

Plan Równości Płci dla Polsko-Japońskiej Akademii Technik Komputerowych na lata 2026–2030

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 dla Polsko-Japońskiej Akademii Technik Komputerowych na lata 2026 - 2030”.

Niniejszy „Plan...” zostanie poddany walidacji do końca 2030 roku. W latach następnych niniejszy dokument będzie weryfikowany corocznie w terminie wskazanym przez Rektora.

Rektor powołuje i odwołuje Pełnomocnika ds. Równości Płci.

Pełnomocnik przedkłada Rektorowi 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 78% na kierunku Grafika. Skrajnym przykładem jest Architektura Wnętrz na której 91% studiujących to kobiety. Na Zarządzaniu Informacją spotkamy 31% kobiet, na Kulturoznawstwie 64%. Zatem jedyne te dwa kierunki można uznać za zbliżone do zbalansowanego udziału kobiet i mężczyzn wśród studentów.

Zgodnie z raportem „Kobiety na politechnikach 2025”, który został opracowany przez Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy (OPI PIB) oraz Fundację Edukacyjną Perspektywy wynika, że udział kobiet pozostaje stały – zarówno wśród studentów technicznych uczelni publicznych, jak i niepublicznych – w 2024 roku (roku akademickim 2023/2024) wyniósł odpowiednio 33,3% i 35,6%, a ogólny poziom feminizacji obu typów uczelni technicznych łącznie wyniósł 33,5%. Dane pokazują, że mimo postępów w zwiększaniu udziału kobiet w naukach technicznych, wciąż istnieje wyraźna dominacja liczebna mężczyzn na większości kierunków.

Prawie 60% 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 byłby to zatem Kulturoznawstwo oraz Zarządzenie Informacją.

Uczelnie wyższe mają istotny wpływ na kształtowanie postaw społeczno-kulturowych, które mogą umożliwiać 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 na 31.03.2026 r. proporcje przedstawiały się następująco:

Wydział Informatyki stanowiło 107 pracowników w tym 29 kobiet. Spośród 11 kierowników katedr 1 jest kobietą. Na Wydziale Sztuki Nowych Mediów pracowało 27 kobiet na 52 pracowników, na Wydziale Kultury Japonii kobiety stanowiły 5 z 11 pracowników. Wydział Zarządzania Informacją składał się z 9 pracowników, w tym 6 kobiet. Studium Języków Obcych stanowiło 14 pracowników, w tym 4 mężczyzn.

W filii PJATK w Gdańsku Wydział Informatyki zatrudniał 18 pracowników w tym 2 kobiety, Wydział Sztuki Nowych Mediów 15 pracowników w tym 8 kobiet. W Centrum Badawczo-Rozwojowym zatrudniony był wyłącznie 1 mężczyzna.

Pracownicy administracji PJATK w Warszawie to grupa 79 osób, spośród których 60 to kobiety. Wśród 17 kierowników działów, 12 osób stanowiły kobiety.

W filii gdańskiej personel administracyjny stanowiło 13 osób, z czego kobiety stanowią 12 osób. Stanowiska kierownicze należą do 3 kobiet.

W Bytomiu pracownik administracyjny to (1) kobieta, obsadzona na stanowisku kierowniczym.

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

II. Obszary działań.

Polsko-Japońska Akademia Technik Komputerowych 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. Współpracy z otoczeniem gospodarczym w przygotowaniu propozycji zajęć wyrównawczych dla wszystkich osób w przypadku zdiagnozowania braków wynikających z problemów wskazanych w powyżej.
2. Prowadzeniu przez uczelnię we współpracy z partnerami społeczno-gospodarczymi kampanii informacyjnej wśród studentek i studentów dotyczącej zwalczania uprzedzeń i stereotypów związanych z rolami płci w życiu zawodowym.
3. Udzieleniu wsparcia psychologicznego oraz doradztwo zawodowe studentek i studentów ukierunkowane na zwalczanie stereotypów związanych z rolą płci w życiu zawodowym i edukacji.
4. Prowadzeniu zgodnie ze zgłaszanym zapotrzebowaniem szkoleń dla kadry naukowo-dydaktycznej oraz władz uczelni w zakresie równości płci i nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią.
5. Zwalczaniu dyskryminacji i postaw dyskryminacyjnych w tym molestowania seksualnego i języka dyskryminującego.
6. W ramach możliwości uczelni wsparcie pracowników w łączeniu życia zawodowego z życiem rodzinnym w tym opieką nad osobami zależnymi.
7. Zapewnieniu udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych, w jak najbardziej zrównoważonej formie.
8. Ujęciu 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. Współpracy z przedsiębiorstwami partnerskimi w zakresie promowania równościowych rozwiązań.