

Uchwała Nr 81/2021/2022
Senatu Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nysie
z dnia 23 września 2022 roku

w sprawie zatwierdzenia
Planu Równouprawnienia Płci (GEP – Gender Equality Plan)
dla PANS w Nysie
na lata 2022-2024

Działając na podstawie § 22 pkt 11) Statutu PWSZ w Nysie, uchwała się, co następuje:

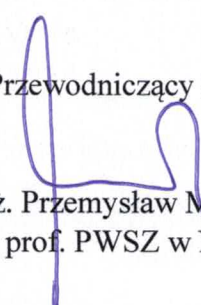
§ 1

Senat zatwierdza *Plan Równouprawnienia Płci (GEP – Gender Equality Plan) dla PANS w Nysie na lata 2022-2024*, stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Senatu


dr inż. Przemysław Malinowski,
prof. PWSZ w Nysie

*Załącznik do Uchwały Nr 81/2021/2022 Senatu PWSZ w Nysie
z dnia 23.09.2022 r.*

Plan Równouprawnienia Płci

dla

Państwowej Akademii Nauk Stosowanych

w Nysie

na lata 2022-2024

wrzesień 2022

Wprowadzenie

Plan Równouprawnienia Płci (w skrócie GEP – *Gender Equality Plan*) dla Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Nysie na lata 2022-2024 jest dokumentem mającym usprawnić funkcjonowanie wspólnoty akademickiej w realizacji podstawowych wartości leżących u podstaw kultury naukowej – poszanowania godności i różnorodności, wzajemnej tolerancji, wolności w prowadzeniu badań naukowych, praworządności.

Najistotniejszym zadaniem Planu Równouprawnienia Płci dla PANS w Nysie (w skrócie PRP dla PANS w Nysie) jest promowanie, wdrażanie i monitorowanie pozytywnych działań dotyczących równouprawnienia płci oraz ograniczania dyskryminacji na uczelni.

Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Nysie, zgodnie ze swoją misją i statutem, jest uczelnią, kierującą się zasadami niedyskryminacji i równości szans kobiet oraz mężczyzn. W uczelni respektuje się obowiązujące regulacje dotyczące praw człowieka, w szczególności art. 32 i 33 Konstytucji RP, chroniące przed dyskryminacją i brakiem tolerancji oraz dąży się do wdrażania najwyższych standardów, mających na celu zapewnienie równego traktowania. Równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do rozwoju nauki, a także kreowania postaw w zakresie przedsiębiorczości i działań społeczno-obywatelskich. Misją PANS w Nysie jest zapewnienie dostępu do wiedzy, kształtowanie kompetencji praktycznych oraz stwarzanie możliwości wszechstronnego rozwoju. Punktem wyjścia dla opracowania PRP dla PANS w Nysie są dobre praktyki przełożone na rozwiązania proceduralne oraz profesjonalne postawy, będące wzorami dla wszystkich członków społeczności akademickiej, tak aby dobre przykłady i rozwiązania można było upowszechniać i metodycznie udoskonalać. Pozwala to na połączenie efektywnej realizacji misji Uczelni, kształtowania kultury organizacyjnej o wysokich standardach moralnych z przeciwdziałaniem dyskryminacji poprzez system wczesnego reagowania.

PRP dla PANS w Nysie obejmuje:

1. Diagnozę – jest to ustalenie stanu faktycznego przeprowadzonego na podstawie:
 - a) analizy liczbowej i porównawczej danych kluczowych dla funkcjonowania uczelni,
 - b) analizy dokumentów regulujących postawy równości szans, poszanowania i kooperacji we wspólnocie akademickiej,
 - c) analizy procedur służących monitorowaniu występowania zjawisk niepożądanych oraz prowadzeniu działań naprawczych.
2. Wnioski wynikające z diagnozy.
3. Regulację procesu zbierania danych w zakresie równouprawnienia, identyfikacji i eliminacji zjawisk niepożądanych.
4. Upowszechnianie i udoskonalanie dobrych praktyk jako instrumentu budowania kultury pracy w PANS Nysie.

PRP dla PANS w Nysie został opracowany przez członków Komisji ds. opracowania projektu Planu Równości Płci, powołanego Uchwałą Nr 28/2021/2022 Senatu Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nysie z dnia 18 lutego 2022 roku, w składzie:

- prof. dr hab. n. med. Andrzej Brodziak
- prof. dr hab. Inga Lewandowska
- dr hab. Alina Dittmann, prof. ucz.
- dr hab. inż. Justyna Patalas-Maliszewska, prof. ucz.
- dr Tomasz Drewniak, prof. ucz.
- mgr Grzegorz Kulik

Osobą wspomagającą komisję pod względem technicznym, koordynującą pozyskiwanie danych z poszczególnych komórek uczelni oraz agregującą dane była mgr Wioletta Skubel. Plan opracowano w oparciu o wyniki diagnozy przeprowadzonej w odniesieniu do kluczowych aspektów funkcjonowania uczelni oraz na podstawie analizy podobnego rodzaju dokumentów obowiązujących na uczelniach polskich i europejskich.

Plan Równouprawnienia Płci dla PANS w Nysie na lata 2022-2024 został opublikowany w Biuletynie Informacji Publicznej (Uchwała Nr 81/2021/2022 Senatu PWSZ w Nysie z dnia 23 września 2022 r.).

I. Diagnoza

1. Analiza ilościowa i porównawcza w zakresie danych kluczowych dla funkcjonowania uczelni.

Analiza przeprowadzona na potrzeby opracowania PRP dla PANS w Nysie została przygotowana na podstawie informacji o udziale kobiet i mężczyzn wśród studentów wszystkich kierunków oraz w zasobach kadrowych (z podziałem na nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi) z zastosowaniem następujących kryteriów:

- 1.1. Kobiety i mężczyźni w grupie studentów PANS w Nysie.
- 1.2. Kobiety i mężczyźni w grupie nauczycieli akademickich PANS w Nysie na podstawie zajmowanych stanowisk.
- 1.3. Kobiety i mężczyźni w grupie nauczycieli akademickich PANS w Nysie.
- 1.4. Kobiety i mężczyźni w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
- 1.5. Kobiety i mężczyźni w kadrze zarządzającej uczelnią i wydziałami.
- 1.6. Kobiety i mężczyźni w kadrze zarządzającej jednostkami administracyjnymi uczelni.
- 1.7. Kobiety i mężczyźni zarządzający centrami.
- 1.8. Kobiety i mężczyźni wśród członków samorządu studenckiego.
- 1.9. Kobiety i mężczyźni realizujący granty uczelniane.
- 1.10. Kobiety i mężczyźni uczestniczący w realizacji projektów finansowanych ze środków zewnętrznych (zestawienie uwzględnia liczbę zawartych umów).
- 1.11. Kobiety i mężczyźni uczestniczący w wyjazdach finansowanych w ramach programu Erasmus+:
 - a) nauczyciele akademicy,
 - b) pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi.
- 1.12. Kobiety i mężczyźni wśród studentów uczestniczących w wyjazdach finansowanych w ramach programu Erasmus+.
- 1.13. Stopnie i tytuły naukowe uzyskane przez nauczycieli akademickich w latach 2016-2021.
- 1.14. Osoby korzystające z urlopów macierzyńskich/ojcowskich.
- 1.15. Kobiety i mężczyźni wśród osób wyróżnionych nagrodami Rektora PANS w Nysie w latach 2016-2022:
 - a) nauczyciele akademicy,
 - b) pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi.
- 1.16. Kobiety i mężczyźni wśród osób wyróżnionych odznaczeniami państwowymi w latach 2016-2021:
 - a) nauczyciele akademicy,
 - b) pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi.

1.17. Kobiety i mężczyźni wśród absolwentów PANS w Nysie wyróżnionych nagrodą Nyska Nike.

Dane w aspektach ustalających stan faktyczny odnoszą się do roku 2021. W aspektach prezentujących praktykę działań w zakresie rozwoju naukowego, uczestnictwa w grantach, projektach, wyjazdach zagranicznych, nagrodach i odznaczeniach przyjęto perspektywę czasową 2016-2021.

1.1. Kobiety i mężczyźni w grupie studentów PANS w Nysie

Tabela nr 1. Kobiety i mężczyźni w grupie studentów PANS w Nysie

Wydział	Kierunek	Kobiety udział %	Mężczyźni udział %
Jazzu	Jazz i muzyka estradowa – praktyczny stacjonarne pierwszego stopnia	40%	60%
	Jazz i muzyka estradowa – praktyczny stacjonarne drugiego stopnia	50%	50%
Nauk Ekonomicznych	Finanse i rachunkowość – praktyczny stacjonarne pierwszego stopnia	83%	17%
	Finanse i rachunkowość – praktyczny niestacjonarne pierwszego stopnia	92%	8%
Nauk Medycznych	Pielęgniarstwo – praktyczny stacjonarne pierwszego stopnia	82%	18%
	Pielęgniarstwo – praktyczny stacjonarne drugiego stopnia	97%	3%
	Ratownictwo medyczne – praktyczny stacjonarne pierwszego stopnia	37%	63%
	Ratownictwo medyczne – praktyczny niestacjonarne pierwszego stopnia	33%	67%
Nauk o Zdrowiu i Kulturze Fizycznej	Dietetyka – praktyczny stacjonarne pierwszego stopnia	85%	15%
	Dietetyka – praktyczny niestacjonarne pierwszego stopnia	91%	9%
	Kosmetologia – praktyczny stacjonarne pierwszego stopnia	99%	1%
	Kosmetologia – praktyczny niestacjonarne pierwszego stopnia	100%	0%
	Psychofizyczne kształtowanie człowieka – praktyczny stacjonarne pierwszego stopnia	63%	37%

Nauk Społecznych	Administracja stacjonarne pierwszego stopnia	86%	14%
	Bezpieczeństwo wewnętrzne – praktyczny stacjonarne pierwszego stopnia	53%	47%
	Bezpieczeństwo wewnętrzne – praktyczny niestacjonarne pierwszego stopnia	59%	41%
	Bezpieczeństwo wewnętrzne – praktyczny stacjonarne drugiego stopnia	48%	52%
	Bezpieczeństwo wewnętrzne – praktyczny niestacjonarne drugiego stopnia	46%	54%
	Architektura – praktyczny stacjonarne pierwszego stopnia	62%	38%
	Architektura – praktyczny niestacjonarne pierwszego stopnia	33%	67%
	Informatyka – praktyczny stacjonarne pierwszego stopnia	10%	90%
	Informatyka – praktyczny niestacjonarne pierwszego stopnia	20%	80%
Nauk Technicznych	Zarządzanie i inżynieria produkcji – praktyczny stacjonarne pierwszego stopnia	19%	81%
	Zarządzanie i inżynieria produkcji – praktyczny niestacjonarne pierwszego stopnia	23%	77%
	Zarządzanie i inżynieria produkcji – praktyczny niestacjonarne drugiego stopnia	17%	83%
	Filologia angielska – praktyczny stacjonarne pierwszego stopnia	61%	39%
	Filologia germańska – praktyczny stacjonarne pierwszego stopnia	72%	28%
Razem		62%	38%

Wśród całkowitej liczby studentów PANS w Nysie w roku akademickim 2021/2022 62% stanowiły kobiety, a 38% mężczyźni. Kobiety dominowały wśród osób studiujących: *finanse i rachunkowość* (86% K), *pielęgniarstwo* (studia pierwszego stopnia – 82% K; studia drugiego stopnia – 97% K), *dietetykę* (studia I stopnia – 89% K), *kosmetologię* (studia I stopnia – 99% K), *administrację* (86%), *filologię germańską* (studia I stopnia – 72% K). Znacząca przewaga mężczyzn występuje na kierunkach: *informatyka* (studia pierwszego stopnia – 89,5% M), *zarządzanie*

i inżynieria produkcji (studia drugiego stopnia – 79% M; studia II stopnia – 83% M). Najbardziej zbalansowane kierunki pod względem płci to:
jazz i muzyka estradowa (studia I stopnia – 40% K i 60% M; studia drugiego stopnia – 50% K i 50% M), *bezpieczeństwo wewnętrzne* (studia pierwszego stopnia – 60% K; 40% M; studia drugiego stopnia – 57% K; 43% M); *filologia angielska* (studia I stopnia – 61% K; 39% M), *architektura* (studia drugiego stopnia – 62% K; 38% M); *psychofizyczne kształtowanie człowieka* (studia I stopnia – 63 % K; 37% M) oraz *ratownictwo medyczne* (studia I stopnia – 37% K; 63% M).

1.2. Kobiety i mężczyźni w grupie nauczycieli akademickich PANS w Nysie na podstawie zajmowanych stanowisk

Tabela nr 2. Kobiety i mężczyźni w grupie nauczycieli akademickich PANS w Nysie na podstawie zajmowanych stanowisk		
Stanowisko	Kobiety udział %	Mężczyźni udział %
Profesor	35%	65%
Profesor uczelni	39%	61%
Adiunkt	42%	58%
Wykładowca	46%	54%
Asystent	20%	80%
Instruktor	72%	28%
Lektor	71%	29%
Razem	47%	53%

Wśród osób zatrudnionych jako nauczyciele akademicy kobiety stanowią 47%, a mężczyźni 53%. Z rozkładu procentowego liczby nauczycieli akademickich w poszczególnych grupach stanowisk wynika, że kobiety dominują wśród zatrudnionych na stanowiskach lektora (71%) i instruktora (72%). Mężczyźni dominują w grupach osób zatrudnionych na stanowisku asystenta (80%). Najbardziej zrównoważona ilościowo sytuacja występuje w grupach nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach wykładowcy (46% K; 54% M), adiunkta (42% K; 58% M), profesora uczelni (39% K; 61% M) oraz profesora (35% K; 65% M).

1.3. Kobiety i mężczyźni w grupie nauczycieli akademickich PANS w Nysie

Tabela nr 3. Kobiety i mężczyźni w grupie nauczycieli akademickich PANS w Nysie		
	Kobiety udział %	Mężczyźni udział %
Wydział Jazzu	24%	76%
Wydział Nauk Ekonomicznych	80%	20%
Wydział Nauk Medycznych	70%	30%
Wydział Nauk o Zdrowiu i Kulturze Fizycznej	56%	44%
Wydział Nauk Społecznych	12%	88%
Wydział Nauk Technicznych	14%	86%
Wydział Neofilologii	62%	38%
Studium Języków Obcych	67%	33%
Razem	47%	53%

Wśród osób zatrudnionych jako nauczyciele akademicy kobiety stanowią 47%, a mężczyźni 53%. Z rozkładu liczby nauczycieli akademickich zatrudnionych w poszczególnych jednostkach Uczelni wynika, że kobiety dominują wśród zatrudnionych na Wydziale Nauk Ekonomicznych (80%). Mężczyźni dominują na Wydziale Nauk Społecznych (88%) oraz Wydziale Nauk Technicznych (86%). Najbardziej zrównoważona sytuacja występuje na Wydziale Nauk o Zdrowiu i Kulturze Fizycznej (56% K; 44% M).

1.4. Kobiety i mężczyźni w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Tabela nr 4. Kobiety i mężczyźni w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi		
	Kobiety udział %	Mężczyźni udział %
Liczba pracowników: administracja i biblioteka	78%	22%
Liczba pracowników obsługi	67%	33%
Razem	73%	27%

Wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi kobiety stanowią 73%, a mężczyźni 27%.

1. 5. Kobiety i mężczyźni w kadrze zarządzającej uczelnią i wydziałami

Tabela nr 5. Kobiety i mężczyźni w kadrze zarządzającej uczelnią i wydziałami		
	Kobiety udział %	Mężczyźni udział %
Kadra zarządzająca: Rektor, prorektorzy, kanclerz, zastępcy kanclerza	17%	83%
Wydział Jazzu	0%	100%
Wydział Nauk Ekonomicznych	100%	0%
Wydział Nauk Medycznych	100%	0%
Wydział Nauk o Zdrowiu i Kulturze Fizycznej	75%	25%
Wydział Nauk Społecznych	0%	100%
Wydział Nauk Technicznych	0%	100%
Wydział Neofilologii	100%	0%
Studium Języków Obcych	100%	0%
Razem	48%	52%

Wśród osób w kadrze zarządzającej uczelnią i wydziałami kobiety stanowią 48%, a mężczyźni 52%. Z rozkładu liczby kadry zarządzającej wynika, że na Wydziałach Nauk Ekonomicznych, Neofilologii oraz w Studium Języków Obcych zarządzają wyłącznie kobiety. Na Wydziałach: Jazzu, Nauk Społecznych oraz Nauk Technicznych zarządzają wyłącznie mężczyźni.

1.6. Kobiety i mężczyźni w kadrcie zarządzającej jednostkami administracyjnymi uczelni

Tabela nr 6. Kobiety i mężczyźni w kadrcie zarządzającej jednostkami administracyjnymi uczelni		
Kadrcie zarządzająca: jednostki administracji (bez kanclerza i zastępców kanclerza)	Kobiety udział %	Mężczyźni udział %
	80%	20%

Wśród osób w kadrcie zarządzającej jednostkami administracyjnymi uczelni kobiety stanowią 80%, a mężczyźni 20%.

1.7. Kobiety i mężczyźni zarządzający centrami

Tabela nr 7. Kobiety i mężczyźni zarządzający centrami		
Dyrektorzy centrum	Kobiety udział %	Mężczyźni udział %
	25%	75%

Wśród osób w kadrcie zarządzającej centrami uczelni kobiety stanowią 25%, a mężczyźni 75%.

1.8. Kobiety i mężczyźni wśród członków samorządu studenckiego

Tabela nr 8. Kobiety i mężczyźni wśród członków samorządu studenckiego		
Samorząd Studencki	Rok	Kobiety udział % Mężczyźni udział %
	- kadencja 17/19 – przewodnicząca, skład głównie mieszany, często z przewagą kobiet (niekiedy ze sporą ich przewagą),	
	- kadencja 19/21 – przewodnicząca – w semestrze zimowym 19/20 przewaga kobiet,	
	- kadencja 21/23 – przewodniczący – zmniejszono skład zarządu (na chwilę obecną występuje równowaga płci).	

W latach 2017-2019 w składzie samorządu dominowały kobiety, a od roku 2021 zachodzi równość liczebowa pomiędzy studentkami i studentami.

1.9. Kobiety i mężczyźni realizujący granty uczelniane

Tabela nr 9. Kobiety i mężczyźni realizujący granty uczelniane			
Udział w projektach naukowych (granty uczelniane)	Rok		Mężczyźni udział %
	Kobiety udział %		
	2021	60%	40%
	2022	67%	33%
Razem		64%	36%

Wśród osób realizujących granty uczelniane kobiety stanowią 64%, a mężczyźni 36%.

1.10. Kobiety i mężczyźni uczestniczący w realizacji projektów finansowanych ze środków zewnętrznych (zestawienie uwzględnia liczbę zawartych umów)

Tabela nr 10. Kobiety i mężczyźni uczestniczący w realizacji projektów finansowanych ze środków zewnętrznych			
Udział w projektach finansowanych ze środków zewnętrznych	Rok		Mężczyźni udział %
	Kobiety udział %		
	2016	60%	40%
	2017	59%	41%
	2018	47%	53%
	2019	58%	42%
	2020	66%	34%
	2021	68%	32%
Razem		63%	37%

Wśród osób uczestniczących w realizacji projektów finansowanych ze środków zewnętrznych kobiety stanowią 63%, a mężczyźni 37%. Najwięcej kobiet (68%) uczestniczyło w realizacji projektów w roku 2021. Najwięcej mężczyzn uczestniczyło w roku 2018 (53%). Najbardziej zrównoważona ilościowo sytuacja występowała w roku 2018 (47% K, 53% M).

1.11. Kobiety i mężczyźni uczestniczący w wyjazdach finansowanych w ramach programu Erasmus+

a) nauczyciele akademicy

Tabela nr 11a. Kobiety i mężczyźni uczestniczący w wyjazdach finansowanych w ramach programu Erasmus+		
Wyjazdy Erasmus: szkolenia i wykłady (nauczyciele akademicy)	Rok	Mężczyźni udział %
	2015/2016	41%
	2016/2017	39%
	2017/2018	27%
	2018/2019	30%
	2019/2020	46%
	2020/2021	43%
	2021/2022	41%
	Razem	37%

Wśród nauczycieli akademickich uczestniczący w wyjazdach finansowanych w ramach programu Erasmus+ kobiety stanowiły 63%, a mężczyźni 37%. Najwięcej kobiet uczestniczyło w wyjazdach w roku akademickim 2017/2018 (73%), najmniej w r. ak. 2019/2020 (54%). Najwięcej mężczyzn uczestniczyło w wyjazdach w r. ak. 2019/2020 (46%), najmniej w r. ak. 2017/2018 (27%). Najwięcej wyjazdów odnotowano w roku akademickim 2015/2016, najmniej w roku ak. 2020/2021. Mała liczba wyjazdów spowodowana była panującą pandemią Covid-19.

b) pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi

Tabela nr 11b. Kobiety i mężczyźni uczestniczący w wyjazdach finansowanych w ramach programu Erasmus+

Wyjazdy Erasmus: szkolenia (pracownicy nie będący nauczycielami)	Rok	Kobiety udział %	Mężczyźni udział %
	2015/2016	78%	22%
	2016/2017	80%	20%
	2017/2018	100%	0%
	2018/2019	100%	0%
	2019/2020	0%	0%
	2020/2021	0%	0%
	2021/2022	60%	40%
	Razem	81%	19%

Wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w wyjazdach finansowanych w ramach programu Erasmus+ uczestniczyło 81% kobiet i 19% mężczyzn. W roku akademickim 2017/2018 oraz 2018/2019 w wyjazdach uczestniczyły wyłącznie kobiety. Najwięcej mężczyzn uczestniczyło w wyjazdach w r. ak. 2021/2022 (40%). Największą liczbę wyjazdów odnotowano w roku akademickim 2015/2016. W r. ak. 2019/2020 oraz 2020/2021 zarówno kobiety, jak i mężczyźni nie brali udziału w wyjazdach, spowodowane to było panującą pandemią Covid-19.

1.12. Kobiety i mężczyźni wśród studentów uczestniczących w wyjazdach finansowanych w ramach programu Erasmus+

Tabela nr 12. Kobiety i mężczyźni wśród studentów uczestniczących w wyjazdach finansowanych w ramach programu Erasmus+			
Wyjazdy Erasmus: studia, praktyki, staże (studenci)	Rok	Kobiety udział %	Mężczyźni udział %
	2015/2016	70%	30%
	2016/2017	74%	26%
	2017/2018	63%	37%
	2018/2019	68%	32%
	2019/2020	64%	36%
	2020/2021	81%	19%
	2021/2022	60%	40%
	Razem	69%	31%

Wśród studentów w wyjazdach finansowanych w ramach programu Erasmus+ na przestrzeni lat uczestniczyło 69% kobiet i 31% mężczyzn. Najwięcej kobiet uczestniczyło w wyjazdach w roku akademickim 2016/2017 (74%), najmniej w r. ak. 2021/2022 (60%). Najwięcej mężczyzn uczestniczyło w wyjazdach w r. ak. 2021/2022 (40%).

1.13. Stopnie i tytuły naukowe uzyskane przez nauczycieli akademickich w latach 2016-2021

Tabela nr 13. Stopnie i tytuły naukowe uzyskane przez nauczycieli akademickich w latach 2016-2021		
Rozwój kadry	Rok	Mężczyźni udział %
	2016	0%
	2017	33%
	2018	50%
	2019	54%
	2020	80%
	2021	80%
	Razem	56%
		44%

Wśród nauczycieli akademickich, którzy uzyskali w latach 2016-2021 stopnie i tytuły naukowe, kobiety stanowią 56%, a mężczyźni 44%. Największy rozwój kadry miał miejsce w roku 2019.

1.14. Osoby korzystające z urlopów macierzyńskich/ojcowskich

Tabela nr 14. Osoby korzystające z urlopów macierzyńskich/ojcowskich		
Korzystanie z urlopów macierzyńskich/ojcowskich	Rok	Mężczyźni udział %
	2016	25%
	2017	29%
	2018	0%
	2019	29%
	2020	25%
	2021	100%
Razem		24%

Z urlopów macierzyńskich/ojcowskich w latach 2016-2021 korzystało 76% kobiet oraz 24% mężczyzn. Najwięcej kobiet (100%) korzystało z urlopu w roku 2018, w roku 2021 z tej formy opieki nad dzieckiem nie korzystała żadna kobieta. Wśród mężczyzn w roku 2018 nie korzystał żaden mężczyzna.

- 1.15. Kobiety i mężczyźni wśród osób wyróżnionych nagrodami Rektora PANS w Nysie w latach 2016-2022
- a) nauczyciele akademicy

Tabela nr 15a. Kobiety i mężczyźni wśród osób wyróżnionych nagrodami Rektora PANS w Nysie			
Nagrody Rektora – nauczyciele akademicy	Rok	Kobiety udział %	Mężczyźni udział %
	2016	43%	57%
	2017	46%	54%
	2018	48%	52%
	2019	43%	57%
	2020	47%	53%
	2021	52%	48%
	Razem	46%	54%

Spśród nauczycieli akademickich w latach 2016-2021 Nagrody Rektora otrzymało 46% kobiet oraz 54% mężczyzn. Jak wynika z powyższych danych na przestrzeni lat sytuacja procentowa przyznanych nagród jest zrównoważona i odpowiada też strukturze zatrudnienia.

- b) pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi

Tabela nr 15b. Kobiety i mężczyźni wśród osób wyróżnionych nagrodami Rektora PANS w Nysie			
Nagrody Rektora – pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi	Rok	Kobiety udział %	Mężczyźni udział %
	2016	73%	27%
	2017	70%	30%
	2018	74%	26%
	2019	68%	32%
	2020	66%	34%
	2021	73%	27%
	Razem	71%	29%

Wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w latach 2016-2021 Nagrody Rektora otrzymało 71% kobiet oraz 29% mężczyzn. Największa różnica procentowa między kobietami i mężczyznami wystąpiła w roku 2018 (74% K i 26% M).

1.16. Kobiety i mężczyźni wśród osób wyróżnionych odznaczeniami państwowymi w latach 2016-2021
a) nauczyciele akademicy

Tabela nr 16a. Kobiety i mężczyźni wśród osób wyróżnionych odznaczeniami państwowymi			
Odnaczenia – nauczyciele akademicy	Rok	Kobiety udział %	Mężczyźni udział %
Medal Złoty za Długoletnią Służbę	2018	0%	100%
Medal Srebrny za Długoletnią Służbę		0%	100%
Medal Brązowy za Długoletnią Służbę		0%	0%
Medal Komisji Edukacji Narodowej		20%	80%
Medal Złoty za Długoletnią Służbę	2019	67%	33%
Medal Srebrny za Długoletnią Służbę		75%	25%
Medal Brązowy za Długoletnią Służbę		0%	100%
Medal Komisji Edukacji Narodowej		33%	77%
Medal Złoty za Długoletnią Służbę	2020	0%	0%
Medal Srebrny za Długoletnią Służbę		0%	0%
Medal Brązowy za Długoletnią Służbę		0%	0%
Medal Komisji Edukacji Narodowej		0%	0%
Medal Złoty za Długoletnią Służbę	2021	50%	50%
Medal Srebrny za Długoletnią Służbę		33%	77%
Medal Brązowy za Długoletnią Służbę		100%	0%
Medal Komisji Edukacji Narodowej		75%	25%
Razem		40%	60%

W latach 2018-2021 trzydziestu pięciu nauczycieli akademickich otrzymało odznaczenia państwowe (40% kobiet i 60% mężczyzn). W latach 2016-2017 nie były składane wnioski o przyznanie odznaczeń.

b) pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi

Tabela nr 16b. Kobiety i mężczyźni wśród osób wyróżnionych odznaczeniami państwowymi			
Odnaczenia – pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi	Rok	Kobiety udział %	Mężczyźni udział %
Medal Złoty za Długoletnią Służbę	2018	50%	50%
Medal Srebrny za Długoletnią Służbę		0%	0%
Medal Brązowy za Długoletnią Służbę		0%	0%
Medal Złoty za Długoletnią Służbę	2019	25%	75%
Medal Srebrny za Długoletnią Służbę		0%	0%
Medal Brązowy za Długoletnią Służbę		0%	0%
Medal Złoty za Długoletnią Służbę	2020	0%	0%
Medal Srebrny za Długoletnią Służbę		0%	0%
Medal Brązowy za Długoletnią Służbę		0%	0%
Medal Złoty za Długoletnią Służbę	2021	67%	33%
Medal Srebrny za Długoletnią Służbę		0%	0%
Medal Brązowy za Długoletnią Służbę		0%	0%
Razem		44%	56%

W latach 2018-2021 dziewięciu pracowników niebędących nauczycielami akademickimi otrzymało odznaczenia państwowe (44% kobiet i 56% mężczyzn). W latach 2016-2017 nie były składane wnioski o przyznanie odznaczeń.

1.17. Kobiety i mężczyźni wśród absolwentów PANS w Nysie wyróżnionych nagrodą Nyska Nike

Tabela nr 17. Kobiety i mężczyźni wśród absolwentów PANS w Nysie wyróżnionych nagrodą Nyska Nike			
Nagroda Nyska Nike dla Absolwentów	Rok	Kobiety udział %	Mężczyźni udział %
	2017/2018	57%	43%
	2018/2019	64%	36%
	2019/2020	60%	40%
	2020/2021	89%	11%
Razem		68%	32%

Absolwenci, wyróżniający się osiągnięciami naukowymi oraz działaniami na rzecz społeczności akademickiej i lokalnej, otrzymują nagrodę Nyska Nike. Od roku 2017 nagrodę otrzymało 68% kobiet i 32% mężczyzn. Najwięcej kobiet (89%) otrzymało nagrodę w roku akademickim 2020/2021. Najwięcej mężczyzn (43%) otrzymało nagrodę w roku akademickim 2017/2018).

2. Analiza dokumentów regulujących postawy równości szans, poszanowania i kooperacji we wspólnocie akademickiej.

Praktyka funkcjonowania Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Nysie charakteryzuje się szczególną dbałością o działania zgodne z normami obowiązującego prawa, dobrem publicznym oraz standardami obowiązującym we wspólnocie akademickiej. Senat Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Nysie w 2019 r. przyjął *Kodeks etyki nauczyciela akademickiego*, który stanowi wewnętrzny, fundamentalny dokument służący przeciwdziałaniu występowaniu zjawisk niepożądanych. Ponadto zarządzeniami Rektora PANS w Nysie wdrożono:

- 1) *Politykę antykorupcyjną w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Nysie* (Zarządzenie Rektora nr 128/2019 z dnia 20.12.2019 r.).
- 2) *Procedurę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w PWSZ w Nysie* (Zarządzenie Rektora nr 3/2021 z dnia 13.01.2021 r.).
- 3) *Zasady postępowania w sytuacjach konfliktowych związanych ze sprawdzaniem i oceną efektów uczenia się oraz sposobów zapobiegania i reagowania na zachowania nieetyczne i niezgodne z prawem* (Zarządzenie Rektora nr 4/2021 z dnia 14.01.2021 r.).

Ww. dokumenty formułują odniesienia aksjologiczne, regulacje normatywne i proceduralne umożliwiające realizację równouprawnienia, identyfikację, wyjaśnianie oraz przeciwdziałanie występowaniu zjawisk niepożądanych.

3. Analiza procedur służących monitorowaniu występowania zjawisk niepożądanych oraz prowadzeniu działań naprawczych.

Wszyscy pracownicy PANS w Nysie zostali zapoznani z procedurami i standardami etycznymi regulującymi wzajemną współpracę, co poświadczyli stosownymi oświadczeniami w zakresie ich znajomości. Zgodnie z Ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce w PANS w Nysie powołane również zostały: Komisja Dyscyplinarna ds. Studentów, Komisja Dyscyplinarna ds. Nauczycieli Akademickich oraz odpowiedni rzecznicy dyscyplinarni.

Uczelnia przeprowadza coroczną ewaluację występowania zjawisk niepożądanych we wszystkich jednostkach, przygotowując raporty dla Ministerstwa Edukacji i Nauki.

Możliwości wystąpienia zjawisk niepożądanych są monitorowane w sposób ciągły przez Biuro Rektora. Kwestie te są regularnie podnoszone podczas Kolegiów Dziekańskich. Dziekani, a także kierownicy jednostek administracji zobowiązani są do przedstawiania Rektorowi informacji w zakresie występowania zachowań niezgodnych z prawem i nieetycznych.

II. Wnioski wynikające z diagnozy

1. Większa liczba kobiet wśród studiujących w PANS w Nysie wynika ze specyfiki kierunków i charakteru przyszłej pracy zawodowej.
2. Struktura zatrudnienia na poszczególnych wydziałach, a także wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, wynika z dbałości o dobór kadr o najwyższym stopniu profesjonalizmu.
3. W uczelni, w analizowanym okresie nie odnotowano występowania zjawisk niepożądanych, polegających m.in. na dyskryminacji osób czy grup społecznych, w tym także ze względu na płeć.

4. Zróznicowanie w liczby mężczyzn i kobiet na poszczególnych stanowiskach wśród nauczycieli akademickich odpowiada schematowi rozwoju kariery naukowo-zawodowej na polskich uczelniach, w których udział kobiet w grupie profesorów jest najniższy.
5. Brak równości liczbowej pomiędzy płciami w analizowanych kryteriach wynika z kryteriów merytorycznych, dbałości o jakość kształcenia, efektywność funkcjonowania organizacji, sytuacji na rynku pracy i zastosowania transparentnych procedur oraz kolegialnych procesów decyzyjnych.
6. Kryteria regulujące dostęp do zasobów organizacji, ścieżkę awansu zawodowego, rozwoju naukowego, poziom wynagrodzenia, a także pozycję instytucjonalną pracowników nie są uzależnione od płci, przynależności do określonej grupy, czy też mechanizmów nieformalnych oraz stereotypów.
7. Wdrożone procedury oraz codzienna praktyka postępowania zgodnego z przepisami prawa i standardami etycznymi, ze szczególnym uwzględnieniem dbałości o dobro publiczne, racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi, praworządności, transparentności, profesjonalizmu oraz wzajemnego szacunku i odpowiedzialności tworzą spójny system reguł i postaw, który zapobiega występowaniu zjawisk niepożądanych.

III. Regulacja procesu zbierania danych w zakresie równouprawnienia, identyfikacji i eliminacji zjawisk niepożądanych

Kluczowym elementem PRP dla PANS w Nysie jest stałe monitorowanie sytuacji kobiet i mężczyzn zatrudnionych w PANS w Nysie, zarówno na stanowiskach administracyjnych, dydaktycznych, jak i badawczo-dydaktycznych z perspektywy przebiegu ich kariery zawodowej i naukowej oraz systematyczne zbieranie danych statystycznych dotyczących płci.

1. Planuje się coroczną aktualizację danych w pk.1.1-1.16 oraz ich analizę, co umożliwi:
 - a) analizę porównawczą,
 - b) określenie trendów rozwojowych PANS w Nysie,
 - c) doskonalenie procedur i praktyk w zakresie równouprawnienia płci.
2. Planuje się kontynuację monitorowania zjawisk niepożądanych i przygotowania rocznych raportów dla MEiN.
3. Planuje się doskonalenie dokumentów i procedur regulujących współpracę w ramach wspólnoty akademickiej.

IV. Upowszechnianie i udoskonalanie dobrych praktyk jako instrumentu budowania kultury pracy w PANS w Nysie

Przeprowadzona diagnoza wskazała na różnice liczbowe pomiędzy udziałem kobiet i mężczyzn. Wynikają one z uwarunkowań społecznych, zawodowych i merytorycznych. Jednocześnie PANS w Nysie ukształtowała kulturę organizacyjną, rozwiązania instytucjonalno-proceduralne respektujące i wdrażające zasady poszanowania godności, równości szans, sprawiedliwości i transparentności. Rozwiązania powyższe wymagają ciągłego doskonalenia, elastycznej transformacji w kontekście zmieniającej się rzeczywistości społeczno-kulturowej, a zarazem zachowania podstawowych wartości tworzących społeczność

akademicką. Oznacza to w sytuacji idealnej niewystępowanie formalnych – uwarunkowanych prawnie, proceduralnie oraz nieformalnych – uwarunkowanych osobowościowo, środowiskowo i kulturowo sposobów postępowania prowadzących do dyskryminacji osób ze względu na płeć. Aby w stopniu optymalnym zrealizować sytuację modelową w warunkach rzeczywistych, nauczycielom akademickim i pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi zostanie przedstawiona treść PRP dla PANS w Nysie. Promowanie dobrych przykładów postaw wzajemnego szacunku, tolerancji, równouprawnienia będzie służyło budowie potencjału równościowego PANS w Nysie i szkoleniu w tym zakresie zarówno Kadry zarządzającej, pracowników, jak i studentów.

Bibliografia

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej.
2. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie.
3. Horizon Europe Program (2021-2027).
4. Gender Equality Strategy 2020-2025.
5. Europejska Karta Naukowca.
6. Plan Równości Płci – jak to zrobić? Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli.
7. Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego. Plan działań równościowych na lata 2020-2023.
8. Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Wrocławskiego.
9. Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu.
10. The Dresden University of Technology, Gender Equality Concept 2018.
11. University of Rijeka Gender Equality Plan 2021-2025.