

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI I DZIAŁAŃ RÓWNOŚCIOWYCH NA LATA 2022-2025

I. Wprowadzenie

Mając na uwadze że:

- o istocie misji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II, streszczającej się w dewizie *Deo et patriae*, decyduje jego katolicki charakter, a także przekonanie, że idea *universitas magistrorum et scholarium* wyraża się we wspólnym dążeniu do prawdy, z zachowaniem wolności i odpowiedzialności oraz przy poszanowaniu godności każdej osoby ludzkiej,
- Uniwersytet jako katolicka szkoła wyższa kieruje się przepisami prawa kanonicznego, wskazaniem zawartymi w dokumentach Stolicy Apostolskiej oraz statutem z zachowaniem przepisów prawa powszechnie obowiązującego,

ponadto respektując:

- wyrażoną w art. 18 Konstytucji RP zasadę ochrony i opieki władz publicznych nad macierzyństwem i rodzicielstwem,
- wyrażoną w art. 33 w zw. z art. 70 ust. 4 i 5 Konstytucji RP zasadę równości kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, realizowaną poprzez obowiązek zapewnienia osobom obu płci równego prawa do kształcenia, zatrudnienia oznaczającego wolność pracy i zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w jej realizacji, awansów, oznaczającego także zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w ustalaniu kryteriów zajmowania stanowisk kierowniczych w miejscu pracy, jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, zabezpieczenia społecznego, zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych, odznaczeń,
- konieczność zagwarantowania określonej w art. 73 Konstytucji RP wolności twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, wolności nauczania, także wolności korzystania z dóbr kultury,

jak również kierując się zasadami wyrażonymi w:

- ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, wdrażającej 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,
- Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r.3 oraz innych przepisach prawa międzynarodowego o ogólnym charakterze,

a także zachowując

- Tradycję katolicką, a przede wszystkim zapisane w dokumentach nauczanie

Magisterium Ecclesiae na temat natury osoby ludzkiej, z której wynika wizja płciowości,
 - zwłaszcza odwołując się do przesłania Wielkiego Profesora i Patrona Uniwersytetu, papieża Świętego Jana Pawła II, które wielokrotnie dawało i daje wyraz troski o integralne postrzeganie człowieka, poszanowanie jego godności oraz równości kobiety i mężczyzny, oraz ideę płciowości i życia społecznego z nauką o rodzinie,
 - przekonanie, że uniwersytet katolicki ze swej natury jest instytucją, która wszystkim chcącym tego mężczyznom i kobietom wszystkich narodów i kultur otwiera drogę do prawdy i pomaga w dochodzeniu do niej,
 - naukę, że każdy uniwersytet, a zwłaszcza katolicki, jest powołany do tego, aby działać na rzecz wszystkich ludzi i każdego człowieka, także tego, który jest odrzucony przez społeczeństwo i nieakceptowany przez niektóre osoby,

wprowadza się niniejszy „Plan równości płci i działań równościowych na lata 2022-2025” (zwany dalej: „Planem równości płci”).

II. Diagnoza

Podstawowe dane liczbowe dotyczące Uniwersytetu (stan na 31 grudnia 2021 roku):

2.1. Pracownicy Uniwersytetu

Pracownicy ogółem		1917
w tym:		
kobiety	1019	
mężczyźni		898
Nauczyciele akademicki		1086
w tym:		
kobiety	498	
mężczyźni		588
Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi		831
w tym:		
kobiety	521	
mężczyźni		310

2.2. Kadra kierownicza

Władze Uniwersytetu (rektor i prorektorzy)		5
w tym:		
kobiety	3	
mężczyźni		2

Władze wydziałowe (dziekani i prodziekani)		16	
w tym:			
kobiety	5		
mężczyźni		11	
Dyrektorzy instytutów		18	
w tym:			
kobiety	6		
mężczyźni		12	
Dyrektorzy i kierownicy jednostek administracji ogólnouniwersyteckiej			40
w tym:			
kobiety	19		
mężczyźni		21	

2.3. Studenci i doktoranci

Studenci ogółem (studia I stopnia, II stopnia, jednolite magisterskie)			8302
w tym:			
kobiety	5382		
mężczyźni		2920	
Studenci studiów I stopnia			3951
w tym:			
kobiety	2492		
mężczyźni		1459	
Studenci studiów II stopnia			1645
w tym:			
kobiety	1114		
mężczyźni		531	
Studenci studiów jednolitych magisterskich			2706
w tym:			
kobiety	1776		
mężczyźni		930	
Studenci studiów III stopnia (doktoranckich)			469
w tym:			
kobiety	253		
mężczyźni		216	
Uczestnicy Szkoły Doktorskiej KUL			91
w tym:			
kobiety	44		
mężczyźni		47	

Uczestnicy Teologicznego Studium Licencjackiego i Specjalistycznego Kursu Teologicznego 121

w tym:

kobiety	20	
mężczyźni		101

Uczestnicy studiów podyplomowych 462

w tym:

kobiety	307	
mężczyźni		155

2.4. Udział w badaniach naukowych finansowanych ze źródeł zewnętrznych

Projekty krajowe		78
------------------	--	----

Kierownicy projektów		78
----------------------	--	----

w tym:

kobiety	41	
mężczyźni		37

Wykonawcy projektów		197
---------------------	--	-----

w tym:

kobiety	102	
mężczyźni		95

Projekty międzynarodowe		12
-------------------------	--	----

Kierownicy projektów		5
----------------------	--	---

w tym:

kobiety	4	
mężczyźni		1

Koordinatory zespołu KUL (jeśli liderem projektu jest instytucja zagraniczna) 5

w tym:

kobiety	4	
mężczyźni		1

Wykonawcy projektów		41
---------------------	--	----

w tym:

kobiety	28	
mężczyźni		13

Uniwersytet jest pracodawcą przyjaznym rodzinie poprzez respektowanie

i promowanie działań ułatwiających powrót do pracy po przerwach związanych z rodzicielstwem, uelastyczniających czas pracy i pozwalających na dostosowanie go do potrzeb pracujących rodziców. Źródłem praw i obowiązków stron stosunku pracy w tym zakresie są akty prawa powszechnie obowiązujące oraz wynikające z nich zapisy Regulaminu Pracy Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II.

Ponadto Uczelnia zapewnia swoim pracownikom ochronę przed dyskryminacją, nierównym traktowaniem oraz mobbingiem zgodnie z zapisami dokumentów strategicznych, takich jak Statut KUL, oraz opracowanymi w tym celu wewnętrznymi procedurami, takimi jak Wewnętrzna Procedura Przeciwdziałania Mobbingowi. Kontrolę nad funkcjonowaniem ochrony sprawuje zarówno pracodawca jak i przedstawiciele pracowników, np.: Pełnomocnik Rektora KUL ds. przeciwdziałania mobbingowi, Rzecznik Akademicki KUL.

III. Cele szczegółowe planu

1. Plan równości płci, opierając się na ww. aktach prawnych, proponuje, rozwija i integruje dotychczasowe działania Uczelni na rzecz równego traktowania wszystkich członków społeczności uniwersyteckiej.

2. Plan równości płci ma charakter programowy, a jego ogólnym celem jest przeciwdziałanie dyskryminacji wszystkich członków społeczności uniwersyteckiej ze względu na biologicznie pojmowaną płeć oraz wszelkie czynniki z nią związane, a także wprowadzanie rozwiązań wspierających rozwój integralny każdego pracownika, studenta i doktoranta, a w szczególności ułatwiających pogodzenie życia osobistego i rodzinnego oraz wiążących się z nim obowiązków dotyczących w szczególności opieki nad dziećmi i ich wychowania z aktywnością zawodową oraz studencką.

3. Ponadto mając na uwadze instrument finansowy Komisji Europejskiej, tj. aktualnie realizowany program ramowy Horyzont Europa 2021-2027, priorytety Europejskiej Przestrzeni Badawczej, a zwłaszcza „Europejskiej Karty Naukowca” oraz „Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”, celem Uczelni jest w szczególności:

- 3.1. Podnoszenie świadomości na temat zasady równości i niedyskryminacji;
- 3.2. Ułatwienie godzenia życia rodzinnego i zawodowego, posiadania dzieci i rzeczywistego rozwoju kariery zawodowej osób studiujących i zatrudnionych;
- 3.3. Przestrzeganie zasad niedyskryminacji i równouprawnienia oraz realizacja polityki antymobbingowej;
- 3.4. Planowanie perspektywy płci w badaniach naukowych.

IV. Środki służące realizacji celów Planu równości płci

Cel szczegółowy	Działania	Wskaźniki i harmonogram działań	Grupa docelowa	Jednostka odpowiedzialna
3.1. Podnoszenie świadomości na temat zasady równości i niedyskryminacji	3.1.1. Szkolenia w formie stacjonarnej, online lub webinarium dla studentów, doktorantów, pracowników KUL w zakresie równości i niedyskryminacji	opracowanie treści szkolenia i przeszkolenie do końca 2025 r. przynajmniej 20% grupy docelowej	studenci, doktoranci, wszystkie osoby zatrudnione w KUL	Uniwersyteckie Centrum Rozwijania Kompetencji, Dział Projektów Akademickich
3.2. Ułatwienie godzenia życia rodzinnego i zawodowego, posiadania dzieci i rzeczywistego rozwoju kariery zawodowej osób studiujących i zatrudnionych	3.2.1. Raportowanie danych (np. liczba osób korzystających z urlopu rodzicielskiego, ojcowskiego, elastycznych godzin pracy, urlopów dziekańskich, IOS)	publikacja danych corocznie do 2025	studenci, doktoranci, wszystkie osoby zatrudnione w KUL	Dział Spraw Pracowniczych, administracja wydziałowa
3.3. Przestrzeganie zasad niedyskryminacji i równouprawnienia oraz realizacja polityki antymobbingowej	3.3.1. Raportowanie danych o liczbie spraw, podjętych interwencji związanych ze zjawiskiem mobbingu lub dyskryminacji	publikacja danych corocznie do 2025	studenci, doktoranci, wszystkie osoby zatrudnione w KUL	Pełnomocnik Rektora KUL ds. przeciwdziałania mobbingowi, Rzecznik Akademicki, Prodziekani ds. studenckich
	3.3.2. Raportowanie danych dotyczących zatrudnienia w KUL	publikacja danych corocznie do	wszystkie osoby zatrudnione w KUL	Dział Spraw Pracowniczych

	z podziałem na płeć w raportach rocznych/ sprawozdaniach z działalności Uczelni	2025		
	3.3.3. Raportowanie danych dotyczących studentów, doktorantów KUL z podziałem na płeć w raportach rocznych/ sprawozdaniach z działalności Uczelni	publikacja danych corocznie do 2025	studenci, doktoranci KUL	Dział Kształcenia, Szkoła Doktorska
3.4. Planowanie perspektywy płci w badaniach naukowych	3.4.1. Konsultacje i weryfikacja opracowywanych projektów naukowych	co najmniej 50 wniosków projektowych rocznie do 2025	doktoranci, pracownicy badawczy i badawczo-dydaktyczni KUL	Dział Projektów Naukowych

V. Monitoring

Bieżące monitorowanie sytuacji na Uczelni w zakresie równego traktowania, przestrzegania zasad niedyskryminacji i równouprawnienia, realizacji polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej oraz ewaluacji wykonania celów niniejszego Planu powierza się Pełnomocnikowi Rektora KUL ds. Równego Traktowania. Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności:

1. Prowadzenie badań ankietowych w postaci elektronicznej i/lub tradycyjnej (papierowej). Zadanie to podyktowane jest koniecznością bieżącego agregowania aktualnych danych, prowadzenia danych i monitorowania sytuacji równościowej na Uczelni.
2. Monitorowanie i promowanie dobrych praktyk oraz rozwiązań prowadzących do przeciwdziałania dyskryminacji (w tym dyskryminacji ze względu na płeć) na Uczelni.
3. Inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie za wiedzą i zgodą Rektora albo też na jego wniosek działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją pracowników i studentów w szczególności ze względu na płeć, stan cywilny oraz rodzinny we wszystkich dziedzinach życia akademickiego.

Rektor KUL:
Ks. prof. dr hab. Mirosław Kalinowski