



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI NA
UNIWERSYTECIE ZIELONOGÓRSKIM
(2022 – 2024)

Copyright by Uniwersytet Zielonogórski



Opracowanie:
Magdalena Steciąg
Dorota Szaban
Beata Trzop
Krzysztof Lisowski

Skład i opracowanie graficzne:
Mamert Janion

Spis treści

WPROWADZENIE	2
DIAGNOZA	4
Rekrutacja	5
Studentki i studenci	6
Absolwentki i absolwenci	8
Doktorantki i doktoranci	9
Nauczycielki i nauczyciele akademicy	10
Pracownice i pracownicy administracji	14
Działalność naukowa	15
Podsumowanie	15
BADANIE SONDAŻOWE DOTYCZĄCE DYSKRYMINACJI	16
Podsumowanie	19
DOTYCHCZASOWE DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNEGO TRAKTOWANIA	20
Aspekt prawny	20
Aspekt organizacyjny	21
Aspekt promocyjny	23
Aspekt kulturalny	24
Aspekt diagnostyczny	25
CELE I PLANY DZIAŁAŃ	26
Monitorowanie i raportowanie	31
Wybrane źródła	32

Wprowadzenie



Uniwersytet Zielonogórski jako instytucja szkolnictwa wyższego z 20-letnim stażem aktywnie kształtuje swoją kulturę organizacyjną, uwzględniając zarówno aktualne wzorce promowane w szkolnictwie wyższym, jak i tradycje klasycznego uniwersytetu.

Misją Uczelni jest tworzenie społeczeństwa opartego na wiedzy i kształtowanie kapitału społecznego jako dobra wspólnego sprzyjającego efektywności działań na rzecz rozwoju regionu, gospodarki i społeczeństwa. Wśród społecznych celów strategii rozwoju wyróżnia się wzmocnienie wśród osób studiujących i pracujących na Uczelni aktywnych postaw obywatelskich, przedsiębiorczości i odpowiedzialności za sprawy społeczne (por. Strategię Uniwersytetu Zielonogórskiego na lata 2021 – 2030).

Jest to ściśle powiązane z kwestią równego traktowania, ponieważ występowanie nierówności i dyskryminacji w relacjach społecznych ma negatywny wpływ zarówno na jakość prowadzonych badań naukowych i zajęć dydaktycznych, jak i możliwości samorozwoju w sferze osobistej i zawodowej osób tworzących społeczność akademicką. Ponadto, swobodny i równy dostęp do całościowej oferty Uniwersytetu Zielonogórskiego to jeden z warunków jego harmonijnego rozwoju.

Prezentowany Plan Równości Płci na Uniwersytecie Zielonogórskim jest też powiązany z podstawą prawną programu ramowego Unii Europejskiej do spraw badań naukowych i innowacji Horyzont Europa na lata 2021 – 2027, w której zwraca się szczególną uwagę na działalność wspierającą rów-

ność płci w badaniach i innowacjach. W świetle obowiązujących przepisów posiadanie Planu Równości Płci (ang. Gender Equality Plan) staje się kryterium kwalifikowalności dla wszystkich organów publicznych, instytucji szkolnictwa wyższego i organizacji badawczych chcących uczestniczyć w programie Horyzont Europa.

Plan Równości Płci na Uniwersytecie Zielonogórskim spełnia obowiązkowe wymogi postawione przez Komisję Europejską: jest formalnym dokumentem wprowadzonym Zarządzeniem Rektora nr 32 z dnia 21 marca 2022 roku. Zawiera diagnozę, czyli najważniejsze wyniki badań i wnioski płynące z analizy aktualnej sytuacji w zakresie równości między kobietami a mężczyznami w całej społeczności akademickiej oraz wyniki badań sondażowych dotyczących dyskryminacji i nierównego traktowania przeprowadzonych w dobrowolnej ankiecie. Na podstawie diagnozy w Planie Równości Płci zostały sformułowane cele dotyczące: (1) podwyższenia świadomości na temat dyskryminacji i równego traktowania oraz promowania postaw równościowych w środowisku akademickim, (2) dążenia do równoważenia reprezentacji płci w społeczności akademickiej Uniwersytetu Zielonogórskiego oraz wspomagania równego dostępu do awansów i procesów rekrutacji, (3) wspomaganie karier naukowych kobiet oraz polepszenia wa-

runków umożliwiających zachowanie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym, (4) przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji ze względu na płeć, (5) włączenia kwestii płci do badań naukowych i treści dydaktycznych. Plan uwzględnia ściśle powiązane z celami szczegółowe działania, harmonogram ich implementacji oraz wskaźniki docelowe. Wskazuje się w nim grupy odbiorców tych działań oraz jednostki odpowiedzialne za ich realizację. Określono także wymagane zasoby eksperckie do wdrażania i monitorowania Planu Równości Płci na Uniwersytecie Zielonogórskim.

Plan powstał w wyniku efektywnej i owocnej współpracy wewnątrzuczelnianej. Praca nad nim, zgodnie z Zarządzeniem Rektora nr 227 z dnia 29 grudnia 2021 roku, została powierzona Zespołowi ds. opracowania projektu Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Zielonogórskiego. W szerokich konsultacjach brali udział: Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania wraz z zespołem ekspertów (Zespół ds. Równego Traktowania), władze Uniwersytetu Zielonogórskiego i przedstawiciele szkół doktorskich, kierowniczki: Biura Promocji i Biura Karier, pracownice biur obsługi studenta (BOS-ów) i administracji ze szczególnym wsparciem Działu Osobowego. Całością prac kierował Prorektor ds. Rozwoju i Finansów.

Diagnoza



Plan Równości Płci na Uniwersytecie Zielonogórskim wymaga rzetelnej diagnozy, która opiera się na danych zastanych, ilustrujących udział kobiet i mężczyzn w strukturach społeczności akademickiej. Tego typu dane pokazują także ścieżki awansu zawodowego i uświadamiają istniejące utrudnienia determinowane płcią, jednak nie wyczerpują definicji równego traktowania. Istotnym uzupełnieniem są badania ilościowe (ankietowe) koncentrujące się na problematyce szeroko pojętej dyskryminacji, także w odniesieniu do kategorii płci.

Punktem wyjścia w diagnozie będą analizy danych zastanych, które odślaniają faktyczne proporcje dotyczące udziału kobiet i mężczyzn w zarządzaniu i funkcjonowaniu Uniwersytetu Zielonogórskiego. Pozwalają także dostrzec ewentualne bariery w dostępie do dóbr, stanowisk i możliwości rozwoju zawodowego.

Zespół ds. Równego Traktowania przeanalizował dane ilościowe ze względu na rozkład płci w strukturze studenckiej i pracowniczej w jednostkach Uczelni, w organach decyzyjnych na różnych szczeblach oraz w procesach rekrutacji.

W opracowaniu diagnozy na podstawie danych zastanych wykorzystano metody właściwe dla nauk społecznych, w tym m.in.:

- (1) Ilościowe analizy struktury i dynamiki zatrudnienia kobiet i mężczyzn.
- (2) Ilościowe analizy struktury stanowisk i pełnionych funkcji w organach uczelni w zależności od płci.
- (3) Ilościowe analizy danych rekrutacyjnych.
- (4) Analizę treści dokumentów formalnych pod kątem obecności tematów związanych z płcią lub regulacji, które mogą wpływać na zróżnicowanie reprezentacji płci.
- (5) Analizy danych zastanych z badań dotyczących tematyki płci, nierówności, dyskryminacji oraz losów absolwentów uczelni.

Zakres czasowy diagnozy
obejmuje lata 2019-2021

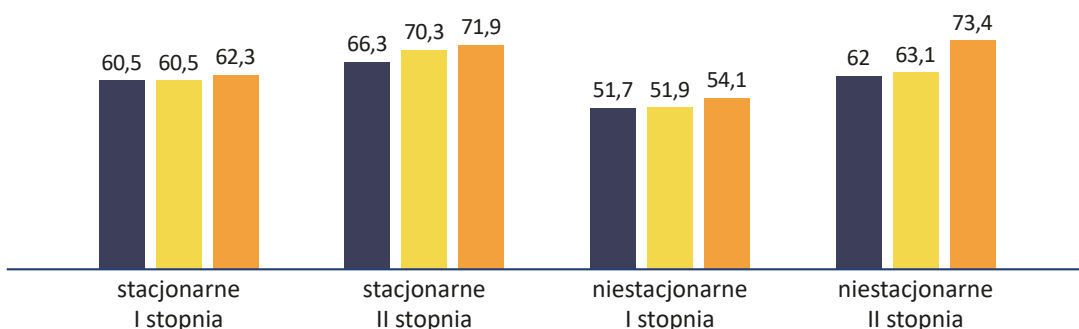
Rekrutacja

Rekrutacja na studia na Uniwersytecie Zielonogórskim ma charakter otwarty, nigdy nie stosowano w niej formalnych lub nieformalnych kryteriów związanych z płcią. Kryteria mają charakter merytoryczny, o przyjęciu decydują oceny uzyskiwane na świadectwie dojrzałości lub – w przypad-

ku niektórych kierunków – egzaminy wstępne. Struktura płci osób ubiegających się o przyjęcie na studia jest więc konsekwencją innych uwarunkowań, do których można zaliczyć na przykład powiązanie oferowanych kierunków studiów z całym procesem socjalizacyjnym. W ciągu tego procesu

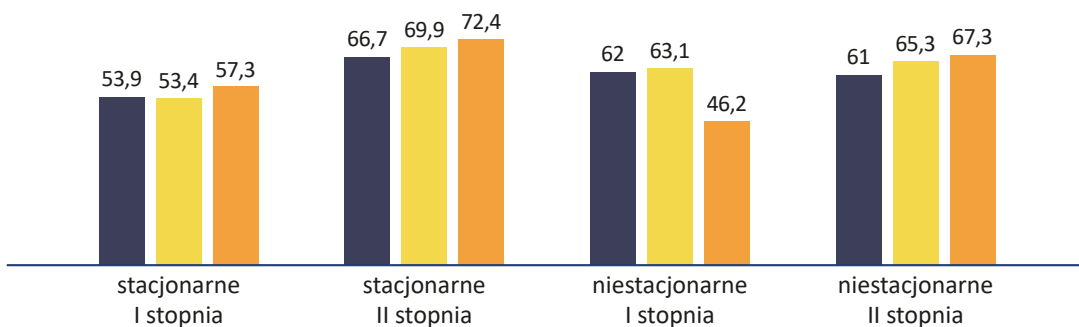
Udział kobiet w grupie osób kandydujących na studia

● rok 2019/20 ● rok 2020/21 ● rok 2021/22



Udział kobiet w grupie osób przyjętych na studia

● rok 2019/20 ● rok 2020/21 ● rok 2021/22



kształtują się pewne preferencje i umiejętności, stereotypowo przypisywane do płci. Wciąż żywe są przekonania, zgodnie z którymi kobiety bardziej „pasują” do zawodów związanych z troszczeniem się o innych i opieką nad nimi, a mężczyźni – do profesji wymagających umiejętności technicznych. Podział na zawody typowo męskie i kobiece nadal w sposób istotny warunkuje wybory młodych ludzi planujących swoje kariery zawodowe.

Na Uniwersytecie Zielonogórskim w latach 2019 – 2022 wśród osób ubiegających się o przyjęcie na wszystkie typy studiów (pierwszego i drugiego stopnia, stacjonarne i niestacjonarne) więcej było kobiet niż mężczyzn. W ciągu trzech analizowanych lat ta dysproporcja się pogłębia. Największy udział kobiet wśród kandydatów (73,4%) odno-

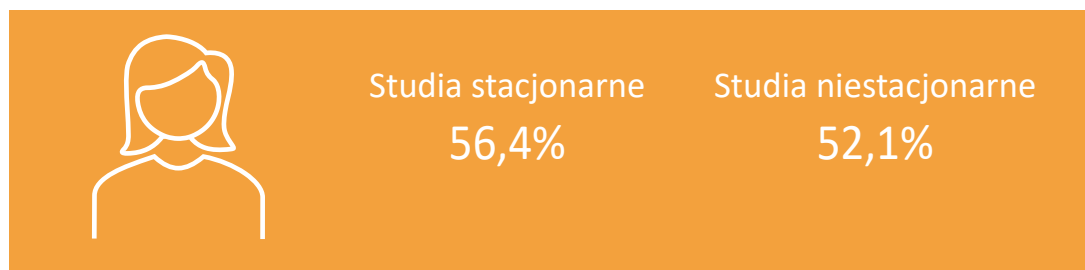
owano w roku akademickim 2021/2022 na studia niestacjonarne drugiego stopnia, najmniejszy – w roku akademickim 2019/2020 na studia niestacjonarne pierwszego stopnia (51,7%).

Większy udział kobiet obserwujemy także wśród osób przyjętych na studia, a prawidłowości związane ze strukturą płci (rosnący udział kobiet w latach 2019 – 2022) zostają zachowane. Tylko w dwóch przypadkach (na studiach stacjonarnych pierwszego stopnia w latach 2019 – 2022 i na studiach niestacjonarnych pierwszego stopnia w roku 2021/2022) można mówić o niedużej, ale widocznej różnicy kobiet aplikujących i dostających się na studia. Nie ma jednak podstaw, aby przypuszczać, że dzieje się tak w konsekwencji kryteriów innych niż merytoryczne.

Studentki i studenci

W roku akademickim 2021/22 ogółem na Uniwersytecie Zielonogórskim studiuje 9023 osoby, większość na studiach stacjonarnych (65,2%). Rozkład płci ilustruje nieznaczną przewagę kobiet wśród ogółu studiujących (54,8%). Na studiach stacjonarnych kobiety stanowią 56,4% ogółu, podczas

gdym na studiach niestacjonarnych udział kobiet wynosi 52,1%. Można więc wskazać, iż równe proporcje wśród osób studiujących są zachowane, zaś nieznaczną przewagę kobiet jest odzwierciedleniem tendencji ogólnopolskich w tym zakresie (58 % osób studiujących w Polsce to kobiety).



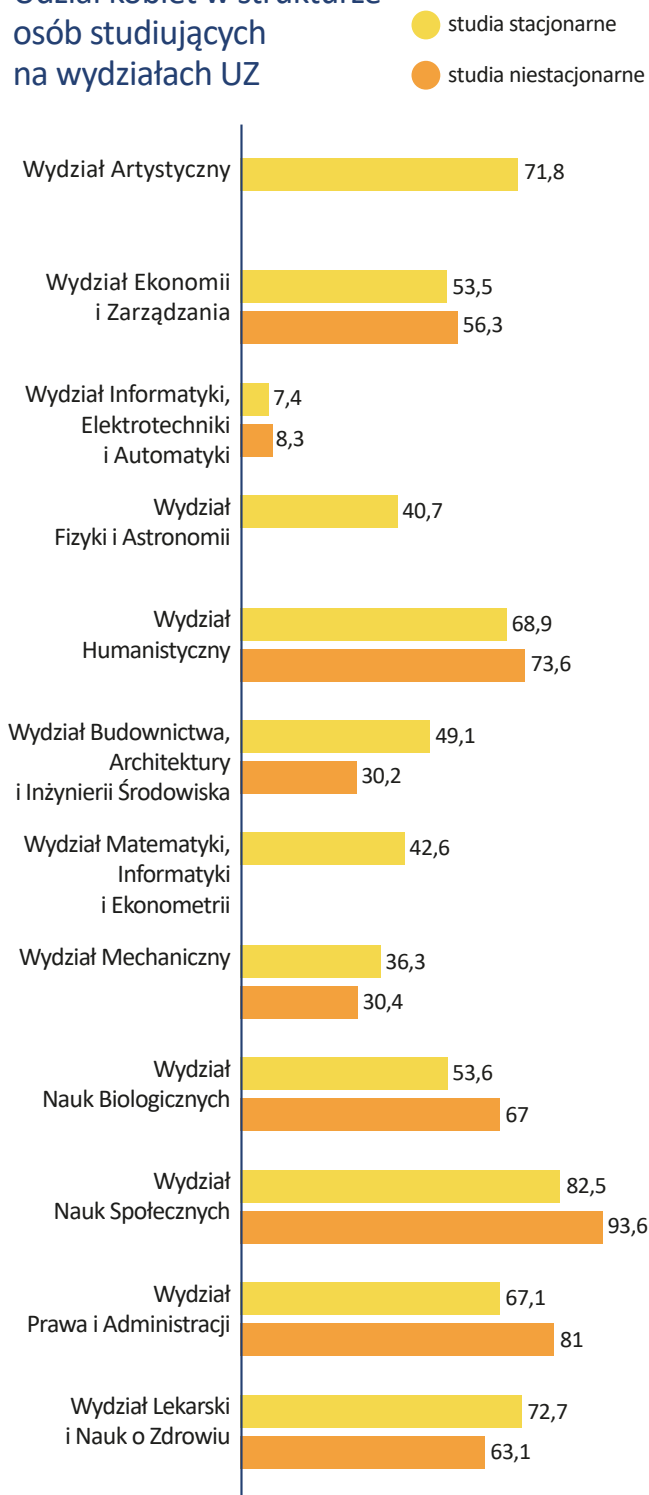
Względna równowaga płci wśród osób studiujących na Uniwersytecie Zielonogórskim ukrywa dość wyraźne wewnętrzne podziały. Struktura tej

grupy ze względu na płeć na różnych wydziałach jest dość mocno zróżnicowana. Przy wskazaniu wydziałów z najwyższym i najniższym udziałem studiują-

cych kobiet powstaje obraz wpisujący się w stereotypy i modele socjalizacji odmienne dla kobiet i mężczyzn. Wydziały, na których dominują kobiety (udział powyżej 50%), oferują kształcenie w zakresie nauk społecznych, prawnych, humanistycznych, artystycznych, medycznych i ekonomicznych. Mężczyźni dominują na wydziałach oferujących głównie kształcenie z zakresu nauk ścisłych i technicznych, jak: Wydział Informatyki, Elektrotechniki i Automatyki; Wydział Fizyki i Astronomii; Wydział Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska; Wydział Matematyki, Informatyki, Ekonometrii i Wydział Mechaniczny. Można uznać, że tak wyraźny podział jest wynikiem silnych mechanizmów społecznych, które utrwalają model typowo męskich i żeńskich profesji, a instytucje szkolnictwa wyższego pozostają miejscem materializowania się tych podziałów.

Szczegółowa analiza kierunków, na których równowaga płci jest zaburzona, potwierdza wyżej sformułowane tezy. Kobiety zdecydowanie dominują liczebnie na studiach pierwszego stopnia na następujących kierunkach: pedagogika wczesnoszkolna i przedszkolna (100%), sztuki wizualne (100%), filologia polska (95,7%), architektura wnętrz (92,3%), pedagogika (91%), żywienie człowieka i dietoterapia (90,6%), pielęgniarstwo (87%), filologia germańska (79,6%), psychologia (76,6%), filologia francuska z drugim językiem romańskim (75,6%), grafika (75%), socjologia (73,7%), filologia rosyjska (72,7%), inżynieria biomedyczna (70%), malarstwo (71,4%). Najmniejszy udział kobiet wśród ogółu studiujących można zaobserwować na następujących kierunkach: automatyce i robotyce (1,1%), energetyce (7,1%),

Udział kobiet w strukturze osób studiujących na wydziałach UZ



informatyce (8,6%), mechanice i budowie maszyn (10,9%), biznesie elektronicznym (16%) i wychowaniu fizycznym (19,7%).

Podobne prawidłowości wyłaniają się z analizy rozkładu płci osób wybierających określone kierunki kształcenia na studiach drugiego stopnia, a także na studiach niestacjonarnych (pierwszego i drugiego stopnia). Można więc przyjąć, że mechanizmy społeczne determinujące wybór kierunku kształcenia przez kobiety i mężczyzn w dużym stopniu utrwalają podział ról zawodowych na typowo męskie i kobiece.

Zdecydowana przewaga mężczyzn na studiach technicznych wymaga działań promujących szerszy dostęp do oferty kształcenia. Przykładem takich działań może być akcja organizowana przez Fundację Edukacyjną Perspektywy „Dziewczyny na Politechniki”. Jak wskazują autorzy raportu Kobiety na Politechnikach 2021: „Wykorzystywanie potencjału różnych grup społecznych jest warunkiem koniecznym rozwoju gospodarek i społeczeństw, a tymczasem kobiety nadal są niedostatecznie reprezentowane w sektorach projektujących produkty i usługi. W tym kon-

tekście szczególnej wagi nabiera potrzeba wzmocnienia obecności kobiet w sferze nowych technologii, innowacji, tworzenia przełomowych rozwiązań. (...) Obecność kobiet jest w nich szczególnie istotna ze względu na przeciwdziałanie ryzyku reprodukowania uprzedzeń i stereotypów płciowych w dziedzinie robotyki i sztucznej inteligencji” (<http://www.dziewczynapolitechniki.pl/raport>). Ogólnopolskie dane wskazują, że w latach 2015 – 2020 wzrost udziału kobiet wśród ogółu studiujących kierunki związane z nowymi technologiami zarówno na uczelniach publicznych, jak i niepublicznych wyniósł zaledwie jeden punkt procentowy (15% vs 16%). Jest to i tak zdecydowanie więcej niż na Uniwersytecie Zielonogórskim w analizowanym okresie.

Zdecydowana przewaga kobiet na studiach pedagogicznych i kierunkach filologicznych wymaga z kolei zainicjowania działań zachęcających mężczyzn do podjęcia kształcenia związanego z obszarem opieki nad dziećmi i oświatą. Sfeminizowanie zawodu nauczycielskiego w Polsce jest faktem; od dekady waha się wokół 80 %.

Absolwentki i absolwenci

Dane z ogólnopolskiego systemu monitorowania ekonomicznych losów absolwentów szkół wyższych ELA pokazują, że na Uniwersytecie Zielonogórskim udział kobiet w strukturze ogółu absolwentów zwiększa się wraz z ukończonym poziomem

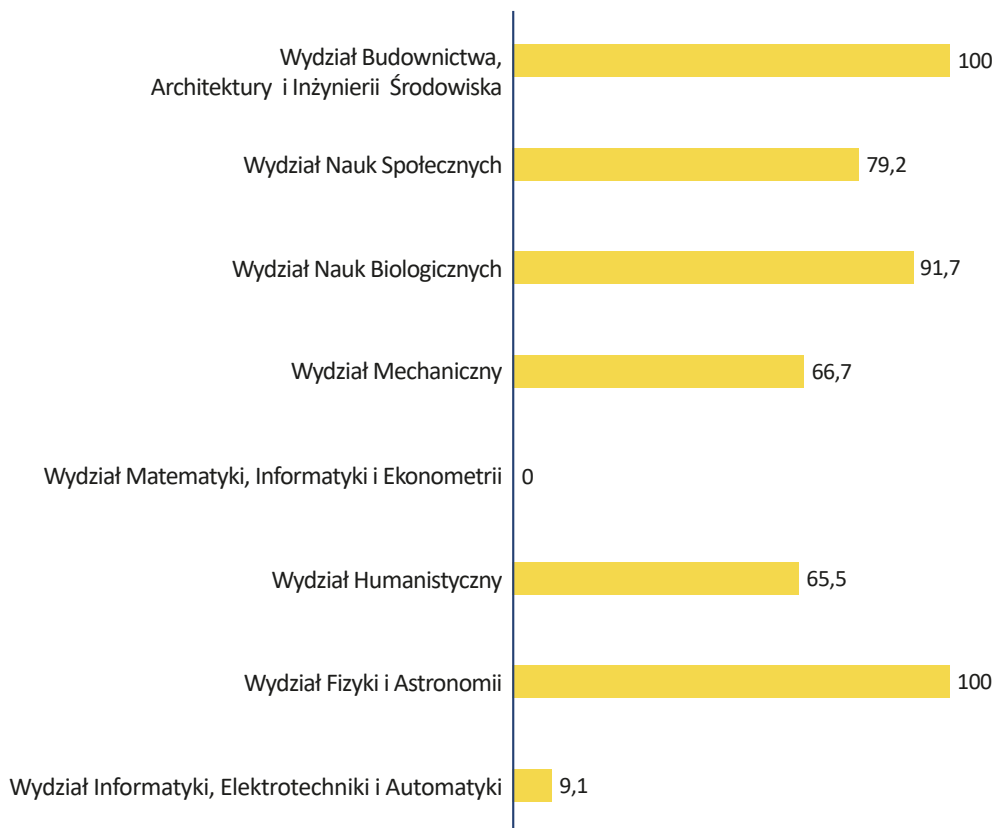
studiów. Największy odsetek kobiet to absolwentki jednolitych studiów magisterskich – 76,0% (w 2019 roku studia te realizowano na kierunkach: psychologia i prawo). Absolwentek studiów pierwszego stopnia było 54,0%, a studiów drugiego stopnia – 61,0%.



I stopień	54%
II stopień	61%
Jednolite magisterskie	76%

Doktorantki i doktoranci

Udział kobiet w strukturze osób kształcących się na studiach doktoranckich UZ



Nieco zaskakujący jest obraz struktury płci wśród osób kształcących się na studiach doktoranckich. Prezentowane dane dotyczą roku akademickiego 2021/22 i wszystkich form kształcenia doktorantów na Uniwersytecie Zielonogórskim. Wysoki udział kobiet (63,2%) może świadczyć o ich sfeminizowaniu. Dysproporcja na tym etapie studiów jest zbliżona do udziału kobiet kończących studia drugiego stopnia (61,2%) i jednolite studia magisterskie (76%). Jak pokazują dane, kobiety dominują wśród osób podejmujących studia dok-

toranckie na wydziałach częściej wybieranych przez mężczyzn, np.: Wydział Budownictwa Architektury i Inżynierii Środowiska (100% kobiet), Wydział Fizyki i Astronomii (100%), Wydział Mechaniczny (66,7% kobiet). Nie dzieje się tak na wszystkich wydziałach częściej wybieranych przez mężczyzn; udział kobiet wśród ogółu osób kształcących się na studiach doktoranckich na Wydziale Elektrotechniki, Informatyki i Automatyki wynosi 9,1%, a na Wydziale Matematyki, Informatyki i Ekonometrii nie ma żadnej kobiety.



60,0%



10,5%

Trochę inny rozkład płci w grupie doktoranckiej wyłania się z obserwacji tylko tych osób, które kształcą się obecnie w szkołach doktorskich Uniwersytetu Zielonogórskiego: Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych i Społecznych (SDNHIS) i Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Technicznych (SDNŚIT). Analiza struktury płci w tych jednostkach pozwala na sformułowanie dwóch wniosków: (1) ogółem w szkołach doktorskich kształcą się zdecydowanie mniej kobiet (32,3%) niż mężczyzn (67,7%), (2)

kobiety częściej niż mężczyźni podejmują kształcenie w naukach humanistycznych i społecznych (60,0%); zdecydowanie rzadziej w naukach ścisłych i technicznych (10,5%).

Dane wynikające z analizy struktury płci osób kształcących się w szkołach doktorskich należy uznać za lepiej oddające tendencje w tym zakresie, aniżeli dane dotyczące wszystkich form kształcenia doktorantów (wcześniejsze: studia doktoranckie).

Nauczycielki i nauczyciele akademicki

Aktualnie w kadrze naukowo-dydaktycznej Uniwersytetu Zielonogórskiego większość stanowią mężczyźni (54,8%). W analizowanych latach 2019-2021 w tej grupie zatrudnienie wzrosło o 10,7%. W tym okresie zmieniała się też struktura zatrudnienia ze względu na płeć, poprawiając ogólną proporcję na korzyść kobiet. Jeśli ta tendencja zostanie utrzymana, to w ciągu dekady udział kobiet i mężczyzn zostanie wyrównany.

Struktura zatrudnienia nauczycieli/ek akademickich ze względu na płeć jest zróżnicowana w zależności od zajmowanych stanowisk. W roku akademickim 2021/22 kobiety przeważają na stanowiskach profesorów uczelni, adiunktów, asystentów. Stanowią też połowę osób zatrudnionych na stanowisku starszego wykładowcy. We wszystkich grupach stanowisk (poza starszymi wykładowcami) w okresie ostatnich trzech lat nastąpił wzrost



2019 42,9%
2020 43,9%
2021 45,2%

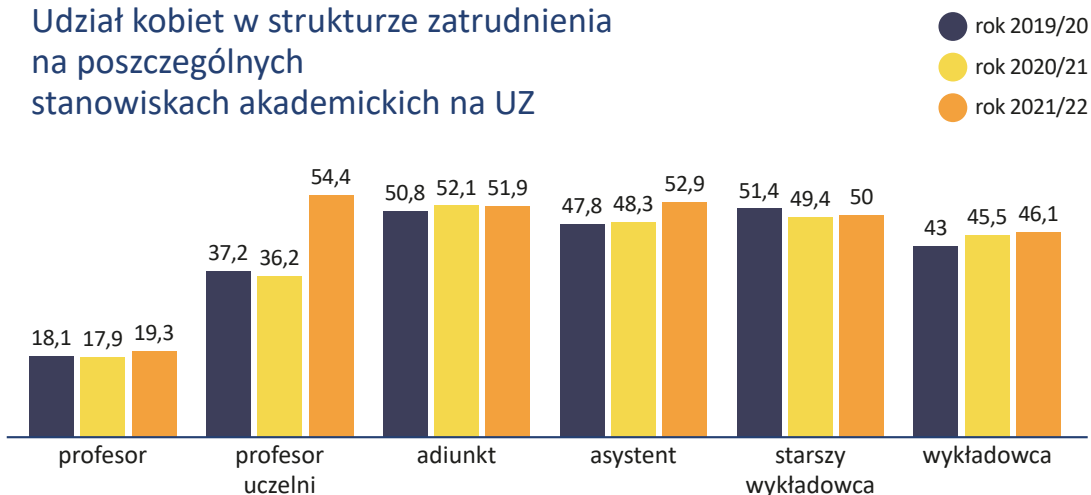


2019 57,1%
2020 56,1%
2021 54,8%

udziału kobiet w strukturze zatrudnienia – największy na stanowisku profesora uczelni. Utrzymuje się natomiast niekorzystna dla kobiet dysproporcja reprezentacji płci na stanowiskach profesorskich, gdzie mężczyźni stanowią więcej niż 80% osób zatrudnionych.

Kryterium płci zastosowane do analizy karier i awansów naukowych pokazuje rosnący w latach 2019 – 2022 udział kobiet. Dotyczy to wszystkich szczebli kariery naukowej – aż do osiągnięcia stanowiska profesora uczelni. Mniej korzystnie wygląda sytuacja w kategorii profesorów tytularnych, gdzie

Udział kobiet w strukturze zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach akademickich na UZ



Dodatkowo, najwięcej kobiet pracuje na stanowiskach dydaktycznych, następnie badawczo-dydaktycznych, a najmniej na badawczych. Widać więc zależność, że im bardziej stanowiska powiązane są z badaniami naukowymi, tym częściej zajmują je mężczyźni. Największy odsetek kobiet zajmujących sta-

kobiet jest wyraźnie mniej (19,3%) i w tym zakresie niezbędne wydają się działania wspierające rozwój karier kobiet z tytułem doktora habilitowanego.

Tę ogólnopolską tendencję, wskazującą na znacznie mniejsze szanse kobiet niż mężczyzn na osiągnięcie najwyższego stopnia kariery naukowej,



nowiska badawczo-dydaktyczne jest zatrudnionych w Instytucie Neofilologii, Instytucie Filologii Polskiej oraz w Instytucie Socjologii. Na stanowiskach dydaktycznych kobiety dominują w Instytucie Pedagogiki, Instytucie Psychologii, Instytucie Matematyki i w Uniwersyteckim Centrum Kształcenia Językowego.

opisuje się przy użyciu pojęcia „szklanego sufitu” odnoszącego się do niewidocznych, utrudniających awanse przeszkód, które pojawiają się na drodze zawodowej. Opracowany przez Eurostat tzw. indeks szklanego sufitu (GCI, Glass Ceiling Index) pokazuje szanse kobiet na osiągnięcie wysokiej po-

zycji w hierarchii akademickiej. GCI wylicza się jako stosunek udziału kobiet wśród wszystkich naukowców do udziału kobiet wśród profesorów. Wartość GCI równa 1 oznacza, że kobiety i mężczyźni mają takie same szanse na osiągnięcie najwyższych stopni naukowych. Im wyższa wartość wskaźnika, tym mocniejszy szklany sufit. W badanym okresie wskaźnik GCI na Uniwersytecie Zielonogórskim wynosił w 2019 r. 2,36, a w 2021 r. – 2,34.

Dobrze koresponduje on z kolejnymi danymi: w roku akademickim 2021/2022 na Uniwersytecie Zielonogórskim awans zawodowy uzyskało 30,9% kobiet – w stosunku do 70,1% mężczyzn, którzy awansowali; niekorzystna dysproporcja jest wyraźna.

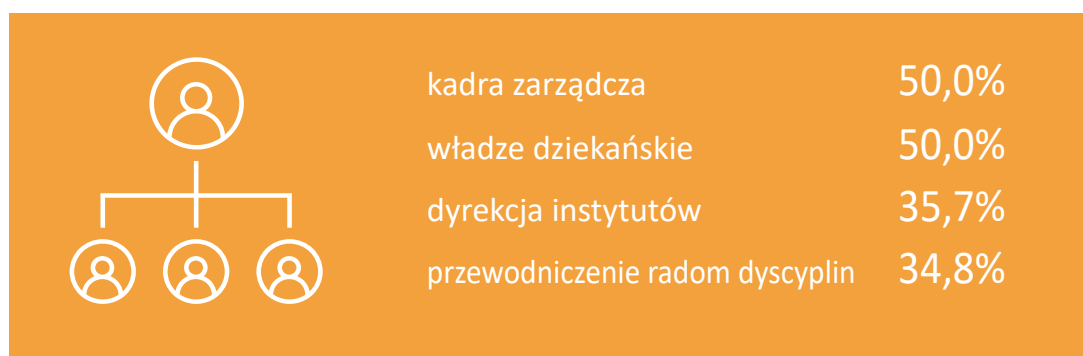
Udział kobiet w strukturach zarządzania Uniwersytetem Zielonogórskim jest zróżnicowany. Wśród władz rektorskich (kadra zarządcza) i dzie-

cze mniejszy udział kobiet odnotowujemy na poziomie dyrekcji instytutów (35,7%) i przewodniczenia radom dyscyplin naukowych (34,8%). Traktując wszystkie wymienione gremia jako decydujące na różnych szczeblach o kierunkach rozwoju Uniwersytetu Zielonogórskiego, należy uznać, że kobiety mają w kreowaniu przyszłości nieco mniejszy udział niż mężczyźni.

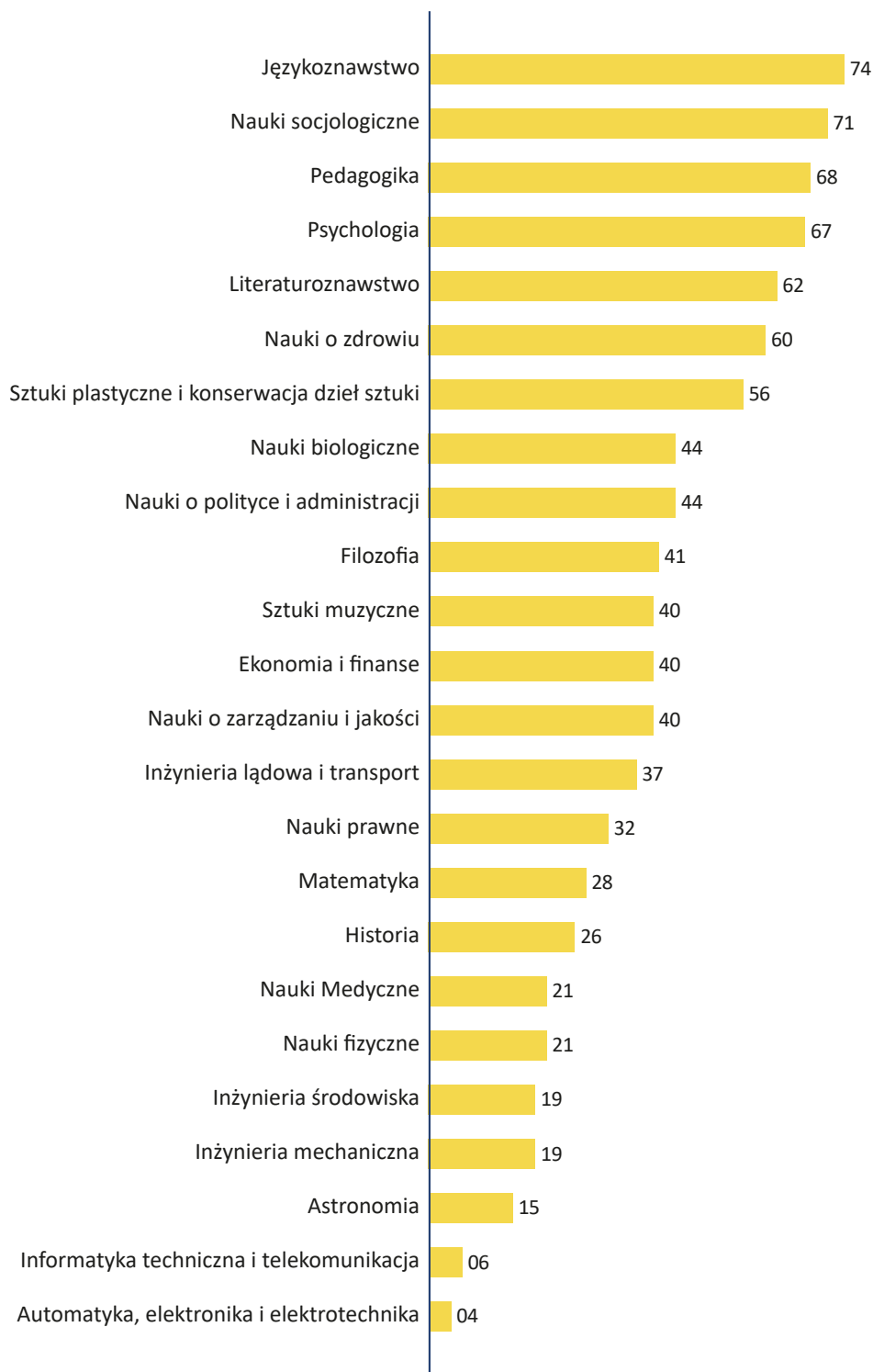
Udział kobiet w radach dyscyplin naukowych na Uniwersytecie Zielonogórskim jest wyraźnie mniejszy niż mężczyzn. Na 24 rady naukowe kobiety stanowią więcej niż 50% w siedmiu i są to rady związane z takimi dyscyplinami, jak: językoznawstwo, socjologia, pedagogika, psychologia, literaturoznawstwo, nauki o zdrowiu, sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki. To kolejny dowód empiryczny na większy wpływ mężczyzn na dyscypliny związane z techniką, informatyką, inżynierią, automatyką czy elektrotechniką (tu niekorzystna dla kobiet dysproporcja jest największa). Mężczyźni stanowią większość także w radach związanych z naukami biologicznymi, muzycznymi oraz filozoficznymi.



kańskich kobiety stanowią 50%. W Radzie Uczelni udział kobiet zmniejsza się do 42,8%, a w Senacie Uniwersytetu Zielonogórskiego – do 37,5%. Jesz-



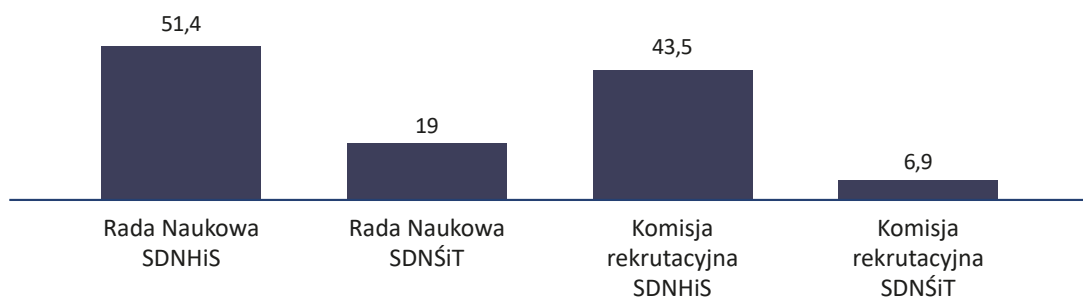
Udział kobiet w radach dyscyplin naukowych



Nierównowaga w reprezentacji płci jest także widoczna w strukturach szkół doktorskich. Nieznacznie liczniejszy udział kobiet (51,4%) ujawnia się tylko w Radzie Naukowej Szkoły Doktorskiej Nauk Human-

stycznych i Społecznych; w pozostałych radach i komisjach rekrutacyjnych udział mężczyzn jest większy (Komisja Rekrutacyjna SDNHIS) lub zdecydowanie większy (Rada Naukowa i Komisja Rekrutacyjna SDNŚiT).

Udział kobiet w strukturach szkół doktorskich

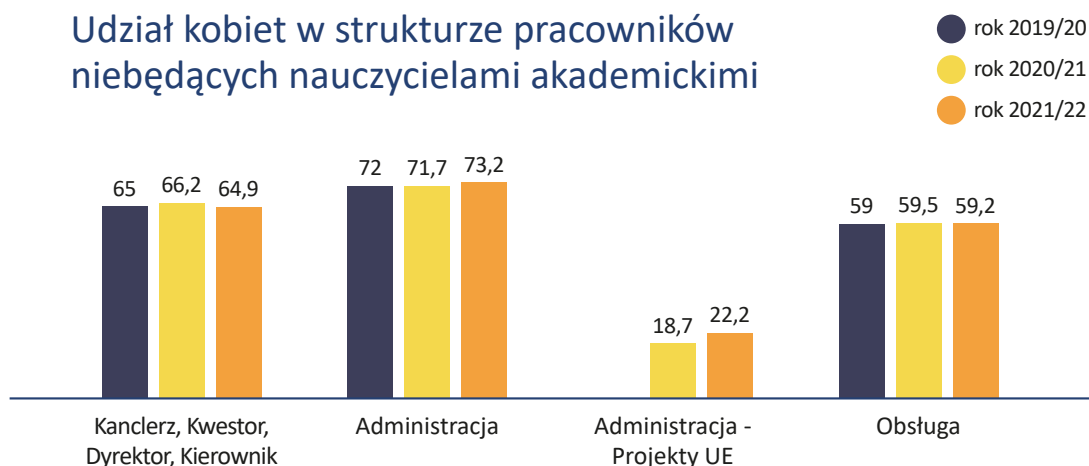


Pracownice i pracownicy administracji

W grupie osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych udział kobiet jest większy niż mężczyzn i nie zmienia się znacząco w analizowanych latach (2019 – 2022). Wewnętrzne zróżnicowanie tej kategorii pracowniczej pokazuje, że

najczęściej kobiety zajmują stanowiska administracyjne (73,3%), następnie stanowiska kierownicze (64,9%) i w działach obsługi (59,3%). Uwagę zwraca niekorzystna dla kobiet dysproporcja zatrudnienia w dziale projektów Unii Europejskiej.

Udział kobiet w strukturze pracowników niebędących nauczycielami akademickimi



Działalność naukowa

Od 2019 roku na Uniwersytecie Zielonogórskim nagrody za działalność naukową i dydaktyczną są przyznawane zgodnie z nowo uchwalonym regulaminem wynagradzania, dostosowanym do ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. W latach 2019 – 2020 nagrody otrzymały łącznie 182 osoby, z których niespełna

co trzecia to kobieta. Wśród nagrodzonych kobiet przedstawicielki nauk ścisłych i przyrodniczych stanowiły 6,7% ogółu, a nauk inżynieryjnych i technicznych – 20,7% ogółu. Nierównowaga płci w dostępie do nagród w ostatnich latach nie ulega znaczącym zmianom.



31,9% nagrodzonych kobiet

6,9% kobiet z dziedziny nauk ścisłych i przyrodniczych

20,7% kobiet z dziedziny nauk inżynieryjnych i technicznych

Podsumowanie

- o Na Uniwersytecie Zielonogórskim studiuje nieznacznie więcej kobiet niż mężczyzn – proporcja jest bliska całkowitej równowadze reprezentacji płci.
- o Więcej kobiet studiuje na wydziałach oferujących kierunki humanistyczne i społeczne, podczas gdy mężczyźni stanowią większość na kierunkach ścisłych i technicznych.
- o W szkołach doktorskich Uniwersytetu Zielonogórskiego kształcą się zdecydowanie więcej mężczyzn niż kobiet.
- o W ostatnich latach na wszystkich stanowiskach akademickich na Uniwersytecie Zielonogórskim rośnie udział kobiet – z wyjątkiem profesorów tytularnych.
- o Wśród osób zatrudnionych w administracji Uniwersytetu Zielonogórskiego dominują kobiety.
- o Kobiety to niespełna jedna trzecia ogółu odznaczonych nagrodą naukową lub awansem zawodowym w ostatnich latach.

Badanie sondażowe dotyczące dyskryminacji



Badanie ankietowe dotyczące dyskryminacji na Uniwersytecie Zielonogórskim zostało zrealizowane na przełomie października i listopada 2021 roku. Celem badania przeprowadzonego wśród osób zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych i administracyjnych oraz kształcących się na Uniwersytecie Zielonogórskim było rozpoznanie przejawów nierównego traktowania ze względu na wszystkie możliwe czynniki i – na podstawie uzyskanych danych – tworzenie mechanizmów, które będą zapobiegały zachowaniom dys-

kryminacyjnym, a przynajmniej w dużej mierze je ograniczały. Badanie zostało przeprowadzone metodą CAWI i wzięło w nim udział 518 osób reprezentujących różne segmenty społeczności akademickiej. Struktura osób uczestniczących w badaniu przedstawia się następująco: 74,9% to społeczność studencko-doktorancka, 8,3% to pracownice/y naukowo-dydaktyczni i 2,6% to kadra administracyjna. Wśród zbadanych było 63,5% kobiet i 36,5% mężczyzn. Fakt samorekrutacji i brak kontroli nad udziałem w badaniu poszczególnych segmentów

społeczności akademickiej powoduje, że uzyskane wyniki stanowią wstępne ustalenia dotyczące problematyki dyskryminacji i nie powinny być traktowane jako reprezentatywne.

Można zauważyć, że rozpoznana skala zachowań dyskryminacyjnych na Uniwersytecie Zielonogórskim dotyka maksymalnie jedną czwartą badanych osób. Poczucie bycia dyskryminowanym towarzyszy nieco częściej kobietom (24%) niż mężczyznom (19%). Płeć jest więc cechą mogącą determinować częstsze występowanie kobiet w roli ofiar zachowań dyskryminacyjnych; nie rozstrzyga natomiast, jakiej płci były osoby dyskryminujące.

(46%), wykształcenie (27%) i wygląd zewnętrzny (27%). Należy też odnotować, że płeć jako czynnik dyskryminacji wskazało tylko 19% mężczyzn – z ich punktu widzenia jest ona zdecydowanie mniej istotna niż z punktu widzenia kobiet.

Różnice dotyczą także wskazywanych form dyskryminacji, choć zauważalne są również pewne podobieństwa. Kobiety najczęściej doświadczają niestosownych komentarzy, żartów czy wulgaryzmów (62%), ignorowania ich opinii (55%) i nadmiernego obciążenia zadaniami w porównaniu z innymi (36%). Mężczyźni jako najczęściej odczuwane przejawy dyskryminacji wobec siebie wymieniają

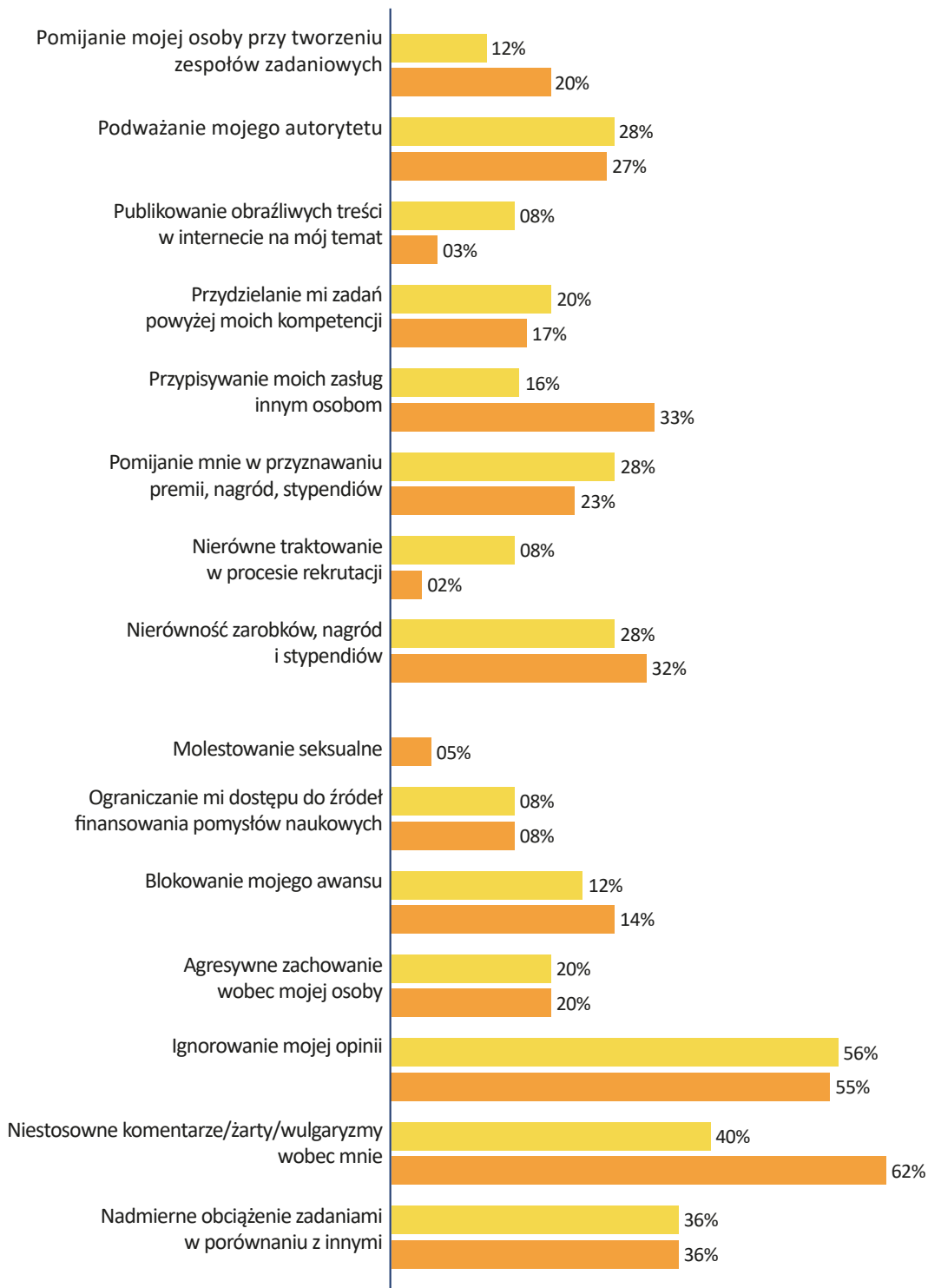


Źródła dyskryminacji są postrzegane inaczej przez kobiety i mężczyzn. Badane kobiety wyraźniej częściej niż mężczyźni wskazują jako przyczyny: pozycję w społeczności akademickiej (61%), płeć (58%) i wiek (36%). Warto zwrócić uwagę, że pozycja w społeczności akademickiej odzwierciedlająca strukturę władzy (wyższy status) jest niemal tak często postrzegana jako czynnik dyskryminacji, jak płeć. Można przyjąć, że cechy te często współwystępują, tworząc niekorzystną sytuację dla kobiet, częściej narażając je na doświadczanie zachowań niezgodnych z normami i prawem. Mężczyźni wśród najistotniejszych źródeł dyskryminacji wymieniają pozycję w społeczności akademickiej

te same czynniki, ale w innej kolejności: ignorowanie opinii (56%), niestosowne komentarze (40%) i nadmierne obciążanie zadaniami (36%). Duża różnica między badanymi odmiennej płci dotyczy także przypisywania zasług badanych innym osobom; takie zachowanie jako przejaw dyskryminacji postrzega 33% kobiet i 16% mężczyzn. Drastyczne formy dyskryminacji były wymieniane zdecydowanie rzadziej: 5% kobiet w badaniu zaznaczyło, że doświadczyło molestowania seksualnego. Jeśli chodzi o publikowanie obraźliwych treści, to częściej dotyczyło mężczyzn (8%) niż kobiet (3%).

Przejawy dyskryminacji

● mężczyzna ● kobieta



Różnice między kobietami i mężczyznami widoczne są także we wskazaniach na sprawstwo dyskryminacji. Wprawdzie według badanych obu płci (kobiety – 66%, mężczyźni – 50%) najczęściej niestosownych zachowań dyskryminacyjnych dopuszczały się osoby zatrudnione na stanowiskach naukowo-dydaktycznych (nauczycielki i nauczyciele akademicy), to jednak kobiety przypisywały im sprawstwo 16% częściej niż mężczyźni. Uzyskany wynik prawdopodobnie informuje także o relatywnie częstszych zachowaniach dyskryminacyjnych pojawiających się w kontakcie student/ka – nauczyciel/ka. Swoich bezpośrednich przełożonych jako dokonujących przekroczeń dyskryminacyjnych częściej wskazują kobiety (38%) niż mężczyźni (30%). Jest to więc także przejaw wykorzystania wyższej pozycji.

Poczucie bycia dyskryminowanym nie przekłada się na podejmowanie jakichkolwiek działań. Tylko 5,9% kobiet i 3,2% mężczyzn, którzy byli ofiarami niechcianych zachowań, zgłosiło ten fakt. Najczęściej osoby dyskryminowane nie podejmują żadnych działań, co może wynikać z niskiej świadomości szkodliwości tego typu czynów, a także z braku wiedzy o odpowiednich procedurach postępowania w takich przypadkach na Uniwersytecie Zielonogórskim. Działania na rzecz równości płci prowadzone przez Uczelnię są niemal niezauważalne; z różnymi formami aktywności promującej taką problematykę zetknęło się 12% badanych.

Podsumowanie

- o Kobiety częściej niż mężczyźni deklarują, że doświadczyły zachowań dyskryminacyjnych.
- o Badane kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni wskazują jako przyczyny dyskryminacji: pozycję w społeczności akademickiej, płeć i wiek.
- o Najczęstsze zachowania dyskryminacyjne pojawiają się w relacjach przełożony/a – podwładny/a, nauczyciel/ka – student/ka. Problemem staje się wykorzystanie wyższej pozycji i związanej z tym władzy do dyskryminowania innych.
- o Wskazywane przez badanych zachowania dyskryminacyjne w największym stopniu mają łżejszy charakter (niestosowne żarty, wulgaryzmy, ignorowanie opinii).
- o Poczucie bycia dyskryminowanym nie przekłada się na podejmowanie działań.

Dotychczasowe działania na rzecz równego traktowania

Aspekt prawny

W Regulaminie pracy (por.: Załącznik do zarządzenia nr 105 Rektora Uniwersytetu Zielonogórskiego z dnia 17 lipca 2020 r.) Pracodawca zobowiązuje się m. in. do następujących działań w zakresie równego traktowania:

- przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy [punkt 7];
- udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu [punkt 8];
- wpływać na kształtowanie zasad współżycia społecznego, a także stwarzać warunki do ich przestrzegania przez pracowników [punkt 15];
- przeciwdziałać mobbingowi [punkt 16];

W paragrafie 113 określone są oczekiwania w stosunku do wszystkich osób zatrudnionych

w odniesieniu do prewencji i zwalczania zachowań dyskryminacyjnych w miejscu pracy.

Dodatkowo na Uniwersytecie Zielonogórskim od niedawna obowiązuje pakiet rozwiązań prawnych służących ochronie przed takimi zachowaniami oraz wyznaczających odpowiedzialność za nadużycia w kwestii równego traktowania. Został on wprowadzony zarządzeniem Rektora z dnia 30.11.2021 r. w postaci Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uniwersytecie Zielonogórskim. Zawiera on zarówno definicje niepożądanych praktyk i określenie konsekwencji ich stosowania, jak i jasną procedurę skargową w przypadkach dyskryminacji i molestowania, która określa sposób postępowania w sytuacji podejrzenia lub zaistnienia takich zjawisk. Celem wprowadzenia tych regulacji jest także wspieranie działań sprzeciwiających się nierównemu traktowaniu, ochrona całej społeczności Uniwersytetu Zielonogórskiego przed wystąpieniem przejawów niechcianych praktyk oraz wspieranie osób, które doświadczyły mobbingu i dyskryminacji. Jednym z ważnych celów Planu Równości Płci jest rozpropagowanie zapisów Regulaminu.

Aspekt organizacyjny

Jawnym dowodem dbałości o równość zatrudnienia ze względu na płeć oraz kształtowania kultury równouprawnienia w środowisku akademickim jest zachowanie równowagi w tym względzie we władzach Uczelni. Jak wynika z analizy, parytet obowiązuje zarówno na poziomie władz rektorskich, jak i dziekańskich. Ważnym celem Planu Równości Płci będzie monitorowanie sytuacji także w pozostałych gremiach kierowniczych, w tym eksperckich i komisjach konkursowych.

W pionie Prorektora ds. Rozwoju i Finansów powołano w obecnej kadencji trzech pełnomocników: do spraw dostępności, do spraw osób z niepełnosprawnościami oraz do spraw równego traktowania. Ich zadania koncentrują się na kwestii równości w zróżnicowany sposób.

Pełnomocnik ds. Równego Traktowania ma w tym zakresie najpełniejszą listę obowiązków:

- monitorowanie sytuacji w zakresie równego traktowania, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę,

religię, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, wyznanie, orientację seksualną i tożsamość płciową;

- podejmowanie działań zmierzających do eliminacji wszelkich form dyskryminacji oraz nierównego traktowania studentów, doktorantów i pracowników Uniwersytetu Zielonogórskiego;
- udzielanie wsparcia osobom pokrzywdzonym, przede wszystkim poprzez udostępnianie informacji o możliwościach uzyskania wsparcia i specjalistycznej pomocy;
- opiniowanie wniosków kierowanych do organów Uczelni dotyczących równego traktowania;
- przeciwdziałanie wystąpieniu zdarzeń naruszających zasady równego traktowania studentów, doktorantów i pracowników Uczelni;
- promowanie postaw zapewniających równe traktowanie studentów, doktorantów i pracowników Uniwersytetu Zielonogórskiego itd.



W badaniu ankietowym dotyczącym dyskryminacji pytanie o zadania Pełnomocnika ds. Równego Traktowania miało formułę otwartą. Uzyskane odpowiedzi respondentów można podzielić na kilka grup.

Pierwsza grupa oczekiwań lokuje się w obszarze działań informacyjnych i edukacyjnych. Uczestniczący w badaniu wskazywali na taki zakres zadań, jak inicjowanie kampanii informacyjnych w kwestii dyskryminacji, szerzenie świadomości o istnieniu problemu dyskryminacji i jej zapobieganiu, publikowanie materiałów, w których w jasny i przystępny sposób będą opisywane zachowania mające znamiona przemocy i dyskryminacji. W tym obszarze można także umieścić postulaty dotyczące działań edukacyjnych, szkoleniowych, warsztatowych, tzn. tworzenie programów przeciwdziałających dyskryminacji (np. idea szkolenia obowiązkowego z tego, czym jest dyskryminacja i jak jej unikać) czy organizacja profesjonalnych warsztatów, także z udziałem organizacji pozarządowych specjalizujących się w sprawach równego traktowania. Działania informacyjne według badanych powinny dotyczyć nie tylko istoty problemu, ale także obecności i roli Pełnomocnika ds. Równego Traktowania: według postulatów badanych jest to pilnowanie, aby każdy/a student/ka był/a świadom/a od momentu rozpoczęcia kształcenia, że na uniwersytecie są ludzie, do których można się skierować w poszukiwaniu pomocy.

Druga grupa oczekiwań lokuje się w obszarze działań interwencyjnych. Osoby uczestniczące w badaniu jasno wskazywały na efektywność działań Pełnomocnika ds. Równego Traktowania. Do postulowanych zadań powinno zatem należeć podejmowanie działań w sprawie zgłoszenia dyskryminacji stosownemu organowi uniwersyteckiemu, przyjmowanie każdego zgłoszenia sytuacji dyskryminacyjnej oraz zapewnienie bezpieczeństwa osobie dyskryminowanej, ukaranie osoby dyskryminującej odpowiednio do jej przewinienia. Badani postulowali również udostępnienie odpowiedniej pomocy ofiarom krzywdzących zachowań, skonsultowanie osoby pokrzywdzonej ze specjalistą (psycholog, psychiatra, prawnik, policjant). W wielu wypowiedziach podkreślano rolę

mediacji w całym procesie podejmowania działań interwencyjnych. W opinii badanych Pełnomocnik ds. Równego Traktowania ma przede wszystkim reagować na wszystkie docierające do niego zgłoszenia.

Trzecia grupa odpowiedzi wskazuje na wypracowanie reguł i ścieżek postępowania ws. zachowań dyskryminacyjnych. Osoby uczestniczące w badaniu widzą potrzebę wypracowania jasnych, efektywnych procedur, stworzenie ścieżki zgłaszania przejawów dyskryminacji, w tym czuwanie nad równością wobec prawa wewnętrznego całej społeczności akademickiej, a także zapewnienie procedury umożliwiającej anonimowe zgłoszenie dyskryminacji – tu należy podkreślić, iż zachowanie anonimowości było szczególnie podkreślane przez badanych. Wypracowanie jasnych reguł i dostępność do informacji, jak postępować w wypadku zetknięcia się ze zjawiskiem dyskryminacji, to podstawowe zadanie w tym zakresie.

Czwarta grupa oczekiwań kierowanych wobec Pełnomocnika ds. Równego Traktowania to monitorowanie sytuacji na uczelni. W tym bloku oczekiwań respondenci umieścili potrzebę analizy i oceny sytuacji w sprawie równego traktowania osób pracujących i studiujących na Uniwersytecie Zielonogórskim, kontrolowanie bieżącego poziomu dyskryminacji. W opinii badanych to także nadzór nad realizacją standardów równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji. Poza regularnym monitorowaniem zachowań dyskryminacyjnych w społeczności akademickiej wskazywano także na potrzebę monitorowania prowadzonych warsztatów i szkoleń, czyli ewaluację działań edukacyjnych.

Na koniec warto przybliżyć kilka cech, które powtarzały się w wielu wypowiedziach jako istotne dla osoby pełniącej funkcję Pełnomocnika ds. Równego Traktowania. Są to: dyspozycyjność czasowa i apolityczność. Taka osoba powinna przede wszystkim budzić zaufanie.

Aspekt promocyjny



Oferta edukacyjna Uczelni jest prezentowana z zachowaniem zasady równości płci. W kampaniach promocyjnych dąży się do kreowania wizerunku Uczelni jako otwartego i różnorodnego

środowiska akademickiego, co widać zarówno w sferze wizualizacji, jak i haseł promocyjnych i copywritingu, w których używa się języka nefaworyzującego żadnej z płci.



Aspekt kulturalny

16 listopada

**MIĘDZY
NARODOWY
DZIEŃ
TOLERANCJI
NA UZ**

„Projekty Solidarności – masa możliwości”
spotkania dla kół naukowych
i nieformalnych grup studenckich

Sesja naukowa
„O równości i nierównościach”

Sesja filmowa
„Kultura protestu.
Prawa człowieka w filmie
dokumentalnym”

Szczegóły:
www.uz.zgora.pl

Organizator:
PEŁNOMOĆNIK DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA

 UNIWERSYTET
ZIELONOGÓRSKI

W 2021 roku na Uniwersytecie Zielonogórskim zostały zainicjowane obchody Dnia Tolerancji (16 listopada). W programie wydarzenia znalazły się zarówno warsztaty solidarności społecznej dla kół naukowych i nieformalnych grup studenckich, otwar-

ty seans filmów dokumentalnych dotyczących praw człowieka, jak i sesja naukowa dotycząca równościowego języka w komunikacji publicznej. Jednym z celów określonych w Planie Równości Płci jest kontynuacja tej inicjatywy w szerszym wymiarze.

Aspekt diagnostyczny

W październiku 2021 roku rozpoczął się proces diagnozowania sytuacji dotyczącej równego traktowania w całej społeczności akademickiej. Przy Pełnomocniku ds. Równego Traktowania powołano zespół socjologów, który przygotował specjalny kwestionariusz diagnozujący wrażliwość na różnorodne przejawy dyskryminacji i nierównego traktowania. Jego rezultaty są częścią diagnozy przedstawionej w niniejszym dokumencie. Uzyskane wyniki stanowią podstawę do utworzenia katalogu działań mających podnosić świadomość dotyczącą kwestii równego traktowania w środowisku akademickim

i edukować w tym zakresie oraz zapobiegać przejawom dyskryminacji, zwłaszcza ze względu na płeć.

Dodatkowo, podjęte zostały prace nad zbieraniem i opisaniem aktualnego rozkładu płci wśród osób decyzyjnych (władze rektorskie, dziekańskie, instytutowe), kadry naukowo-dydaktycznej Uczelni, z uwzględnieniem stopni naukowych i stanowisk, obsługi administracyjnej z podziałem na pionery organizacyjne, a także wśród doktorantów i doktorantek oraz studentów i studentek wszystkich jej wydziałów. Wyniki tych analiz są włączone do Planu Równości Płci na lata 2022 – 2024.

Cele i plany działań



Promowanie równości płci w instytucjach szkolnictwa wyższego ma pozytywny wpływ na ich rozwój. Wspomaga dialog społeczny i współpracę między interesariuszami, co rodzi postawy inkluzywne i poczucie wspólnoty. Dbałość o równy dostęp do oferty kształcenia i ścieżki awansu wyzwala potencjał naukowo-badawczy; przyczynia się też do aktywniejszego udziału w życiu akademickim i lepszego zarządzania karierą. Podnosi jakość badań i nauczania. Przynosi też takie korzyści, jak zgodność z przepisami krajowymi i unijnymi oraz standardami kwalifikowalności w konkurencji o granty na badania naukowe.

Na podstawie diagnozy w Planie Równości Płci na Uniwersytecie Zielonogórskim zostały sformułowane cele i służące ich osiągnięciu działania, które mają wpływać pozytywnie na kulturę organizacyjną Uczelni, ścieżkę awansu zawodowego i warunków samorozwoju oraz jakość badań naukowych i oferty dydaktycznej Uczelni w kontekście równości płci. Zakłada się, że będą one

realizowane we współpracy z innymi instytucjami szkolnictwa wyższego i życia publicznego w kraju i regionie.

Poszczególne cele są zgodnie z wymogami Komisji Europejskiej i odnoszą się do:

- (1) podwyższenia świadomości na temat dyskryminacji i równego traktowania na Uniwersytecie Zielonogórskim oraz promowania postaw równościowych w środowisku akademickim,
- (2) dążenia do równoważenia reprezentacji płci oraz wspomagania równego dostępu do awansów i procesów rekrutacji,
- (3) wspomagania karier naukowych kobiet oraz polepszenia warunków umożliwiających zachowanie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym,
- (4) przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji ze względu na płeć,
- (5) włączenia kwestii płci do badań naukowych i treści dydaktycznych.

Cel 1: Dostęp do informacji i podwyższenie świadomości na temat dyskryminacji i równego traktowania na Uniwersytecie Zielonogórskim oraz promowanie postaw równościowych w środowisku akademickim

	Działanie	Wskaźnik docelowy	Grupa docelowa	Harmonogram implementacji	Jednostka odpowiedzialna
1.1	Zaprojektowanie przejrzystej i wyeksponowanej strony RÓWNE TRAKTOWANIE na portalu www.uz.zgora.pl .	Rejestr odwiedzin (wzrost wskaźników rok do roku)	Cała społeczność Uniwersytetu Zielonogórskiego	2022 – 2024 Zawartość strony ma odzwierciedlać aktualne działania w ramach Planu Równości Płci	Zespół ds. Równego Traktowania przy wsparciu Prorektora ds. Rozwoju i Finansów
1.2	Promocja strony RÓWNE TRAKTOWANIE i kolejnych działań ogłaszanych w ramach realizacji Planu Równości Płci	E-mailing i monitoring odwiedzin (wzrost wskaźników rok do roku)	Cała społeczność Uniwersytetu Zielonogórskiego	2022 – 2024: działania okazjonalne i cykliczne (min. 3 rocznie)	Zespół ds. Równego Traktowania w porozumieniu z Biurem Promocji i Biurem Karier
1.3	Realizacja badań ankietowych i pogłębionych dotyczących równego traktowania; cykliczne informowanie o badaniach – celach, wynikach, rekomendacjach	E-mailing: liczba osób biorących udział w badaniu (wzrost wskaźników rok do roku)	Społeczność akademicka z udziałem na grupy: pracownice (dydaktyczne i administracyjne), studenckie i doktoranckie	2022 – 2024: działania okazjonalne i cykliczne (min. 2 rocznie)	Zespół ds. Równego Traktowania w porozumieniu z Biurem Promocji i Biurem Karier
1.4	Opracowanie zasad komunikacji równościowej z rekomendacjami dotyczącymi języka niedyskryminującego w praktyce dydaktycznej	Liczba odtworzeń prezentacji na stronie	Społeczność akademicka Uniwersytetu Zielonogórskiego	Początek 2024 (semestr zimowy) – przygotowanie i promocja prezentacji	Zespół ds. Równego Traktowania przy wsparciu Biura Promocji
1.5	DZIEŃ TOLERANCJI (16 listopada) – coroczne wydarzenie o charakterze kulturalno-naukowym zawierające w programie: szkolenia, debaty, prelekcje, wykłady oraz seanse filmowe poświęcone zjawiskom nierówności społecznej	Liczba uczestników wydarzenia (wzrost wskaźników rok do roku)	Społeczność akademicka Uniwersytetu Zielonogórskiego	2022 – 2024 (3 edycje wydarzenia)	Zespół ds. Równego Traktowania w porozumieniu z Biurem Promocji oraz Biurem Karier

Cel 2: Dążenie do równoważenia reprezentacji płci w społeczności akademickiej Uniwersytetu Zielonogórskiego oraz wspomaganie równego dostępu do awansów i procesów rekrutacji

	Działanie	Wskaźnik docelowy	Grupa docelowa	Harmonogram implementacji	Jednostka odpowiedzialna
2.1	Monitorowanie, raportowanie, rekomendacje dotyczące reprezentacji płci w procesach rekrutacji (na kierunkach studiów i w szkołach doktorskich)	Rejestr danych i uwzględnienie dynamiki wskaźnika równowagi w kolejnym Planie Równości Płci	Społeczność akademicka, zwłaszcza: osoby kształtujące się na Uniwersytecie Zielonogórskim	2022 – 2024 (3 raporty)	Zespół ds. Równego Traktowania przy wsparciu Prorektora ds. Rozwoju i Finansów
2.2	Monitorowanie, raportowanie, rekomendacje dotyczące reprezentacji płci w strukturze zatrudnienia na UZ, ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk kierowniczych	Rejestr danych i uwzględnienie dynamiki wskaźnika równowagi w kolejnym Planie Równości Płci	Społeczność akademicka, zwłaszcza: osoby zatrudnione na Uniwersytecie Zielonogórskim	2022 – 2024 (3 raporty)	Zespół ds. Równego Traktowania przy wsparciu Prorektora ds. Rozwoju i Finansów
2.3	Monitorowanie, raportowanie, rekomendacje dotyczące reprezentacji płci w komisjach konkursowych i awansach zawodowych	Rejestr danych i uwzględnienie dynamiki wskaźnika równowagi w kolejnym Planie Równości Płci	Społeczność akademicka Uniwersytetu Zielonogórskiego	2022 – 2024 (3 raporty)	Zespół ds. Równego Traktowania przy wsparciu Prorektora ds. Rozwoju i Finansów
2.4	Analiza kampanii wizerunkowych i promocyjnych Uniwersytetu Zielonogórskiego pod kątem równoważenia reprezentacji płci	Wskaźnik: zachowanie równowagi płci oraz neutralności przekazu	Cała społeczność UZ oraz szeroka grupa odbiorców z otoczenia społeczno-gospodarczego	2022 – 2024	Zespół ds. Równego Traktowania w porozumieniu z Biurem Promocji i Biurem Karier

Cel 3: Wspomaganie karier zawodowych kobiet oraz polepszenie warunków umożliwiających zachowanie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym

	Działanie	Wskaźnik docelowy	Grupa docelowa	Harmonogram implementacji	Jednostka odpowiedzialna
3.1	Promocja wzorców na stronie RÓWNE TRAKTOWANIE : Ambasador/ka Planu Równouprawnienia Płci	Liczba odwiedzin profilu Ambasador/ki (wzrost wskaźników rok do roku)	Spółeczność Uniwersytetu Zielonogórskiego	2022 – 2024	Zespół ds. Równego Traktowania w porozumieniu z Prorektorem ds. Współpracy z Gospodarką oraz Biurem Karier
3.2	Monitorowanie ekonomicznych losów absolwentów ze względu na płeć oraz równowagi płci w konkursie ABSOLWENT EXTRA	Równoważenie rozkładu płci w konkursie ABSOLWENT EXTRA (wzrost wskaźników rok do roku)	Spółeczność akademicka, absolwenci wraz z otoczeniem społeczno-gospodarczym	2022 – 2024 (3 edycje)	Zespół ds. Równego Traktowania w porozumieniu z Biurem Karier
3.3	Szkolenie dotyczące ścieżek budowania kariery zawodowej kobiet w nauce i szkolnictwie wyższym	Liczba uczestniczek szkolenia (wzrost wskaźników rok do roku)	Osoby zatrudnione na Uniwersytecie Zielonogórskim	2023 – 2024 (2 szkolenia)	Zespół ds. Równego Traktowania przy wsparciu Prorektora ds. Rozwoju i Finansów
3.4	Określenie potrzeb wsparcia dla osób pracujących i kształcących się na UZ, które mają pod opieką osoby zależne	Rejestr potrzeb w roku akademickim 2022/2023	Spółeczność Uniwersytetu Zielonogórskiego	2022 – 2023	Zespół ds. Równego Traktowania w porozumieniu z Prorektorem ds. Rozwoju i Finansów
3.5	Opracowanie programu wsparcia zgodnie z przeprowadzoną diagnozą oczekiwań	Liczba osób objętych wsparciem	Spółeczność Uniwersytetu Zielonogórskiego	2024	Zespół ds. Równego Traktowania porozumieniu z Prorektorem ds. Rozwoju i Finansów

Cel 4: Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji ze względu na płeć w społeczności akademickiej Uniwersytetu Zielonogórskiego

	Działanie	Wskaźnik docelowy	Grupa docelowa	Harmonogram implementacji	Jednostka odpowiedzialna
4.1	Zapoznanie wszystkich osób zatrudnionych z regulacjami prawnymi dotyczącymi mobbingu, molestowania i dyskryminacji ze względu na płeć	Liczba oświadczeń o zapoznaniu się z Regulaminem przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji na Uniwersytecie Zielonogórskim	Osoby zatrudnione na Uniwersytecie Zielonogórskim	2022 – 2024	Prorektor ds. Rozwoju i Finansów przy wsparciu Działu Osobowego
4.2	Opublikowanie procedury zgłaszania i rozpatrywania skarg związanych z dyskryminacją i mobbingiem na stronie RÓWNE TRAKTOWANIE	Liczba odwiedzin i pobrań dokumentu (wskaźnik wzrostu rok do roku)	Społeczność Uniwersytetu Zielonogórskiego	2022 – 2024	Zespół ds. Równego Traktowania w porozumieniu z Prorektorem ds. Rozwoju i Finansów
4.3	Dyżur informacyjno-prewencyjny Pełnomocnika ds. Równego Traktowania	Rejestr porad i interwencji (wskaźnik wzrostu rok do roku)	Społeczność Uniwersytetu Zielonogórskiego	2022 – 2024	Pełnomocnik ds. Równego Traktowania
4.4	Szkolenie dotyczące zasad dyskursu równościowego w praktyce akademickiej	Liczba uczestników (wzrost rok do roku)	Osoby prowadzące zajęcia dydaktyczne na Uniwersytecie Zielonogórskim	2023 – 2024 (2 edycje)	Zespół ds. Równego Traktowania w porozumieniu z Prorektorem ds. Jakości Kształcenia
4.5	Rejestr postępowań dyscyplinarnych związanych z wystąpieniem dyskryminacji, przemocy ze względu na płeć i orientację seksualną, molestowania i molestowania seksualnego	Liczba przypadków w danym roku akademickim	Społeczność Uniwersytetu Zielonogórskiego	2022 – 2024	Zespół ds. Równego Traktowania przy współpracy z Rzecznikami Dyscyplinarnymi

Cel 5: Włączenie kwestii płci do badań naukowych i treści dydaktycznych realizowanych na Uniwersytecie Zielonogórskim

	Działanie	Wskaźnik	Grupa docelowa	Harmonogram implementacji	Jednostka odpowiedzialna
5.1	Konkurs na najlepszą pracę dyplomową uwzględniającą perspektywę płci pod patronatem Pełnomocnika ds. Równego Traktowania	Liczba zgłoszonych prac (wzrost wskaźników rok do roku)	Osoby kształcące się na Uniwersytecie Zielonogórskim	2023 – 2024 (2 edycje)	Zespół ds. Równego Traktowania w porozumieniu z Prorektorem ds. Jakości Kształcenia
5.2	Monitoring treści kształcenia odnoszących się do kwestii płci i analiza sylabusów przedmiotów wykładanych na Uniwersytecie Zielonogórskim	Liczba przedmiotów (wzrost wskaźnika rok do roku)	Osoby zatrudnione na stanowiskach naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych	2023 – 2024 (2 raporty)	Zespół ds. Równego Traktowania przy wsparciu Pełnomocnika ds. Jakości Kształcenia
5.3	Szkolenie dotyczące kwestii płci we wnioskach grantowych i w konkursach na badania i innowacje	Liczba uczestników (wzrost rok do roku)	Osoby kształcące się w szkołach doktorskich i rozpoczynające karierę naukową na Uniwersytecie Zielonogórskim	2023 – 2024 (2 edycje)	Zespół ds. Równego Traktowania w porozumieniu z ze szkołami doktorskimi UZ

Monitorowanie i raportowanie

Prace Zespołu ds. Równego Traktowania obejmują kilka etapów:

- (1) Diagnoza równości płci na Uniwersytecie Zielonogórskim pod kątem struktury zatrudnienia, rekrutacji, karier naukowych, procesów i organów decyzyjnych we wszystkich jednostkach uczelni oraz sondaż wrażliwości dotyczącej dyskryminacji w społeczności akademickiej.
- (2) Sformułowanie celów oraz działań kluczowych dla wspierania równego traktowania i zapobiegania dyskryminacji.
- (3) Wdrożenie zaplanowanych działań i ich realizacja do 2024 roku, z możliwością przedłużenia w następnych latach.
- (4) Monitoring i ewaluacja realizowanych działań, a także cykliczna weryfikacja celów i środków określonych w planie.

Stan realizacji Planu Równości Płci na Uniwersytecie Zielonogórskim w latach 2022 – 2024 będzie monitorowany przez Zespół ds. Równego Traktowania, a zapisy w nim zawarte będą aktuali-

zowane, jeśli nastąpi uzasadniona potrzeba. Sprawozdanie z prowadzonych działań zostanie przygotowane w formie trzech raportów, w których znajdują się informacje o zrealizowanych zadaniach

i podjętych działaniach. Skuteczność zaplanowanych działań będzie monitorowana za pomocą określonych w planie wskaźników.

Wybrane źródła

Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich. Warszawa 2018.

- **Gender Equality in Academia and Research, EU objectives for gender equality in research:** <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equality-research>
- **Gender Equality Strategy 2020-2025:** <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
- **Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018:** https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2018.pdf
- **Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe:** https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf
- **Plan Równości Płci dla Politechniki Krakowskiej:** http://www.kst.pk.edu.pl/images/GEECCO/GEP/GEPdlaPK_v4.pdf
- **Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego:** <https://www.uw.edu.pl/plan-rownosci-plci-dla-uw/>
- **Plan Równości Płci – jak to zrobić? Opracowanie Biura Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli:** https://informacje.pan.pl/images/2021/Opracowanie_Plan_R%C3%B3wno%C5%9Bci_P%C5%82ci_jak_to_zrobi%C4%87_v1.1.pdf
- **Plany równości płci w Horyzoncie Europa. Przewodnik dla polskich instytucji naukowych:** https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/10/Manual-on-GEPs_PL.pdf
- **Program Horyzont EUROPE 2021-2027 - program inwestycyjny UE w zakresie badań naukowych i innowacji.**



UNIwersytet
Zielonogórski