





**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
DLA PAŃSTWOWEJ UCZELNI ZAWODOWEJ
im. IGNACEGO MOŚCICKIEGO W CIECHANOWIE
NA LATA 2023-2024**




Wstęp



Cel i zakres: Celem planu jest zapewnienie równych szans i warunków pracy i nauki dla kobiet i mężczyzn na wszystkich poziomach i we wszystkich obszarach działalności Uczelni. Zakres planu obejmuje zarówno wewnętrzne aspekty zarządzania zasobami ludzkimi, takie jak rekrutacja, awans, szkolenia, wynagrodzenia, godzenie życia zawodowego i prywatnego oraz zapobieganie molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji ze względu na płeć, jak i zewnętrzne aspekty relacji z partnerami.



Podstawy prawne i strategiczne: Plan opiera się na przepisach prawa krajowego i unijnego dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy oraz ochrony przed dyskryminacją ze względu na płeć. [Plan odnosi się również do strategii równości płci dla 2020–2025 przyjętej przez Komisję Europejską](#), która zakłada wzmacnianie gender mainstreaming we wszystkich obszarach polityki UE oraz promowanie kultury równości płci w organizacjach publicznych i prywatnych.



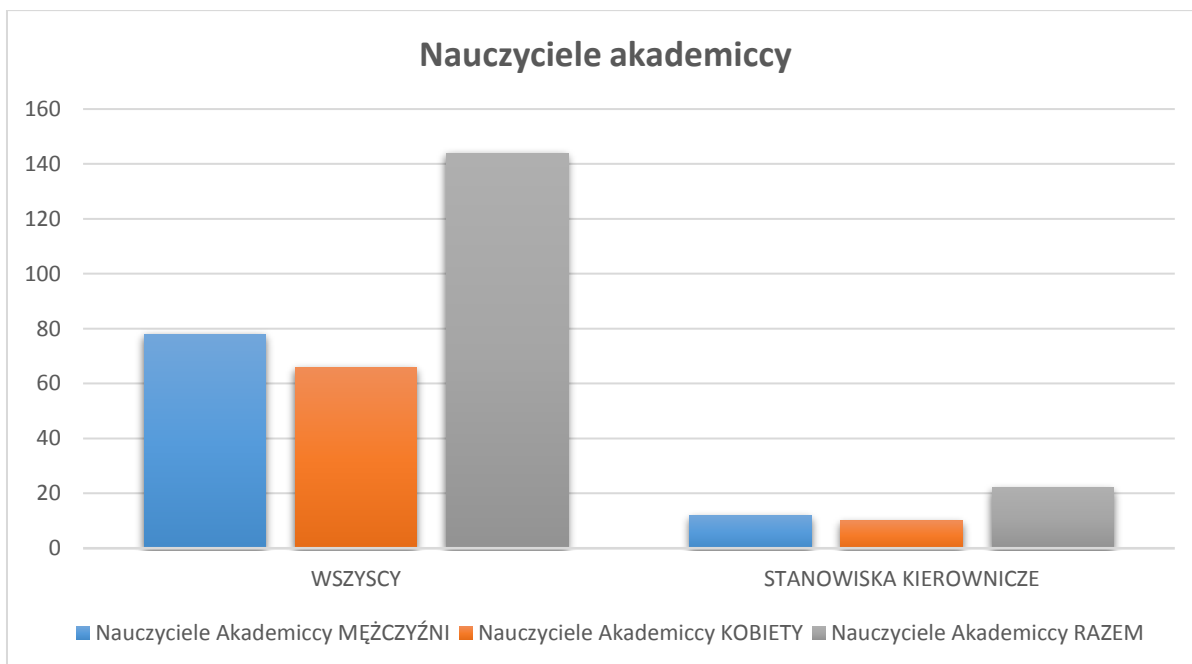
Analiza stanu obecnego/Diagnoza: W tym rozdziale prezentujemy wyniki diagnozy sytuacji kobiet i mężczyzn w Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego przeprowadzonej za pomocą metod ilościowych (np. analiza danych statystycznych) i jakościowych (np. wywiady). Diagnoza obejmowała następujące obszary: struktura organizacyjna pod względem płci; udział kobiet i mężczyzn na różnych stanowiskach; średnie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn; dostęp do szkoleń zawodowych; możliwości awansu; godzenie życia zawodowego i prywatnego; klimat organizacyjny; świadomość pracowników na temat równości płci.

Wyniki analizy przedstawiają się następująco:



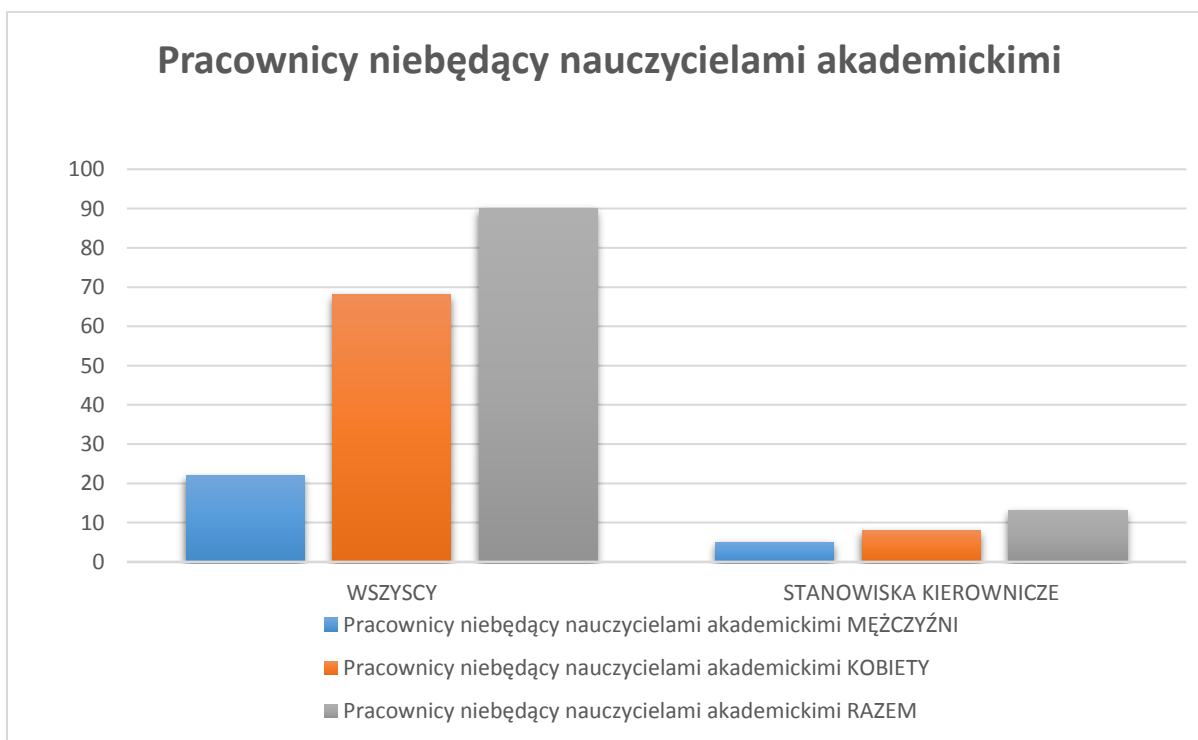
Analiza ze względu na zatrudnienie (stan na 30.03.2023 r.)

A



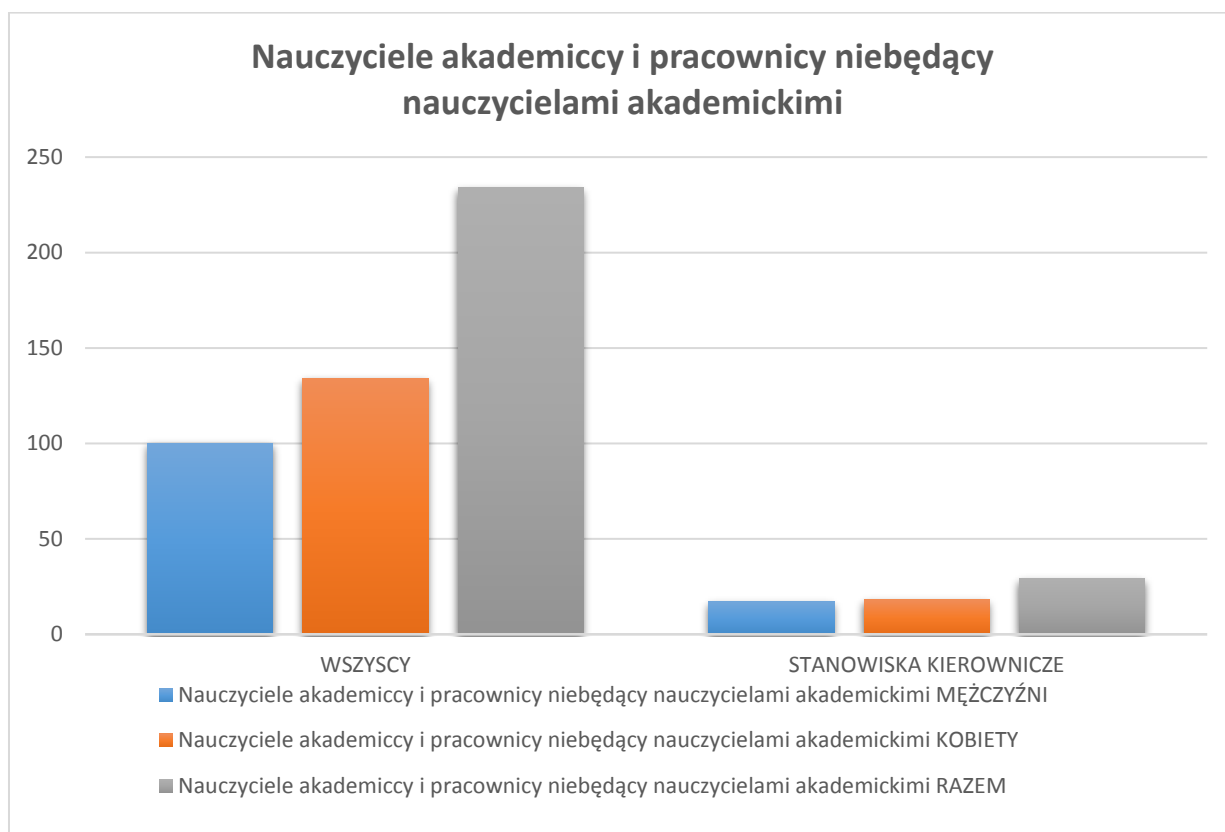
- A. Grupa nauczycieli akademickich liczy 144 osoby z czego: 78 osób to mężczyźni i 66 kobiet. Stanowiska kierownicze w grupie nauczycieli akademickich sprawuje 10 kobiet i 12 mężczyzn.

B

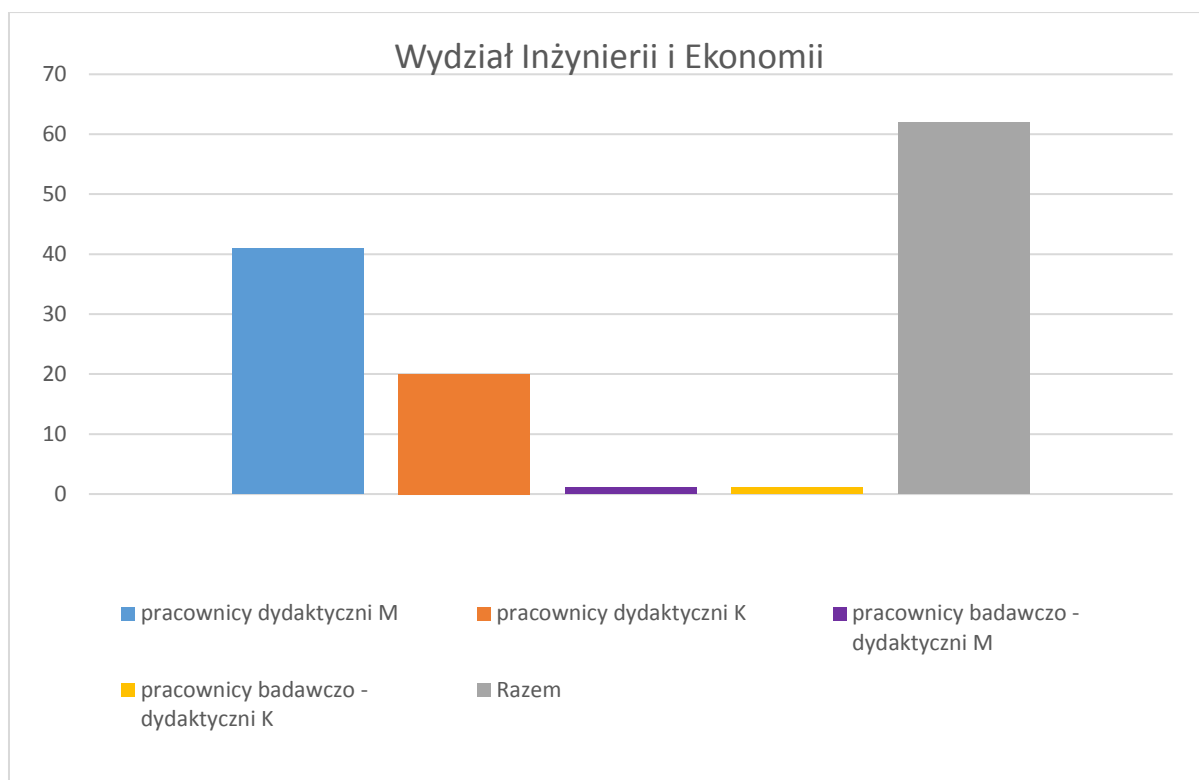




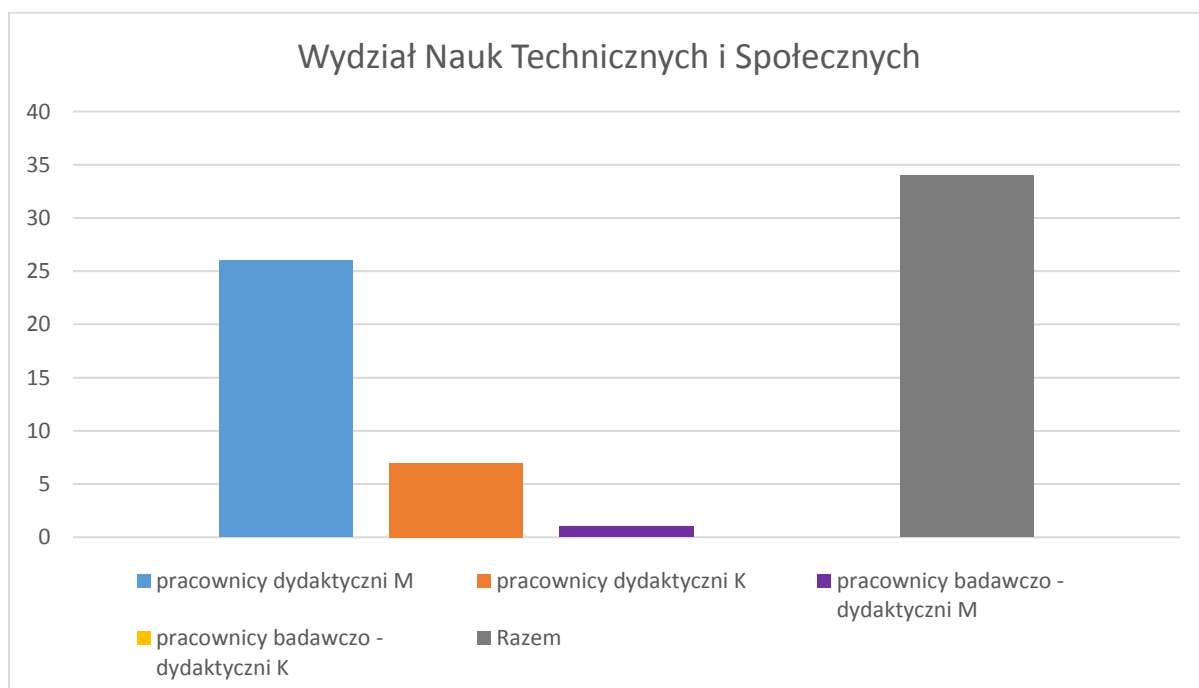
- B. Grupa pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (administracja i obsługa) liczy 90 osób z czego: 68 kobiet i 22 mężczyzn. Wśród stanowisk kierowniczych w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stanowiska kierownicze sprawuje 8 kobiet i 5 mężczyzn. Wśród kierujących przewagę stanowią kobiety o 3 osoby.



W Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie zatrudnionych jest łącznie 234 pracowników, z czego 134 to kobiety i 100 mężczyzn. Stanowiska kierownicze sprawuje 29 osób, w tym 18 kobiet i 17 mężczyzn.

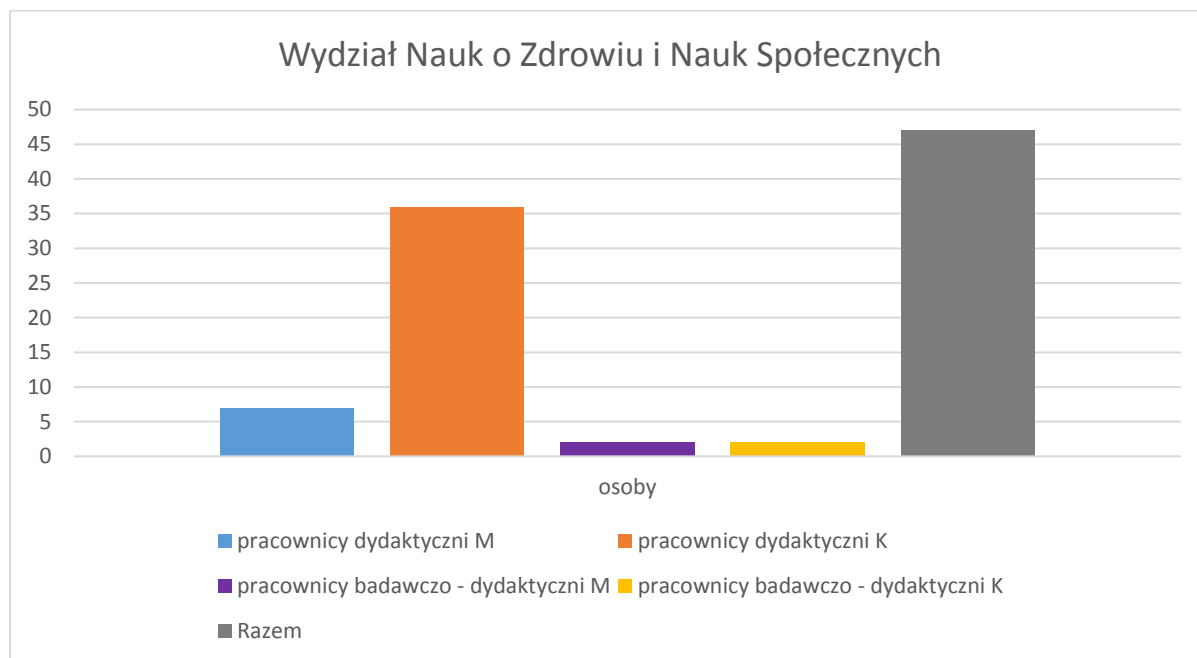


Na Wydziale Inżynierii i Ekonomii pracuje 63 nauczycieli akademickich. W grupie pracowników dydaktycznych jest 20 kobiet i 41 mężczyzn, a w grupie pracowników badawczo – dydaktycznych jest 1 kobieta i 1 mężczyzna. Przewaga mężczyzn spowodowana jest specyfiką kierunków inżynierskich tj.: Budowa maszyn, Informatyka, Inżynieria środowiska, Rolnictwo.

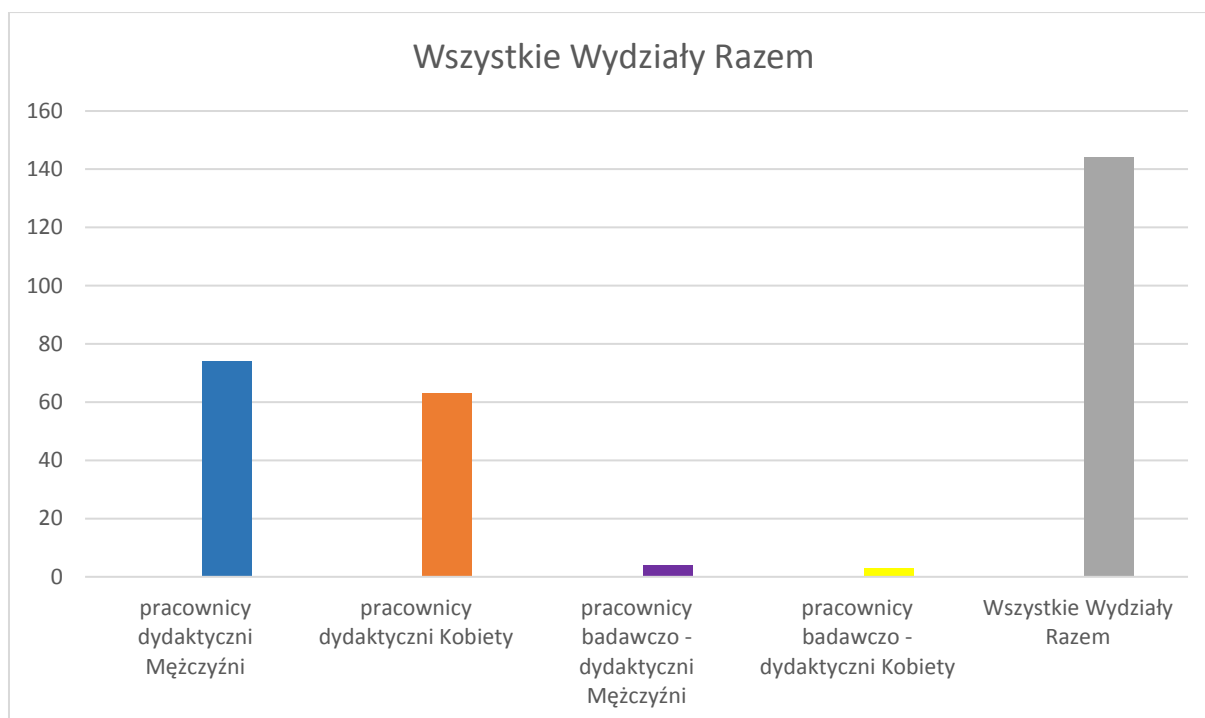




Na Wydziale Nauk Technicznych i Społecznych pracuje 34 nauczycieli akademickich, z czego w grupie pracowników dydaktycznych to 7 kobiet i 26 mężczyzn. W grupie pracowników badawczo – dydaktycznych nie ma kobiet, ale jest 1 mężczyzna. Przewaga w zatrudnieniu na korzyść mężczyzn spowodowana jest specyfiką kierunków na Wydziale: Bezpieczeństwo wewnętrzne, Logistyka, Elektronika i telekomunikacja.



Na Wydziale Nauk o Zdrowiu i Nauk Społecznych w grupie pracowników dydaktycznych pracują 43 osoby, w tym 36 kobiet i 7 mężczyzn. W grupie pracowników badawczo – dydaktycznych są zatrudnieni: 2 kobiety i 2 mężczyzn. Zatrudnienie z przewagą kobiet spowodowane jest specyfiką kierunków: Pielęgniarstwo, Praca socjalna, Pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna.



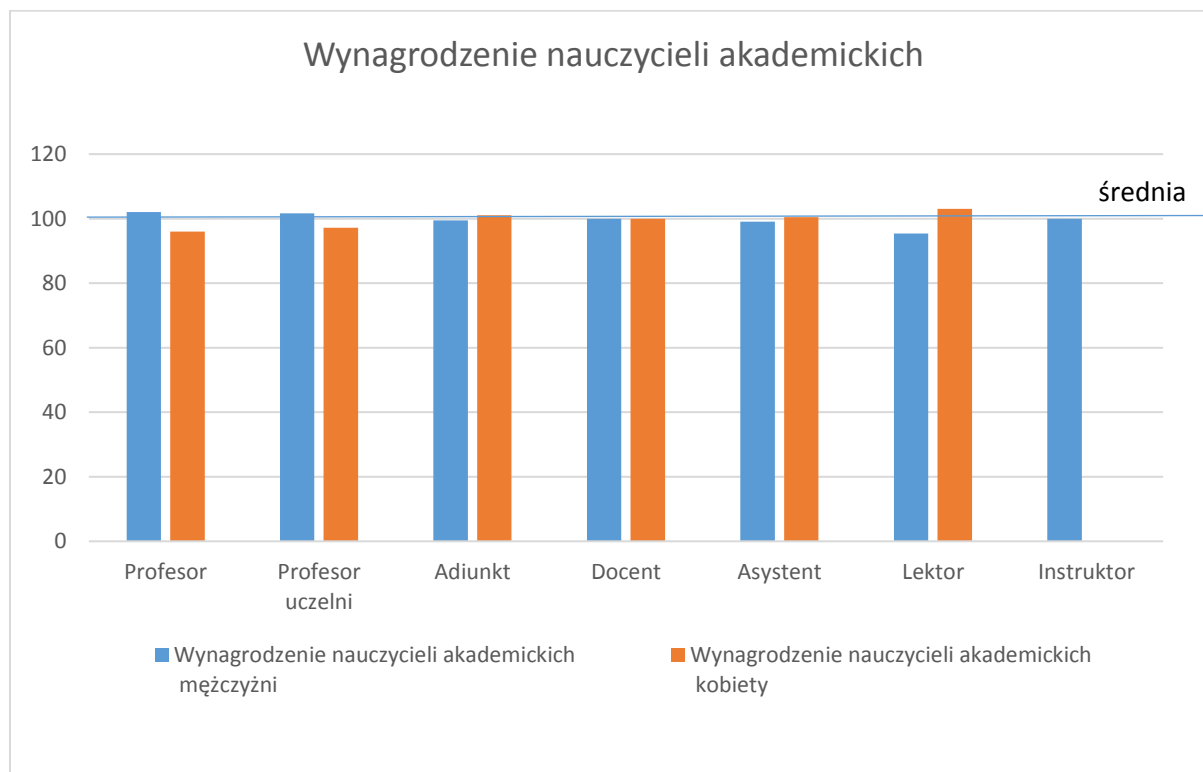
W Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie nauczyciele akademicy dzielą się na dwie grupy: pracowników dydaktycznych i pracowników badawczo – dydaktycznych. Łącznie zatrudnione są 144 osoby, z czego w grupie pracowników dydaktycznych 63 kobiety i 74 mężczyzn oraz w grupie pracowników badawczo – dydaktycznych 3 kobiety i 4 mężczyzn.

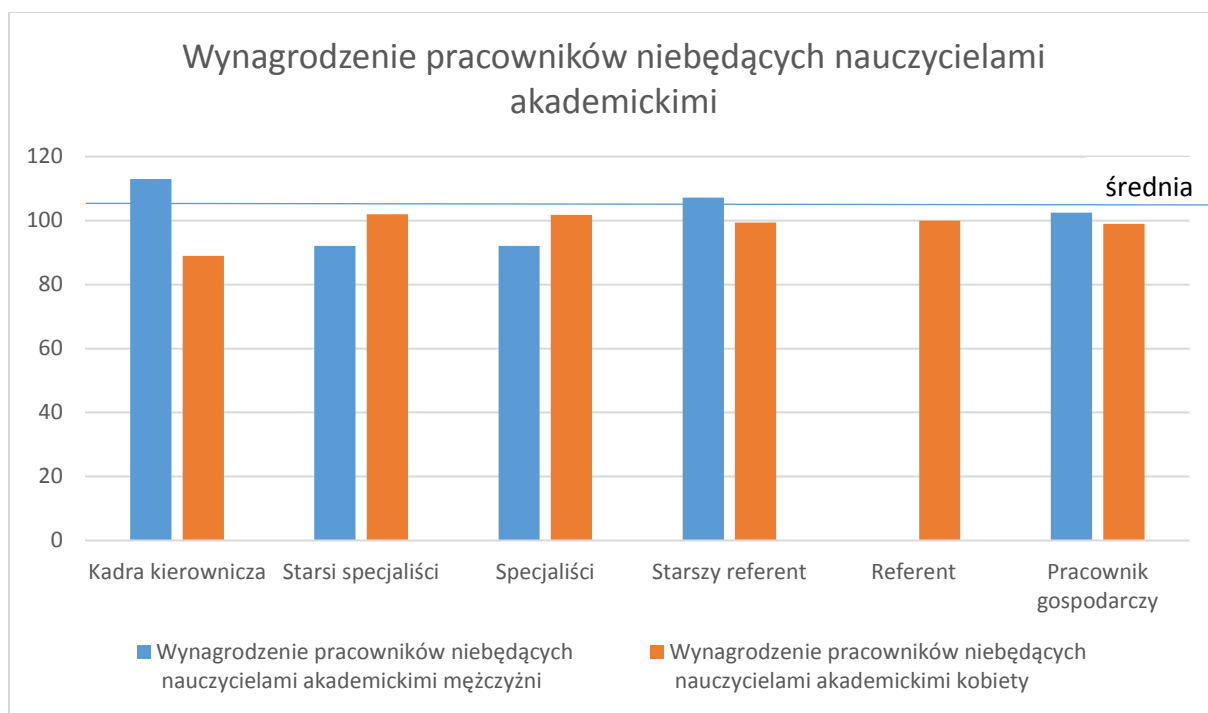


Analiza ze względu na płace (stan na 30.03.2023 r.)

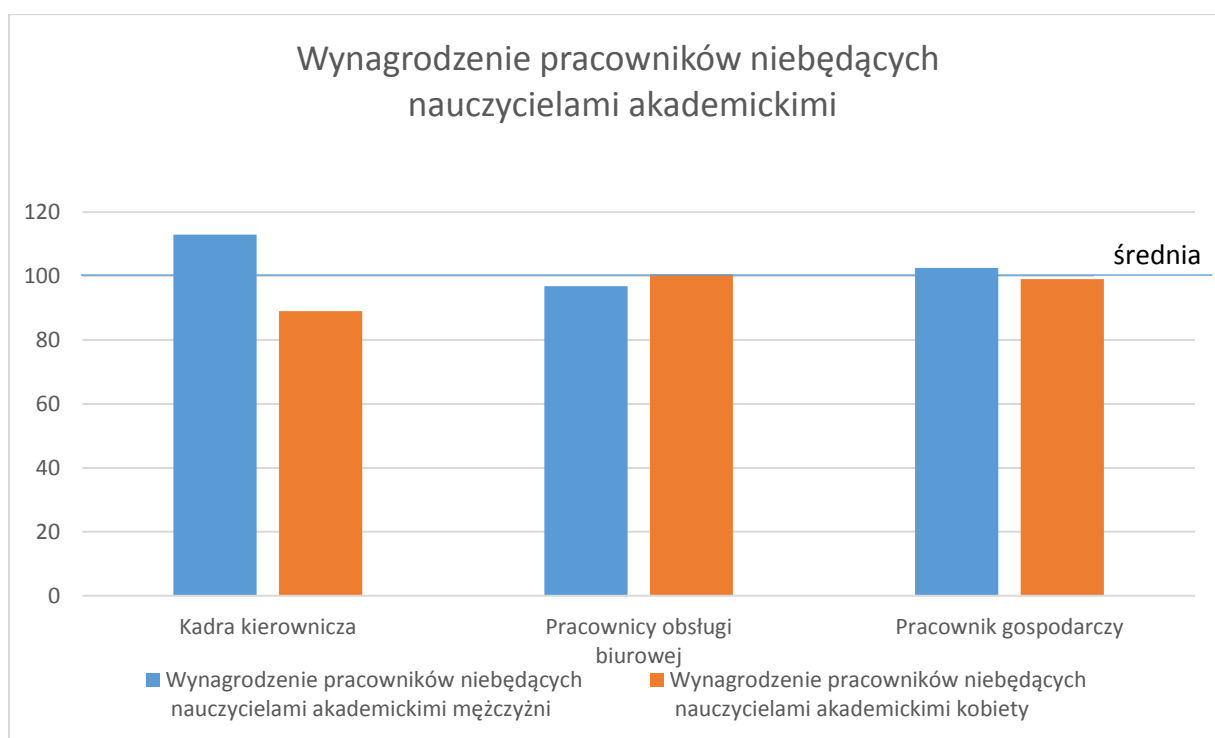
Średnia płaca

Po analizie procentowej wynagrodzeń możemy wnioskować, że w wynagrodzeniach pojawiają się minimalne dysproporcje w podziale na mężczyzn i kobiety.





Wynagrodzenie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi jest wyrównane z przewagą na korzyść kobiet na stanowiskach: Specjalisty i Starszego specjalisty. Wśród kadry kierowniczej mężczyźni zarabiają więcej, co spowodowane jest ich przynależnością do najwyższej grupy zaszerogowania oraz długim stażem pracy. Kobiety na stanowiskach kierowniczych ze względu na swój młody wiek mają niższe grupy zaszerogowania i to znajduje odzwierciedlenie w wynagrodzeniu.





Korzystanie ze środków subwencji przeznaczonej na rozwój naukowy nauczycieli akademickich Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie

Wnioski złożone w roku 2022:

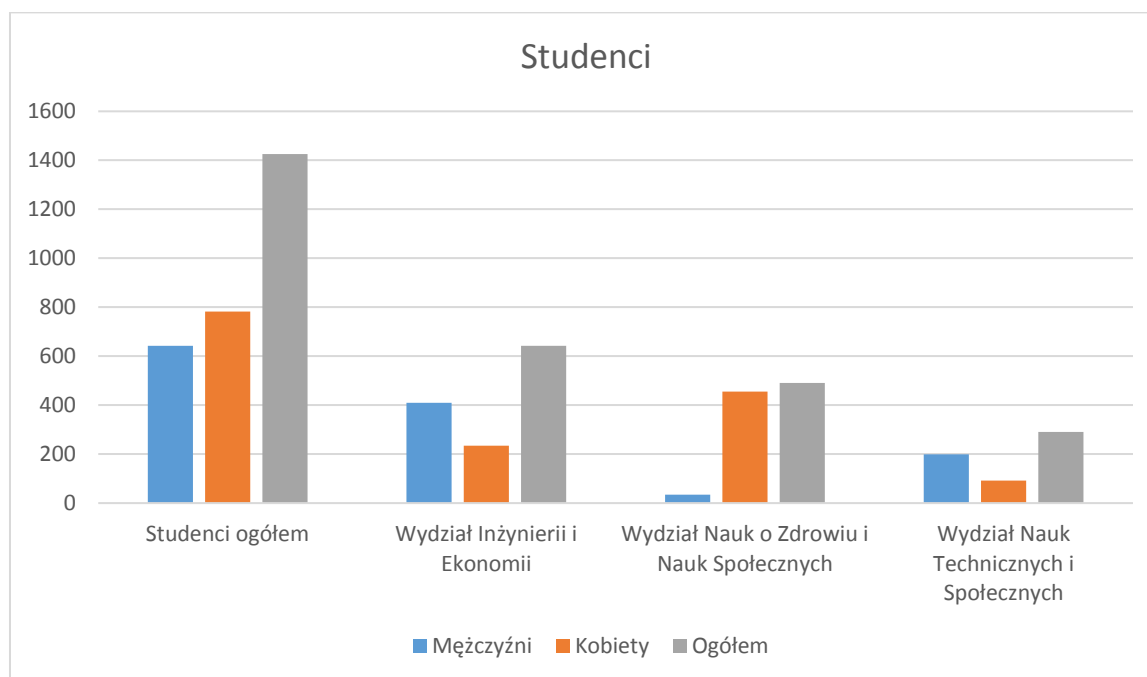
Liczba złożonych wniosków – łącznie	Liczba wniosków złożonych przez kobiety	Liczba wniosków złożonych przez mężczyzn	Liczba wniosków złożonych wspólnie przez kobiety i mężczyzn	Liczba wnioskujących osób – łącznie	Liczba wnioskujących kobiet	Liczba wnioskujących mężczyzn
24	10	13	1	17	8	9

*Stan na 31.12.2022 r.

Uwaga:

Łączna liczba złożonych wniosków (24) nie pokrywa się z liczbą osób wnioskujących (17), z uwagi na to, iż niektóre osoby składały więcej niż jeden wniosek.

Analiza liczby studentów (stan na 31.12.2022 r.)



W PUZ im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie studiuje łącznie 1452 studentów, z czego 782 to kobiety, 643 mężczyźni.

Na Wydziale Inżynierii i Ekonomii studiuje łącznie 643 studentów, z czego 234 to kobiety, 409 mężczyźni.



Na Wydziale Nauk o Zdrowiu i Nauk Społecznych studiuje łącznie 491 studentów, z czego 456 to kobiety, 35 mężczyźni.

Na Wydziale Nauk Technicznych i Społecznych studiuje łącznie 291 studentów, z czego 92 to kobiety, 199 mężczyźni.

Wniosek: Różnice w liczbie studiujących kobiet i mężczyzn na poszczególnych Wydziałach wynikają ze specyfiki kierunków studiów.



Cele i obszary działania

Cel 1

Zwiększenie świadomości wymogu równości płacy na równoważnych stanowiskach przy jednakowych kompetencjach.

Działanie 1.1

Staranność o równowagę wynagrodzeń kobiet i mężczyzn:

1. Przy regulacjach płac związanych ze zwiększeniem subwencji
2. Przy awansach
3. Przy nowych rekrutacjach

Grupa docelowa – pracownicy PUZ

Czas – rozpoczęcie działań – 2023 r.

Jednostki odpowiedzialne – rektor, kanclerz

Wskaźnik – monitorowanie dysproporcji płacowej rok do roku w stosunku do wartości z roku 2023.

Działanie 1.2

Opracowanie i wprowadzenia szkolenia dla kadry kierowniczej zwiększającego świadomość równości m.in. w zakresie wynagrodzeń na podobnych stanowiskach

Grupa docelowa – osoby zajmujące kierownicze stanowiska w PUZ

Termin – rozpoczęcie prac – 2023 r., wdrożenie szkoleń – III, IV kwartał 2023 r.

Jednostki odpowiedzialne – Dział Spraw Osobowych

Wskaźnik – liczba osób przeszkolonych

Cel 2

Wspomaganie rozwoju karier naukowych

Działanie 2.1

Promowanie wiedzy w zakresie możliwości awansu na podstawie wewnętrznych regulacji

Grupa docelowa – pracownicy PUZ w grupie nauczycieli akademickich

Termin – rozpoczęcie prac - 2023r.



Jednostki odpowiedzialne – prorektor, Dział Nauki i Współpracy Międzynarodowej

Wskaźnik – liczba osób przeszkolonych

Działanie 2.2

Równy dostęp do szkoleń na każdym etapie kariery zawodowej, zapewnienie równości podczas rekrutacji na szkolenia organizowane w PUZ wśród pracowników z obszaru nauczycieli akademickich i niebędących nauczycielami akademickimi

Grupa docelowa – nauczyciele akademicki oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi

Termin – 2023 r., 2024 r.

Jednostki odpowiedzialne – kanclerz, dziekani, kierownicy jednostek

Wskaźnik – liczba kobiet i mężczyzn biorących udział w szkoleniu w stosunku do zgłoszeń w danym roku

Cel 3

Ułatwienie łączenia pracy z życiem codziennym

Działanie 3.1

Indywidualne podejście do wniosków pracowników o elastyczne godziny pracy lub system pracy

Grupa docelowa – pracownicy PUZ

Termin – rozpoczęcie prac - 2023r.

Jednostki odpowiedzialne – rektor, kanclerz, Dział Spraw Osobowych

Wskaźnik – przeprowadzenie wśród kierowników PUZ raz w roku badania o liczbie osób korzystających z elastycznych godzin pracy, indywidualnych systemów

Działanie 3.2

Zorganizowanie warsztatów i innych aktywności informacyjnych dla pracowników w zakresie wypalenia zawodowego i odzyskania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem prywatnym.

Grupa docelowa – zainteresowani pracownicy PUZ

Termin – 2023r.-2024 r.

Jednostki odpowiedzialne – Dział Spraw Osobowych, podmiot zewnętrzny

Wskaźnik – liczba osób przeszkolonych



Cel 4

Propagowanie zagadnień dotyczących równości płci oraz różnic kulturowych.

Działanie 4.1

Współpraca w formie warsztatowej z zewnętrznymi ekspertami w celu wymiany doświadczeń i promowania dobrych praktyk w zakresie równości płci oraz różnic kulturowych.

Grupa docelowa – zainteresowani pracownicy, studenci

Termin – 2023r.- 2024 r.

Jednostki odpowiedzialne – Dział Rozwoju, Dział Nauki i Współpracy Międzynarodowej, Dział Spraw Osobowych, podmioty zewnętrzne

Wskaźnik – liczba osób korzystających z warsztatów

Działanie 4.2

Szkolenia w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

Grupa docelowa – kierownicy, pracownicy, studenci

Termin – 2023 r. – 2024 r.

Jednostki odpowiedzialne – Koordynator ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji

Wskaźnik – liczba osób przeszkolonych w tym zakresie

PODSUMOWANIE

Za realizację działań odpowiadają jednostki wskazane jako odpowiedzialne.

Do zadań osób odpowiedzialnych należy m.in.: zatwierdzanie z Rektorem podejmowanych inicjatyw, monitorowanie wskaźników mających wpływ na równość płci w zakresie rekrutacji, zatrudniania, rozwoju i utrzymania pracowników PUZ, koordynowanie działań w ramach wskazanych celów oraz dbałość o budżet Planu i zapraszanie do współpracy przedstawicieli jednostek organizacyjnych Uczelni wskazanych w realizacji działań oraz podmiotów zewnętrznych. Za coroczne sprawozdania z realizacji Planu i publikowanie go na stronie Uczelni odpowiada Rektorat i Kancelaria Uczelni.

W wyniku analizy w oparciu o dane z roku 2022 i dostępnych danych z roku 2023 wnioskujemy, że w PUZ nie zachodzą wyraźne odchylenia w zakresie równości płci w odniesieniu do wynagrodzeń, stanowisk, ilości studiujących.

Wprowadzenie Planu ma służyć korygowaniu ewentualnych przyszłych odchyleń, edukacji w zakresie równości płci, rozwojowi organizacyjnemu oraz monitorowaniu wskaźników.

Niniejszy dokument spełnia cztery podstawowe wymagania, które kwalifikują PUZ do ubiegania się o środki finansowe w ramach programu ramowego Horyzont Europa:

- Jest dokumentem oficjalnym, opublikowanym na stronie BIP PUZ, podpisanym przez rektora dra inż. Grzegorza Koca
- Zostały wyznaczone odpowiednie zasoby ludzkie do opracowania i realizacji Planu Równości Płci. Władze Uczelni zadeklarowały gotowość do poniesienia niezbędnych nakładów finansowych związanych z realizacją zaplanowanych celów i działań.
- Plan Równości Płci dla PUZ został opracowany na podstawie analizy danych.
- Dokument uwzględnia działania szkoleniowe w celu zwiększenia świadomości całej społeczności akademickiej na temat równości płci, nieświadomych uprzedzeń ze względu na płeć oraz zapobieganiu dyskryminacji i molestowaniu, w tym molestowaniu seksualnemu.