

ZARZĄDZENIE REKTORA AKADEMII WSB
nr 87/2021/2022 z dnia 31 maja 2022 roku
w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci dla Akademii WSB

Działając na podstawie art. 23 Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018 poz. 1668 z późn. zm.) oraz § 11 ust. 3 Statutu Akademii WSB z dnia 26 października 2021 r. z późn. zm. zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Plan Równości Płci dla Akademii WSB, który stanowi załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia. Załącznik ten pozostaje integralną częścią zarządzenia.

§ 2

Plan Równości Płci dla Akademii WSB, stanowi zestaw wytycznych oraz ramowy plan działań, którego celem jest promowanie równości płci poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe w organizacji oraz ich stały monitoring oraz promowanie korzystnych tendencji.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR



dr hab. Zdzisława Dacko-Pikiewicz, prof. AWSB



Plan Równości Płci dla Akademii WSB

1. Uzasadnienie i opis procedury
2. Deklaracja polityki równościowej w Akademii WSB
3. Kluczowe obszary Planu Równości Płci z wskaźnikami do dalszego monitoringu
 - Kultura organizacyjna oraz Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym
 - Równowaga w rozwoju kariery oraz Płeć w badaniach i nauczaniu
 - Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym
 - Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć
4. Rekomendacje dot. powołania Pełnomocnika ds. równości płci w Akademii WSB
5. Podsumowanie

1. Uzasadnienie i opis procedury

Promowanie i wdrażanie zasad równości płci w zasobach, kulturze organizacji, badaniach oraz innych przestrzeniach funkcjonowania Akademii WSB stanowi odpowiedź na potrzeby wyrażone m.in. w Strategii Równouprawnienia Płci na lata 2020-2025, która określa zakresy działań Komisji Europejskiej we wszystkich obszarach polityki Unii Europejskiej.

Niniejszy dokument – Plan Równości Płci Akademii WSB wpisuje się w horyzontalne działania Komisji Europejskiej, która postanowiła wspierać działania na rzecz równości płci m. in. poprzez:

- a. Instrumenty finansowe: programy Horyzont 2020 oraz Horyzont Europa na lata 2021-2027;
- b. Europejską Przestrzeń Badawczą (EPB).

Dnia 26 listopada 2021 roku Rada Unii Europejskiej przyjęła *Konkluzje o strukturze zarządzania Europejską Przestrzenią Badawczą* oraz *Pakiet na rzecz badań naukowych i innowacji w Europie*. W konkluzjach tych Rada przedstawiła priorytety i ramy zarządzania EPB, w tym Program Polityki na lata 2022-2024. Działanie 5 zawarte w treści wskazanych wyżej Konkluzji zakłada: Promocję równości płci oraz wsparcie inkluzywności z uwzględnieniem deklaracji z Lublany o Równouprawnieniu płci w dziedzinie badań i innowacji.

Plan Równości Płci wpisuje się tym samym w założenia horyzontalne Programu Polityk (ERA Policy Agenda) na lata 2022-24, której oczekiwany rezultatami są między innymi:

- a. Stworzenie mechanizmu koordynacji polityk w celu wspierania wszystkich aspektów równości płci poprzez plany równości płci;
- b. Strategia przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu oraz zapewnienie równości płci w środowisku pracy poprzez zmiany instytucjonalne w organizacjach finansujących i wykonujących badania;

- c. Otwarcie na intersekcjonalności (intersectionality) w analizie równości płci, czyli krzyżowania się ze sobą różnych kategorii społecznych, wzmacniających dyskryminację, np. płci, etniczności, rasy, klasy społecznej, orientacji seksualnej czy niepełnosprawności;
- d. Włączanie aspektu równości płci oraz jego analizy do treści badań i innowacji.

Niniejszy dokument – Plan Równości Płci Akademii WSB, stanowi zestaw wytycznych oraz ramowy plan działań, którego celem jest promowanie równości poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe w organizacji oraz ich stały monitoring oraz promowanie korzystnych tendencji.

Opracowanie i przyjęcie Gender Equality Plan – Planu Równości Płci Akademii WSB, to przede wszystkim wyraz społecznej odpowiedzialności Uczelni, ale też odpowiedź na potrzeby prezentowane przez pracowników, studentów i interesariuszy. Strategia rozwoju Uczelni oparta na założeniach związanych z promowaniem równości, jest także wyrazem świadomości i gotowości do podjęcia konkretnych działań, które niosą za sobą wymierne korzyści w aspekcie wzmocnienia kapitału ludzkiego w tym obszarze.

Mając na uwadze powyższe, niniejszy dokument powstał w oparciu o 4-etapową metodykę, która objęła swym zakresem diagnozę, planowanie, wdrożenie oraz monitoring/ewaluację, a także politykę informacyjną i wykorzystywanie narzędzi partycypacji na każdym z etapów.

Diagnoza

Diagnoza wstępna została opracowana w okresie od grudnia 2021 do marca 2022, i obejmuje analizę wewnątrz krajowych przepisów prawa oraz wymogów finansowania, jak również analizę wewnętrznych dokumentów, procedur i rozporządzeń z perspektywy zapewnienia i promowania rozwiązań równościowych. Opracowanie powyższej analizy wymagało zebrania niezbędnych danych o zatrudnieniu w organizacji, z podziałem na płeć oraz przegląd praktyk w celu identyfikacji nierówności płci oraz ich przyczyn, co wymagało zaangażowania Władz oraz pracowników Uczelni, począwszy od kierownictwa wyższego szczebla, poprzez personel kierowniczy, pracowników administracyjnych, badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych i pozostałych interesariuszy. Przeprowadzone zostało ankietowe badanie w strategii ilościowej oraz wywiady fokusowe.

Planowanie i wdrożenie

Planowanie objęło przydzielenie zasobów, ustalenie agendy, określenie zadań oraz harmonogramu wdrożenia. Wdrożenie natomiast objęło implementację planu działań obejmujących funkcjonowanie grupy roboczej (Zespołu) wraz z podziałem zadań na: opracowanie polityk i procedur oraz realizację szkoleń. Wdrożeniu towarzyszyły również działania na rzecz zapewnienia szerokiej dostępności Planu wewnątrz (w środowisku) organizacji, m.in. poprzez publikację na stronie internetowej, mailing oraz realizację bezpośredniej kampanii informacyjnej w zakresie polityki równości.

Monitoring i ewaluacja

Założony został stały monitoring i ocena wdrożenia założeń GEP oraz – szerzej – realizacja zasad polityki równości - w stosunku do założeń i zdefiniowanych celów. Ewaluacja tego etapu zakłada regularną analizę postępów w realizacji polityki równości, w tym ponawianie badania w otoczeniu wewnętrznym AWSB co najmniej raz w roku. Ewaluacja planowana jest jako proces ciągły, realizowany w sposób, który zachęca do szerokiej partycypacji, autorefleksji oraz stałego (bieżącego) przeglądu procesów organizacyjnych oraz stosowanych praktyk. Diagnoza wstępna pomogła ukierunkować priorytety polityki równościowej Akademii WSB, które będą poddawane corocznej ewaluacji na podstawie zidentyfikowanych wskaźników. Coroczne sprawozdania z realizacji działań publikowane będą na stronie internetowej.

2. Deklaracja polityki równościowej w Akademii WSB

Trzonem podstawowej Strategii Rozwoju Akademii WSB na lata 2021-2025 „Strategicznej Mapy Drogowej Akademii WSB 2021-2025” jest rozwój społeczności, realizacja własnych celów i ambicji zgodnie z prezentowaną przez Akademię WSB misją: „Tworzymy społeczność skoncentrowaną na rozwoju. W centrum naszych działań jest człowiek, któremu chcemy zapewnić nieograniczoną przestrzeń do realizacji własnych celów i ambicji. Jesteśmy wizjonerami. Jako otwarta i innowacyjna uczelnia pasjonujemy się wyzwaniem przyszłości. Generujemy użyteczną wiedzę, kreujemy trendy oraz kształcimy specjalistów potrafiących tym wyzwaniom sprostać”. Strategiczne cele Uczelni immanentnie wpisane są zatem w takie akademickie wartości, jak otwartość, innowacyjność, transparentność, poszanowanie różnorodności i tolerancja, rzetelność, a także przystępność dla różnych grup interesariuszy. Pielęgnowanie tych wartości i ich wdrażanie przez Akademię WSB w każdej płaszczyźnie jej funkcjonowania: dydaktycznej, badawczej oraz organizacyjnej, stanowi fundamentalny element funkcjonowania całej Uczelni i jej społeczności. W związku z powyższym praktyka ta znajduje swoje odzwierciedlenie nie tylko w wewnętrznych aktach prawnych Uczelni, ale również w innych dokumentach i procedurach, począwszy od tych strategicznych – ramowych (Misja Uczelni, Strategia Rozwoju) do operacyjnych i wykonawczych (regulaminy szczegółowe, wewnętrzne procedury, zarządzenia, sylabusy), regulujących poszczególne działania. Do stosowania oraz egzekwowania ww. zobligowani są wszyscy pracownicy, studenci oraz wszystkie ciała kolegialne (Komisje, Zespoły) Akademii WSB.

Kluczowe dokumenty:

- **Misja, Wizja, Cele Strategiczne Uczelni**, 22 stycznia 2021, link: <https://wsb.edu.pl/uczelnia/strategia/misja-uczelni>
- **Strategia Rozwoju Akademii WSB na lata 2021-2025**, 22 stycznia 2021, link: <https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/24244/0361194-83709621.pdf>
- **Zarządzenie Rektora ws. Powołania Rzecznika Dyscyplinarnego Akademii WSB**, 7 grudnia 2021, <https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0504443-88364119.pdf>
- **Action Plan HRS4R**, 11 września 2020, link: https://wsb.edu.pl/files/pages/734/c_plan_dzialan.pdf
- **Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna**, 17 maja 2018, <https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0231636-83797606.pdf>
- **Kodeks Etyki Pracowników AWSB**, 10 maja 2012, link: <https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0181662-25957324.pdf>

Akademia WSB, w każdym obszarze swojego funkcjonowania jest gwarantem zasad równego traktowania, równych szans na rozwój i uczestnictwa w życiu akademickim, jak również daje możliwości realizacji praw wszystkim członkom swojej społeczności. Ochrona przed dyskryminacją pracowników, pracowników, studentek i studentów, interesariuszek i interesariuszy wewnętrznych, bez względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne i narodowe, religię, wyznanie lub światopogląd, niepełnosprawność, orientację seksualną oraz tożsamość płciową. Jest to przejaw działań podejmowanych przez Władze Akademii WSB, które polegają zarówno na promowaniu i utrwalaniu odpowiednich praktyk, ale też mają swój wyraz w aktywnościach o charakterze prewencyjnym.

Tym samym polityka równościowa Akademii WSB, to skutek podejmowanych przez Uczelnie różnych kierunków i działań, aby budować **inkluzywne, otwarte, przyjazne i bezpieczne** środowisko dla wszystkich, bez względu na różnice płci, wieku, orientacji seksualnej, wyznania, pochodzenia etnicznego czy stopnia sprawności.

Podejmowane i prowadzone przez Akademię WSB aktywności, obejmujące holistycznie procesy zarządzania organizacją i jej komórkami, kształcenia i nauczania, badania naukowe oraz projekty i inicjatywy społeczne, biznesowe itp. planowane są w sposób **uwzględniający zasady równego uczestnictwa i poszanowania wszystkich uczestników i interesariuszy**.

Model zrównoważonego zarządzania na rzecz równego traktowania obejmuje stałą diagnozę sytuacji oraz proponowanie rozwiązań na rzecz poniższych obszarów różnorodności:

- Płeć;
- Wiek;
- Niepełnosprawność;
- Pochodzenie etniczne i narodowe;
- Religia, wyznanie, bezwyznaniowość;
- Światopogląd, przekonania i poglądy;
- Orientacja seksualna i tożsamość płciowa.

3. Kluczowe obszary Planu Równości Płci

1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym.

Kultura organizacyjna stanowi kluczowy element funkcjonowania i uzyskania przewagi konkurencyjnej każdej nowoczesnej organizacji. Pozytywna i silna kultura organizacyjna wzmacnia motywację pracowników do bardziej wydajnej i efektywnej pracy, przyczyniając się tym samym do sukcesów danej organizacji na różnych poziomach. Tworzenie przyjaznej atmosfery w środowisku pracy, opartej o wzajemny szacunek i zaufanie, a także zapewnienie równych możliwości rozwoju bez względu na płeć, to jedna z kluczowych strategii Akademii WSB.

Przejawami opisanej wyżej kultury organizacyjnej są wartości kultywowane przez społeczność Uczelni, w tym jej pracowników, a w szczególności:

- Kreowanie i zapewnianie przestrzeni do rozwoju;
- Zapewnianie swobody w działaniu i myśleniu;

- Promowanie autonomii i samodzielności;
- Możliwość realizacji własnych ambicji;
- Prestiż;
- Stabilność;
- Możliwość szybkiego awansu;
- Elastyczność;
- Przyjazna atmosfera pracy.

Bez wątplenia każdy z wymienionych obszarów ma ogromny wpływ na kształtowanie się kultury Akademii WSB jako innowacyjnej, skoncentrowanej na człowieku i jego rozwoju. Zachowanie jej wpływa zarówno na kształtowanie się stosunków wewnątrz Uczelni, jak i ma swoje odzwierciedlenie w stosunkach zewnętrznych z partnerami, co ma istotne znaczenie w kreowaniu jej wizerunku na arenie krajowej i międzynarodowej. Niezwykle istotne jest, aby każdy pracownik Akademii WSB miał możliwości utożsamiania się z nią oraz miał perspektywy aktywnego uczestnictwa w budowaniu wspólnoty z pozostałymi pracownikami.

Nie można pominąć idei strategicznej Akademii WSB, która brzmi: „Tworzymy wielowymiarową przestrzeń do rozwoju, w której każdy czuje się dobrze”. Idea ta bezpośrednio znajduje odzwierciedlenie w równościowym podejściu do każdego z pracowników oraz interesariuszy (studentów, słuchaczy, partnerów, kontrahentów).

Mając na uwadze powyższe, kulturę organizacyjną Akademii WSB można określić jako otwartą i proaktywną, umożliwiającą dynamiczny rozwój, co potwierdzają nasze cele strategiczne – w tym przypadku cel „Partycypacyjna uczelnia”, który koncentruje się na postrzeganiu Akademii WSB, jako miejsca wszechstronnego i nieskrępowanego rozwoju, wspieranego działaniami wypracowanymi w oparciu o politykę równości, jak i różnorodności i inkluzji.

Polityka Akademii WSB w zakresie równości, różnorodności i inkluzji

Wizja różnorodności i inkluzji:

Akademia WSB jest wysoce zróżnicowaną organizacją, w której różnorodność i inkluzję postrzega się jako walor. Są one promowane m.in. poprzez: tworzenie różnorodnych, interdyscyplinarnych zespołów, angażowanie i rozwój utalentowanych pracowników i studentów, elastyczny system zarządzania, włączanie pracowników w procesy zarządzania zmianą, edukowanie w zakresie różnorodności i przeciwdziałaniu wszelkim przejawom dyskryminacji. Siłą napędzającą rozwój w tym obszarze jest przekonanie, że prawdziwie doceniona i promowana idea różnorodności i inkluzji skutkuje tworzeniem atrakcyjnego i bardziej efektywnego środowiska pracy, edukacji, badań i nauki. Promowane w Akademii WSB podejście otwartości, równości, różnorodności oraz inkluzji zachęca pracowników i studentów do lepszej współpracy, otwartości, zaangażowania, a także innowacyjności, co znajduje odzwierciedlenie w wynikach naukowych, edukacyjnych i biznesowych Uczelni.

Cel

Celem realizowanym przez Akademię WSB jest ciągle udoskonalanie strategii, opartej na aspekcie kulturowym, w której każdy pracownik, jak i student znajduje szacunek, zrozumienie i jednakowy dostęp do możliwości rozwoju, bez względu na wiek, płeć, narodowość, rasę, wyznanie, niepełnosprawność inne czynniki różnorodności. Jednakże zważyć należy, iż proces udoskonalania tej strategii prowadzić ma do głównego celu jakim jest osiągnięcie przez Akademię WSB pozycji lidera w klasyfikacji poziomu umiędzynarodowienia uczelni w Polsce.

Wolność badań naukowych

Wolność i rzetelność prowadzenia badań naukowych stanowi jeden z podstawowych filarów funkcjonowania Akademii WSB, co znajduje swoje odzwierciedlenie w tym, iż zarówno pracownicy, jak również studenci i doktoranci mają zagwarantowaną pełną wolność przekonań i wypowiedzi, wyboru problematyki badań prowadzonych w Uczelni oraz określania metod rozwiązywania problemów.

Zasady etyczne

Akademia WSB rygorystycznie przestrzega zasad związanych z praktykami i normami etycznymi określonymi w krajowych i sektorowych kodeksach etyki. Uczelnia podlega ewaluacji w tym zakresie m.in. w ramach wewnętrznych procedur oraz cyklicznych akredytacji instytucjonalnych, krajowych i międzynarodowych.

Odpowiedzialność zawodowa

Akademia WSB kieruje się zasadami etyki badawczej, w tym kwestiami odpowiedzialności zawodowej oraz daje wyraz pełnego poszanowania praw własności intelektualnej.

Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych

Akademia WSB zapewnia przestrzeganie zasad dobrych praktyk w badaniach naukowych. Uczelnia wykazuje należytą dbałość o przestrzeganie przepisów prawa wewnętrznego, krajowego oraz międzynarodowego związanego z obszarem przepływu danych osobowych oraz procesów ich przetwarzania, jak również poufności informacji uzyskanych w związku z prowadzeniem badań naukowych nie naruszając praw i wolności osób trzecich.

Zasady niedyskryminacji i przeciwdziałanie mobbingowi

Akademia WSB rygorystycznie podchodzi do przestrzegania zasad niedyskryminacji i przeciwdziałania mobbingowi w oparciu o wypracowane wewnętrznie procedury, pozwalające skutecznie eliminować ryzyko występowania tego rodzaju zjawisk w strukturach jej społeczności.

Zasada niedyskryminacji, którą kieruje się Akademia WSB odnosi się zwłaszcza do szeroko rozumianego pojęcia zatrudnienia, tzn. w kontekście zawierania i rozwiązywania stosunków pracy, warunków zatrudnienia, możliwości uzyskiwania awansu oraz dostępu kadry do szkoleń umożliwiających systematyczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Nikt spośród pracowników i studentów Akademii WSB nie może doświadczać przejawów dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną oraz status społeczny bądź materialny.

Akademia WSB wyraża także zdecydowany sprzeciw wobec zjawiska mobbingu, rozumianego jako negatywne działanie czy też zachowanie lub zespół takich działań bądź zachowań dotyczących pracownika lub wymierzonych przeciwko niemu.

Równowaga płci

Akademia WSB nieprzerwanie podejmuje działania na rzecz zachowania i promowania równowagi płci oraz niedyskryminacji w tym zakresie, polityka ta znajduje odzwierciedlenie w dbałości o wszystkie procedury, regulaminy oraz mechanizmy organizacyjne.

Zasada równowagi płci zachowywana jest w Akademii WSB na stanowiskach kierowniczych wszystkich szczebli, organach decyzyjnych, organach kolegialnych oraz procedurach rekrutacyjnych.

Mechanizm skarg i zażaleń

W Akademii WSB każdy pracownik ma prawo złożyć skargę/zażalenie, które rozpatrywane są w oparciu o zasadę ich rozstrzygnięcia przez niezależne instancje. Podejmuje się także regularne działania na rzecz transparentności tych procedur i promowania wiedzy o nich w społeczności Uczelni, zwłaszcza w środowisku pracowników i studentów Akademii WSB.

Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

W Akademii WSB stosowane są rozwiązania i praktyki umożliwiające zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników, w szczególności:

- a. należne urlopy macierzyńskie, wychowawcze czy rodzicielskie;
- b. wsparcie dla pracowników w opiece nad osobami zależnymi;
- c. elastyczny czas pracy;
- d. odpowiednia dystrybucja pracy - sposób przydzielania i rozdzielania zadań, takich jak obowiązki dydaktyczne, badawczo-naukowe oraz obowiązki administracyjne powinny być zgodne z możliwościami, predyspozycjami, oczekiwaniami oraz preferencjami pracowników;
- e. onboarding – odpowiednie wprowadzanie nowych pracowników w zadania zawodowe i przestrzeń kultury organizacyjnej;
- f. integracja pracowników po dłuższej przerwie w pracy (mentoring i wsparcie instytucji);
- g. kultura organizacyjna wrażliwa na różnorodność i poszanowanie praw mniejszości;

- h. używanie języka wrażliwego na płeć (języka neutralnego płciowo, języka inkluzywnego);
- i. przyjazne, integracyjne dla wszystkich pracowników i pracowników środowisko pracy.

Cele do realizacji i wskaźniki do ewaluacji

W ramach niniejszego Planu Równości Płci proponuje się kontynuację oraz intensyfikację działań uświadamiających oraz wskazujących na ważność (konieczność uwzględniania) zasad antydyskryminacyjnych we wszystkich procedurach zawartych w wewnętrznych aktach prawnych Uczelni.

Postuluje się jednocześnie realizację działań szkoleniowych, zorientowanych na grupy docelowe zwłaszcza pracowników, studentów, doktorantów etc. w zakresie równości płci. Działania te powinny być procesem ciągłym i długofalowym.

Postuluje się realizację szkoleń pracowników zarówno administracyjnych, jak również badawczych oraz badawczo-dydaktycznych w zakresie rozpoznawania działań dyskryminacyjnych i skutecznego reagowania na nie.

Zakres merytoryczny takich szkoleń, powinien uwzględniać zwłaszcza kwestie nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią, które mogą istotnie wpływać na proces organizacji pracy i funkcjonowania Uczelni w tym obszarze.

Zaleca się stosowanie w mowie i w piśmie, zwłaszcza w komunikacji oficjalnej, zasad języka neutralnego płciowo, pozbawionego znamion seksizmu; języka, który jest inkluzywny i równościowy, w którym żadna z płci lub cech kulturowych nie jest uprzywilejowana, i który nie powiela/utrwała uprzedzeń lub stereotypów (celem języka neutralnego płciowo jest unikanie wyboru słów, które można interpretować jako tendencyjne, dyskryminujące lub poniżające, ponieważ sugerują wyższość jednej płci nad drugą; stosowanie równościowego i inkluzywnego języka pomaga ograniczyć stereotypy płciowe, wspiera rozwój społeczny i przyczynia się do osiągnięcia równouprawnienia płci).

Wskaźnikiem osiągnięcia zarysowanych wyżej celów będzie wynik powtórnego badania w 2023 roku, które zakłada osiągnięcie danych (wypowiedzi respondentów) wskazujących na utrzymanie korzystnych trendów.

II. Równowaga w rozwoju kariery oraz Płeć w badaniach i nauczaniu

W ramach badań wpływu na rozwój naukowo-badawczy, wynikający z udziału stanowisk zajmowanych przez kobiety w Akademii WSB, przeprowadzono analizę uwzględniającą procent zatrudnienia, wynagrodzeń, a także roli w projektach badawczo-rozwojowych, pracach badawczo-usługowych i publikacjach naukowych. Żadna zatrudniana i pracująca osoba nie zadeklarowała do tej pory innej przynależności ze względu na płeć.

W ramach analizy zatrudnienia stwierdzono 64 procentowy udział kobiet w zatrudnieniu w podziale ze względu na płeć. Adekwatnie do obecnej sytuacji na rynku pracy, struktura zatrudnienia polaryzuje się w grupach stanowisk: podziale na grupy pracowników administracyjnych oraz pracowników na stanowiskach badawczo-dydaktycznych. W przypadku pracy na stanowiskach administracyjnych

udział kobiet wynosi 85 procent, z kolei w przypadku stanowisk badawczo-dydaktycznych udział kobiet wynosi 37 procent.

Analiza udziału kobiet w zespołach badawczo-dydaktycznych wykazała większy udział mężczyzn w dziedzinie nauk technicznych, nauk o bezpieczeństwie oraz nauk o zarządzaniu i jakości. Proporcja ta jest równa w dyscyplinie pedagogika oraz w dyscyplinie nauk o zdrowiu.

Przeprowadzono również analizę procentowego udziału płci na stanowiskach wpływających na rozwój zespołów naukowo-badawczych: Kolegium Rektorskiego, Członków Senatu, Dziekanów, Kierowników Katedr i udziału w Radach Dyscyplin Naukowych. Analiza stanu zatrudnienia na najwyższych stanowiskach decyzyjnych wykazała bardzo wysoki udział kobiet na poziomie Kolegium Rektorskiego. Jej Magnificencją Rektorem Akademii WSB jest również kobieta – Pani dr hab. Zdzisława Dacko-Pikiewicz, prof. AWSB. Kolegium Rektorskie składa się z trzech kobiet i dwóch mężczyzn, spełniając zasady równości w tak kluczowym obszarze. Senat reprezentowany jest przez płęć w pełni proporcjonalnie (50-50%). Również Prodziekani i koordynatorzy działań kluczowych jednostek i oddziałów Uczelni to prawie w 64% kobiety.

Tab. nr 1. Bilans reprezentacji w organach kierowniczych w grupach Kobiety/Mężczyźni w Akademii WSB

Kadra kierownicza	Kobiety	Mężczyźni
Władze Rektorskie	3	2
Dziekani	2	1
Prodziekani	6	2
Kierownicy katedr	2	4
Senat	12	12
Rada Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości	5	10
Rada Dyscypliny Nauki o Bezpieczeństwie	0	9
Rada Dyscypliny Pedagogika	7	6

Procentowy udział kierowników zespołów badawczo-dydaktycznych wykazuje przewagę mężczyzn (33 do 67%); analiza struktury płci w Radach Dyscyplin Naukowych wykazała mniejszy udział kobiet w Naukach o zarządzaniu i jakości: (33%), Naukach o bezpieczeństwie: (0%), przy przewadze w Radzie dyscypliny pedagogika (54%).

W grupie osób zatrudnionych w Akademii WSB na stanowisku adiunkta zachowana jest równowaga: proporcje kształtują się w wymiarze 24 kobiet do 31 mężczyzn. W grupie osób zatrudnionych na stanowisku profesora AWSB – 40 procent stanowią kobiety. Z kolei w grupie zatrudnionych w Akademii WSB 21 profesorów tytularnych kobiety stanowią reprezentację 20 procent.

Biorąc pod uwagę skład kadrowy poszczególnych katedr, dla dziedziny nauk technicznych, której zespół składa się z pracowników przypisanych do dyscypliny Informatyki i Inżynierii lądowej i transportu, udział kobiet w stosunku do mężczyzn wynosi 3 do 16. Jest to jednak generalna dominująca tendencja w naukach technicznych. Dla dyscypliny Nauk o zarządzaniu i jakości, której zespół składa się z 54 pracowników, udział kobiet wynosi 15 do 39; Katedra Nauk o Bezpieczeństwie reprezentowana jest co prawda przez jedną kobietę (na 16 pracowników), pełniącą jednak kluczową funkcję kierownika katedry. Najkorzystniejsza sytuacja pod kątem zapewnienia zasady równości płci

jest w reprezentacji Katedry Pedagogiki (10 kobiet na 20 pracowników). Analizując jednak role pracowniczek i pracowników w rozwoju naukowo-badawczym można zauważyć, że wskazane dane ilościowe stanowią tylko jedną z płaszczyzn. Przykładowo, dla pełnego obrazu, w Katedrze Transportu i Informatyki prawie 67% projektów badawczo-rozwojowych koordynują kobiety, w tym zespole również jedna z kobiet, doktor nauk technicznych, uczestniczy w projekcie ograniczającym dysproporcje w nauce. Imponująco wysoki jest również dorobek kobiet reprezentujących dyscyplinę nauk o zarządzaniu i jakości. Również biorąc pod uwagę liczbę publikacji naukowych oraz indywidualne punktowe wyniki parametryczne łatwo zauważyć, że udział jest wyrównany i niezależny od płci. Podkreślić również należy, że zgodnie z polityką kadrową Uczelni, we wszystkich wskazanych wyżej przypadkach posiadane kompetencje, potencjał działalności oraz doświadczenie były jedynym, istotnym kryterium zatrudnienia.

Bilans płci w obszarze badawczo-dydaktycznym sumarycznie przedstawia poniższe zestawienie tabelaryczne.

Tab. Nr 2. Stanowiska badawczo-dydaktyczne i dydaktyczne w Akademii WSB z podziałem na płeć.

Stanowisko	łącznie	Płeć - M	Płeć - K
profesor AWSB	38	23	15
lektor języka angielskiego	2	0	2
wykładowca	9	4	5
profesor	21	17	4
adiunkt	55	32	23
starszy wykładowca	8	6	2
asystent	9	7	2

Generalnie, analizując udział kobiet w mobilności akademickiej: wyjazdach i stażach zagranicznych w latach 2018-2021 można mówić o równym wykorzystaniu szans przez obydwie grupy, tendencje ilustruje poniższa tabela.

Tab. Nr 3. Wyjazdy/staże zagraniczne w Akademii WSB

Staż	2018/19	2019/20	2020/21
Kobiety – wyjazdy „Teaching”	4	1	0
Mężczyźni – wyjazdy „Teaching”	4	3	6
Kobiety – wyjazdy „Training”	9	5	12
Mężczyźni – wyjazdy „Training”	8	2	6

Bardzo ważna w kwestii równości płci jest skala udziału kobiet w seminariach doktorskich, a więc formie kształcenia szczególnie istotnej, w której łączy się nauczanie z prowadzeniem zaawansowanych badań naukowych. Sumarycznie, w seminarium w dyscyplinie pedagogiki kobiety stanowią przeważającą większość (70-19 osób), w seminarium w dyscyplinie zarządzania i jakości obserwujemy równowagę płci(81-80), z kolei seminarium w dyscyplinie nauk o bezpieczeństwie – co wpisuje się w generalną krajową tendencję – przeważają mężczyźni (12-41 osób).

W obszarze finansowania działalności badawczej pracowniczek i pracowników Akademii WSB również obserwujemy równowagę ze względu na płeć. W przypadku Naukowego Funduszu Stypendialnego im. prof. Henryka Walicy programem objętych jest 23 kobiet oraz 30 mężczyzn (stan na styczeń 2022). Badania z dotacji/subwencji na utrzymanie i rozwój potencjału badawczego (w ramach indywidualnych lub zespołowych grantów) w latach 2020-2021 prowadzone i koordynowane były przez 10 kobiet oraz 13 mężczyzn. Z kolei w akcjach COST uczestniczy 6 kobiet oraz 6 mężczyzn. Proporcje płci w wskazanych wyżej aktywnościach są zbliżone z proporcjami na poziomie procentowego zatrudnienia w Uczelni, a kryteria konkursowe przyznawania środków na finansowanie działalności naukowej mają wymiar wyłącznie merytoryczny.

Tab. nr 4. Finansowanie działań naukowych w Akademii WSB

Źródło finansowania	Kobiety	Mężczyźni
Stypendia z Naukowego Funduszu Stypendialnego im. prof. Henryka Walicy (stan na styczeń 2022)	23	30
Badania z dotacji / subwencji na utrzymanie i rozwój potencjału badawczego 2020-2021	10	13
Akcje COST (Horizon 2020)	6	6

Analizując kwestie wynagrodzeń pracowniczek i pracowników Akademii WSB należy wskazać, że średnia wykazuje zrównoważony procentowy udział stawek wynagrodzeń kobiet w stosunku do wynagrodzeń mężczyzn, tj. wskaźnikowe płace na stanowiskach administracyjnych oraz wskaźnikowe płace na stanowiskach badawczo-dydaktycznych nie są zróżnicowane w grupach płci.

Biorąc pod uwagę przedstawione powyżej dane zasadnym wydaje się ustalić następujące wskaźniki, w odniesieniu do wskazanych wyżej horyzontalnych działań.

Cele do realizacji i wskaźniki do ewaluacji

Krytyczny przegląd stanu zatrudnienia, reprezentacji płci w jednostkach i organach kolegialnych Akademii WSB, a także istniejących procesów i procedur selekcji na wszystkich etapach rekrutacji wskazuje na konieczność utrzymania i wzmacniania pozytywnych trendów oraz praktyk, umożliwiających przede wszystkim wzmocnienie i rozwój mechanizmów współpracy oraz potencjału kapitału ludzkiego.

Warto zwrócić uwagę na potencjalne, a niewykorzystywane dotąd mechanizmy promowania równości oraz niwelowania wszelkich ewentualnych nierówności i uprzedzeń.

Zaleca się stały przegląd (monitoring) procedur rekrutacji i rozwoju kariery, awansów, przyznawania grantów, postępowań konkursowych etc. pod kątem promowania zasad równości.

Zaleca się zwrócenie szczególnej uwagi na dostępność i przejrzystość oraz odpowiednią politykę informacyjną w ww. zakresie (publikacje w serwisie internetowym Uczelni, mailing, informacje w Wirtualnej Uczelni).

Zaleca się prowadzenie analizy dot. spraw płci i równości w planowaniu i prowadzeniu badań naukowych oraz innowacji, na rzecz poprawienia jakości naukowego i społecznego znaczenia osiągniętej wiedzy i technologii. Warto zwrócić uwagę, w jaki sposób analiza płci może zostać uwzględniana w priorytetach badawczych, w tym: definiowaniu pojęć, formułowaniu pytań badawczych, opracowywaniu metodologii, gromadzeniu i analizowaniu danych, ocenie rezultatów, raportowaniu wyników oraz przenoszeniu ich na rynki w postaci produktów i innowacji.

III. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

Polityka równości płci opiera się na założeniu równego poziomu reprezentowania wysokich stanowisk przez kobiety i mężczyzn. Akademia WSB przestrzega zasad równości płci zarówno na stanowiskach decyzyjnych, kierowniczych w obszarze administracji, jak również w radach naukowych i zarządzających, w komisjach rekrutacyjnych oraz komisjach do spraw awansów. Biorąc pod uwagę strukturę zatrudnienia w kulturze organizacyjnej, należy zwrócić uwagę na wysoki lub bardzo wysoki wskaźnik reprezentacji kobiet na stanowiskach administracyjnych oraz bardzo wysoki wskaźnik reprezentacji kobiet w grupie osób zatrudnionych na kluczowych stanowiskach kierowniczych. Wskazaną wyżej tendencję ilustruje tabela nr 5.

Tab. nr 5. Reprezentacja płci na stanowiskach kierowniczych i administracyjnych.

Dział	Osoba kierująca (Kobieta; Mężczyzna)	Łącznie Kobiety	Łącznie Mężczyźni
Centrum Promocji i Informacji	K, M	2	3
Centrum Egzaminowania Elektronicznego	K	3	0
Dział Kształcenia Ustawicznego	K	3	0
Akademickie Biuro Karier	K	3	0
Centrum Studiów Podyplomowych i Szkoleń	K	14	2
Dziekanat	K, K	11	1
Dział nauczania	K	10	0
Dz. pomocy materialnej dla studentów		4	0

Dział Rozwoju Nauki	K	10	4
Biblioteka Akademicka	M, K	4	1
Kwestura	K	21	1
Dział kształcenia doktorskiego	K	3	0
Rektorat 1	K	4	1
Rektorat	M	1	5
Centrum Jakości i Innowacji	K	4	3
Dział projektów	K	18	0
Dział Współpracy z zagranicą	M, K	8	2
International Dean's Office	K	6	2
Dział IT	M	1	6
Akademicki Związek Sportowy	M	0	2
Wydział Zamiejscowy w Cieszynie	M, K	16	2
Wydział Zamiejscowy w Żywcu	M, K	3	2
Wydział Zamiejscowy w Krakowie	K	11	1
Wydział Zamiejscowy w Olkuszu	M	1	1
SUMARYCZNIE	20 Kobiet; 9 mężczyzn		

Cele do realizacji i wskaźniki do ewaluacji

Propozycje działań na rzecz równowagi płci na szczeblu decyzyjnym w Akademii WSB:

- a. Podejmowanie dalszych działań wyrównujących szanse zarówno kobiet, jak i mężczyzn - równy dostęp do dóbr, usług, narzędzi i infrastruktury, informacji, edukacji i stanowisk decyzyjnych;
- b. działania uniemożliwiające preferencyjne traktowanie jednej z płci oraz usuwanie barier i ograniczeń utrudniających równy dostęp do zasobów organizacji;
- c. analiza sytuacji ze względu na równość i inkluzję płci przy planowanych projektach i akcjach w Uczelni (działania odpowiadające potrzebom obu płci);
- d. organizowanie szkoleń o tematyce równościowej, w tym odejmujących ukrytą stereotypizację, potencjalne bariery dla wszystkich członków społeczności akademickiej;
- e. planowanie procesów rekrutacyjnych w taki sposób, by były zachęcające dla grup potencjalnych kandydatek i kandydatów. Analizowanie wymaganych kwalifikacji i doświadczenia danego kandydata lub kandydatki w duchu polityki równościowej. Jeśli

kobieta i mężczyzna mają równe kwalifikacje i doświadczenie, wówczas o przyjęciu do pracy lub na odpowiednie stanowisko zdecydują inne czynniki, np. kompetencje psychospołeczne, dopasowanie do zespołu;

- f. monitorowanie realizacji zasad równości kobiet i mężczyzn będzie odbywało się w oparciu o określone niniejszym planem oraz innymi dokumentami standardy i wytyczne (m.in. systematyczne zbieranie danych, które pozwolą dokonać analizy pod kątem płci oraz analizy wpływu określonych rozwiązań na sytuację zatrudnionych kobiet i mężczyzn).

IV. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć

W obszarze przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, niniejszy plan nawiązuje bezpośrednio do dwóch kluczowych dokumentów prawa międzynarodowego. Pierwszy z nich to Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2012/29/UE definiująca przemoc płciową oraz ustanawiająca normy dotyczące praw, form wsparcia, a także ochrony osób doświadczających przemocy płciowej. Dokument wskazuje, iż: „Przemoc, która jest skierowana przeciwko osobie ze względu na jej płeć, tożsamość płciową lub ekspresję płciową lub której ofiarami stają się w przeważającej mierze osoby danej płci, rozumiana jest jako przemoc na tle płciowym. Może ona powodować krzywdę o charakterze fizycznym, seksualnym, emocjonalnym lub psychologicznym lub szkodę o charakterze ekonomicznym. Przemoc na tle płciowym jest rozumiana jako forma dyskryminacji oraz pogwałcenie podstawowych wolności ofiary i obejmuje przemoc w bliskich związkach, przemoc seksualną (w tym gwałt, napaść na tle seksualnym i molestowanie seksualne). (...) Kobiety będące ofiarami przemocy na tle płciowym oraz ich dzieci często wymagają szczególnego wsparcia i szczególnej ochrony ze względu na występujące w przypadku takiej przemocy wysokie ryzyko wtórnej oraz ponownej wiktymizacji, zastraszania i odwetu”. Drugi natomiast to Konwencja stambulska tj. Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, zwana także konwencją „antyprzemocową”. Dokument ten ma zastosowanie do wszystkich form przemocy płciowej, a także zobowiązuje do ochrony prawa do życia oraz promowania wolności od przemocy zarówno w sferze prywatnej jak i publicznej.

W Akademii WSB obowiązuje polityka zero tolerancji dla jakichkolwiek form przemocy ze względu na płeć, sformalizowana wewnętrznymi aktami i procedurami tj. Wewnętrzną Polityką Antymobbingową i Antydyskryminacyjną (17 maja 2018) oraz Kodeksem Etyki Pracowników AWSB. Badanie diagnostyczne potwierdziło efektywność tej polityki, zgodnie z założeniami będzie ona jednak stale monitorowana i ewaluowana.

Cele do realizacji i wskaźniki do ewaluacji

Cele:

1. Zwiększenie świadomości społeczności Akademii WSB w temacie przemocy na tle płciowym oraz każdej formy przemocy płciowej, wyrażanej zarówno słownie jak i będącej podstawą do „mniej korzystnego” traktowania osoby ze względu na jej/jego płeć. Określenie sposobów rozpoznawania oraz reagowania na tego rodzaju zachowania oraz wskazanie metod zapobiegania występowaniu tego rodzaju zjawisk.

2. Scharakteryzowanie oraz sprecyzowanie języka przemocy płciowej, molestowania oraz molestowania seksualnego, u podstawy których leży uprzedzenie i/lub przeświadczenie o wyższości jednej płci. Określenie sposobów rozpoznawania oraz reagowania na tego rodzaju zachowania oraz wskazanie metod zapobiegania występowaniu tego rodzaju zjawisk.
3. Scharakteryzowanie i sprecyzowanie form przemocy płciowej w dydaktyce oraz określenie sposobów ich rozpoznawania i reagowania na nie, ze wskazaniem mechanizmów prewencji: metod zapobiegania występowaniu tego rodzaju zjawisk.
4. Eliminacja stereotypów i uprzedzeń płciowych oraz możliwości pociągnięcia do odpowiedzialności osób, wykazujących przejawy tego rodzaju zachowań.

Rekomendowane działania:

1. Cykliczne szkolenia dotyczące problematyki różnych form dyskryminacji i przemocy dla pracowników dydaktycznych, badawczych oraz badawczo-dydaktycznych, pracowników administracji, studentów, studentek, doktorantów oraz doktorantek, a także kadry zarządzającej AWSB; Obowiązkowe szkolenia online dla studentów/studentek pierwszych lat studiów, organizacja wykładów nt. równości płciowej, ukrytych stereotypów, zajęcia warsztatowe z ekspertami. Możliwe jest także włączenie ww. problematyki do obecnych już form kształcenia (np. w ramach treningów interpersonalnych, zajęć integracyjnych).
2. Powołanie w Akademii WSB Pełnomocnika ds. równości płci, koordynującego politykę równościową Akademii WSB i pełniącego pieczę nad przestrzeganiem w Uczelni zasad równości, niedyskryminacji oraz procedurami antyprzemocowymi.
3. Stworzenie serwisu tematycznego na stronie internetowej Uczelni, poprzez który prowadzone będą działania informacyjne dotyczące przeciwdziałania nierównemu traktowaniu ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne i narodowe, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, światopogląd, przekonania i poglądy oraz orientację seksualną i tożsamość płciową.
4. Przeszkolenie przedstawicieli kadry badawczej, badawczo-dydaktycznej i dydaktycznej oraz kadry administracyjnej w zakresie różnych aspektów przemocy oraz zachowań przemocowych.
5. Przeszkolenie kadry w zakresie praktycznych aspektów używania języka neutralnego płciowo, języka inkluzywnego, języka pozbawionego znamion seksizmu.
6. Przeprowadzanie sondażu diagnostycznego (badanie opinii) w grupach studentów, studentek, doktorantów, doktorantek oraz pracowników Akademii WSB w zakresie obecnych w przestrzeni prywatnej i publicznej stereotypów oraz uprzedzeń, mogących znamionować dyskryminację i nierówne traktowanie.

Wskaźniki

1. Wzrost świadomości kadr oraz studentów nt. panujących postaw oraz przekonań w zakresie przemocy płciowej wyrażanej zarówno werbalnie jak i niewerbalnie (w formie określonych zachowań).
2. Cykliczne raporty z działalności Pełnomocnika ds. równości płci.
3. Funkcjonowanie tematycznej zakładki na stronie internetowej.

4. Umieszczenie treści antyprzemocowych i dotyczących polityki równościowej w sylabusach przedmiotowych.
5. Wzrost świadomości nt. przemocy płciowej obecnej w sferze publicznej i prywatnej oraz poznanie sposób walki z nimi.
6. Stosowanie w komunikacji na różnych poziomach w Akademii WSB języka neutralnego płciowo, języka inkluzywnego.

4. Rekomendacje dot. powołania Pełnomocnika ds. równości płci w Akademii WSB

Rekomenduje się powołanie Pełnomocnika ds. równości płci w Akademii WSB. Do głównych zadań Pełnomocnika należeć będzie w szczególności koordynowanie polityki równości płci Akademii WSB oraz stałe monitorowanie polityki instytucjonalnej, dotyczącej równości płci oraz polityki przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i innych form przemocy ze względu na płeć. Członkowie społeczności Akademii WSB, dzięki powołaniu Pełnomocnika, będą mieli możliwość bezpośredniego i bezpiecznego zgłaszania niepożądanych zachowań w obszarze nierówności lub przemocy na tle płciowym, niesprawiedliwego traktowania oraz innych form dyskryminacji. Głównym celem powyższej rekomendacji jest zapewnienie niezależnego i efektywnego mechanizmu wzmacniającego wewnętrzne procedury oraz dobre praktyki polityki równościowej Akademii WSB, opartej o wewnętrzne akty prawne oraz powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

Skargę lub zgłoszenie do Pełnomocnika ds. równości płci ma prawo złożyć każdy członek społeczności Akademii WSB, w szczególności studenci, doktoranci, pracownicy, który czuje się lub został poddany działaniom dyskryminacyjnym na terenie Uczelni lub działania te były funkcjonalnie związane z działalnością Uczelni. Skargę taką ma prawo zgłosić również świadek takiego zdarzenia.

Skarga zgłaszana jest w formie pisemnej Pełnomocnikowi ds. równości płci ze wskazaniem danych osoby zgłaszającej takich jak imię, nazwisko, stanowisko, a w przypadku studentów również z określeniem kierunku studiów oraz numerem albumu, niezależnie jednak od danych wskazanych, do zgłoszenia należy podać dane kontaktowe w postaci numeru telefonu lub adresu e-mail, celem umożliwienia skontaktowania się Pełnomocnika z osobą pokrzywdzoną.

Zgłoszenie powinno nadto zawierać opis zdarzenia oraz w miarę możliwości wskazywać na osobę sprawcy i zostać opatrzone własnoręcznym podpisem zgłaszającego. Zgłoszenia anonimowe nie będą przyjmowane do rozpatrzenia przez Pełnomocnika. Załącznikami takiego zgłoszenia winny być w miarę możliwości dowody potwierdzające zaistnienie zdarzenia opisanego w treści zgłoszenia.

Obowiązkiem Pełnomocnika jest wstępna analiza zgłoszenia z jednoczesnym zawiadomieniem o zdarzeniu Rektora oraz Działu Prawnego. Pełnomocnik w razie wątpliwości ma prawo wezwać osobę zgłaszającą do złożenia dodatkowych wyjaśnień.

Pełnomocnik po przeprowadzeniu wstępnej analizy zgłoszenia i stwierdzeniu, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia przemocy lub dyskryminacji:

- a. niezwłocznie przekazuje sprawę Przewodniczącemu Komisji Antymobingowej i Antydyskryminacyjnej w celu wszczęcia postępowania wyjaśniającego;
- b. skierować zgłaszającego, za jego zgodą, do innej jednostki uczelnianej, która może służyć pomocą w rozwiązaniu problemu,

Pełnomocnik może również uznać zgłoszenie za nieuzasadnione, jeżeli w wyniku wstępnej analizy zgłoszenia okaże się, że nie zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia przemocy lub dyskryminacji.

5. Podsumowanie

Niniejszy dokument – Plan równości płci dla Akademii WSB – powstał przede wszystkim po to, by promować i wdrażać wyrażone w niej zasady równości płci w zasobach, kulturze organizacji, badaniach oraz innych przestrzeniach funkcjonowania Akademii WSB, jak również po to, by odpowiadać potrzebom wyrażonym w Strategii Równości Płci na lata 2020-2025.

Nadto, założenia, rekomendacje oraz cele określone w Planie, w odniesieniu do działań podejmowanych w ramach organizacji, pozwolą zwiększyć świadomość społeczności Akademii WSB w tematach równouprawnienia, dyskryminacji i przemocy, zwłaszcza w kontekście możliwości występowania ewentualnych zagrożeń, jak np.: dyskryminacja osób ze względu na płeć, przemoc na tle płciowym. Pomogą także wskazać na działania służące rozpoznaniu oraz reagowaniu na tego rodzaju zachowania, dobór określonych metod i narzędzi koniecznych do przeciwdziałania tego rodzaju zjawiskom.

Mając na uwadze powyższe, sporządzenie i wdrożenie w Akademii WSB Planu równości płci stanowi kolejny etap procesu doskonalenia zachowań i postaw wśród społeczności Akademii WSB, który wzmacnia politykę równościową, pozwoli skutecznie eliminować stereotypy i uprzedzenia na tle płciowym oraz zapewni możliwości skutecznego reagowania, doskonalenie procedur, dobór metod i narzędzi zapobiegania i przeciwdziałania występowaniu tego rodzaju niekorzystnych zjawisk.