języku ze względu na płeć. Stosowanie języka równościowego jest odpowiedzią na powszechną w językach posiadających rodzaj gramatyczny tendencję do oznaczania poprzez formy męskie np. „studenci”, czy „pracownicy” osób o różnej płci. Badania naukowe prowadzone w wielu językach wskazują, że używanie formy męskiej sprzyja dyskryminacji, gdyż osoby innej płci mogą się czuć na przykład wykluczone lub mniej zmotywowane do identyfikacji z organizacją. Na Uniwersytecie SWPS brak dotychczas jednolitych zasad odnoszących się do języka równościowego. Jednocześnie jest to istotna problematyka dotycząca całej społeczności uniwersyteckiej – zarówno osób zatrudnionych, jak i osób studiujących.

2. Cele i środki

Realizacja założonych celów ma doprowadzić do zmian na poziomie instytucjonalnym, modyfikować dotychczasowe praktyki na Uczelni, a także wprowadzać nowe procedury oraz wspierać tworzenie warunków pracy (w tym pracy administracyjnej, dydaktycznej i naukowej), które pozwolą na lepszą realizację zasady równego traktowania bez względu na płeć.

Cel nr 1: Wsparcie pracowników i pracownic w zachowaniu równowagi między pracą a życiem zawodowym, w szczególności w przypadku pracy zdalnej

Głównym celem w tym obszarze jest udzielanie pracownikom i pracownicom wsparcia w zachowaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, nie tylko na poziomie wsparcia „benefitowego”, lecz przede wszystkim na poziomie samej organizacji. Tak określony główny cel wymaga zrealizowania celów częściowych. Po pierwsze, jest to opracowanie rozwiązań prawnych odnoszących się do pracy zdalnej, a także związanych z tym zasad tak, aby umożliwić pracownikom i pracownicom zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym. Dla realizacji tego celu niezbędne jest także opracowanie rozwiązań i założeń dotyczących rozliczenia kosztów pracy zdalnej, a także dokonanie

szczegółowej analizy rozłożenia obciążenia (zarówno w zakresie nadpensum, jak i obowiązków organizacyjnych), aby ustalić, czy w tym zakresie istnieją różnice w odniesieniu do płci (faza audytu). W zależności od wyników szczegółowych analiz należy następnie podjąć właściwe działania.

Należy zwrócić uwagę, że planowane rozwiązania powinny mieć na uwadze prawo osoby pracującej do cyfrowego odłączenia się (right to disconnect), które Uczelnia uznaje. Po drugie, należy kontynuować realizację działań wspierających pracowników i pracownice, w tym wsparcia psychologicznego, wsparcia w opiece nad dziećmi, czy dodatkowych świadczeń (np. karta multisport, czy zajęcia z jogi).

Zrealizowanie tego celu wymaga podjęcia następujących działań:

1. przeprowadzenia szczegółowego audytu oraz
2. opracowania zaleceń odnoszących się do kultury pracy zdalnej oraz ich rozpowszechnienia we wszystkich pionach.

Przeprowadzenie szczegółowego audytu jest niezbędne, aby prawidłowo ocenić obciążenie pracą pomiędzy pracownikami i pracownicami zatrudnionymi na tym samym stanowisku, uwzględniając kryterium płci. Audyt powinien dotyczyć odrębnie osób pracujących w pionie akademickim oraz organizacyjnym. Audyt powinien także pomóc określić powody z jakich kobiety rzadziej awansują niż mężczyźni (zob. pkt IV).

Audyt w odniesieniu do pracowników i pracownic pionu akademickiego powinien obejmować przede wszystkim analizę obciążeń dydaktycznych kobiet i mężczyzn, analizę różnorodności oferty programowej realizowanej przez kobiety i mężczyzn (np. częstość zmiany zajęć itp.), zaangażowanie w dodatkowe zajęcia dydaktyczne (koła naukowe, dyżury itp.) oraz prace administracyjne (komitety, zespoły itp.), a także analizę czynników wpływających na jakość pracy kobiet i mężczyzn (np. badania ilościowe i jakościowe). Należy także dokonać analizy raportu uzyskanego z kancelarii zewnętrznej i opracować plan wdrożenia jego wyników.

W odniesieniu do pionu organizacyjnego audyt powinien obejmować przede wszystkim analizę obowiązków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach, ilość dodatkowych prac administracyjnych (komitety, zespoły itp.),

a także analizę czynników wpływających na jakość pracy kobiet i mężczyzn (np. badania ilościowe i jakościowe). Audyt powinien także dać odpowiedź na pytanie o przyczyny różnic w zarobkach wśród pracowników i pracownic zatrudnionych na tych samych stanowiskach. Zob. pkt IV.

Następnie należy opracować stosowny plan działania, który będzie miał na celu wdrożenie wyników dokonanej analizy, w tym także przeprowadzenie szkoleń dla dziekanów i dziekanek oraz dyrektorów i dyrektorek w pionie organizacyjnym z zakresu norm czasu pracy. Należy także podjąć działania mające na celu dostosowanie regulaminu pracy Uniwersytetu SWPS do realiów pracy zdalnej (oraz obowiązujących przepisów Kodeksu pracy w tym zakresie).

Implementacja tego celu wymaga także sformułowania zaleceń w odniesieniu do godzin spotkań organizowanych w związku z realizacją obowiązków zawodowych, odbywania rozmów służbowych oraz wysyłania maili w taki sposób, aby wspierać równowagę między życiem zawodowym a rodzinnym. A następnie zorganizowanie i przeprowadzenie kampanii na temat kultury pracy (tj. np.: nie dzwoń po 17.00, nie zapraszaj na spotkania po godzinach itd.).

Cel nr 2: Opracowanie i wprowadzenie nowych zasad dotyczących komunikacji w organizacji

W odniesieniu do kultury organizacji za podstawowy cel należy uznać opracowanie i wprowadzenie nowych zasad dotyczących komunikacji w organizacji. Po pierwsze, opracowanie i wprowadzenie spójnej polityki dotyczącej używania języka równościowego w ramach całej organizacji, w tym dokonać uporządkowania nomenklatury (używanie języka równościowego) na poziomie wewnętrznej i zewnętrznej komunikacji. Po drugie, należy dokonać uproszczenia zasad przepływu komunikatów w organizacji i wyszukiwania niezbędnych we wskazanym obszarze informacji dla pracownika i pracownicy oraz studenta i studentki.

Realizacja wskazanego celu wymaga:

1. powołania zespołu (złożonego z przedstawicieli pionu organizacyjnego i akademickiego, a także obu płci), którego zadaniem byłoby opracowanie nowych zasad dotyczących komunikacji w organizacji w odniesieniu do dwóch fundamentalnych aspektów wskazanych poniżej.

Po pierwsze, jego zadaniem będzie praca nad rozwiązaniami wspierającymi komunikację wewnętrzną w organizacji i promującą wartości Uniwersytetu. W ramach prac tego zespołu należałoby w pierwszej kolejności dokonać analizy oraz wyodrębnienia najistotniejszych obszarów dla osób zatrudnionych oraz osób studiujących, a także koordynacja aktualnie rozproszonych działań. Kolejno należałoby opracować informacje w wyodrębnionych obszarach w sposób dostępny i przejrzysty, np. poprzez opracowanie drzewa decyzyjnego, które pozwoli określić do kogo się zwrócić z danym problemem, ale także jak pokierować inną osobę (np. wykładowca lub wykładowczyni może pokierować studenta lub studentkę).

Po drugie, zadaniem tego zespołu będzie opracowanie spójnej polityki dotyczącej używania języka równościowego w ramach całej organizacji. W odniesieniu do języka równościowego należy podjąć działania obejmujące kolejne następujące po sobie etapy. Po pierwsze, etap audytu, w ramach którego zostaną opracowane wskaźniki mierzące stan obecny i służące następnie do ewaluacji wprowadzonych działań. Po drugie, etap planowania działań, w której zostanie opracowany szczegółowy harmonogram planowanych szkoleń i wdrożeń. Po trzecie etap implementacji, w którym będą prowadzone działania oraz po

czwarte etap ewaluacji, w którym zostanie dokonana ocena skuteczności planowanych działań między innymi na podstawie wskaźników opracowanych na etapie audytu. Na etapie audytu powinna zostać przeprowadzona analiza stanu obecnego obejmująca:

- dokumentację aktualnie używanego języka w komunikacji wewnętrznej (formy stosowane w dokumentach SWPS, mailingu do osób zatrudnionych, osób studiujących) oraz zewnętrznej (formy stosowane w rekrutacji, komunikacji prasowej),
- badanie ilościowe i jakościowe określające stosunek osób zatrudnionych i osób studiujących do stosowania języka równościowego oraz diagnozujące potencjalne przeszkody we wprowadzaniu języka równościowego jako standardu komunikacji Uczelni,
- konsultacje społeczne dotyczące potrzeb kobiet oraz grup mniejszościowych (np. Koło Naukowe MyGender) w zakresie używania języka równościowego na Uniwersytecie SWPS.

W fazie planowania określony zostanie harmonogram i zakres działań, w szczególności:

- przygotowanie jednorodnego dokumentu regulującego używanie języka równościowego w wewnętrznej i zewnętrznej komunikacji Uczelni,
- przygotowanie szkoleń informujących osoby zatrudnione i osoby studiujące o wprowadzonych zmianach oraz korzyściach związanych z używaniem języka równościowego (cele: kształtowanie kultury instytucjonalnej, informowanie o pozytywnych skutkach używania języka równościowego w przeciwdziałaniu dyskryminacji i zwiększaniu różnorodności),
- przygotowanie szkoleń promujących używanie języka równościowego. Szkolenia te zostaną przygotowane w oparciu o wyniki badań naukowych wskazujących korzyści ze stosowania języka równościowego w ramach organizacji oraz w oparciu o wyniki badań przeprowadzonych w fazie audytu.

Diagnoza aktualnego stosunku osób zatrudnionych i osób studiujących do języka równościowego i jego używania w przestrzeni instytucji, pozwoli na określenie konkretnych i specyficznych dla organizacji potencjalnych przeszkód w stosowaniu języka równościowego i odniesienie się do tych problemów w ramach szkoleń.

Na etapie implementacji zostaną wykonane działania zaplanowane na etapie planowania. Zaś na etapie ewaluacji powtórzone zostaną badania mierzące zakres używania języka równościowego w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej Uczelni oraz badania ilościowe mierzące stosunek osób zatrudnionych i osób studiujących do wprowadzonej zmiany oraz mierzące skuteczność promocji języka równościowego.

IV. Rozkład płci a równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji na Uniwersytecie SWPS

Punktem wyjścia do analiz zmierzających do opracowania Planu była weryfikacja rozkładu płci osób pracujących w poszczególnych pionach, zgodnie z zaleceniami zawartymi w Europejskiej Karcie Naukowca; uwzględniono także stopnie i tytuły naukowe pracowników w pionie akademickim, a także zajmowane w obu pionach stanowiska kierownicze (uwzględniając płeć).

Analiza uwzględnia także wyniki badania przeprowadzonego na Uniwersytecie SWPS w dniach od 20 lutego do 20 marca 2021 r. wśród osób pracujących na etatach badawczych i badawczo-dydaktycznych. Jego przedmiotem były potrzeby pracowników i pracownic związane z problematyką długotrwałych nieobecności w pracy oraz powrotem do pracy po ustaniu ich przyczyn. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą ankiety internetowej przesłanej do pracowników i pracownic w mailu przez poszczególne wydziały i instytuty. Do wypełnienia ankiety zaproszone zostały zarówno osoby, które przebywały wcześniej na tego typu urlopie/zwolnieniu, jak i te, które chciały podzielić się pomysłami na rozwiązania, mimo że same nie doświadczyły długotrwałego zwolnienia/urlopu.

1. Diagnoza

Kobiety stanowią 70% osób zatrudnionych na Uniwersytecie SWPS, przy czym przewaga kobiet jest widoczna szczególnie w pionie organizacyjnym. W pionie akademickim kobiety stanowią 59% wszystkich pracowników.

Tabela nr 1. Zatrudnienie w Uniwersytecie SWPS z podziałem na płeć

		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
łącznie zatrudnionych	760	534	226	70%	30%
w pionie akademickim	397	235	162	59%	41%
w pionie organizacyjnym	363	299	64	82%	18%

1.1 Zatrudnienie według płci w pionie akademickim

Analiza danych odnoszących się do zatrudnienia na poszczególnych etatach w pionie akademickich pokazuje pewne różnice w odniesieniu do równowagi płci.

Tabela nr 2. Zatrudnienie na etacie badawczym z podziałem na poszczególne stanowiska i płeć

Zatrudnienie na poszczególnych stanowiskach	Pracownicy na etacie badawczym	Kobiety	Mężczyźni	% Kobiet
Asystent_ka	1	1	0	100,0
Adiunkt_ka	16	14	2	87,5
Profesor_ka uczelni	4	1	3	25
Profesor_ka	1	0	1	0
Profesor_ka emerytowany_a	0	0	0	
Profesor_ka wizytujący_a	1	0	1	0
Adiunkt_ka wizytujący_a	0	0	0	–

Tabela kontynuowana na następnej stronie

Lektor_ka	0	0	0	–
Instruktor_ka	0	0	0	–
łącznie	23	16	7	69,57

Na etacie badawczym widoczna jest przewaga kobiet wśród wszystkich osób zatrudnionych. Jednocześnie widoczne jest także, że kobiety zatrudnione są na niższych stanowiskach.

Tabela nr 3. Zatrudnienie na etacie badawczo-dydaktycznym z podziałem na poszczególne stanowiska i płeć

Zatrudnienie na poszczególnych stanowiskach	Pracownicy na etacie badawczo-dydaktycznym	Kobiety	Mężczyźni	% Kobiet
Asystent_ka	12	4	8	33,33
Adiunkt_ka	96	64	32	66,67
Profesor_ka uczelni	68	32	36	47,06
Profesor_ka	23	6	17	26,09
Profesor_ka emerytowany_a	6	1	5	16,67
Profesor_ka wizytujący_a	3	0	3	0,00
Adiunkt_ka wizytujący_a	0	0	0	
Lektor_ka	0	0	0	–
Instruktor_ka	0	0	0	–
łącznie	208	107	101	51,44

Dane odnoszące się do rozłożenia płci wśród osób zatrudnionych na etacie badawczo-dydaktycznym wskazują na równomiernie rozłożenie kobiet i mężczyzn. Jednocześnie widoczne są różnice w rozłożeniu płci na poszczególnych stanowiskach. Należy zwrócić w szczególności uwagę, że na stanowisku adiunkta_tki (na którym zatrudnionych jest największa liczba osób) znaczną przewagę stanowią kobiety. Z kolei na stanowiskach wyższych liczba kobiet się zmniejsza – spośród wszystkich osób zatrudnionych na stanowisku profesora_ki uczelni 47.06% stanowią kobiety, zaś na stanowisku profesora_ki – jedynie 26.09%.

Tabela nr 4. Zatrudnienie na etacie badawczo-dydaktycznym z podziałem na poszczególne stanowiska i płeć

Zatrudnienie na poszczególnych stanowiskach	Pracownicy na etacie dydaktycznym	Kobiety	Mężczyźni	% Kobiet
Asystent_ka	34	22	12	64,71
Adiunkt_ka	106	74	32	69,81
Profesor_ka uczelni	9	5	4	55,56
Profesor_ka	2	1	1	50,00
Profesor_ka emerytowany_a	8	5	3	62,50
Profesor_ka wizytujący_a	0	0	0	
Adiunkt_ka wizytujący_a	0	0	0	–
Lektor_ka	5	3	2	60,00
Instruktor_ka	2	2	0	100,00
łącznie	166	112	54	67,47

Na etacie dydaktycznym także widoczna jest przewaga kobiet wśród wszystkich zatrudnionych osób, jednocześnie różnice w zatrudnieniu na stanowiskach wyższych [profesor_ka i profesor_ka uczelni] nie są tak znaczne jak w przypadku pozostałych etatów [badawczego oraz badawczo-dydaktycznego]. Jednocześnie na stanowisku asystenta_tki i adiunkta_tki widoczna jest znaczna reprezentacja kobiet.

Podsumowując: w pionie akademickim, na poziomie całej Uczelni widoczna jest tendencja nierównomiernego rozłożenia proporcji kobiet i mężczyzn w zależności od rodzaju etatu (badawczy, badawczo-dydaktyczny, dydaktyczny) oraz zajmowanego stanowiska. Na etacie badawczym i dydaktycznym przewagę stanowią kobiety, zaś na etacie badawczo-dydaktycznym liczba kobiet i mężczyzn jest podobna.

Należy zwrócić uwagę, że na etatach badawczych i badawczo-dydaktycznych widoczna jest wysoka reprezentacja kobiet na niższych stanowiskach. Na stanowiskach profesorskich z kolei wyraźna jest tendencja odwrotna, gdyż niewiele kobiet zajmuje wysokie stanowiska. Na stanowiskach dydaktycznych obserwowana jest przewaga kobiet lub podobna liczba kobiet i mężczyzn na różnych stanowiskach.

Różnice w proporcjach płci w zależności od zajmowanych stanowisk zaznaczają się jeszcze wyraźniej w analizie zatrudnienia na stanowiskach akademickich według Wydziałów uczelni, co ilustruje poniższa tabela.

Ogólnymi wnioskami z analizy reprezentacji kobiet i mężczyzn na etatach pionu akademickiego są 1) niższa reprezentacja kobiet na wyższych stanowiskach naukowych oraz 2) niska ogólna reprezentacja kobiet na wydziałach nauk społecznych i prawa. Co istotne, te dysproporcje nie wynikają ze specyfiki dziedzin naukowych. Na każdym z kierunków studiów jest więcej studentek niż studentów, podobnie na niższych stanowiskach widoczna jest przewaga kobiet. Obserwowana tendencja wskazuje na specyficzne dla kobiet trudności w awansie akademickim lub zatrudnieniu na wydziałach zwyczajowo obsadzonych przez mężczyzn.

Tabela nr 5. Zatrudnienie na poszczególnych wydziałach z podziałem na stanowiska oraz płeć

Wydziały zatrudnienie	Asystent_ka			Adiunkt_ka			Profesor_ka uczelni			Profesor_ka			% Kobiet Ogółem
	K	M	%K	K	M	%K	K	M	%K	K	M	%K	
Wydział Nauk Humanistycznych w Warszawie	8	2	80,0	18	7	72,0	3	8	27,27	1	2	33,3	61,22
Wydział Nauk Społecznych w Warszawie	0	0	–	6	4	60,0	2	7	22,22	0	2	0,0	38,10
Wydział Prawa w Warszawie	0	0	–	3	7	30,0	1	4	20,00	0	4	0,0	21,05
Wydział Projektowania w Warszawie	4	8	33,3	7	6	53,8	1	4	20,00	0	0	–	40,00
Wydział Psychologii w Warszawie	4	3	57,1	50	14	78,1	11	2	84,62	5	4	55,56	75,27
Wydział Psychologii w Katowicach	0	0	–	10	2	83,3	6	3	66,67	0	1	0,0	72,72
Wydział Psychologii w Sopocie	1	2	33,3	13	4	76,5	3	2	60,00	0	1	0,0	65,38
Wydział Psychologii we Wrocławiu	1	0	100,0	10	3	76,9	5	3	62,50	1	2	33,3	68,00
Wydział Prawa i Komunikacji Społecznej we Wrocławiu	5	6	45,5	5	5	50,0	3	1	75,00	0	2	0,0	48,15
Wydział Psychologii i Prawa w Poznaniu	2	0	100,0	14	12	53,8	2	5	28,57	0	1	0,0	50,00

1.2 Zatrudnienie według płci w pionie organizacyjnym

Tabela nr 6. Zatrudnienie w pionie organizacyjnym z podziałem na płeć oraz stanowiska

Zatrudnienie na poszczególnych stanowiskach	Liczba osób ogółem na stanowisku	Kobiety na stanowisku	Mężczyźni na stanowisku	% Kobiet	% średniego wynagrodzenia w relacji K do M ¹
Asystent_ka	6	5	1	83.33	101%
Specjalista_tka	238	199	38	83,61	74%
Kierownik_czka	47	39	8	82.97	69%
Dyrektor_ka	27	20	7	74.07	88%
Zarząd	7	4	3	57.14	

W pionie organizacyjnym przeważają kobiety, zarówno wśród osób ogółem zatrudnionych, jak i na poszczególnych stanowiskach. Jednocześnie widoczna jest wyraźna tendencja na większości stanowisk (poza stanowiskiem asystenta_tki), że kobiety zatrudnione na tym samym stanowisku mają mniejsze zarobki aniżeli mężczyźni.

1.3. Wyniki badań ankietowych wśród pracowników i pracownic dotyczące długotrwałej nieobecności w pracy i późniejszego powrotu

Wyniki przeprowadzonego badania ankietowego (opisane we wstępnej części pkt. 2) wskazują, że podstawowym oczekiwaniem pracownic i pracowników jest chęć/potrzeba otrzymania konkretnych informacji i wytycznych dotyczących długotrwałych zwolnień i urlopów, a także możliwość ustalenia z przełożoną/przełożonym, na jakich zasadach będą przygotowywać (jeśli to możliwe) przejście na urlop/zwolnienie, jak będą funkcjonować podczas tego urlopu oraz

1. Wskazany w kolumnie procent obliczono poprzez porównanie średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na wskazanych stanowiskach, a następnie obliczenie, jaki procent stanowi średnie wynagrodzenie kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn na tym samym stanowisku.

czego mogą oczekiwać po powrocie do pracy. Działania te winny poza wypełnieniem litery prawa i potrzeb pracodawcy, być jednocześnie ukierunkowane na uwarunkowania personalne (rodzinne) osoby, która na takim urlopie będzie przebywać. Ponadto wyniki ankiety wskazują, że kluczowym elementem jest również transparentność i jasne komunikowanie tych działań. Należy przy tym zwrócić uwagę, że w ankietach pojawiły się również odpowiedzi wskazujące na potrzeby pracownic/pracowników o zapewnieniu, iż nie będą one/oni „karane_i” za pójście na urlop oraz iż po powrocie z niego będą mieli/miały możliwość i czas na adaptację. Przeprowadzone badanie nie uwzględniało kryterium płci.

1.4 Doktorantki i doktoranci oraz studenci i studentki Uniwersytetu SWPS

Tabela nr 7. Doktoranci i doktorantki Uniwersytetu SWPS z podziałem na płeć

Szkoła doktorska	Łącznie osób	Kobiety na stanowisku	Mężczyźni na stanowisku
Warszawa	35	19	16
Wrocław	16	14	2
łącznie	51	33	18
Studia doktoranckie			
Warszawa	108	89	9
Wrocław	21	15	6
łącznie	129	104	15

Z danych wynika jednoznacznie, że kobiety stanowią znaczną część doktorantów, zarówno w grupie osób realizujących studia doktoranckie, jak i w szkole doktorskiej.

Brak jest szczegółowych danych odnoszących się do tego, jaki jest procent doktorantów i doktorantek kończących studia doktoranckie/szkołę doktorską obroną rozprawy doktorskiej, mając na uwadze kryterium płci, a także ewentualnie, z jakimi problemami w trakcie studiów spotykają się studenci i studentki Uniwersytetu SWPS (np. w związku z obowiązkami macierzyńskimi czy tacierzyńskimi).

Tabela nr 8. Studenci i studentki Uniwersytetu SWPS z podziałem na płeć

Wydział	Kobiety	Mężczyźni	Suma końcowa	%K
Wydział Psychologii w Katowicach	1009	246	1255	80.4%
Wydział Psychologii i Prawa w Poznaniu	1271	375	1646	77.2%
Wydział Psychologii w Sopocie	1189	264	1453	81.8%
Wydział Nauk Humanistycznych w Warszawie	1930	620	2550	75.7%
Wydział Nauk Społecznych w Warszawie	334	225	559	59.7%
Wydział Psychologii w Warszawie	3761	1040	4801	78.3%
Wydział Prawa w Warszawie	514	263	777	66.2%
wydział Projektowania w Warszawie	338	179	517	65.4%
Wydział Psychologii we Wrocławiu	1396	377	1773	78.7%
Wydział Prawa i Komunikacji Społecznej we Wrocławiu	619	239	858	72.1%
Razem	12361	3828	16189	76.4%

Wśród osób studiujących, podobnie jak wśród doktorantów_tek, znaczną grupę stanowią kobiety, choć ich przewaga liczebna różni się w zależności od poszczególnych wydziałów.

Od czerwca 2017 roku na Uniwersytecie SWPS działa koło naukowe MyGender, które rozwija i realizuje projekty o charakterze naukowym i społecznym, w tym prowadzi warsztaty antydyskryminacyjne. W kole działają studenci i studentki zarówno kulturoznawstwa, jak i psychologii, a ponadto absolwentki i absolwenci Uniwersytetu SWPS, doktoranci i doktorantki oraz osoby niezwiązane z Uczelnią, ale dzielące z nimi zainteresowania naukowe. W ramach swoich prac koło opracowało informator dla osób uczących: wsparcie transpłciowych oraz niebinarnych osób studiujących.

1.5 Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji

Zapewnienie równości płci w procesach decyzyjnych oraz na stanowiskach kierowniczych z reguły związane są z niedostateczną reprezentacją kobiet. Wskazuje się, że głównymi przyczynami takiej sytuacji są tradycyjne role i stereotypy związane z płcią, brak wsparcia dla kobiet i mężczyzn w celu zrównoważenia obowiązków opiekuńczych z pracą oraz dominująca kultura polityczna i korporacyjna.

Podstawę dokonanych analiz stanowią dane pozyskane z działu personalnego.

Na Uniwersytecie SWPS także widoczny jest brak równowagi płci na kierowniczych stanowiskach, jednakże tendencja jest inna niż powszechnie się wskazuje [przewaga mężczyzn], choć nie dotyczy wszystkich stanowisk. Najmniejsza reprezentacja kobiet jest na stanowiskach dyrektora_ki instytutu lub zastępcy_czyni dyrektora_ki instytutu [jedynie 33.33%]. Na pozostałych stanowiskach kierowniczych w pionie akademickich widoczna jest przewaga kobiet.

Tabela nr 9. Funkcje kierownicze w pionie akademickim z podziałem na płeć

Pełniona funkcja	Osoby pełniące funkcję	K	M	% kobiet na stanowisku
Rektor_ka/ Prorektor_ka	3	2	1	66.66%
Dyrektor_ka Instytutu/Z-ca_czyni	12	4	8	33.33%
Dziekan_ka	10	6	4	60%
Prodziekan_ka	13	8	5	61.53%
Pełnomocnik_czka Dziekana/ Rzecznik_czka	22	15	7	68.18%
Kierownik_czka	69	39	30	56.52%
Koordinator_ka	35	24	11	68.57%

Duża reprezentacja kobiet jest szczególnie widoczna na poziomie zarządu Uczelni², gdzie z siedmiu osób – cztery to kobiety. Na Uniwersytecie SWPS kobiety od wielu lat mają swoją reprezentację w Zarządzie, a od 2020 mają przewagę liczebną. Odróżnia to Uniwersytet SWPS od wielu uczelni wyższych.

2. Zarząd Uniwersytetu SWPS składa się z 7 osób, w tym Rektora, dwóch Prorektorek, Dyrektorki Generalnej, Zastępcy Dyrektora Generalnego ds. finansów i projektów, Zastępczyni Dyrektorki Generalnej ds. marketingu i rekrutacji oraz Zastępcy Dyrektora Generalnego ds. studiów podyplomowych i szkoleń.

Tabela nr 10. Stanowiska kierownicze w pionie administracyjnym z podziałem na płeć

Stanowisko	Liczba osób ogółem na stanowisku	Kobiety na stanowisku	Mężczyźni na stanowisku
Kierownik_czka	47	39	8
Dyrektor_ka	27	20	7
Zarząd	7	4	3

Podobnie sytuacja kształtuje się w przypadku projektów badawczych realizowanych na Uniwersytecie SWPS, gdzie na stanowisku menadżera_rki projektu także przeważają kobiety.

Tabela nr 11. Kierownictwo projektów badawczych z podziałem na płeć

Płeć	Menedżer_ka projektu
Kobieta	104
Mężczyzna	87
Suma końcowa	191

Jednocześnie wysoka liczba kobiet realizujących projekty naukowe nie daje pełnego obrazu odnoszącego się do uczestnictwa obu płci w realizacji badań, także na Uniwersytecie SWPS. Istotnym elementem tego obszaru jest zachowanie równości płci na etapie procedury konkursowej w komisjach eksperckich i konkursowych. Jest to istotne zagadnienie, które przekracza ramy konkursów wewnętrznych, choć dla Planu to właśnie one są najistotniejsze. Należy bowiem zauważyć, że Narodowe Centrum Nauki wdrożyło działania monitorujące udział kobiet i mężczyzn w grantach badawczych [NCN 1] oraz podjęło działania w celu zapewnienia zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach eksperckich i recenzentów oraz recenzentek [NCN 2].

2. Cele i środki

Cel nr 1: Wsparcie kobiet w rozwoju zawodowym

Pierwszym istotnym celem, który zidentyfikowano w tym obszarze, jest zorganizowanie wsparcia dla kobiet w rozwoju zawodowym, w szczególności przy przejściu ze stanowiska adiunkta na stanowisko profesorki uczelni, a następnie profesorki. Należy także uwzględnić potrzebę wsparcia kobiet w ścieżce awansu w pionie organizacyjnym.

Dla urzeczywistnienia tego celu zakłada się podjęcie następujących działań:

1. przeanalizowanie możliwości pozyskania finansowania i powołania doradcy zawodowego zarówno dla pracowników i pracownic potrzebujących wsparcia w planowaniu ścieżki rozwoju naukowego, jak i osób zatrudnionych w pionie organizacyjnym;
2. przeprowadzenie badań jakościowych / ilościowych dotyczących czynników utrudniających kobietom awans na ścieżce naukowej, oraz ich potrzeb w tym zakresie, w tym także przeanalizowanie średniego czasu uzyskania stopnia doktora habilitowanego na Uniwersytecie SWPS dla kobiet i mężczyzn (zob. także pkt III.2);
3. przeprowadzenie dla pracowników i pracownic szkolenia dotyczącego specyficznych problemów w karierze akademickiej związanych z płcią;
4. opracowanie programu mentoringowego.

Cel nr 2: Zrównoważenie płci w komisjach konkursowych i zespołach eksperckich, a także pozostałych komisjach uczelnianych i wydarzeniach akademickich

Drugim celem, który zidentyfikowano we wskazanym obszarze, jest zrównoważenie płci w komisjach konkursowych i zespołach eksperckich w ramach konkursów wewnętrznych, a także pozostałych komisjach uczelnianych i wydarzeniach akademickich.

Dla urzeczywistnienia tego celu zakłada się:

1. sformułowanie rekomendacji w zakresie zrównoważonego reprezentowania płci na wydarzeniach organizowanych na Uniwersytecie SWPS;

2. sformułowanie i wdrażanie wytycznych dotyczących minimalnego procentowego udziału reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach eksperckich, recenzentów i egzaminacyjnych oraz komisjach konkursowych i zespołach eksperckich, a także pozostałych komisjach uczelnianych i wydarzeniach akademickich;
3. popularyzacja rekomendacji i wytycznych na poziomie wszystkich jednostek.

Cel nr 3: Wsparcie pracowników i pracownic powracających do pracy po długotrwałej nieobecności

Trzecim celem, który został zidentyfikowany w tym obszarze, jest potrzeba wsparcia pracowników i pracownic powracających do pracy po długotrwałym zwolnieniu lub urlopie, a także ustalenia jasnych zasad powrotu do pracy po długotrwałej nieobecności. W tym zakresie niezbędne jest opracowanie jednoznacznych zasad oceny pracowników i pracownic (zarówno pod względem naukowym i dydaktycznym) wracających po długotrwałych nieobecnościach (np. urlopie macierzyńskim lub tacierzyńskim, czy zwolnieniu lekarskim), a następnie ogłoszenie zasad dla wszystkich instytutów, wydziałów oraz jednostek w pionie organizacyjnym.

Dla urzeczywistnienia tego celu zakłada się podjęcie następujących działań:

1. wypracowanie podręcznika ze wskazówkami dla Dziekanów_ek/Dyrektorów_ek instytutów dotyczącego przepisów oraz dobrych praktyk związanych z postępowaniem podczas i po długotrwałych nieobecnościach;
2. przeanalizowanie możliwości uruchomienia grantów wewnętrznych dla osób po długotrwałej nieobecności, celem wsparcia realizacji projektów badawczych lub publikacji pracowników i pracownic akademickich powracających po długotrwałej nieobecności.

Cel nr 4: Uwzględnienie potrzeb osób studiujących oraz doktorantów_tek w związku z realizacją obowiązków rodzicielskich

Obowiązki rodzicielskie w niektórych przypadkach wpływają na możliwość realizacji programu studiów zgodnie z jego tokiem. Problem ten w większej mierze dotyczy kobiet. Obowiązujące na poszczególnych wydziałach regulaminy studiów przewidują szereg możliwości ubiegania się o ponowne wyznaczenie terminu egzaminu, powtórzenie semestru etc. Są to rozwiązania standardowe dotyczące ogółu społeczności studenckiej i doktoranckiej.

Realizacja tego celu wymaga:

1. przeprowadzenia audytu, w ramach którego należy ustalić, z jakimi problemami w trakcie studiów spotykają się studenci / doktoranci, a z jakimi studentki / doktorantki w związku z realizacją obowiązków rodzicielskich;
2. opracowania standardów dotyczących realizacji programu nauczania przez studentów i studentki oraz doktorantów i doktorantki w związku z realizacją obowiązków rodzicielskich.

V. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery

Punktem wyjścia dla niniejszej analizy były przede wszystkim regulacje wewnętrzne obowiązujące na Uniwersytecie SWPS oraz działania podejmowane w celu realizacji ich zapisów.

1. Diagnoza

Rekrutacja na Uniwersytecie SWPS w odniesieniu do stanowisk w pionie akademickim odbywa się zgodnie z zasadami OTM-R. W tym zakresie obowiązują dwa regulaminy, tj. regulamin konkursu na stanowiska dydaktyczne i badawczo-dydaktyczne oraz regulamin konkursu na stanowiska badawcze i badawczo-techniczne. W Komisji Konkursowej reprezentowane są obie płcie. Oba regulaminy określają kryteria oceny osób kandydujących.

Oferty pracy na poziomie treści nie zawierają elementów wskazujących na preferowaną płć, wiek czy też pełnosprawność kandydata. W treści ogłoszenia zawsze pojawia się informacja, że szukamy kandydatów i kandydatek. Nawet jeśli nazwa stanowiska nie jest odmieniona żeńską końcówką to taki zapis jest w każdym ogłoszeniu.

W przypadku stanowisk akademickich ocenie podlegają kryteria merytoryczne, jakimi są osiągnięcia naukowe, dydaktyczne i doświadczenia organizacyjne. Kryterium płci nie jest brane pod uwagę, do udziału w spotkaniach rekrutacyjnych zapraszani są przedstawiciele obu płci. Wymagania stawiane kandydatom i kandydatkom oraz kryteria oceny określone są na poziomie ogłoszenia.

W przypadku stanowisk administracyjnych liczą się kompetencje i doświadczenia w danym obszarze. Płć nie stanowi kryterium oceny. Wymagania stawiane kandydatom oraz kryteria oceny określone są na poziomie ogłoszenia.

Brak jednakże pełnej jednolitości w odniesieniu do języka równościowego [zob. szerzej pkt. 1]. Należy także zauważyć, że choć płć nie stanowi kryterium oceny dla kandydatów i kandydatek na stanowiska w obu pionach, to w ocenie osób

starających się o pracę może pojawiać się ukryta dyskryminacja, związana z tym, że ze względu na obciążenia rodzinne dotyczące głównie kobiet, dorobek zawodowy kobiet i mężczyzn może się różnić.

Dla wsparcia rozwoju kariery pracowników i pracownic w pionie akademickim Uczelnia ma ofertę szkoleniowo-rozwojową w postaci Tygodnia Kompetencji Dydaktycznych, Master Classes czy wsparcia doradców i doradczyń dydaktycznych. Ponadto na Uniwersytecie SWPS funkcjonuje system finansowania wewnętrznego [Regionalna Inicjatywa Doskonałości], gdzie podstawowego kryterium wyboru projektu do dofinansowania nie stanowi dorobek naukowy wnioskodawcy lub wnioskodawczynie.

Celem wsparcia pracowników i pracownic zatrudnionych na ścieżkach badawczych wprowadzono także rozwiązanie w postaci umów pomostowych. Po zakończeniu grantu, z którego finansowane jest wynagrodzenie, pracownik lub pracownica może się starać o tzw. umowę pomostową, czyli czasowe zatrudnienie na ścieżce badawczej z budżetu Uczelni, do czasu pozyskania kolejnego grantu. Taka forma zatrudnienia daje poczucie stabilizacji, stałości zatrudnienia i zapewnia środki do życia w okresie pomiędzy grantami.

2. Cele i środki

Cel: Zwiększenie świadomości osób zatrudnionych i osób studiujących dotyczącej polityki dyskryminacyjnej oraz nieświadomych uprzedzeń dotyczących płci.

Dla urzeczywistnienia tego celu zakłada się podjęcie następujących działań:

1. przeprowadzenie obowiązkowych szkoleń dotyczących nieświadomych uprzedzeń dla osób zatrudnionych oraz dla osób studiujących (nieuzasadnione uprzedzenia w stosunku do wykładowców i w relacjach między sobą);
2. przygotowanie programu szkolenia dla menedżerów i menedżerek dotyczących rekrutacji, w tym zasad niedyskryminacji podczas rekrutacji;
3. ponowienie szkoleń podnoszących świadomość z zakresu polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej dla wszystkich pracowników i pracownic;
4. przygotowanie materiałów informacyjnych dla menedżerów i menedżerek dotyczących polityki mobbingowej i dyskryminacyjnej.

VI. Środki zapobiegające przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu

Przemoc ze względu na płeć to przemoc skierowana przeciwko osobie ze względu na jej płeć lub przemoc, która w nieproporcjonalnym stopniu dotyka osoby określonej płci. Stanowi ona naruszenie praw człowieka i formę dyskryminacji, obejmując wszelkie akty przemocy ze względu na płeć, w tym także molestowanie seksualne.

1. Diagnoza

Podstawą do podejmowania działań odnoszących się do tego obszaru jest regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w SWPS Uniwersytecie Humanistycznospołecznym, który został zatwierdzony Zarządzeniem Nr 43/2019 Rektora SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego z dnia 10 lipca 2019 roku. Regulamin określa zasady dokonywania zgłoszeń, a także prowadzenia postępowania wyjaśniającego przez powołane na jego podstawie podmioty celem zbadania wszelkich podejrzeń odnoszących się do mobbingu czy dyskryminacji. Jego przepisy odnoszą się do całej społeczności Uniwersytetu SWPS.

Na podstawie przepisów tego regulaminu została powołana Pełnomocniczka rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz Komisja antymobbingowa i antidyskryminacyjna działająca w Uniwersytecie SWPS. Dodatkowo dla osób studiujących powołana została Ekspertka ds. dyskryminacji i molestowania.

Zgodnie z § 4 pkt 3 regulaminu do zadań Pełnomocniczki rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji należy w szczególności:

1. przyjmowanie i wstępne badanie zgłoszeń oraz podejmowanie działań, o których mowa w §8;
2. zbieranie danych i informacji na temat przejawów mobbingu i dyskryminacji;

3. zbieranie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi i dyskryminacji;
4. podejmowanie inicjatyw związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi i dyskryminacji.

Ponadto do zadań Pełnomocniczki należy przekazanie do 31 stycznia każdego roku Rektorowi raportu dotyczącego problematyki mobbingu i dyskryminacji w roku poprzednim, wraz z wnioskami co do możliwych działań w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

Zadaniem Komisji antymobbingowej i antydyskryminacyjnej, stosownie do § 5 pkt 9 regulaminu jest w szczególności:

1. przeprowadzenie postępowań wyjaśniających z wysłuchaniem wyjaśnień Stron postępowania oraz świadków, jeśli zostaną wskazani przez Strony,
2. sporządzenie protokołu z postępowania wyjaśniającego.

Niezależnie od zadań realizowanych przez Pełnomocniczkę oraz Komisję, uczelnia prowadzi także działalność edukacyjną z zakresu polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej. W latach 2019–2020 r. szkoleniami z tego zakresu objęto m.in. pracowników i pracownice pionu akademickiego i organizacyjnego, doktorantów i doktorantki oraz kadrę zarządzającą.

Podstawowym celem ekspertki ds. przeciwdziałania molestowaniu i dyskryminacji jest wspieranie osób studiujących Uniwersytetu SWPS [wszystkich kampusów i wydziałów] w nieformalnym rozwiązywaniu sporów i konfliktów z innymi osobami członkowskimi społeczności akademickiej, bez konieczności uruchamiania formalnych procedur, tj. np. postępowania dyscyplinarnego. Jego obowiązkiem jest:

1. reagowanie na przejawy dyskryminacji oraz molestowania, w tym molestowania seksualnego w środowisku akademickim w relacjach pomiędzy student(-k)ami i/lub student(-k)ami a wykładowcami i wykładowczyniami;
2. analiza i monitorowanie zgłoszonych naruszeń lub nadużyć (w oparciu o ustaloną procedurę notyfikacji);
3. informowanie o tych sytuacjach właściwych organów uniwersyteckich i/lub zewnętrznych w celu podjęcia dalszych działań i wszczęcia odpowiednich postępowań;

4. tworzenie systemu wsparcia, przede wszystkim prawnego, dla studentów i studentek pokrzywdzonych zjawiskami dyskryminacji oraz molestowania, w tym molestowania seksualnego w środowisku akademickim;
5. opracowanie, wdrażanie i aktualizowanie strategii i procedur przeciwdziałania tym zjawiskom;
6. opracowanie standardów równego traktowania w środowisku akademickim;
7. podejmowanie działań mających na celu pełne poszanowanie i urzeczywistnienie zasady równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek cechę;
8. promowanie i upowszechnianie problematyki równego traktowania, standardów antydyskryminacyjnych i wdrażanie systemowych rozwiązań równościowych.

Poza podejmowaniem czynności wyjaśniających, ekspertka zajmuje się także promowaniem tzw. dobrych praktyk i edukacją. Działania edukacyjne prowadzone są cyklicznie i były one poświęcone m.in. następującym tematom:

1. Depresja i inne zaburzenia psychiczne – tabuizacja, stygmatyzacja, dyskryminacja;
2. Wpływ pandemii na cierpienie psychiczne;
3. Mowa nienawiści i hejt w sieci;
4. Budowanie wzajemnego szacunku i tolerancji wobec osób nieheteronormatywnych.

Dla osób studiujących został udostępniony na Wirtualnej Uczelni formularz zgłoszeniowy, za pośrednictwem którego mogą oni anonimowo zgłaszać do właściwych podmiotów przypadki przemocy, czy dyskryminacji.

Na Uniwersytecie SWPS powołanych jest także dwóch Rzeczników dyscyplinarnych ds. studentów, a ponadto dwie Komisje Dyscyplinarne – rozpoznająca sprawy w pierwszej instancji Komisja Dyscyplinarna dla Studentów oraz rozpoznająca sprawy w drugiej instancji Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna dla Studentów. Wszystkie te podmioty pełnią swoje zadania ustawowe zgodnie z zasadami przewidzianymi w przepisach ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

2. Cele i środki

Cel: Podnoszenie świadomości i edukacja w odniesieniu do zagadnień dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania seksualnego.

Podnoszenie świadomości i edukacja zarówno osób zatrudnionych, jak i osób studiujących w obszarze związanym z dyskryminacją, mobbingiem oraz molestowaniem seksualnym jest najistotniejszym celem do realizacji w omawianym obszarze. Jest to kluczowe zagadnienie, które ma istotne znaczenie w prewencji takich zachowań.

Dla urzeczywistnienia tego celu zakłada się podjęcie następujących działań:

1. przeszkolenie pracowników i pracownic oraz menedżerów i menedżerek z zakresu polityki równościowej, mobbingu i dyskryminacji, w tym zaplanowanie cykli webinarów informacyjnych na temat równości płci;
2. opracowanie materiałów informacyjnych dla menedżerów i menedżerek oraz pracowników i pracownic oraz ich popularyzacja;
3. kontynuowanie szkoleń dla osób studiujących z zakresu polityki równościowej, mobbingu i dyskryminacji;
4. powołanie akademickiej osoby rzeczniczej, której podstawowym zadaniem byłoby czuwanie nad szeroko rozumianymi standardami etycznymi w Uniwersytecie; z założenia osoba ta miałaby współpracować z różnymi jednostkami działającymi już na Uczelni, a także wspierać osoby zatrudnione i współpracujące w pionie akademickim i organizacyjnym w nieformalnym rozwiązywaniu sporów i konfliktów z innymi osobami członkowskimi społeczności akademickiej, bez konieczności uruchamiania formalnych procedur.

VII. Wnioski końcowe

Przeprowadzona analiza dotyczyła czterech istotnych obszarów dla realizacji podstawowego celu, którym jest zapewnienie, aby Uniwersytet SWPS był miejscem bezpiecznym dla wszystkich oraz by funkcjonował w poszanowaniu równości i różnorodności, wspierając wszystkich członków społeczności bez względu na płeć.

W każdym z obszarów postawiono cele, aby osiągnąć poprawę zdiagnozowanej sytuacji, a także doprowadzić do wzrostu równowagi odnoszącej się do obu płci, a także przeciwdziałaniu uprzedzeń związanych z płcią w odniesieniu do całej społeczności akademickiej. Celem Planu jest więc nie tylko przeciwdziałanie dyskryminacji i molestowaniu, ale także utrzymanie środowiska nauki i pracy, w którym wszystkie osoby mogą osiągnąć pełnię swoich możliwości. Plan uwzględnia również perspektywy i kompetencje wszystkich osób – członków i członkiń społeczności Uniwersytetu SWPS.

Najistotniejszym zamierzeniem, którego realizacja jest niezbędna dla realizacji celów założonych w Planie, jest przeprowadzenie szczegółowego audytu (we wskazanych w Planie obszarach), aby uzyskać szczegółowe dane, a zatem i szerszy zakres wiedzy specjalistycznej nie tylko w odniesieniu do problematyki nierówności płci, lecz także konkretnych problemów pracowników i pracownic w tych obszarach. Ponadto podkreślić należy, że niezależnie od konieczności pogłębienia analizy potrzeb, istotne jest także powołanie jednostki sprawującej nadzór nad realizacją założeń Planu Równości Płci, w tym także monitorowanie etapów jego realizacji oraz proponowanie ewentualnych zmian odpowiadających na bieżące potrzeby [zob. pkt IV. 2, cel nr 4]. Pozwoli to na usprawnienie wdrażania Planu, a także zachowanie spójności w realizacji jego celów.

W Planie na rok 2022–2025 założono realizację następujących celów szczegółowych oraz przewidziano środki służące ich realizacji:

1. wsparcie pracowników w zachowaniu równowagi między pracą a życiem zawodowym, w szczególności w przypadku pracy zdalnej;
2. opracowanie i wprowadzenie nowych zasad dotyczących komunikacji w organizacji;
3. wsparcie kobiet w rozwoju zawodowym;

4. zrównoważenie płci w komisjach konkursowych i zespołach eksperckich, a także pozostałych komisjach uczelnianych i wydarzeniach akademickich;
5. zapewnienie realizacji założeń odnoszących się do równości płci oraz monitoring podejmowanych działań w tym obszarze;
6. zwiększenie świadomości pracowników i pracownic i studentów i studentek dotyczącej polityki dyskryminacyjnej oraz nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią;
7. podnoszenie świadomości i edukacja w odniesieniu do zagadnień dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania seksualnego.

Niezależnie od wskazanych celów szczegółowych, istotne jest także zapewnienie, aby Plan Równości został rozpowszechniony wśród wszystkich członków społeczności uniwersyteckiej, a następnie był aktualizowany i korygowany poprzez informacje zwrotne uzyskane od studentów/ studentek i pracowników/ pracownic.

Źródła

1. European Institute for Gender Equality [2016] Gender Equality in Academia and Research <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equalityresearch>
2. European Commission [2012] Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. a Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth
3. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans [2021] <https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>
4. NCN 1 – Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018. https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2018.pdf
5. NCN 2 – Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf
6. Regulamin pracy SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego, zatwierdzony Zarządzeniem Rektora nr 29/2019 z dnia 27 maja 2019 roku
7. Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w SWPS Uniwersytecie Humanistycznospołecznym, zatwierdzony Zarządzeniem Nr 43/2019 Rektora SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego z dnia 10 lipca 2019 roku
8. Strategy We The University – Strategy of the SWPS University https://english.swps.pl/images/2015/dokumenty/SWPS_strategy_v4_09_2019_New_Mission_FINAL.pdf

9. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy [t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320]
10. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce [t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 478]
11. Ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania [t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2156]

Plan został opracowany przez Zespół pracujący w składzie:

dr Olga Piaskowska
dr Magdalena Formanowicz
dr Kuba Piwowar
Paulina Kolańczyk-Zwierz
Anna Zając