

Zarządzenie nr 1/2024

**Rektora Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW we Wrocławiu
z dnia 10 stycznia 2024 r.**

**w sprawie Planu Równości płci dla Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW
na lata 2023-2026**

Na podstawie § 19 ust. 1 pkt 8 Statutu Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW, po uzyskaniu pozytywnej opinii Senatu Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW, zarządzam, co następuje:

- §1.** Wprowadzam Plan Równości płci dla Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW na lata 2023-2026 stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.
- §2.** Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR UNIWERSYTETU DOLNOŚLĄSKIEGO DSW
dr hab. Sławomir Krzychała, prof. Uniw. DSW

Plan równości płci dla Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW na lata 2023-2026

Spis treści:

Wprowadzenie

Diagnoza

Plan równości płci: cele, działania, wskaźniki

Źródła

WPROWADZENIE

Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW we Wrocławiu (w skrócie GEP: Gender Equality Plan) na lata 2023-2026 powstał jako strategiczny dokument, którego ideą przewodnią jest zapewnienie bezpiecznego i przyjaznego miejsca pracy oraz nauki, przeciwdziałanie wszelkiej dyskryminacji, ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji ze względu na płeć. Dokument dotyczy całej społeczności akademickiej, zarówno studentów, pracowników naukowo-dydaktycznych, dydaktycznych, jak i pracowników administracyjnych i przygotowany został z myślą o wspieraniu ich rozwoju zawodowego, naukowego w harmonii i ich życiem prywatnym i rozwojem osobistym.

Propozycja Planu została przygotowana przez zespół powołany Zarządzeniem nr 23/2023 Rektora Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW we Wrocławiu z dnia 30 czerwca 2023 r. w sprawie powołania Uczelnianego Zespołu Organizacyjnego Gender Equality Plan, w skład którego wchodziła: Małgorzata Maruszczak - koordynatorka zespołu; Agnieszka Zaranek – członek zespołu; dr Anna Bilon-Piórko – członek zespołu; dr hab. Tomasz Zarębski, prof. Uniwersytetu DSW – członek zespołu. Dokument przyjęty został przez senat Uczelni i został wprowadzony w życie zarządzeniem nr 1/2024 rektora Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW dra hab. Sławomira Krzychały, prof. Uniwersytetu DSW.

DIAGNOZA

DOTYCHCZASOWE AKTY PRAWNE OBOWIĄZUJĄCE NA UNIWERSYTECIE DSW

Przed powołaniem zespołu ds. opracowania GEP, obowiązywała już procedura antydyskryminacyjna (od marca 2022 roku) oraz procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna, jak również działał rzecznik dyscyplinarny ds. nauczycieli akademickich oraz rzecznik dyscyplinarny ds. studentów i doktorantów. Ich funkcjonowanie regulują:

- Zarządzenie nr 6/2022 Rektora Dolnośląskiej Szkoły Wyższej z dnia 17 marca 2022 r. w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej dla studentów, doktorantów i uczestników studiów podyplomowych i innych form kształcenia Dolnośląskiej Szkoły Wyższej z siedzibą we Wrocławiu;
- Zarządzenie nr 5/2020 Rektora Dolnośląskiej Szkoły Wyższej z 23 stycznia 2020 r. w sprawie powołania Rzecznika Dyscyplinarnego ds. nauczycieli akademickich;
- Zarządzenie nr 65/2020 Rektora Dolnośląskiej Szkoły Wyższej z 28 grudnia 2020 r. w sprawie powołania Rzecznika Dyscyplinarnego ds. studentów i doktorantów;
- Zarządzenie nr 21/2020 Kanclerza Dolnośląskiej Szkoły Wyższej z dnia 18 grudnia 2020 r. w sprawie wprowadzenia polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w Dolnośląskiej Szkole Wyższej.

PŁEĆ W UNIWERSYTECIE DOLNOŚLĄSKIM DSW W LICZBACH:

PŁEĆ UNIWERSYTETU DOLNOŚLĄSKIEGO DSW

Analizując dane dotyczące rozkładu płci wśród osób pracujących naukowo, pracowników działów administracyjnych, studentów i rodzajów kierunków na Uniwersytecie Dolnośląskim DSW w latach 2020-2022, możemy wyróżnić kilka kluczowych obserwacji:

Nauczyciele akademicy

1. Stanowiska

Na stanowiskach profesora przeważają mężczyźni, natomiast wśród profesorów uczelni kobiety. Na stanowiskach adiunkta i asystenta oraz równoważnych różnica między liczbą kobiet i mężczyzn jest mniejsza, ale istnieje dysproporcja – w grupie adiunktów przeważają kobiety a w wśród asystentów mężczyźni.

| | | DSW | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|------|----|------|----|------|----|
| | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
| | | K | M | K | M | K | M |
| Nauczyciele akademicy | | | | | | | |
| Stanowiska | Prof. | 1 | 6 | 0 | 6 | 1 | 7 |
| | Prof. uczelni | 20 | 12 | 38 | 18 | 22 | 11 |
| | Adiunkt | 23 | 17 | 24 | 19 | 25 | 22 |
| | Asystent i równoważny | 4 | 9 | 7 | 14 | 9 | 13 |
| | SUMA | 48 | 42 | 69 | 57 | 57 | 53 |

2. Wymiar czasu pracy:

W przypadku nauczycieli akademickich właściwie wszyscy pracują w pełnym wymiarze czasu pracy i zależność ta dotyczy zarówno mężczyzn jak i kobiet.

| | | DSW | | | | | |
|-----------------------|----------|------|----|------|----|------|----|
| | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
| | | K | M | K | M | K | M |
| Nauczyciele akademicy | | | | | | | |
| Wymiar czasu pracy | Pełny | 48 | 42 | 69 | 57 | 56 | 53 |
| | Niepełny | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |

3. Forma zatrudnienia:

Obie formy zatrudnienia są dostępne zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Rozkład ze względu na płeć jest wyrównany zarówno dla umowy na czas określony jak i nieokreślony.

| | | DSW | | | | | |
|-----------------------|-------------------|------|----|------|----|------|----|
| | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
| | | K | M | K | M | K | M |
| Nauczyciele akademicy | | | | | | | |
| Forma zatrudnienia | Czas określony | 4 | 8 | 32 | 19 | 15 | 13 |
| | Czas nieokreślony | 44 | 36 | 37 | 38 | 42 | 39 |

4. Stanowiska kierownicze:

Wśród osób pełniących stanowiska/funkcje kierownicze w pionie dydaktycznym, tj. rektora, dziekana, prodziekanów oraz menedżerów kierunku rozkład płci jest wyrównany i przedstawia się następująco:

| | | DSW | | | | | |
|------------------------------|------------------------|------|---|------|---|------|---|
| | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
| | | K | M | K | M | K | M |
| Nauczyciele akademicy | | | | | | | |
| Stanowiska kierownicze | Rektor | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | Prorektorzy | - | - | - | - | - | - |
| | Dziekani | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| | Prodziekani | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 |
| | Menedżerowie kierunków | - | - | 8 | 9 | 10 | 9 |

Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi

Również w tej grupie pracowniczej większość stanowią kobiety. Dominującą formą zatrudnienia w przypadku pracowników obu płci jest pełny wymiar czasu pracy a okresem trwania umów czas nieokreślony.

Kobiety stanowią w ostatnich latach między 77% a 79% kadry administracyjnej, tym samym piastują większość stanowisk kierowniczych.

| | | DSW | | | | | |
|--|---------------------------|------|----|------|----|------|----|
| | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
| | | K | M | K | M | K | M |
| Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi | | | | | | | |
| Wymiar czasu pracy | Pełny | 51 | 14 | 60 | 18 | 60 | 17 |
| | Niepełny | 3 | 1 | 0 | 0 | 5 | 1 |
| Forma zatrudnienia | Czas określony | 8 | 3 | 8 | 8 | 16 | 5 |
| | Czas nieokreślony | 44 | 12 | 52 | 10 | 48 | 14 |
| Stanowiska kierownicze i niekierownicze | Stanowiska kierownicze | 15 | 7 | 21 | 5 | 21 | 4 |
| | Stanowiska niekierownicze | 39 | 8 | 39 | 13 | 44 | 13 |

Studenci

W przypadku studentów liczba kobiet jest wyższa niż liczba mężczyzn i ta przewaga widoczna jest na każdym z rodzajów oferowanych studiów.

| | | DSW | | | | | |
|----------------|----------------------|------|------|------|------|------|------|
| | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
| | | K | M | K | M | K | M |
| Studenci | | | | | | | |
| Rodzaj studiów | Studia I stopnia | 1268 | 1116 | 1643 | 1399 | 2148 | 1809 |
| | Studia II stopnia | 1133 | 198 | 1379 | 248 | 1114 | 224 |
| | Jednolite studia mgr | 725 | 145 | 1192 | 209 | 1500 | 230 |
| | Studia III stopnia | - | - | - | - | - | - |
| | Studia podyplomowe | 589 | 46 | 732 | 61 | 786 | 92 |
| | Studia MBA | - | - | - | - | - | - |

Analizie poddaliśmy również rodzaje kierunków, jakie są na Uniwersytecie Dolnośląskim DSW. Rozkład płci wśród kierunków studiów jest zróżnicowany. Niektóre kierunki, takie jak psychologia, pedagogika i kosmetologia przyciągają znacznie większą liczbę kobiet.

Inne kierunki, takie jak informatyka i zarządzanie, mają większy udział mężczyzn.

W przypadku kierunków takich, jak media design i marketing wizerunkowy, a także media kreatywne, proporcja płci jest wyrównana.

| | | DSW | | | | | |
|------------------|--|------|-----|------|-----|------|-----|
| | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
| | | K | M | K | M | K | M |
| Studenci | | | | | | | |
| Kierunek studiów | Administracja | 227 | 54 | 294 | 49 | 275 | 36 |
| | Bezpieczeństwo narodowe | 33 | 61 | 56 | 63 | 66 | 74 |
| | Bezpieczeństwo wewnętrzne | 91 | 84 | 129 | 148 | 168 | 180 |
| | Dietetyka | | | 90 | 31 | 181 | 52 |
| | Dziennikarstwo i komunikacja społeczna | 182 | 129 | 232 | 136 | 222 | 119 |
| | Geodezja i kartografia | 73 | 109 | 74 | 108 | 74 | 110 |
| | Human resource | 139 | 31 | 182 | 38 | 172 | 20 |
| | Informatyka | 54 | 349 | 78 | 468 | 106 | 659 |
| | Kosmetologia | | | 109 | | 242 | 1 |
| | Media design i marketing wizerunkowy | 63 | 51 | 119 | 74 | 192 | 107 |
| | Media kreatywne: game design, animacja, efekty specjalne | 154 | 280 | 194 | 343 | 284 | 421 |
| | Media Kreatywne - projektowanie gier i animacji | 33 | 44 | 58 | 77 | 72 | 76 |
| | Pedagogika | 437 | 21 | 413 | 22 | 374 | 21 |

| | | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna | 363 | 2 | 531 | 4 | 542 | 3 |
| Pedagogika specjalna | 484 | 45 | 636 | 45 | 471 | 21 |
| Praca socjalna | 87 | 9 | 109 | 10 | 64 | 6 |
| Psychologia | 674 | 170 | 854 | 215 | 981 | 227 |
| Psychologia w biznesie | | | 32 | 13 | 99 | 38 |
| Resocjalizacja | | | | | 45 | 12 |
| Sztuki nowoczesne-Design Now! | 32 | 20 | 24 | 12 | | |
| Zarządzanie | | | | | 132 | 80 |

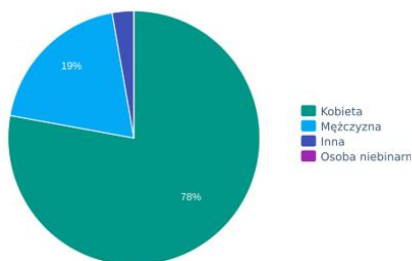
Biorąc pod uwagę powyższe dane, a więc liczbę przedstawicieli obu płci wśród pracowników i studentów można śmiało stwierdzić, że „Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW jest kobietą”. Jednak mimo silnej przewagi ilościowej kobiet, na którą wpływ ma także profil uczelni, należy podkreślić liczną reprezentację mężczyzn na stanowiskach kierowniczych.

WYNIKI BADANIA „RÓWNOŚĆ NA UNIWERSYTECIE DOLNOŚLĄSKIM DSW”

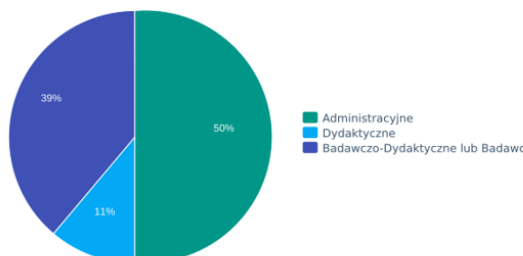
Diagnoza opiera się także na analizie wyników badań ankietowych, prowadzonych na Uniwersytecie Dolnośląskim DSW w 2023 roku. Celem badania było poznanie opinii społeczności akademickiej na temat kwestii równości płci na Uniwersytecie Dolnośląskim DSW oraz zdiagnozowanie potrzeb i problemów związanych z doświadczeniami dyskryminacji, molestowania seksualnego i łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, z jakimi stykają się osoby pracujące i studiujące na naszej uczelni. Jedna ankietowa skierowana została do pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych oraz administracyjnych, druga zaś do studentów i doktorantów naszej uczelni. Uczestnictwo w badaniach miało charakter dobrowolny, i wzięło w nim udział ok. 20% pracowników. Sam ten fakt skłonił władze uczelni do podkreślenia znaczenia celów, związanych ze zwiększaniem świadomości znaczenia równości płci i działań antidyskryminacyjnych wśród pracowników i studentów.

Charakterystyka grupy biorącej udział w badaniu:

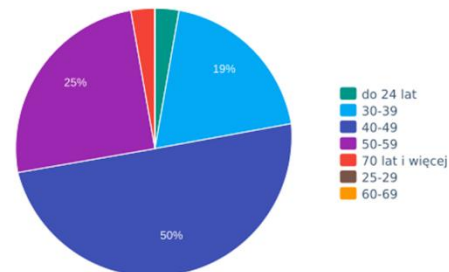
Przewaga udziału kobiet w badaniu



Równy udział nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi



Przewaga pracowników w wieku 40+



Najważniejsze wnioski z przeprowadzonej diagnozy dotyczą kilku obszarów:

1. **Świadomości znaczenia kwestii równości płci wśród pracowników** - blisko połowa respondentów (47,2%) wskazała, że w ich odczuciu *Kwestia równości płci w organizacji jest istotna*. 30% osób uczestniczących w badaniach uznało jednocześnie, że kadra zarządzająca zwraca uwagę na kwestię równości płci, a płeć raczej nie wpływa na ocenę pracowniczą (41% respondentów). 64% pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych podkreśliło, że *włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych jest dla mnie istotne*.
2. **Występowania zjawisk, związanych z nierównościami, w tym z nierównością płci** - 44,4% respondentów przyznało, że *zauważa na uczelni występowanie zjawiska nierówności płci*. Jednocześnie 78% pracowników biorących udział w badaniu nie wie, komu w organizacji należy zgłosić przypadki nierówności płci, nierównego traktowania oraz molestowania, pomimo tego, iż ma poczucie doświadczania negatywnych zjawisk, związanych z kwestią równego traktowania pracowników. Szczegóły związane z poczuciem doświadczanych przez pracowników nierówności zaprezentowano niżej.

Czy w swojej organizacji doświadczyła/eś:

| Odpowiedź | % |
|---|--------|
| presji realizowania spraw służbowych w czasie wolnym | 66,67% |
| niestosownego lub zbyt poufałego zwracanie się | 33,33% |
| pomijania form grzecznościowych/tytułów naukowych w sytuacjach oficjalnych | 33,33% |
| żartów lub komentarzy dot. stereotypowego postrzegania płci | 30,56% |
| żadne z powyższych | 25,00% |
| stosowania języka dyskryminującego* | 22,22% |
| żartów lub komentarzy o podtekście seksualnym | 22,22% |
| nieadekwatnych komentarzy na temat ubioru lub wyglądu | 13,89% |
| przypisywania Twoich osiągnięć przez osobę innej płci | 13,89% |
| inne | 5,56% |
| presji szybszego powrotu do pracy z urlopu macierzyńskiego, tacierzyńskiego, wychowawczego, rodzicielskiego | 2,78% |
| sytuacji podczas oceny okresowej, którą można uznać za dyskryminacyjną (z jakiegokolwiek powodu) | 2,78% |
| sytuacji podczas rekrutacji do pracy, którą można uznać za dyskryminacyjną (z jakiegokolwiek powodu) | 0,00% |

Powyższe odpowiedzi wskazują, że poczucie nierównego traktowania dotyczy różnych obszarów życia zawodowego. Dlatego w strategii wyznaczono kilka obszarów i działań, mających na celu wzmocnienie poczucia bezpieczeństwa osobistego i równości wśród pracowników.

3. **Potrzeby podejmowania działań, związanych z równością płci** - 97% pracowników, biorących udział w badaniu wskazało, że nie uczestniczyło w szkoleniach/działaniach, związanych z kwestiami równości, inicjowanych przez Uniwersytet Dolnośląski DSW. Jednocześnie zdecydowana większość pracowników widzi potrzebę podejmowania działań w zakresie równości na uczelni, wskazując przy tym również na działania, związane z różnymi obszarami równościowymi (wiek, równowaga między życiem rodzinnym/prywatnym i zawodowym itd.). Blisko 34% pracowników uznało, że uczelnia powinna oferować dodatkowe wsparcie psychologiczne dla pracowników, co równolegle się dzieje – na uczelni uruchomiono w bieżącym roku Uniwersyteckiego Centrum Rozwoju, Wsparcia I Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej, świadczące wsparcie psychologiczne dla studentów i

pracowników oraz cykl warsztatów dla kadry dydaktycznej „Wspierających postawy równościowe na czelni”.

Podobne rezultaty uzyskano w badaniu studentów Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW. Ankiety skierowaną do tej grupy wypełniło 237 osób. Z zebranych danych wynika, że 63% badanych nie wie komu na uczelni możesz zgłosić przypadki nierównego traktowania lub działań dyskryminacyjnych, a 65% nie wie komu możesz zgłosić przypadki molestowania. Wśród badanych były także osoby, które deklarują, że doświadczyły nierównego traktowania. Wśród odpowiedzi wybrzmiała także potrzeba edukacji w zakresie równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji.

Analiza udzielonych przez respondentów odpowiedzi pozwoliła na wyodrębnienie celów strategicznych i związanych z nimi propozycji działań w zakresie równości na Uniwersytecie Dolnośląskim DSW.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI: CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI

W oparciu o analizę obecnego stanu i charakterystyki zatrudnienia, a także na podstawie analiz badań ankietowych stworzony został koncept wdrażania planu równości płci. Zaproponowano cele, działania i sposoby monitorowania realizacji PRP. Skupiono się na pięciu głównych obszarach kluczowych, związanych z równowagą pomiędzy życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym, równości płci wśród kadry zarządzającej, procesach rekrutacji i rozwoju kariery, sposobach włączania kwestii równości płci do badań i treści dydaktycznych oraz środkach przeciwko przemocy ze względu na płeć. Proponując cele postanowiono wzmocnić obszary, w których zachowana jest równowaga i równość płci, a także podjąć działania tam, gdzie prowadzone analizy wykazały słabsze obszary funkcjonowania Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW. Cele i działania, wraz ze wskaźnikami i adresatami, zaprezentowane zostały w poniższej tabeli. Głównymi odpowiedzialnymi za realizację PRP, oprócz władz uczelni, jest pełnomocnik rektora ds. równouprawnienia.

Pięć obszarów kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które muszą zostać objęte przez Plan Równości Płci (zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej)

| Cel | Działanie | Wskaźnik | Adresat | Jednostki odpowiedzialne |
|---|---|---|---|---------------------------------------|
| Obszar 1. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna | | | | |
| Wspieranie work-life balance w uczelni | 1. Wspieranie elastycznych godzin pracy, 2. Dodatkowe wsparcie psychologiczne dla pracowników 3. Wprowadzenie zasad "higieny pracy" (respektowanie czasu pracy i dni wolnych) | 1. Zmiany w dokumentach wewnętrznych (regulaminie pracy i oceny pracowniczej) 2. Uwzględnienie w formularzu oceny pracowniczej informacji zwrotnej na temat równowagi między pracą a życiem prywatnym 3. Utworzenie Uniwersyteckiego Wsparcia Psychologicznego i Pedagogicznego, zapewniającego zewnętrzne formy wsparcia pracownikom 4. Cykliczne warsztaty z zakresu kompetencji miękkich dla kadry akademickiej i administracyjnej – 2 warsztaty w ciągu roku | 1. Kadra akademicka 2. Kadra administracyjna | 1. Dział HR 2. Pełnomocnik rektora |
| Zwiększenie świadomości znaczenia równości płci i działań antydyskryminacyjnych wśród pracowników i studentów | 1. Warsztaty i seminaria dla pracowników rozwijające postawy równościowe | 1. Cykliczne warsztaty i szkolenia z zakresu kompetencji miękkich dla kadry akademickiej i administracyjnej – 2 warsztaty w ciągu roku | 1. Kadra akademicka 2. Kadra administracyjna | 1. Dział HR 2. Pełnomocnik rektora |

Obszar 2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych

| | | | | |
|--|---|--|---|--------------------------------------|
| Zachowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w ciałach decyzyjnych, w zespołach eksperckich oraz naukowych | 1. Cykliczny monitoring składu ciał decyzyjnych pod kątem równości płci | 1. Zmiany w wewnętrznych dokumentach organizacyjnych i wewnętrznej komunikacji uczelni | 1. Kadra akademicka 2. Kadra administracyjna | 1. Dział HR |
| Wzmocnienie umiejętności przywódczych kobiet i mężczyzn | 1. Wspieranie rozwoju kompetencji zarządczych i przywódczych kadry | 1. Cykliczne warsztaty rozwijające i wzmacniające kompetencje zarządcze i przywódcze kobiet i mężczyzn | 1. Kadra akademicka 2. Kadra administracyjna | 1. Władze uczelni 2. Dział HR |

Obszar 3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery

| | | | | |
|--|--|--|---|-------------|
| 1. Zapewnienie równości płci w procesach rekrutacyjnych i rozwoju zawodowym pracowników/czek | 1. Równościowa polityka zatrudnienia i płac 2. Umożliwienie stosowania feminatywów/maskulatywów w nazwach stanowisk | 1. Ogłoszenia rekrutacyjne uwzględniające aspekty równościowe 2. Czytelny regulamin płacowy | 1. Kadra akademicka 2. Kadra administracyjna | 1. Dział HR |
|--|--|--|---|-------------|

Obszar 4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| <p>1. Zwiększanie świadomości znaczenia równości płci i działań antydyskryminacyjnych wśród pracowników i studentów</p> | <p>1. Warsztaty i seminaria dla pracowników</p> <p>2. Szkolenia w zakresie działań antydyskryminacyjnych, mikro przemocy, równości itd.</p> <p>3. Współpraca z instytucjami zewnętrznymi i interesariuszami uczelni</p> | <p>1. Listy uczestników szkoleń/warsztatów (minimum jedno w roku akademickim)</p> | <p>1. Kadra akademicka</p> <p>2. Kadra administracyjna</p> | <p>1. Dział HR</p> <p>2. Pełnomocnik rektora</p> |
| <p>2. Zwiększenie znaczenia kwestii równości płci w badaniach naukowych</p> | <p>1. Szkolenia w zakresie uwzględniania kwestii płci w projektach badawczych i/lub wdrożeniowych</p> | <p>1. Zorganizowanie szkoleń w zakresie uwzględniania równości płci w projektach badawczych i/lub wdrożeniowych (min. 1 w okresie realizacji strategii)</p> | <p>1. Kadra akademicka</p> <p>2. Kadra administracyjna</p> | <p>1. Dział HR</p> <p>2. Pełnomocnik rektora</p> |

Obszar 5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| 1. Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie | 1. Stworzenie na trwałe funkcji mediatora/rzecznika akademickiego, którego zakres obowiązków będzie obejmował rozwiązywanie spraw spornych pomiędzy pracownikami i pracowniczkami dotyczących równości | 1. Powołanie mediatora i jego/jej plan pracy | 1. Kadra akademicka | 1. Dział HR |
| | | | 2. Kadra administracyjna | 2. Rektor 3. Kanclerz |
| 2. Identyfikacja zjawisk nierówności i działania naprawcze | 1. Ankiety i spotkania pracownicze 2. dodatkowe wsparcie psychologiczne dla pracowników | 1. Wyniki ankiet | 1. Kadra akademicka 2. Kadra administracyjna | 1. Dział HR 2. Pełnomocnik rektora 3. Centrum pomocy psychologicznej |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| <p>3. Monitoring i aktualizacja procedur zgłaszania i postępowania w przypadku przemocy</p> | <p>1. Rozpowszechnienie procedur zgłaszania incydentów przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego, a także odpowiedniego postępowania w takich przypadkach</p> | <p>1. Procedura postępowania na wypadek wystąpienia przemocy ze względu na płeć</p> | <p>1. Kadra akademicka 2. Kadra administracyjna 3. Studenci</p> | <p>1. Dział HR 2. Pełnomocnik rektora 3. Centrum pomocy psychologicznej</p> |
| <p>4. Kampanie społeczne i edukacyjne</p> | <p>1. Organizowanie kampanii społecznych i edukacyjnych, które mają na celu podniesienie świadomości na temat przemocy ze względu na płeć oraz promowanie równości i szacunku wśród społeczności akademickiej 2. Współpracę z samorządem studenckim w celu włączenia ich w działania przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć i promowania bezpiecznej i szanującej atmosfery na uczelni.</p> | <p>1. Włączenie się Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW np. w kampanię 16 dni przeciwdziałania przemocy oraz Kampanię białej wstążki organizowaną przez miasto Wrocław</p> | <p>1. Kadra akademicka 2. Kadra administracyjna 3. Studenci</p> | <p>1. Pełnomocnik rektora</p> |

Przedstawione cele i działania mają służyć mają wzmocnieniu równości na Uniwersytecie Dolnośląskim DSW w najbliższych latach. Obejmują one różne obszary funkcjonowania uczelni, by możliwie kompleksowo i innowacyjnie odpowiedzieć na potrzeby i polityki związane ze zwiększaniem równości.

ŹRÓDŁA

- Europejska karta naukowca: Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter;
- European Institute for Gender Equality (2016) Gender Equality in Academia and Research. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equalityresearch>;
- 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;
- Krajowy Program na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030 (2022)
- Statut Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW we Wrocławiu (2023);
- Strategia na rzecz równouprawnienia płci: Dążenie do Unii równości (Komisja Europejska, 2020);
- Zarządzenie nr 6/2022 Rektora Dolnośląskiej Szkoły Wyższej z dnia 17 marca 2022 r. w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej dla studentów, doktorantów i uczestników studiów podyplomowych i innych form kształcenia Dolnośląskiej Szkoły Wyższej z siedzibą we Wrocławiu;
- Zarządzenie nr 21/2020 Kanclerza Dolnośląskiej Szkoły Wyższej z dnia 18 grudnia 2020 r. w sprawie wprowadzenia polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w Dolnośląskiej Szkole Wyższej.