



Sprawozdanie
z realizacji Planu Równości Płci
2023-2024

Cel 1

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

Działanie 1.1

Staranność o równowagę wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

1. Przy regulacjach płac związanych ze zwiększeniem subwencji.

Kwota do dyspozycji władz Uczelni przeznaczona na podwyżki płac, została obliczona według ustalonych przez zespół powołany przez rektora z udziałem przedstawiciela pracowników i zatwierdzonych przez rektora zasad. Z puli przyznanych środków Kwestura wydzieliła kwoty do rozdysponowania na podwyżki płacy zasadniczej i innych należnych świadczeń oraz na pokrycie pochodnych. Wykaz pracowników objętych podwyżkami przygotował Dział Spraw Osobowych.

2. Przy awansach.

Przy awansach o parametrach płacowych, w grupie pracowników niebędących nauczycielami, decyduje kanclerz na wniosek bezpośredniego przełożonego zgodnie z tabelami Regulaminu Wynagradzania. W grupie dydaktyków decydują dziekani. Wszystkie decyzje zatwierdza rektor.

3. Przy nowych rekrutacjach.

Przy nowych rekrutacjach zachowana jest równowaga w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zgodnie z regulaminem wynagradzania.

Działanie 1.2

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

Równość w zakresie wynagrodzeń na podobnych stanowiskach jest zachowana w tabeli wynagrodzeń w Regulaminie Wynagradzania. Informacje na ten temat zostały przekazane podczas posiedzenia Senatu.

Cel 2

Wspomaganie rozwoju karier naukowych

Działanie 2.1

Promowanie wiedzy w zakresie możliwości awansu na podstawie wewnętrznych regulacji

Wspomaganie rozwoju karier naukowych nauczycieli akademickich odbywa się poprzez równy dostęp do subwencji na rozwój naukowy na działania takie jak: projekty badawcze, czynny udział w konferencjach naukowych, publikowanie artykułów w punktowanych czasopiśmie naukowych oraz poprzez możliwość wydawania monografii w wydawnictwach z listy ministerialnej. Działania te mogą być sfinansowane z budżetu uczelni i mogą się o nie ubiegać wszyscy, którzy złożą poprawny wniosek i zostanie on zatwierdzony pod względem merytorycznym przez dziekana danego wydziału.

Dane dotyczące liczby osób korzystających ze wsparcia w zakresie wspomaganie rozwoju naukowego zawierają poniższe tabele:

Korzystanie ze środków subwencji przeznaczonej na rozwój naukowy nauczycieli akademickich PANSIM w Ciechanowie

Wnioski złożone w roku 2023:

Liczba zrealizowanych wniosków – łącznie	Liczba wniosków złożonych przez kobiety	Liczba wniosków złożonych przez mężczyzn	Liczba wnioskujących osób – łącznie	Liczba wnioskujących kobiet	Liczba wnioskujących mężczyzn
25	14	11	18	9	9

Uwaga: łączna liczba złożonych wniosków (25) nie pokrywa się z liczbą osób wnioskujących (18), z uwagi na to, iż niektóre osoby składały więcej niż jeden wniosek.

Wnioski złożone w roku 2024 (stan na 22.10.2024):

Liczba zrealizowanych wniosków – łącznie	Liczba wniosków złożonych przez kobiety	Liczba wniosków złożonych przez mężczyzn	Liczba wnioskujących osób – łącznie	Liczba wnioskujących kobiet	Liczba wnioskujących mężczyzn
25	6	19	13	4	9

Uwaga: łączna liczba złożonych wniosków (25) nie pokrywa się z liczbą osób wnioskujących (13), z uwagi na to, iż niektóre osoby składały więcej niż jeden wniosek.

Działanie 2.2

Równy dostęp do szkoleń na każdym etapie kariery zawodowej, zapewnienie równości podczas rekrutacji na szkolenia organizowane w PANS im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie wśród pracowników z obszaru nauczycieli akademickich i niebędących nauczycielami akademickimi

W Uczelni nie występują żadne ograniczenia w dostępie do szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych. Każdy pracownik ma równy dostęp do szkoleń rozwijających umiejętności zawodowe oraz naukowe.

Dział Spraw Osobowych wydał delegacje zgodnie ze zgodą na udział w szkoleniach, sympozjach bez względu na podział mężczyzna/kobieta.

Cel 3

Ułatwienie łączenia pracy z życiem codziennym

Działanie 3.1

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

Rektor zarządzeniem Nr 51/2024 z dnia 21.05.2024 r. oraz zarządzeniem Nr 111/2024 z dnia 16 października 2024 r. w sprawie ustalenia godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wprowadził elastyczny system rozpoczęcia i zakończenia pracy w okresie wakacyjnym ze względu na upały, a jednocześnie dążeniem do ułatwienia pogodzenia życia zawodowego z prywatnym, w tym opieki nad nieletnimi dziećmi. System ten został wdrożony i przedłużony od października 2024 r. i trwa nadal.

Działanie 3.2

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

W dniu 05 grudnia 2023 r. na terenie Uczelni odbyło się szkolenie nt. „Stres w miejscu pracy a potencjał i produktywność pracownika”, które prowadziła dr Magdalena Bylińska.

Szkolenie zawierało następującą tematykę:

Stres w miejscu pracy, a potencjał i produktywność pracownika

1. Definicja stresu,
2. Jak się ma zdrowie psychiczne pracownika? - statystyka 2023 roku,
3. Czym jest produktywność i potencjał pracownika? Czy płeć ma znaczenie? – elementy zarządzania czasem,
4. Demotywacja i motywacja w zarządzaniu zespołem,
5. Co mogę zrobić dla siebie, a co może zrobić dla mnie mój szef?

Wielopokoleniowość - obciążenie czy szansa?

1. Czym są pokolenia? Czy warto je analizować?
2. Jak zarządzać wiekową różnorodnością?
3. Talenty pokoleń - połączenie tradycji z innowacyjnością.

Cel 4

Propagowanie zagadnień dotyczących równości płci oraz różnic kulturowych.

Działanie 4.1

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

Grunt do działań podejmowanych w ramach propagowania zagadnień dotyczących równości płci oraz różnic kulturowych stanowił projekt realizowany w ramach partnerstwa strategicznego (Erasmus+) z partnerami z Finlandii i Włoch pod kierownictwem Uniwersytetu Oviedo w Hiszpanii. Na bazie tych doświadczeń podejmowane dalsze działania DNIWM w tym kierunku stały się normą: m.in. zainteresowani pracownicy i studenci naszej uczelni zgłaszający się do udziału w mobilnościach Erasmus+ są traktowani równo – bez względu na płeć, pochodzenie i inne uwarunkowania. Jedynym kryterium brany pod uwagę przy kwalifikowaniu do projektu jest spełnienie wymagań formalnych i merytorycznych, o czym kandydaci są indywidualnie na bieżąco informowani. Ponadto kontakty z uczelniami zagranicznymi niejako w sposób naturalny wpływają na wymianę doświadczeń i promowania dobrych praktyk w zakresie równości płci i różnic kulturowych.

Należy także dodać, że po każdym okresie projektowym zdawany jest coroczny raport, w którym wykazujemy spełnienie zasad równości płci i nigdy te zapisy nie zostały zakwestionowane przez Komisję Europejską (umowy KA131).

Liczba osób uświadomionych w zakresie równości płci i różnic kulturowych: pracownicy – 15 osób, studenci – 24 osoby.

Działanie 4.2

Szkolenia w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

1. Kierownicy i pracownicy są informowani na bieżąco o funkcjonowaniu i aktualizacji przepisów wewnętrznych dotyczących przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, poprzez przysyłanie niniejszych na adresy e-mailowe pracowników. Ponadto informacje są przekazywane podczas bezpośrednich spotkań z kadrą kierowniczą (liczba osób - 15).
2. Studenci pierwszego roku zostali poinformowani o Regulaminie Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji Pracowników i Studentów Uczelni, ze szczególnym

uwzględnieniem procedury, podczas spotkań organizacyjnych (liczba zrekrutowanych – 709).

3. Istnieje możliwość bezpośredniego kontaktu osobistego, e-mailowego, bądź telefonicznego z koordynatorem ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji, w przypadku wystąpienia działań niepożądanych. W minionym roku akademickim pojawiło się jedno (1) zgłoszenie.
4. Przeprowadzono badanie ankietowe dotyczące zjawiska mobbingu i dyskryminacji w PANS im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie. W anonimowym, dobrowolnym badaniu wzięło udział 68 przedstawicieli kadry dydaktycznej i 103 przedstawicieli studentów. Zarówno w jednej, jak i w drugiej grupie były kobiety, wśród kadry (60% kobiety, 40% mężczyźni), wśród studentów (55% kobiety, 45% mężczyźni).

Rektor

Dr inż. Grzegorz Koc