



20 lat

AKADEMIA
ŁOMŻYŃSKA

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI AKADEMII ŁOMŻYŃSKIEJ NA LATA 2024-2030

ŁOMŻA 2024





Spis treści

I. WPROWADZENIE	3
II. DIAGNOZA	5
1. Struktura zatrudnienia	6
2. Osoby uczące się	9
3. Badania ilościowe	11
III. CELE STRATEGICZNE NA LATA 2024-2030	16
Obszar: Równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym.	16
Obszar: Równowaga płci w kadrze zarządzającej i gremiach decyzyjnych.	19
Obszar: Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.	20
Obszar: Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych	22
Obszar: Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.	24
IV. WDROŻENIE I MONITOROWANIE	26



I. WPROWADZENIE

Plan Równości Płci Akademii Łomżyńskiej jest strategicznym dokumentem zaprojektowanym z myślą o całej społeczności akademickiej w celu zapewnienia bezpiecznego oraz przyjaznego miejsca pracy i nauki wolnego od dyskryminacji, a także umożliwiającego wszystkim swobodny rozwój naukowy, zawodowy i osobisty. Akademia Łomżyńska uznając, że równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do rozwoju nauki a tym samym całej społeczności, jest zaangażowana w tworzenie środowiska społecznego, edukacyjnego, zawodowego oraz naukowego opartego na kulturze integracyjnej, która ceni różnorodność oraz godność wszystkich.

Plan Równości Płci oparty został na wytycznych Komisji Europejskiej oraz międzynarodowych standardach z zakresu przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji, w tym ze względu na płeć, wyznanie, orientację seksualną, rasę, narodowość czy niepełnosprawność. Dlatego też najistotniejszym zadaniem Planu jest promowanie, wdrażanie i monitorowanie pozytywnych działań i dobrych praktyk dotyczących równości płci i różnorodności. Poprzez jego przyjęcie i wdrożenie, Uczelnia dąży do eliminacji wszelkich form dyskryminacji płciowej, zarówno jawnej, jak i ukrytej oraz stworzenia kultury opartej na szacunku, równości i sprawiedliwości.

Akademia Łomżyńska realizując swoją podstawową misję jaką jest „kształcenie profesjonalistów”, czyni to przy wykorzystaniu holistycznego podejścia, które obejmuje nie tylko przekazanie jak najlepszych standardów jakości kształcenia w postaci profesjonalnej i merytorycznej wiedzy połączonej z tak oczekiwaną i wymaganą na rynku pracy praktyką, ale również poprzez wzbudzenie określonych postaw społecznych opartych na podstawowych wartościach wynikających z przyrodzonej i niezbywalnej godności osoby ludzkiej.

W ramach Planu, Akademia Łomżyńska skupia się na wskazanych przez Komisję Europejską kluczowych obszarach sprzyjających osiągnięciu równości płci:

- Równowadze pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym.
- Równowadze płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych.
- Równowadze płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.
- Włączeniu kwestii płci do badań i treści dydaktycznych.
- Środkach przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Sporządzenie Planu poprzedzone zostało przeprowadzeniem badań ankietowych wśród społeczności akademickiej oraz analizą struktury zatrudnienia w Uczelni. Celem tych działań było zrozumienie potrzeb społeczności akademickiej oraz dostrzeżenie wyzwań, związanych z postępowaniem cywilizacyjnym oraz technologicznym jaki zachodzi w dzisiejszych czasach i który ma wpływ na funkcjonowanie uczelni wyższych.



Akademia Łomżyńska zobowiązuje się do regularnego przeglądu i aktualizacji Planu Równości Płci, aby reagować na zmieniające się potrzeby i wyzwania. Dążenie do równości płci jest nie tylko kwestią sprawiedliwości społecznej, ale także kluczowym elementem w budowaniu nowoczesnej, innowacyjnej i zrównoważonej instytucji edukacyjnej. Poprzez wdrożenie tego Planu, Uczelnia nie tylko spełnia swoje zobowiązania prawne, ale także aktywnie przyczynia się do tworzenia społeczeństwa opartego na równości i inkluzywności.





II. DIAGNOZA

Diagnoza wybranych aspektów funkcjonowania Akademii Łomżyńskiej uwzględnia płeć jako zmienną opisową oraz dodatkowe kryterium selekcji i porządkowania aktualnie dostępnych danych. W tym celu wykorzystane zostały:

- zestawienia ilościowe dotyczące zatrudnienia w poszczególnych grupach pracowniczych oraz zajmowanych stanowiskach i pełnionych funkcjach,
- dane dotyczące osób uczących się,
- wyniki ilościowe i jakościowe badań ankietowych, pochodzące z ankiety przeprowadzonej wśród nauczycieli akademickich, kadry wspomagającej oraz osób uczących się – studentek i studentów AŁ.

Dokonanie diagnozy rozpoczęto od analizy danych instytucjonalnych dotyczących rozmieszczenia kobiet i mężczyzn w strukturach Uczelni. Dane zostały udostępnione przez jednostki administracyjne Akademii Łomżyńskiej, w tym m.in. Dział Spraw Osobowych, Dział Kształcenia i Spraw Studenckich oraz Dział Nauki i Projektów. Przeanalizowano dane ilościowe na temat pozycji zajmowanych przez kobiety i mężczyzn w strukturze pracowniczej i studenckiej na wydziałach, a także w organach decyzyjnych na różnych szczeblach Uczelni, co skutkowało możliwością oceny struktur Akademii.

Kolejnym krokiem było opracowanie i przeprowadzenie anonimowej ankiety wśród osób zatrudnionych jako nauczyciele akademicy, kadra wspomagająca, jak również w środowisku studenckim. Wszystkie dane pozyskane z badań ankietowych były i są przechowywane w wewnętrznych systemach Uczelni. Badania miały charakter dobrowolny oraz anonimowy.

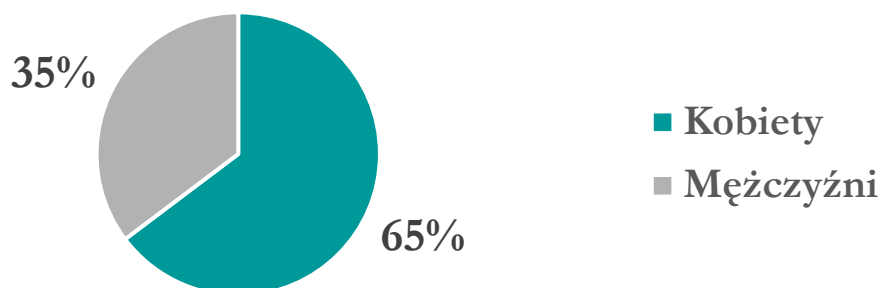


1. Struktura zatrudnienia

Analiza danych dotyczących struktury zatrudnienia została przeprowadzona na podstawie danych z Działu Spraw Osobowych. Prezentowane poniżej informacje obrazują stan na dzień 20 sierpnia 2024 roku.

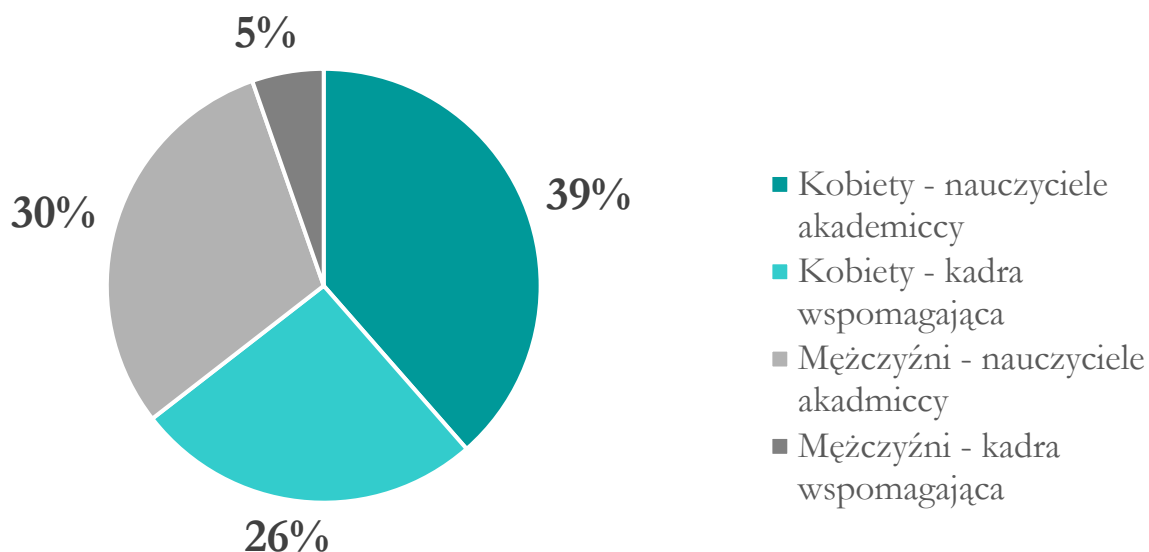
Akademia Łomżyńska w połowie 2024 roku zatrudniała łącznie 258 pracowników, z czego liczba kobiet wynosiła 167 a liczba mężczyzn – 91.

Podział pracowników Akademii wg płci

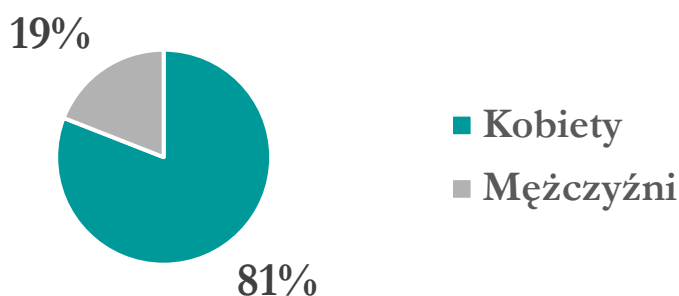


Uczelnia zatrudniała 180 pracowników [101 kobiet i 79 mężczyzn] na stanowisku nauczyciela akademickiego oraz 84 pracowników tworzących kadrę wspomagającą (administrację Uczelni) [68 kobiet oraz 16 mężczyzn].

Pracownicy Akademii wg płci i stanowiska



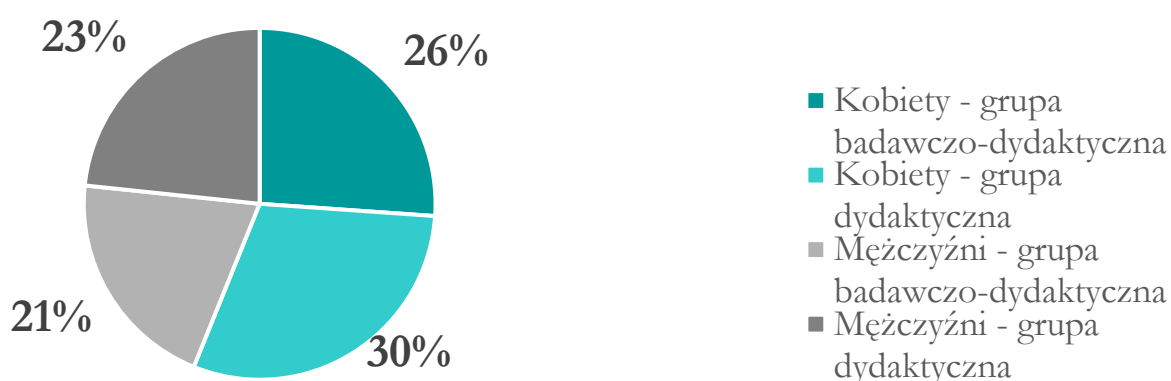
Kadra wspomagająca wg płci



Różnica pomiędzy liczbą kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Uczelni jest wyraźna. Kobiety stanowią 65% pracowników, podczas gdy mężczyźni 35%. Kobiety stanowią większość zarówno wśród pracowników na stanowiskach nauczycieli akademickich, jak i wśród kadry wspomagającej. Największa różnica jest zauważalna w przypadku osób zatrudnionych w grupie kadry wspomagającej, gdzie występuje bardzo duża niedoreprezentacja mężczyzn. W Uczelni jest zatrudnionych tylko 16 mężczyzn w administracji, podczas gdy kobiet jest 68. To oznacza, że na stanowiskach obsługujących działalność Uczelni kobiety mają liczebną przewagę. Struktura zatrudnienia na stanowiskach kadry wspomagającej odzwierciedla sfeminizowanie niektórych zawodów w Polsce, dotyczy to osób zatrudnionych w księgowości, kadrach, bibliotece, projektach czy sekretariatach.

Spośród nauczycieli akademickich w grupie badawczo-dydaktycznej zatrudniono 84 osoby [47 kobiet i 37 mężczyzn] natomiast w grupie dydaktycznej – 96 osób [54 kobiety oraz 42 mężczyzn].

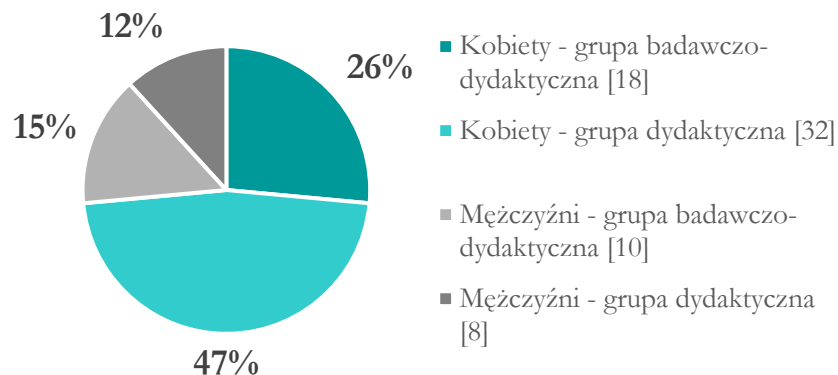
Nauczyciele akademicki wg płci i grupy stanowisk



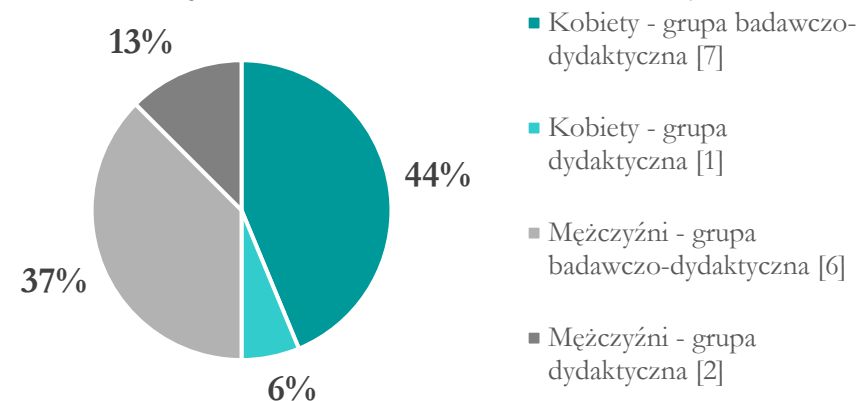
Struktura zatrudnienia na poszczególnych Wydziałach przedstawiona została na poniższych wykresach.



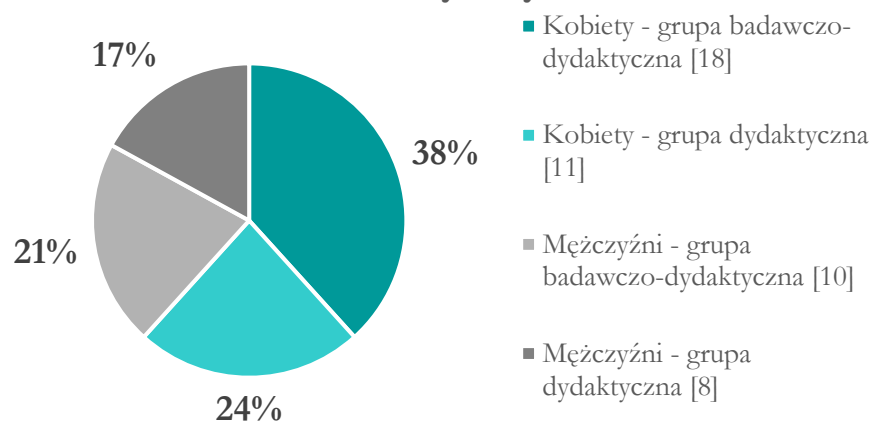
Struktura zatrudnienia na Wydziale Nauk o Zdrowiu



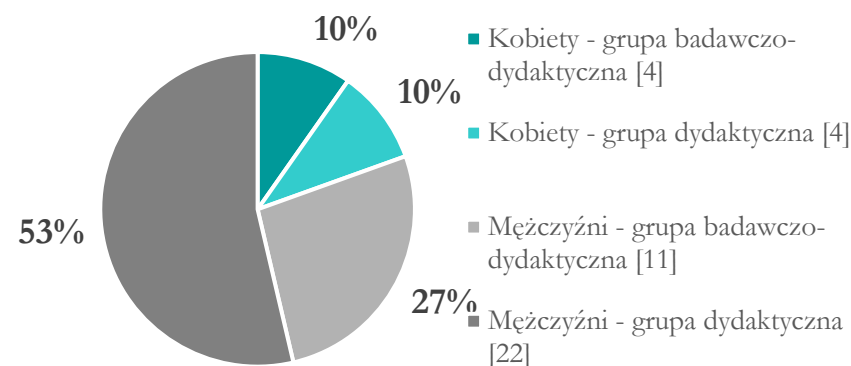
Struktura zatrudnienia na Wydziale Prawa i Administracji



Struktura zatrudnienia na Wydziale Nauk Społecznych i Humanistycznych



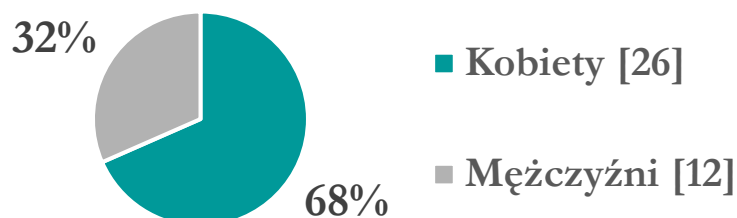
Struktura zatrudnienia na Wydziale Nauk Informatyczno -Technicznych





Skład kadry kierowniczej Akademii Łomżyńskiej tworzy 38 osób, w tym władze rektorskie, władze dziekańskie, kierownicy katedr i zakładów, a także osoby zajmujące kierownicze i dyrektorskie stanowiska wśród kadry wspomagającej.

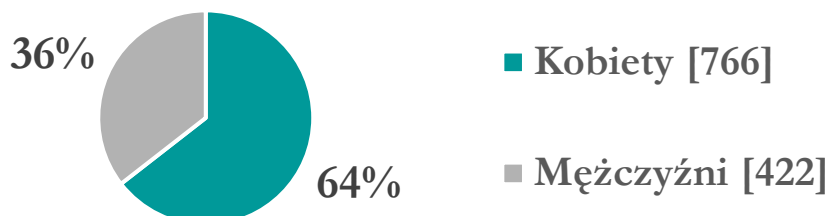
Kadra kierownicza wg płci



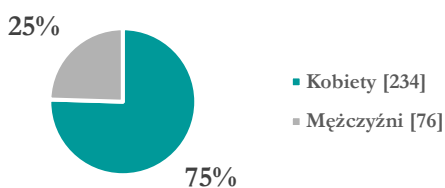
2. Osoby uczące się

Na dzień sporządzenia Planu, tj. 22.08.2024 r., przypadający w okresie przerwy międzysemestralnej, w Akademii Łomżyńskiej studiowało 1095 osób [766 studentek oraz 422 studentów] w trybie studiów stacjonarnych oraz niestacjonarnych.

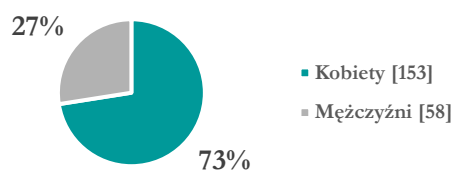
Osoby uczące się w Akademii wg płci



Osoby uczące się wg płci na Wydziale Nauk o Zdrowiu

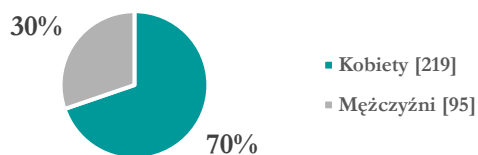


Osoby uczące się wg płci na Wydziale Prawa i Administracji

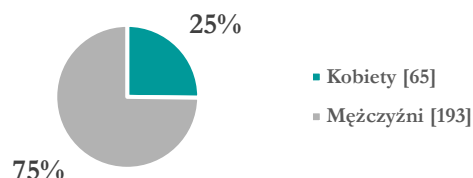




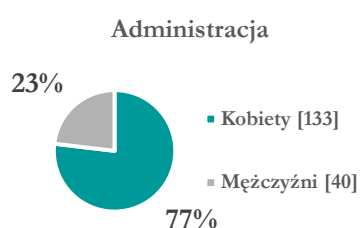
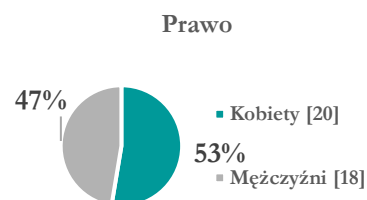
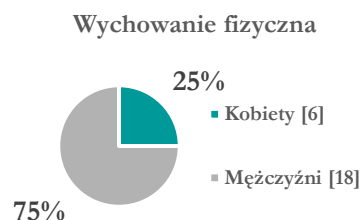
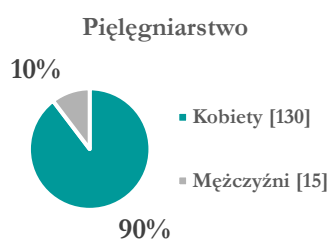
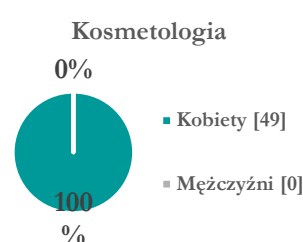
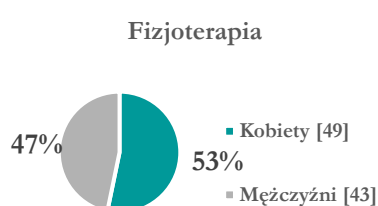
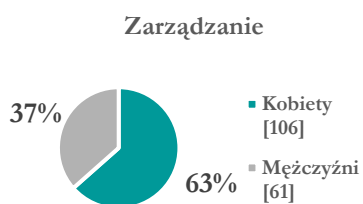
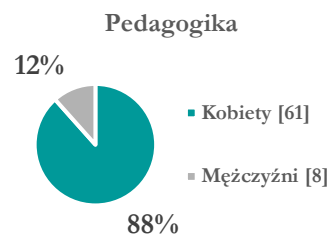
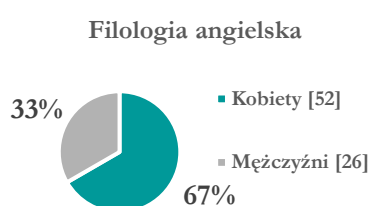
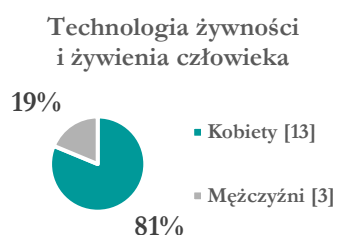
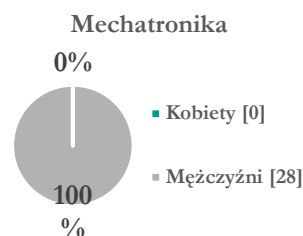
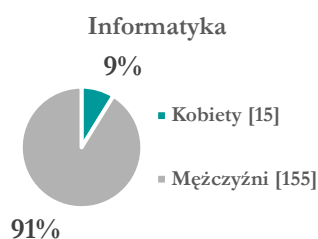
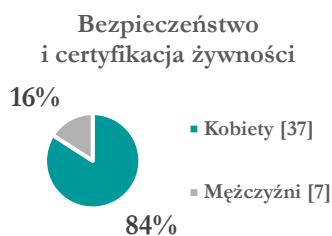
Osoby uczące się wg płci na
Wydziale Nauk Społecznych
i Humanistycznych



Osoby uczące się wg płci na
Wydziale Nauk Informatyczno
- Technicznych



Podział osób uczących się wg płci na poszczególnych kierunkach zaprezentowano na poniższych wykresach.





3. Badania ilościowe

Analiza wyników badania ankietowego przeprowadzonego wśród nauczycieli akademickich Akademii Łomżyńskiej.

Ankieta skierowana została do nauczycieli akademickich zatrudnionych w Akademii Łomżyńskiej. Spośród 180 uprawnionych, w badaniu ankietowym wzięły udział 42 osoby, co stanowi 23% wszystkich respondentów.

Ograniczenia związane z płcią:

- Rekrutacja: Żaden z nauczycieli nie odczuwał ograniczeń związanych z płcią podczas rekrutacji na swoje stanowisko. Wszyscy (100%) odpowiedzieli, że nie doświadczali takich ograniczeń.
- Awans: Również wszyscy respondenci (100%) zgodzili się, że pracownicy Akademii Łomżyńskiej mają równe szanse na awansowanie, niezależnie od płci.

Przeszkody w realizacji kariery.

Najczęściej wskazywane przeszkody to:

- Obowiązki rodzinne: 24 osoby (57%) wskazały, że obowiązki związane z życiem rodzinnym stanowią największą przeszkodę w ich karierze.
- Obciążenie zawodowe: 15 osób (35%) uważa, że zbyt duże obciążenie obowiązkami zawodowymi również wpływa negatywnie na rozwój kariery.
- Czas: 15 osób (35%) wskazało brak wystarczającej ilości czasu na realizację zadań naukowych.

Udział w projektach i wyjazdach:

- Staż i Erasmus+: Większość respondentów (26 osób, 61%) nie brała udziału w stażach krajowych ani zagranicznych w latach 2020-2024. Tylko 9 osób (214%) uczestniczyło w więcej niż 3 takich programach.
- Projekty finansowane z zewnętrznych źródeł: 37 osób (88%) nie pełniło roli kierownika w projektach finansowanych z zewnętrznych źródeł, a 18 osób (42%) w ogóle nie brało udziału w takich projektach. Osoby, które uczestniczyły w projektach, nie odczuwały jakichkolwiek ograniczeń związanych z płcią.

Ograniczenia i przeszkody związane z płcią:

- Szkolenia i projekty: Wszystkie osoby (100%) odpowiedziały, że udział w szkoleniach i projektach nie jest uzależniony od płci. Podobnie, nikt nie odczuwał żadnych ograniczeń związanych z płcią podczas uczestnictwa w projektach.



- Dyskryminacja i faworyzowanie: 41 osób (98%) stwierdziło, że nie dostrzegало żadnych nieformalnych okoliczności dyskryminujących lub faworyzujących pracowników ze względu na płeć.

Atmosfera w pracy i stereotypy:

- Niestosowne komentarze: 41 osób (98%) nie było świadkami nieestosownych komentarzy na temat płci lub o podtekście seksualnym w środowisku pracy. Tylko jedna osoba wskazała, że doświadczyła nieestosownych uwag co do swojego wyglądu.
- Stereotypy: Część respondentów (5 osób, 11%) zgodziła się ze stwierdzeniem, że kobiety są mniej stanowcze niż mężczyźni, a 5 osób (11%) uważa, że kobiety są mniej odporne na stres.
- Niestosowne zachowania: Żaden z respondentów nie doświadczył propozycji o charakterze seksualnym ze strony przełożonych. Jedna osoba doświadczyła propozycji o charakterze seksualnym ze strony współpracowników.
- Faworyzowanie: 3 uczestników (7%) wskazało na różnice w wymaganiach stawianych pracownikom Akademii Łomżyńskiej zatrudnionych na podobnych stanowiskach, biorąc pod uwagę kryterium płci. 41 respondentów uważa, że żadna z płci nie jest uprzywilejowana w społeczności Akademii Łomżyńskiej. Jeden respondent wskazał, że mężczyźni są płcią uprzywilejowaną.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym:

- Wsparcie w łączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych: 18 osób (42%) czuje, że otrzymuje wsparcie od przełożonych w zakresie łączenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi, a 14 osób (33%) czuje wsparcie od współpracowników.
- Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym: Większość respondentów (35 osób, 83%) uważa, że udaje im się zachować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Wyniki badania ankietowego wskazują na ogólnie pozytywne postrzeganie kwestii równości płci w Akademii Łomżyńskiej. Nauczyciele nie odczuwają znaczących ograniczeń związanych z płcią w kontekście rekrutacji, awansów, udziału w projektach czy szkoleń. Największymi wyzwaniami wskazywanymi przez respondentów są aspekty związane z obowiązkami rodzinnymi oraz obciążenie zawodowe, co może wpływać na ich kariery. Ponadto, atmosfera pracy jest oceniana pozytywnie.

Analiza wyników badania ankietowego przeprowadzonego wśród kadry wspomagającej Akademii Łomżyńskiej.

Ankieta została skierowana do pracowników administracyjnych zatrudnionych w Akademii Łomżyńskiej. W badaniu ankietowym wzięło udział 12 osób z 84 uprawnionych, co stanowiło 14 %.



Ograniczenia związane z płcią:

- Rekrutacja i awanse: Żaden z respondentów nie odczuwał ograniczeń ze względu na płeć podczas rekrutacji na swoje stanowisko. Wszyscy (100%) stwierdzili, że pracownicy mają równe szanse na awansowanie.
- Równość w szansach i możliwościach: Wszyscy respondenci uważają, że nie ma różnic w traktowaniu pracowników ze względu na płeć.

Wsparcie instytucjonalne i przeszkody w karierze:

- Poziom wsparcia: Większość respondentów oceniła poziom wsparcia instytucjonalnego jako dobry (58%) lub bardzo dobry (33%). Jedynie jedna osoba oceniła wsparcie jako dostateczne.
- Przeszkody w karierze: Najczęściej wskazywane przeszkody to:
 - Obowiązki rodzinne: 4 osoby (33%).
 - Obciążenie zawodowe: 4 osoby (33%).
 - Poczucie zbyt niskich kompetencji: 3 osoby (25%).

Udział w projektach i szkoleniach:

- Projekty zewnętrzne: 4 osoby (33%) uczestniczyły w projektach finansowanych z zewnętrznych źródeł, ale żadna z nich nie pełniła roli kierownika projektu.
- Szkolenia: Większość (75%) uważa, że liczba szkoleń jest satysfakcjonująca. Jednocześnie wszyscy zgodzili się, że udział w szkoleniach nie jest uzależniony od płci.

Atmosfera w pracy i stereotypy:

- Niestosowne zachowania: Tylko jedna osoba była świadkiem niestosownych żartów na temat płci, ale żaden z respondentów nie doświadczył niestosownych uwag na temat wyglądu, propozycji o charakterze seksualnym ani mobbingu.
- Stereotypy: Większość respondentów odrzuca stereotypy płciowe, choć pojedyncze osoby zgodziły się ze stwierdzeniami dotyczącymi większej kreatywności mężczyzn (8%) oraz ich większej odporności na stres (8%).

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym:

- Równowaga praca-życie prywatne: Wszyscy respondenci stwierdzili, że udaje im się zachować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.
- Wsparcie w łączeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi: Część respondentów (25%) wskazała, że otrzymuje wsparcie w tym zakresie, zarówno od przełożonych, jak i współpracowników.

Ogólnie, wyniki badania ankietowego wskazują na pozytywną atmosferę w Akademii Łomżyńskiej. Respondenci są zadowoleni z poziomu wsparcia instytucjonalnego, choć dostrzegają pewne przeszkody w rozwoju kariery, głównie związane z obciążeniem



zawodowym i obowiązkami rodzinnymi. Badanie ankietowe pokazuje, że równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest zachowana, a środowisko pracy jest postrzegane jako równe i sprawiedliwe pod względem płci.

Analiza wyników badania ankietowego przeprowadzonego wśród osób uczących się w Akademii Łomżyńskiej.

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone wśród studentów i studentek Akademii Łomżyńskiej. W badaniu wzięło udział 86 osób, co stanowi około 8% wszystkich uprawnionych (1095 studentów).

Ograniczenia ze względu na płeć:

- Rekrutacja na studia: Tylko 1 respondent (1%) wskazał, że doświadczył ograniczeń ze względu na płeć podczas rekrutacji na studia. Większość, czyli 85 osób (99%), nie odczuwało takich ograniczeń.
- Udział w aktywnościach: 84 osoby (98%) stwierdziły, że dostęp do szkoleń, konferencji i innych aktywności nie jest uzależniony od płci. Jedynie 2 osoby (2%) miały inne zdanie.

Przeszkody w studiowaniu.

Najczęściej wskazywane przeszkody to:

- Organizacja planu zajęć: 53 osoby (62%).
- Sytuacja socjalna i konieczność pracy zarobkowej: 23 osoby (27%).
- Nierówne traktowanie studentów przez wykładowców: 15 osób (17%).

Doświadczenia związane z nierównością płci:

- Równe szanse: 81 osób (94%) uważa, że wszyscy studenci mają równe szanse, jednak 5 osób (6%) ma odmienne zdanie.
- Komentarze o podtekście płciowym: 19 respondentów (22%) było świadkami niestosownych wypowiedzi na temat płci w środowisku studenckim, a 17 osób (20%) wskazało na podobne zachowania ze strony nauczycieli akademickich.

Zróźnicowanie w traktowaniu:

- Oceny i wymagania: 7 osób (8%) dostrzegło różnice w ocenach, a 5 osób (6%) w wymaganiach stawianych studentom w zależności od płci.
- Faworyzowanie ze względu na płeć: 3 osoby (4%) zauważyły faworyzowanie studentów ze względu na płeć.



Reakcje na zgłoszenia o nierówności:

- Tylko jedna osoba próbowała zgłosić zachowanie o charakterze dyskryminującym, jednak bez zadowalającego rezultatu.

Stereotypy i mobbing:

- Mobbing: 3 osoby (4%) doświadczyły mobbingu ze strony nauczyciela akademickiego.
- Stereotypy płciowe: Istnieje pewien odsetek respondentów, którzy zgadzają się z negatywnymi stereotypami płciowymi, na przykład 15 osób (17%) uważa, że kobiety są mniej odporne na stres niż mężczyźni.

Preferencje dotyczące nauczycieli:

- Większość respondentów (78 osób, 90%) stwierdziła, że płeć nauczyciela nie ma dla nich znaczenia w kontekście kompetencji merytorycznych, relacji w grupie czy umiejętności wykorzystywania narzędzi edukacyjnych.

Wyniki badania ankietowego wskazują, że większość osób uczących się nie dostrzega problemów z równością płci na etapie rekrutacji oraz podczas studiów w Akademii Łomżyńskiej. Mimo to, istnieje pewna liczba respondentów, którzy doświadczyli lub byli świadkami nierównego traktowania, stereotypów płciowych czy mobbingu.

III. CELE STRATEGICZNE NA LATA 2024-2030

Obszar: Równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym.



CEL: Podniesienie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji.

Działaniami zmierzającymi do osiągnięcia założonego efektu, powinna być realizacja następujących celów operacyjnych:

1. Prelekcje i wykłady

- Wykłady otwarte dla pracowników i studentów: Organizowanie wykładów o charakterze otwartym na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji. Wykłady powinny być dostosowane do różnych grup na Uczelni, w tym kadry akademickiej, wspierającej oraz osób uczących się.
- Warsztaty interaktywne: Warsztaty dotyczące identyfikowania i reagowania na przypadki dyskryminacji, uprzedzeń i mikroagresji, z praktycznymi scenariuszami i dyskusjami. W tym celu można wykorzystać platformę e-elearningową.

2. Kampanie informacyjne

- Materiały edukacyjne: Tworzenie materiałów edukacyjnych, które wyjaśniają zasady równości, przykłady dyskryminacji i sposoby jej zgłaszania.
- Kampanie w mediach społecznościowych: Wykorzystanie platform społecznościowych Uczelni do prowadzenia kampanii zwiększających świadomość na temat równości i niedyskryminacji.

3. Wsparcie i doradztwo

- Powołanie Rzecznika ds. Równości, którego rolą będzie wspieranie w kwestiach związanych z równością i dyskryminacją pracowników Uczelni oraz osób uczących się.



4. Badania i analizy

- Ankiety i badania: Regularne przeprowadzanie badań ankietowych wśród studentów i pracowników na temat ich doświadczeń związanych z równością i dyskryminacją.
- Monitoring postępów: Analiza postępów i skuteczności działań podejmowanych przez uczelnię, z okresowym raportowaniem wyników i wprowadzaniem ulepszeń.

Podejmowanie powyższych działań może znacząco przyczynić się do podniesienia świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji w Uczelni, tworząc bardziej włączające i bezpieczne środowisko dla wszystkich członków społeczności akademickiej.

CEL: Wzmocnienie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym.

Działaniami zmierzającymi do osiągnięcia założonego celu, powinna być realizacja następujących celów operacyjnych:

1. Polityka i procedury promujące równowagę

- Przegląd polityk uczelni: Regularne przeglądanie i aktualizowanie polityk dotyczących pracy, nauki i życia rodzinnego, aby były one bardziej przyjazne rodzinie.
- Zasady ograniczania nadgodzin: Przyjęcie polityki pracowniczej, która ogranicza nadgodziny i wspiera utrzymanie zdrowej równowagi między pracą a życiem prywatnym.
- Kultura pracy: Wykonywanie obowiązków służbowych wyłącznie w godzinach pracy.

2. Organizacja pracy

- Planowanie obciążeń dydaktycznych: Kontynuacja polityki tworzenia i uwzględniania dezyderatów w procesie planowania dydaktyki.
- Organizacja studiów: Umożliwienie indywidualizacji procesu uczenia się i form weryfikacji jego efektów osobom z obowiązkami rodzicielskimi i opiekuńczymi, m.in. poprzez przyznawanie indywidualnej organizacji studiów.
- Elastyczny czas pracy: Kontynuacja przyjętej polityki dotyczącej czasu pracy pracowników tworzących kadrę wspomagającą.
- Informatyzacja: Informatyzacja procesów i cyfryzacja dokumentów dla poprawy komfortu pracy administracyjnej i możliwości rozwijania rozwiązań telepracy/hybrydowych, poprzez większe wykorzystanie istniejącej platformy Systemu Wymiany Dokumentów.
- Organizacja spotkań: Planowanie spotkań roboczych uwzględniających równowagę pomiędzy pracą – rodziną lub uczeniem się, a rodziną.

3. Promowanie kultury równowagi

- Szkolenia: Organizowanie szkoleń na tematy takie jak: budowanie równowagi praca – rodzina, zarządzanie czasem, przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu.



- Kampanie edukacyjne: Organizowanie kampanii informacyjnych i edukacyjnych na temat korzyści płynących z utrzymania równowagi między pracą a życiem prywatnym.

4. Urlopy rodzinne

- Urlop rodzicielski i ojcowski: Zachęcanie do korzystania z pełnych uprawnień do urlopu rodzicielskiego, zarówno przez matki, jak i ojców.
- Urlop zdrowotny: Wprowadzenie polityki wspierającej pracowników i studentów w przypadku konieczności opieki nad chorym członkiem rodziny.
- Ułatwianie osobom pracującym i uczącym się ponownego wdrożenia się w proces pracy lub uczenia się w sytuacji powrotów z urlopów: Wprowadzenie praktyk typu „pozostawania w kontakcie” dla osób długotrwale korzystających z uprawnień rodzicielskich oraz uregulowanie sytuacji osób przechodzących i powracających z urlopu rodzicielskiego w zakresie dydaktyki i prac naukowych, w tym uregulowanie sytuacji osób na urloпах pracujących w ramach grantów dydaktyczno-badawczych.

5. Infrastruktura

- Rozwój infrastruktury Uczelni przyjaznej rodzicom z małymi dziećmi.

Podjęmowanie takich działań pomoże Uczelni stworzyć bardziej wspierające i zrównoważone środowisko dla wszystkich członków społeczności akademickiej, co może przyczynić się do lepszego samopoczucia oraz efektywności zarówno pracowników, jak i studentów.

Obszar: Równowaga płci w kadrze zarządzającej i gremiach decyzyjnych.



CEL: Zapewnienie równowagi płci i różnorodności w procesach i podmiotach decyzyjnych.

Działaniami zmierzającymi do osiągnięcia założonego celu, powinna być realizacja następujących celów operacyjnych:

1. Wspieranie działań na rzecz odpowiedniej reprezentacji kobiet i mężczyzn we wszystkich strukturach Uczelni.
 - Promocja równości płci i różnorodności: Szkolenia i spotkania informacyjne z zakresu polityki równościowej (niezależnie od obszaru zarządczego); kierowanie się polityką równościową podczas podejmowania decyzji personalnych; wskazanie osobom pełniącym funkcje kierownicze obowiązku aktywnego wsparcia i promowania wysiłków na rzecz równości płci; podnoszenie kompetencji z zakresu zarządzania różnorodnością; zachowanie reprezentacji płci w organach kierowniczych i gremiach uczelnianych.
2. Kultura organizacyjna
 - Język inkluzyjny: Stosowanie języka neutralnego względem osób o to proszących.

Działania te mogą pomóc uczelni w zapewnieniu bardziej zrównoważonego i różnorodnego środowiska, w którym każdy ma równe szanse na uczestnictwo w procesach decyzyjnych.

Obszar: Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.



CEL: Zapewnienie realizacji zasady transparentności i równości podczas zatrudniania.

Działaniami zmierzającymi do osiągnięcia założonego celu, powinna być realizacja następujących celów operacyjnych:

1. Budowanie marki Uczelni.

- Kampanie promujące inkluzywność i równość płci: Stworzenie kampanii reklamowych i promocyjnych, które podkreślają zaangażowanie uczelni w promowanie równości płci i różnorodności. Mogą to być kampanie w mediach społecznościowych, na stronach internetowych uczelni, a także w tradycyjnych mediach. Wykorzystanie materiałów promocyjnych (plakaty, broszury, wideo), które przedstawiają zróżnicowaną społeczność akademicką, pokazując równość płci i różnorodność jako integralne elementy kultury uczelni. Aktualizacja strony internetowej uczelni oraz profili w mediach społecznościowych, aby odzwierciedlały zaangażowanie uczelni w promowanie równości i różnorodności.
- Wydarzenia i inicjatywy promujące równość płci: Organizowanie wydarzeń akademickich, konferencji i seminariów na tematy związane z równością płci, różnorodnością i inkluzywnością. Mogą one być otwarte zarówno dla społeczności akademickiej, jak i dla szerokiej publiczności.

2. Opracowanie procedur równościowych na etapie rekrutacji pracowników

- Opracowanie i wdrożenie jasnych procedur rekrutacyjnych: Stworzenie i wdrożenie szczegółowych, standaryzowanych procedur rekrutacyjnych, które będą jednoznacznie określać etapy procesu rekrutacji oraz kryteria oceny kandydatów. Każdy etap rekrutacji powinien być odpowiednio dokumentowany, aby umożliwić późniejszą weryfikację przestrzegania zasad transparentności i równości.
- Szkolenia dla osób zaangażowanych w rekrutację: Osoby zaangażowane w proces rekrutacji, w tym członkowie komisji rekrutacyjnych, powinni przejść szkolenie z zakresu równości płci, różnorodności oraz przeciwdziałania uprzedzeniom



i dyskryminacji oraz transparentności w procesie zatrudniania, w tym jawności kryteriów oceny i podejmowania decyzji.

- Transparentność ogłoszeń o pracę: Wszystkie ogłoszenia o pracę powinny zawierać jasne informacje na temat wymagań, obowiązków, oczekiwań oraz kryteriów oceny kandydatów. Ogłoszenia o pracę powinny być publikowane na różnych platformach, aby dotrzeć do szerokiej grupy kandydatów, zwiększając różnorodność aplikujących.
- Jawność decyzji rekrutacyjnych: Uczelnia powinna informować wszystkich kandydatów o wynikach rekrutacji oraz, na życzenie, udzielać informacji zwrotnej dotyczącej oceny ich aplikacji. W miarę możliwości, uczelnia może publikować informacje o procesie rekrutacji, takie jak liczba zgłoszeń, kryteria wyboru i końcowa decyzja, z zachowaniem odpowiedniej poufności.

Podjęcie tych działań sprawi, że procesy zatrudniania w Uczelni będą, przejrzyste i zgodne z zasadami równości, co z kolei przyczyni się do budowy bardziej zróżnicowanego i inkluzywnego środowiska akademickiego.

CEL: Stworzenie mechanizmów służących budowaniu równości szans płci w zakresie rozwoju zawodowego.

Działaniami zmierzającymi do osiągnięcia założonego celu, powinna być realizacja następujących celów operacyjnych:

1. Polityka wspierająca awans zawodowy

- Transparentne zasady awansu: Wprowadzenie jasnych, transparentnych kryteriów awansu zawodowego, które są jednakowo stosowane wobec wszystkich pracowników, niezależnie od płci.

2. Rozwój naukowy

- Program opieki naukowej: Kontynuacja programu opieki naukowej, który łączy mniej doświadczonych pracowników z samodzielnymi pracownikami naukowymi, którzy mogą pomóc w rozwoju zawodowym.
- Zapewnienie optymalnych warunków do rozwoju kariery: Zapoznanie nowozatrudnionych pracowników z polityką Uczelni w zakresie równego traktowania w trakcie procesu adaptacji zawodowej; zapewnienie równego dostępu do projektów badawczych oraz grantów naukowych; umożliwienie pracownikom oraz studentom wyjazdów naukowych o charakterze naukowym i dydaktycznym; zapewnienie wsparcia instytucjonalnego przy prowadzeniu badań naukowych i dydaktycznych.

Dzięki tym działaniom Uczelnia może skutecznie budować mechanizmy, które wspierają równość szans płci w rozwoju zawodowym, co przyczyni się do stworzenia bardziej zróżnicowanego i sprawiedliwego środowiska akademickiego.

Obszar: Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych.



CEL: Promowanie problematyki płci w badaniach naukowych i treściach dydaktycznych.

Działaniami zmierzającymi do osiągnięcia założonego celu, powinna być realizacja następujących celów operacyjnych:

1. Integracja kwestii płci w treściach dydaktycznych

- Przegląd i aktualizacja programów studiów: Systematyczny przegląd i aktualizacja programów studiów w celu uwzględnienia perspektywy płci w proponowanych zajęciach dydaktycznych poprzez proponowanie fakultatywnych przedmiotów ogólnouczeniowych skoncentrowanych na zagadnieniach związanych z płcią, takich jak gender studies, równość płci, prawo antydyskryminacyjne.
- Tworzenie zasobów edukacyjnych: Tworzenie i udostępnianie zasobów edukacyjnych, takich jak podręczniki, artykuły, studia przypadków, które uwzględniają kwestie płci w różnych kontekstach. Utworzenie platformy internetowej, gdzie wykładowcy i studenci mogą uzyskać dostęp do materiałów i badań dotyczących płci, co ułatwi włączenie tej tematyki do zajęć.

2. Wsparcie badań naukowych z perspektywy płci

- Granty i stypendia: Zachęcanie do interdyscyplinarnych badań, które łączą różne dyscypliny i perspektywy w celu zbadania zagadnień związanych z płcią. Zachęcanie studentów do angażowania się w projekty badawcze i inicjatywy dydaktyczne związane z płcią poprzez konkursy, granty i programy badawcze.
- Promowanie różnorodności w zespołach badawczych: Zachęcanie do tworzenia zróżnicowanych zespołów badawczych, które obejmują zarówno mężczyzn, jak i kobiety, co pozwala na uwzględnienie różnych perspektyw płciowych w badaniach. Sieciowanie osób prowadzących badania naukowe i zajmujących się problematyką równości płci w ramach różnych dyscyplin. Monitorowanie ról kierowniczych z uwzględnieniem płci w projektach realizowanych w Uczelni.
- Promocja i publikacja wyników badań związanych z płcią: Organizowanie konferencji naukowych i wspieranie publikacji w czasopiśmie, które skupiają się na badaniach związanych z płcią. Uczelnia może wspierać rozpowszechnianie wyników badań



dotyczących płci w różnych środowiskach akademickich i pozarządowych, aby promować ich praktyczne zastosowanie.

Podjęmowanie tych działań pomoże Uczelni w efektywnym włączeniu kwestii płci do badań i treści dydaktycznych, co przyczyni się do budowania bardziej zrównoważonego, różnorodnego oraz włączającego środowiska akademickiego.

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



CEL: Zwiększenie bezpieczeństwa i przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć.

Aby skutecznie przeciwdziałać dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, Uczelnia powinna dążyć do realizacji następujących celów operacyjnych:

1. Edukacja i podnoszenie świadomości

- Szkolenia i warsztaty: Wprowadzenie szkoleń bądź wykładów otwartych dla członków społeczności akademickiej, obejmujących tematy związane z równością płci, przeciwdziałaniem dyskryminacji, molestowaniem seksualnym oraz innymi formami przemocy ze względu na płeć.
- Kampanie informacyjne: Prowadzenie kampanii informacyjnych, które zwiększają świadomość na temat form dyskryminacji i przemocy, sposobów ich rozpoznawania oraz dostępnych środków wsparcia.

2. Tworzenie i egzekwowanie polityk antydyskryminacyjnych

- Jasne zasady i procedury: Opracowanie i wdrożenie polityk, które jednoznacznie definiują dyskryminację i przemoc ze względu na płeć, oraz określają konsekwencje dla osób dopuszczających się takich działań.
- Procedury interwencyjne: Stworzenie skutecznych procedur interwencyjnych, które zapewniają szybkie i sprawiedliwe reagowanie na zgłoszenia dotyczące przemocy i dyskryminacji.
- Ocena efektywności działań: Regularna ocena skuteczności podejmowanych działań antydyskryminacyjnych poprzez zbieranie opinii od studentów i pracowników oraz analizowanie danych na temat przypadków przemocy. Na podstawie wyników oceny, wprowadzanie niezbędnych zmian i udoskonaleń w politykach i procedurach uczelni, aby zapewnić jak najlepszą ochronę przed przemocą i dyskryminacją.



3. Promowanie kultury szacunku i równości

- Kultura szacunku: Promowanie wartości takich jak szacunek, równość i inkluzywność poprzez działania władz uczelni, kampanie społeczne oraz integracyjne wydarzenia.
- Zaangażowanie całej społeczności: Zachęcanie studentów, pracowników i kadry kierowniczej do aktywnego uczestnictwa w inicjatywach promujących równość płci i przeciwdziałających przemocy.

4. Wsparcie dla ofiar przemocy i dyskryminacji

- Anonimowe zgłaszanie: Wprowadzenie mechanizmów umożliwiających anonimowe zgłaszanie przypadków przemocy i dyskryminacji, które zapewniają bezpieczeństwo i prywatność osób zgłaszających.
- Pomoc: Zorganizowanie profesjonalnego systemu pomocy prawnej i psychologicznej dla osób doświadczających dyskryminacji lub przemocy ze względu na płeć. Zaangażowanie w działanie Centrum Mediacji przy Akademii Łomżyńskiej w razie wystąpienia konfliktu.
- Współpraca z organizacjami zewnętrznymi: Współpraca z organizacjami pozarządowymi i instytucjami specjalizującymi się w przeciwdziałaniu przemocy i dyskryminacji w celu wymiany wiedzy, organizacji szkoleń i udostępnienia zasobów wsparcia. Nawiązywanie kontaktów z międzynarodowymi instytucjami, które mogą dostarczyć wiedzy i wsparcia w zakresie przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji.

Podjęcie rekomendowanych działań pozwoli Uczelni skutecznie przeciwdziałać dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, tworząc bezpieczne i równościowe środowisko akademickie.

IV. WDROŻENIE I MONITOROWANIE

Wdrożenie Planu Równości Płci będzie kluczowym krokiem w dalszym przekształcaniu Akademii Łomżyńskiej w nowoczesną instytucję, która jest otwarta na różnorodność i zobowiązana do zapewnienia równych praw wszystkim członkom swojej społeczności. Realizacja Planu sprawi, że Uczelnia będzie postrzegana jako miejsce, gdzie rozwój zawodowy, edukacja i rozwój osobisty nie są ograniczane przez płeć. Działania te powinny przyczynić się do większej widoczności Uczelni oraz wzrostu zainteresowania studiowaniem lub pracą w Uczelni ze strony kandydatów o wysokich kwalifikacjach i różnorodnym doświadczeniu.

Wdrażanie i monitorowanie Planu w Uczelni powinno być procesem systematycznym i kompleksowym, obejmującym zaangażowanie całej społeczności akademickiej. Należy zadbać o to, aby wszyscy członkowie społeczności akademickiej, w tym kadra zarządzająca, pracownicy i studenci, byli świadomi celów operacyjnych i strategicznych Planu oraz znaczenia ich realizacji. Wdrożenie powinno być wspierane przez regularne szkolenia i warsztaty, które będą podnosić świadomość i kompetencje wszystkich członków społeczności akademickiej w zakresie równości płci. Istotne jest również, aby w procesie wdrażania uwzględniać feedback od pracowników i studentów, co pozwoli na bieżąco korygować działania i dostosowywać je do aktualnych potrzeb i wyzwań.

Monitorowanie realizacji Planu Równości Płci jest równie ważne jak jego wdrażanie. Powinno ono opierać się na regularnym zbieraniu danych i analizie postępów w realizacji założonych celów. Kluczowe jest, aby wprowadzić mechanizmy raportowania, które umożliwią ocenę skuteczności podejmowanych działań oraz identyfikację obszarów wymagających dalszej interwencji. Wyniki monitorowania powinny być publicznie dostępne, co zwiększy transparentność całego procesu i pozwoli na zaangażowanie szerszej społeczności w jego realizację. W tym celu rekomenduje się powołanie Rzecznika ds. Równości, który raz w roku dokona oceny wdrażania planu i na jej podstawie przygotuje rekomendacje dla władz Uczelni.

Wdrażanie i monitorowanie Planu Równości Płci powinno być procesem dynamicznym, który uwzględnia zmieniające się warunki zewnętrzne i wewnętrzne. Regularne przeglądy planu, połączone z jego aktualizacją, zapewnią, że pozostanie on adekwatny do potrzeb Uczelni i skutecznie będzie realizował założone cele. W efekcie, długoterminowe wdrożenie i monitorowanie przyczyni się do stworzenia bardziej sprawiedliwego, równościowego i inkluzywnego środowiska akademickiego, które sprzyja rozwojowi wszystkich jego członków.