

Zarządzenie
Rektora Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi
z dnia 8 września 2025 roku

w sprawie: wprowadzenia Planu Równości Płci w Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi na lata 2026-2029 oraz powołania Zespołu ds. Równości Płci.

Na podstawie art. 23 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2024 r. poz. 1572 z późn. zm.) oraz art. 18^{3a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.), zarządzam co następuje:

§ 1.

1. Wprowadzam Plan Równości Płci w Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi na lata 2026-2029 stanowiący załącznik do zarządzenia.
2. Plan, o którym mowa w ust. 1, ma na celu upowszechnienie wiedzy o równym traktowaniu oraz monitorowanie problematyki dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy.
3. Plan równości płci, ma zastosowanie do wszystkich członków wspólnoty akademickiej: pracowników administracji, nauczycieli akademickich oraz studentów Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, zwanej dalej „AHE w Łodzi”.

§ 2.

1. Powołuję Zespół ds. Równości Płci, w skład którego wchodzi:
 - Prorektor ds. studenckich AHE w Łodzi,
 - Koordynator Biura Kanclerza,
 - Specjalista HR ds. wdrażania procedur i onboardingu.
2. Do zadań Zespołu ds. Równości Płci należy:
 - a) promowanie pożądanych, zgodnych z zasadami współzycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami;
 - b) upowszechnianie wiedzy na temat równości płci, z poszanowaniem i rozróżnieniem płci biologicznej i społeczno-kulturowej;
 - c) gromadzenie, monitorowanie oraz raportowanie danych dotyczących równości płci.

§ 3.

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.

REKTOR
Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi
Wiesław Przybyła
dr Wiesław Przybyła



**Akademia
Humanistyczno
Ekonomiczna w Łodzi**

ul. Sterlinga 26, 90-212 Łódź
infolinia: 42 299 55 00
NIP: 725 10 14 115
ahe.lodz.pl

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA AKDADEMII HUMANISTYCZNO- EKONOMICZNEJ W ŁODZI NA LATA 2025– 2029



SPIS TREŚCI

1. WSTĘP	3
2. PODSTAWA PRAWNA	3
3. ANALIZA SYTUACJI	4
3.1. Analiza płci wśród pracowników administracji	4
3.2. Analiza płci wśród nauczycieli akademickich	5
3.3. Analiza płci organ nadzorujący (Zarząd oraz Senat)	6
3.4. Analiza płci wśród studentów	7
4. PLAN DZIAŁAŃ	8
4.1. Cel 1 – Zwiększenie świadomości, wzmocnienie pozytywnych postaw, przeciwdziałanie przemocy płciowej oraz kultura organizacyjna	8
4.2. Cel 2 – Osiągnięcie równowagi między życiem osobistym i zawodowym (work-life balance)	9
4.3. Cel 3 – Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji	10
4.4. Cel 4 – Włączenie tematyki równości płci do treści badań i nauczania	10
4.5. Cel 5 – Równowaga w rozwoju kariery	11
5. HARMONOGRAM REALIZACJI	12
6. MONITORING, RAPORTOWANIE I REALIZACJA	12
6. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA	13

1. WSTĘP

Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi to dynamicznie rozwijająca się uczelnia, doskonale odnajdująca się na współczesnym rynku edukacyjnym i biznesowym. Jako pracodawca, ale również placówka edukacyjna, stawia przede wszystkim na człowieka, dążąc do stworzenia dla niego przestrzeni, w której będzie miał jak najlepsze warunki do rozwoju, z poszanowaniem jego różnorodności, wolnej od dyskryminacji i dającej możliwość swobody rozwoju naukowego i zawodowego.

Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi, wprowadzając Plan Równości Płci na lata 2025–2029, chce zwrócić szczególną uwagę na przyświecające jej zasady równego traktowania pracowników oraz studentów. Dąży tym samym do wykreowania środowiska otwartego na wspieranie rozwoju zawodowego oraz naukowego w atmosferze wzajemnego szacunku bez względu na płeć. Praca w tym obszarze pomoże nam wzmocnić prestiż uczelni jako potencjalnego pracodawcy, jak i placówki edukacyjnej. Równość płci to dziś jedna z kluczowych wartości zwiększająca atrakcyjność miejsca pracy i studiów. Chcąc być placówką i pracodawcą atrakcyjnym w oczach naszych odbiorców, musimy wyjść naprzeciw ich oczekiwaniom. Dlatego też z dalece idącym zaangażowaniem podjęliśmy się wyzwania opracowania poniższego dokumentu.

2. PODSTAWA PRAWNA

Potrzeba wprowadzenia Planu Równości Płci w Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi wynika z ogólnych regulacji dotyczących praw człowieka, które możemy znaleźć w kluczowych aktach prawnych państwowych jak i Europejskich.

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej – bezpośrednio odnosząca się do równego traktowania każdego obywatela:
 - Art. 32 jasno precyzuje: „*Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania*”.
 - Art. 33 wskazuje na płeć i równe prawa każdego z nas: „*Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym*”; „*Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń*”.
2. Kodeks pracy w Art. 18 (3a) również odwołuje się do równouprawnienia „*w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć (...)*”.
3. Art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej wskazuje, że „*Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do*

mniejszości”, nadając tym samym kierunek kreowania rzeczywistości wolnej od wszelkiej dyskryminacji.

3. ANALIZA SYTUACJI

Plan Równości Płci Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi na lata 2025–2029 został opracowany w oparciu o dane na dzień 31.12.2024 roku – w przypadku pracowników zatrudnionych w strukturze administracyjnej uczelni oraz w przypadku kadry dydaktycznej i studentów o dane z roku akademickiego 2024/2025. W odniesieniu do uzyskanych zestawień sformułowano cele i zaplanowano działania, których zrealizowanie powinno w bezpośredni sposób przełożyć się na dążenie do osiągnięcia równowagi w zakresie równości płci.

3.1. Analiza płci wśród pracowników administracji

Na dzień 31.12.2024 roku w administracji zatrudnionych było 217 osób z czego 76,96% stanowiły kobiety, a 23,04% byli to mężczyźni. Dokonując zestawienia powyższych danych, uwzględniono reorganizację stanowisk pracy, do której doszło w ciągu roku 2025, a która była jednym z elementów przygotowania Uczelni do wprowadzenia Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2023/970. W związku z powyższym, aby dane były porównywalne rok do roku, pogrupowano je w zbiory:

- Młodszy specjalista (w tym zbiorze znalazły się osoby, które w roku 2024 zatrudnione były na stanowisku młodszy referent, referent oraz młodszy specjalista),
- Specjalista,
- Starszy specjalista,
- Kierownik (osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych od koordynatorów, przez zastępców kierownika, kierownika po dyrektorów włącznie),
- Pozostałe (głównie stanowiska pracy fizycznej, pracownicy techniczni, ochrona, osoby utrzymujące porządek).

Poniższa tabela przedstawia procentowy udział pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w pionie administracyjnym z podziałem na płeć.

Nazwa stanowiska	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Suma	Udział % kobiet	Udział % mężczyzn
Młodszy specjalista	37	6	43	86,04	13,95
Specjalista	60	20	80	75,00	25,00
Starszy specjalista	24	6	30	80,00	20,00
Kierownik	43	13	56	76,79	23,21
Pozostałe	3	5	8	37,50	62,50
SUMA	167	50	217	76,96	23,04

Tabela 1. Reprezentacja płci wśród pracowników administracji AHE w Łodzi na poszczególnych stanowiskach – stan na dzień 31.12.2024 rok.

3.2. Analiza płci wśród nauczycieli akademickich

W roku akademickim 2024/2025 w oparciu o umowę o pracę zatrudnionych było 195 nauczycieli akademickich. 54,87% z nich stanowiły kobiety, 45,13% mężczyźni.

Poniższa tabela przedstawia reprezentację płci wśród nauczycieli akademickich w roku 2024/2025 w rozbiciu na poszczególne kierunki studiów.

Kierunek	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Suma	Udział % kobiet	Udział % mężczyzn
Administracja	2	2	4	50	50
Bezpieczeństwo wewnętrzne	0	2	2	0	100
Dietetyka	1	0	1	100	0
Dziennikarstwo	2	2	4	50	50
Ekonomia	2	1	3	66,66	33,33
Filologia obca	14	5	19	73,68	26,31
Filologia polska	3	4	7	42,85	57,14
Grafika	8	12	20	40	60
Informatyka	3	9	12	25	75
Kosmetologia	2	0	2	100	0
Kulturoznawstwo	5	3	8	62,5	37,50
Mechanika i budowa maszyn	0	4	4	0	100
Pedagogika	7	5	12	58,33	41,66
Pielęgniarstwo	15	1	16	93,75	6,25
Politologia	0	2	2	0	100
Prawo	1	4	5	20	80
Psychologia	11	5	16	68,75	31,25
Taniec	4	3	7	57,14	42,87
Transport	3	5	8	37,50	62,50
Turystyka i rekreacja	2	2	4	50	50
Zarządzanie	6	5	11	54,54	45,45
Filie AHE	16	12	28	57,14	42,85
SUMA	107	88	195	54,87	45,13

Tabela 2. Reprezentacja płci wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę w podziale na kierunek studiów w roku akademickim 2024/2025.

W zestawieniu wyraźnie zaznacza się feminizacja wśród nauczycieli akademickich w dziedzinach nauk społecznych i humanistycznych (filologia obca 73,68%, psychologia 68,75%, pedagogika 58,33% czy nauk o zdrowiu (pielęgniarstwo 93,75%). Z drugiej strony w przypadku kierunków technicznych widać zdecydowaną przewagę mężczyzn w strukturze zatrudnienia (mechanika i budowa maszyn 100%, informatyka 75%, transport 62,50%).

Jeżeli spojrzymy na analizę reprezentacji płci wśród nauczycieli akademickich i zestawimy ją z ich tytułami i stopniami naukowymi, zobaczymy przewagę liczebną kobiet wśród pracowników z tytułem magistra (58,45%) i stopniem doktora (56,63), jednak możemy założyć, że w tych dwóch przypadkach żadna z płci nie jest mocno niedoreprezentowana, jak ma to przypadek wśród pracowników z tytułem profesora, gdzie zdecydowanie przeważają liczebnie mężczyźni (70,58%).



Stopień/tytuł	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Suma	Udział % kobiet	Udział % mężczyzn
mgr	38	27	65	58,46	41,53
dr	64	49	113	56,63	43,36
prof.	5	12	17	29,41	70,58
SUMA	107	88	195	54,87	45,13

Tabela 3. Reprezentacja płci wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę w roku akademickim 2024/2025 w odniesieniu do stopnia/tytułu naukowego.

3.3. Analiza płci organ nadzorujący (Zarząd oraz Senat)

Wśród kadry zarządzającej Uczelnią zachowana jest równowaga w podziale stanowisk pomiędzy kobietami a mężczyznami. W skład Zarządu wchodzi sześć osób, z czego połowa stanowisk obsadzona jest przez kobiety, a druga połowa przez mężczyzn, co obrazuje poniższa tabela:

Funkcja/ stanowisko	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Suma	Udział % kobiet	Udział % mężczyzn
Założyciel	0	1	1	0	100
Rektor	1	0	1	100	0
Prorektor	0	2	2	0	100
Kancierz	1	0	1	100	0
Kwestor	1	0	1	100	0
SUMA	3	3	6	50	50

Tabela 4. Reprezentacja płci w kadrze zarządzającej Uczelnią w kadencji 2024/2025.

Analizując reprezentację płci wśród członków Senatu, podział rozkłada się następująco: 60% składu Senatu stanowią kobiety, 40% to mężczyźni.

Funkcja	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Suma	Udział % kobiet	Udział % mężczyzn
Zarząd	3	3	6	50	50
Osoba reprezentująca kadrę dydaktyczną	4	2	6	66,66	33,33
Przedstawiciel/ka Rektora z głosem doradczym	1	0	1	100	0
Osoba reprezentująca kadrę administracyjną	2	0	2	100	0
Przedstawiciel/ka studentów	1	2	3	33,33	66,66
Przedstawiciel/ka doktorantów	0	1	1	0	100
Sekretarz	1	0	1	100	0
SUMA	12	8	20	60	40

Tabela 5. Reprezentacja płci – członkowie Senatu w kadencji 2024/2025.



3.4. Analiza płci wśród studentów

W roku akademickim 2024/2025 na Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi oraz w jej filiach podjęło studia 9298 osób. Kobiety stanowiły w tym gronie 70,61% mężczyźni 29,38% całości. Poniższa tabela prezentuje procentowy udział w całkowitej sumie studentów na poszczególnych kierunkach studiów w odniesieniu do płci.

Kierunek	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Suma	Udział % kobiet	Udział % mężczyzn
Administracja	120	36	156	76,92	23,07
Computer science	10	32	42	23,80	76,19
Dietetyka	57	22	79	72,15	27,84
Dziennikarstwo	100	76	176	56,81	43,18
Ekonomia	40	36	76	52,63	47,36
Filologia obca	318	119	437	72,76	27,23
Filologia polska	115	20	135	85,18	14,81
Graphics	7	9	16	43,75	56,25
Grafika	507	300	807	62,82	37,17
Informatyka	94	642	736	12,78	87,22
Kognitywistyka	12	5	17	70,58	29,41
Kosmetologia	87	0	87	100	0
Kulturoznawstwo	104	67	171	60,81	39,18
Management	11	16	27	40,74	59,25
Mechanika i budowa maszyn	3	62	65	4,61	95,38
Pedagogika	569	76	645	88,21	11,78
Pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna	138	1	139	99,28	0,71
Pielęgniarstwo	1764	163	1927	91,54	8,45
Political science	7	10	17	41,17	58,82
Politologia	25	41	66	37,87	62,12
Prawo	100	73	173	57,80	42,19
Psychologia	927	251	1178	78,69	21,30
Taniec	178	23	201	88,55	11,44
Transport	42	121	163	25,76	74,23
Turystyka i rekreacja	101	47	148	68,24	31,75
Zarządzanie	196	171	367	53,40	46,59
Filie AHE	934	313	1247	74,89	25,10
SUMA	6566	2732	9298	70,61	29,38

Tabela 6. Reprezentacja płci wśród studentów w podziale na kierunki w roku akademickim 2024/2025.

Z powyższej analizy danych wynika, że:

1. Na stanowiskach pracowników administracyjnych przeważają kobiety (76,96%).
2. Na stanowiskach pracowników dydaktycznych procentowy udział kobiet i mężczyzn wyrównuje się w porównaniu z pracownikami administracji (54,87% kobiety – 45,13% mężczyźni).

3. Zauważalna jest dysproporcja płci wśród nauczycieli akademickich z tytułem profesora (dominacja mężczyzn 70,61%).
4. Wśród kadry zarządzającej uczelnią widoczna jest równowaga pomiędzy kobietami i mężczyznami (Zarząd: 50% kobiety – 50% mężczyźni, Senat: 60% kobiety – 40% mężczyźni).
5. Wśród studentów dominują kobiety (70,61%).

4. PLAN DZIAŁAŃ

4.1. Cel 1 – Zwiększenie świadomości, wzmocnienie pozytywnych postaw, przeciwdziałanie przemocy płciowej oraz kultura organizacyjna

Dążąc do stworzenia środowiska do pracy i studiowania wolnego od wszelkich przejawów dyskryminacji ze względu na płeć oraz chcąc wzmocnić pozytywne postawy osób pracujących i studiujących na Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, zakładamy następujące działania:

Zaplanowane działania	Odbiorcy/ Odbiorczynie	Wskaźniki	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji
Powołanie Komisji ds. Równości Płci, przygotowanie procedury zgłaszania naruszeń	Społeczność AHE	Rejestr zgłoszeń	Rektor – za powołanie i wyznaczenie członków Komisji, Komisja za przygotowanie procedury	Do 31.12.2025
Szkolenia z zakresu równości płci, zwiększające wiedzę w temacie dyskryminacji	Osoby zatrudnione w AHE	Liczba uczestniczących osób	Zespół ds. Równości Płci w zakresie nawiązania współpracy z firmami szkoleniowymi	Cały okres obowiązywania dokumentu
Wykłady/webinaria z zakresu równości płci, zwiększające wiedzę w temacie dyskryminacji	Społeczność AHE	Liczba uczestniczących	Kadra akademicka/PUW	Cały okres obowiązywania dokumentu
Podjęcie współpracy z innymi Uczelniami w celu wymiany doświadczeń i dobrych praktyk w kwestii upowszechniania idei równości płci	Społeczność AHE	Sporządzenie raportu z wymiany doświadczeń między uczelniami ze wskazaniem zaimplementowanych działań	Specjalista HR ds. wdrażania procedur i onboardingu	Cały okres obowiązywania dokumentu
Wprowadzenie w nowych materiałach szkoleniowych języka oraz grafik neutralnych płciowo	Społeczność AHE	Raport obrazujący przykładowe działania w udoskonalaniu	PUW	Cały okres obowiązywania dokumentu

		Platformy zdalnego nauczania uwzględniając e równowagę płci		
Akcja promocyjna na stronie internetowej Uczelni oraz social mediach informująca o zaplanowanych wydarzeniach traktujących o zagadnieniach związanych z równością płci celem dotarcia do jak największego grona odbiorców	Społeczność AHE	Raport z zamieszczonych informacji/postów, itp.	Dział marketingu	Cały okres obowiązywania dokumentu

4.2. Cel 2 – Osiągnięcie równowagi między życiem osobistym i zawodowym (work-life balance)

Kształtując kulturę organizacyjną, w której jednymi z ważniejszych wartości jest poszanowanie różnorodności oraz zachowanie równowagi między życiem zawodowym i osobistym, deklarujemy dążenie do tego, aby nasza Uczelnia była miejscem przyjaznym osobom o różnych potrzebach, co z pewnością przełoży się na ich efektywność zawodową, poczucie docenienia i traktowania z szacunkiem. Poniżej działania, które planujemy podjąć, aby powyższy cel osiągnąć:

Zaplanowane działania	Odbiorcy/ Odbiorczynie	Wskaźniki	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji
Szkolenia z zakresu work-life balance	Osoby pracujące w administracji	Liczba przeszkolonych osób	Zespół ds. Równości Płci w zakresie nawiązania współpracy z firmami szkoleniowymi	Cały okres obowiązywania dokumentu
Uświadamianie i zachęcanie mężczyzn do korzystania z przysługujących im urlopów ojcowskich w celu zrównoważenia priorytetów zawodowych i życiowych	Pracownicy administracji	Raport wykorzystania urlopów ojcowskich przez pracowników	Kierownicy działów/ bezpośredni przełożeni/ Specjalista HR ds. wdrażania procedur i onboardingu/ Dział osobowy w zakresie udostępnienia danych	Cały okres obowiązywania dokumentu
Reintegracja pracowników i pracownic po przerwach w karierze (długotrwałe zwolnienia lekarskie, urlopy macierzyńskie, wychowawcze)	Osoby pracujące w administracji	Raport ze wskazaniem liczby przypadków i podjętych czynności	Specjalista HR ds. wdrażania procedur i onboardingu	Cały okres obowiązywania dokumentu

Porady i wsparcie w zakresie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym	Osoby pracujące w administracji	Raport ze wskazaniem liczby przypadków i podjętych czynności	Specjalista HR ds. wdrażania procedur i onboardingu	Cały okres obowiązywania dokumentu
Zaznajomienie z procedurą zgłaszania naruszeń stworzoną na potrzeby Planu Równości Płci każdej nowo zatrudnionej osoby na etapie onboardingu	Wszystkie nowo zatrudnione osoby na umowę o pracę	Raport uwzględniający liczbę nowo zatrudnionych osób	Specjalista HR ds. wdrażania procedur i onboardingu/ Dział Osobowy	Cały okres obowiązywania dokumentu

4.3. Cel 3 – Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji

Analiza aktualnych danych wykazała równowagę parytetu płci w naszej organizacji w organach nadzorczych. Zamierzamy dalej monitorować ten obszar i dbać o równowagę pomiędzy udziałem kobiet i mężczyzn wśród osób zarządzających uczelnią. Widzimy natomiast potrzebę wyrównania dysproporcji wśród osób zarządzających niższego szczebla typu administracja uczelni. Poniżej zaplanowane działania:

Zaplanowane działania	Odbiorcy/ Odbiorczynie	Wskaźniki	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji
Promowanie niedoreprezentowanej płci w gremiach decyzyjnych	Wszystkie osoby zatrudnione na umowę o pracę	Procentowy udział według płci pracowników i pracownic w Zarządzie, Senacie, Radach Programowych kierunków, itp.	Zarząd, Senat, Prorektorzy	Cały okres obowiązywania dokumentu
Promowanie udziału niedoreprezentowanej płci wśród uczestników Rad programowych	Nauczyciele i nauczycielki akademicki/ckie	Procentowy udział wśród uczestników Rad Programowych	Dziekani i Dziekanki	Cały okres obowiązywania dokumentu
Szkolenia/warsztaty dla płci niedoreprezentowanej w obszarze rozwoju kompetencji menadżerskich pod kątem starania się o awanse stanowiskowe	Wszystkie osoby zatrudnione na umowę o pracę	Liczba przeprowadzonych szkoleń/warsztatów	Zespół ds. Równości Płci	Cały okres obowiązywania dokumentu

4.4. Cel 4 – Włączenie tematyki równości płci do treści badań i nauczania

Tematyka równości płci dotyka nas coraz częściej w życiu codziennym, warto ją więc uwzględnić w programach kształcenia. Pragnąc wyrównać szanse rozwoju naukowego i zawodowego, chcemy pochylić się nad analizą danych dotyczących osób zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych w celu wspierania ich rozwoju. W związku z powyższym zakładamy następujące działania:



Zaplanowane działania	Odbiorcy/ Odbiorczynie	Wskaźniki	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji
Uwzględnienie tematyki równości płci w programach kształcenia	Studenci i studentki	Raport ze wskazaniem podjętych działań	Dziekani, Dział Jakości Kształcenia, PUW	Cały okres obowiązywania dokumentu
Uwzględnienie aspektu płci w treści badań (publikacje, warsztaty, itp.)	Społeczność AHE	Wykaz publikacji, tematyka warsztatów i wystąpień na konferencjach naukowych, itp.	Pełnomocnik Rektora ds. nauki/ Nauczyciele i nauczycielki akademickicy/ckie	Cały okres obowiązywania dokumentu
Przeprowadzenie analizy aktywności naukowej nauczycieli i nauczycielek akademickich (udział w konferencjach, publikacje naukowe, itp.)	Nauczyciele i nauczycielki akademickicy/ckie	Zaplanowanie działań informacyjnych wspierających aktywności naukowe osób pracujących na stanowiskach dydaktycznych poparty analizą zebranych danych	Dział Nauki/ Prorektor ds. kształcenia	Cały okres obowiązywania dokumentu

4.5. Cel 5 – Równowaga w rozwoju kariery

Praca nad stworzeniem takich warunków pracy, które w realny sposób przełożą się na równe możliwości realizowania ambicji zawodowych. Planujemy podjąć następujące działania:

Zaplanowane działania	Odbiorcy/ Odbiorczynie	Wskaźniki	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji
Dokonanie analizy jakości procesu rekrutacji z uwzględnieniem równości płci	Osoby zatrudnione w administracji	Raport po przeprowadzonej analizie	Specjalista ds. wdrażania procedur oraz onboardingu	Cały okres obowiązywania dokumentu
Szkolenie/udział w webinarach z zakresu prowadzenia rekrutacji z uwzględnieniem różnorodności kandydatów i kandydatek	Osoby kandydujące w ogłoszonych procesach rekrutacyjnych	Liczba odbytych szkoleń/webinariów	Specjalista ds. wdrażania procedur oraz onboardingu	Cały okres obowiązywania dokumentu
Informowanie o rekrutacjach na stanowiska dydaktyczne i administracyjne niedoreprezentowanej płci przy wykorzystaniu dostępnych kanałów informacyjnych	Pracownicy i pracownice zatrudnieni na umowie o pracę/ kandydaci i kandydatki do pracy w ramach ogłoszonej rekrutacji	Analiza przebiegu rekrutacji z uwzględnieniem stanowisk/płci oraz wykorzystanych kanałów informacyjnych	Specjalista ds. wdrażania procedur oraz onboardingu, Dział osobowy	Cały okres obowiązywania dokumentu

Zebrań danych o karierach naukowych nauczycieli akademickich	Nauczyciele i nauczycielki akademickie/ckie	Zaplanowanie działań wspierających rozwój naukowy osób pracujących na stanowiskach dydaktycznych poparty analizą zebranych danych	Dział Nauki/ Pełnomocnik Rektora ds. nauki	Cały okres obowiązujący dokumentu
--	---	---	--	---

5. HARMONOGRAM REALIZACJI

Plan Równości Płci Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi obejmuje okres 4 lat (2025–2029). Prace nad nim rozpoczęły się w ostatnim kwartale 2025 roku ze względu na analizę danych dwójakiego rodzaju:

1. Dane dotyczące osób zatrudnionych w administracji Uczelni, które analizowane będą do końca trwania dokumentu zawsze za pełen rok kalendarzowy.
2. Dane dotyczące osób zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych oraz studentów, dane analizowane po każdym zakończonym roku akademickim.

W związku z powyższym raporty z podjętych działań opracowywane i publikowane będą dwa razy do roku:

- a) do końca pierwszego kwartału dla działów administracji,
- b) do końca trzeciego kwartału dla nauczycieli i nauczycielek akademickich oraz studentów.

6. MONITORING, RAPORTOWANIE I REALIZACJA

Ponieważ zależy nam na tym, aby zwiększyć odpowiedzialność, poszerzyć wiedzę i poziom zrozumienia zmian, które chcemy wprowadzić w naszej organizacji, dlatego aby działania zaplanowane w Planie Równości Płci był jak najbardziej efektywne, zastrzegamy sobie prawo do jego modyfikacji. Może dojść do sytuacji w trakcie pracy nad zaplanowanymi procesami, że są one nieefektywne a sam Plan w danym obszarze wymaga dostosowania. Dlatego za koordynowanie zaplanowanych działań odpowiadać będzie powołana przez Rektora Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi Zespół ds. Równości Płci. Do jego zadań będzie należeć upowszechnianie informacji o wprowadzonym Planie Równości Płci, monitorowanie postępów podjętych działań przez jednostki odpowiedzialne za ich realizację, zbieranie i analizowanie danych, raportowanie i aktualizowanie dokumentów na dedykowanej temu obszarowi zakładce na stronie internetowej uczelni.

6. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

Zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej w programie Horyzont Europa konieczne jest poinformowanie społeczności skupionej wokół organizacji o wdrożeniu i realizacji Planu Równości Płci. Chcąc sprostać temu wymogowi, planujemy:

1. Poinformowanie osób pracujących w Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi za pośrednictwem wewnętrznego komunikatora o stworzeniu Planu Równości Płci na lata 2025–2029 wraz z informacją o miejscu, w którym będzie on do pobrania oraz w którym będą publikowane raporty z podjętych działań.
2. Opublikowanie Planu Równości Płci na stronie internetowej Uczelni.