



Uniwersytet Ignatianum
w Krakowie

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W UNIWERSYTECIE IGNATIANUM W KRAKOWIE

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W UNIWERSYTECIE IGNATIANUM W KRAKOWIE

Wprowadzenie

Społeczność Uniwersytetu Ignatianum w Krakowie (UIK) przedstawia *Plan Równości Płci*, którego celem jest pełniejsza realizacja misji Uczelni poprzez tworzenie środowiska akademickiego opartego na równości, szacunku i współpracy między kobietami i mężczyznami – zarówno wśród osób studiujących jak i pracujących. Plan ten opiera się na ogólnoludzkich wartościach etycznych, normach zapisanych w prawie oraz wartościach podkreślanych w aktualnym nauczaniu Kościoła Katolickiego.

Misją UIK, inspirowaną wartościami uniwersalnymi i ewangelicznymi, jest angażowanie się na rzecz promocji wiary i sprawiedliwości oraz kształcenie realizowane w duchu ignacjańskiego paradygmatu pedagogicznego i oparte na wspólnym poszukiwaniu prawdy o człowieku i świecie. Jedną z centralnych wartości tego paradygmatu jest troska o osobę (*cura personalis*), która stawia na całościowy rozwój każdej osoby, ochronę jej godności i umożliwienie jej całościowego rozwoju.

UIK od wielu lat angażuje się w działania na rzecz równego traktowania osób, wciąż rozwijając swoje podejście i wprowadzając nowe rozwiązania. W ostatnich latach Uczelnia wdrożyła m.in.:

- regulacje antydyskryminacyjne i antymobbingowe,
- zasady zapewniające dostępność osobom z niepełnosprawnościami,
- regulacje dotyczące ochrony godności osób w relacjach,
- system zgłaszania nieprawidłowości oraz ochrony tzw. sygnalistów, który nadzoruje osoba wyznaczona przez Rektora,
- Rektor UIK powołał swoich pełnomocników: do spraw osób z niepełnosprawnościami, do spraw bezpieczeństwa studentów i osób bezbronnych, do spraw społecznej odpowiedzialności uczelni, do spraw społecznych, do spraw polityki senioralnej oraz rzeczników odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Powyższe dokumenty, osoby i działania mają na celu prewencję niewłaściwych zachowań w Społeczności Uniwersyteckiej UIK oraz adekwatną odpowiedź na problematyczne sytuacje.

We wdrażaniu zasad i regulacji Uniwersytet Ignatianum w Krakowie, jako kościelna uczelnia wyższa z prawami państwowymi, prowadzona przez Prowincję Polski Południowej Towarzystwa Jezusowego, kieruje się wskazaniem zawartymi w dokumentach takich, jak:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, która podkreśla zasady równości wobec prawa, równości kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym, równe prawo do kształcenia, zatrudnienia, awansów, jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń (art. 33 w zw. z art. 70 ust. 4 i 5 oraz art. 73)
- Umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Konferencją Episkopatu Polski w sprawie statusu prawnego szkół wyższych zakładanych i prowadzonych przez Kościół Katolicki, w tym uniwersytetów, odrębnych wydziałów i wyższych seminariów duchownych, oraz w sprawie trybu i zakresu uznawania przez Państwo stopni i tytułów nadawanych przez te szkoły wyższe (Dz. U. 1999 nr 63 poz. 727)
- Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wraz z nowelizacjami. (Dz.U. 2024 poz. 1571 t.j.)
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, wdrażająca Dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. (Dz.U. 2010 nr 254 poz. 1700)
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r.
- Konstytucja Apostolska Papieża Jana Pawła II o uniwersytetach katolickich *Ex corde Ecclesiae*
- Konstytucja Apostolska Papieża Franciszka o uniwersytetach i wydziałach kościelnych *Veritatis gaudium*
- Deklaracja *Dignitas infinita o godności osoby* Dykasterii Nauki Wiary, upamiętniająca 75. rocznicę Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka
- Statut Uniwersytetu Ignatianum w Krakowie.

Niniejszy *Plan Równości Płci* jest wyrazem troski Społeczności Uczelni o pełny rozwój każdego członka wspólnoty akademickiej. Ma on wspierać rozwój dydaktyki i badań naukowych w duchu jezuickiej tradycji edukacyjnej oraz tworzyć przestrzeń, w której wszyscy – niezależnie od płci – mogą w pełni realizować swój potencjał. Niniejszy *Plan Równości Płci* należy interpretować w duchu najnowszego nauczania Magisterium Kościoła Katolickiego, które podkreśla, że „kobiety mają dokładnie taką samą godność i prawa jak mężczyźni” (Franciszek, encyklika *Fratelli tutti*, nr 23), a „każda kobieta, każdy mężczyzna i każde pokolenie niosą pewną obietnicę, która może wyzwolić nowe energie relacyjne, intelektualne, kulturowe i duchowe” (*Fratelli tutti*, nr 196). Opublikowana w 2024 roku Deklaracja *Dignitas infinita*, podkreśla natomiast ontologiczną godność oraz wyjątkową i wybitną wartość każdej kobiety i każdego mężczyzny (nr 1-2). W tym samym dokumencie zwrócona jest uwaga na fakt, iż „wyzwolenie od wszelkiego rodzaju niesprawiedliwości promuje wolność i godność człowieka na każdym poziomie i w każdej relacji ludzkich działań” (*Dignitas infinita*, nr 31).

Diagnoza

Dane na temat Uniwersytetu Ignatianum w Krakowie (kwiecień 2025).

Źródła danych: Dział Kadr, Dział Nauki i Kształcenia, Dział Projektów.

1. Pracownicy Uniwersytetu

Tabela 1. Pracownicy Uniwersytetu

	Kobiety	223	64,3 %
	Mężczyźni	124	35,7 %
SUMA		347	100 %

Tabela 2: Nauczyciele akademicki

	Kobiety	133	56,4 %
	Mężczyźni	103	43,6 %
SUMA		236	100 %

Tabela 3: Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi

	Kobiety	90	81,1 %
	Mężczyźni	21	18,9 %
SUMA		111	100 %

2. Kadra Kierownicza

Tabela 4: Władze Uniwersytetu (Rektorzy, Prorektorzy, Dziekani, Prodziekani)

	Kobiety	4
	Mężczyźni	6
SUMA		10

Tabela 5. Kadra kierownicza Instytutów, Szkoły Doktorskiej, Międzywydziałowego Studium Języków obcych

	Kobiety	12
	Mężczyźni	11
SUMA		23

Tabela 6. Szefowie katedr i centrów badawczych

	Kobiety	16
	Mężczyźni	26
SUMA		42

Tabela 7: Kadra kierownicza jednostek administracji ogólnouniwersyteckiej i jednostek ogólnouczeniowych

	Kobiety	14
	Mężczyźni	8
SUMA		22

3. Studenci i doktoranci

Tabela 8: Studenci ogółem (studia 1 i 2 stopnia, studia jednolite magisterskie)

	Kobiety	2228	83,8 %
	Mężczyźni	430	16,2 %
SUMA		2658	100 %

Tabela 9. Studenci studiów 1 stopnia

	Kobiety	732	72 %
	Mężczyźni	284	28 %
SUMA		1016	100 %

Tabela 10.: Studenci studiów 2 stopnia

	Kobiety	402	85,9 %
	Mężczyźni	66	14,1 %
SUMA		468	100 %

Tabela 11.: Studenci studiów jednolitych magisterskich

	Kobiety	1094	93,2 %
	Mężczyźni	80	6,8 %
SUMA		1174	100 %

Tabela 12.: Słuchacze Szkoły Doktorskiej

	Kobiety	24
	Mężczyźni	15
SUMA		39

4. Udział w badaniach naukowych finansowanych ze źródeł zewnętrznych.

Tabela 13.: Osoby zaangażowane w badania naukowe finansowane ze źródeł zewnętrznych:

	Kobiety	30
	Mężczyźni	61
SUMA		91

Tabela 14.: Liczba kierowników projektów naukowych finansowanych ze źródeł zewnętrznych:

	Kobiety	2
	Mężczyźni	6
SUMA		8

Tabela 15.: Osoby zaangażowane w badania naukowe finansowane ze źródeł zewnętrznych krajowych

	Kobiety	24
	Mężczyźni	60
SUMA		84

Tabela 16.: Kierownicy projektów naukowych finansowanych ze źródeł zewnętrznych krajowych

	Kobiety	2
	Mężczyźni	6
SUMA		8

Tabela 17.: Osoby zaangażowane w badania naukowe finansowane ze źródeł zewnętrznych międzynarodowych

	Kobiety	6
	Mężczyźni	1
SUMA		7

Tabela 18.: Kierownicy projektów naukowych finansowanych ze źródeł zewnętrznych międzynarodowych

	Kobiety	1
	Mężczyźni	0
SUMA		1

Cele szczegółowe Planu Równości Płci

1. Plan Równości Płci ma na celu integrację, promowanie, proponowanie oraz wspieranie działań UIK na rzecz równego traktowania wszystkich osób, które należą do Społeczności Uniwersyteckiej.
2. Głównym celem Planu jest przeciwdziałanie dyskryminacji osób należących do Społeczności Uniwersyteckiej ze względu na płeć.
3. Plan wspiera także kompleksowy rozwój każdej osoby. W szczególności ma ułatwiać pogodzenie życia osobistego i rodzinnego z aktywnością zawodową i studencką.
4. Szczegółowe cele Planu to:
 - a. podnoszenie świadomości na temat zasady równości i niedyskryminacji
 - b. ułatwienie godzenia życia rodzinnego i zawodowego, posiadania i wychowywania dzieci i rozwoju studiów oraz kariery zawodowej osób zatrudnionych i studiujących w UIK.
 - c. monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w badaniach naukowych

Środki służące realizacji celów Planu Równości Płci:

Cel szczegółowy	Działania	Wskaźniki	Harmonogram	Grupa docelowa	Jednostka nadzorująca
Podnoszenie świadomości na temat zasady równości i niedyskryminacji	Przeprowadzenie szkoleń z zakresu niedyskryminacji i równości płci	Liczba osób biorących udział w szkoleniach.	Od 2025/2026 opracowanie i przeprowadzenie szkoleń dla osób pracujących i studiujących w UIK.	Cała Społeczność UIK	Pełnomocnik Rektora do Spraw Równego Traktowania
Ułatwienie godzenia życia rodzinnego i zawodowego, posiadania i wychowywania dzieci i rozwoju studiów oraz kariery zawodowej osób pracujących i studiujących w UIK.	Monitorowanie ilości osób korzystających z uprawnień rodzicielskich, Indywidualnej Organizacji Studiów, urlopów dziekańskich itp. Inicjowanie rozwiązań ułatwiających godzenie życia studenckiego i zawodowego z rodzinnym i osobistym	Przygotowanie corocznego raportu przekazywanego Rektorowi UIK Ewidencja inicjatyw zgłoszonych do Pełnomocnika Rektora do Spraw Równego Traktowania Raportowanie ilości wdrożonych inicjatyw	Co roku – przekazanie Władzom UIK raportu zawierającego monitorowane dane. W 2030 przekazanie Władzom UIK raportu zbiorczego.	Cała Społeczność UIK	Pełnomocnik Rektora do Spraw Równego Traktowania

Przestrzeganie zasad niedyskryminacji i równouprawnienia	Monitoring danych dotyczących zatrudnienia i studiowania w UIK z podziałem na płeć	Proporcje płci osób pracujących i studiujących w UIK	Co roku – przekazanie Władzom UIK raportu zawierającego monitorowane dane. W 2030 przekazanie Władzom UIK raportu zbiorczego.	Cała Społeczność UIK	Pełnomocnik Rektora do Spraw Równego Traktowania
Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w badaniach naukowych	Monitorowanie opracowywanych projektów naukowych i grantowych	Liczba monitorowanych projektów naukowych i grantowych.	Co roku – przekazanie Władzom UIK raportu zawierającego monitorowane dane. W 2030 przekazanie Władzom UIK raportu zbiorczego.	Pracownicy akademicki i osoby studiujące.	Pełnomocnik Rektora do Spraw Równego Traktowania

Wykonanie Planu Równości Płci

W celu monitorowania, promowania, inspirowania, zachęcania i koordynowania działań wynikających z Planu oraz innych działań na rzecz równości płci w UIK, Rektor powołuje Pełnomocnika do Spraw Równego Traktowania. Pełnomocnik do Spraw Równego Traktowania może wnioskować do Rektora o powołanie Rady do Spraw Równego Traktowania. Rada taka wspiera ww. Pełnomocnika w wykonywaniu swoich zadań.

Do zadań Pełnomocnika do Spraw Równego Traktowania należą:

1. Doradztwo merytoryczne przy opracowaniu i prowadzeniu szkoleń dotyczących przestrzegania zasady niedyskryminacji i równości płci w UIK.
2. Konsultowanie przygotowywanych projektów badawczych pod kątem równości płci.
3. Promowanie zasad równości płci w badaniach naukowych.
4. Monitoring celów zawartych w *Planie Równości Płci* w UIK.
5. Promocja dobrych praktyk i standardów w zakresie równości płci i antydyskryminacyjnych skierowanych do Społeczności Uniwersyteckiej UIK.
6. Składanie raportu corocznego oraz zbiorczego co 4 lata do Rektora UIK z wykonania Planu oraz z inicjatyw podejmowanych lub promowanych w ramach jego wykonania.
7. Podnoszenie własnych kwalifikacji w zakresie równego traktowania, poprzez, między innymi: monitorowanie wyników badań naukowych na temat równego traktowania, udział w konferencjach i kongresach, publikowanie badań na temat równego traktowania itp.