

Plan równości płci

Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu

Wersja 1.0.

Wrocław 2023

Spis treści

Wstęp	3
1. Diagnoza sytuacji	4
1.1. Płeć Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu w liczbach	4
1.2. Wyniki badania równości wśród osób pracujących	6
1.3. Wyniki badania równości wśród osób studiujących	9
1.4. Wybrane dotychczasowe działania na rzecz promocji równości i przeciwdziałania dyskryminacji	12
2. Cele i plan działań	14
2.1. Cele na rok 2024	14
2.2. Cele na rok 2025	17
Podsumowanie	21

Wstęp

W związku z współczesnymi wyzwaniami społecznymi i zawodowymi, Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu zobowiązuje się do promowania równości płci i zapewnienia, że wszyscy członkowie naszej społeczności akademickiej mają równe szanse na rozwój i sukces. Plan Równości Płci jest wyrazem naszego zaangażowania w tworzenie środowiska, w którym każdy, niezależnie od płci, może osiągnąć pełnię swojego potencjału.

Równość płci nie jest jedynie kwestią społeczną, ale również kluczowym czynnikiem wpływającym na jakość pracy i nauki na Uniwersytecie. Wierzymy, że różnorodność perspektyw i doświadczeń wzbogacają naszą wspólnotę i przyczyniają się do lepszego zrozumienia złożonych problemów, przed którymi stoi współczesny świat.

Plan ten jest wynikiem badań i konsultacji oraz analizy naszych obecnych praktyk w tym obszarze. Jego celem jest nie tylko zidentyfikowanie i wyeliminowanie barier, które mogą utrudniać równość płci, ale także promowanie działań, które aktywnie wspierają i zachęcają do równości.

Plan skupia się na dwóch latach 2024 i 2025, wraz ze wskazaniem działań i wskaźników oraz z ich omówieniem. Zakładamy, że wewnętrzna ewaluacja nastąpi po dwóch latach i na tej podstawie zostanie przygotowany kompleksowy Plan Równości Płci na lata 2026-2030.

Jesteśmy przekonani, że Plan Równości Płci przyczyni się do stworzenia sprawiedliwego środowiska na Uniwersytecie WSB Merito, co przełoży się na sukces naszych studentów i pracowników oraz na jakość naszej pracy.

Zapraszamy wszystkich do współpracy i aktywnego udziału w realizacji tego planu.

1. Diagnoza sytuacji

1.1. Płeć Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu w liczbach

Analiza raportu zatrudnionych na Uniwersytecie WSB Merito na Wydziale Finansów i Zarządzania we Wrocławiu i Wydziale Ekonomicznym w Opolu wskazuje na istotne różnice w proporcjach zatrudnienia między kobietami a mężczyznami. Ogólna liczba pracowników wynosi 396, z czego 254 to kobiety, co stanowi około 64% całkowitej liczby zatrudnionych. Mężczyzn jest 142, co odpowiada 36% ogółu pracowników.

Tabela 1. Osoby pracujące w UWSB Merito we Wrocławiu w podziale na płeć

RAPORT ZATRUDNIONYCH Z PODZIAŁEM NA KOBIETY I MĘŻCZYŻNI			
STAN NA 31/10/2023	RAZEM	KOBIETY	MĘŻCZYŻNI
OGÓŁEM WSZYSCY PRACOWNICY ETATOWI	396	254	142
PRACOWNICY ADMINISTRACYJNI WROCŁAW+OPOLE	199	162	37
PRACOWNICY DYDAKTYCZNI WROCŁAW+OPOLE	197	92	105

Źródło: opracowanie własne UWSB Merito we Wrocławiu

Wśród pracowników administracyjnych dwóch wydziałów (WFIZ i WE) kobiety stanowią znaczącą większość, z 162 zatrudnionymi na 199 możliwych stanowisk, co daje ponad 81% udziału. Tymczasem mężczyźni zajmują tylko 37 stanowisk, co stanowi około 19% zatrudnienia w tej kategorii.

Wśród pracowników dydaktycznych obserwujemy zrównoważony podział, gdzie kobiety stanowią 92 z 197 zatrudnionych (około 47%), a mężczyźni 105 (około 53%). Jest to obszar, w którym widoczna jest przewaga mężczyzn.

Te dane pokazują, że choć Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu robi postępy w kierunku równości płci, to w kolejnych latach warto rozpatrzyć zwiększenie reprezentacji mężczyzn w administracji oraz kobiet w dziedzinie dydaktyki, aby osiągnąć bardziej zrównoważoną strukturę zatrudnienia.

Analizując tabelę reprezentacji płci na stanowiskach kierowniczych na Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu, można zauważyć, że istnieje różnorodność w dystrybucji stanowisk między kobietami a mężczyznami. Kobiety zajmują łącznie 72 (64%) stanowiska kierownicze, podczas gdy mężczyźni 39 (36%). To wskazuje na dużą reprezentację kobiet na stanowiskach kierowniczych, choć jednocześnie dysproporcję płci osób kierujących na Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu, co może wynikać z faktu, że uczelnia reprezentuje sfeminizowaną branżę.

Tabela 2. Osoby zajmujące kierownicze stanowiska w UWSB Merito we Wrocławiu w podziale na płeć

REPREZENTACJA KOBIET I MĘŻCZYZN NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH NA UNIWERSYTECIE WSB MERITO WE WROCŁAWIU								
Nazwa stanowiska	Ogólnouczelniane funkcje/stanowiska		Wydział Finansów i Zarządzania we Wrocławiu		Wydział Ekonomiczny w Opolu		RAZEM	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Rektor		1					0	1
Kanclerz	1						1	0
Zastępcy Kanclerza			1	1			1	1
Wicekanclerze				1	1		1	1
Dziekani				1	1		1	1
Podziekani			2	1	2		4	1
Dyrektorzy Departamentów			4	1			4	1
Kierownicy Działów			21	8	9	1	30	9
Menedżerowie Kierunków			6	8	6	4	12	12
Kierownicy Zespołów Dydaktycznych			14	12	4		18	12
RAZEM:	1	1	48	33	23	5	72	39

Źródło: opracowanie własne UWSB Merito we Wrocławiu

Na najwyższym poziomie zarządzania, stanowisko Rektora jest zajmowane przez mężczyznę, podczas gdy Kanclerza przez kobietę, co pokazuje równowagę w najwyższych funkcjach uczelnianych. W przypadku Zastępców Kanclerza i Wicekanclerzy obserwujemy równą reprezentację płci. Jednakże, wśród Dziekanów i Prodziekanów widoczna jest większa liczba kobiet, co może świadczyć o ich silnej obecności w zarządzaniu Wydziałami.

W kategorii Dyrektorów Departamentów i Kierowników Działów również dominują kobiety, co może wskazywać na ich znaczący wkład w zarządzanie i administrację uczelni. Z kolei wśród Menedżerów Kierunków i Kierowników Zespołów Dydaktycznych obserwujemy równomierną reprezentację obu płci, co jest pozytywnym sygnałem równości.

Podsumowując, dane te pokazują, że Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu powinien w swoich działaniach dążyć do równości płci na stanowiskach kierowniczych, co jest zgodne z celami Planu Równości Płci.

1.2. Wyniki badania równości wśród osób pracujących

W lipcu 2023 roku zostało przeprowadzone badanie ilościowe, ankietowe wśród osób pracujących Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu dot. równość płci. W badaniu wzięło udział 105 respondentów/respondentek z obu Wydziałów Uniwersytetu.

Tabela 3. Płeć respondentów/respondentek

Odpowiedź	%	Liczba odp.
Kobieta	76,19%	80
Mężczyzna	20,95%	22
Osoba niebinarna	0,95%	1
Inna	1,90%	2

Źródło: prowadzone badania wśród osób pracujących

Załącznik do Zarządzenia nr 1/2024 Rektora Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu z dnia 15 stycznia 2024 roku w sprawie wprowadzenia Planu równości płci dla Uniwersytetu WSB we Wrocławiu

Tabela 4. Wiek respondentów/respondentek

Odpowiedź	%	Liczba odp.
do 24 lat	3,81%	4
25-29	9,52%	10
30-39	24,76%	26
40-49	36,19%	38
50-59	17,14%	18
60-69	8,57%	9
70 lat i więcej	0,00%	0

Źródło: prowadzone badania wśród osób pracujących

Tabela 5. Staż pracy w organizacji

Odpowiedź	%	Liczba odp.
poniżej roku	6,67%	7
1-3 lata	20,00%	21
4-9 lat	24,76%	26
10-15 lat	23,81%	25
powyżej 15 lat	24,76%	26

Źródło: prowadzone badania wśród osób pracujących

Tabela 6. Zajmowane stanowisko

Odpowiedź	%	Liczba odp.
Administracyjne	63,81%	67
Dydaktyczne	25,71%	27
Badawczo-Dydaktyczne lub Badawcze	10,48%	11

Źródło: prowadzone badania wśród osób pracujących

Główne wnioski z przeprowadzonych badań wśród osób pracujących to:

- 24 proc. respondentów wskazało, że doświadczyło presji realizowania spraw służbowych w czasie wolnym
- 23 proc. respondentów wskazało, że doświadczyło żartów lub komentarzy dot. stereotypowego postrzegania płci
- 16 proc. respondentów wskazało, że doświadczyło niestosownego lub zbyt poufalego zwracania się
- 16 proc. respondentów zadeklarowało, że doświadczyło sytuacji planowania spotkań służbowych w czasie, który koliduje z obowiązkami rodzicielskimi
- 15 proc. respondentów zadeklarowało, że doświadczyło trudności łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, obowiązkami opiekuńczymi w stosunku do dzieci lub osób starszych w rodzinie.

Przytoczone wyniki badań wskazują, że podjęcie działań z obszaru równości jest ważne zarówno dla osób pracujących jak i Uczelni. Podsumowując, badanie wykazało, że osoby pracujące na Uczelni napotykają różne problemy związane z równością i równowagą życia zawodowego i prywatnego. Niektóre z tych problemów dotyczą dyskryminacji, molestowania, nacisku i konfliktu ról. Aby poprawić sytuację osób pracujących i zwiększyć ich satysfakcję i zaangażowanie, Uczelnia podejmie działania mające na celu zapewnienie im lepszych warunków pracy, wsparcia i szacunku.

1.3. Wyniki badania równości wśród osób studiujących

W lipcu 2023 roku zostało przeprowadzone badanie ilościowe, ankietowe wśród osób studiujących Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu dot. równość płci. W badaniu wzięło udział 492 respondentów/respondentek z obu Wydziałów Uniwersytetu.

Tabela 7. Płeć respondentów/respondentek

Odpowiedź	%	Liczba odp.
Kobieta	60,63%	291
Mężczyzna	36,25%	174
Osoba niebinarna	2,50%	12
Inna	0,63%	3

Źródło: prowadzone badania wśród osób studiujących

Tabela 8. Wiek respondentów/respondentek

Załącznik do Zarządzenia nr 1/2024 Rektora Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu z dnia 15 stycznia 2024 roku w sprawie wprowadzenia Planu równości płci dla Uniwersytetu WSB we Wrocławiu

Odpowiedź	%	Liczba odp.
poniżej 19 lat	1,46%	7
19 lat	1,04%	5
20 lat	8,96%	43
21 lat	10,42%	50
22 lata	12,92%	62
23 lata	17,71%	85
24 lata	9,79%	47
powyżej 24 lat	37,71%	181

Źródło: prowadzone badania wśród osób studiujących

Tabela 9. Rodzaj studiów

Odpowiedź	%	Liczba odp.
Studia I stopnia	77,08%	370
Studia II stopnia	18,13%	87
Jednolite studia magisterskie	6,67%	32
Studia III stopnia (studia doktoranckie)	0,63%	3

Źródło: prowadzone badania wśród osób studiujących

Główne wnioski z przeprowadzonych badań wśród osób pracujących to:

- Prawie połowa respondentów zgodziła się ze stwierdzeniem, że kwestia równości płci jest istotna dla Uczelni
- 71 proc. respondentów nie zgodziło się ze zdaniem, że na uczelni płeć wpływa na otrzymywane oceny

Załącznik do Zarządzenia nr 1/2024 Rektora Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu z dnia 15 stycznia 2024 roku w sprawie wprowadzenia Planu równości płci dla Uniwersytetu WSB we Wrocławiu

- Ponad połowa respondentów uznała, że uczelnia jest miejscem przyjaznym dla studiujących rodziców z małymi dziećmi
- 60 proc. respondentów wskazało, że uczelnia angażuje się we wspieranie osób z niepełnosprawnościami oraz specjalnymi potrzebami
- 45 proc. respondentów wskazało, że uczelnia jest miejscem przyjaznym dla osób z LGBT+
- 71 proc. respondentów zadeklarowało, że wykładowcy uczelni prezentują postawę akceptacji, promującą równe traktowanie
- 68 proc. respondentów wskazało, że nie dotknęły ich żadne sytuacje dyskryminacyjne.

Przytoczone wyniki badań wskazują, że podjęcie działań z obszaru równości jest ważne zarówno dla osób studiujących jak i Uczelni. Podsumowując, badanie wykazało, że uczelnia jest postrzegana jako miejsce, w którym kwestia równości płci jest ważna i respektowana. Większość respondentów nie doświadczyła dyskryminacji ze względu na płeć, a także doceniła przyjazną atmosferę i wsparcie dla osób z różnymi potrzebami i sytuacjami życiowymi. Uczelnia będzie zatem kontynuować działania na rzecz poprawy warunków i jakości studiowania dla wszystkich, niezależnie od ich płci, orientacji seksualnej, niepełnosprawności czy statusu rodzinnego.

1.4. Wybrane dotychczasowe działania na rzecz promocji równości i przeciwdziałania dyskryminacji

W 2021 roku Uniwersytet Merito podjął znaczące kroki w kierunku budowania środowiska akademickiego wolnego od dyskryminacji i promującego równość. Pierwszym ważnym działaniem było powołanie przez Rektora Pełnomocnika do spraw przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu na Uniwersytecie. Ta inicjatywa stanowiła fundament dla dalszych działań, obejmując zarówno aspekty prawne, jak i edukacyjne. Równocześnie opracowany i wdrożony został Regulamin przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu, który określał jasne wytyczne postępowania w przypadku takich zdarzeń.

W 2022 roku, kontynuując te działania, Uniwersytet Merito skupił się na edukacji i świadomości. Przeprowadzono szereg działań mających na celu upowszechnianie wiedzy i zachowań na temat dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego, a także metod ich zapobiegania i konsekwencji ich wystąpienia wśród studentów i pracowników Uczelni. Te działania obejmowały między innymi zajęcia dla studentów WSB – symulacje VR sytuacji mobbingowych i dyskryminacyjnych, które uczyły rozpoznawania tych zjawisk oraz radzenia sobie z nimi.

W 2023 roku Uniwersytet Merito intensyfikował swoje działania w tym obszarze. Pełnomocniczka przeprowadziła cykl szkoleń związanych z tematyką mobbingu, skierowanych do Władz Uczelni oraz osób pracujących na stanowiskach kierowniczych (administracyjnych i dydaktycznych). Podczas tych szkoleń uczestnicy mieli okazję zapoznać się z prawem dotyczącym mobbingu i dyskryminacji ze względu na rasę, płeć, wiek itp. Na szkoleniach poruszano także cele zrównoważonego rozwoju, w szczególności cel 5 (równość płci) i 8 (godna praca).

Załącznik do Zarządzenia nr 1/2024 Rektora Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu z dnia 15 stycznia 2024 roku w sprawie wprowadzenia Planu równości płci dla Uniwersytetu WSB we Wrocławiu

W tym samym roku odbyło się na Uniwersytecie Merito spotkanie networkingowe dotyczące równości, które zgromadziło osoby z biznesu odpowiedzialne za D&I (Diversity & Inclusion). Dodatkowo, Uniwersytet zorganizował prelekcję na temat języka inkluzywnego oraz wystawę na temat neuroróżnorodności, dostępną na korytarzach uczelni zarówno dla studentów, jak i pracowników.

Uniwersytet Merito włączył się także w Akademicką Sieć Bezpieczeństwa i Równości, co umożliwiło współpracę z innymi uczelniami w obszarze ochrony praw i wartości akademickich. W ramach prac powołanej Rady ds. zrównoważonego rozwoju, poruszane były kwestie różnorodności w strategicznym ujęciu, które były konsultowane z wieloma interesariuszami uczelni. Dodatkowo prowadzono konsultacje z ekspertami z innych uczelni i działem prawnym oraz współpracowano z Rzecznikiem ds. Praw Studenta oraz pracownią psychologiczną w celu identyfikacji i wprowadzania profilaktyki i rozwiązań w sprawach dyskryminacji i szeroko rozumianej równości.

Wśród publikacji edukacyjnych, które miały na celu podniesienie świadomości w zakresie radzenia sobie ze stresem i odporności psychicznej, znalazły się między innymi teksty autorstwa Katarzyny Kulig-Moskwa, które poruszały tematykę popandemicznej kondycji człowieka oraz potrzeby menstruacyjne w środowisku pracy i szkoły.

Działania te świadczą o zaangażowaniu Uniwersytetu Merito w tworzenie inkluzywnego środowiska akademickiego, które promuje różnorodność, równość i sprawiedliwość. Uniwersytet podejmuje systematyczne kroki w kierunku eliminacji wszelkich form dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego, tworząc bezpieczne i wspierające środowisko dla wszystkich członków swojej społeczności.

2. Cele i plan działań

Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu, zobowiązany do promowania równości płci i zapewnienia równych szans dla wszystkich, przedstawia cele Planu Równości Płci na lata 2024-2025. Naszym priorytetem jest stworzenie środowiska, w którym każdy członek społeczności akademickiej może rozwijać się bez ograniczeń związanych z płcią.

Dążymy do tego, aby Uniwersytet WSB Merito był miejscem, gdzie równość płci jest nie tylko deklarowana, ale przede wszystkim realizowana w praktyce. Wierzymy, że osiągnięcie tych celów przyczyni się do wzrostu jakości pracy naukowej, dydaktycznej oraz zadowolenia i zaangażowania całej społeczności uniwersyteckiej.

2.1. Cele na rok 2024

Na rok 2024 wyznaczono trzy główne cele, które składają się z kilku działań.

Cel 1. Zwiększanie świadomości na temat równości płci wśród społeczności Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu.

Załącznik do Zarządzenia nr 1/2024 Rektora Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu z dnia 15 stycznia 2024 roku w sprawie wprowadzenia Planu równości płci dla Uniwersytetu WSB we Wrocławiu

Budowanie świadomości i edukacja na temat równości płci: Organizowanie wydarzeń, konferencji i kampanii informacyjnych, które podnoszą świadomość na temat równości płci i przeciwdziałają stereotypom.

1. Stworzenie zasad równości dla całej społeczności akademickiej na UWSB

Grupa docelowa: wszystkie osoby pracujące

Termin: koniec 2024

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR

2. Uzupełnienie procedur onboardingowych oraz Regulaminu Pracy o treści dotyczące równości

Grupa docelowa: pracownicy administracyjni i dydaktyczni

Termin: koniec I kwartału 2024

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR

3. Szkolenia świadomościowe dla interesariuszy wewnętrznych (osób pracujących z administracją i dydaktyki) na UWSB – 1 szkolenie semestralnie, formuła online

Grupa docelowa: wszystkie osoby zarządzające zespołami

Termin: raz w semestrze

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR

4. Reprezentowanie uczelni w wydarzeniach zwiększających świadomość na temat równości. Potencjalnie wejście w partnerstwa (dodatkowo realizując cele zrównoważonego rozwoju) np. z organizacjami non-profit wspierającymi kobiety, uczestnictwo w wydarzeniach innych Uczelni np. festiwal Różność/Równość na ASP. Kalendarz akcji w rodzaju akcji informacyjnych w okazji np. tygodnia praw człowieka

Grupa docelowa: wszystkie osoby pracujące

Termin: na bieżąco

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR, pełnomocnik ds. zrównoważonego rozwoju, władze Uniwersytetu

5. Przygotowanie i publikacja cyklicznych wpisów na newsletterze edukujące w zakresie równości – linki do ciekawych wydarzeń, artykułów, etc.

Grupa docelowa: wszystkie osoby pracujące

Termin: raz w miesiącu (10-12 wpisów rocznie)

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR, pełnomocnik ds. zrównoważonego rozwoju, władze Uniwersytetu

Cel 2. Stworzenie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy poprzez kompleksowe działania przeciwdziałające mobbingowi i molestowaniu oraz dyskryminacji

Komunikacja jasnych procedur zgłaszania przypadków mobbingu, szkolenia dla osób pracujących i osób studenckich (studiujących) na temat identyfikacji i reagowania na mobbing, stworzenie dedykowanych zespołów wsparcia, które będą pomagać osobom dotkniętym tym problemem (język inkluzywny w dokumentach od 2025).

1. Stworzenie i wdrożenie zasad postępowania, które będą obowiązywać wszystkich członków społeczności akademickiej na UWSB Merito we Wrocławiu.

Grupa docelowa: wszystkie osoby pracujące

Termin: czerwiec 2024

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR

2. Szkolenia antymobbingowe dla osób pracujących, które podnoszą świadomość na temat mobbingu, uczą, jak go rozpoznawać, zapobiegać mu i reagować na niego

Grupa docelowa: wszystkie osoby pracujące

Termin: raz w semestrze

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR

3. Akcja informacyjna, upowszechniająca wiedzę o dostępności anonimowego systemu do zgłaszania incydentów - utworzenie anonimowego i łatwo dostępnego systemu zgłaszania przypadków mobbingu, dyskryminacji, molestowania

Grupa docelowa: wszystkie osoby pracujące

Termin: luty 2024

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR

4. Opracowanie wytycznych określających zasady rekrutacji z uwzględnieniem równości płci. Działania powinny być celowane w płć niereprezentowaną w danej jednostce i/lub grupie pracowniczej.

Grupa docelowa: wszystkie osoby pracujące

Termin: do końca 2024 r.

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR

Cel 3. Ułatwienie osobom pracującym na zachowywania właściwych proporcji między pracą a życiem prywatnym

1. Wieloaspektowe i możliwie szerokie przeanalizowanie potrzeb w obszarze łączenia obowiązków zawodowych i studenckich z życiem prywatnym jako zjawiskiem wykraczającym poza instytucję rodzicielstwa i wypracowanie rekomendacji z tym związanych

Grupa docelowa: osoby pracujące

Termin: III kwartał 2024

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR

2. Organizowanie warsztatów i szkoleń z zakresu zarządzania czasem, technik relaksacyjnych i radzenia sobie ze stresem, które pomogą w lepszym balansowaniu obowiązków zawodowych i osobistych

Grupa docelowa: osoby pracujące

Termin: raz w semestrze

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR

Zaplanowano badania na 2024, które pozwolą zidentyfikować powody przewagi kobiet w organizacji. Fakt ten może być wynikiem zarówno głębszej strukturalnie nierówności ze względu na płeć (tj. wykraczającej poza organizację, np. niższych wynagrodzeń w porównaniu z rynkiem) lub efektem stosowania dobrych praktyk i wspierających działań, w wyniku których uczelnia jest szczególnie atrakcyjna dla kobiet (do dalszego udostępniania i wymiany dobrych praktyk). Może to też wynikać z czynników zewnętrznych lub np. oferowanych na uczelni kierunków kształcenia.

2.2. Cele na rok 2025

Cele na rok 2025, to kontynuacja działań, które zaczęte zostały w roku 2024 oraz poszerzenie o nowy cel czwarty. Cele zostaną skorygowane o wyniki badań, które planowane są na X 2024.

Cel 1. Rozwijanie świadomości na temat równości wśród społeczności Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu

1. Szkolenia świadomościowe dla interesariuszy wewnętrznych (kontynuacja z 2024 roku dla osób pracujących z administracji i dydaktyki) oraz włączeniem osób studiujących) na UWSB – 1-2 szkolenia semestralnie, formuła online

Grupa docelowa: wszystkie osoby pracujące i studiujące

Termin: do końca 2025

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR

2. Organizacja wydarzeń zwiększających świadomość na temat równości dla osób pracujących i studiujących. Realizacja zadania w formie partycypacyjnej poprzez regularne spotkania (online) w formie prezentacji materiałów oraz badań z uwzględnieniem płci.

Grupa docelowa: osoby pracujące i osoby studiujące

Termin: raz na semestr

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR, Pełnomocnik ds. zrównoważonego rozwoju

3. Przygotowanie i publikacja cyklicznych wpisów na newsletterze (dla osób pracujących) oraz w Extranecie (dla osób studiujących) edukujące w zakresie równości – linki do ciekawych wydarzeń, artykułów, etc. (kontynuacja z 2024 roku)

Grupa docelowa: wszystkie osoby pracujące oraz wszystkie osoby studiujące

Termin: raz w miesiącu (10-12 wpisów rocznie)

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR, pełnomocnik ds. zrównoważonego rozwoju, władze Uniwersytetu

Cel 2. Utrzymanie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy poprzez kompleksowe działania przeciwdziałające mobbingowi i molestowaniu oraz dyskryminacji

1. Szkolenia antymobbingowe dla osób pracujących, które podnoszą świadomość na temat mobbingu, uczą, jak go rozpoznawać, zapobiegać mu i reagować na niego (kontynuacja działań z 2024 roku)

Grupa docelowa: wszystkie osoby pracujące

Termin: raz w semestrze

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR

2. Opracowanie wytycznych określających zasady powoływania osób na funkcje zarządcze i kierownicze w tym w komisjach konkursowych oraz zespołach eksperckich i recenzyjnych z uwzględnieniem równości płci.

Grupa docelowa: kadra kierownicza z obszaru administracji i dydaktyki

Termin: wytyczne powinny zostać sformułowane oraz przyjęte jako zarządzenia wewnętrznego do końca 2025 r.

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR

Cel 3. Ułatwienie osobom pracującym zachowywania właściwych proporcji między pracą a życiem prywatnym

1. Organizowanie warsztatów i szkoleń z zakresu zarządzania czasem, technik relaksacyjnych i radzenia sobie ze stresem, które pomogą w lepszym balansowaniu obowiązków zawodowych i osobistych (kontynuowanie działań z 2024 roku)

Grupa docelowa: wszystkie osoby pracujące

Termin: raz w semestrze

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR

Cel 4. Zwiększenie reprezentatywności grup mniejszościowych w różnych obszarach zawodowych i akademickich UWSB

1. Zidentyfikowanie czynników wpływu na niedoreprezentowanie mężczyzn w organizacji i wyciągnięcie wniosków do dalszych działań.

Pogłębione badania benchmarkingowe (ilościowe i jakościowe) poprzez porównanie danych z innymi uczelniami w celu zidentyfikowania powodów przewagi ilościowej kobiet, w tym na stanowiskach kierowniczych i niedoreprezentowania mężczyzn.

Grupa docelowa: wszystkie osoby pracujące

Termin: III kwartał 2025

Jednostka odpowiedzialna: Dział HR, Władze Uczelni

Podsumowanie

Niniejszy plan przedstawia cele, działania i wskaźniki dotyczące równości płci na Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu na lata 2024-2025. Plan opiera się na diagnozie sytuacji kobiet i mężczyzn na uczelni, analizie potrzeb i oczekiwań osób pracujących i studiujących oraz na dobrych praktykach z innych uczelni.

Plan równości płci zakłada, że wskazane cele i zadania w latach 2024 i 2025 finansowane będą z budżetu uczelni.

Dział HR jest bezpośrednio odpowiedzialny za wdrażanie, monitorowanie i ewaluowanie planu, a także sposób komunikacji i informowania o jego postępach i wynikach. Dział HR może zaprosić do działania i realizacji inne jednostki uczelni, w tym w szczególności pełnomocnika ds. zrównoważonego rozwoju czy też Samorząd Studencki.

Senat Uniwersytetu to organ, który będzie mieć nadzór nad planem i jego wykonaniem, a także zatwierdzi roczne sprawozdania wynikające z przyjętych celów i zdań.