

Zarządzenie Nr 18/2025  
Rektora Wyższej Szkoły Zarządzania Środowiskiem w Tucholi  
z dnia 18 grudnia 2025 roku

**w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP)  
dla Wyższej Szkoły Zarządzania Środowiskiem w Tucholi na lata 2026-2030**

Na podstawie § 17 ust. 1 pkt 2 Statutu Wyższej Szkoły Zarządzania Środowiskiem w Tucholi

zarządzam, co następuje:

§ 1

1. Wprowadza się Plan Równości Płci (GEP) dla Wyższej Szkoły Zarządzania Środowiskiem w Tucholi na lata 2026-2030 stanowiący Załącznik Nr 1 do niniejszego Zarządzenia.
2. Plan Równości Płci (GEP) dla Wyższej Szkoły Zarządzania Środowiskiem w Tucholi to program na lata 2026–2030, który określa cele oraz działania, jakie będą podejmowane na rzecz wyrównywania szans rozwoju osób stanowiących wspólnotę akademicką Uczelni, bez względu na płeć. Proponowane działania dotyczą sfery zawodowej, uczenia się oraz dobrostanu wszystkich osób pracujących i studiujących w Wyższej Szkole Zarządzania Środowiskiem w Tucholi. Plan Równości Płci obejmuje diagnozy, ewaluację oraz zakłada zaangażowanie pracowników i studentów WSZŚ w Tucholi.
3. Plan Równości Płci (GEP) dla Wyższej Szkoły Zarządzania Środowiskiem w Tucholi na lata 2026-2030 wprowadza się w celach:
  - 1) zwiększenia świadomości i zmiany postaw w obszarze równego traktowania ze względu na płeć oraz poszanowania różnorodności w działalności dydaktycznej i naukowej przez pracowników i studentów WSZŚ w Tucholi,
  - 2) podniesienia poziomu wiedzy o przyczynach, skutkach i przejawach nierównego traktowania w WSZŚ w Tucholi,
  - 3) rekrutacji oraz wspierania w WSZŚ w Tucholi rozwoju nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi sprzyjających ich różnorodności oraz zapewniających równe szanse, bez względu na płeć,

- 4) ułatwiania pracownikom WSZŚ w Tucholi godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym, bez względu na płeć,
- 5) dążenia do równowagi płci we władzach WSZŚ w Tucholi oraz uczelnianych gremiach kolegialnych,
- 6) przeciwdziałania w WSZŚ w Tucholi dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem jego podjęcia.

Dr Krzysztof Kannenberg



Rektor

Wyższej Szkoły Zarządzania Środowiskiem  
w Tucholi

## **PLAN RÓWNOŚCI PŁCI (GENDER EQUALITY PLAN, GEP) DLA WYŻSZEJ SZKOŁY ZARZĄDZANIA ŚRODOWISKIEM W TUCHOLI NA LATA 2026-2030**

### **Deklaracja zaangażowania instytucjonalnego**

Wyższa Szkoła Zarządzania Środowiskiem w Tucholi w pełni uznaje, że równość płci, różnorodność i inkluzywność są absolutnymi fundamentami doskonałości akademickiej, innowacji naukowych oraz zrównoważonego rozwoju regionalnego. Zgodnie z Misją WSZŚ w Tucholi polegającą na kształtowaniu postaw społecznie odpowiedzialnych oraz w ścisłej zgodności z wymogami Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA) i programu Horyzont Europa, Rektor Wyższej Szkoły Zarządzania Środowiskiem w Tucholi formalnie przyjmuje niniejszy Plan Równości Płci (GEP). Dokument ten stanowi strategiczną, wiążącą mapę drogową mającą na celu eliminację systemowych uprzedzeń, promowanie równych szans oraz włączanie wymiaru płci w praktyki badawcze i dydaktyczne w Wyższej Szkole Zarządzania Środowiskiem w Tucholi.

### **Mechanizmy wdrażania**

#### **Publikacja i zatwierdzenie**

Niniejszy Plan Równości Płci jest oficjalnym dokumentem publicznym, opublikowanym na stronie internetowej WSZŚ w Tucholi i aktywnie komunikowanym całej społeczności akademickiej. Dokument posiada wyraźne poparcie Rektora Wyższej Szkoły Zarządzania Środowiskiem w Tucholi.

#### **Dedykowane zasoby**

WSZŚ w Tucholi angażuje niezbędne zasoby ludzkie i finansowe w celu zapewnienia skutecznego wdrożenia Planu Równości Płci. Uczelnia oficjalnie wyznacza Pełnomocnika Rektora ds. rozwoju i jakości kształcenia do pełnienia funkcji specjalisty ds. równości płci, przydzielając na ten cel określony czas pracy oraz w miarę potrzeb, budżet operacyjny.

#### **Gromadzenie danych i monitorowanie**

Uczelnia zobowiązuje się do ciągłego gromadzenia i corocznej analizy danych w podziale na płeć. Dział kadr WSZŚ w Tucholi i dziekanat Wydziału Inżynieryjnego będą wspólnie opracowywać Roczny Raport Równości Płci, szczegółowo opisujący rozkład płci wśród pracowników i studentów, wskaźniki rekrutacji oraz reprezentację w organach decyzyjnych.

### **Szkolenia i budowanie świadomości**

Aby budować kulturę włączenia i niwelować nieświadome uprzedzenia, WSZŚ w Tucholi wdroży obowiązkowe, cykliczne programy szkoleniowe (wykorzystujące m.in. analizę studiów przypadków) skierowane do kadry zarządzającej, komisji rekrutacyjnych, nauczycieli akademickich, pracowników niebędących nauczycielami akademickimi i studentów WSZŚ w Tucholi.

### **Obszary tematyczne i działania strategiczne**

#### **Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (Work-Life Balance) i kultura organizacyjna**

**Działanie 1:** Wdrożenie zasady „godzin rdzeniowych” gwarantującej, że w WSZŚ w Tucholi kluczowe spotkania i terminy administracyjne odbywają się w godzinach pracy Uczelni (np. 9:00 - 15:00), aby wspierać osoby z obowiązkami opiekuńczymi.

**Działanie 2:** Umożliwienie elastycznego czasu pracy i pracy zdalnej dla pracowników w przypadkach, gdy pozwala na to ciągłość operacyjna.

#### **Równowaga płci na szczeblach kierowniczych i w procesach decyzyjnych**

**Działanie 1:** Utrzymanie i aktywna ochrona istniejącego, zrównoważonego podziału funkcji kierowniczych we władzach WSZŚ w Tucholi.

**Działanie 2:** Wprowadzenie reguły 40/60, wymagającej minimum 40% reprezentacji płci niedoreprezentowanej we wszystkich uczelnianych komisjach, zespołach i radach (w razie potrzeby z wykorzystaniem interesariuszy zewnętrznych).

#### **Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej**

**Działanie 1:** Standaryzacja procedur rekrutacyjnych poprzez ustanowienie kodeksów postępowania rekrutacyjnego wobec pracowników i studentów oraz stosowanie ustrukturyzowanych, pozbawionych uprzedzeń matryc oceny pracowników.

**Działanie 2:** Zagwarantowanie, że czas spędzony na urloпах rodzicielskich lub opiekuńczych jest wyłączony z jakiegokolwiek penalizacji podczas oceny pracowników niebędących nauczycielami akademickimi albo dorobku naukowego przy awansach nauczycieli akademickich.

### **Włączanie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych**

**Działanie 1:** Spełnianie wymogu, aby wszystkie wewnętrzne wnioski badawcze oraz aplikacje do programu Horyzont Europa zawierały ex-ante „Ocenę Wpływu na Płeć” określającą, w jaki sposób badanie uwzględnia zmienne dotyczące płci.

**Działanie 2:** Włączenie specyficznych modułów dotyczących dynamiki płci do programów studiów kierunków prowadzonych przez WSZŚ w Tucholi (ujęcie w treściach programowych w sylabusach).

### **Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu**

**Działanie 1:** Bezwzględne egzekwowanie polityki „zera tolerancji” dla wszelkich form przemocy, dyskryminacji i molestowania, popartej jasnym i poufnym mechanizmem zgłaszania naruszeń do specjalisty ds. równości płci.

**Działanie 2:** Opracowanie specjalistycznych procedur bezpieczeństwa regulujących zachowania podczas zajęć dydaktycznych realizowanych w terenie, praktyk zawodowych i terenowych zajęć badawczych prowadzonych poza siedzibą WSZŚ w Tucholi.

REKTOR  
  
dr Krzysztof Wannenberg