



# Raport podsumowujący monitorowanie w ramach Planu Równości Płci (2022 - 2024) na Uniwersytecie Zielonogórskim

Zespół ds. Równości

---

# Źródła danych

---

- Dane jednostek Uniwersytetu Zielonogórskiego (kadry, dział nauki, dział kształcenia, rekrutacja, szkoły doktorskie, itp.)
- Regulaminy i akty prawne UZ
- Dane sondażowe – ankiety CAWI (sondaż 2021, 2022, 2023)
- Raport z badania losów ekonomicznych absolwentów UZ
- System SylabUZ
- Billboardy z Działu Promocji





# Zakres czasowy analiz

- Dane zastane – każdego roku: stan na 31 grudnia roku poprzedzającego raport
  - Sondaż ankietowy – każdego roku: jesień, początek roku akademickiego
  - Analiza kampanii outdoorowej – za pełen rok kalendarzowy
  - Analiza treści kształcenia – dwa kolejne roczniki rekrutacji
-



# Obszary badawcze

- Struktura płci:
    - Studentek i studentów
    - Doktorantek i doktorantów
    - Absolwentek i absolwentów
    - Nauczycielek i nauczycieli akademickich
    - Pracowniczek i pracowników administracji
    - Kadry zarządzającej uczelni
  - Działalność naukowa i awanse naukowe według płci
  - Równość płci w kampanii outdoorowej
  - Monitoring treści kształcenia dot. równości płci
  - Doświadczenia dyskryminacji na uczelni
  - Postawy wobec feminatywów
  - Potrzeby i oczekiwania społeczności akademickiej dot. wsparcia w opiece nad osobami zależnymi
-



# Osiągnięte rezultaty

- Trzy częściowe raporty diagnostyczne (cel PRP: 1.3, 2.1, 2.2, 2.3, 3.2)
  - Raport dot. postaw wobec feminitywów (cel PRP 1.4)
  - Raport z badania sondażowego dot. równego traktowania i dyskryminacji (cała społeczność akademicka/ nauczyciele akademicy/ kadra administracyjna) (cel PRP 1.3)
  - Raport z badania dot. potrzeb wsparcia w opiece nad osobami zależnymi (cel PRP 3.4)
  - Raport z badania treści kształcenia w obszarze równości płci (cel PRP 5.2)
  - Raport z kampanii outdoorowej w obszarze równości płci (cel PRP 2.4)
-



# Najważniejsze ustalenia (1)

- Studentki i studenci
    - Wśród kierunków oferowanych na uczelni funkcjonują takie, które mają niezmiennie sfeminizowany i zmaskulinizowany charakter.
    - Do kierunków z przewagą kobiet zaliczają się m.in.: pedagogika, pedagogika specjalna, filologia polska, filologia rosyjska, położnictwo, pielęgniarstwo, praca socjalna, itp.
  - Do grupy kierunków z przewagą mężczyzn zaliczają się natomiast: elektrotechnika, energetyka, automatyka i robotyka (SZ) 7,3%
-



## Najważniejsze ustalenia (2)

- Nauczyciele akademicy:
    - w strukturze kadry akademickiej dysproporcja płci rośnie wraz zajmowanym stanowiskiem. W grupie profesorów uczelni i profesorów udział mężczyzn jest niemalże 3-krotnie wyższy niż kobiet. Podobna tendencja charakteryzuje grupę asystentów i wykładowców.
    - w strukturze kadry akademickiej dysproporcja płci rośnie również wraz z wiekiem – udział mężczyzn we wszystkich zatrudnionych grupach stanowisk wzrasta znacząco po 60 roku życia
-



## Najważniejsze ustalenia (3)

- Kadra zarządzająca:
    - istnieje względna równość na najwyższych szczeblach kadry zarządzającej;
    - najsilniejsze dysproporcje równości płci w przypadku dziekanów, prorektorów, dyrektorów instytutów, przewodniczących rad dyscyplin naukowych oraz prodziekanów
    - znacząca feminizacja stanowisk zarządzających w pionie administracyjnym – z wyjątkiem funkcji dyrektorów działów, gdzie przeważają mężczyźni
-

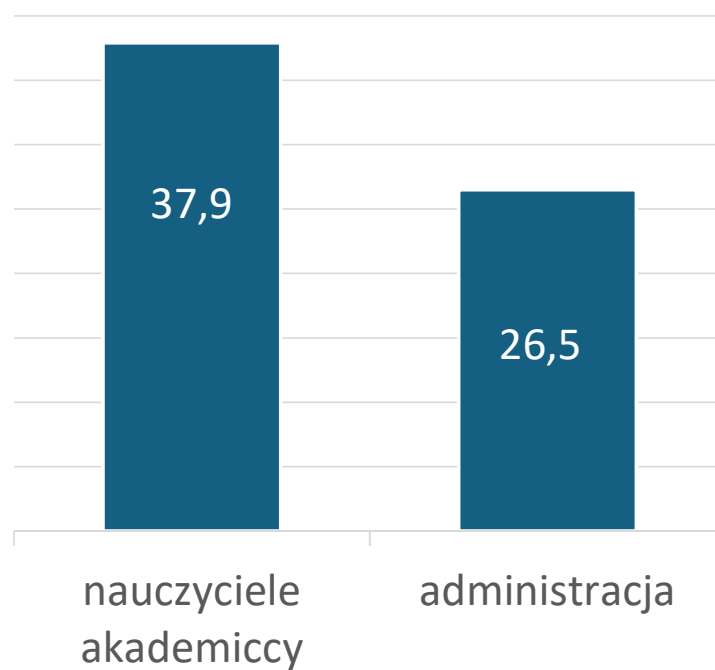




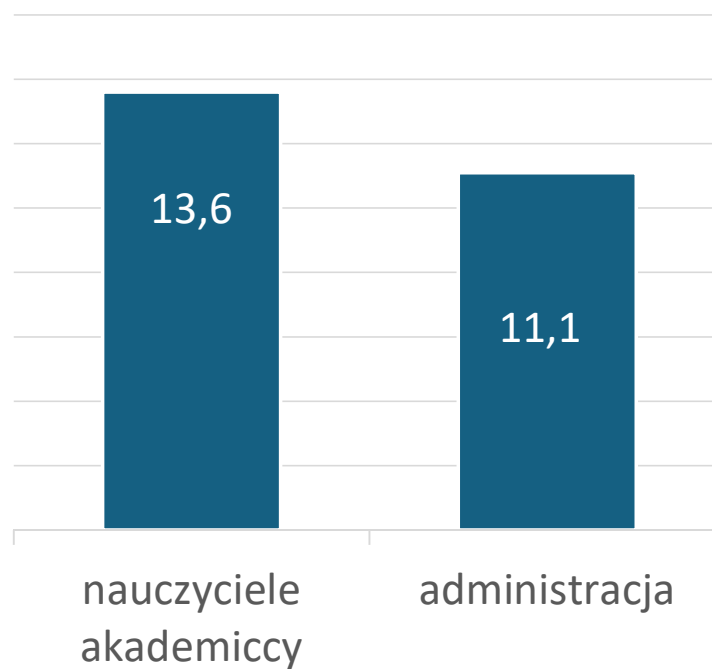
## Najważniejsze ustalenia (4)

- Awanse naukowe:
    - od lat więcej doktoratów uzyskują kobiety (67% do 33%)
    - habilitację uzyskują częściej mężczyźni
    - profesurę zdecydowanie częściej uzyskują mężczyźni
-

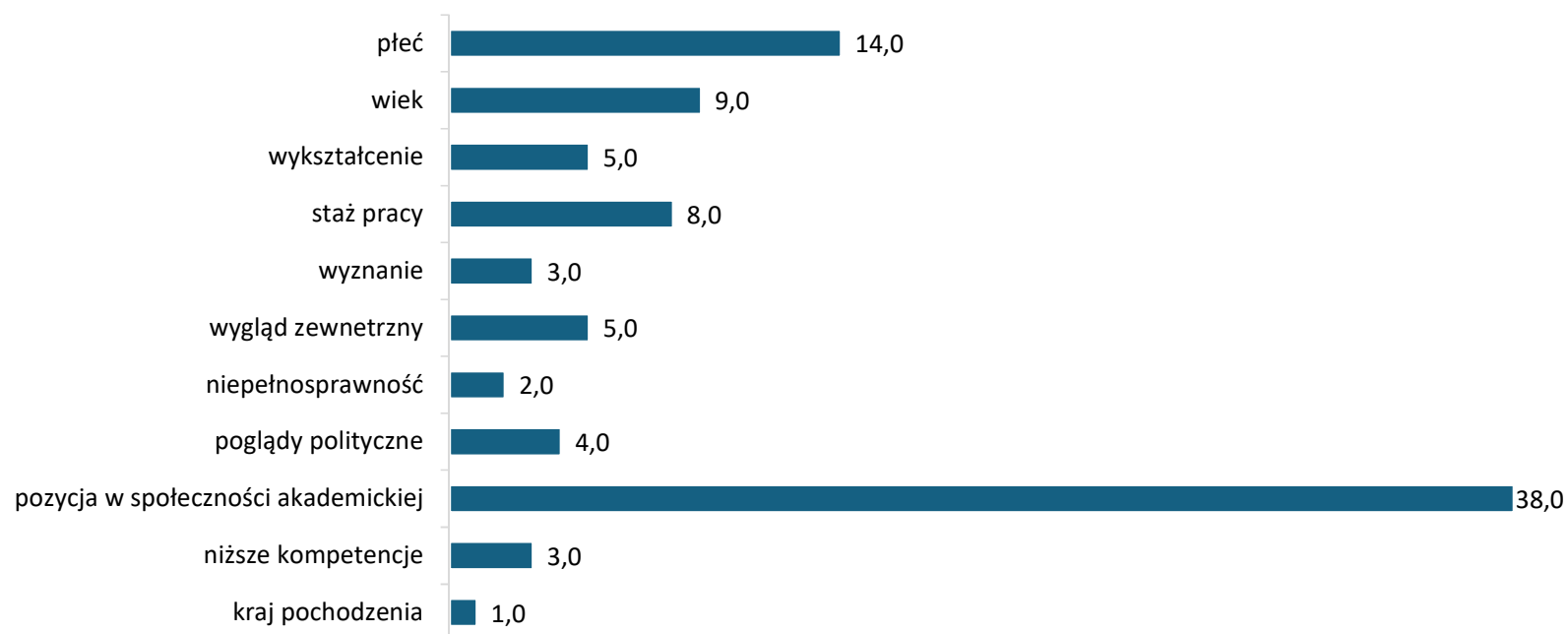
# Poczucie bycia dyskryminowanym



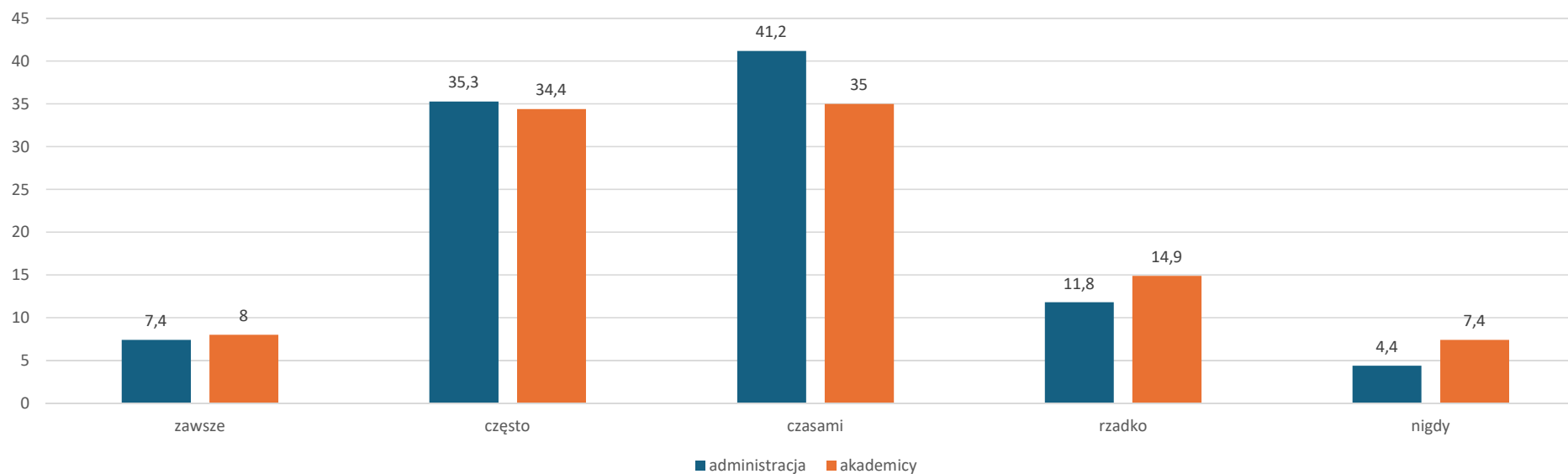
# Zgłoszenie dyskryminacje



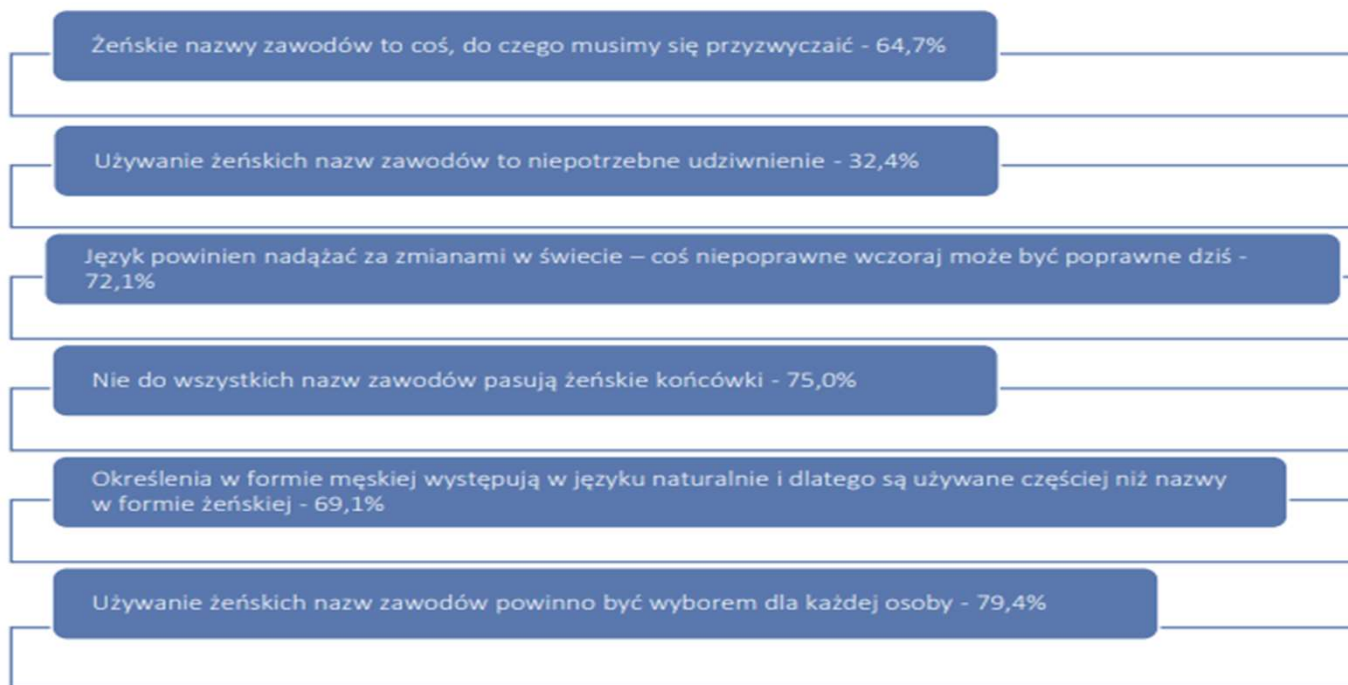
# Przyczyny dyskryminacji - nauczyciele



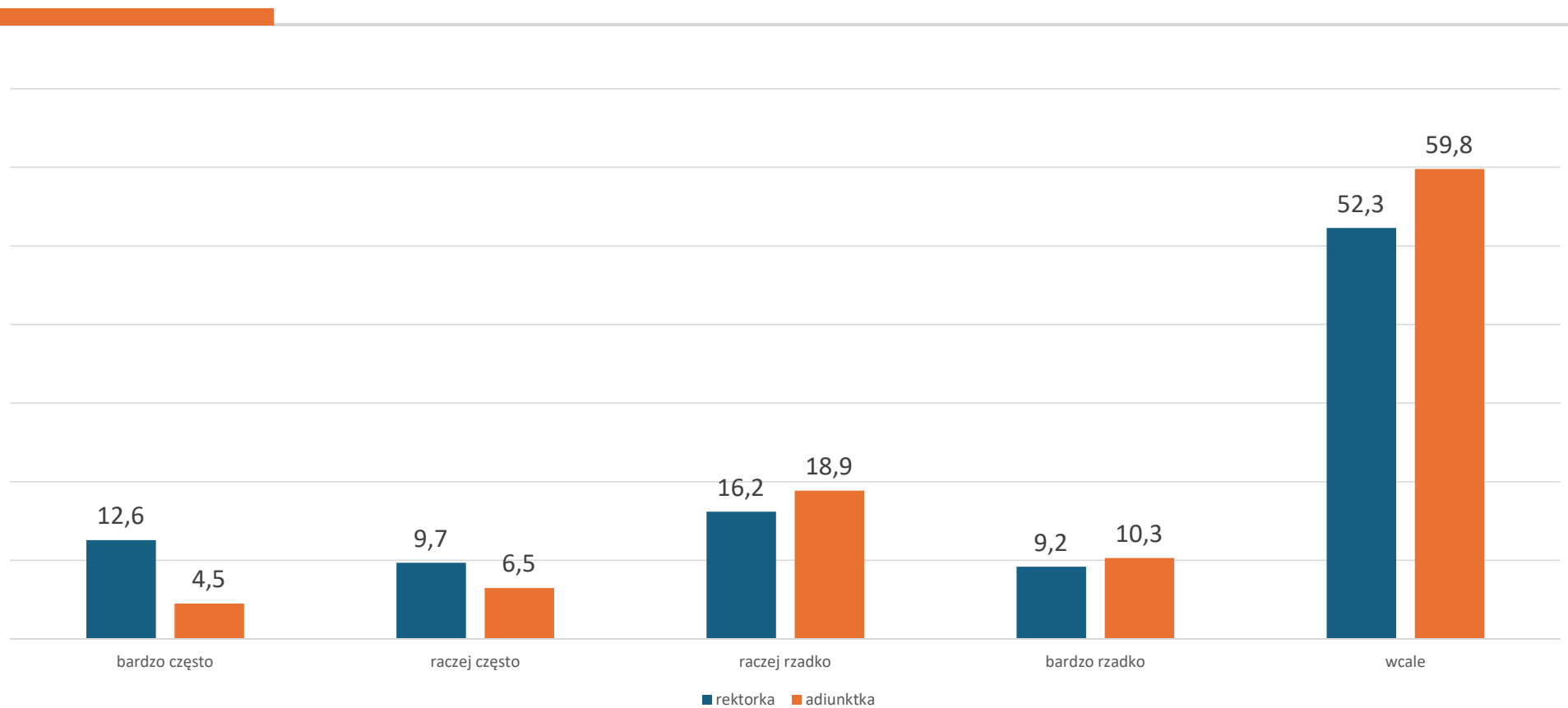
# Częstotliwość posługiwania się feminatywami



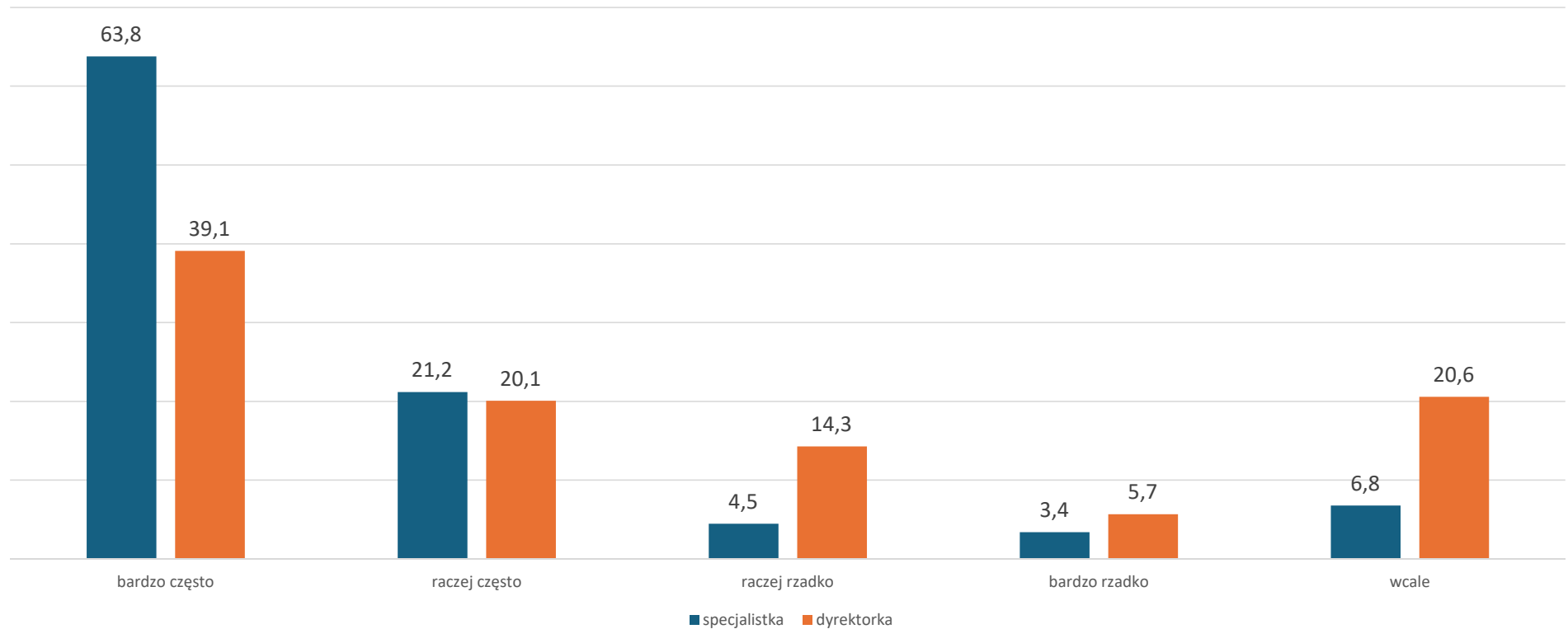
# Opinie o używaniu nazw żeńskich w praktyce akademickiej



# Rektorka i adiunktka w codziennym użyciu



# Specjalistka i profesorka w codziennym użyciu







# Monitoring treści kształcenia

- Analiza została wykonana metodą słów kluczy. Poddano jej wszystkie sylabusy dostępne w systemie SylabUZ, w którym znajduje się pełna oferta dydaktyczna Uniwersytetu Zielonogórskiego. Przeszukiwanie dotyczyło treści kształcenia, jednak w analizie wyszczególniono występowanie słów kluczy również w obrębie literatury przedmiotu – podstawowej i dodatkowej. Analizie poddano sylabusy obowiązujące w roku akademickim 2022/2023 oraz 2023/2024.
-



# Monitoring treści kształcenia

Na kierunkach ścisłych nie ma słów kluczy. Występują one tylko w ofercie dydaktycznej trzech wydziałów: Wydziału Humanistycznego, Wydziału Nauk Społecznych oraz Wydziału Prawa i Administracji.

Na Wydziale Humanistycznym obecność słów kluczy stwierdzono w ofercie dydaktycznej na 10 kierunkach kształcenia na studiach I stopnia oraz na 5 kierunkach kształcenia na studiach II stopnia. Na kierunku kulturoznawstwo znajduje się specjalność gender studies i tożsamość płci.

Na Wydziale Nauk Społecznych obecność słów kluczy stwierdzono w ofercie dydaktycznej na 6 kierunkach kształcenia na studiach I stopnia oraz na 4 kierunkach kształcenia na studiach II stopnia. Na kierunku socjologia znajduje się przedmiot wprowadzenie do gender studies.

Na Wydziale Prawa i Administracji obecność słów kluczy stwierdzono w ofercie dydaktycznej na kierunku prawniczym.

Słowa klucze występują głównie w przedmiotach niekierunkowych.

Jeśli chodzi o stosunek „rok do roku”, to treści zawarte w sylabusach są z reguły powielone (1 do 1). Dotyczy to treści kształcenia oraz bibliografii.

---



# Równość płci w kampanii outdoorowej

- W badanym okresie struktura płci na billboardach była zrównoważona
  - Język neutralny płciowo niewystarczający – niewiele feminatywów
-



# Wnioski i rekomendacje

- Istnieją obszary wymagające uwagi – gdzie przejawy nierówności płci są bardziej wyraźne niż w innych – elementy struktury zatrudnienia, działalności naukowa, itd.
  - Działania edukacyjne powinny być nastawione na kształtowanie wrażliwości genderowej (np. poprzez obecność tematyki w treściach kształcenia, szkolenia, język, itd.)
  - Dokonane w czasie realizacji PRP (GEP) analizy nie pozwalają na całościowy ogląd rzeczywistości akademickiej i praktyk równościowych w niej obecnych.
  - Warto monitorować strukturę równości płci i praktyki w tym zakresie na Uniwersytecie Zielonogórskim
-



# Więcej informacji:

<https://rozwoj.uz.zgora.pl/struktura/centrum/pelnomocnik-ds-rownego-traktowania/plan-rownosci-plci>