

Załącznik do Zarządzenia nr 48/2023
Rektora Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach
z dnia 19 czerwca 2023 roku
w sprawie wprowadzenia „Planu równości płci Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w
Katowicach”



Plan Równości Płci Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach

[Podtytuł dokumentu]



4 MAJA 2023

Niniejszy Plan Równości Płci w Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach na lata 2023-2025 (Plan Równości Płci AWF Katowice – PRP AWF, ang. Gender Equality Plan - GEP AWF) opracowany został w odpowiedzi na uczynione priorytetem przekrojowym programu ramowego Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027 działania na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach.

Spis treści

1. Wprowadzenie	1
2. Diagnoza.....	5
2.1. Studenci i doktoranci.....	5
2.2. Pracownicy Uczelni	5
2.3. Organy kolegialne i zarząd Uczelni	6
3. Cele Planu Równości Płci dla AWF Katowice na lata 2023 – 2025	7
4. Realizacja i monitorowanie Planu Równości Płci w AWF Katowice.....	9

1. Wprowadzenie

Tradycja kształcenia nauczycieli wychowania fizycznego i instruktorów różnych dyscyplin sportowych w Katowicach sięga 1952 roku. Wówczas to powołano do życia Technikum Wychowania Fizycznego w Katowicach. Zostało ono następnie przekształcone (1957) w Studium Nauczycielskie Wychowania Fizycznego. Ze studium tego w 1970 r. - powstała Wyższa Szkoła Wychowania Fizycznego w Katowicach. W 1979 roku Wyższa Szkoła Wychowania Fizycznego przekształcona została w Akademię Wychowania Fizycznego w Katowicach, która od 2008 roku nosi imię Jerzego Kukuczki, wybitnego polskiego alpinisty i himalaisty.. Obecnie struktura dydaktyczna obejmuje trzy wydziały: Wychowania Fizycznego, Fizjoterapii oraz Wydział Zarządzania Sportem i Turystyką. W Akademii prowadzone jest kształcenie na dwunastu kierunkach studiów pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych studiach magisterskich. Są to, w kolejności uruchamiania: wychowanie fizyczne, fizjoterapia, zarządzanie, turystyka i rekreacja, bezpieczeństwo wewnętrzne, aktywność fizyczna w zdrowiu publicznym, sport oraz trener osobisty z dietetyką sportową oraz fizjoterapia w języku angielskim. Uczelnia prowadzi również wieloprofilowe studia podyplomowe i kursy dokształcające. Od 1999 roku Akademia posiada pełne prawa akademickie w dziedzinie nauk medycznych i nauk o zdrowiu w dyscyplinie nauki o kulturze fizycznej. W Uczelni prowadzone jest kształcenie w Szkole Doktorskiej. Obok dydaktyki równoległym obszarem działalności AWF Katowice są badania naukowe. Owoce dorobku naukowego Akademii jest uzyskanie w 2022 roku w procesie ewaluacji kategorię A+ w naukach o kulturze fizycznej. Realizowana w krótkiej

historii Uczelni misja kształcenia kadr dla szeroko rozumianej kultury fizycznej i sportu oraz badania naukowe w tym obszarze ulegają stałym przemianom. W ostatnich latach następuje społeczna rekonstrukcja klasycznej roli współczesnej uczelni wyższej pod wpływem oczekiwań społecznych i okoliczności gospodarczych. Odbiorcy uczelni: studenci, społeczność lokalna (środowisko sportowe, pacjenci) oraz otoczenie gospodarcze, region, państwo a nawet struktury międzynarodowe (jak Unia Europejska) oczekują realizacji tak zwanej trzeciej misji, czyli służebności wobec otoczenia. Najwięcej zostało to wyrażone w „Wielkiej Karcie Uniwersytetów Europejskich” (Magna Charta Universitatum) z r. 1988: 1. „przyszłość ludzkości - widziana z perspektywy kończącego się tysiąclecia - zależy w dużej mierze od rozwoju kulturalnego, naukowego i technicznego, zaś rozwój ten jest efektem działań ośrodków kultury, wiedzy i badań naukowych, takich jak uniwersytety; 2. zadanie uniwersytetów polegające na przekazywaniu wiedzy młodym pokoleniom oznacza dziś także służbę na rzecz całego społeczeństwa, zaś rozwój kulturalny, społeczny i gospodarczy społeczeństwa wymaga, w szczególności, znaczących inwestycji w dziedzinie kształcenia ustawicznego; 3. uniwersytety muszą przekazywać przedstawicielom przyszłych pokoleń taką wiedzę i umiejętności, które nauczą ich, a pośrednio także innych, poszanowania pełnej harmonii ich naturalnego środowiska i życia jako takiego¹. O dynamice zmian w tej materii świadczy rozwinięcie zasad, wartości i obowiązków uniwersytetu w „nowej” Wielkiej Karcie Uniwersytetów Europejskich” z roku 2020. Obejmują one:

„Universities acknowledge that they have a responsibility to engage with and respond to the aspirations and challenges of the world and to the communities they serve, to benefit humanity and contribute to sustainability.

Intellectual and moral autonomy is the hallmark of any university and a precondition for the fulfilment of its responsibilities to society. That independence needs to be recognised and protected by governments and society at large, and defended vigorously by institutions themselves.

To fulfil their potential, universities require a reliable social contract with civil society, one which supports pursuit of the highest possible quality of academic work, with full respect for institutional autonomy.

As they create and disseminate knowledge, universities question dogmas and established doctrines and encourage critical thinking in all students and scholars. Academic freedom is their lifeblood; open enquiry and dialogue their nourishment.

Universities embrace their duty to teach and undertake research ethically and with integrity, producing reliable, trustworthy and accessible results.

Universities have a civic role and responsibility. They are part of global, collegial networks of scientific enquiry and scholarship, building on shared bodies of knowledge and contributing to their further development. They also are embedded in local cultures and crucially relevant to their future and enrichment. While they are immersed in and connected with global

¹ Magna Charta Universitatum (Bolonia, 18 IX 1988). Na stronie: <https://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum/mcu-1988> (data dostępu: 10 III 2023).

developments, they engage fully with and assume leading roles in local communities and ecosystems.

Universities are non-discriminatory spaces of tolerance and respect where diversity of perspectives flourishes and where inclusivity, anchored in principles of equity and fairness, prevails. They therefore commit themselves to advance equity and fairness in all aspects of academic life including admissions, hiring and promotion practices.

Education is a human right, a public good, and should be available to all. Universities recognise that learning is a lifelong activity with tertiary education as one part of a continuum. Within that one part, universities serve diverse learners at all stages of their lives.

Universities acknowledge that individuals and communities, often due to inequitable circumstances, have difficulty gaining access to higher education or influencing the modes and matter of academic study. To realise human potential everywhere, universities deliberately seek ways to welcome and engage with diverse voices and perspectives”².

Wymowę powyższych zasad, wartości i obowiązków uniwersyteckich wyraża dosadnie opinia Jerzego Mariana Brzezińskiego „Dziś nam, jak nigdy dotychczas, potrzebny jest „uniwersytet otwarty”, występujący przeciwko ksenofobii, dogmatyzmowi i nietolerancji, uniwersytet pluralistyczny, rozumiejący i empatyczny. ... Uniwersytet musi, właśnie w imię swojej wielowiekowej misji, podjąć zadania formacyjne – nie mniej ważne od zdobywania wiedzy naukowej i rozwijania umiejętności. Jedno z tych zadań wiąże się z kształtowaniem postawy pluralizmu – zarówno w badaniach naukowych, jak i w życiu codziennym”³. Jednym z wymiarów tej misji jest promowana przez Komisję Europejską równość płci w badaniach i innowacjach jako element szerszej strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2022-2025⁴. „Równouprawnienie płci stanowi podstawową wartość UE, prawo podstawowe i kluczową zasadę europejskiego filaru praw socjalnych. Jest odzwierciedleniem naszej tożsamości. Stanowi również nieodzowny warunek innowacyjności, konkurencyjności i dobrej kondycji europejskiej gospodarki”⁵ Jednocześnie wynika wprost z Art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej⁶ : „We wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet”. Na gruncie światowym i europejskim zasada równości płci została wskazana także w innych dokumentach. Między innymi w:

- Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka⁷;

² Magna Charta Universitatum (Bolonia, 12 III 2020). Na stronie: <https://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum/mcu2020> (data dostępu: 10 III 2023)

³ Brzeziński J. M. (2019) Podstawowe wartości uniwersytetu. Pamiętnik Literacki, 4, s. 109-116. Na stronie: https://rcin.org.pl/Content/137508/WA248_171150_P-I-30_brzezinski-podstawowe_o.pdf (data dostępu 10 III 2023).

⁴ KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 (z dnia 5 III 2020) Na stronie: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> (data dostępu 10 III 2023).

⁵ Tamże.

⁶ TRAKTAT O FUNKCJONOWANIU UNII EUROPEJSKIEJ (WERSJA SKONSOLIDOWANA) Na stronie: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:PL:PDF> (data dostępu 10 III 2023)

⁷ Na stronie: https://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf

- Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych⁸;
- Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji Kobiet⁹;
- Traktacie o Unii Europejskiej¹⁰;
- Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej¹¹

Zasada równości jest zagwarantowana Polskimi aktami normatywnymi. Brzmienie artykułu 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, stanowi „1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. 2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń¹². Również art. 11² Kodeksu Pracy stanowi iż, „Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu”. Natomiast art. 11³ precyzuje, że „jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna”¹³ Jednocześnie cały Rozdział IIa (w art. 18^{3a} – 18^{3e}) traktuje o zasadach równego traktowania pracowników także ze względu na płeć.

W lutym 2023 roku Rektor Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach podjął decyzję o powołaniu Zespołu ds. Równości Płci w Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach (zarządzenie Nr .../2023 z dnia ...). Opracowany przez w/w Zespół Plan Równości Płci AWF Katowice opisuje aktualną sytuację w zakresie równości między kobietami a mężczyznami w AWF Katowice, wyznacza cele nadrzędne oraz priorytetowe obszary działania w zakresie równości płci.

Plan Równości Płci AWF Katowice to skierowany do wszystkich pracowników, doktorantów i studentów oraz otoczenia społecznego publiczny dokument. Jednocześnie ma on charakter ewolucyjny i partycypacyjny. Oznacza to, że na jego kształt i realizację ma wpływ całe środowisko akademickie Akademii. Plan dotyczy działań strategicznych obejmujących lata 2023-2025 i będzie się rozwijał w wyniku prowadzonych badań, analiz i jego ewaluacji.

⁸ Na stronie: https://www.amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/Miedzynarodowy_Pakt_Praw_Obywatelskich_i_Politycznych.pdf

⁹ Na stronie: <https://www.amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/Konwencja-Likwidacja-dyskryminacji-kobiet.pdf>

¹⁰ Na stronie:

https://oide.sejm.gov.pl/oide/index.php?option=com_content&view=article&id=14803&Itemid=945

¹¹ Na stronie: https://oide.sejm.gov.pl/oide/?option=com_content&view=article&id=14428&Itemid=422

¹² KONSTYTUCJA RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ. Tekst uchwalony w dniu 2 kwietnia 1997 r. przez Zgromadzenie Narodowe. Na stronie: <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm> (data dostępu 10 III 2023).

¹³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 KODEKS PRACY (tekst jednolity). Na stronie: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf> (data dostępu 10 III 2023)

2. Diagnoza

Na potrzeby Planu Równości Płci przeprowadzono analizę udziału kobiet i mężczyzn w zasobach kadrowych AWF Katowice (w tym organach kolegialnych) oraz wśród Studentów i Doktorantów Akademii. Analiza została przeprowadzona w oparciu o dane z roku 2021 (na dzień 31 grudnia 2021) oraz 2022 (na dzień 31 grudnia 2023). Obraz rozkładu płci w organach kolegialnych uczelni sporządzono na dzień 31 grudnia 2023 rok.

2.1. Studenci i doktoranci

W roku 2021 było to 2779 osób w tym 1297 (46%) kobiet i 1482 (54%) mężczyzn, a w roku 2022 odpowiednio 1212 (45%) kobiet i 1456 (55%) mężczyzn co dawało w sumie 2668 studentów i doktorantów. Zatem w latach 2021 i 2022 struktura płci wśród osób kształcących się wydaje się zrównoważona i stabilna. Tabela 1 przedstawia rozkład w grupach studentów i doktorantów.

Tabela 1. Struktura płci wśród osób uczących się na AWF Katowice

	2021 rok		2022 rok	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
	n/%	n/%	n/%	n/%
studenci studiów stacjonarnych	1207/46	1421/54	1184/45	1425/55
studenci studiów niestacjonarnych	55/68	26/32		
doktoranci	35/50	35/50	28/47	31/53

2.2. Pracownicy Uczelni

Ogółem w roku 2021 w AWF Katowice zatrudnionych było 439 osób w tym 54% kobiet i 46% mężczyzn. W roku następnym przy zatrudnieniu na poziomie 419 osób proporcja kobiet do mężczyzn zmieniła się nieznacznie tj. 55% do 45%.

W poszczególnych grupach pracowników nie wystąpiła równa reprezentacja poszczególnych płci. Zestawienie przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Proporcje płci w poszczególnych grupach stanowisk pracowników dydaktycznych

	2021 rok		2022 rok	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
	n/%	n/%	n/%	n/%
Profesor/profesor zwyczajny	2/13	14/88	2/14	12/86
Profesor uczelni /Profesor nadzwyczajny i wizytujący	10/29	25/71	10/29	24/71

Profesor uczelni/Profesor nadzwyczajny i wizytujący: ze stopniem doktora habilitowanego	10/30	23/70	10/31	22/69
Profesor uczelni/Profesor nadzwyczajny i wizytujący: ze stopniem doktora	0/0	2/100	0/0	2/100
Adiunkt	62/52	57/48	74/56	59/44
Adiunkt ze stopniem doktora habilitowanego	1/100	0/0	1/100	0/0
Asystent	32/62	20/38	18/55	15/45
Inne stanowiska	6/100	0/0	7/100	0/0

O ile równowaga liczebności każdej z płci jest zachowana na stanowiskach asystentów i adiunktów to dysproporcja rośnie na stanowiskach samodzielnych pracowników nauki, a najwyższa jest wśród profesorów tytularnych.

Wśród pracowników administracji w roku 2021 prawie połowę stanowiły kobiety (48%), w roku 2022 odsetek kobiet pracujących w administracji uczelni wzrósł do 67%. Było to związane ze zmianą struktury administracyjnej uczelni.

2.3. Organy kolegialne i zarząd Uczelni

Zgodnie ze Statutem Uczelni organami są Rada Uczelni, Senat i Rektor. W siedmioosobowym składzie Rady Uczelni 43% (n=3) stanowią kobiety, a 57% (n=4) to mężczyźni. W Senacie 34% to kobiety, a 66% to mężczyźni. Obecny skład osobowy Senatu jest wynikiem wyborów z roku 2020. Proporcje reprezentacji poszczególnych grup środowiska akademickiego wyznaczają art. 29 ust 1 ustawy¹⁴ oraz §46 ust. 3 statutu, gwarantując reprezentację każdego wydziału.

Struktura dydaktyczna AWF Katowice składa się z 3 wydziałów:

Wydział Wychowania Fizycznego – dziekanem jest mężczyzna, wśród 4 prodziekanów 50% to kobiety i 50% to mężczyźni;

Wydział Fizjoterapii – dziekanem jest kobieta, dwoje prodziekanów oddaje równowagę płci;

Wydział Zarządzania Sportem i Turystyką – dziekanem jest mężczyzna, prodziekanami są: jedna kobieta i jeden mężczyzna.

Równowaga płci występuje także w składach Rad Wydziałów (tabela 3.). Choć kobiety wydają się niedoreprezentowane w Radzie Wydziału Fizjoterapii.

Tabela 3. Składy Rad Wydziałów

¹⁴ Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym. Na stronie: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180001668/U/D20181668Lj.pdf> (data dostępu 10 III 2023)

	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
	n	n	%	%
Wydział Wychowania Fizycznego	20	22	48	52
Wydział Fizjoterapii	8	14	36	64
Wydział Zarządzania Sportem i Turystyką	6	7	46	54

W strukturze naukowej AWF Katowice funkcjonują dwa instytuty badawcze (Instytut Nauk o Sporcie i Instytut Fizjoterapii i Nauk o Zdrowiu) oraz Centrum Zdrowego Życia. Centrum Zdrowego Życia kieruje kobieta, a instytutami mężczyźni. W ramach Instytutu Nauk o Sporcie działają 4 Zespoły Badawcze z czego połową kierują kobiety a połową mężczyźni. W Instytucie Fizjoterapii i Nauk o Zdrowiu wszystkimi trzema Zespołami Badawczymi kierują mężczyźni.

Ponadto w strukturze AWF Katowice funkcjonują komisje oraz pełnomocnicy rektora sprawujący nadzór i zajmujący się problemami dyskryminacji i mobbingu wśród pracowników, studentów i doktorantów AWF Katowice:

Pełnomocnik Rektora ds. Przyjmowania Zgłoszeń Sygnalistów
 Pełnomocnik Rektora ds. pomocy psychologicznej
 Pełnomocnik Rektora ds. studentów, doktorantów i pracowników niepełnosprawnych
 Pełnomocnika Rektora ds. Uniwersytetu Trzeciego Wieku
 Zespół ds. Wdrożenia Strategii HRS4R oraz polityki OTM-R
 (Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji)
 w Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach

Rzecznik ds. niedyskryminacji i przeciwdziałania mobbingowi;
 Rzecznik Dyscyplinarny AWF Katowice ds. studentów i doktorantów;
 Rzecznik Dyscyplinarny AWF Katowice ds. nauczycieli akademickich;
 Komisje konkursowe (zatrudniające nowe osoby);
 Komisja dyscyplinarna ds. Studentów;
 Odwoławcza Komisja dyscyplinarna ds. Studentów;
 Komisja dyscyplinarna ds. doktorantów;
 Odwoławcza Komisja dyscyplinarna ds. doktorantów;
 Komisja dyscyplinarna ds. nauczycieli akademickich;

3. Cele Planu Równości Płci dla AWF Katowice na lata 2023 – 2025

Na podstawie danych liczbowych dotyczących reprezentacji płci w poszczególnych grupach środowiska akademickiego AWF Katowice, kompetencji członków Zespołu ds. Równości Płci,

doświadczeń innych uczelni oraz rekomendacji Biura Promocji Nauki POLSCA PAN w Brukseli¹⁵ wyznaczono kierunek działań i opracowano cele strategiczne, będące kluczowymi obszarami, w których prowadzone będą działania zmierzające do zidentyfikowania mechanizmów i przyczyn nierówności płci w AWF Katowice.

Nadrzędnym kierunkiem działań jest dbałość o równe traktowanie w procesie rekrutacji, zatrudnieniu i rozwoju kadry akademickiej, wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet, zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach badawczych, eksperckich i kadrze zarządczej, ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.

Cele strategiczne:

Cel 1. Zwiększenie w środowisku akademickim AWF Katowice wiedzy, wrażliwości i świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmacnianie pozytywnych postaw wobec różnorodności:

- Propagowanie włączania problematyki płci do badań naukowych i treści kształcenia;
- Organizowanie działań o charakterze edukacyjnym (szkoleń, warsztatów) skierowanych do środowiska akademickiego, mających na celu uwrażliwianie na zagadnienia równości płci i zapobieganie przejawom dyskryminacji;
- Wspieranie inicjatyw przełamujących szkodliwe stereotypy i rozwijających pozytywne postawy wobec różnorodności.
- Informowanie na temat znaczenia poszanowania równości płci i różnorodności w materiałach informacyjnych i promocyjnych.

Cel 2. Dbłość o zrównoważoną reprezentację płci szczególnie w gremiach opiniotwórczych i kadrze zarządczej.

- Propagowanie zrównoważonej reprezentacji płci w senacie, radach wydziałów, komisjach, zespołach badawczych i innych gremiach opiniotwórczych i decyzyjnych;

Cel 3. Wspomaganie zrównoważenia w rozwoju karier naukowych kobiet i mężczyzn.

- Tworzenie przyjaznej rozwojowi naukowemu atmosfery współpracy zróżnicowanych zespołów;
- Dbłość o równowagę płci w Szkole Doktorskiej;
- Dbłość o równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;
- Sformułowanie zasad i wprowadzenie Procedury Antydyskryminacyjnej.

Cel 4. Ułatwienie łączenia pracy zawodowej/studiów z życiem prywatnym (work-life balance).

- Promowanie kultury organizacyjnej w zakresie „Work-Life Balance” i „Study-Life Balance”;
- Wspomaganie rozwoju naukowego kobiet;

¹⁵ Biura Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli Na stronie: file:///C:/Users/awf/Documents/KADENCJA/r%C3%B3wno%C5%9B%C4%87%20p%C5%82ci/Opracowanie_Plan_R%C3%B3wno%C5%9Bci_P%C5%82ci_jak_to_zrobi%C4%87_v1.1.pdf (dostęp z dnia 10 III 2023)

- Monitorowanie działań dotyczących zwiększenia równowagi pomiędzy pracą zawodową/studiami z życiem prywatnym;
- Zidentyfikowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i/lub dydaktycznej po urloпах macierzyńskich i rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony uczelni;
- Rozwój wsparcia w łączeniu studiów i życia zawodowego z życiem rodzinnym.

4. Realizacja i monitorowanie Planu Równości Płci w AWF Katowice

Realizacja Planu Równości Płci w AWF Katowice powierzona jest całemu środowisku akademickiemu AWF Katowice. Za koordynowanie działań odpowiada powołany Zarządzeniem Rektora Zespół ds. Równości Płci. Niezbędne będą dalsze działania diagnostyczne, między innymi badanie ankietowe środowiska akademickiego na temat dyskryminacji i nierównego traktowania w AWF Katowice, z uwzględnieniem oczekiwań pracowników, studentów i doktorantów. Przewidziano coroczne czynności ewaluacyjne dla oceny stanu zrównoważenia płci. Planowane Działania ukierunkowane na realizację celów strategicznych.

Tabela 4. Działania planowane w celu osiągnięcia postawionych celów

Cel		
1.	Zwiększenie w środowisku akademickim AWF Katowice wiedzy, wrażliwości i świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmacnianie pozytywnych postaw wobec różnorodności.	Organizowanie działań o charakterze edukacyjnym (szkoleń, warsztatów) skierowanych do środowiska akademickiego, mających na celu uwrażliwienie na zagadnienia równości płci i zapobieganie przejawom dyskryminacji; Organizowanie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządczej; Opracowanie materiałów dydaktycznych na temat równości, niedyskryminacji oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności dla studentów AWF Katowice; Włączenie do zajęć dydaktycznych zagadnień dotyczących równości płci, niedyskryminacji oraz kreowania postaw wobec różnorodności; Informowanie na temat znaczenia poszanowania równości płci i różnorodności w materiałach informacyjnych i promocyjnych.
2.	Dbałość o zrównoważoną reprezentację płci szczególnie w gremiach opiniotwórczych i kadry zarządczej	Analiza i dostosowanie wewnętrznych aktów normatywnych dla zapewnienia warunków równości płci; Przeprowadzanie corocznych analiz treściowych i statystycznych dotyczących procedur rekrutacji do kadry zarządzającej i gremiów decyzyjnych AWF Katowice;

		Monitorowanie stanu reprezentacji płci w kadrze zarządzającej i gremiach decyzyjnych Uczelni
3.	Wspomaganie zrównoważenia w rozwoju karier naukowych kobiet i mężczyzn.	Przeprowadzenie badań dotyczących oczekiwań i proponowanych rozwiązań w celu zapewnienia kobietom udziału w komisjach, zespołach eksperckich; Rekomendowanie procedur rekrutacyjnych z uwzględnieniem zasad różności płci; Analiza działań w zakresie wprowadzania Procedury Antydyskryminacyjnej.
4.	Ułatwienie łączenia pracy zawodowej/studiów z życiem prywatnym (work-life balance)	Opracowanie zasad elastycznego czasu pracy sprzyjających równowadze pracy i życia rodzinnego. Zasady powinny umożliwiać spełnianie obowiązków opiekuńczych przez pracowników; Umożliwienie pracy zdalnej oraz ruchomych godzin pracy dla pracowników i pracownic administracji; Rozważenie możliwości utworzenia pokoju dla rodzica, w celu umożliwienia pogodzenia pracy zawodowej z opieką rodzicielską w sytuacjach losowych konieczności przyjscia z dzieckiem do pracy; Umożliwienie kontaktów z uczelnią podczas długotrwałego przebywania na urloпах lub podczas absencji chorobowych (przesyłanie linków na spotkania, konferencje); Organizowanie konferencji poświęconych tematyce Work-Life Balance oraz Study-(Work) - Life Balance Ustalanie godzin zebrań komisji, zespołów w takich godzinach, aby sprzyjały balansowi między zżyciem rodzinnym a pracą; Szkolenia dla kadry w zakresie Work-Life Balance oraz dla studentów w zakresie Study-(Work) Life Balance; Przygotowanie informatora o rozwiązaniach w zakresie Work-Life Balance i Study- (Work) – Life Balance (obowiązujących przepisach, regulacjach wewnętrznych, formach wsparcia i udogodnienia na AWF Katowice)

Dla efektywnej realizacji Planu Równości Płci AWF Katowice, oprócz zasobów kadrowych niezbędne są także nakłady finansowe. Uczelnia planuje przeznaczyć środki finansowe na realizację celów we współpracy także z zewnętrznymi ekspertami. Mimo, że prezentowany Plan Równości Płci AWF Katowice obejmuje lata 2023-2025, działania dla zachowania równouprawnienia płci należy traktować jako permanentne. Dlatego zakłada się bieżącą aktualizację dokumentu, by optymalizować poczynania służące realizacji celu, to jest

stworzenie w Akademii Wychowania Fizycznego im Jerzego Kukuczki w Katowicach ekosystemu nauki i pracy wolnego od uprzedzeń i dyskryminacji.

5. Harmonogram implementacji działań

2023 – diagnoza uwarunkowań (prawnych, społecznych, ekonomicznych) oraz potrzeb (społecznych, organizacyjnych, ekonomicznych) w zakresie równości płci. Opracowanie agendy aktywności i procedur równościowych lub korekta procedur istniejących.

2024 – Realizacja planowanych aktywności. Wewnętrzna ewaluacja aktywności planowanych i realizowanych wraz z korektą planu szczegółowego.

2025 – Realizacja planowanych aktywności – Ewaluacja wraz z walidacją Planu Równości Płci w AWF Katowice na lata 2023-2025.