

## Plan Równości Płci dla APS



---

Wprowadzenie .....	s. 2
I. APS w liczbach – diagnoza .....	s. 4
II. Dedykowane zasoby .....	s. 10
III. Cele: .....	s. 12
Cel 1. Zwiększanie świadomości zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec równości i różnorodności	
Cel 2. Zwiększenie równowagi płci w nawiązywaniu stosunku pracy i rekrutacji na studia	
Cel 3. Zwiększenie proporcjonalnej reprezentacji płci w zespołach, komisjach i organach	
Cel 4. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet	
Cel 5. Ułatwienie łączenia pracy i studiów z życiem rodzinnym	
Cel 6. Włączanie problematyki płci do badań i treści nauczania	
Cel 7. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu	
IV. Gromadzenie danych i monitorowanie .....	s.15
V. Plan działań na rzecz osiągnięcia równości płci w APS: cele, działania, wskaźniki .....	s.16

## WPROWADZENIE

„Plan równości płci dla APS” został opracowany z myślą o całej społeczności uczelni: o osobach w niej pracujących, studiujących i uczestniczących w Szkole Doktorskiej. Jego nadrzędnym celem jest sprawienie, by Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie funkcjonowała z poszanowaniem równości i różnorodności oraz była miejscem bezpiecznym dla wszystkich i wolnym od dyskryminacji. Chcemy, aby w naszej uczelni dbano o poszanowanie takich wartości, jak dialog, tolerancja, integracja, poczucie wspólnoty, równość i różnorodność oraz przeciwdziałano wszelkim formom dyskryminacji poprzez system wczesnego reagowania.

Niska świadomość społeczna na temat rodzajów dyskryminacji (dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego, zachęcania do dyskryminacji, dyskryminacji przez asocjację, dyskryminacji wielokrotnej, dyskryminacji poprzez odmowę racjonalnych usprawnień), a także potrzeb osób narażonych na dyskryminację, utrudniają zarówno gromadzenie danych, jak też ochronę przed dyskryminacją.

Konstytucyjny zakaz dyskryminacji z art. 32 Konstytucji nie znajduje niestety rozwinięcia w regulacjach ustawowych dotyczących szkolnictwa wyższego. Poza sferą zatrudnienia i określoną w kodeksie pracy rolę pracodawcy, brak jest ustawowych przepisów antydyskryminacyjnych określających sytuację uczelni wyższych, w szczególności relację pomiędzy osobami studiującymi oraz pomiędzy osobami studiującymi i pracownikami i pracownicami. Z tego powodu niezwykle istotna jest aktywność Akademii w przeciwdziałaniu dyskryminacji, tworzeniu uczelnianych gwarancji realizacji zasady równego traktowania i kształtowaniu równościowego środowiska edukacji i pracy.

Potrzeba wprowadzania zintegrowanych działań równościowych na uczelniach sygnalizowana jest przez instytucje zajmujące się nauką i jakością kształcenia oraz prawami człowieka. Komisja Europejska wymienia następujące cele strategii równości płci w badaniach i innowacjach (2012):

- wspieranie równości w karierze naukowej;
- zapewnienie równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych;
- włączenie biologicznego i społecznego wymiaru płci do badań i treści innowacyjnych.

Zgodnie z komunikatem Komisji Europejskiej w sprawie wzmocnienia europejskiej przestrzeni badawczej (2012), zachęca się państwa członkowskie UE m.in. do usuwania prawnych i innych barier w rekrutacji, utrzymaniu i rozwoju karier kobiet, które pracują naukowo, przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego równości płci (dyrektywa 2006/54/WE). Jednocześnie zachęca się do rozwiązania problemu nierówności ze względu na płeć w procesach decyzyjnych poprzez zapewnienie co najmniej 40% udziału osób reprezentujących płęć niedostatecznie reprezentowaną w komitetach zaangażowanych w rekrutację / rozwój kariery oraz w tworzenie i ocenę programów badawczych (zob. EIGE 2016).

Zdaniem Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego (2016) zjawisko dyskryminacji zasługuje na szczególną uwagę środowiska akademickiego. „Rada Główna w pełni podziela opinię Zespołu, który opracował wzór standardu [Standardu Antydyskryminacyjnego], że przestrzeń akademicka powinna być wolna od wszelkich form dyskryminacji, zaś jakiegokolwiek jej przejawy powinny spotykać się ze zdecydowanym przeciwdziałaniem. (...) sprawa przeciwdziałania dyskryminacji jest, zdaniem Rady Głównej, na tyle ważna, że warto rozważyć wzbogacenie o stosowne zapisy statutów uczelni, jako najważniejszych aktów wewnętrznych regulujących ich działanie”. Rekomendacje dotyczące działań na rzecz równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji na uczelniach formułuje też Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich. Badania przeprowadzone przez Biuro (RPO 2018) oraz Fundację Helsińską (Gerlich 2019) jednoznacznie wskazują na istnienie problemu molestowania

seksualnego na uczelniach oraz konieczność wprowadzenia klarownych procedur antydyskryminacyjnych. Działania na rzecz monitorowania udziału kobiet i mężczyzn w grantach badawczych podjęło Narodowe Centrum Nauki (NCN 2019a), które równocześnie zobowiązało się do zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach eksperckich i recenzenckich (NCN 2019b).

Wśród wielu korzyści, jakie niesie ze sobą równość i różnorodność w nauce i szkolnictwie wyższym, należy wymienić pozytywny wpływ na jakość badań i nauczania oraz wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej instytucji w konkurencyjnym środowisku, a także polepszenie dialogu i wymiany myśli poprzez integrację i budowanie poczucia wspólnoty. Równość i różnorodność w nauce i szkolnictwie wyższym przekłada się również na dobrostan psychiczny w pracy i na studiach. Polityki równościowe wspierają tworzenie bardziej klarownych procedur, co przyczynia się do tworzenia lepszego środowiska pracy oraz przyciągania i zatrzymywania osób utalentowanych, przyczyniających się do rozwoju nauki.

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie jest uczelnią szczególną, kształcąca na kierunkach obarczonych wieloma stereotypami płciowymi (m. in. pedagogika wczesnoszkolna, pedagogika opiekuńcza, praca socjalna). Wprowadzicie przedstawiony Plan Równości dotyczy płci, jednakże misja Akademii, zawierająca wartości równości i różnorodności, obejmuje szersze niż płeć spektrum wymiarów nierówności i dyskryminacji ze szczególnym uwzględnieniem niepełnosprawności: „Misją Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, zgodnie z przesłaniem patronki Uczelni »nie ma kaleki – jest człowiek« (Grzegorzewska 1967) jest przygotowanie pedagogów specjalnych, nauczycieli i innych specjalistów pracujących na rzecz osób potrzebujących wsparcia w duchu poszanowania i realizacji ich ludzkich i obywatelskich wolności i praw, zrozumienia i akceptacji dla odmienności, traktowania niepełnosprawności jako niezbywalnego elementu ludzkiej kondycji oraz włączania osób z niepełnosprawnościami w życie społeczeństwa na zasadzie równoprawnych obywateli. W podobnym duchu tolerancji i sprzeciwu wobec wszelkich form dyskryminacji kształceni są i będą wszyscy studenci naszej Uczelni, przygotowujący się do zawodów określanych mianem zawodów zaufania społecznego (...) Za skrótem APS kryje się wieloletnia tradycja w realizacji ważnych dla naszej misji wartości, które dzisiaj możemy odczytać jako: A – akceptacja, P – partycypacja, S – solidarność społeczna” (Strategia Rozwoju APS na lata 2021-2030). Zgodnie z misją Uczelni, w Planie Równości Płci dla APS uwzględniona została intersekcyjność zjawiska nierówności i dyskryminacji ze szczególnym zwróceniem uwagi na niepełnosprawność, tożsamość seksualną i płciową oraz status rodzicielski.

Cele i działania przedstawione w Planie Równości Płci zaplanowane są na trzy lata: 2022-2024, przy czym wewnętrzna ewaluacja nastąpi po dwóch latach, w 2023 roku.

## I. APS W LICZBACH - DIAGNOZA

Rektorem Akademii Pedagogiki Specjalnej na kadencję 2020-2024 została wybrana dr hab. Barbara Marcinkowska, prof. APS. W historii Akademii jest ona pierwszą kobietą na tym stanowisku. Panią Rektor w zarządzaniu APS wspierają trzy osoby na stanowiskach prorektorów: 2 kobiety (na stanowisku Prorektora ds. Kształcenia i Prorektora ds. Rozwoju) oraz mężczyzna (Prorektor ds. Nauki).

Spółeczność Akademii liczebnie jest zdominowana przez kobiety zarówno, jeśli chodzi o udział kobiet wśród pracowników akademickich (75,3%), jak i pracowników nieakademickich (70,3%). Jeszcze wyższy stopień sfeminizowania obserwujemy wśród osób studiujących na uczelni – aż 92,6% stanowią kobiety.

### Pracownice i pracownicy akademicy

W strukturze Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej znajduje się sześć instytutów i jedna katedra działająca na prawach instytutu. Liczba osób zatrudniona w instytutach jest różna, podobnie jak różny jest udział kobiet i mężczyzn wśród zatrudnionych w nich pracowników akademickich (patrz: Tabela 1). Kobiety stanowią ponad 3/4 kadry akademickiej w Instytucie Wspomagania Rozwoju Człowieka i Edukacji (92,7%), Instytucie Pedagogiki Specjalnej (89,1%) i Instytucie Psychologii (79,2%). Największa równowaga płci występuje w Instytucie Filozofii i Socjologii (60,6%) i Instytucie Edukacji Artystycznej (60,9%).

Tabela 1. Pracownicy akademicy w Instytutach ze względu na płeć, tytuł i stopnie naukowe oraz tytuł zawodowy\*

Instytut	Liczba osób	Odsetek kobiet	Pracownicy akademicy w podziale na płeć, tytuł i stopnie naukowe oraz tytuł zawodowy			
			prof. dr hab.	dr hab.	dr	mgr
Instytut Pedagogiki	79	68,4	1K / 5M	7K / 11M	39K / 6M	7K / 3M
Instytut Pedagogiki Specjalnej	46	89,1	1K / 0M	7K / 1M	28K / 4M	5K / 0M
Instytut Wspomagania Rozwoju Człowieka i Edukacji	41	92,7	1K / 0M	5K / 1M	24K / 1M	8K / 1M
Instytut Filozofii i Socjologii	33	60,6	1K / 2M	6K / 2M	10K / 9 M	3K / 0M
Instytut Psychologii	53	79,2	0K / 1M	7K / 3M	31K / 6M	4K / 1M
Instytut Edukacji Artystycznej	23	60,9	1K / 2M	2K / 4M	7K / 3M	4K / 1M
Katedra Profilaktyki Społecznej i Pracy Socjalnej**	17	64,7	0K / 1M	0K / 2M	10K / 1M	1K / 2M
	292	75,3	5K / 11M	34K / 24M	149K / 30M	32K / 7M

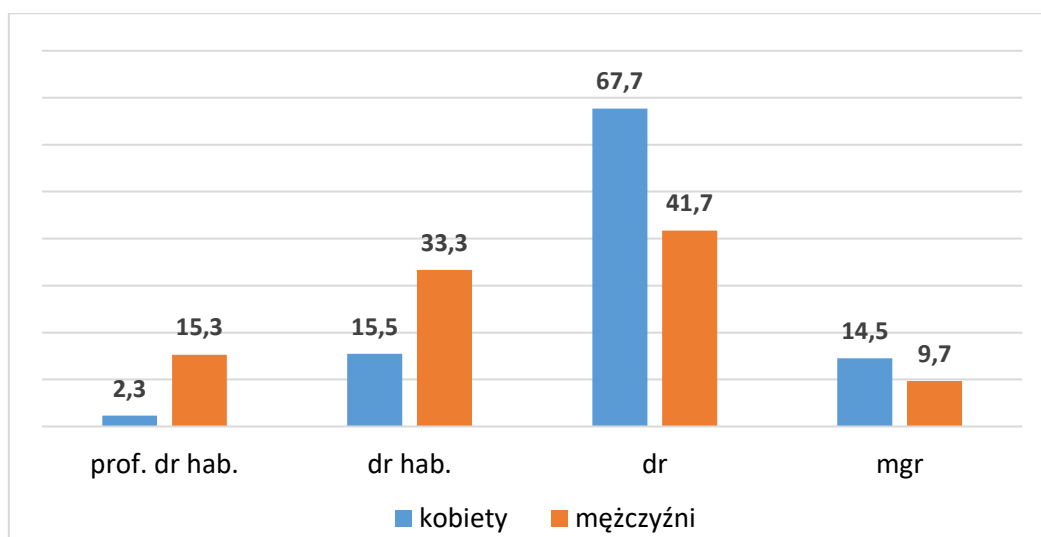
\*Dane na 1 października 2021

\*\* Katedra na prawach instytutu

Punktem wyjścia dla analiz zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci dla APS, zgodnie z zaleceniami Europejskiej Karty Naukowca, było sprawdzenie, jak przedstawia się rozkład płci wśród pracowników akademickich z uwzględnieniem tytułów, stopni naukowych i stanowisk.

**Tytuł i stopnie naukowe oraz tytuł zawodowy pracowników akademickich.** Analiza danych z Biura ds. Zatrudnienia wyraźnie wskazuje, że istnieją znaczące dysproporcje płci, jeśli chodzi o tytuły i stopnie kadry

akademickiej (patrz: Tabela 1 i Wykres 1). Mężczyźni zdecydowanie częściej posiadają tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego niż kobiety - w sumie blisko co drugi mężczyzna (48,6%). Zupełnie inaczej przedstawia się rozkład stopni i tytułów wśród pracownic akademickich APS. Zaledwie co szósta z nich posiada tytuł profesora lub stopień dr habilitowanego (17,8%). Ponad 2/3 pracownic akademickich ma stopień doktora, a 14,5% tytuł zawodowy magistra.



Wykres 1. Tytuł i stopnie naukowe oraz stopień zawodowy pracowników akademickich APS w grupach płci (w%)

**Stanowiska pracowników akademickich.** Ponieważ stopnie i tytuły związane są ze stanowiskami, zatem podobne różnice płci występują też w tym obszarze (patrz: Tabela 2). Ponad połowa mężczyzn (51,5%) na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych zatrudnionych jest na stanowiskach profesorów i profesorów APS. W grupie kobiet to zaledwie 19,2%. Kobiety częściej niż mężczyźni są zatrudniane na stanowiskach adiunkta i asystenta.

Tabela 2. Stanowiska pracowników akademickich APS w grupach płci\*

Stanowisko	Stanowiska (n)		Stanowiska w grupach płci (w %)		Stanowiska badawcze i badawczo-dydaktyczne w grupach płci (w %)	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Profesor	5	11	2,3	15,3	2,6	16,7
Profesor APS	32	23	14,5	31,9	16,6	34,8
Adiunkt	117	25	53,2	34,7	60,6	37,9
Asystent	39	7	17,7	9,7	20,2	10,6
Adiunkt dydaktyczny	23	5	10,5	6,9	100%	100%
Asystent dydaktyczny	4	1	1,8	1,4		
Ogółem	220	72	100%	100%		

\*Dane na 1 października 2021

Różnice w stopniach i tytułach oraz stanowiskach kobiet i mężczyzn nie są specyficzne wyłącznie dla naszej Akademii, są obserwowane także i na innych uczelniach. Zjawisko to interpretuje się czasem jako mniejsze zainteresowanie kobiet awansami, częściej jednak jako powód takiego stanu wskazuje się większe trudności kobiet w godzeniu pracy naukowej z rolami rodzinnymi. Szczególnie krytyczny dla kobiecych karier okazuje się okres po zrobieniu doktoratu. To czas, gdy nierzadko praca naukowa musi być godzona z opieką i wychowaniem dzieci, co jest szczególnie wymagającym zadaniem w przypadku samodzielnego macierzyństwa. Ograniczone możliwości pełnego zaangażowania się kobiet-matek w prace naukowe sugerują też dane wskazujące, że kobiety częściej niż mężczyźni zajmują stanowiska dydaktyczne, szczególnie adiunktów dydaktycznych, na których osiągnięcia naukowe nie są wymagane. Innym czynnikiem wyjaśniającym spowolniony rozwój karier kobiet może być częstsze zaangażowanie kobiet niż mężczyzn w czasochłonne prace w uczelnianych zespołach zadaniowych (np. jakości kształcenia, studenckich praktyk zawodowych itp.).

Zaplanowanie kompleksowych działań na rzecz wspierania w APS kobiet w ich naukowych karierach musi być poprzedzone pogłębioną diagnozą oraz badaniami, które pozwolą zidentyfikować przyczyny posiadania przez kobiety w APS niższych stopni i tytułów oraz zajmowanych przez nie stanowisk. Jednym z czynników wyjaśniających spowolnione kariery kobiet, który zostanie wzięty pod uwagę w badaniach, będzie stopień zaangażowania kobiet i mężczyzn w czasochłonne prace w uczelnianych zespołach zadaniowych. Realizacja takich badań została zapisana w planie szczegółowych działań na rzecz osiągnięcia równości płci (zob. część V niniejszego dokumentu).

**Funkcje kierownicze.** Kolejnym wskaźnikiem równości płci jest pełnienie przez kobiety i mężczyzn funkcji kierowniczych. W instytutach najwyższe funkcje dyrektora instytutu zajmują 4 kobiety i 2 mężczyzn, zaś stanowisko zastępcy dyrektora zajmują tylko kobiety (patrz: Tabela 3).

Tabela 3. Płeć osób pełniących funkcje kierownicze w instytutach APS\*

Instytut	Płeć pełniących funkcję dyrektora	Płeć pełniących funkcje zastępcy dyrektora	Liczba katedr / zakładów w instytucie	Płeć osób pełniących funkcje kierownika katedry/zakładu	Płeć osób pełniących funkcje kierownicze ogółem
Instytut Pedagogiki	K	K	10	2K / 8M	4K / 8M
Instytut Pedagogiki Specjalnej	K	K	6	6K / 0M	8K / 0M
Instytut Wspomagania Rozwoju Człowieka i Edukacji	K	K	4	4K / 0M	6K / 0M
Instytut Filozofii i Socjologii	K	K	6	3K / 3M	5K / 3M
Instytut Psychologii	M	K	8	6K / 2M	7K / 3M
Instytut Edukacji Artystycznej	M	K	4	2K / 2M	3K / 3M
Katedra Profilaktyki Społecznej i Pracy Socjalnej**			1	K	1K / 0M
Ogółem:	4K / 2M	6K / 0M	39	24K / 15M	34K / 17M

\*Dane na 1 października 2021

\*\* Katedra na prawach instytutu

Udział kobiet wśród osób sprawujących funkcje kierownicze jest różny w poszczególnych instytutach. W dwóch najbardziej sfeminizowanych: Instytucie Wspomagania Rozwoju Człowieka i Edukacji (92,7%

pracowników to kobiety) oraz Instytucie Pedagogiki Specjalnej (89,1% kobiet) wszystkie funkcje kierownicze sprawują kobiety. Na drugim biegunie lokuje się Instytut Pedagogiki – chociaż funkcje dyrektora i zastępcy sprawują kobiety, to kierownikami katedr i zakładów są tutaj głównie mężczyźni (2K i 8M). Jest to jedyny instytut, w którym liczba mężczyzn na stanowiskach kierowniczych jest wyższa niż liczba kobiet (4K i 8M).

Ogółem w instytutach APS funkcje kierownicze (dyrektorów, zastępców dyrektorów, kierowników katedr i zakładów) zajmuje dwa razy więcej kobiet niż mężczyzn (34 kobiety i 17 mężczyzn). Ocena udziału kobiet i mężczyzn w sprawowaniu stanowisk kierowniczych w instytutach zmienia się, jeśli liczby kierowniczek i kierowników odniesiemy do liczby kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach akademickich. Ogółem częstość pełnienia funkcji kierowniczych w grupie mężczyzn jest wyższa niż w grupie kobiet – funkcje te sprawuje blisko co czwarty z mężczyzn (23,6%) i co siódma z kobiet (15,5%).

**Aktywność projektowa kadry akademickiej.** Składają się na nią pisanie wniosków i aplikowanie o fundusze oraz realizacja projektów po otrzymaniu nań finansowania. Zestawienie projektów zrealizowanych, realizowanych, złożonych i odrzuconych w latach 2020 i 2021 (patrz: Tabela 4) pokazuje, że w roli kierujących projektami są częściej kobiety niż mężczyźni - kobiety stanowiąc 75% kadry akademickiej są kierowniczkami 86% projektów. Planowana pogłębiona analiza aktywności projektowej kobiet i mężczyzn będzie uwzględniać dodatkowo skład zespołów badawczych ze względu na płeć i wysokość funduszy w pozyskanych przez kobiety i mężczyzn projektach.

Tabela 4 . Aktywność projektowa w APS w 2020 i 2021 ze względu na płeć\*

Typ projektu	Płeć osoby kierującej projektem	
	Kobieta	Mężczyzna
Finansowane przez Narodowe Centrum Nauki - w trakcie realizacji	10	2
Finansowane przez Narodowe Centrum Nauki – zrealizowane	7	0
Złożone i odrzucone w 2021 przez Narodowe Centrum Nauki	8	1
Złożone w 2021 do Narodowego Centrum Nauki – w rozpatrywaniu	9	2
Złożone i odrzucone w 2021 przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju	1	0
Projekty złożone do MEiN – program Społeczna Odpowiedzialność Nauki – Popularyzacja nauki i promocja sportu	4	0
Projekty złożone do MEiN – program Doskonała Nauka – Wsparcie konferencji naukowych	4	1
Projekty międzynarodowe realizowane w ramach programu Erasmus+	3	1
Projekty finansowane przez Komisję Europejską (odrzucone i realizowane)	10	2
	56	9

\*na podstawie Sprawozdania z działalności Biura ds. Obsługi Badań i Współpracy z Zagranicą

## Pracownice i pracownicy nieakademiccy

W Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej na stanowiskach nieakademickich jest zatrudnionych 145 osób, w tym: 102 kobiety (70,3%) i 43 mężczyzn (29,3%). W niektórych działach pracują tylko kobiety, np.: Kwestura (14 kobiet), Biuro Organizacji Kształcenia (4 kobiety) i Biuro Planowania Kształcenia (5 kobiet), Biuro Spraw Studenckich (11 kobiet), a w niektórych wyłącznie mężczyźni: Dział Informatyczno-Medialny (10 mężczyzn) i Dział Inwestycji i Remontów (5 mężczyzn).

**Biblioteka Główna APS.** W Bibliotece Głównej pracuje 15 osób: 12 kobiet i 3 mężczyzn. Stanowiska kierownicze: dyrektora Biblioteki Głównej i zastępcy dyrektora zajmują kobiety. Kobiety w bibliotece APS mają też wyższe stopnie biblioteczne niż mężczyźni. Tylko kobiety mają stopień starszego dyplomowanego kustosza (1K) i kustosza (5K). Stopień starszego bibliotekarza mają 2 kobiety i 1 mężczyzna, bibliotekarza 3 kobiety i 1 mężczyzna, a młodszego bibliotekarza 1 kobieta i 1 mężczyzna.

## Gender pay gap

Od 2021 roku Biuro ds. Zatrudnienia do oceny i monitorowania różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn korzysta ze specjalistycznego oprogramowania "Równość wynagrodzeń". To narzędzie pomiarowe zostało opracowane przez Instytut Badań Strukturalnych we współpracy z [GRAPE](https://grape.org.pl/) - na zamówienie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (<https://ibs.org.pl/news/aplikacja-rownosc-wynagrodzen-poznajmy-roznice-w-wynagrodzeniach-kobiet-i-mezczyzn>). Z naszej wiedzy wynika, iż Akademia jest pierwszą w Polsce uczelnią, która wdrożyła wykorzystanie tego narzędzia, z którego sektor biznesowy - banki i korporacje korzysta od 2015 roku. Zastosowanie aplikacji „Równość wynagrodzeń” pozwala obiektywnie ocenić różnice między płacami kobiet i mężczyzn, co jest podstawą do wdrażania sprawiedliwej polityki wynagrodzeń w Akademii.

Przy użyciu opisanego wyżej programu zbadano wynagrodzenia zasadnicze brutto z dodatkiem stażowym kobiet i mężczyzn pracujących w APS w roku 2021, z uwzględnieniem wieku, lat pracy w APS, wymiaru etatu, wykształcenia, stanowiska. W badaniu nie stwierdzono różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W kolejnych badaniach równości płci w wynagrodzeniach pracowników akademickich dodatkowo wprowadzone zostaną do analiz ruchome składniki wynagrodzeń (dodatki z tytułu pełnionych funkcji, udziału w projektach, zespołach itp.).

## Studentki i studenci APS

W APS na studiach I i II stopnia oraz na jednolitych magisterskich studiuje ponad 4,5 tys. osób. Uczelnia oferuje studia na trzech kierunkach pedagogicznych, socjologii, psychologii, pracy socjalnej i edukacji artystycznej (patrz: Tabela 5). W APS są też dwa interdyscyplinarne kierunki: studia nad dzieciństwem i prawami człowieka oraz studia nad niepełnosprawnością, na których studiuje łącznie 45 osób, w tym 39 kobiet.

Wszystkie kierunki studiów w APS są sfeminizowane. Najmniejszy udział mężczyzn wśród studiujących jest na pedagogice przedszkolnej i wczesnoszkolnej (0,7%), największy na socjologii (19,7%).



Tabela 5. Studentki i studenci APS\*

	Kierunek studiów	Liczba osób studiujących	Liczba kobiet	% kobiet
Kierunki pedagogiczne	Pedagogika	1171	1103	94,2
	Pedagogika specjalna	1802	1718	95,3
	Pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna	271	269	99,3
	Ogółem:	3244	3090	95,3
Inne	Socjologia	284	228	80,3
	Psychologia	714	617	86,4
	Praca socjalna	138	120	87,0
	Edukacja artystyczna	163	155	95,1
	Ogółem:	1299	1120	86,2

\*Dane na dzień 31.12.2020

### Doktorantki i doktoranci w Szkole Doktorskiej APS

Program kształcenia Szkoły Doktorskiej APS ma charakter interdyscyplinarny – jego konstrukcja pozwala na równoległą eksplorację obszaru teorii i badań empirycznych psychologii, pedagogiki i nauk socjologicznych. W roku akademickim 2021/2022 uczestnikami Szkoły Doktorskiej było:

- na I roku – 8 kobiet,
- na II roku – 8 kobiet i 1 mężczyzna,
- na III roku – 5 kobiet i 3 mężczyzn.

W sumie w Szkole Doktorskiej uczestniczyło do tej pory 25 osób, w tym: 21 kobiet i 4 mężczyzn. Podobnie jak w przypadku innych grup społeczności APS, grupa osób uczestniczących w Szkole jest sfeminizowana, 84% stanowią kobiety.

## II. DEDYKOWANE ZASOBY

Wizja Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej jako przestrzeni bezpiecznej, wolnej od wszelkich form dyskryminacji, opartej na zasadach równych szans i polityk integracyjnych została zapisana w Misji uczelni w Strategii Rozwoju APS na lata 2021-2030 (<http://www.aps.edu.pl/media/2394553/misja.pdf>)<sup>1</sup>. W latach 2020-2021 Rektor przeznaczyła dodatkowe środki na działania na rzecz równości i integracji.

Utworzono stanowisko **Koordynatora Specjalisty ds. Odpowiedzialności Społecznej i Zrównoważonego Rozwoju**. Koordynator podlega bezpośrednio Prorektorowi ds. Rozwoju i współpracuje z Zespołem ds. Równości, Zespołem ds. Ekologii i Radą Konsultacyjną ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni. Zadaniem Koordynatora jest między innymi gromadzenie i promocja informacji o inicjatywach i politykach Uczelni w zakresie równości szans i zrównoważonego rozwoju. Zadaniem Koordynatora jest też wspieranie rozwoju dedykowanych tym kwestiom stron internetowych.

Powołano **Radę Konsultacyjną ds. Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialności Społecznej Uczelni** w związku z wizją rozwoju APS jako nowoczesnej, społecznie odpowiedzialnej Uczelni, rozwijanej w sposób zrównoważony, w oparciu o zasady sprawiedliwości społecznej, różnorodności i inkluzywności, poszanowania praw człowieka oraz ochrony środowiska naturalnego i klimatu (<http://www.aps.edu.pl/news/advisory-board-for-sustainable-development-and-social-responsibility-of-the-university>). Rada została powołana do życia w 2021 roku przez Prorektor ds. Rozwoju Uczelni. W skład Rady wchodzi 15 osób, w tym 8 kobiet i 7 mężczyzn. Członkami Rady są przedstawiciele wiodących partnerów APS, dla których ważne są cele zapisane w dokumencie ONZ "Przekształcania naszego świata: Agenda na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju – 2030" (w tym: Cel 5: Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt). Jednym z pierwszych zadań Rady było konsultowanie treści Planu Równości Płci dla APS na lata 2022–2024.

We wrześniu 2021 Rektor APS na okres swojej kadencji powołała **Zespół ds. Równości** (<http://www.aps.edu.pl/uczelnia/sou-ekologia-etyka>). Zespół składa się z 22 osób, 13 kobiet i 9 mężczyzn. W Zespole są przedstawicielki i przedstawiciele różnych grup pracowników akademickich i administracji, doktorantów i studentów. Do zadań Zespołu należy w szczególności opracowanie i wdrożenie Planu Równości Płci. W zakresie realizowanych zadań Zespół współpracuje z Radą Konsultacyjną ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Uczelni i Kolegium Rektorskim.

Zespół ds. Równości w swoich planach i działaniach uwzględniać też będzie współpracę na rzecz równości z dedykowanymi na uczelni funkcjami.

W roku 2019 Zarządzeniem Rektora APS w sprawie zasad przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji wprowadzono funkcję **mediatora** (<http://www.aps.edu.pl/uczelnia/wladze-i-administracja/mediator>). Mediator jest osobą pierwszego kontaktu, której zadaniem jest monitorowanie, zapobieganie oraz rozpatrywanie spraw, które są do niego/niej zgłaszane. Służy zainteresowanym wsparciem i pomocą. Rozpoznaje sprawy, podejmuje próby rozwiązania problemu, w przypadku pomyślnie zakończonego postępowania mediacyjnego podpiswana jest przez strony ugoda. Mediator może też zakwalifikować sprawę do etapu formalnego, czyli skierować do Komisji ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji. Jest ona powoływana każdorazowo w określonej sprawie. Do Mediatora nie wpłynęła dotąd żadna sprawa o dyskryminację ze względu na płeć. Mediator był natomiast zaangażowany w działania Uczelni na rzecz wprowadzenia „nakładek” na MS Teams dla osób doświadczających niezgodności płciowej – na wniosek osoby zainteresowanej, w aplikacji umieszczane było wybrane przez nią imię, zgodne z płcią odczuwaną.

<sup>1</sup> Wszystkie linki do stron internetowych APS podane na dzień 23 grudnia 2021 roku.

Osoby podejmujące studia w roku akademickim 2021/2022 zostały poinformowane o takiej możliwości podczas dni adaptacyjnych. W perspektywie jest utworzenie takich samych nakładek na system USOS.

**Rzecznik Praw i Wartości Akademickich** (<http://www.aps.edu.pl/uczelnia/sou-ekologia-etyka>). Do Rzecznika nie wpłynęły żadne sprawy dotyczące naruszeń dyskryminacji i nierówności płci.

**Pełnomocnik Rektora ds. Osób z niepełnosprawnościami** – od lat organizuje wsparcie, które ma na celu wyrównanie szans i umożliwienie osobom z niepełnosprawnościami (w szczególności ruchu, wzroku, słuchu, mowy) pełnego uczestnictwa w zajęciach. Na stronie <http://www.aps.edu.pl/aktualnosci/wsparcie-dla-studentek-i-studentow-z-niepelnosprawnosciami> są informacje zarówno dla osób studiujących jak i prowadzących zajęcia.

**Akademicka Poradnia Psychologiczna** udziela bezpłatnej pomocy psychologicznej studentkom i studentom Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, w szczególności studentkom i studentom z niepełnosprawnościami. Pomoc psychologiczna udzielana jest w formie: konsultacji psychologicznej, poradnictwa psychologicznego, interwencji kryzysowej, warsztatów psychoedukacyjnych, psychoterapii indywidualnej, psychoterapii grupowej.

**Akademicka Poradnia Prawna dla Studentek i Studentów APS** – od 2017 roku świadczy nieodpłatne poradnictwo prawne studentkom i studentom, w szczególności studentkom i studentom z niepełnosprawnościami (<http://www.aps.edu.pl/studenci/wsparcie-dla-studentow/poradnia-prawna/>). Poradnictwo prawne udzielane jest tym osobom, które ze względu na swoją sytuację majątkową nie mogą skorzystać z odpłatnej pomocy prawnej adwokata lub radcy prawnego. Porady prawne nie mogą dotyczyć praw i obowiązków studentek i studentów Akademii związanych z tokiem ich nauki w Akademii.

**Komisje Dyscyplinarne.** W APS na okres kadencji Senatu tworzona jest Uczelniana Komisja Dyscyplinarna dla Nauczycieli Akademickich oraz Uczelniane Komisje Dyscyplinarne i Uczelniane Odwoławcze Komisje Dyscyplinarne dla Studentów i dla Doktorantów. Przy Komisjach działają Biura Rzeczników Dyscyplinarnych ds. Nauczycieli Akademickich, Studentów i Doktorantów. Komisje Dyscyplinarne tej kadencji nie rozpatrywały spraw dotyczących nierówności płci.

Zespół ds. Równości w realizacji Planu Równości Płci dla APS będzie także współpracować z Biurem ds. Zatrudnienia, Biurem ds. Obsługi Badań i Współpracy z Zagranicą, Biurem ds. Promocji, Biurem Spraw Studenckich, Samorządem Studentów, Samorządem Doktorantów oraz Studenckimi Kołami Naukowymi, a w szczególności powstałym w 2021 roku Studenckim Kołem Naukowym Równości Płci (Forum Równości Płci), Studenckim Kołem Naukowym Seksuologii (podejmującym m.in. problematykę transpłciowości), Studenckim Kołem Naukowym ds. Niepełnosprawności, które angażuje się w projekty wspierające osoby z niepełnosprawnościami w i poza APS.

Środki finansowe potrzebne do realizacji zaplanowanych w Planie równości płci dla APS zadań będą przekazywane w trakcie ich realizacji (każdorazowo w zależności od potrzeb).

### III. CELE

Cele sformułowane w Planie Równości Płci dla APS mają swoje źródło w wytycznych Europejskiej Komisji (*Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*), przedstawionej powyżej diagnozie równości płci w APS, misji APS oraz w dobrych praktykach rozwiązań na rzecz równości płci przyjmowanych w innych uczelniach. Ważnym dla nas odniesieniem były też wyniki badań dotyczące tematyki równości płci w społecznościach akademickich. Dotychczas w APS badania takie nie były jeszcze przeprowadzone, zatem jednym z ważnych zadań jakie sobie stawiamy na najbliższe lata jest zrealizowanie szeregu pogłębionych badań, których wyniki pozwolą w sposób bardziej adekwatny planować kolejne działania niezbędne dla dochodzenia do pełnej równości płci w APS.

Zespół ds. Równości wytyczył 7 celów do zrealizowania w latach 2022-2024 i zaplanował odpowiadające im zadania.

#### **Cel 1. Zwiększanie świadomości zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec równości i różnorodności**

Realizacja tego celu będzie się odbywać przede wszystkim dwoma sposobami. Pierwszy to szkolenia osób ze wszystkich grup społeczności APS: pracujących, studiujących i uczestników Szkoły Doktorskiej. Drugi to upowszechnianie informacji związanych z równością i różnorodnością poprzez stronę internetową APS.

Zarówno w szkoleniach, jak i informacjach na stronie APS znajdują się kwestie dotyczące dyskryminacji ze względu na płeć i inne przesłanki (szczególnie ze względu na niepełnosprawność, tożsamość seksualną i płciową). W materiałach, które zostaną udostępnione na stronie poświęconej kwestiom równości i różnorodności zamieszczony zostanie między innymi e-book wypracowany w międzynarodowym projekcie realizowanym w APS "Building Capacities to Prevent and Respond to any Form of Violence against the LGBTQI+ Community in Higher Education Institutions of Europe".

Jednym z aspektów zasady równości jest równościowy (włączający) język. Dlatego też w realizacji tego celu zaproponowane zostaną rekomendacje dotyczące tworzenia zarówno przepisów prawa wewnętrznego uczelni, dokumentów kadrowych, projektowych, a także innych powstających w Akademii z uwzględnieniem zasady równości i niedyskryminacji.

#### **Cel 2. Zwiększenie równowagi płci w nawiązywaniu stosunku pracy i rekrutacji na studia**

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, co pokazuje diagnoza (opisana w części I niniejszego Planu) jest sfeminizowana, jeśli chodzi o kadre, osoby uczestniczące w Szkole Doktorskiej i osoby studiujące. W celu zwiększenia równowagi płci na Uczelni planowane jest wprowadzenie rekomendacji, aby kryterium płci było kryterium pomocniczym oceny osób w nawiązywaniu stosunku pracy i w procesie rekrutacji na studia. Kryteria merytoryczne (ocena kompetencji i osiągnięć) pozostają kryteriami zasadniczymi.

Za szczególnie ważne uznano, aby punktem odniesienia do zastosowania kryterium pomocniczego w rekrutacji kadry akademickiej była struktura płci w APS w grupach ze względu na tytuły i stopnie naukowe i zawodowe, ponieważ w grupie profesorów zwyczajnych naszej Uczelni jest dwa razy więcej mężczyzn niż kobiet. Mamy świadomość, że uznanie jako kryterium pomocniczego zasady zatrudniania osoby płci niedoreprezentowanej nie wyeliminuje nierówności ze względu na płeć i inne przesłanki. Dlatego w planach mamy poddanie dyskusji kwestii, co oznacza przyjęcie płci jako dodatkowego kryterium przy nawiązywaniu stosunku pracy dla równości płci na sfeminizowanej uczelni.

Osiągnięcie większej równowagi płci w rekrutacji na studia planuje się również osiągać poprzez promowanie wszystkich kierunków studiów jako dostępnych w równym stopniu dla kobiet i mężczyzn.

### **Cel 3. Zwiększenie proporcjonalnej reprezentacji płci w zespołach, komisjach i organach**

Osiągnięcie tego celu będzie realizowane poprzez sformułowanie i wdrożenie wytycznych mówiących o proporcjonalnej reprezentacji płci przy budowie list osób kandydujących do ciał wybieralnych oraz przy powoływaniu zespołów, komisji eksperckich i recenzenckich. Diagnoza równości płci w APS zostanie uzupełniona o zebrane dane dotyczące udziału kobiet i mężczyzn w zespołach uczelnianych i komisjach.

### **Cel 4. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet**

Sformułowanie zadań służących wsparciu kobiet w rozwoju ich karier naukowych będzie poprzedzone pogłębionymi badaniami nad karierami naukowymi kobiet i mężczyzn w Akademii, w celu zdiagnozowania przyczyn spowolnionych karier kobiet. Przeanalizowane zostaną też statystyki dotyczące odstępów czasu pomiędzy zdobywaniem kolejnych stopni naukowych przez kobiety i mężczyzn. Na bazie tych danych zostanie opracowany raport identyfikujący bariery jakich doświadczają kobiety w rozwoju swoich karier i sformułowane rekomendowane zadania w celu ich ograniczenia (na użytek opracowania Planu równości płci dla APS na kolejne lata). Do roku 2024 zaplanowano pozyskanie informacji o dobrych praktykach w jednostkach APS i na innych uczelniach na rzecz wspierania karier kobiet oraz ich upowszechnienie.

### **Cel 5. Ułatwienie łączenia pracy i studiów z życiem rodzinnym**

Realizacja ułatwień w godzeniu pracy i studiów z życiem rodzinnym będzie realizowana dwutorowo. Z jednej strony znajdą się w niej rozwiązania sprzyjające sprawowaniu opieki nad członkami rodziny (dzieci, osoby z niepełnosprawnościami, osoby starsze), np. opracowanie planów infrastruktury opieki nad małymi dziećmi w APS (punkt opieki w zależności od zdiagnozowanych potrzeb) i uwzględnienie w planach zajęć dydaktycznych zobowiązań opiekuńczych. Z drugiej strony, planowane są rozwiązania, które w okresowych ocenach osób pracujących w APS uwzględniałyby zwiększone obciążenia związane z życiem rodzinnym, mające wpływ na wyniki pracy zawodowej.

### **Cel 6. Włączanie problematyki płci do badań i treści nauczania**

W roku akademickim 2019/2020 w Akademii wprowadzono do planów obowiązkowy dla wszystkich kierunków nauczania przedmiot „Prawa człowieka”, w którego treściach znajdują się tematy związane z dyskryminacją ze względu na płeć, niepełnosprawność i inne przesłanki. W planach wielu kierunków studiów były też przedmioty poświęcone tej problematyce. Zaplanowano włączenie perspektywy płci do innych przedmiotów kursowych, a także do realizowanych w APS badań od poziomu ich planowania po analizę danych.

### **Cel 7. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu**

W roku 2019, Zarządzeniem Rektora APS w sprawie zasad przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, wprowadzono funkcję mediatora, ale nie wpłynęły do niego żadne sprawy dotyczące dyskryminacji ze względu na płeć. Może to wynikać z niewiedzy czym jest dyskryminacja i przemoc ze względu na płeć i jakie są ich przejawy, sposobów skarżenia i obaw przed zgłaszaniem spraw. Zaplanowano zatem analizę przyjętych w Akademii rozwiązań i podjęcie działań zmierzających do ułatwienia zgłaszania przypadków przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć oraz molestowania seksualnego. W sposób szczególny należy zwrócić uwagę na relacje wykładowców i wykładowczyń oraz osób studiujących oraz uwzględnić je w Zasadach przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Aktualny zakres Zarządzenia Rektora APS obejmuje wprawdzie według § 1 całą społeczność APS, jednak § 2 Zarządzenia podkreślając, że „wszelki mobbing, dyskryminacja,

oraz zachęcanie do nich w miejscu pracy jest zabroniony” wyraźnie wskazuje jedynie na relacje pracownicze, a przez połączenie kwestii dyskryminacji i mobbingu może sprawiać wrażenie, że dotyczy wyłącznie relacji pracownik-pracodawca. Brak w Zarządzeniu konkretnych odwołań do zachowań dyskryminacyjnych wobec osób uczących się i między nimi.

## IV. GROMADZENIE DANYCH I MONITOROWANIE

Zespół ds. Równości jest odpowiedzialny za realizację Planu Równości Płci dla APS w latach 2022-2024.

Do jego zadań należy:

1) Gromadzenie danych na temat równości płci w APS, w tym dotyczących:

- stopni, stanowisk i funkcji pracowników akademickich,
- stanowisk pracowników nieakademickich,
- udziału w komisjach i zespołach uczelnianych,
- wynagrodzeń (w tym jego składników ruchomych) pracowników akademickich i nieakademickich,
- kierowania projektami i udziału w zespołach badawczych,
- kierunków studiów osób studiujących.

2) Gromadzenie wyników badań na temat równości i różnorodności prowadzonych w społeczności APS, w tym:

- badań pogłębiających wiedzę na temat potrzeb osób powracających po urloпах rodzicielskich do pracy, odstępów czasu pomiędzy uzyskiwaniem kolejnych stopni naukowych i barier w ich zdobywaniu oraz awansów na stanowiska po zdobyciu stopnia,
- cyklicznie prowadzonych badań ankietowych na temat wiedzy, postaw i przekonań dotyczących równości płci, w tym rodzajów dyskryminacji (wyniki tych badań będą miarą poziomu świadomości, a porównanie ich wyników miarą wzrostu świadomości),
- cyklicznie prowadzonych badań ankietowych na temat stanu wiedzy o rozwiązaniach równościowych w APS.

Statystyki, wyniki badań i analiz będą upowszechniane na stronie internetowej APS.

Co roku Zespół ds. Równości będzie dokonywał podsumowania prac, ewaluacji Planu Równości Płci dla APS i w razie potrzeby wprowadzał do niego korekty.

## VI. PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA APS: CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI

### CEL 1. ZWIĘKSZENIE ŚWIADOMOŚCI ZAGADNIENIŃ RÓWNOŚCIOWYCH ORAZ WZMOCNIENIE POZYTYWNYCH POSTAW WOBEC RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI

Adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka/i odpowiedzialne
Społeczność APS	<p>Upowszechnianie informacji poprzez stronę APS dedykowaną zagadnieniom równościowym i promującą pozytywne postawy wobec różnorodności, w tym zamieszczanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- przykładów dobrych praktyk;</li> <li>- informacji o aktualnych wydarzeniach na Uczelni (i poza nią) związanych z równością i różnorodnością;</li> <li>- publikacji o tematyce równościowej;</li> <li>- wyników badań związanych z równością płci na Uczelni;</li> <li>- zarządzeń antydyskryminacyjnych i antymobbingowych obowiązujących w APS;</li> <li>- systemu zgłaszania naruszeń równości płci w APS;</li> <li>- rekomendacji w zakresie równościowego (włączającego) języka</li> </ul>	<p>Wzrost świadomości mierzony wynikami cyklicznie prowadzonych badań ankietowych na temat wiedzy, postaw i przekonań dotyczących równości płci</p> <p>Liczba wejść na stronę internetową APS dotyczącą równości</p>	Zespół ds. Równości, Biuro ds. Promocji
	<p>Szkolenia osób zatrudnionych, studiujących i uczestniczących w Szkole Doktorskiej APS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- podnoszące poziom wiedzy na temat zjawisk: dyskryminacji (w tym przesłanek dyskryminacji i dyskryminującego języka), przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć i inne przesłanki dyskryminacji), molestowania i molestowania seksualnego, a także prawa antydyskryminacyjnego;</li> <li>- rozwijające umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowania na nie</li> </ul>	<p>Wzrost świadomości nt. przeciwdziałania dyskryminacji mierzony w ankietach w okresach 2-letnich</p> <p>Do końca 2024 udział w co najmniej jednym szkoleniu wszystkich osób pracujących w APS</p> <p>Co roku udział w szkoleniach zaawansowanych ok. 80 studentów</p> <p>Co roku udział w szkoleniach zaawansowanych wszystkich osób z I roku Szkoły Doktorskiej</p>	Zespół ds. Równości, kierownik Szkoły Doktorskiej, Samorząd Studentów



	Identyfikacja w APS osób kompetentnych do prowadzenia szkoleń z obszaru prawa antydyskryminacyjnego i równości płci Nawiązanie współpracy z zespołami trenerskimi spoza APS o kompetencjach z zakresu równości płci.	Budowa zespołu osób z APS do przeprowadzania szkoleń Zawarcie umów o współpracy z zespołami trenerskimi spoza APS.	Zespół ds. Równości
	Zdiagnozowanie w badaniu sondażowym stopnia świadomości osób studiujących w APS zagadnień równościowych, w celu określenia potrzeb w zakresie szkoleń	2022: Raport z badania z rekomendacjami treści szkoleń dla poszczególnych grup społeczności APS.	Zespół ds. Równości
Osoby rozpoczynające studia w APS	Szkolenia w ramach dni adaptacyjnych - przeszkolenie studentek i studentów I roku na studiach I i II stopnia i jednolitych studiach magisterskich w zakresie polityki równościowej Uczelni, zarządzeń obowiązujących w APS i systemu zgłaszania naruszeń równości ze względu na płeć i inne przesłanki.	Liczba przeszkolonych osób studentek i studentów – wszystkie osoby rozpoczynające studia od 2022 roku.	Zespół ds. Równości, Prorektor ds. Kształcenia

## CEL 2. ZWIĘKSZENIE RÓWNOWAGI PŁCI W NAWIĄZYWANIU STOSUNKU PRACY I REKRUTACJI NA STUDIA

Adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka/i odpowiedzialne
Osoby kandydujące do pracy w APS	Sformułowanie i wdrożenie wytycznych, dotyczących zasady przy przyjmowaniu do pracy: przy jednakowych kompetencjach zatrudniana jest osoba płci niedoreprezentowanej w danej grupie pracowników	2022: opracowanie wyników dyskusji nad konsekwencjami jakie niesie dla równości płci przyjęcie zasady zatrudniania płci niedoreprezentowanej  Zwiększenie równowagi płci wśród zrekrutowanych nowo zatrudnionych pracowników	Zespół ds. Równości, Biuro ds. Zatrudnienia
Osoby kandydujące na studia i do Szkoły Doktorskiej	Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących zasady przy przyjęciach na studia i do szkoły doktorskiej: przy jednakowych wynikach, przyjmowana jest osoba płci niedoreprezentowanej wśród studentów i osób uczestniczących w Szkole Doktorskiej	2022: opracowanie i wdrożenie wytycznych. Zwiększenie równowagi płci osób studiujących na wszystkich kierunkach studiów w APS i w Szkole Doktorskiej	Zespół ds. Równości, Prorektor ds. Kształcenia, Kierownik Szkoły Doktorskiej
Osoby kandydujące na studia	Promocja wszystkich kierunków studiów jako odpowiednich dla kobiet i mężczyzn	Zwiększanie równowagi płci osób studiujących na wszystkich	Zespół ds. Równości; Prorektor ds. Kształcenia,

		kierunkach studiów w APS	Biuro ds. Promocji
--	--	--------------------------	--------------------

### CEL 3. ZWIĘKSZENIE PROPORCJONALNEJ REPREZENTACJI PŁCI W ZESPOŁACH, KOMISJACH I ORGANACH

Adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka/i odpowiedzialne
Społeczność APS	Sformułowanie i wdrożenie wytycznych na temat proporcjonalnej reprezentacji płci na listach kandydatów do ciał wybieralnych	2022: sformułowanie wytycznych	Zespół ds. Równości
	Sformułowanie i wdrożenie wytycznych na temat proporcjonalnej reprezentacji płci w powoływanych zespołach, komisjach eksperckich i recenzenckich, upowszechnienie ich na poziomie wszystkich jednostek	2022: sformułowanie i wdrożenie wytycznych	Jednostki organizacyjne we współpracy z Radą ds. Równości
	Zebranie danych dotyczących udziału kobiet i mężczyzn w zespołach uczelnianych i komisjach	Opracowanie danych w formie raportu	Zespół ds. Równości

### CEL 4. WSPOMAGANIE ROZWOJU KARIER NAUKOWYCH KOBIET

Adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka/i odpowiedzialne
Osoby uczestniczące w Szkole Doktorskiej	Zapewnienie równowagi płci na listach osób proponowanych do wykładów w przypadkach, gdy osoby uczestniczące w Szkole Doktorskiej wybierają z listy osoby prowadzące zajęcia	Liczba kobiet i mężczyzn prowadzących kursowe zajęcia: Współczesne trendy w naukach społecznych, Wykłady interaktywne z wybitnymi badaczami i Wykłady profesora wizytującego	Kierownik Szkoły Doktorskiej
	Prowadzenie statystyk dotyczących złożenia rozpraw doktorskich, wszczętych postępowań o nadanie stopnia doktora oraz obron prac doktorskich z uwzględnieniem płci	Wyrównanie odsetka złożonych rozpraw doktorskich oraz obron prac doktorskich w grupach płci	Zespół ds. Równości Kierownik Szkoły Doktorskiej, Biuro ds. Obsługi Procedur Awansowych
Pracownice akademickie	Prowadzenie statystyk dotyczących odstępów czasu pomiędzy zdobywaniem kolejnych stopni przez kobiety i mężczyzn	Zmniejszenie różnic w odstępach czasu pomiędzy zdobywaniem kolejnych stopni przez kobiety i mężczyzn	Zespół ds. Równości, Biuro ds. Zatrudnienia
	Zbadanie przyczyn spowolnionych karier akademickich kobiet oraz potrzeb pracownic w zakresie wsparcia w rozwoju kariery (w tym:	Raport z wynikami badania i rekomendacjami rozwiązań	Zespół ds. Równości

	zdobycia wyższych stopni naukowych) w celu wypracowania rozwiązań dla przyszłych programów		
	Upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier kobiet stosowanych w jednostkach – przekazywanie informacji o rozwiązaniach stosowanych w jednostkach organizacyjnych do Zespołu ds. Równości	Cykliczne opracowania dobrych praktyk	Zespół ds. Równości, dyrekcje Instytutów
	Systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych i projektach	Wyrównanie odsetka składanych grantów w grupach płci	Zespół ds. Równości, Biuro ds. Obsługi Badań i Współpracy z Zagranicą

#### CEL 5. UŁATWIENIE ŁĄCZENIA PRACY I STUDIÓW Z ŻYCIEM RODZINNYM

Adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka/i odpowiedzialne
Osoby pracujące i studiuje w APS, osoby uczestniczące w Szkole Doktorskiej	Zbadanie potrzeb pracownic i pracowników akademickich i nieakademickich w zakresie wsparcia w sprawowaniu opieki nad członkami rodziny wymagającymi takiej opieki w celu wypracowania rozwiązań dla przyszłych programów	Raport z badania z rekomendacjami	Zespół ds. Równości, Kierownicy jednostek
	Utworzenie planów infrastruktury opieki nad małymi dziećmi w APS: opracowanie planu stworzenia punktu opieki przyjmującego dzieci na godziny, otwartego w godzinach zajęć (w zależności od zdiagnozowanych potrzeb)	Plany stworzenia miejsca opieki	Zespół ds. Równości, osoby dedykowane z Instytutu Wspomagania Rozwoju Człowieka i Edukacji
Osoby prowadzące dydaktykę	Uwzględnianie w planowaniu zajęć dydaktycznych zobowiązań opiekuńczych pracowniczek/pracowników (dzieci, osoby chore, z niepełnosprawnościami)	Opracowanie wniosku	Prorektor ds. Kształcenia, Biuro Planowania Kształcenia
Pracownice i pracownicy akademicy	Wprowadzenie zmian w formularzu okresowej oceny pracowników pozwalające na możliwości zaznaczenia, że istotne okoliczności zewnętrzne wpłynęły na możliwości osiągnięcia założonych wcześniej celów naukowych w tej sytuacji. Do istotnych okoliczności zewnętrznych można zaliczyć role opiekuńcze (opieka nad dziećmi, opieka nad chorym bliskim, opieka	Formularz oceny okresowej uwzględnia kategorię „istotne okoliczności zewnętrzne, które wpłynęły na możliwości osiągnięcia założonych wcześniej celów naukowych (np. zobowiązania opiekuńcze)	Prorektor ds. Nauki, Senacka Komisja ds. Polityki Kadrowej i Oceny Nauczycieli Akademickich

	nad osobami starszymi), ciężę, depresję, niepełnosprawność. Wypełnienie tej części formularza jest fakultatywne	Wypracowanie i wdrożenie formularza przy najbliższej okresowej ocenie pracowników	
	Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i dydaktycznej po urlopach rodzicielskich i zakresie wsparcia ze strony uczelni	Raport z badania i opublikowanie jego wyników na poczet kolejnego Planu Równości Płci dla APS	Zespół ds. Równości, Kierownicy jednostek

#### CEL 6. WŁĄCZANIE PROBLEMATYKI PŁCI DO BADAŃ I TREŚCI NAUCZANIA

Adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka/i odpowiedzialne
Studentki i studenci w APS	Utrzymanie w programach studiów na kierunkach ogólnouczelnianego przedmiotu „Prawa człowieka”, obowiązkowego dla studiów II stopnia i jednolitych magisterskich – rozwinięcie tematyki (prawo i płęć, prawa osób z niepełnosprawnościami)	Przedmiot w programach studiów	Prorektor ds. Kształcenia, Biuro Planowania Kształcenia
	Włączanie problematyki płci i interseksjonalności do treści przedmiotów kursowych	Zapisy w sylabusach	Dyrektorzy Instytutów, kierownicy/-czki specjalności
Pracownicy akademicy	Opracowanie rekomendacji dotyczących włączania płci i interseksjonalności do projektów badawczych (na poziomie planowanych badań i analiz danych). Rozesłanie do pracowników akademickich	Opracowane rekomendacje	Zespół ds. Równości, Prorektor ds. Nauki

#### CEL 7. PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁĘĆ I MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU

Adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka/i odpowiedzialne
Osoby pracujące, studiujące i uczestniczące w Szkole Doktorskiej	Przeprowadzenie analizy antydyskryminacyjnych i antymobbingowych zarządzeń z punktu widzenia objęcia nimi wszystkich grup społeczności Uczelni	Opracowanie wyników analizy z rekomendacjami	Zespół ds. Równości
	Wypracowanie przejrzystego systemu zgłaszania przypadków dyskryminacji ze względu na płęć, niepełnosprawność i inne przesłanki	Opracowanie systemu zgłoszeń	Zespół ds. Równości

	przez osoby pracujące, studiujące, doktorantki i doktorantów oraz upowszechnienie informacji o nim (poprzez stronę internetową i szkolenia)	Zamieszczenie informacji o nim na stronie internetowej	
	Ustanowienie sieci powiązań oraz działań rozłącznych i synergicznych pomiędzy pionem antydyskryminacyjnym a pionem dyscyplinarnym na Uczelni	Rekomendacje zarządzeń	Zespół ds. Równości, Mediator, Uczelniane komisje dyscyplinarne

### Źródła:

European Institute for Gender Equality (2016) Gender Equality in Academia and Research  
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-genderequality-research>

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.

Gerlich Julia (2019) Molestowanie na polskich uczelniach publicznych. Helsińska Fundacja Praw Człowieka. Warszawa.

Grzegorzewska Maria (1967). Przemówienie na zakończenie roku akademickiego 1965/66 wygłoszone 24 VI 1966 w Instytucie Pedagogiki Specjalnej. Szkoła Specjalna, T. XXVIII, nr 3. (s. 200–201).

NCN (2019 a) 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](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2018.pdf)

NCN (2019b) 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](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf)

Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego (RGNiSW). pismo z dnia 9 września 2016 r. (sygnatura DSW.ZNU.621.91.2015.3.Eko)

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

Strategia Rozwoju APS na lata 2021-2030. <http://www.aps.edu.pl/media/2394553/misja.pdf>

Plan równości płci dla APS został opracowany przez uczelniany Zespół ds. Równości