



Plan na rzecz równości płci Akademii Tarnowskiej

na lata 2023-2026

**Szanowni Państwo,
tworzący Wspólnotę Akademii Tarnowskiej,**

prezentuję Państwu Plan na rzecz równości płci (*Gender Equality Plan*). Jest to dokument niezwykle istotny i pożądany, który zgodnie z dyrektywą Komisji Europejskiej jesteśmy zobowiązani wdrożyć na naszej Akademii.

Dokument ten jest niezbędny do tego, abyśmy mogli aplikować o granty naukowe, zwłaszcza te o randze europejskiej. Każda uczelnia oraz instytucja publiczna powinna przygotować Plan na rzecz równości płci. Dokument ten nie został jednak utworzony wyłącznie z poczucia obowiązku, lecz przede wszystkim z głębokiej troski o naszą Uczelnię będącą wspólnym dobrem nas wszystkich. Przygotowując więc niniejszy Plan, myśleliśmy o wszystkich osobach z naszej Wspólnoty: o pracownikach badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych, pracownikach kadry wspierającej (administracji), pracownikach obsługi oraz o studiujących. Przyświecał nam cel, aby uczynić z naszej uczelni miejsce otwarte, bezpieczne, przyjazne oraz inkluzywne, w którym każda z osób tworzących naszą wspólnotę będzie czuła się jej częścią, mając poczucie, że wspólnie mamy na nią wpływ i jesteśmy za nią odpowiedzialni oraz odpowiedzialne.

Sporządzenie Planu zostało poprzedzone przeprowadzeniem analizy i badania Wspólnoty akademickiej, w którym mieliście Państwo okazję uczestniczyć. Wyniki zostały przeanalizowane przeze mnie wraz z Kolegium Rektorskim i Zespołem ds. Opracowania Planu, co pozwoliło sformułować prezentowany Państwu Plan na rzecz równości płci oraz zawarte w nim rekomendacje.

Dziękuję Zespołowi za zaangażowanie w pracę nad dokumentem, która przebiegała w sposób sprawny i profesjonalny. Dziękuję również całej Wspólnocie akademickiej za udział w badaniu i pomoc w przygotowaniu Planu.

Głęboko wierzę, że wdrożenie Planu na rzecz równości płci Akademii Tarnowskiej zaowocuje wieloma działaniami o charakterze włączającym i przyczyni się do wyrównania szans kobiet i mężczyzn na naszej uczelni.

Z poważaniem

JM Rektor

dr hab. Małgorzata Kołpa, prof. AT



Wprowadzenie

Akademia Tarnowska, odpowiadając na potrzeby Komisji Europejskiej w zakresie wdrażania planów na Rzecz Równości Płci w badaniach naukowych oraz kierując się potrzebą dbania o wartości polskie i europejskie, szczególnie w zakresie ochrony praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji, wprowadza w uczelni Plan na rzecz równości płci na lata 2023-2026.

Poprzez wprowadzenie niniejszego Planu Akademia Tarnowska dba o poszanowanie równości płci w badaniach naukowych i procesie kształcenia, jak również dba o budowanie wspólnoty otwartej oraz inkluzywnej, w której każda osoba, niezależnie od posiadanej tożsamości płciowej, tożsamości etnicznej, orientacji psychoseksualnej czy statusu społeczno-ekonomicznego, może czuć się bezpiecznie.

Plan na rzecz równości płci Akademii Tarnowskiej na lata 2023-2026 to dokument odpowiadający potrzebom całej wspólnoty: począwszy od osób studiujących poprzez osoby pracujące w administracji po pracowników nauki. Prezentowany dokument został przygotowany w oparciu o analizę potrzeb całej Wspólnoty akademickiej. Poprzez Plan na rzecz równości płci Akademia Tarnowska aspiruje do bycia uczelnią wolną od dyskryminacji i uprzedzeń.

Dokument odpowiada na wymagania Komisji Europejskiej, wyrażone przede wszystkim w dokumencie Unia równości: Strategia na rzecz równouprawnienia płci 2020-2025 (COM/2020/152), w którym to opisane zostały dyrektywy dotyczące równości płci w badaniach naukowych. Plan na rzecz równości płci odpowiada również wymaganiom programu Horyzont Europa oraz *European Research Area* (ERA). Ponadto Plan na rzecz równości płci przygotowany został w oparciu o *Gender Equality in Academia and Research* – GEAR tool. Przygotowany dokument odpowiada również regulacjom obowiązującym w Akademii Tarnowskiej. Chodzi przede wszystkim o Zarządzenie nr 42/2021 Rektora z dnia 1 czerwca 2021 r. w sprawie wprowadzenia Kodeksu Etyki Pracowników oraz o Zarządzenie nr 17/2022 Rektora z dnia 23 marca 2022 r. w sprawie wprowadzenia Polityki antykorupcyjnej oraz wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej. Co ważne, niniejszy dokument wpisuje się w zapisy Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, zwłaszcza te wyrażone w art. 32 traktującym o tym, że każdy człowiek jest równy wobec prawa i nikt nie może być dyskryminowany z jakiegokolwiek przyczyny.

Do przygotowania Planu na rzecz równości płci JM Rektor powołała Zespół ds. Opracowania Planu na rzecz równości płci na Akademii Tarnowskiej, zaś nadzór nad jego pracami powierzyła Prorektorowi ds. Nauki i Rozwoju dr. hab. Rafałowi Kurczabowi.

Plan powstawał przy wsparciu merytorycznym Instytutu Rozwoju Szkolnictwa Wyższego oraz przy wsparciu eksperckim konsultanta ds. polityki równościowej, dr. Michała Bomastyka, Prezesa Zarządu Fundacji Instytut Przeciwdziałania Wykluczeniom.

Zanim powstał niniejszy dokument, w Akademii Tarnowskiej zostało przeprowadzone badanie ankietowe, które pozwoliło Zespołowi odpowiedzialnemu za przygotowanie prezentowanego dokumentu zrozumieć potrzeby Wspólnoty akademickiej oraz dostrzec wyzwania, które stoją przed Akademią Tarnowską w zakresie równości, w tym także równości płci. Zespół wraz z kolegium rektorskim gruntownie przeanalizował wyniki badania ankietowego, które zostały również opracowane i zaprezentowane w niniejszym dokumencie i na ich podstawie przygotował Plan na rzecz równości płci.

Zapisy sporządzone w prezentowanym Planie na Rzecz Równości Płci stanowią rekomendacje dla kadry zarządzającej uczelnią na każdym z jej szczebli oraz ogólne rekomendacje dla budowania kultury organizacyjnej wolnej od uprzedzeń, dyskryminacji i wykluczenia, stanowiące zalecenia dla osób pracujących w obszarze dydaktycznym i nauki, kadry wspierającej oraz osób studiujących.

Plan zostanie rozpowszechniony całej wspólnotie akademickiej w formie oficjalnego dokumentu, zaś poszczególne jego zapisy będą szczegółowo omawiane, tak aby każda osoba tworząca wspólnotę została włączona w proces tworzenia równościowej kultury organizacyjnej.

Zespół przygotowujący Plan na rzecz równości płci Akademii Tarnowskiej:

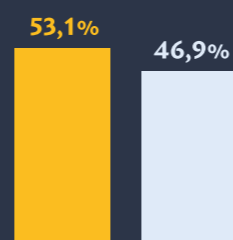
- prof. dr. hab. Czesław Nowak
- dr Ewelina Suszek
- mgr Edyta Biel
- mgr Wojciech Nowak
- Krystian Niziołek (osoba studiująca)
- Katarzyna Słowik (osoba studiująca)

Struktura zatrudnienia

Plan na rzecz równości płci Akademii Tarnowskiej został również opracowany na podstawie analizy struktury zatrudnienia na uczelni. Dla potrzeb Planu szczególnie istotne jest zwrócenie uwagi na podział kobiet i mężczyzn, jeśli chodzi o sprawowanie przez nich funkcji decyzyjnych. Struktura zatrudnienia prezentuje się następująco:

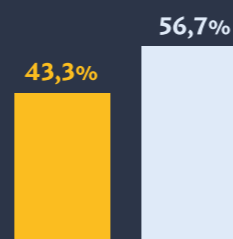
Zatrudnieni na uczelni – ogółem

242K 214M



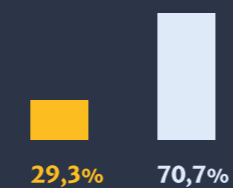
Z tego nauczyciele akademicy

129K 169M



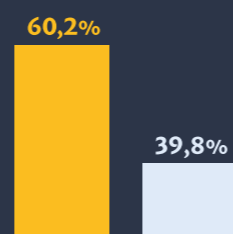
Badawczo-dydaktyczni

22K 53M



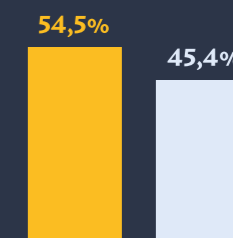
Pracownicy administracji

113K 45M



Osoby decyzyjne ogółem

36K 30M



Wydziały:

Administracyjno-Ekonomiczny	50%		50%
Politechniczny	8,3%		91,7%
Matematyczno-Przyrodniczy	50%		50%
Ochrony Zdrowia	77,8%		22,2%
Sztuki	60%		40%
Humanistyczny	77,8%		22,2%
Studium Języków Obcych	100%		–
Zarząd + administracja	61,1%		38,9%

Rektor, prorektorzy, kanclerz, kvestor, kierownicy:
 Dział Zamówień Publicznych, Dział Pomocy Materialnej, Dział Toku Studiów,
 Dom Studenta, Dział Gospodarczy, Dział Techniczny, Centrum Transferu
 Technologii, Biuro Karier i Projektów, Obsługa Laboratoriów Chemicznych,
 Dział Obsługi Informatyczne, Archiwum, Biblioteka Akademii Tarnowskiej

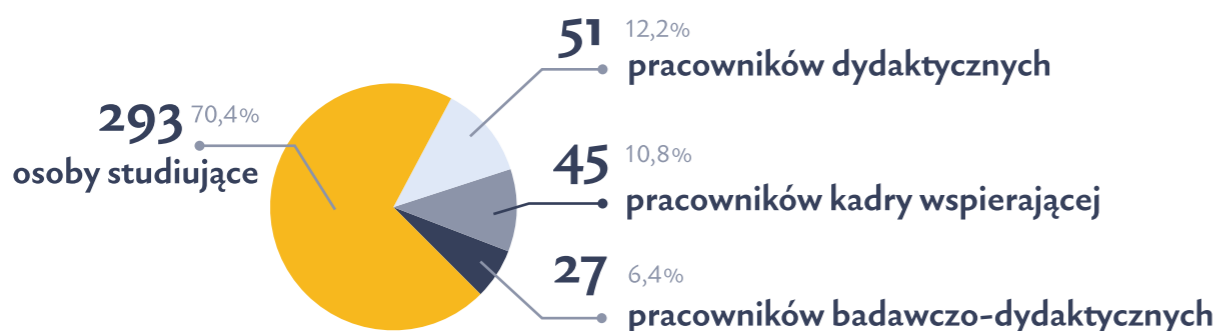
Badanie

Prezentujemy wyniki badania ankietowego przygotowanego przez Zespół opracowujący niniejszy Plan, który stanowił podstawę do przygotowania dokumentu.

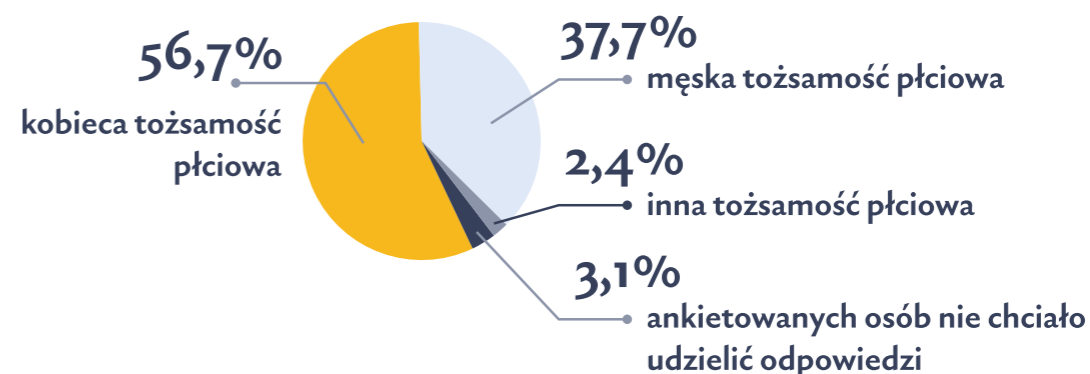
Badanie przeprowadzone w okresie wrzesień–październik 2023 roku służyło weryfikacji potrzeb Wspólnoty akademickiej oraz ich zdania na temat strategicznych obszarów funkcjonowania uczelni w kontekście równościowym. Wyniki badania pozwoliły na opracowanie Planu na rzecz równości płci Akademii Tarnowskiej oraz stosownych rekomendacji w zakresie tworzenia inkluzywnej infrastruktury na uczelni.

Do udziału w badaniu zaproszone zostały osoby studiujące, pracownicy kadry wspierającej (administracji), pracownicy dydaktyczni oraz pracownicy badawczo-dydaktyczni. Badanie miało charakter ilościowy i zostało przeprowadzone w formie ankiety rozesyłanej wspólnocie akademickiej.

W badaniu wzięło udział łącznie **416 osób**, co przekłada się następująco:



Udział w badaniu ze względu na posiadaną tożsamość płciową:



Pytania postawione w ankiecie zostały pogrupowane w obszary:

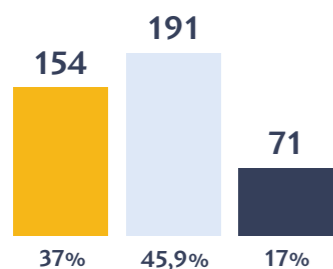
1. Obszar zarządczy;
2. Obszar rekrutacji i rozwoju kariery naukowej;
3. Kształcenie;
4. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym;
5. Przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu.

Jeśli chodzi o obszar drugi badania, to osobno zbadane zostały dwie grupy: pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych oraz pracowników kadry wspierającej (administracji). To samo dotyczy się obszaru równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Natomiast w zakresie obszaru kształcenia pytania zostały skierowane do grupy osób studiujących. W pozostałych obszarach postawione pytania były wspólne dla każdej ankietowanej w badaniu grupy. Zaprezentowane zostaną teraz wyniki badania z uwzględnieniem każdego ze wskazanych powyżej obszarów.

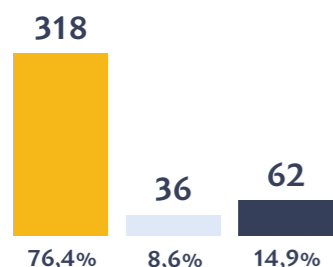
1 Obszar zarządczy

Osobom ankietowanym postawione zostały następujące pytania:

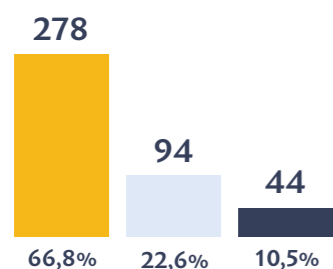
LEGENDA
 ■ TAK
 ■ Nie umiem odpowiedzieć na to pytanie
 ■ NIE



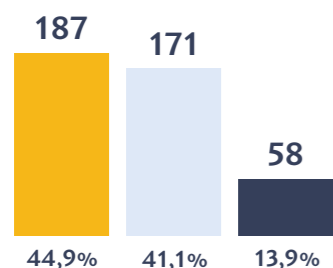
pytanie 1
 Czy Twoim zdaniem uczelnia podejmuje kroki w celu promowania równości, w tym równości płci, w obszarze funkcjonowania całej uczelni?



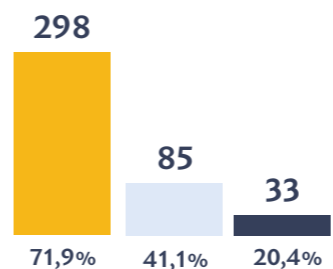
pytanie 2
 Czy jako osoba tworząca społeczność akademicką czujesz, że jesteś równo traktowana/y?



pytanie 3
 Czy Twoim zdaniem władze uczelni kierują się zasadą równego traktowania?



pytanie 4
 Czy Twoim zdaniem władze uczelni podejmują starania na rzecz tworzenia włączającej społeczności akademickiej, szanującej różnorodność, także w aspekcie tożsamości płciowej i orientacji psychoseksualnej?

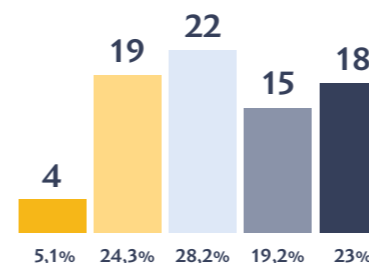


pytanie 5
 Czy Twoim zdaniem stanowiska zarządcze na uczelni (władze rektorskie, władze dziekańskie, kierownicy jednostek organizacyjnych i administracyjnych) są w równym stopniu reprezentowane przez kobiety i mężczyzn?

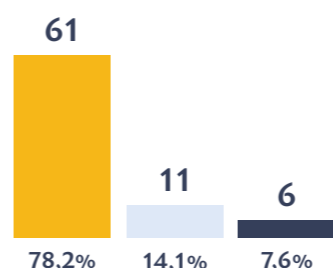
2 Obszar rekrutacji i rozwoju kariery naukowej

Osobom ankietowanym postawione zostały następujące pytania:
Grupie pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych (78 osób)

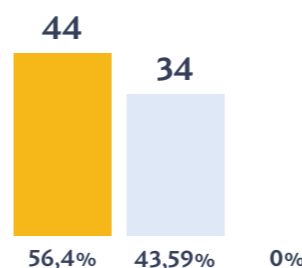
■ Zdecydowanie się zgadzam
 ■ Raczej się zgadzam
 ■ Nie mam jednoznacznego zdania
 ■ Raczej się nie zgadzam
 ■ Zdecydowanie się nie zgadzam



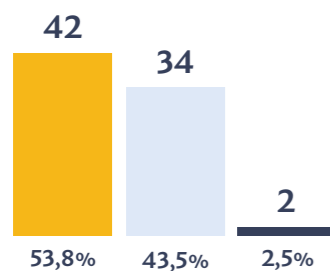
pytanie 1
 Wskaż, na ile zgadzasz się ze stwierdzeniem: Jestem bardzo zadowolony ze swojego wynagrodzenia.



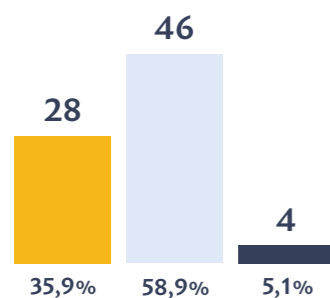
pytanie 2
 Czy ma Pani/Pan szansę na dodatkowy rozwój swojej pracy naukowej, w postaci uczestnictwa w szkoleniach, konferencjach, wyjazdach służbowych?



pytanie 3
 Czy uważa Pani/Pan, że kobiety i mężczyźni pracujący na uczelni na tych samych stanowiskach otrzymują równe wynagrodzenie?

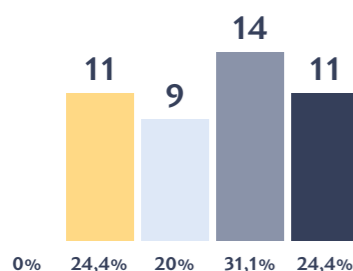


pytanie 4
Czy Twoim zdaniem osoby pracujące na stanowiskach badawczo-dydaktycznych mają równy dostęp do realizowania badań naukowych?

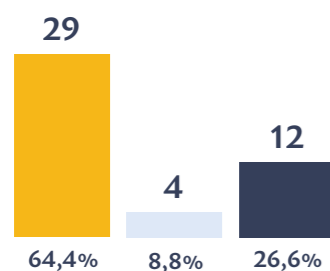


pytanie 5
Czy Twoim zdaniem osoby posiadające status młodych naukowców otrzymują odpowiednie wsparcie dla realizacji swoich badań?

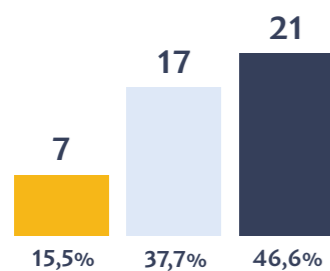
Grupie pracowników kadry wspierającej (45 osób):



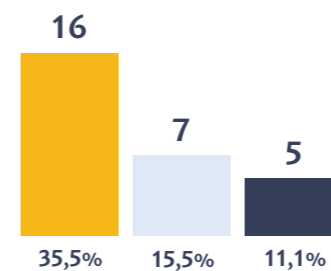
pytanie 1
Wskaż, na ile zgadzasz się ze stwierdzeniem: Jestem bardzo zadowolona/y ze swojego wynagrodzenia.



pytanie 2
Czy masz możliwość dodatkowego rozwoju w swojej pracy w postaci uczestnictwa szkoleniach i/lub wyjazdach służbowych?

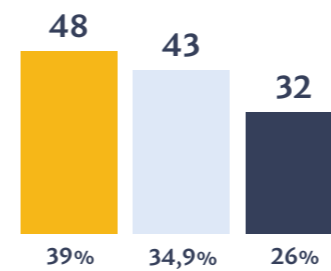


pytanie 3
Czy Twoim zdaniem kobiety i mężczyźni pracujący na uczelni na tych samych stanowiskach otrzymują równe wynagrodzenie?

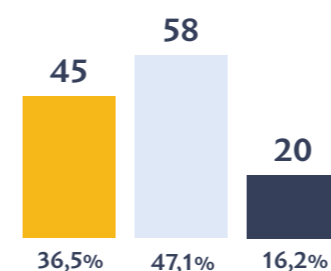


pytanie 4
Wskaż, na ile zgadzasz się ze stwierdzeniem: Moja kariera jest tak samo ważna jak kariera osoby pracującej na stanowisku dydaktycznym/badawczo-dydaktycznym.

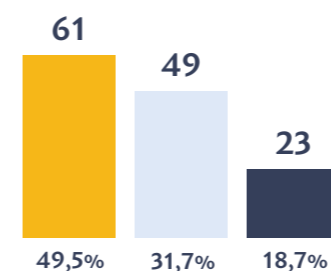
Grupie pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych oraz grupie pracowników kadry wspierającej (123 osoby):



pytanie 1
Czy Twoim zdaniem na uczelni funkcjonują transparentne zasady rekrutacji przy zatrudnieniu?



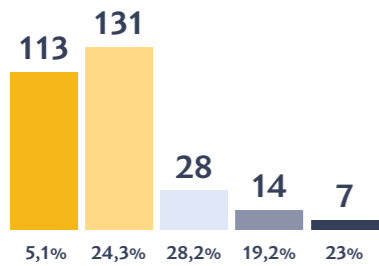
pytanie 2
Czy Twoim zdaniem osoby pracujące na uczelni, posiadające szczególne obowiązki domowe (opieka rodzicielska, opieka rodzinna etc.) otrzymują odpowiednie wsparcie w związku z realizacją swoich obowiązków służbowych?



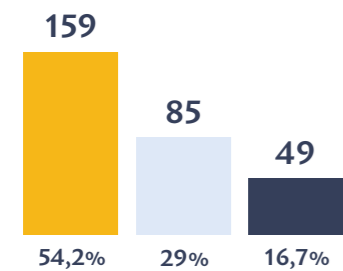
pytanie 3
Czy Twoim zdaniem w procesie rekrutacji stosowana jest zasada równych szans?

3 Kształcenie

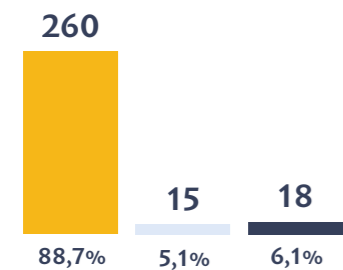
W ramach tego modułu pytania zostały zadane osobom studiującym (293 osoby).
Postawione zostały następujące pytania:



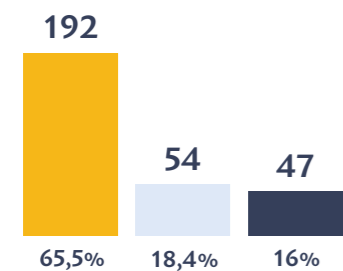
pytanie 1
Wskaż, na ile zgadzasz się ze stwierdzeniem: Zasady rekrutacji na studia obowiązujące na uczelni są przejrzyste.



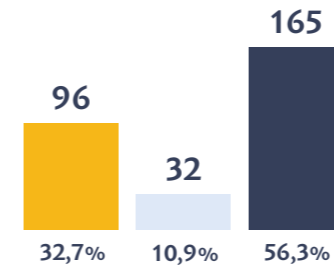
pytanie 2
Czy jako osoba studiująca uważasz, że program studiów uwzględnia zasadę równości płci i promuje równość oraz różnorodność?



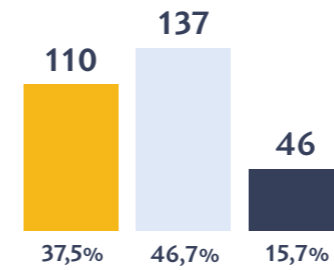
pytanie 3
Czy jako osoba studiująca czujesz się bezpiecznie na uczelni?



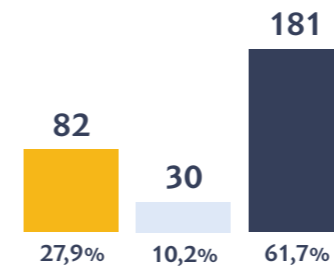
pytanie 4
Czy jako osoba studiująca uważasz, że kształcenie w oparciu o zasadę równości płci jest ważne?



pytanie 5
Czy jako osoba studiująca jesteś zainteresowana zajęciami poświęconymi równości i różnorodności?



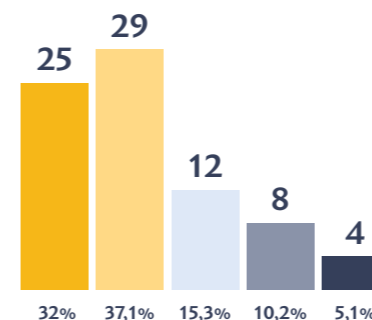
pytanie 6
Czy uważasz, że osoby studiujące, posiadające szczególne obowiązki domowe (opieka rodzicielska, opieka rodzinna etc.) otrzymują odpowiednie wsparcie, aby móc kontynuować kształcenie?



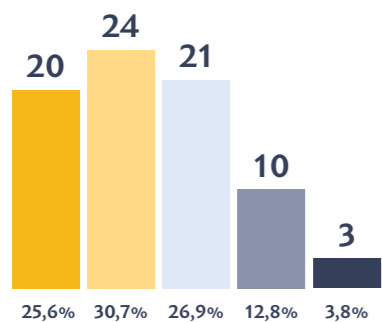
pytanie 7
Czy jako osoba studiująca spotkałaś/spotkałeś się kiedyś z niewłaściwym komentarzem ze strony osoby prowadzącej zajęcia, które były obraźliwe dla kobiet, mężczyzn, osób nieheteronormatywnych, posiadających inny kolor skóry etc.?

4 Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Osobom ankietowanym postawiono następujące pytania:
Grupie pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych (78 osób):

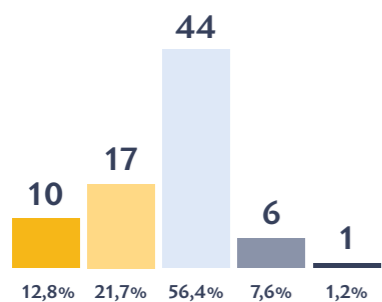


pytanie 1
Wskaż, na ile zgadzasz się ze stwierdzeniem: Pracodawca/przełożony umożliwia mi dzielenie obowiązków służbowych i domowych.



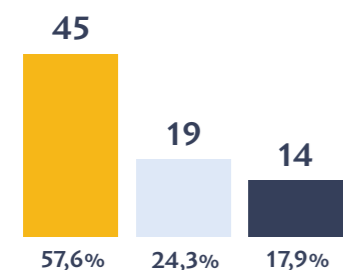
pytanie 2

Wskaż, na ile zgadzasz się ze stwierdzeniem:
Pracodawca/przełożony wspiera mnie w dzieleniu obowiązków służbowych i domowych.



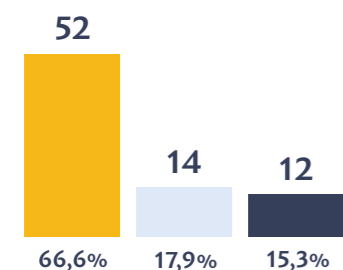
pytanie 3

Wskaż, na ile zgadzasz się ze stwierdzeniem:
Pracodawca zapewnia instytucjonalne wsparcie osobom zajmującym się dziećmi np. matkom karmiącym.



pytanie 4

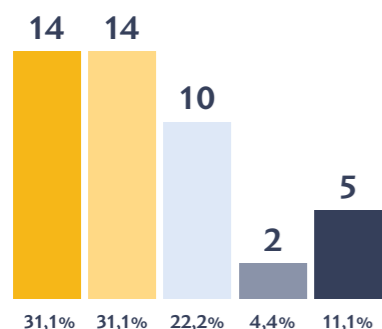
Czy uważasz, że kobiety i mężczyźni pracujący na tych samych stanowiskach dydaktycznych/badawczo-dydaktycznych są obciążeni obowiązkami zawodowymi w takim samym stopniu?



pytanie 5

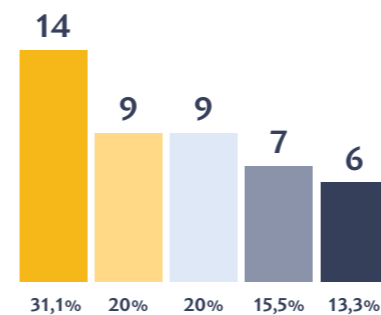
Czy Twoim zdaniem posiadasz odpowiednie wsparcie socjalne z uczelni?

Grupie pracowników kadry wspierającej zadano następujące pytania (45 osób):



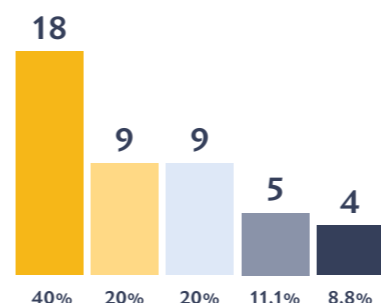
pytanie 1

Wskaż, na ile zgadzasz się ze stwierdzeniem:
Pracodawca/przełożony umożliwia mi dzielenie obowiązków służbowych i domowych.



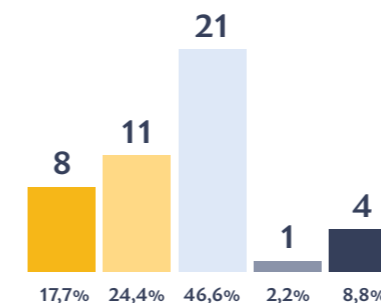
pytanie 2

Wskaż, na ile zgadzasz się ze stwierdzeniem:
Pracodawca/przełożony wspiera mnie w dzieleniu obowiązków służbowych i domowych.



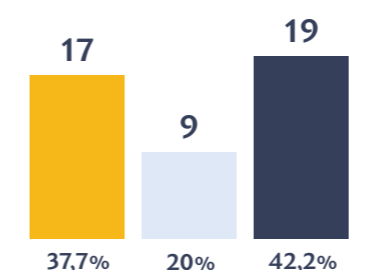
pytanie 3

Wskaż, na ile zgadzasz się ze stwierdzeniem:
Pracodawca zapewnia mi odpowiednie warunki, aby obowiązki służbowe były wykonywane przeze mnie wyłącznie w godzinach, w których świadczę pracę.



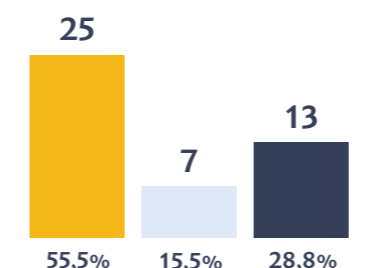
pytanie 4

Wskaż, na ile zgadzasz się ze stwierdzeniem:
Pracodawca zapewnia instytucjonalne wsparcie osobom zajmującym się dziećmi np. matkom karmiącym.



pytanie 5

Czy uważasz, że kobiety i mężczyźni pracujący na tych samych stanowiskach administracyjnych są obciążeni obowiązkami zawodowymi w takim samym stopniu?

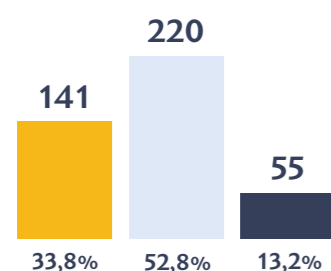


pytanie 6

Czy Twoim zdaniem posiadasz odpowiednie wsparcie socjalne z uczelni?

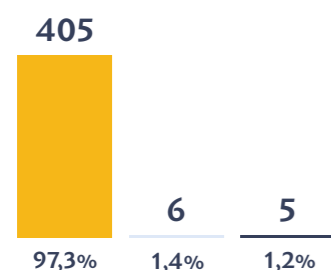
5 Przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu

Wspólnocie akademickiej (416 osób, które wzięły udział w badaniu)
postawione zostały następujące pytania:



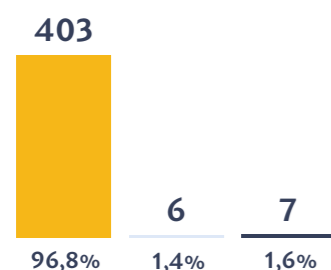
pytanie 1

Czy Twoim zdaniem uczelnia posiada odpowiednie procedury dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu?



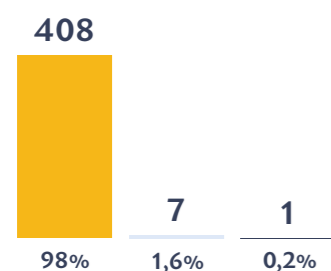
pytanie 2

Czy wiesz, czym jest dyskryminacja?



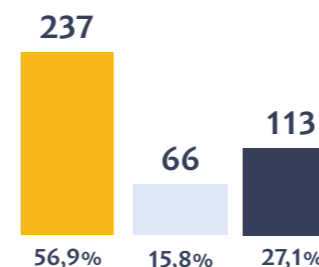
pytanie 3

Czy wiesz, czym jest mobbing?



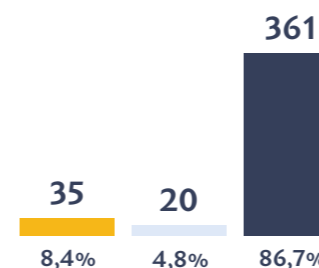
pytanie 4

Czy wiesz, czym jest molestowanie seksualne?



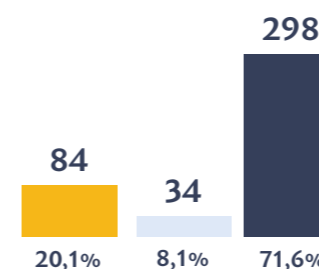
pytanie 5

Czy uważasz, że uczelnia powinna wprowadzić szkolenia na temat przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu?



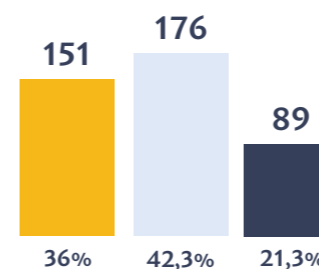
pytanie 6

Czy Twoim zdaniem doświadczyłaś/doświadczyłeś niewłaściwych zachowań (werbalnych i/lub niewerbalnych) o podtekście seksualnym ze strony osoby przełożonej czy osoby wykładającej przedmiot?



pytanie 7

Czy Twoim zdaniem doświadczyłaś/doświadczyłeś niewłaściwych zachowań (werbalnych i/lub niewerbalnych) oceniających w krzywdzący sposób Twoją pracę?



pytanie 8

Czy Twoim zdaniem osoba doświadczająca dyskryminacji, mobbingu czy molestowania seksualnego ma do kogo się zwrócić na uczelni, aby opisać swoją sytuację i potrzeby?



Obszary Planu na rzecz równości płci i rekomendacje

Plan na rzecz równości płci Akademii Tarnowskiej na lata 2023-2026 został podzielony na następujące obszary: (1) Zarządzanie i równość w gremiach decyzyjnych, (2) Kariera zawodowa i rekrutacja, (3) Płeć w badaniach naukowych i nauczaniu, (4) Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, (5) Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym.

1 Zarządzanie i równość w gremiach decyzyjnych

Akademia Tarnowska dąży do równości w obszarze zarządzania uczelnią zarówno na poziomie rektoratu, jak i poszczególnych jednostek organizacyjnych (naukowych oraz administracyjnych). Toteż w ramach niniejszego Planu na rzecz równości płci rekomendujemy:



Wdrażanie polityki równościowej na uczelni w zakresie zarządzania



Szkolenia i spotkania informacyjne z zakresu polityki równościowej (niezależnie od obszaru zarządczego)



Kierowanie się polityką równościową podczas podejmowania decyzji na uczelni



Kierowanie kadrami zgodnie z zasadą równości



Kierowanie się zasadą „zero tolerancji” w przypadku nadużyć związanych z nierównym traktowaniem



Kierowanie się zasadą równości płci przy obsadzaniu osób na stanowiskach zarządczych, kierowniczych i w gremiach decyzyjnych

2 Kariera zawodowa i rekrutacja

Akademia Tarnowska chce zapewniać równość, w tym równość płci w realizacji procesów związanych z karierą zawodową oraz rekrutacją na studia. W ramach niniejszego Planu na rzecz równości płci rekomendujemy zatem:



Kierowanie się zasadą transparentności i równości podczas zatrudniania



Kierowanie się polityką równościową podczas tworzenia programu kierunków studiów



Kierowanie się polityką równościową przy zatrudnianiu



Umożliwianie rozwoju zawodowego osobom pracującym na uczelni i szerzenie równych szans wśród tych osób, które z powodów związanych z życiem prywatnym mają ograniczony dostęp do rozwoju



Dbanie o równość płci przy kierowaniu procesem rozwoju kadr

3 Płeć w badaniach naukowych i nauczaniu

Dostrzegamy potrzebę uwzględniania perspektywy równości płci w badaniach naukowych i nauczaniu, dlatego też w ramach niniejszego Planu na rzecz równości płci rekomendujemy:



Kierowanie się polityką równości płci przy tworzeniu programów nauczania



Kierowanie się polityką równościową przy zarządzaniu procesami związanymi z nadawaniem tytułów i stopni naukowych



Tworzenie infrastruktury wzmacniającej badaczki i widoczność naukowczyń w obszarze nauki, sztuki i działań artystycznych



Zachęcanie mężczyzn do studiowania kierunków o wysokim wskaźniku feminizacji

4 Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć

Jako Akademia Tarnowska chcemy zdecydowanie przeciwdziałać dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć. Z tego też powodu na uczelni zostanie powołane stanowisko Pełnomocniczki/Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania. Osoba pełniąca tę funkcję będzie odpowiedzialna za przygotowanie na Akademii Tarnowskiej mechanizmów i procedur zapobiegających i skutecznie przeciwdziałających wszelkim objawom mobbingu i molestowania seksualnego. Osoba ta będzie odpowiedzialna za udzielanie wsparcie w zakresie równości i równego traktowania na uczelni każdej osobie tworzącej Wspólnotę akademicką.

Ponadto na uczelni zostanie także powołane stanowisko Pełnomocniczki/Pełnomocnika Rektora ds. Bezpieczeństwa. Osoba pełniąca tę funkcję będzie odpowiedzialna za procesy prawne związane z dyskryminacją i przemocą seksualną oraz nierównością oraz pracować będzie wspólnie z Pełnomocniczką/Pełnomocnikiem Rektora ds. Równego Traktowania.

Ponadto w ramach niniejszego Planu na rzecz równości płci rekomendujemy także:



Kierowanie się polityką antymobbingową i przeciwdziałającą molestowaniu seksualnemu



Uświadamianie całej Wspólnoty akademickiej, czym są mobbing i molestowanie seksualne



Realizację szkoleń antydyskryminacyjnych z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu na uczelni, szczególnie dla kadry zarządzającej uczelnią w każdym z jej obszarów

5 Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

Jako jednostka zatrudniająca pracowników Akademia Tarnowska pragnie, aby każda osoba pracująca mogła pracować w bezpiecznej oraz inkluzywnej atmosferze z poszanowaniem prawa do odpoczynku. Dlatego w ramach niniejszego Planu na rzecz równości płci rekomendujemy:



Wykonywanie obowiązków służbowych wyłącznie w godzinach pracy



Zapewnienie dostępu na uczelni do infrastruktury opiekuńczej dla osób sprawujących opiekę nad dziećmi



Tworzenie sprzyjających warunków do wykonywania pracy zawodowej poza miejscem zatrudnienia w przypadkach, gdy jest to konieczne



Dbanie o komfort socjalny i finansowy osób pracujących na uczelni



Promowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej łączeniu studiów i życia zawodowego z życiem rodzinnym

Podsumowanie

Plan na rzecz równości płci Akademii Tarnowskiej stanowi rekomendacje oraz proponuje rozwiązania i narzędzia do wdrożenia na uczelni, tak aby tworzyć kulturę organizacyjną w oparciu o równość i poszanowanie dla różnorodności z przyjęciem perspektywy włączającej.

Zapisane rekomendacje będą monitorowane i ewaluowane przez Zespół ds. Opracowania Planu na rzecz równości płci, zaś wyniki ewaluacji i monitoringu będą prezentowane Kolegium Rektorskiemu. Pierwsza ewaluacja odbędzie się po zakończeniu roku akademickiego 2023/2024. Zespół będzie również odpowiedzialny za prowadzenie spotkań informacyjnych na temat niniejszego dokumentu oraz szkoleń z zakresu poszczególnych obszarów w nim zawartych.