



Plan równości płci
dla Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego
na lata 2023-2027



UNIwersytet
KAZIMIERZA WIELKIEGO
W BYDGOSZCZY

1. Wstęp.....	2
2. Podstawy prawne.....	4
3. Struktura społeczności uniwersyteckiej według płci.....	5
3.1. Osoby zatrudnione.....	5
3.2. Funkcje kierownicze.....	9
3.3. Gremia decyzyjne.....	11
3.4. Osoby uczące się.....	14
4. Plan Równości Płci: cele i działania.....	18
4.1. Świadomość i edukacja.....	18
4.2. Polityka równych szans.....	21
4.3. Komunikacja i promocja.....	27
5. Plan Równości Płci: implementacja i ewaluacja.....	30

1. Wstęp

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego jest publiczną uczelnią akademicką, która – zgodnie ze swoją misją – „kształci dla przyszłości w poszanowaniu wolności nauki i rzetelności wiedzy, a także godności człowieka i sprawiedliwości społecznej”. W Misji UKW sformułowano plan rozwoju, którego celem jest realizacja koncepcji „uniwersytetu jako ośrodka wolnej wymiany myśli i wszechstronnych badań naukowych nad zmieniającym się światem, a także ośrodka otwartej i permanentnej edukacji oraz rozwoju całej wspólnoty w warunkach godnych i przyjaznych dla każdej jednostki”.

Podążając za tą koncepcją Plan Równości Płci (Gender Equality Plan, zwany dalej Planem) prezentuje zbiór propozycji zmierzających do zbudowania uniwersytetu kierującego się zasadami równości, różnorodności oraz inkluzywności. Płeć traktowana jest jako istotny element kształtujący ludzką tożsamość, indywidualne potrzeby i aspiracje. Najważniejsze wartości leżące u podstaw zawartej w Planie wizji równości to poszanowanie prawa każdej osoby do harmonijnego rozwoju zawodowego, naukowego i osobistego, otwartość kultury uniwersyteckiej na bogactwo perspektyw oraz przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć. Wartości te korespondują ze zobowiązaniami podjętymi w ramach Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności, podpisanej przez Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w czerwcu 2022 r. Należą do nich upowszechnianie idei równości, różnorodności, tolerancji oraz respektowania i ochrony praw człowieka w odniesieniu do całej społeczności akademickiej i jej otoczenia, a także realizowanie projektów dotyczących zarządzania różnorodnością w miejscu pracy.

Plan Równości Płci jest projektem uniwersytetu równych szans – instytucji, która promuje kulturę różnorodności, uwzględniając jednocześnie odmienne potrzeby i doświadczenia życiowe kobiet i mężczyzn w strukturze uniwersyteckiej, w procesach decyzyjnych, w różnego rodzaju aktywnościach. Przesłanką dla realizacji tego zamierzenia powinno być poszerzanie wiedzy osób pracujących i uczących się na temat znaczenia równości oraz niwelowanie nieświadomych uprzedzeń ze względu na płeć. Ponadto konieczne jest wprowadzenie trwałych zmian strukturalnych, a także przemodelowanie kultury organizacyjnej Uniwersytetu poprzez wpisanie w nią zasady inkluzywności wraz z potrzebą wrażliwości na przejawy nierówności oraz stworzenia lepszych możliwości łączenia nauki i pracy z życiem prywatnym. Kolejnym ważnym zadaniem jest wprowadzenie komunikacji równościowej w celu uświadomienia opresyjnych wobec płci mechanizmów użycia języka oraz uczynienia kobiet i mężczyzn w równym stopniu „widzialnymi” w przestrzeni akademickiej.

Polityka inkluzywności idąca w parze z zarządzaniem różnorodnością pozytywnie wpływa na jakość pracy, umożliwiając wydobycie korzyści tkwiących w zróżnicowaniu gremiów zarządzających, zespołów badawczych czy grup zawodowych oraz ułatwiając budowanie dobrych relacji międzyludzkich. Wolne od uprzedzeń, stereotypów i dyskryminacji środowisko nauki i pracy, w którym każda osoba studiująca czy pracująca, niezależnie od płci lub innych cech indywidualnych, w sposób nieograniczony, na równi z innymi może realizować swoje ambicje, sprzyja poprawie motywacji jednostek do pomnażania kapitału intelektualnego, wzmacnia poczucie przynależności do wspólnoty akademickiej oraz przyczynia się do zrównoważonego rozwoju. Pozwala na lepsze wykorzystanie potencjałów

tkwiących w odmienności. Dlatego filozofia równościowa powinna stać się integralną częścią kultury uniwersyteckiej.

Równość, różnorodność i inkluzywność to wartości ważne w kontekście zmierzania w kierunku doskonałości, wzmocnienia Uniwersytetu w konkurencyjnym środowisku naukowym, rozwijania kreatywności i innowacyjności, a także oddziaływania na społeczeństwo w duchu poszanowania każdej osoby ludzkiej. Uniwersytet tworzący przyjazną i bezpieczną atmosferę, w której każda osoba czuje się doceniona, mógłby stać się bardziej atrakcyjnym miejscem pracy i nauki dla szerokiej grupy ludzi utalentowanych, otwartych i nowoczesnych, a także poszerzyć zakres oddziaływania jako instytucja odpowiedzialna społecznie, kreująca wzorce postaw i wartości.

Odpowiadając na potrzeby instytucji i społeczności uniwersyteckiej niniejszy Plan spełnia jednocześnie wymagania postawione publicznym instytucjom naukowym przez Komisję Europejską, sformułowane w koncepcji programu Horyzont Europa, a także w Strategii Komisji Europejskiej na rzecz Równości Płci na lata 2020-2025. Dokument uwzględnia najważniejsze dla osiągnięcia równowagi płci w przestrzeni akademickiej obszary tematyczne: kulturę organizacyjną, kierownictwo i podejmowanie decyzji, rekrutację i rozwój kariery zawodowej, płć w badaniach i nauczaniu, równowagę między życiem zawodowym lub studiami a życiem prywatnym oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy ze względu na płć. Oprócz uwzględnienia aspektów tematycznych Plan spełnia cztery kolejne obowiązkowe wymagania, wskazane przez Komisję Europejską: ma charakter oficjalnego dokumentu podpisanego przez władze Uniwersytetu i opublikowanego na stronie internetowej, zawiera zobowiązanie do przeznaczenia odpowiednich środków na jego wdrażanie oraz do rozwoju potrzebnej do tego wiedzy eksperckiej, opiera się na gromadzeniu danych na temat społeczności uniwersyteckiej z podziałem na płć oraz uwzględnia działania o charakterze edukacyjnym w celu zwiększenia świadomości osób zatrudnionych, w tym kadry decyzyjnej. W pierwszej części Planu przedstawiono opracowaną na podstawie dostępnych danych strukturę społeczności uniwersyteckiej według płci: osoby zatrudnione, funkcje kierownicze, gremia decyzyjne oraz osoby uczące się. W drugiej części Planu zawarto cele oraz sposoby ich realizacji w formie szczegółowych działań wraz z określeniem grup docelowych, wskaźników umożliwiających ewaluację, jednostek i podmiotów odpowiedzialnych za realizację założonych celów oraz terminów realizacji poszczególnych działań. Zaplanowane cele i działania zostały zaprezentowane w postaci trzech kompleksów stanowiących merytoryczne i organizacyjne filary przedsięwzięcia: świadomość i edukacja, polityka równych szans, komunikacja i promocja.

Założenia Planu wynikają z opracowanej diagnozy struktury społeczności uniwersyteckiej według płci, uwzględniają specyficzny charakter Uczelni, jej Misję i Statut oraz aktualny stan instytucjonalnych procedur i praktyk przyczyniających się do (nie)równości płci. W realizację oraz ewaluację działań przewidzianych w Planie zaangażowane będą nie tylko powołane do tych celów zespoły, lecz także kierownictwo oraz cała społeczność Uniwersytetu. Plan Równości Płci jest dynamicznym, długoterminowym narzędziem transformacji kultury uniwersyteckiej, dlatego koncepcja proponowanych zmian zakłada długotrwałe zaangażowanie, stworzenie spójnego systemu monitorowania postępów, ewaluację i aktualizację.

2. Podstawy prawne

Znaczenie zasady równości potwierdzają podstawowe dokumenty z zakresu praw człowieka obowiązujące w przestrzeni międzynarodowej i krajowej. Już Powszechna Deklaracja Praw Człowieka wskazuje, że wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw oraz że każdy człowiek posiada wszystkie prawa i wolności zawarte w niniejszej Deklaracji bez względu na jakiegokolwiek różnice rasy, koloru skóry, płci, wyznania, poglądów politycznych i innych, narodowości, pochodzenia społecznego, majątku, urodzenia lub jakiegokolwiek innego stanu. Znaczenie równości i zakazu dyskryminacji podkreśla również art. 14 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności: Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn. W tym duchu przygotowane zostały również regulacje Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, która w art. 20 wskazuje, że wszyscy są równi wobec prawa, a w myśl art. 21 ust. 1: Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

W konsekwencji i z inspiracji rozwiązań prawnych na poziomie międzynarodowym ukształtowane zostały także rozwiązania krajowe, w szczególności konstytucyjne. Zgodnie z treścią art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.: Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Szczególną potrzebę równości akcentuje również art. 33, według którego 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 i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Potrzeba uwzględnienia aspektów równości i przeciwdziałania dyskryminacji znalazła swoje odzwierciedlenie również w aktywności Komisji Europejskiej. Europejska Karta Naukowca wprowadza i definiuje zasadę niedyskryminacji: Grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny. Także zasada równowagi płci stanowi ważny element etyki europejskich naukowców: Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni stawiać sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów. Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zapewnienia równego traktowania, w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci.

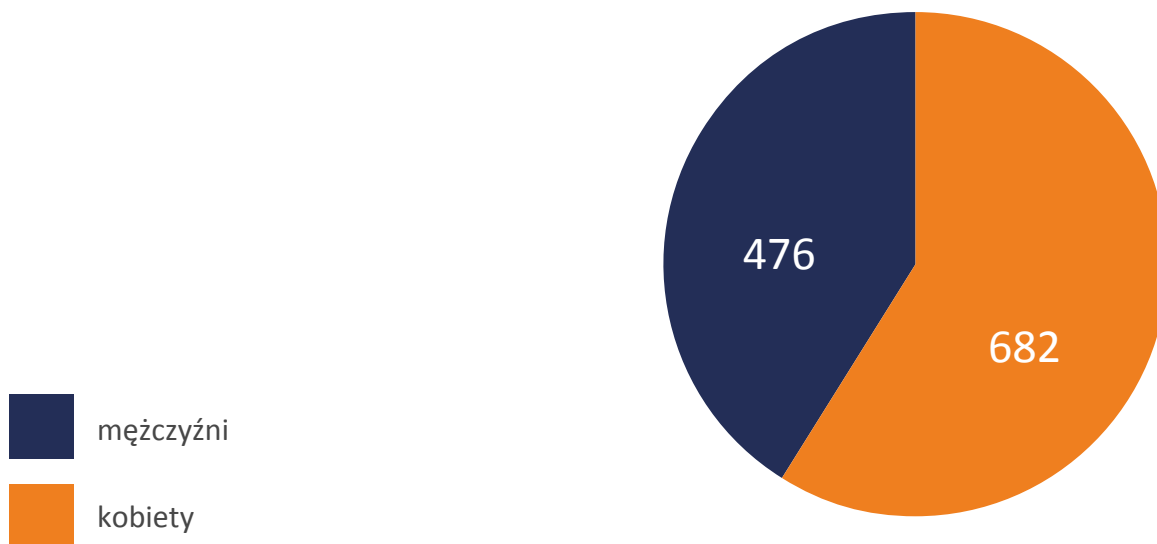
Komisja Europejska wskazała, że istnienie instytucjonalnych planów równouprawnienia płci jest warunkiem wstępnym zabezpieczenia finansowania z programu ramowego na rzecz badań naukowych i innowacji Horyzont Europa. Regulacje w tym zakresie przewidziane zostały w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie, oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013 oraz w Decyzji Rady (UE) 2021/764 z dnia 10 maja 2021 r. ustanawiającej program szczegółowy służący realizacji programu ramowego w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz uchylającej decyzję 2013/743/UE.

3. Struktura społeczności uniwersyteckiej według płci

3.1. Osoby zatrudnione

Struktura zatrudnienia ze względu na płeć

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego zatrudnia 1158 osób: większość stanowią kobiety (59%)¹.



Rycina 1.² Osoby zatrudnione na Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego

¹ Dane liczbowe dotyczące osób zatrudnionych zostały pozyskane z Działu Kadr i Szkolenia UKW – stan z dnia 1 lutego 2023 roku.

² Wykresy zostały wykonane przy użyciu programu Ilustrator.

684 osoby zatrudnione to osoby będące nauczycielami akademickimi: grupa badawczo-dydaktyczna (494 osób, w tym 248 mężczyzn i 246 kobiet), grupa dydaktyczna (171 osób, w tym 106 kobiet i 65 mężczyzn), grupa badawczo-techniczna (13 osób, w tym 6 kobiet i 7 mężczyzn) oraz grupa badawcza (6 osób, w tym 3 kobiety i 3 mężczyzn). Wśród osób będących nauczycielami akademickimi kobiety stanowią 53%, a mężczyźni 47%.

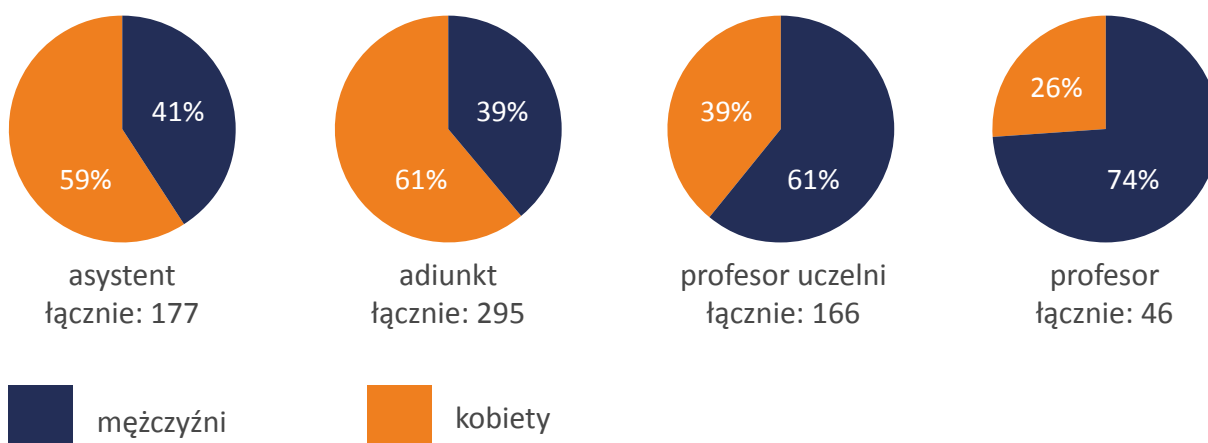
474 osoby zatrudnione to grupa wsparcia, czyli osoby niebędące nauczycielami akademickimi zatrudnione w administracji (258 osób, w tym 203 kobiety i 55 mężczyzn), obsłudze (175 osób, w tym 94 mężczyzn i 81 kobiet) oraz bibliotece (41 osób, w tym 37 kobiet i 4 mężczyzn). Łącznie wśród osób niebędących nauczycielami akademickimi kobiety stanowią 68%, a mężczyźni 32%.

Podczas gdy w grupie badawczo-dydaktycznej widoczna jest równowaga płci, w grupie dydaktycznej większość stanowią kobiety. Nierównomierne proporcje między kobietami a mężczyznami widoczne są w grupie osób niebędących nauczycielami akademickimi, szczególnie w administracji (79% kobiet) oraz w bibliotece (90% kobiet).

Stanowiska oraz tytuły i stopnie naukowe nauczycieli akademickich

Na poszczególnych stanowiskach proporcje między kobietami a mężczyznami są różne. Osoby zatrudnione na stanowiskach asystenta, adiunkta, profesora uczelni i profesora pracują w dziewiętnastu podstawowych jednostkach organizacyjnych (na wydziałach i w instytutach), a także w innych jednostkach (Biblioteka UKW, Studium Języków Obcych i Tłumaczeń, Studium Praktyk, Studium Wychowania Fizycznego i Sportu).

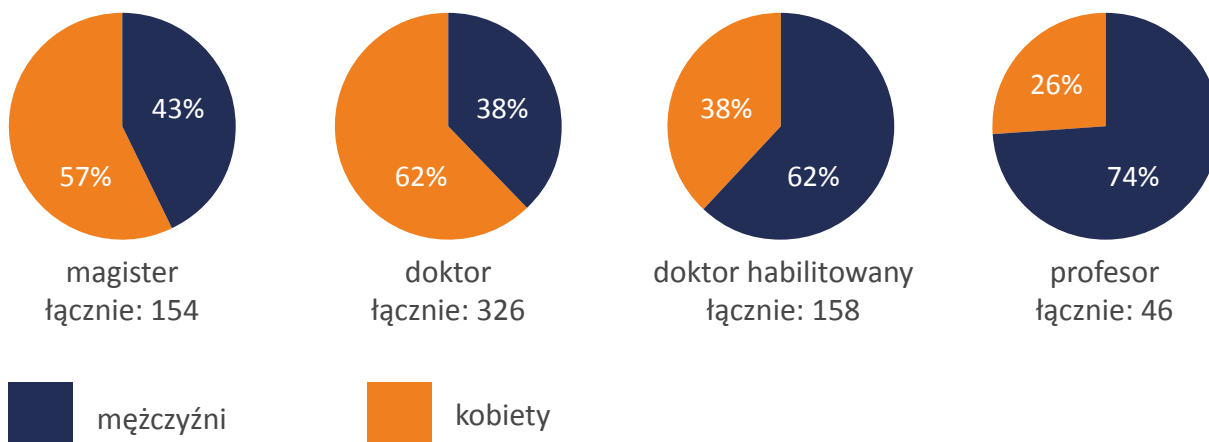
Kobiety stanowią większość wśród osób zatrudnionych na stanowisku asystenta (59%) oraz adiunkta (61%), natomiast na stanowiskach profesora uczelni i profesora proporcje między płciami ulegają zmianie: w grupie profesorów uczelni mężczyźni dominują (61%), a w grupie profesorów liczebna przewaga mężczyzn jest jeszcze bardziej wyraźna, bowiem stanowią oni 74%.



Rycina 2. Struktura płci na poszczególnych stanowiskach nauczycieli akademickich

² Wykresy zostały wykonane przy użyciu programu Ilustrator.

Wyniki analiz proporcji płci osób posiadających stopnie i tytuły naukowe (oraz stopnie i tytuły w zakresie sztuki) odzwierciedlają w dużym stopniu strukturę płci obserwowaną dla poszczególnych stanowisk, bowiem zatrudnienie na danym stanowisku jest często uwarunkowane posiadaniem odpowiedniego stopnia lub tytułu.



Rycina 3. Stopnie i tytuły z podziałem na płeć

Zestawienie stopni i tytułów z podziałem na płeć pokazuje przewagę kobiet wśród osób z tytułem zawodowym magistra i ze stopniem naukowym doktora oraz odwrócenie tej tendencji w grupie osób ze stopniem doktora habilitowanego i z tytułem profesora. Kobiety stanowią jedynie 26% osób posiadających tytuł profesora. Widoczne jest spowolnienie rozwoju kariery naukowej kobiet po uzyskaniu stopnia naukowego doktora lub rezygnacja z dalszego awansu naukowego, szczególnie z ubiegania się o tytuł profesora. W okresie od 1 października 2019³ do 31 grudnia 2022 roku tytuł profesora otrzymały 3 kobiety i 11 mężczyzn, stopień doktora habilitowanego 11 kobiet i 9 mężczyzn, a stopień doktora 11 kobiet i 8 mężczyzn⁴. Dynamika awansów naukowych w tym okresie ujawnia tendencję do równowagi płci w wypadku stopni naukowych, a jednocześnie potwierdza liczebną przewagę mężczyzn z tytułem profesora.

³ Od 1 października 2019 r. Uniwersytet Kazimierza Wielkiego działa w zmienionej strukturze organizacyjnej.

⁴ Dane na temat awansów naukowych zostały pozyskane z Biura ds. Stopni UKW – stan z 31 grudnia 2022 roku.

Kierowanie projektami naukowymi

W latach 2017-2021 wśród osób kierujących projektami naukowymi finansowanymi przez różne instytucje (NCN, NCBiR, NAWA, MEiN i inne) niemal dwukrotnie przeważali mężczyźni⁵.

Tabela 1. Osoby kierujące projektami naukowymi⁶

Osoby kierujące projektami naukowymi	2017	2018	2019	2020	2021	2022
kobiety	15	15	12	11	13	16
mężczyźni	22	24	23	23	22	22

Pomimo względnej równowagi płci w grupie badawczo-dydaktycznej i badawczej, wśród osób kierujących projektami naukowymi utrzymuje się liczebna przewaga mężczyzn. W analizowanym okresie projektami kierowało łącznie 61 osób: 40 mężczyzn i 21 kobiet.

Analiza ubiegania się o projekty obejmująca ten sam okres również pokazuje przewagę mężczyzn. Jednak w roku 2021 nastąpiło odwrócenie trendu: wnioski o finansowanie projektów złożyło 39 kobiet i 28 mężczyzn, a w kolejnym 2022 roku 36 kobiet i ponownie 28 mężczyzn.

Tabela 2. Wnioski złożone w konkursach dotyczących finansowania badań naukowych

Osoby składające wnioski w konkursach	2017	2018	2019	2020	2021	2022
kobiety	19	26	27	25	39	36
mężczyźni	31	33	38	37	28	28

Wynagrodzenia

Stawki wynagrodzenia zasadniczego na stanowiskach asystenta, adiunkta, profesora uczelni i profesora są zasadniczo równe dla obu płci⁷. Dodatki funkcyjne i zadaniowe wypłacane są 135 kobietom oraz 178 mężczyznom⁸. W grupie mężczyzn najwyższy łączny dodatek do wynagrodzenia zasadniczego wynosi 5000 PLN, najniższy 33 PLN. W grupie kobiet najwyższy dodatek jest o połowę niższy i wynosi 2500 PLN, najniższy wynosi 20 PLN. Porównanie średnich wartości dodatków do wynagrodzenia zasadniczego potwierdza dysproporcję widoczną w zestawieniu wartości skrajnych: w grupie kobiet to 765,02 PLN,

⁵ Dane na temat kierowania projektami naukowymi zostały pozyskane z Działu Nauki UKW.

⁶ W tabeli uwzględniono wszystkie osoby kierujące projektami w danym roku.

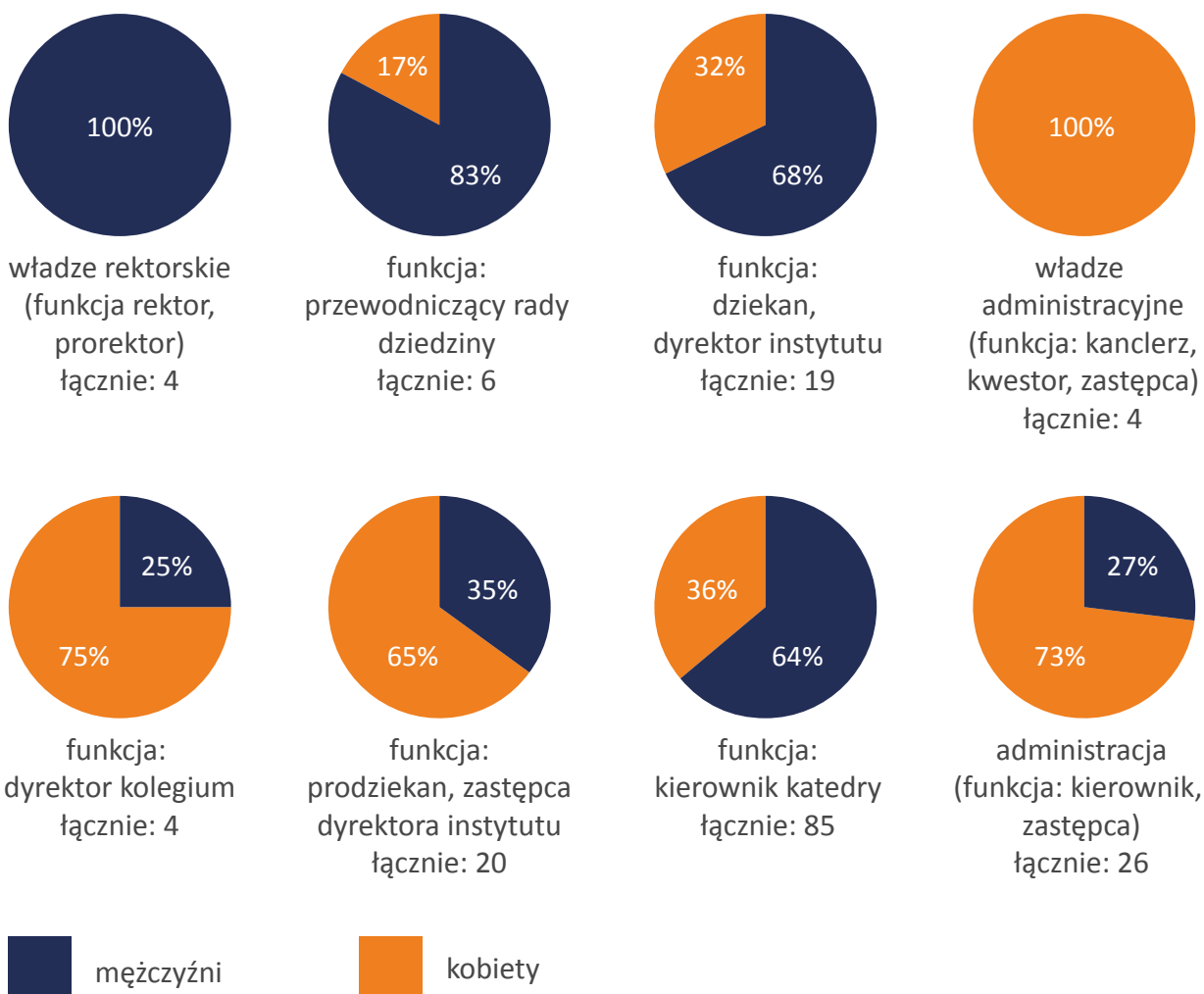
⁷ Dane dotyczące wynagrodzenia zasadniczego zostały pozyskane z Działu Kadr i Szkolenia UKW.

⁸ Dane dotyczące dodatków do wynagrodzenia zasadniczego zostały pozyskane z systemu typu Enterprise Resource Planning (ERP). Jest to zintegrowany system informatyczny SIMPLE. ERP zapewniający spójną i kompleksową obsługę procesów gospodarczych na Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego. Dane odnoszą się do stanu z dnia 31 grudnia 2021.

w grupie mężczyzn – 926,01 PLN. Należy jednak zwrócić uwagę, że pełnienie niektórych funkcji kierowniczych uzależnione jest od zatrudnienia na stanowisku profesora uczelni lub profesora, w związku z tym wysokość dodatków może odzwierciedlać dysproporcje płci dotyczącej zatrudnienia na tych stanowiskach.

3.2. Funkcje kierownicze

W strukturze Uniwersytetu dostrzegalny jest brak równowagi płci na różnych poziomach zarządzania¹. Widoczna jest przewaga mężczyzn na najwyższych szczeblach zarządzania uniwersytetem. Funkcje rektora oraz czterech prorektorów pełni wyłącznie mężczyźni.



Rycina 4. Udział kobiet i mężczyzn pełniących funkcje kierownicze

W nowej strukturze Uniwersytetu, obowiązującej od 1 października 2019 r., istnieje dziewiętnaście podstawowych jednostek organizacyjnych. Obecnie jest to siedemnaście

⁹ Dane dotyczące funkcji kierowniczych – stan z marca 2023 roku.

wydziałów oraz dwa instytuty¹⁰. W 2023 roku wśród osób kierujących tymi jednostkami 68% stanowili mężczyźni, a 32% kobiety. Natomiast spośród 20 osób pełniących funkcje ich zastępców, których zadaniem jest kierowanie działalnością dydaktyczną jednostek, dominowały kobiety, stanowiąc 65%.

Osoby kierujące katedrami funkcjonującymi w obrębie wydziałów i instytutów to także w przeważającej liczbie mężczyźni (64%). W większości podstawowych jednostek organizacyjnych zauważalna jest wyraźna dominacja mężczyzn jako kierowników katedr: w sześciu jednostkach 100% osób kierujących to mężczyźni (na Wydziałach Filozofii, Fizyki, Historycznym, Mechatroniki, Nauk o Polityce i Administracji oraz w Instytucie Komunikacji Społecznej i Mediów), w sześciu jednostkach wśród osób kierujących większość stanowią mężczyźni (na Wydziałach Literaturoznawstwa, Nauk Biologicznych, Nauk Geograficznych, Pedagogiki, Prawa i Ekonomii, Inżynierii Materiałowej oraz Informatyki). Równowaga płci panuje w czterech jednostkach (na wydziałach Edukacji Muzycznej, Językoznawstwa i Nauk o Kulturze oraz w Instytucie Matematyki), przy czym w trzech z tych jednostek są po dwie katedry. Kobiety kierujące katedrami dominują w dwóch jednostkach. Na Wydziale Nauk o Zdrowiu i Kulturze Fizycznej oraz Wydziale Psychologii 100% osób kierujących katedrami to kobiety. Występujące tutaj dysproporcje w wielu wypadkach powiązane są ze specyficzną strukturą zatrudnienia w poszczególnych jednostkach, w szczególności z proporcjami między płciami w zakresie ich reprezentacji osób zatrudnionych na stanowiskach profesora uczelni i profesora, które mogą pełnić funkcje kierownicze. W wielu jednostkach na tych stanowiskach zaznacza się liczebna przewaga mężczyzn. Na Wydziałach Mechatroniki i Filozofii oraz w Instytucie Komunikacji Społecznej i Mediów wszystkie osoby zatrudnione na tych stanowiskach to mężczyźni, dlatego funkcji kierownika katedry nie mogą pełnić kobiety. Na Wydziale Psychologii oraz na Wydziale Nauk o Zdrowiu i Kulturze Fizycznej na tych stanowiskach zatrudnionych jest więcej kobiet niż mężczyzn, co znajduje proporcjonalne odzwierciedlenie w postaci przewagi kobiet kierujących katedrami. Ta sama prawidłowość dotyczy reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowisku dziekana lub dyrektora instytutu.

Funkcję dyrektora szkoły doktorskiej pełni mężczyzna. W sześciu radach dziedzin przewodniczącymi jest pięciu mężczyzn (83%). Kobieta przewodniczy jedynie Radzie Dziedziny Nauk Humanistycznych. Natomiast osoby kierujące czterema kolegiami – jednostkami obsługującymi proces dydaktyczny i zapewniającymi jakość kształcenia – to w większości kobiety (75%).

Zauważalna jest natomiast dominacja kobiet na najwyższych stanowiskach administracyjnych: funkcje kanclerza i kvestora oraz ich zastępców pełnią wyłącznie kobiety. Także pozostałe stanowiska kierownicze w administracji Uniwersytetu zajmują w większości kobiety (73%). Przewaga kobiet pełniących funkcje kierownicze w administracji wynika jednak w dużej mierze ze specyficznej struktury zatrudnienia w tym sektorze, gdzie generalnie przeważają kobiety.

Dopełnieniem obrazu struktury płci w zarządzaniu Uniwersytetem jest lista dwunastu pełnomocników rektora¹¹. Mężczyźni stanowią większość i pełnią funkcje pełnomocników do spraw osób niepełnosprawnych, praw studentów, platformy czasopism, systemu USOS, ochrony własności przemysłowej i intelektualnej, rozwiązania konfliktów pracowniczych, dostępności cyfrowej, zasobów elektronicznych oraz spraw obronnych, kobiety zaś są

¹⁰ Instytutem jest jednostka działająca w ramach dyscypliny, w której uczelnia nie posiada uprawnień do nadawania stopni.

¹¹ Lista pełnomocników – stan na czerwiec 2023 roku.

pełnomocnikami do spraw ochrony informacji niejawnej, jakości kształcenia i pomocy psychologicznej.

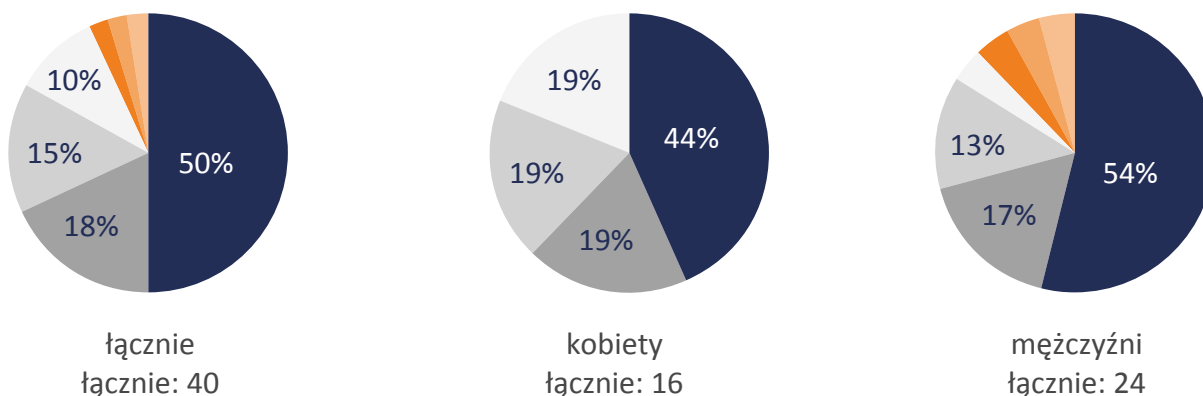
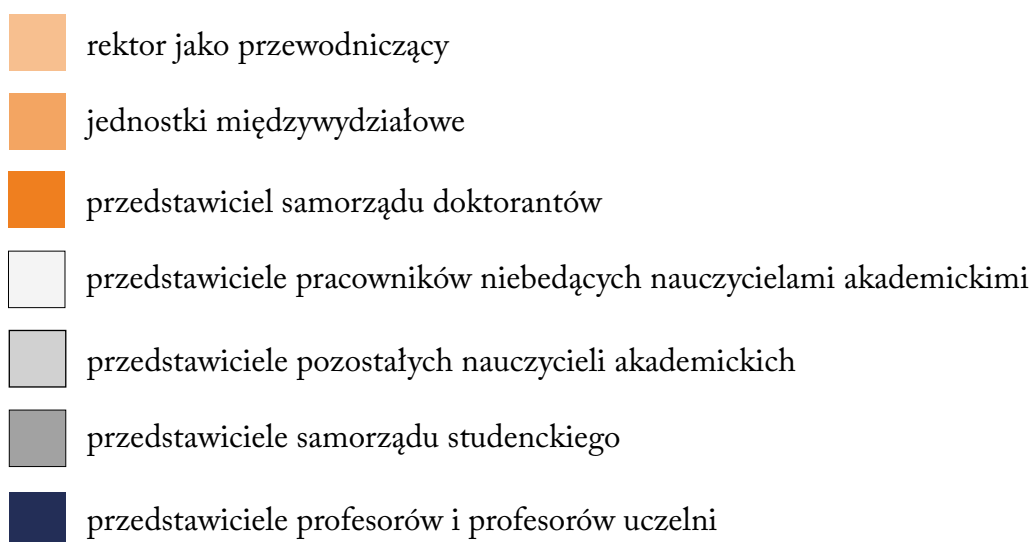
Analiza zgromadzonych danych na temat reprezentacji płci na stanowiskach kierowniczych wskazuje na przewagę mężczyzn zajmujących stanowiska związane z zarządzaniem instytucją oraz działalnością naukową. Zauważalna jest wyższa reprezentacja kobiet pełniących funkcje kierownicze związane z administracją oraz z procesem dydaktycznym. Wraz z obniżaniem się poziomu zarządzania liczba kobiet wzrasta, jednak ta tendencja zostaje przełamana, ponieważ na poziomie kierowania katedrami dominują mężczyźni.

3.3. Gremia decyzyjne

Przedmiotem analizy jest struktura płci w następujących gremiach: senat, rada uczelni, rady dziedzin oraz rady naukowe podstawowych jednostek organizacyjnych (wydziałów i instytutów)¹².

Senat

W Senacie UKW mężczyźni i kobiety znajdują niemal równą reprezentację.



Rycina 5. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w Senacie UKW

¹² Dane dotyczące składów tych gremiów odnoszą się do stanu z marca 2023 roku.

Wśród 40 osób wchodzących w 2023 roku w skład Senatu 24 osoby to mężczyźni (60%), a 16 kobiety (40%). Ta proporcja pogłębia się w przypadku najliczniejszej grupy wchodzącej w skład Senatu czyli osób reprezentujących profesorów i profesorów uczelni. Kobiety stanowią większość w grupie osób reprezentujących pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

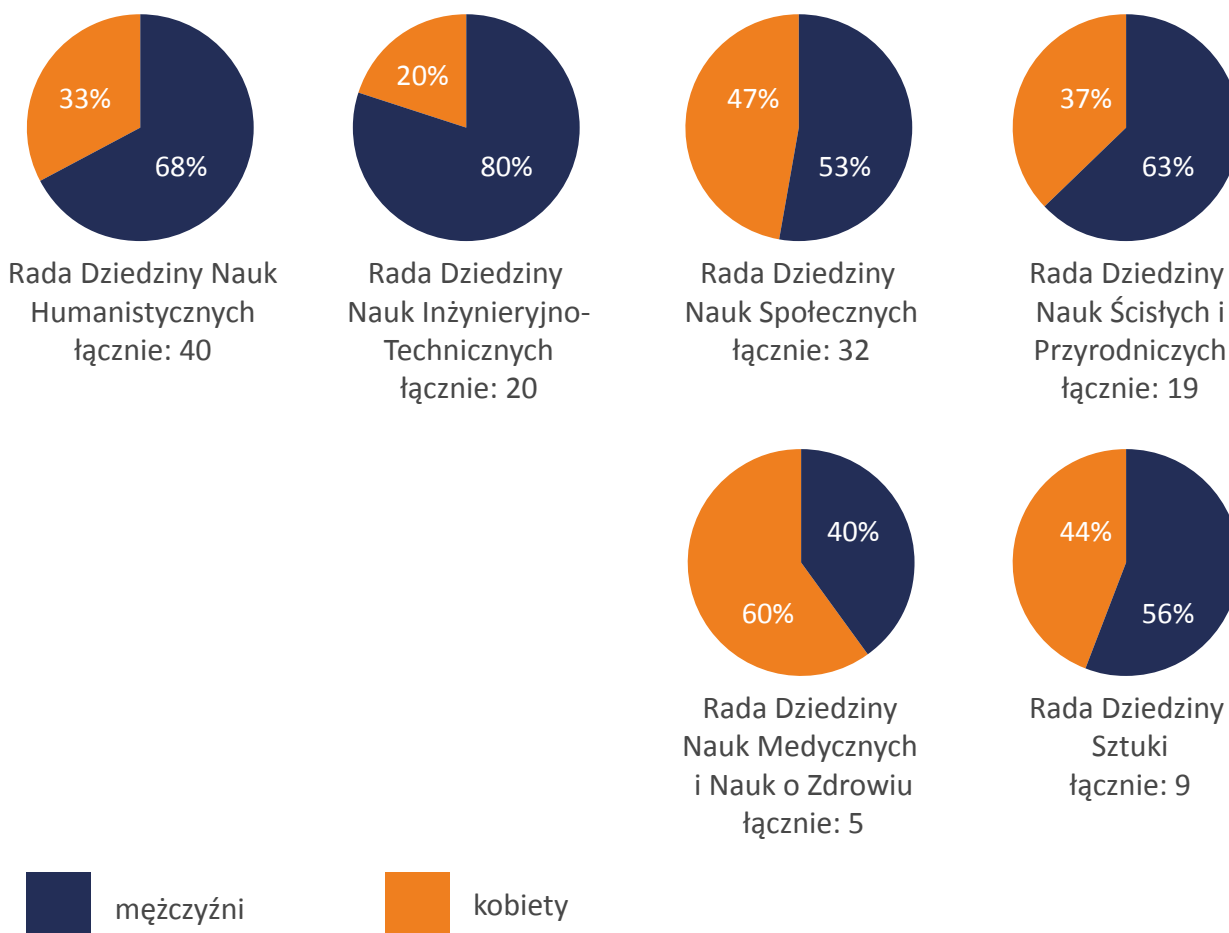
Rada Uczelni

W skład Rady Uczelni wchodzi siedem osób. W kadencji 2021-2025 jest to pięć kobiet i dwóch mężczyzn (w tym student, przewodniczący samorządu studenckiego).

Rady Dziedzin

Na Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego funkcjonuje sześć rad dziedzin, będących organami nadającymi stopnie naukowe doktora i doktora habilitowanego w siedemnastu dyscyplinach. W składach poszczególnych rad dziedzin widoczna jest liczebna przewaga mężczyzn.

W Radzie Dziedziny Nauk Inżynieryjno-Technicznych, Radzie Dziedziny Nauk Humanistycznych oraz Radzie Dziedziny Nauk Ścisłych i Przyrodniczych mężczyzn jest zdecydowanie więcej niż kobiet. Wśród osób reprezentujących w radach trzy dyscypliny (inżynieria mechaniczna, filozofia i historia) nie ma ani jednej kobiety, a obecność jednej kobiety z danej dyscypliny w radzie ma miejsce w trzech dyscyplinach (informatyka techniczna i telekomunikacja, nauki fizyczne oraz nauki o polityce i administracji).

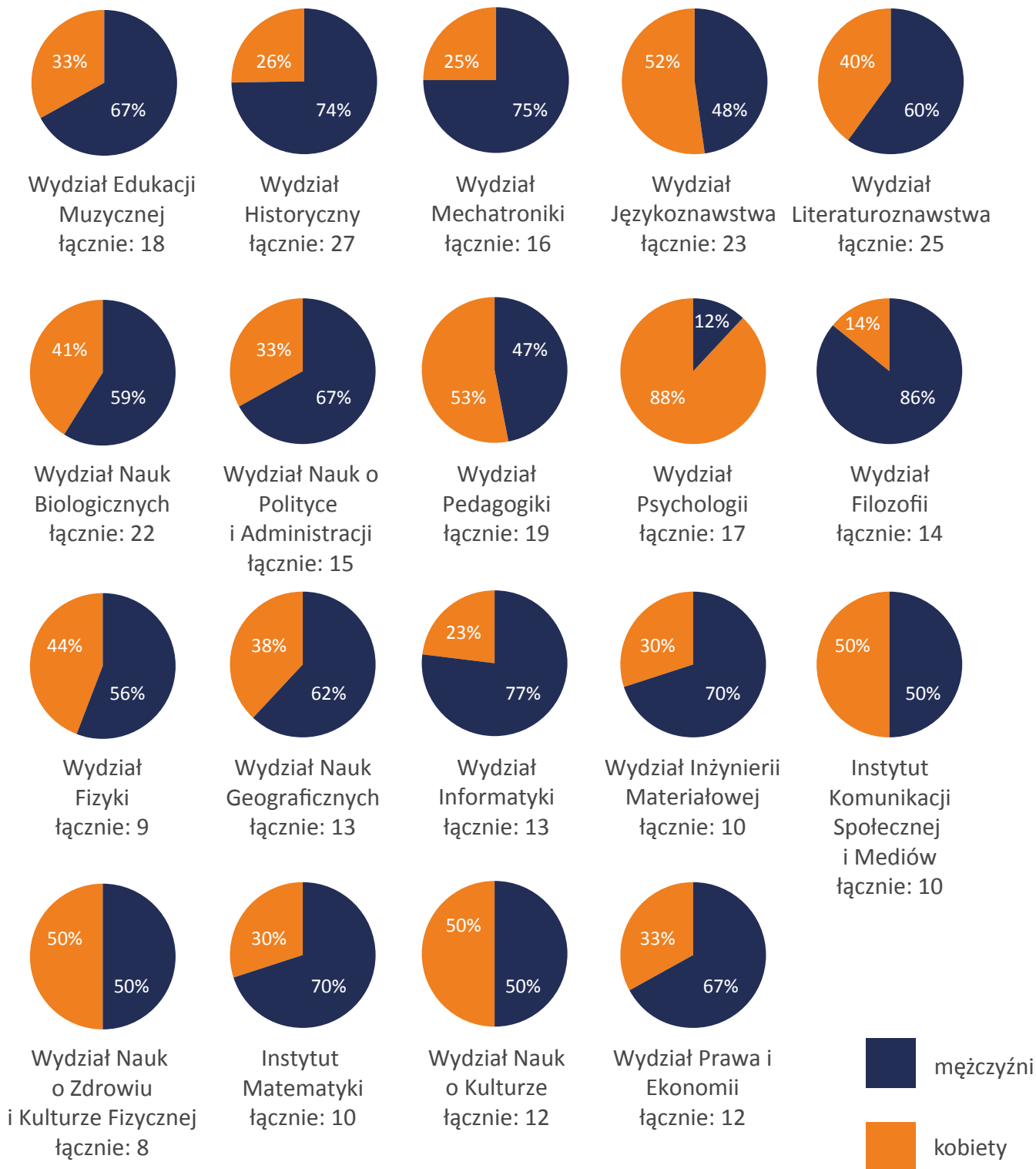


Rycina 6. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w Radach Dziedzin

Wszystkie dyscypliny reprezentuje przynajmniej jeden mężczyzna, przy czym w dwóch dyscyplinach (językoznawstwo i psychologia) liczba mężczyzn jest ograniczona do jednej osoby.

Rady naukowe wydziałów i instytutów

W lutym 2023 roku w dziewiętnastu radach naukowych zasiadały łącznie 293 osoby, w tym 176 mężczyzn stanowiących 60% oraz 117 kobiet stanowiących 40%. Przewodniczącymi tych gremiów są w większości mężczyźni (74%).



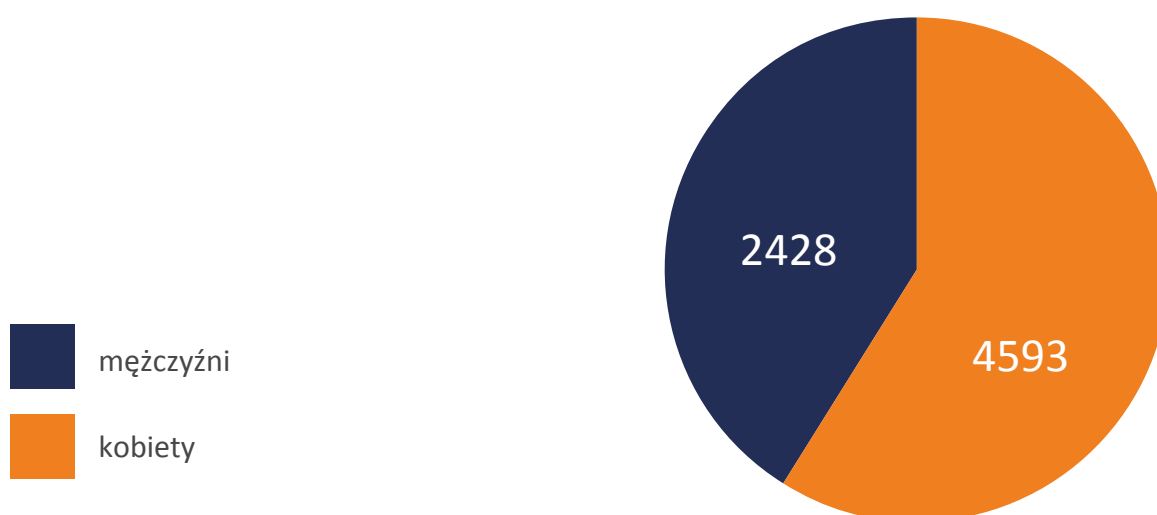
Rycina 7. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w radach naukowych podstawowych jednostek organizacyjnych

Mężczyźni mają większy udział w trzynastu radach naukowych, kobiety zaś w trzech. W trzech radach naukowych są równe proporcje w zakresie reprezentacji płci. Mężczyźni mają największy udział w radach naukowych Wydziału Filozofii (86%), Wydziału Informatyki (77%), Wydziału Mechatroniki (75%), Wydziału Historycznego (74%), Wydziału Inżynierii Materiałowej (70%), Instytutu Matematyki (70%) oraz Wydziału Historycznego (76%). Największy udział kobiet zaznacza się w Radzie Naukowej Wydziału Psychologii (88%). Do grupy podstawowych jednostek organizacyjnych, których rady naukowe charakteryzują się niemal równą reprezentacją płci, należą: Wydział Językoznawstwa, Wydział Pedagogiki, Wydział Fizyki, Instytut Komunikacji Społecznej i Mediów, Wydział Nauk o Zdrowiu i Kulturze Fizycznej oraz Wydział Nauk o Kulturze. Podobnie jak w wypadku stanowisk kierowniczych reprezentacja płci w radach naukowych wydziałów i instytutów powiązana jest ze strukturą zatrudnienia w poszczególnych jednostkach na poszczególnych stanowiskach. Regulaminy rad naukowych określają sposoby powoływania składów tych gremiów. Przykładowo w skład Rady Naukowej Wydziału Nauk o Kulturze wchodzi wszystkie osoby zatrudnione w tej jednostce.

Z wyraźną przewagą mężczyzn w wymienionych gremiach decyzyjnych kontrastuje większy udział kobiet w grupie osób należących do związków zawodowych. W działających na Uniwersytecie związkach zawodowych zrzeszonych jest 271 osób: 202 kobiety (ZNP: 184, Solidarność: 22) i 69 mężczyzn (ZNP: 55, Solidarność: 14). W obydwu związkach funkcje przewodniczących pełnią mężczyźni, ich zastępcami są kobiety.

3.4. Osoby uczące się

W Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego kształcą się 7021 osób, w tym 4593 kobiety (65%) oraz 2428 mężczyzn (35%)¹³.

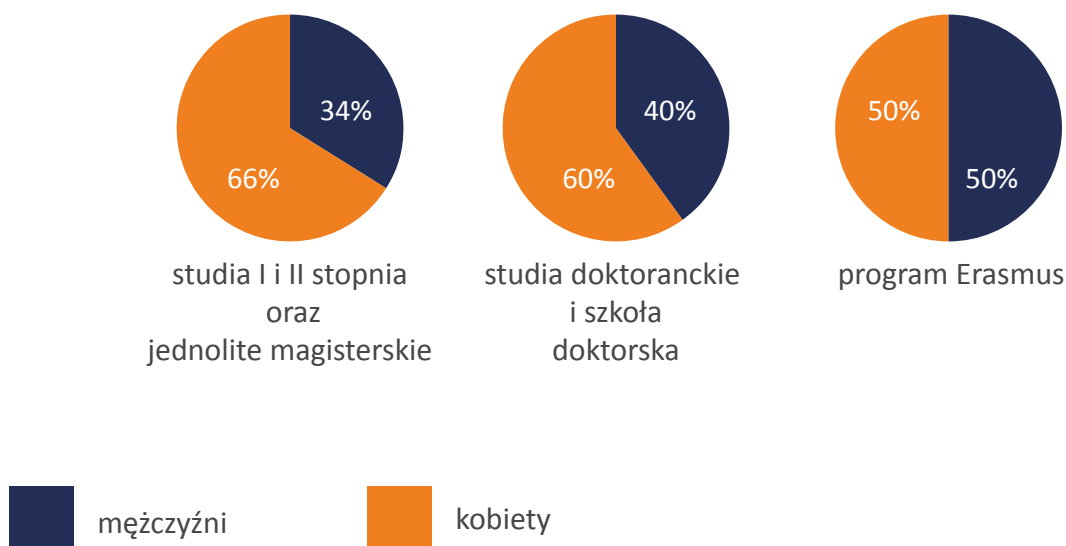


Rycina 8. Osoby uczące się

¹³ Dane na temat osób uczących się zostały pozyskane z Uniwersyteckiego Systemu Obsługi Studiów (USOS) oraz ze sprawozdania o stypendiach naukowych, studiach podyplomowych, kształceniu specjalistycznym, o osobach ubiegających się o stopień doktora i zatrudnieniu – dla doktorantów szkoły doktorskiej i studiów doktoranckich za 2022 rok – stan z 31 grudnia 2022.

Grupę osób uczących się tworzą:

- studenci i studentki studiów pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich (6861 osób, czyli 97,7% społeczności osób uczących się);
- doktoranci i doktorantki (130 osób, czyli mniej niż 2% społeczności osób uczących się);
- uczestnicy i uczestniczki programu Erasmus (30osób, czyli mniej niż 1% społeczności osób uczących się).



Rycina 9. Rozkład płci w społeczności osób uczących się

W każdej grupie wyróżnionej na rycinie 9 można zauważyć przewagę liczebną kobiet nad mężczyznami. Wśród osób uczęszczających na studia pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolite studia magisterskie kobiety stanowią 65,6% wszystkich studiujących. Zatem jest ich niemalże dwukrotnie więcej niż mężczyzn (4500 kobiet i 2361 mężczyzn). W grupie doktorantek i doktorantów kobiety stanowią 60% osób uczących się (78 kobiet i 52 mężczyzn). W 2022 roku dysproporcja w reprezentacji płci była niewielka w przypadku osób uczestniczących w programie Erasmus.

Osoby uczące się na studiach I i II stopnia oraz jednolitych studiach magisterskich

76% studentek i studentów uczy się w formie studiów stacjonarnych. Pozostałe osoby (24%) studiują na studiach niestacjonarnych. Ponad 61% studentek i studentów realizuje studia pierwszego stopnia, 17% kontynuuje kształcenie na studiach II stopnia, a 22% uczy się w ramach jednolitych studiów magisterskich.

Tabela 3. Osoby uczące się w poszczególnych formach kształcenia (stan na 31 grudnia 2022 roku)

	Kobiety	%	Mężczyźni	%	Suma
ogółem	4500	65,6	2361	34,4	6861
studia stacjonarne	3337	64	1844	36	5181
I stopień	2109	60	1401	40	3510
II stopień	509	63	295	37	804
studia jednolite mag.	719	83	148	17	867
studia niestacjonarne	1163	69	517	31	1680
I stopień	365	52	332	48	697
II stopień	264	76	83	24	347
studia jednolite mag.	534	84	102	16	636

Najbardziej egalitarną ze względu na płeć formą kształcenia są studia niestacjonarne I stopnia, bowiem liczba kobiet i mężczyzn w tej grupie jest bardzo wyrównana. W pozostałych formach kształcenia (studia II stopnia lub jednolite) realizowanych zarówno na studiach stacjonarnych, jak i niestacjonarnych występuje zdecydowana przewaga liczebna kobiet. Na studiach drugiego stopnia uczy się 2,5 razy więcej studentek niż studentów. W przypadku jednolitych studiów magisterskich (głównie psychologia) dysproporcja ta zwiększa się niemalże sześciokrotnie na rzecz kobiet. Społeczność osób uczących się na drugim stopniu kształcenia zmniejsza się o 73% w stosunku do liczby osób uczących się na studiach pierwszego stopnia. Niecałe 5% osób studiuje w ramach Indywidualnej Organizacji Studiów¹⁴. Taka forma kształcenia jest najczęściej wybierana przez kobiety, które stanowią 79% omawianej grupy.

53% kobiet oraz 55% mężczyzn studiujących w ramach IOS łączy studia z pracą zawodową. Po 10% kobiet oraz mężczyzn ubiegało się o IOS ze względu na drugi kierunek studiów. Niemal 15% kobiet i około 3% mężczyzn studiuje w ramach IOS ze względu na sprawowanie opieki nad dzieckiem.

Oferta dydaktyczna Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego realizowana jest w pięciu dziedzinach nauki i dziedzinie sztuki. Największym zainteresowaniem cieszą się kierunki uruchomione w dziedzinie nauk społecznych (56%) oraz humanistycznych (19%)¹⁵. W dziedzinie nauk społecznych studiuje 77% kobiet oraz 23% mężczyzn. W dziedzinie nauk humanistycznych liczba studentek przewyższa liczbę studentów ponad dwukrotnie. Przewaga kobiet zaznacza się również w naukach o sztuce (62%) oraz w dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych (63%). W dziedzinie nauk inżynieryjno-technicznych oraz w dziedzinie nauk medycznych i nauk o zdrowiu mężczyźni stanowią 80% społeczności osób

¹⁴ Dane na temat Indywidualnej Organizacji Studiów zostały pozyskane z Biura Obsługi Studenta w kolegiach I, II, III i IV – stan z dnia 31.12.2021.

¹⁵ Dane dotyczące oferty dydaktycznej podano wg stanu na 31 grudnia 2021 roku.

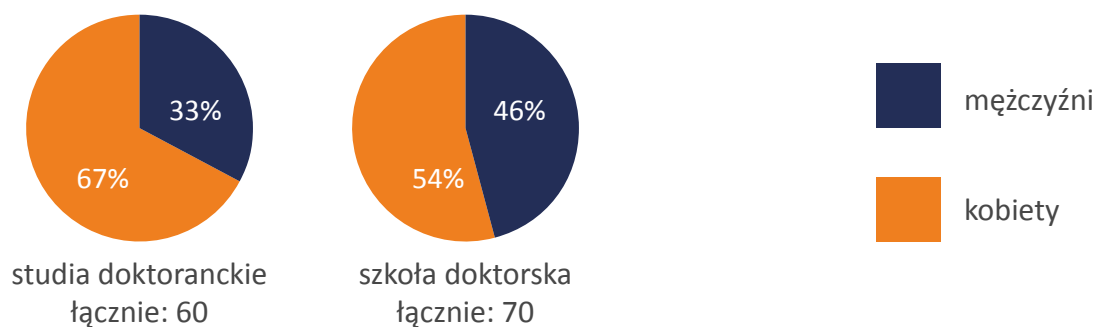
uczących się. Liczba mężczyzn w dziedzinie nauk inżynieryjno-technicznych przewyższa liczbę kobiet niemalże sześciokrotnie, natomiast w przypadku nauk medycznych i nauk o zdrowiu niemalże dwukrotnie. W dziedzinie nauk społecznych kształcenie realizowane jest na dwudziestu dwóch kierunkach, a w dziedzinie nauk humanistycznych na dwudziestu. W naukach ścisłych i przyrodniczych osoby uczące kształcą się w ramach dziesięciu kierunków, a w dziedzinie nauk inżynieryjno-technicznych w ramach sześciu. Po jednym kierunku studiów występuje w dziedzinach: nauki medyczne i nauki o zdrowiu oraz nauki o sztuce. Liczba kierunków uruchomionych w poszczególnych dziedzinach nauki/sztuki różni się zatem znacząco i może przyczyniać się do występowania różnic w liczbie osób uczących się w danych dyscyplinach wiedzy.

Osoby kształcące się na poziomie 8 Polskiej Ramy Kwalifikacji

Spółeczność osób kształcących się na poziomie 8 PRK tworzą obecnie doktoranci i doktorantki studiów doktoranckich (46%) oraz szkoły doktorskiej (54%).

Tabela 4: Osoby kształcące się na poziomie 8 Polskiej Ramy Kwalifikacji (stan na 31 grudnia 2022 roku)

	Doktorantki	%	Doktoranci	%	
studia doktoranckie	40	67	20	33	60
szkoła doktorska	38	54	32	46	70
razem	78	60	52	40	130



Rycina 10. Rozkład płeć osób uczących się na studiach doktoranckich i w szkole doktorskiej

W 2021 roku największym zainteresowaniem doktorantek i doktorantów cieszyły się dziedzina nauk humanistycznych (38%) i dziedzina nauk społecznych (36%). Wiedzę z zakresu nauk humanistycznych pogłębiało 58,5% kobiet oraz 41,5% mężczyzn. W dziedzinie nauk społecznych liczba doktorantek przewyższała dwukrotnie liczbę doktorantów. W naukach biologicznych kształciło się 71% kobiet oraz 29% mężczyzn. Przewaga kobiet (62,5%) zaznaczała się również w ramach sztuk muzycznych. Jedynie w naukach techniczno-inżynieryjnych proporcja ta ulegała odwróceniu, ponieważ 82% stanowili doktoranci, a 18% doktorantki.

4. Plan Równości Płci: cele i działania

4.1. Świadomość i edukacja

Cel 1: Zwiększanie świadomości dotyczącej znaczenia równości oraz przeciwdziałanie nieświadomym uprzedzeniom ze względu na płeć

- kampanie edukacyjne poświęcone promowaniu kultury równości, kształtowaniu postaw otwartości i tolerancji, przeciwdziałaniu zjawiskom dyskryminacji, upowszechnianiu wiedzy pozwalającej dostrzegać złożoność ludzkiej tożsamości

Grupa docelowa: społeczność akademicka i otoczenie UKW

Wskaźnik: liczba kampanii

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Dział Promocji i Komunikacji

Termin realizacji: 2023-2027

- szkolenia na temat przemocy i dyskryminacji językowej oraz znaczenia języka równościowego w kulturze organizacyjnej

Grupa docelowa: osoby pracujące, kadra kierownicza Uniwersytetu

Wskaźnik: liczba przeprowadzonych szkoleń oraz liczba osób uczestniczących

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Dział Kadr i Szkolenia

Termin realizacji: 2023-2027

- szkolenia poświęcone zarządzaniu różnorodnością, rozwijaniu umiejętności przywódczych i negocjacyjnych z uwzględnieniem potrzeb płci niedostatecznie reprezentowanych oraz kształtowaniu świadomych postaw szacunku i wrażliwości wobec innych

Grupa docelowa: osoby pracujące, kadra kierownicza Uniwersytetu

Wskaźnik: liczba przeprowadzonych szkoleń oraz liczba osób uczestniczących

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Dział Kadr i Szkolenia

Termin realizacji: 2023-2027

- szkolenia antydyskryminacyjne dla osób zatrudnionych (z uwzględnieniem specyfiki stanowisk)

Grupa docelowa: osoby pracujące, kadra kierownicza Uniwersytetu

Wskaźnik: liczba przeprowadzonych szkoleń oraz liczba osób uczestniczących

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Dział Kadr i Szkolenia

Termin realizacji: 2023-2026

Cel 2: Podnoszenie świadomości równościowej oraz kształtowanie postawy szacunku wobec różnorodności w procesie kształcenia

- organizacja obowiązkowych szkoleń dla osób uczących się (studentów, studentek, doktorantów, doktorantek) na temat polityki równości płci UKW, obowiązujących procedur antydyskryminacyjnych oraz znaczenia komunikacji równościowej

Grupa docelowa: osoby uczące się

Wskaźnik: liczba przeprowadzonych szkoleń oraz liczba osób uczestniczących

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Prorektor ds. Studenckich i Jakości Kształcenia, Dyrektor Szkoły Doktorskiej UKW

Termin realizacji: 2023-2026

- analiza i dokumentacja istniejącej oraz tworzenie nowej oferty dydaktycznej związanej z tematyką płci, w tym seminariów dyplomowych/magisterskich podejmujących problematykę różnorodności, wielokulturowości i (nie)równości płci

Grupa docelowa: osoby uczące się

Wskaźnik: publikacja wyników analizy oraz bieżące uzupełnianie, przygotowanie sylabusów, wprowadzenie oferty dydaktycznej

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Prorektor ds. Studenckich i Jakości Kształcenia, podstawowe jednostki organizacyjne

Termin realizacji: analiza i dokumentacja – 2024, stworzenie nowej oferty - 2025

- organizacja cyklu imprez otwartych poświęconych różnorodności mających na celu zrozumienie różnic kulturowych w społeczności Uniwersytetu, przeciwdziałanie uprzedzeniom, zwiększanie wiedzy i umiejętności reagowania na przejawy seksizmu, rasizmu, dyskryminacji

Grupa docelowa: społeczność akademicka i otoczenie UKW

Wskaźnik: liczba zorganizowanych wydarzeń

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Dział Promocji i Komunikacji

Termin realizacji: 2023-2027

- organizacja konkursów artystycznych, literackich, naukowych dotyczących zagadnień związanych z równością i różnorodnością

Grupa docelowa: osoby uczące się

Wskaźnik: liczba zorganizowanych konkursów

Jednostki odpowiedzialne za realizację: podstawowe jednostki organizacyjne, Dział Promocji i Komunikacji

Termin realizacji: 2023-2027

Cel 3: Popularyzacja zagadnień związanych z problematyką płci w badaniach naukowych

- tworzenie uniwersyteckiej bazy aktywności naukowych i popularyzacyjnych związanych z problematyką płci

Grupa docelowa: społeczność akademicka i otoczenie UKW

Wskaźnik: stworzenie bazy: 2024, następnie bieżące jej uzupełnianie

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Dział Promocji i Komunikacji, Biblioteka UKW

Termin realizacji: 2024-2027

- prezentacja wyników badań oraz upowszechnianie wiedzy dotyczącej problematyki płci w formie wykładów otwartych dla społeczności akademickiej oraz otoczenia Uniwersytetu

Grupa docelowa: społeczność akademicka i otoczenie UKW

Wskaźnik: liczba przeprowadzonych wykładów, bieżąca prezentacja wyników badań i upowszechnianie wiedzy,

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Prorektor ds. Nauki

Termin realizacji: 2023-2027

- monitorowanie konkursów grantowych, stypendiów, staży oraz nagród umożliwiających realizację badań związanych z problematyką płci

Grupa docelowa: osoby pracujące, osoby uczące się

Wskaźnik: bieżący monitoring, informowanie o możliwościach aplikowania

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Dział Nauki

Termin realizacji: 2023-2027

- organizacja konferencji naukowych podejmujących problematykę równości płci

Grupa docelowa: społeczność uniwersytecka

Wskaźnik: liczba zorganizowanych konferencji

Jednostki odpowiedzialne za realizację: podstawowe jednostki organizacyjne

Termin realizacji: 2023-2027

- podejmowanie współpracy z innymi uczelniami i instytucjami w celu organizacji wspólnych konferencji, seminariów, cykli wykładów, wymiany dobrych praktyk oraz innych inicjatyw związanych z problematyką (nie)równości płci

Grupa docelowa: społeczność akademicka i otoczenie UKW

Wskaźnik: liczba podjętych inicjatyw kooperacyjnych

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Prorektor ds. Rozwoju i Współpracy, podstawowe jednostki organizacyjne

Termin realizacji: 2023-2027

4.2. Polityka równych szans

Cel 1: Stworzenie struktur instytucjonalnych wspierających kulturę równości oraz procedur antydyskryminacyjnych

- utworzenie funkcji Pełnomocnika ds. Równości Płci na potrzeby realizacji Planu oraz opracowanie zakresu kompetencji

Grupa docelowa: społeczność akademicka

Wskaźnik: utworzenie funkcji Pełnomocnika ds. Równości Płci

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Rektor

Termin realizacji: 2023

- powołanie Rektorskiej Komisji ds. Równości Płci

Grupa docelowa: społeczność akademicka

Wskaźnik: powołanie Rektorskiej Komisji ds. Równości Płci

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Rektor

Termin realizacji: 2023

- analiza aktów prawnych oraz określenie dobrych i złych praktyk w zakresie (nie)równości płci

Grupa docelowa: społeczność akademicka

Wskaźnik: przygotowanie raportu

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Prorektor ds. Finansów i Organizacji

Zespół Radców Prawnych;

Termin realizacji: 2024

- opracowanie Kodeksu Równości Płci określającego normy zachowań oraz procedury wspierające równość ze względu na płeć

Grupa docelowa: społeczność akademicka

Wskaźnik: opracowanie i publikacja KRP

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci

Termin realizacji: 2024

- poszerzenie kompetencji Komisji Antymobbingowej w zakresie dostosowania do zasad przeciwdziałania dyskryminacji

Grupa docelowa: osoby pracujące i osoby uczące się

Wskaźnik: wprowadzenie zmian w aktach prawnych dotyczących polityki antymobbingowej

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Rektor

Termin realizacji: 2024

- opracowanie i wdrożenie procedury antydyskryminacyjnej uwzględniającej sposoby diagnozowania wszelkich przejawów dyskryminacji oraz rozpatrywania przypadków przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania i molestowania seksualnego z uwzględnieniem zasady dyskrecji

Grupa docelowa: osoby pracujące i osoby uczące się

Wskaźnik: opracowanie i publikacja procedury antydyskryminacyjnej

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Komisja Antymobbingowa, Rektorska Komisja

ds. Równości Płci

Termin realizacji: 2025

- opracowanie ścieżki postępowania dla osób doświadczających dyskryminacji ze względu na płeć oraz zapewnienie systemu wsparcia (m. in. możliwość porad prawnych i psychologicznych)

Grupa docelowa: osoby pracujące i osoby uczące się

Wskaźnik: opracowanie i publikacja wytycznych

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Pełnomocnik Rektora ds. Pomocy Psychologicznej, Rektorska Komisja ds. Równości Płci

Termin realizacji: 2025

Cel 2: Pogłębiona diagnoza (nie)równości płci w społeczności uniwersyteckiej

- badanie w celu zidentyfikowania doświadczeń osób pracujących i uczących się dotyczących (nie)równego traktowania ze względu na płeć (warunki pracy, kultura organizacyjna, stereotypy i uprzedzenia, zachowania i doświadczenia interpersonalne, w tym zjawiska dyskryminacji: język dyskryminacyjny, przejawy seksizmu, przemoc i dyskryminacja ze względu na płeć, molestowanie i molestowanie seksualne¹⁶)

¹⁶ Przez molestowanie rozumie się, każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery” (Ustawa o równym traktowaniu, art. 3, pkt. 3). Molestowanie seksualne to, każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy” (Ustawa o równym traktowaniu, art. 3, pkt. 4), w tym niestosowne żarty, komentarze, insynuacje.

Grupa docelowa: osoby pracujące i osoby uczące się

Wskaźnik: przeprowadzenie badania i publikacja wyników

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Prorektor ds. Studenckich i Jakości Kształcenia

Termin realizacji: 2024

- badanie w grupie kobiet zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych w celu zidentyfikowania barier w rozwoju naukowym i dydaktycznym

Grupa docelowa: kobiety będące nauczycielkami akademickimi

Wskaźnik: przeprowadzenie badania i publikacja wyników

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci

Termin realizacji: 2024

- badanie dotyczące poczucia zachowania równowagi między pracą/edukacją a życiem rodzinnym u kobiet i mężczyzn pracujących oraz uczących się (m. in. opieka nad osobami zależnymi: dziećmi, osobami starszymi, osobami z niepełnosprawnością, samodzielne rodzicielstwo, specyfika łączenia pracy i edukacji przez osoby uczące się)

Grupa docelowa: osoby pracujące, osoby uczące się

Wskaźnik: przeprowadzenie badania i publikacja wyników

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci

Termin realizacji: 2024

Cel 3: Zapewnienie równowagi płci w procesach rekrutacyjnych

- analiza polityki rekrutacji na stanowiska badawczo-dydaktyczne, dydaktyczne, badawcze oraz w grupach administracyjnej, obsługi i biblioteki

Grupa docelowa: osoby ubiegające się o pracę

Wskaźnik: przygotowanie raportu z analizy

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Dział Kadr i Szkolenia

Termin realizacji: 2024

- sformułowanie szczegółowych rekomendacji dotyczących rekrutacji zrównoważonej płciowo z zachowaniem kryteriów merytorycznych

Grupa docelowa: osoby ubiegające się o pracę

Wskaźnik: przygotowanie rekomendacji

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Rektorska Komisja ds. Równości Płci

Termin realizacji: 2024

- wprowadzanie zasady równowagi płci (w ramach istniejących możliwości) w komisjach konkursowych i rekrutacyjnych z zachowaniem kryteriów merytorycznych oraz zasady rotacyjnego przewodniczenia tym komisjom przez kobiety i mężczyzn

Grupa docelowa: osoby pracujące, osoby uczące się

Wskaźnik: bieżący monitoring i kontrola równowagi płci w komisjach

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Prorektor ds. Finansów i Organizacji, Prorektor ds. Studenckich i Jakości Kształcenia, Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, podstawowe jednostki organizacyjne

Termin realizacji: 2023-2027

Cel 4: Wspomaganie równowagi płci w rozwoju karier naukowych

- monitorowanie danych ilościowych dotyczących rozwoju karier naukowych kobiet i mężczyzn (stopnie i tytuły, stypendia, staże i granty, kierowanie projektami)

Grupa docelowa: osoby pracujące

Wskaźnik: stały monitoring danych

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Prorektor ds. Nauki, Dział Kadr i Szkolenia

Termin realizacji: 2023-2027

- opracowanie rekomendacji działań w celu przeciwdziałania spowalniania karier kobiet na etapie między doktoratem a habilitacją, a także rezygnacji z dalszego awansu, w tym z dążenia do uzyskania tytułu profesora

Grupa docelowa: kobiety zatrudnione na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych

Wskaźnik: opracowanie rekomendacji

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Prorektor ds. Nauki

Termin realizacji: 2025

- opracowanie programu wsparcia dla badaczek na wczesnych etapach rozwoju kariery naukowej (upowszechnianie dobrych praktyk, szkolenia, prelekcje, stypendia, mechanizmy motywujące do składania wniosków grantowych)

Grupa docelowa: badaczki na wstępnych etapach rozwoju kariery naukowej

Wskaźnik: opracowanie programu

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Prorektor ds. Nauki

Termin realizacji: 2026

Cel 5: Zachowanie standardów równych szans w rozwoju zawodowym oraz w obszarze wynagrodzeń

- diagnoza zróżnicowania pod względem płci wynagrodzeń i dodatków wśród osób zatrudnionych

Grupa docelowa: osoby pracujące

Wskaźnik: sporządzenie diagnozy

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Prorektor ds. Finansów i Organizacji, Dział Płac

Termin realizacji: 2024

- monitorowanie wynagrodzeń i innych świadczeń we wszystkich grupach osób zatrudnionych w celu zachowania równych wynagrodzeń mężczyzn i kobiet przy ich równoważnych kompetencjach oraz transparentności zasad nagradzania i premiowania

Grupa docelowa: osoby pracujące

Wskaźnik: stały monitoring

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Prorektor ds. Finansów i Organizacji, Dział Płac

Termin realizacji: 2023-2027

- uwzględnienie rozwiązań zmierzających do minimalizowania barier ze względu na płeć w kryteriach rozwoju zawodowego i awansu na wyższe stanowiska w grupach administracji, obsługi i biblioteki

Grupa docelowa: osoby pracujące niebędące nauczycielami akademickimi

Wskaźnik: opracowanie kryteriów

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Kanclerz, Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci

Termin realizacji: 2025

Cel 6: Zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych

- opracowanie zasad zrównoważonej (odpowiadającej strukturze zatrudnienia płci) reprezentacji kobiet i mężczyzn we władzach i gremiach decyzyjnych przy zachowaniu kryteriów merytorycznych

Grupa docelowa: osoby pracujące, kierownictwo Uniwersytetu

Wskaźnik: opracowanie zasad

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci

Termin realizacji: 2024

- opracowanie zasad zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w wydarzeniach organizowanych na Uniwersytecie

Grupa docelowa: osoby pracujące, osoby uczące się

Wskaźnik: opracowanie zasad

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci

Termin realizacji: 2025

Cel 7: Zapewnienie równowagi między życiem zawodowym/studiami a życiem prywatnym

- analiza zakresu wsparcia udzielanego osobom pracującym i uczącym się na UKW, zdiagnozowanie obszarów wymagających doskonalenia

Grupa docelowa: osoby pracujące, osoby uczące się

Wskaźnik: przygotowanie raportu z analizy

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Rektorska Komisja ds. Równości Płci

Termin realizacji: 2024

- przygotowanie katalogu metod i form wsparcia osób uczących się i pracujących obciążonych obowiązkami opiekuńczymi, w tym osób samodzielnie sprawujących opiekę (m.in. sformułowanie zaleceń dotyczących elastycznych form weryfikacji efektów uczenia się, pracy zdalnej, zasad udzielania urlopów i przydzielania obciążeń, zapewnienia opieki instytucjonalnej w okresie przerw w edukacji)

Grupa docelowa: osoby pracujące, osoby uczące się

Wskaźnik: przygotowanie i publikacja katalogu

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Rektorska Komisja ds. Równości Płci

Termin realizacji: 2025

- dostosowanie istniejących regulacji prawnych obowiązujących na UKW do potrzeb osób obciążonych obowiązkami opiekuńczymi

Grupa docelowa: osoby pracujące, osoby uczące się

Wskaźnik: wprowadzenie nowych regulacji

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Prorektor ds. Finansów i Organizacji, Prorektor ds. Studenckich i Jakości Kształcenia

Termin realizacji: 2026

- rozwój infrastruktury na potrzeby osób obciążonych obowiązkami opiekuńczymi (np. żłobek i przedszkole dedykowane osobom pracującym i uczącym się, dostosowanie akademików do potrzeb rodzin)

Grupa docelowa: osoby pracujące, osoby uczące się

Wskaźnik: bieżący rozwój infrastruktury

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Prorektor ds. Rozwoju i Współpracy, Kanclerz

Termin realizacji: 2024-2027

- zwiększenie równości szans osób łączących pracę i edukację (opracowanie katalogu działań wspierających podejmowanie aktywności zawodowych oraz przedsiębiorczość studentek i studentów, m. in. sformułowanie zaleceń dotyczących elastycznych form weryfikacji efektów uczenia się)

Grupa docelowa: osoby uczące się

Wskaźnik: opracowanie katalogu

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Prorektor ds. Studenckich i Jakości Kształcenia, Dyrektor Szkoły Doktorskiej UKW

Termin realizacji: 2025

4.3 Komunikacja i promocja

Cel 1: Budowa kultury komunikacji uwzględniającej język inkluzywny

- opracowanie propozycji używania języka wrażliwego na płeć w komunikacji uczelnianej

Grupa docelowa: społeczność uniwersytecka

Wskaźnik: opracowanie i publikacja propozycji

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Rektorska Komisja ds. Równości Płci

Termin realizacji: 2024

- wprowadzenie zasad komunikacji równościowej do procesów rekrutacyjnych oraz do polityki informacyjnej Uniwersytetu

Grupa docelowa: społeczność uniwersytecka

Wskaźnik: wprowadzenie nowych zasad

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Prorektor ds. Studenckich i Jakości Kształcenia, Dział Promocji i Komunikacji

Termin realizacji: 2025

Cel 2: Polityka informacyjna w zakresie równości płci

- opracowanie zasad informowania społeczności akademickiej oraz otoczenia Uniwersytetu o aktywnościach naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych związanych z problematyką równości i różnorodności

Grupa docelowa: społeczność akademicka, otoczenie UKW

Wskaźnik: opracowanie zasad

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Dział Promocji i Komunikacji

Termin realizacji: 2024

- przygotowanie przewodnika dla osób nowozatrudnionych w języku polskim i angielskim, zawierającego informacje o najważniejszych aktach prawnych i dokumentach na etapie adaptowania w nowym miejscu pracy, w tym o zasadach polityki UKW w zakresie równego traktowania oraz procedurach antydyskryminacyjnych

Grupa docelowa: osoby nowozatrudnione

Wskaźnik: przygotowanie i publikacja przewodnika

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Dział Promocji i Komunikacji, Dział Kadr i Szkolenia

Termin realizacji: 2024

- przygotowanie przewodnika dla osób uczących się pozwalającego im zapoznać się z obowiązującymi procedurami w zakresie zjawisk dyskryminacji (w tym języka dyskryminacyjnego, przemocy opartej na płci oraz molestowania i molestowania seksualnego)

Grupa docelowa: osoby uczące się

Wskaźnik: opracowanie i publikacja przewodnika

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Dział Promocji i Komunikacji, Dział Rekrutacji i Spraw Studenckich

- wprowadzenie programu informacyjnego dotyczącego wsparcia osób obciążonych obowiązkami opiekuńczymi (np. prezentacja na stronie internetowej uniwersytetu, wskazanie w poszczególnych jednostkach osób do kontaktu, umożliwienie społeczności akademickiej zgłaszania potrzeb w zakresie wsparcia), publikowanie corocznego raportu na temat Uniwersytetu jako miejsca przyjaznego rodzinie

Grupa docelowa: społeczność uniwersytecka

Wskaźnik: opracowanie i wprowadzenie programu

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Dział Promocji i Komunikacji

Termin realizacji: 2024

- program informacyjny skierowany do ojców oraz społeczności akademickiej mający na celu promowanie podejmowania obowiązków opiekuńczych przez ojców

Grupa docelowa: społeczność uniwersytecka

Wskaźnik: opracowanie i publikacja programu

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Dział Promocji i Komunikacji

Termin realizacji: 2025

Cel 3: Promowanie Uniwersytetu jako przestrzeni równości i różnorodności

- działania promocyjne poświęcone równości, różnorodności, inkluzji i przeciwdziałaniu dyskryminacji

Grupa docelowa: społeczność uniwersytecka

Wskaźnik: stały monitoring

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Dział Promocji i Komunikacji

Termin realizacji: 2023-2027

- uwzględnienie aspektu płci w kampaniach rekrutacyjnych na studia; organizacja kampanii promocyjnych zachęcających do podejmowania studiów I i II stopnia oraz kształcenia w szkole doktorskiej przez kobiety na kierunkach zmaskulinizowanych oraz przez mężczyzn na kierunkach sfeminizowanych

Grupa docelowa: kandydaci i kandydatki na studia

Wskaźnik: stały monitoring

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Prorektor ds. Studenckich i Jakości Kształcenia, Dyrektor Szkoły Doktorskiej UKW, Dział Promocji i Komunikacji

Termin realizacji: 2023-2027

- działania promocyjne przedstawiające Uczelnię jako środowisko przyjazne osobom sprawującym obowiązki opiekuńcze, budowanie wizerunku Uczelni jako pracodawcy przyjaznego matkom i ojcom

Grupa docelowa: społeczność uniwersytecka

Wskaźnik: stały monitoring

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Dział Promocji i Komunikacji

Termin realizacji: 2026-2027

- utworzenie strony internetowej poświęconej równości płci (publikowanie gromadzonych danych, informowanie o zrealizowanych i planowanych działaniach w celu budowy kultury równych szans, informowanie o aktualnych szkoleniach i wydarzeniach związanych z problematyką płci, informacja i edukacja na temat zjawisk dyskryminacji i polityki antydyskryminacyjnej)

Grupa docelowa: społeczność akademicka, otoczenie UKW

Wskaźnik: utworzenie strony internetowej i jej aktualizacja

Jednostki odpowiedzialne za realizację: Dział Promocji i Komunikacji

Termin realizacji: 2023

5. Plan Równości Płci: implementacja i ewaluacja

Realizacja Planu Równości Płci została zaplanowana na lata 2023-2027. W każdym z trzech wyróżnionych obszarów – świadomość i edukacja, polityka równych szans, komunikacja i promocja – przewidziano szereg działań długofalowych, których celem jest osiągnięcie efektów wymagających kompleksowego zaangażowania, inwestowania środków finansowych, przekazywania wiedzy w formie kampanii edukacyjnych, szkoleń, wykładów, tworzenia i monitorowania baz danych, transformacji kultury organizacyjnej i polityki informacyjnej. Na lata 2023-2024 przewidziane zostały uzupełniające analizy i pogłębione diagnozy (nie)równości płci oraz przygotowanie rekomendacji i dokumentów wprowadzających zmiany. Lata 2025-2026 poświęcone będą kolejnym działaniom służącym realizacji polityki równych szans, szczególnie wprowadzeniu procedur równościowych i antydyskryminacyjnych. Informacja, komunikacja i promocja wpisane są w realizację projektu na wszystkich jego etapach. W 2027 r. nastąpi podsumowanie przeprowadzonych działań, weryfikacja założeń Planu oraz sformułowanie koncepcji ewentualnej kontynuacji w kolejnych latach.

Plan Równości Płci jest projektem o charakterze ewolucyjnym, zatem jego treści, cele i zadania mogą podlegać korektom, modyfikacjom i aktualizacjom w trakcie realizacji. Implementacja tego zamierzenia wymaga stałego monitorowania i ewaluacji na poszczególnych etapach realizacji. Oprócz permanentnego monitoringu niektórych danych oraz systematycznych podsumowań realizacji poszczególnych działań planowane są roczne sprawozdania oraz spotkania podsumowujące implementację Planu w poszczególnych latach.

Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego na lata 2023-2027 został opracowany przez zespół powołany przez Rektora UKW pismem okólnym Nr 7/2021/2022z dnia 1 kwietnia 2022 w składzie:

- prof. dr hab. Monika Szczepaniak (Wydział Nauk o Kulturze)– przewodnicząca,
- dr hab. Piotr Siuda prof. uczelni (Instytut Komunikacji Społecznej i Mediów),
- dr Agnieszka Wedeł-Domaradzka, prof. uczelni (Wydział Prawa i Ekonomii),
- dr Justyna Spychalska-Stasiak (Wydział Pedagogiki),
- dr Anna Cieślak (Biuro ds. Stopni),
- mgr inż. Adam Różycki (Dział Nauki).

Zespół pracował pod nadzorem Prorektora ds. Nauki, prof. dr. hab. Jarosława Burczyka.

Wstęp do Planu opracowała Monika Szczepaniak, Podstawy prawne opracowała Agnieszka Wedeł-Domaradzka.