

## Plan równości płci w PJATK

### I. Opis uczelni w zakresie równości płci.

Polsko – Japońska Akademia Technik Komputerowych (PJATK) celem uporządkowania i usystematyzowania polityk równościowych oraz inkluzyjnych, realizowanych dotychczas ustanawia „Plan równości płci w PJATK”.

Niniejszy „Plan...” zostanie poddany walidacji do końca 2024 roku. W latach następnych niniejszy dokument będzie weryfikowany corocznie w terminie wskazanym przez Rektora.

Rektor powołuje i odwołuje Pełnomocnika ds. Równości Płci.

Pełnomocnik przedkłada we wskazanych terminach sprawozdanie zawierające kluczowe dane dotyczące równości płci oraz stopień realizacji założonych celów.

Wskazane dane pozyskiwane są na potrzeby Pełnomocnika przez Dział Kadr w zakresie pracowników naukowo-dydaktycznych i administracyjnych oraz przez Dziekanat w zakresie studentek i studentów. Nadzór nad procesem sprawuje Kanclerz PJATK. Dane dotyczące procesu naukowo-dydaktycznego Pełnomocnik otrzymuje od władz poszczególnych wydziałów PJATK.

W PJATK można zaobserwować ogólnopolskie tendencje dotyczące udziału kobiet i mężczyzn na poszczególnych kierunkach studiów. Silną maskulinizację kierunków technicznych oraz feminizację studiów artystycznych/humanistycznych. W ogólnej liczbie studentów na ww. kierunkach przyjmuje to wartości 14% udziału kobiet w ogólnej liczbie studentów na kierunku Informatyka oraz 73% na kierunku Grafika. Skrajnym przykładem jest Architektura Wnętrz na której 98% studiujących to kobiety. Na Zarządzaniu Informacją spotkamy 34% kobiet, na Kulturoznawstwie 58,5%. Zatem jedyne te dwa kierunki można uznać za zbliżone do zbalansowanego udziału kobiet i mężczyzn wśród studentów.

Zgodnie z raportem „Kobiety na politechnikach. Raport 2021.” (wyd. Fundacja Edukacyjna Perspektywy) 58% spośród polskich studentów to kobiety. Wskazana średnia maleje na kierunkach technicznych i wynosi 35%, na kierunku informatyka stanowi jedynie 15%. Wspomniany raport wskazuje, że „zarówno na uczelniach publicznych, jak i niepublicznych udział kobiet wśród studentów IT nie przekracza jednej piątej; najniższy (12%) jest na studiach pierwszego stopnia w niepublicznych szkołach wyższych, a najwyższy (23%) – na studiach drugiego stopnia na uczelniach publicznych”. Można zatem wskazać, że udział kobiet na studiach pierwszego stopnia na kierunku informatyka w PJATK jest o 2% wyższy niż średnia wśród pozostałych uczelni niepublicznych. Niemniej nie można tego poziomu uznać za zadowalający. Zgodnie z przyjętymi standardami w UE wskazanymi również w ww. raporcie zrównoważona pozycja kobiet i mężczyzn ma

miejsce, gdy udziały zarówno kobiet, jak i mężczyzn w określonej grupie przyjmują wartości od 40 do 60%." W przypadku PJATK byłyby to zatem Kulturoznawstwo oraz Zarządzenie Informacją.

Uczelnie wyższe mają istotny wpływ na kształtowanie postaw społeczno-kulturowych, które mogą umożliwić większy udział grup dotychczas defaworyzowanych w życiu społecznym

i gospodarczym. Należy jednak nadmienić, że z powodów oczywistych skutki tego oddziaływania rozłożone są w czasie a ich efekty rozłożone są na lata, dekady lub pokolenia. Kształtując postawy przyszłych pracowników, przedsiębiorców i rodziców musimy wskazać, że obecne dysproporcje są sytuacją zastaną i doprowadzenie do zwiększonego udziału kobiet na kierunkach technicznych będzie długotrwałym procesem, także na PJATK.

Wśród pracowników naukowo-dydaktycznych w Warszawie proporcje te przedstawiały się następująco: Wydział Informatyki stanowiło 91 pracowników w tym 23 kobiety. Spośród

9 kierowników katedr 1 jest kobietą. Na Wydziale Sztuki Nowych Mediów pracowało 26 kobiet na 53 pracowników, na Wydziale Kultury Japonii kobiety stanowiły połowę z 10 pracowników.

Wydział Zarządzania Informacją składał się z 9 pracowników, w tym 4 kobiet. Studium Języków Obcych stanowiło 9 pracowników, w tym jeden mężczyzna.

W filii PJATK w Gdańsku Wydział Informatyki zatrudniał 21 pracowników w tym 4 kobiety, Wydział Sztuki Nowych Mediów 16 pracowników w tym 7 kobiet. W Centrum Badawczo – Rozwojowym zatrudnionych było wyłącznie 3 mężczyzn.

Pracownicy administracji PJATK w Warszawie to grupa 74 osób spośród których 56 to kobiety. Wśród 13 kierowników działów 9 osób stanowiły kobiety. W filii gdańskiej kobiety stanowiły wyłączny personel administracyjny i w związku z tym zajmowały oba stanowiska kierownicze. W CBR w Bytomiu wśród 8 pracowników administracji były 3 kobiety. Jedyne stanowisko kierownicze było obsadzone również przez kobietę.

Działające przy PJATK Akademickie Liceum Ogólnokształcące składało się z 26 pracowników, w tym 20 kobiet. Oba stanowiska kierownicze były również zajmowane przez kobiety.

Władze uczelni: wśród grona rektorskiego naszej uczelni istnieje idealna równowaga płci. W gronie Rektora i trojga Prorektorów liczba kobiet wyniosła 2.

## II. Obszary działań.

PJATK od wielu lat prowadzi działania mające na celu wyrównać ewentualne deficyty edukacyjne mogące wynikać ze stereotypowego postrzegania ról kobiet i mężczyzn na wcześniejszych etapach edukacji. Zgodnie z przyjętą polityką działania te będą polegały na:

1. Przygotowaniu propozycji zajęć wyrównawczych dla wszystkich osób w przypadku zdiagnozowania braków wynikających z problemów wskazanych w powyżej. Zadanie będzie finansowane ze środków własnych lub z ze środków zewnętrznych.
2. Prowadzenie cyklicznych kampanii informacyjnej wśród studentek i studentów dotyczącej zwalczania uprzedzeń i stereotypów związanych z rolami płci w życiu zawodowym.
3. Udzielenie wsparcia psychologicznego oraz doradztwo zawodowe studentek i studentów ukierunkowane na zwalczanie stereotypów związanych z rolą płci w życiu zawodowym i edukacji.
4. Prowadzenie szkoleń dla kadry naukowo-dydaktycznej oraz władz uczelni w zakresie równości płci i nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią.
5. Zwalczanie dyskryminacji i postaw dyskryminacyjnych w tym molestowania seksualnego i języka dyskryminującego.
6. Przygotowanie planu wsparcia pracowników umożliwiającym im łatwiejsze łączenie życia zawodowego z życiem rodzinnym w tym opieką nad osobami zależnymi.
7. Zapewnienie udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych, w jak najbardziej zrównoważonej formie.
8. Ujęcie perspektywy płci w procesach rekrutacyjnych, które jeśli to możliwe ze względu na sytuację na rynku pracy zapewnią dążenie do uzyskania właściwych proporcji kobiet i mężczyzn wśród kadry.
9. Współpraca z przedsiębiorstwami partnerskimi w zakresie promowania równościowych rozwiązań.
10. Powołanie przez Rektora PJATK Pełnomocnika ds. Równości Płci odpowiedzialnego za koordynację ww. polityk.