



PLAN WDRAŻANIA POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI W UNIWERSYTECIE GDAŃSKIM

Działania równościowe na lata 2022-2023

Spis treści

Przedmowa	2
I WPROWADZENIE	3
II DIAGNOZA	6
III CELE I OBSZARY DZIAŁANIA	15
Cel 1. Wzmocnienie świadomości znaczenia równouprawnienia płci w społeczności akademickiej	15
Cel 2. Zapewnienie równowagi płci w procesach decyzyjnych w UG	17
Cel 3. Zapewnienie równowagi płci w procesach rekrutacyjnych i rozwoju karier naukowych	19
Cel 4. Włączenie perspektywy płci do treści badawczych i dydaktycznych	21
Cel 5. Wprowadzenie działań wspomagających zrównoważenie pracy zawodowej z życiem prywatnym	25
PODSUMOWANIE	28

Przedmowa

Niniejszy „Plan Wdrażania Polityki Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim. Działania równościowe na lata 2022-2023” jest jednym z instrumentów realizacji Strategii Uniwersytetu Gdańskiego na lata 2020-2025, zakładającej opracowanie i wdrożenie modelu włączania społecznego, przeciwdziałania dyskryminacji i nierówności społecznej oraz innych elementów polityki zrównoważonego rozwoju m.in. **wdrożenia i monitorowania realizacji polityki antydyskryminacyjnej, budowania wspólnoty akademickiej opartej na naukowej kulturze równości (ang. science culture equality), a także opracowania i wdrożenia spójnego systemu monitorowania polityki równości płci.**

Do wprowadzania zasad równego traktowania odwołuje się także Statut UG w § 4 ust. 3 zdanie 2. Zgodnie z jego brzmieniem: „...Uniwersytet urzeczywistnia zasadę równego traktowania i przeciwdziała naruszeniom tej zasady ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Wszelkie formy dyskryminacji w Uniwersytecie są niedopuszczalne.”

„Plan równości płci dla Uniwersytetu Gdańskiego. Działania równościowe na lata 2022-2023” znajduje także swoje oparcie w „Deklaracji społecznej odpowiedzialności nauki”, podpisanej przez Uniwersytet Gdański 16 listopada 2017 r., która zakłada podejmowanie działań polegających na upowszechnianiu idei równości, różnorodności, tolerancji oraz respektowaniu oraz ochronie praw człowieka w odniesieniu do całej społeczności akademickiej (https://ug.edu.pl/search/content/deklaracja_spoecznej_odpowiedzialnosci_nauki).

I WPROWADZENIE

Równość płci przynależy do katalogu praw człowieka i stanowi fundament zrównoważonego świata, w którym ludzie mogą żyć w pokoju i dobrobycie. Na Szczycie Zrównoważonego Rozwoju w Nowym Jorku w dniu 25 września 2015 r. 193 państwa członkowskie Organizacji Narodów Zjednoczonych, osiągnęły kompromis w sprawie dokumentu końcowego nowej agendy "Przekształcamy nasz świat: Agenda na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030", która obecnie wytycza kierunki działań w zakresie transformacji gospodarki światowej i zawiera 17 Celów i 169 zadań. Cele Zrównoważonego Rozwoju wskazują na wysoce istotną rolę kobiet w wytyczaniu kierunków rozwoju współczesnego świata oraz podkreślają, że ich działalność i zdolności przywódcze są kluczem do rozwiązania globalnych problemów. Równość płci opisana została w Celu 5 Agendy na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030, który zatytułowano: „Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt”. Wzmocnienie pozycji kobiet jest kluczowe dla zwalczania ubóstwa, nierówności i przemocy wobec nich. Dlatego też jako priorytetowe określono zadania zmierzające do wyeliminowania dyskryminacji oraz przemocy wobec kobiet i dziewcząt we wszystkich formach na całym świecie w sferze publicznej i prywatnej, w tym zwalczania handlu ludźmi, wykorzystywania seksualnego i innych form wyzysku.

W Europie konieczność zapewnienia równouprawnienia płci w badaniach i innowacjach jest istotną częścią działalności Komisji Europejskiej UE prowadzonej w oparciu o założenia zawarte w komunikacie „Unia równości: strategia na rzecz równości płci na lata 2020-2025”, przyjętym w 2020 r. Jednym z celów tej strategii jest wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA), zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje talenty w projektach naukowych w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji.

Podstawy prawne programu ramowego Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027 wspierają działalność Komisji Europejskiej na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach, wyznaczając równość płci jako priorytet przekrojowy (*cross-cutting priority*). Działalność prowadzona w ramach Horyzontu Europa powinna dążyć do zniesienia uprzedzeń ze względu na płeć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, do poprawy równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzeń bez dyskryminacji ze względu na płeć.

Zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 28 kwietnia 2021 r. program HE zapewnia skuteczne propagowanie równych szans dla wszystkich oraz uwzględnianie aspektu płci, w tym włączanie aspektu płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji. Program dąży do eliminowania przyczyn braku równowagi płci. Szczególną uwagę zwraca się na zapewnienie, w miarę możliwości, równowagi płci w panelach oceniających oraz w innych odpowiednich gremiach doradczych, takich jak rady i grupy eksperckie.

W programie Horyzont Europa wprowadzono trzy główne zmiany, które docelowo mają prowadzić do zwiększenia poziomu równouprawnienia płci wśród badaczek i badaczy:

1. Posiadanie Planu Równości Płci (*Gender Equality Plan - GEP*) staje się kryterium kwalifikowalności dla wszystkich organów publicznych, instytucji szkolnictwa wyższego i organizacji badawczych chcących uczestniczyć w programie Horyzont Europa;
 2. Włączenie perspektywy płci do treści badań i innowacji jest domyślnie przyjętym wymogiem, ocenianym w ramach kryterium doskonałości, chyba że w opisie tematu wyraźnie określono inaczej;
 3. Zapewnienie równowagi płci w zespołach badawczych będzie kryterium rozstrzygającym w przypadku wniosków grantowych z taką samą liczbą punktów w rankingu.
-

„Plan Wdrażania Polityki Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim. Działania równościowe na lata 2022-2023” jest dokumentem publicznym, skierowanym do wszystkich zainteresowanych osób, wyznacza konkretne cele i obszary działania, obejmuje zbieranie danych i monitoring, promowanie dobrych praktyk, a także zakłada organizację szkoleń i budowanie potencjału organizacji.

„Plan Wdrażania Polityki Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim. Działania równościowe na lata 2022-2023” składa się z pięciu celów oraz przypisanych im działań, a także wskaźników do osiągnięcia.

- Cel 1. Wzmocnienie świadomości znaczenia równouprawnienia płci w społeczności akademickiej**
- Cel 2. Zapewnienie równowagi płci w procesach decyzyjnych w UG**
- Cel 3. Zapewnienie równowagi płci w procesach rekrutacyjnych i rozwoju karier naukowych**
- Cel 4. Włączenie perspektywy płci do treści badawczych i dydaktycznych**
- Cel 5. Wprowadzenie działań wspomagających zrównoważenie pracy zawodowej z życiem prywatnym**

Na podstawie Zarządzenia Rektora Uniwersytetu Gdańskiego nr 118/R/21 z dnia 17 sierpnia 2021 roku powołano *Radę Wdrażającą Plan Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn* (stanowiącą odpowiednik ang. *Gender Equality Plan Implementing Board* - GEPIB) w Uniwersytecie Gdańskim. Rada została utworzona w związku z realizacją w UG projektu Horyzont 2020 - *MINDtheGEPs – Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans*. Do zadań członków Rady należy:

- 1) uczestniczenie w spotkaniach Rady dotyczących kolejnych etapów projektowania, wdrażania i monitorowania „Planu Równości Płci” (PRP UG);
- 2) zajęcie się aspektami prawnymi i formalnymi związanymi z tworzeniem i wdrożeniem PRP UG;
- 3) wspieranie administracji w kwestiach związanych z wdrożeniem PRP w UG;
- 4) powołanie Sieci Przedstawicieli i Przedstawicielek (MindtheGEPs Delegates Network, MDN) składającej się z przedstawicieli wszystkich jednostek UG w celu ułatwienia komunikacji z wydziałami i innymi jednostkami w sprawach tworzenia i wdrożenia PRP w UG;
- 5) prowadzenie szkoleń i okresowych spotkań z członkami Sieci Przedstawicieli w celu monitorowania efektów i aktualizacji zadań związanych z wdrażaniem PRP Rada Wdrażająca PRTKiM w Uniwersytecie Gdańskim będzie przygotowywać roczne sprawozdania ze swojej działalności.

Instrumenty realizacji działań „Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Gdańskiego”.

Uniwersytet Gdański zaplanował zdywersyfikowane źródła finansowania działań, m.in. przeznacza na nie zasoby własne w postaci czasu pracy pracowników zaangażowanych w realizację działań, wykorzystuje środki będące w jego dyspozycji oraz inne rodzaje finansowania, np. z projektu H2020 MINDtheGEPs. Przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na płeć zajmują się pracownicy Biura Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi (3 osoby). Ponadto, Uniwersytet Gdański zamierza pozyskiwać dalsze środki finansowe przeznaczone na inicjatywy skierowane na zapewnienie równości płci w celu długofalowego kontynuowania aktywności w tym obszarze.

II DIAGNOZA

Diagnoza aktualnej sytuacji w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn została przygotowana na podstawie materiałów i raportów realizowanych w ramach projektów:

- 1) „Raport *Kobiety w Nauce – zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego*” przygotowany przez Komisję ds. Społecznej Odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego:
<https://ug.edu.pl/news/sites/ug.edu.pl.news/files/attachments/node/421/files/kobiety%20na%20UG-raportnowypl.pdf>
- 2) ACT – Communities of Practice for Accelerating Gender Equality and Institutional Change in Research and Innovation across Europe, badanie GEAM: <https://geam.act-on-gender.eu>
- 3) Raport European University of the Seas SEA-EU: <https://sea-eu.org/wp-content/uploads/2021/10/Gender-Indicator-Report.pdf>
- 4) Raport Gender Indicators przygotowany w ramach projektu MINDtheGEPs:
<https://mindthegeps.eu/about/>

Powyższe projekty i przeprowadzone badania pozwoliły na zebranie danych dotyczących:

- a) uczestnictwa kobiet i mężczyzn w różnych gremiach decyzyjnych UG;
- b) reprezentacji naukowej kobiet i mężczyzn w ramach dyscyplin naukowych i na różnych etapach rozwoju kariery naukowej;
- c) liczebności kobiet i mężczyzn wśród osób ubiegających się o granty naukowe i dofinansowanie do szkoleń służących rozwojowi ich kariery zawodowej;
- d) częstotliwości z jaką kobiety i mężczyźni korzystają z urlopów rodzicielskich;
- e) struktury zarobków na różnych etapach kariery naukowej.

Dodatkowo diagnozę i opracowane działania pogłębiono o dane zebrane w okresie między czerwcem a grudniem 2020 r. w ramach projektu: ACT – *Communities of Practice for Accelerating Gender Equality and Institutional Change in Research and Innovation across Europe*, badanie GEAM: <https://geam.act-on-gender.eu>. Ankiętę dotyczącą postrzegania równości płci w naszej Uczelni wypełniło 330 osób (68% kobiet).

Badanie jakościowe zrealizowano w ramach dwóch zadań projektowych projektu MINDtheGEPs:

- I. *T2.5 Qualitative analysis: interviews with M and F key informants* (Badanie jakościowe: wywiady z mężczyznami i kobietami z grupy osób ze struktur zarządczych).
- II. *T2.6 Qualitative analysis: interviews with M and F researchers* (Badanie jakościowe: wywiady z mężczyznami i kobietami naukowcami i naukowczyniami).

Proces realizacji obejmował 4 etapy: 1) przeprowadzenie wywiadów, 2) transkrypcja wywiadów, 3) opracowanie streszczeń wywiadów (synopsis), 4) opracowanie raportu.

Wywiady przeprowadzono w okresie od 28.06.2021 r. do 01.10.2021 r.

Zrealizowano **22 indywidualne wywiady** pogłębione z pracownikami UG:

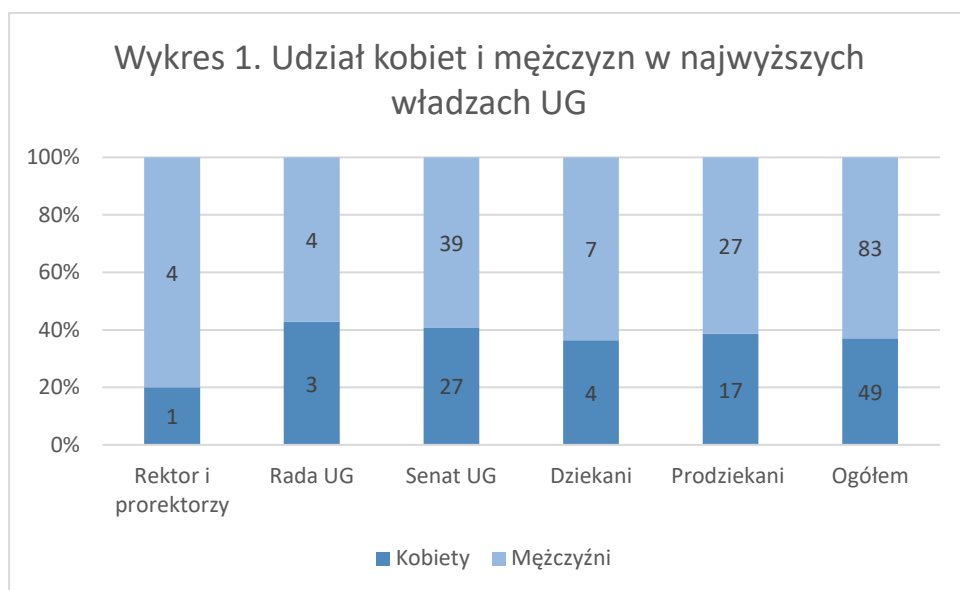
- **8 z osobami ze struktur zarządczych** (ang. Key Informants-KI),
- **14 z naukowcami i naukowczyniami** pochodzącymi z **2 wybranych wydziałów** UG
 - jednego z dziedzin nauk społecznych i humanistycznych i jednego z dziedziny nauk ścisłych i przyrodniczych.

Należy zauważyć, że Uniwersytet Gdański w obszarze kultury organizacyjnej realizuje już od dłuższego czasu rozwiązania instytucjonalne przyczyniające się do godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym. Zdecydowana większość pracowników (zarówno kobiet, jak i mężczyzn) zatrudniona jest na umowę o pracę na czas nieokreślony, co niewątpliwie stanowi czynnik stabilizujący, zapewniające bezpieczeństwo socjalne. Do innych rozwiązań instytucjonalnych umożliwiających *work-life balance* należą wykorzystywane w UG urlopy macierzyńskie i wychowawcze. Pozytywną rolę odgrywa ogólna regulacja zawarta w ustawie - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zgodnie z którą nauczyciel akademicki pracuje w elastycznym trybie zadaniowego czasu pracy, co niewątpliwie sprzyja możliwości godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Od lipca 2019 r. dzieci pracowników UG mogą korzystać z przedszkola utworzonego przy uczelni.

Istniejące udogodnienia nie niwelują jednak dostrzegalnych dysproporcji w ścieżkach rozwoju kariery naukowej kobiet i mężczyzn, uczestnictwa kobiet w gremiach decyzyjnych UG, a także w systemie wynagrodzeń.

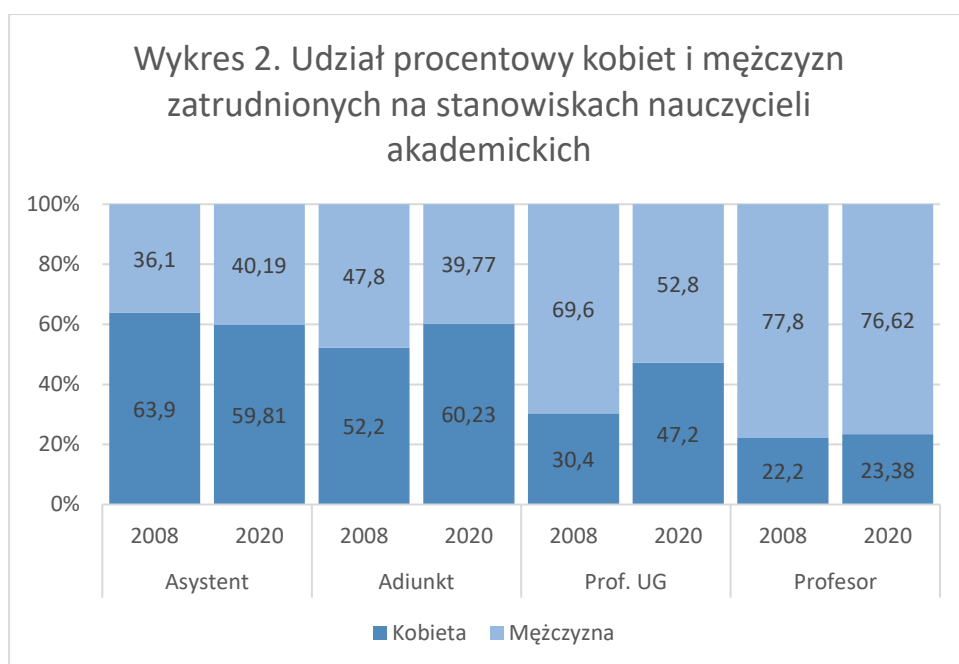
Analiza wyników przeprowadzonych badań prowadzi do następujących wniosków:

1. W kadencji 2020-2024 odnotowano we władzach UG: w składzie Kolegium Rektorskiego, Senatu UG i Rady UG kobiety stanowią odpowiednio 20%, 41% i 43% składu. Zatem poza Kolegium Rektorskim mamy stan zbliżający się do równowagi między udziałami kobiet i mężczyzn. Wśród dziekanów kobiety stanowią w kadencji 2020-2024 36%, a prodziekanów 39%. Widoczna jest tu wyraźna dysproporcja wskazująca na większą reprezentację mężczyzn.



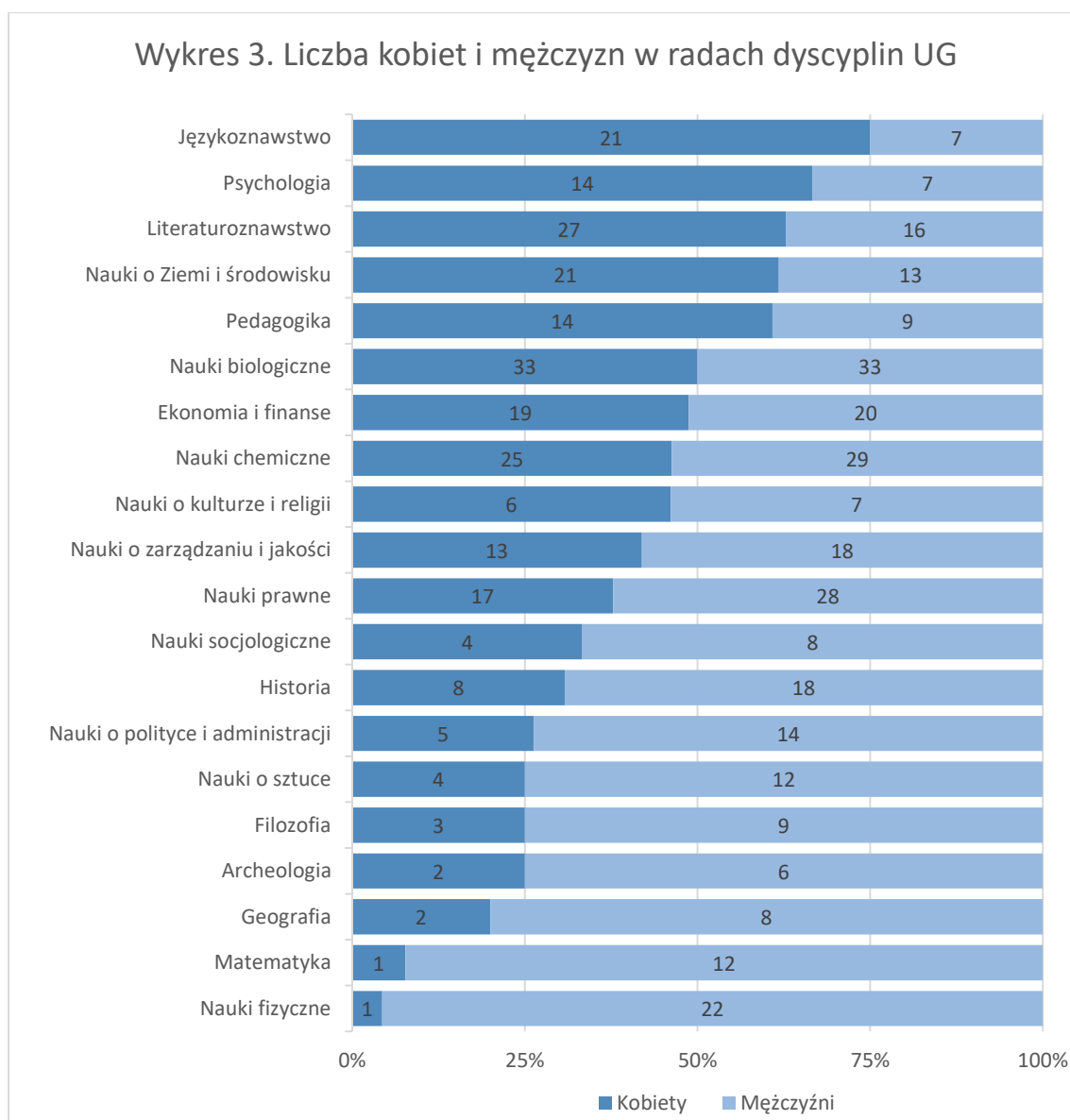
W większości przedstawionych grup, kobiety stanowią około 40% składu. Warto odnotować, iż w obecnej kadencji (2020-2024) znacząco wzrosła liczba kobiet wśród dziekanów wydziałów UG (w poprzedniej kadencji była tylko jedna kobieta dziekan, obecnie są cztery).

2. W 2020 r. na stanowiskach asystentek i asystentów oraz adiunktek i adiunktów odnotowano większą reprezentację kobiet niż mężczyzn, w obu przypadkach około 60% tej grupy stanowią kobiety. Na kolejnym etapie kariery naukowej – stanowisku profesora uczelni mamy już niższy udział kobiet, bo 47%. Warty odnotowania jest fakt, iż w 2008 r. na tym stanowisku było zatrudnionych jedynie 30% kobiet. Natomiast w przypadku osób z tytułem naukowym profesora, kobiety zatrudnione na tym stanowisku stanowią już tylko 23% (tylko 1% wzrostu w stosunku do 2008 r.). Dane pokazują, jak wraz z poszczególnymi szczeblami kariery naukowej zmniejsza się udział kobiet zatrudnionych na tych stanowiskach.

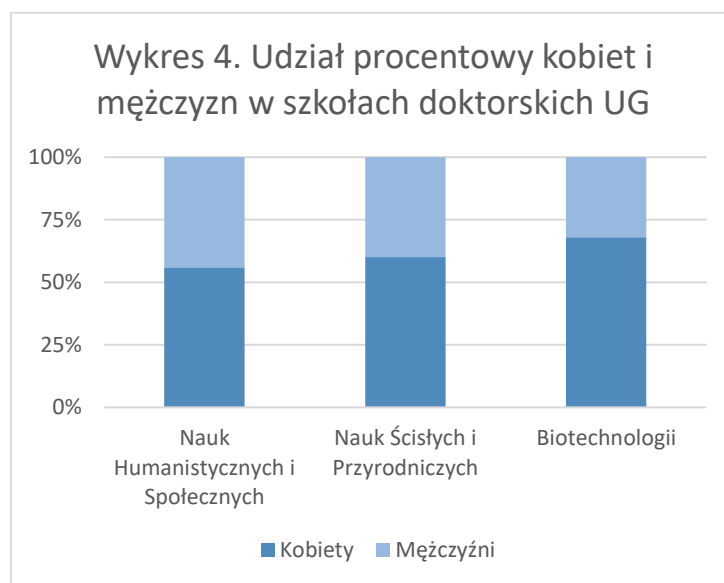


Z przeprowadzonej analizy wynika, iż w ostatnich 12 latach prawie dwukrotnie wzrosła liczba kobiet zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni (w 2008 r. - 30%, a w 2020 r. - 47%). Natomiast udział kobiet jest wyraźnie niższy w grupie profesorów tytularnych. Co istotne, z przeprowadzonej analizy danych wynika, iż wśród 143 profesorów zatrudnionych w UG jest 38 kobiet i 105 mężczyzn. Analizując liczbę lat, które upływają od uzyskania stopnia doktora habilitowanego do uzyskania tytułu profesora można stwierdzić, że tak w przypadku kobiet, jak i mężczyzn, jest to średnio około 10 lat. Można zatem wnioskować, iż liczba kobiet - profesorek zatrudnionych w naszym uniwersytecie wzrośnie w kolejnych latach w związku z szybko rosnącą liczbą kobiet uzyskujących habilitację i zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni. Zagrożeniem dla wzrostu liczby kobiet z tytułem naukowym profesora jest zapisany w ustawie - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wcześniejszy wiek emerytalny.

3. W obrębie rad dyscyplin występuje przewaga mężczyzn w radach takich dyscyplin, jak: archeologia, filozofia, historia, matematyka, nauki fizyczne i informatyka. Natomiast kobiety przeważają liczebnie w radach takich dyscyplin jak: językoznawstwo (77%) i psychologia (72%) oraz w mniejszym stopniu w takich jak: literaturoznawstwo, nauki o ziemi i środowisku oraz pedagogika. Warto podkreślić, iż w Radzie Dyscypliny nauki biologiczne mamy sytuację optymalną: równą reprezentację kobiet i mężczyzn. Natomiast mężczyźni wyraźnie przeważają w radach takich dyscyplin jak: nauki fizyczne, matematyka, geografia, archeologia, filozofia i nauki o sztuce. Uzyskane dane są podobne do wyników dotyczących procentowego udziału kobiet wśród pracowników poszczególnych dyscyplin naukowych w innych jednostkach naukowych w Polsce i Europie.

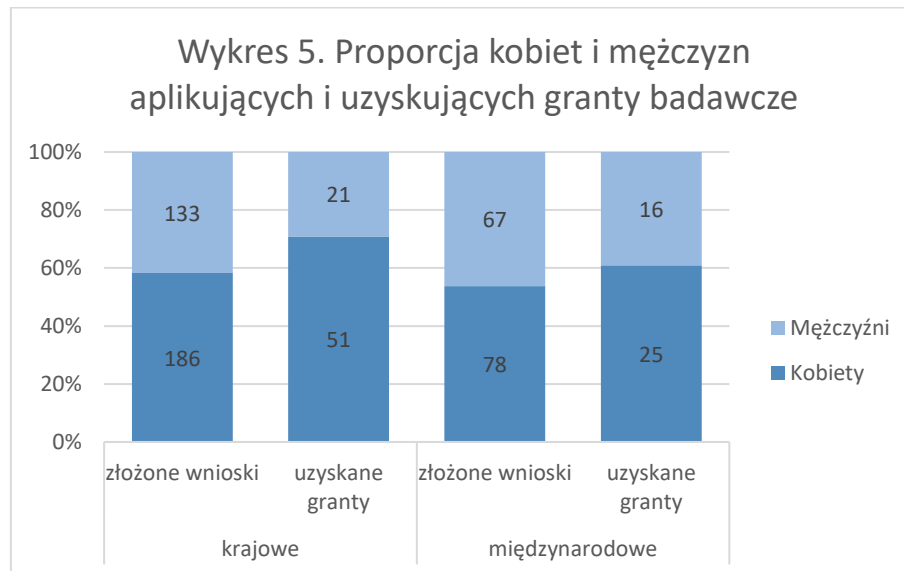


4. W Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych i Społecznych mamy podobny udział kobiet i mężczyzn (56% kobiet i 44% mężczyzn). Natomiast w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych oraz w Międzyuczelnianej Szkole Doktorskiej Biotechnologii UG i GUMed odnotowujemy większą liczbę doktorantek niż doktorantów (odpowiednio 60% i 68% kobiet).

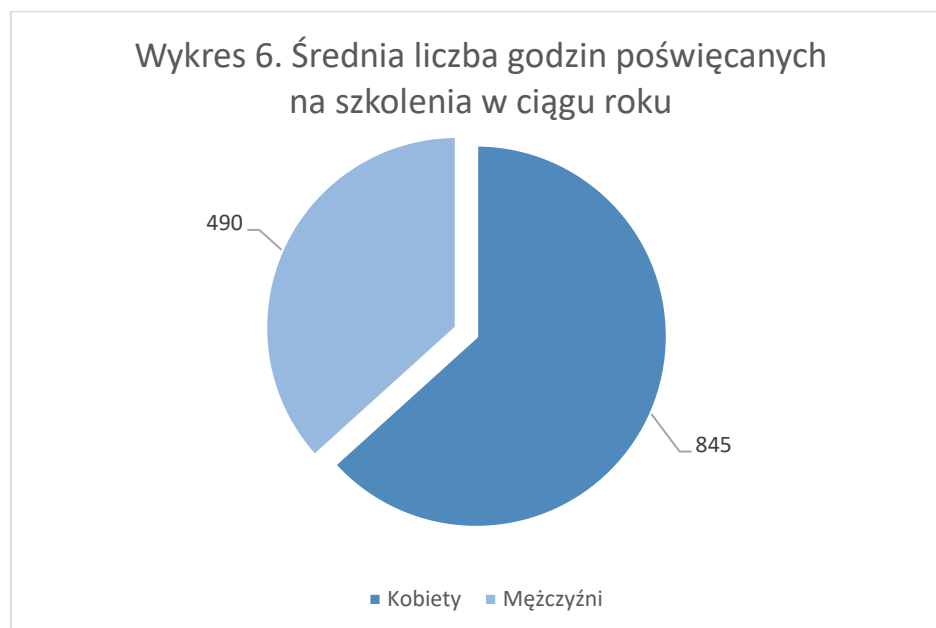


Uzyskane wyniki, wskazują, iż kobiety kończące studia wyższe są zainteresowane rozpoczynaniem kariery naukowej i robieniem doktoratu. Widoczna przewaga kobiet w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych oraz w Międzyuczelnianej Szkole Doktorskiej Biotechnologii może wskazywać na to, że mężczyźni są bardziej zainteresowani robieniem kariery poza instytucjami naukowymi, co może być związane szybszą perspektywą uzyskiwania wyższych dochodów, np. w biznesie.

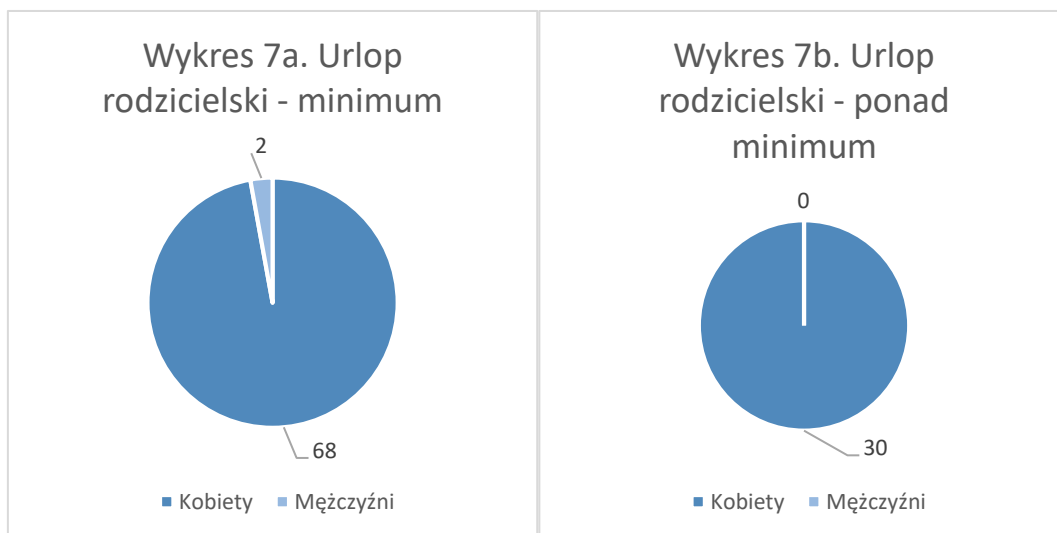
5. Analizując zaangażowanie naukowe pracowników/c uczelni, stwierdzono, iż kobiety składają więcej wniosków grantowych niż mężczyźni: odpowiednio 58% grantów krajowych i 53% grantów międzynarodowych jest składanych przez naukowczynie oraz odnotowują one wyższy wskaźnik sukcesu w zakresie uzyskiwania grantów: badaczki uzyskują współczynnik sukcesu około 25%, a badacze około 20%.



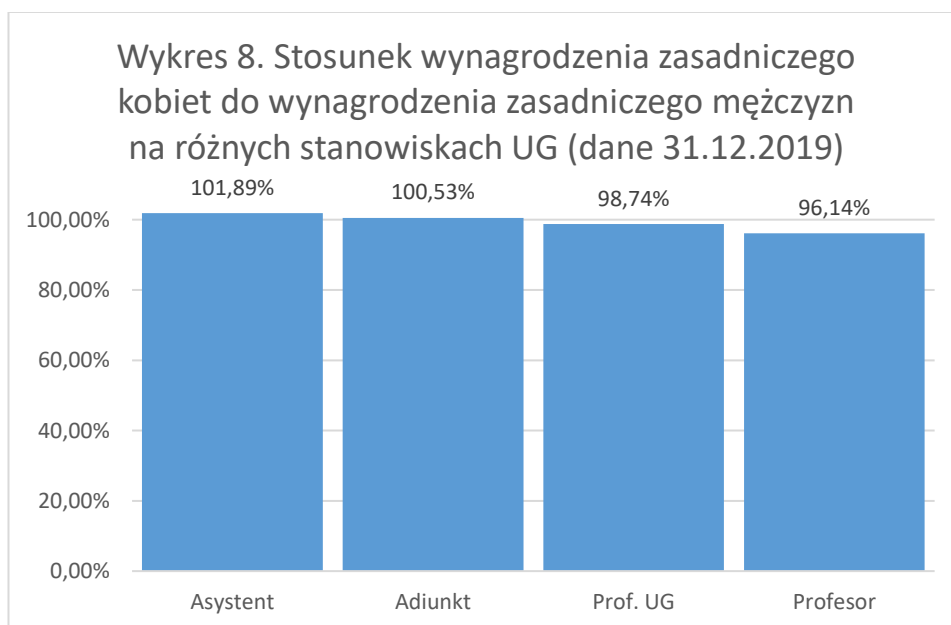
6. Stwierdzono, iż kobiety częściej niż mężczyźni uczestniczą w kursach doszkalających organizowanych przez UG; 63% godzin zajęć doszkalających jest wykorzystywana przez kobiety.



7. W UG z urlopów rodzicielskich korzystają przede wszystkim kobiety, w 2020 r. 68 kobiet i tylko 2 mężczyzn przebywało na urlopie rodzicielskim. Fakt konieczności godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi może stanowić jedną z ważnych barier w rozwoju kariery naukowej kobiet.



8. Istnieje przewaga w zarobkach mężczyzn zarówno na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, jak i administracyjnych.



Analizując wynagrodzenia kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach asystenta, adiunkta i profesora uczelni stwierdzono, iż różnice są niewielkie. Największe różnice zaobserwowano w przypadku profesorów tytularnych (około 3,8% na rzecz mężczyzn). Jest to przede wszystkim wynik znacząco większej liczebności mężczyzn w tej grupie, których okresy zatrudnienia na tych stanowiskach w stosunku do kobiet są relatywnie dłuższe, co z kolei skutkuje większą rozpiętością wynagrodzeń. Należy podkreślić, że choć zarobki kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach w UG różnią się, to różnice te są znikome w porównaniu ze średnią krajową (18%). Polityka płacowa i w zakresie podwyżek na UG powinna jednak każdorazowo zmierzać do wyrównania płac kobiet i mężczyzn.

III CELE I OBSZARY DZIAŁANIA

Na podstawie zebranych danych poniżej określono pięć celów ujętych w „*Planie Wdrażania Polityki Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim. Działania równościowe na lata 2022-2023*” niezbędnych do zapewnienia równowagi w zakresie osiągnięcia równości płci w Uniwersytecie Gdańskim.

Cel 1. Wzmocnienie świadomości znaczenia równouprawnienia płci w społeczności akademickiej

Działanie 1.1	Organizowanie spotkań/szkoleń/webinarów dotyczących podstawowych kwestii związanych z tworzeniem środowiska pracy, w którym wszystkie osoby są traktowane z jednakowym szacunkiem i uczciwością
Grupa docelowa	Wszyscy pracownicy/e UG, doktoranci szkół doktorskich, studenci.
Termin	Organizacja szkoleń od 2022 r. i w drugiej kolejności ankiet (od drugiej połowy 2022 r.).
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Rzecznika/czki ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi
Wskaźnik	Liczba wypełnionych ankiet sprawdzających wiedzę wśród pracowników/c UG na temat procedur reagowania w sytuacjach spornych oraz liczba zgłaszanych i rozwiązanych spraw
Działanie 1.2	Organizowanie szkoleń/webinarów dotyczących podstawowych kwestii związanych z przeciwdziałaniem nierównemu traktowaniu i przeciwdziałaniem mobbingowi.
Grupa docelowa	Wszyscy pracownicy/e UG, doktoranci szkół doktorskich, uczestnicy studiów doktoranckich, studenci.
Termin	Organizacja szkoleń od 2022 r. i w drugiej kolejności ankiet (od drugiej połowy 2022 r.).
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Rzecznika/czki ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi.
Wskaźnik	Przygotowanie podręcznika antymobbingowego i antydyskryminacyjnego. Liczba wypełnionych ankiet sprawdzających wiedzę wśród pracowników/c UG na temat procedur reagowania w sytuacjach spornych oraz liczba zgłaszanych i rozwiązanych spraw
Działanie 1.3	Organizowanie szkoleń/webinarów dotyczących podstawowych kwestii związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na płeć, przeciwdziałaniem molestowaniu seksualnemu.
Grupa docelowa	Wszyscy pracownicy/e UG, doktoranci szkół doktorskich, uczestnicy studiów doktoranckich, studenci.

Termin	Organizacja szkoleń od 2022 r. i w drugiej kolejności ankiet (od drugiej połowy 2022 r.).
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Rzecznika/czki ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi
Wskaźnik	Przygotowanie podręcznika antymobbingowego i antydyskryminacyjnego. Liczba wypełnionych ankiet sprawdzających wiedzę wśród pracowników/c UG na temat procedur reagowania w sytuacjach spornych oraz liczba zgłaszanych i rozwiązanych spraw

Działanie 1.4 **Utworzenie na stronie internetowej UG podstron informujących o: 1) kobietach w historii UG, 2) kobietach w organach zarządczych UG oraz 3) udziale kobiet w gremiach decyzyjnych i wskaźnikach równości kobiet i mężczyzn.**
Wprowadzenie biogramów kobiet i mężczyzn ważnych w historii i zarządzaniu UG do Gedanopedii i Wikipedii

Grupa docelowa	Społeczność akademicka, społeczność lokalna
Termin	Od 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Komisja ds. Społecznej Odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego
Wskaźnik	Liczba biogramów kobiet umieszczonych na stronie UG oraz w Gedanopedii/Wikipedii. Coroczny, w trakcie trwania projektu MINDtheGEPs, co najmniej 10% przyrost liczby biogramów kobiet i mężczyzn wprowadzanych do Gedanopedii/Wikipedii.

Cel 2. Zapewnienie równowagi płci w procesach decyzyjnych w UG

(ang. *Decision making bodies: gendering leaders and institutions*)

Działanie 2.1.	Opracowanie i wprowadzenie obowiązkowego szkolenia online dla wszystkich pracowników/c UG zwiększającego świadomość znaczenia równego udziału przedstawicieli różnych płci w zarządzaniu uczelnią: „Udział kobiet i mężczyzn w zarządzaniu uczelnią”.
Grupa docelowa	Wszyscy nowo zatrudniani oraz obecni pracownicy/e UG, na stanowiskach: profesor/ka, profesor/ka uczelni, adiunkt/ka - ścieżka badawcza i badawczo-dydaktyczna, starszy/główny specjalista/ka – pracownicy/e administracyjni
Termin	Rozpoczęcie prac 2022 r., wdrożenie kursu od roku akademickiego 2023/24
Jednostki odpowiedzialne	Merytoryczne opracowanie szkoleń w ramach MINDtheGEPs. Wprowadzenie na stronę i do systemu UG Centrum IT, Centrum Spraw Pracowniczych. Podmiot wykonawczy – możliwość zatrudnienia podmiotu zewnętrznego.
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych: docelowo wyżej wymienieni pracownicy/e UG, w fazie testowej grupa 100 osób po 50 reprezentujących każdą z płci
Działanie 2.2.	Opracowanie i wprowadzenie szkoleń z umiejętności przywódczych, szkolenia niwelujące uprzedzenia odnoszące się do płci wśród kadry kierowniczej i zarządzającej.
Grupa docelowa	Wszyscy nowo zatrudniani oraz obecni pracownicy/e UG, na stanowiskach: profesor/ka, profesor/ka uczelni, adiunkt/ka - ścieżka badawcza i badawczo-dydaktyczna, starszy/główny specjalista/ka – pracownicy/e administracji Testowo: 3 grupy szkoleniowe po 15 osób.
Termin	Opracowanie od 2022 r., implementacja od 2023 r.
Jednostki odpowiedzialne	Merytoryczne opracowanie szkoleń w ramach MINDtheGEPs. Wprowadzenie na stronę UG Centrum IT, Centrum Spraw Pracowniczych. Podmiot wykonawczy – możliwość zatrudnienia podmiotu zewnętrznego.
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych: docelowo wyżej wymienieni pracownicy/e UG
Działanie 2.3.	Kampania promocyjna skierowana do pracowników/c), zachęcająca do korzystania z różnych form edukacyjnych służących rozwojowi zawodowemu.
Grupa docelowa	Pracownicy/e zatrudnieni w UG i studiujący na UG.
Czas	Rozpoczęcie działania 2022
Jednostki odpowiedzialne	Dział Spraw Socjalnych, Centrum Spraw Pracowniczych, Centrum IT
Wskaźnik	Liczba kobiet i mężczyzn podejmujących szkolenia

Działanie 2.4.	Monitorowanie wskaźników równego traktowania kobiet i mężczyzn. Kampania promocyjna skierowana do pracowników (w szczególności kadry zarządzającej) zachęcającej do zapewnienia różnorodności płci w procesach decyzyjnych na wszystkich szczeblach zarządzania UG. Powołanie w strukturze organizacyjnej komórki albo rzecznika/czki, którego zadaniem byłoby zbieranie i analiza danych kadrowych, finansowych, biometrycznych oraz monitorowanie wskaźnika równości płci w uczelni.
Grupa docelowa	Społeczność UG
Termin	Od 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi
Wskaźnik	Stworzenie stanowiska pełnomocnika/czki ds. monitorowania danych dotyczących równości kobiet i mężczyzn; coroczna informacja na temat osiągniętych wskaźników/postępu w zakresie równości płci.

Cel 3. Zapewnienie równowagi płci w procesach rekrutacyjnych i rozwoju karier naukowych

(ang. Balancing recruitment and career progression)

Działanie 3.1.	Opracowanie i wprowadzenie szkolenia online dla pracowników/c UG zwiększającego świadomość znaczenia zagadnień związanych z równością płci – Moduł „Równowaga płci w rekrutacji oraz wspomaganie rozwoju karier badaczy i badaczek”.
Grupa docelowa	Wszyscy nowo zatrudniani oraz obecni pracownicy/e UG – ścieżki badawczo-dydaktyczna, badawcza i dydaktyczna, doktoranci/teki.
Termin	Rozpoczęcie prac i wdrożenie kursu od 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Merytoryczne opracowanie szkoleń w ramach MINDtheGEPs. Wprowadzenie na stronę UG Centrum IT, Centrum Spraw Pracowniczych. Podmiot wykonawczy – możliwość zatrudnienia podmiotu zewnętrznego.
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych
Działanie 3.2.	Rozszerzenie „Polityki Rozwoju Kadr UG” o mentoring dla pracowników/c zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych. Uwzględnienie aspektów równego traktowania kobiet i mężczyzn, ale także specyfiki sytuacji rodzinnej kobiet w „Polityce Rozwoju Kadr UG”.
Grupa docelowa	Kobiety, nowo zatrudnione oraz obecne, pracownice UG – ścieżki badawczo-dydaktyczna i badawcza (po doktoracie i po habilitacji). Grupa testowa: (6 osób po doktoracie i 6 osób po habilitacji do pilotażu)
Czas	Rozpoczęcie działań 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu UG
Wskaźnik	Liczba osób objętych mentoringiem

Działanie 3.3.	Działanie skierowane do pracowników/c administracyjnych polegające na wsparciu rozwoju kariery poprzez finansowanie procedury związanej z uzyskaniem doktoratu lub studiów MBA oraz mentoring niezbędny w realizacji kariery w strukturach zarządczych UG. Organizacja szkoleń z zakresu zarządzania różnorodnością i przeciwdziałania wykluczeniu.
Grupa docelowa	Pracownicy/e administracyjni/e (nowe/i i obecne/i) (6 osób do pilotażu)
Czas	Rozpoczęcie działań 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu UG
Wskaźnik	Liczba osób objętych mentoringiem
Działanie 3.4.	Podjęcie starań o zapewnienie równowagi w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn: 1) przy regulacjach płac związanych ze zwiększeniem subwencji MEiN, 2) przy awansach na wyższe stanowiska, 3) przy nowych zatrudnieniach.
Grupa docelowa	Wszyscy pracownicy/e uczelni
Czas	Rozpoczęcie działań 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Rektor
Wskaźnik	Monitorowanie luki płacowej – zmniejszona luka płacowa w stosunku do wartości z roku 2021.
Działanie 3.5.	Wsparcie procesu rekrutacyjnego na studia I i II stopnia oraz do szkoły doktorskiej w celu zwiększenia liczby kandydatów lub kandydatek odpowiednio na kierunki „sfeminizowane” oraz na kierunki „zmaskulinizowane”.
Grupa docelowa	Społeczność akademicka, społeczność lokalna
Czas	Rozpoczęcie działań 2022/2023 r.
Jednostki	Centrum Promocji UG
Wskaźnik	Monitorowanie proporcji zrekrutowanych studentów/ek w podziale na wydziały – zrównoważona liczba studentów/ek.

Cel 4. Włączenie perspektywy płci do treści badawczych i dydaktycznych

(ang. Gendering research and teaching.)

Działanie 4.1.	Opracowanie i wprowadzenie obowiązkowego szkolenia online zwiększającego świadomość znaczenia perspektywy płci w treściach badań w projektach naukowych „Zagadnienia dotyczące wymiaru płci w podejmowanych badaniach naukowych oraz w dydaktyce”. <i>Analogiczne regulacje są już wprowadzane w projektach NCN</i>
Grupa docelowa	Wszystkie osoby przygotowujące się do złożenia grantu badawczego – ścieżki badawczo-dydaktyczna i badawcza, doktoranci/teki.
Czas	Rozpoczęcie prac 2022 r., wdrożenie kursu od 2023 r.
Jednostki odpowiedzialne	Merytoryczne opracowanie Dział Projektów Krajowych i Międzynarodowych. MINDtheGEPs: GEPIB: GEPs Implementing Board i MINDtheGEPs Delegates Network. Wprowadzenie ankiet i instrukcji na stronę UG Centrum IT, Centrum Spraw Pracowniczych
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych
Działanie 4.2.	Ustanowienie corocznych nagród za najlepsze prace magisterskie oraz doktorskie uwzględniającą wymiar płci w projektowaniu i interpretacji badań naukowych (po jednej dla magistrantów i doktorantów z obszaru nauk społecznych i humanistycznych oraz po jednej dla magistrantów i doktorantów z obszaru nauk ścisłych i przyrodniczych). Opracowanie regulaminu, ustanowienie kapituły, ustalenie źródeł finansowania, ogłoszenie konkursu.
Grupa docelowa	Magistranci/teki i doktoranci/teki UG
Czas	Rozpoczęcie prac 2022 r. Ogłoszenie konkursu na początku 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Zespół projektu MINDtheGEPs. MINDtheGEPs: GEPIB: GEPs Implementing Board i MINDtheGEPs Delegates Network, Centrum Zrównoważonego Rozwoju. <i>W projekcie są zabezpieczone fundusze na nagrody.</i>
Wskaźnik	Porównanie liczby prac uwzględniających perspektywę płci w badaniach w roku poprzedzającym ustanowienie nagrody i w trzecim roku po ogłoszeniu konkursu i ustanowieniu nagrody.

Działanie 4.3. Ustanowienie corocznej nagrody im. Joanny Schopenhauer dla badaczek posiadających stopień doktora lub doktora habilitowanego za podjęcie badań włączających wymiar płci w projektowaniu i interpretacji badań naukowych. Nagroda powinna wspierać kobiety aspirujące do uzyskania habilitacji lub tytułu profesora. Opracowanie regulaminu, ustanowienie kapituły, ustalenie źródeł finansowania, ogłoszenie konkursu.

Grupa docelowa Kobiety ze ścieżki badawczo-dydaktycznej i badawczej, osoby po doktoracie pracujące na habilitacją lub aspirujące do tytułu profesora

Termin Rozpoczęcie prac 2022 r. Ogłoszenie konkursu w 2022 r.

Jednostki odpowiedzialne Rektor UG, Zespół projektu MINDtheGEPs. GEPs Implementing Board i MINDtheGEPs Delegates Network, Centrum Zrównoważonego Rozwoju.

Wskaźnik Porównanie liczby prac włączających wymiar płci w badaniach w roku poprzedzającym ustanowienie nagrody i w trzecim roku po ogłoszeniu konkursu i ustanowieniu nagrody.

Działanie 4.4. Organizacja w UG dorocznej konferencji poświęconej równości płci w badaniach naukowych lub włączenie odpowiedniego panelu do odbywającej się corocznie konferencji. Docelowo organizacja osobnej corocznej konferencji o ww. tematyce w trakcie której odbywać się będzie prezentacją prac nagrodzonych

Grupa docelowa Pracownicy/e UG – ścieżki badawczo-dydaktyczna, badawcza i dydaktyczna, doktoranci/teki., magistranci/teki i doktoranci/teki UG

Czas W 2022 r. rozpoczęcie prac koncepcyjnych. Pierwsza edycja panelu / konferencji.

Jednostki odpowiedzialne Zespół projektu MINDtheGEPs - MINDtheGEPs: GEPIB: GEPs Implementing Board i MINDtheGEPs Delegates Network.

Wskaźnik Liczba prac uwzględniających czynnik płci w badaniach

Działanie 4.5.	Umożliwienie redaktorom/kom i innym osobom zaangażowanym w proces wydawniczy czasopism i publikacji wydawanych przez UG udziału w szkoleniach dotyczących uwzględniania perspektywy równości płci w treściach naukowych oraz wytycznych dla autorów/ek prac, jak również zachęcania kobiet to zasiadania w gremiach oceniających prace zgłaszane publikacji.
Grupa docelowa	Redaktorzy/ki i inne osoby zaangażowane w proces wydawniczy czasopism i publikacji, pracownicy/e zatrudnieni na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych.
Czas	W 2022 r. organizacja pierwszego szkolenie w formule „Train the trainers” dla TUTORÓW/EK z Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu UG
Jednostki odpowiedzialne	MINDtheGEPs: GEPIB: GEPs Implementing Board i MINDtheGEPs Delegates Network. Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu UG
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych
Działanie 4.6.	Umieszczenie pytania dotyczącego włączania perspektywy płci w karcie projektu obowiązującej w UG.
Grupa docelowa	Wszyscy obecni i przyszli kierownicy/czki projektów wypełniający kartę projektów UG, ścieżki badawcza i badawczo-dydaktyczna.
Czas	2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Projektów Naukowych, Biuro Projektów Rozwojowych, Centrum Zrównoważonego Rozwoju
Wskaźnik	Liczba projektów, w których Kierownik/czka dokonał rozpoznania ww. tematyki.
Działanie 4.7.	Wsparcia merytoryczne w zakresie pisania/składania grantów uwzględniających doświadczenia budowania różnorodnych zespołów i aplikowania o badania włączające perspektywę równości płci
Grupa docelowa	Wszyscy kierownicy/czki projektów wypełniający kartę projektów UG, ścieżki badawcza i badawczo-dydaktyczna. Doktoranci/teki wszystkich Szkół Doktorskich.
Czas	2022 r.
Jednostki	Biuro Projektów Naukowych, Biuro Projektów Rozwojowych
Wskaźnik	Wzrost liczby projektów, który zakończyły się uzyskaniem finansowania; wzrost wskaźnika efektywności
Działanie 4.8.	Opracowanie i wprowadzenie obowiązkowego szkolenia: Moduł „Rola płci w badaniach i karierze naukowej”
Grupa docelowa	Doktoranci/teki wszystkich Szkół Doktorskich.

Czas	Rozpoczęcie tworzenia i wdrożenie kursu od 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Merytoryczne opracowanie szkoleń w ramach MINDtheGEPs. Wprowadzenie na stronę UG Centrum IT, Centrum Spraw Pracowniczych. Podmiot wykonawczy – możliwość zatrudnienia podmiotu zewnętrznego.
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych

Działanie 4.9. Wprowadzenie szkolenia: „Rola płci w badaniach i karierze naukowej” kurs do wyboru.

Grupa docelowa	Studenci/tki Uniwersytetu Gdańskiego
Czas	Rozpoczęcie tworzenia i wdrożenie kursu od 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Merytoryczne opracowanie szkoleń w ramach MINDtheGEPs. Wprowadzenie na stronę UG Centrum IT, Centrum Spraw Pracowniczych. Podmiot wykonawczy – możliwość zatrudnienia podmiotu zewnętrznego.
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych

Cel 5. Wprowadzenie działań wspomagających zrównoważenie pracy zawodowej z życiem prywatnym.

(ang. Improving work life balance.)

Działanie 5.1.	Opracowanie i wprowadzenie obowiązkowego szkolenia online zwiększającego świadomość znaczenia zagadnień związanych z równością płci – Moduł „Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym”.
Grupa docelowa	Pracownicy/e naukowcy (ścieżki: badawcza, badawczo-dydaktyczna i dydaktyczna) oraz doktoranci/teki
Czas	Rozpoczęcie prac 2022 r., wdrożenie kursu od 2023 r.
Jednostki odpowiedzialne	Merytoryczne opracowanie szkoleń w ramach MINDtheGEPs. Wprowadzenie na stronę i do systemu UG Centrum IT, Centrum Spraw Pracowniczych. Podmiot wykonawczy – możliwość zatrudnienia podmiotu zewnętrznego.
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych
Działanie 5.2.	Podjęcie prac nad wdrożeniem rozwiązań hybrydowych w aspekcie pracy ze względu na sytuację rodzinną i/lub osobistą
Grupa docelowa	Pracownicy/e UG
Termin	Od 2023 r.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Kadr
Wskaźnik	Liczba aneksowanych umów
Działanie 5.3.	Podjęcie prac nad wdrożeniem rozwiązań hybrydowych w aspekcie studiowania ze względu na sytuację rodzinną i/lub osobistą
Grupa docelowa	Studenci/teki, doktoranci/teki, kandydaci i kandydatki na studia.
Termin	Od 2023 r.
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Kształcenia
Wskaźnik	Liczba programów/sylabusów z opcją hybrydową

Działanie 5.4.	Utworzenie na stronie internetowej UG zakładki zawierającej: 1) informacje dotyczące praw w zakresie świadczenia opieki rodzicielskiej i opiekuńczej, 2) oferty socjalne UG – wczasy, wyjazdy etc., obozy dla dzieci i młodzieży
Grupa docelowa	Pracownicy/e UG
Czas	2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Pracowniczych Spraw Socjalnych, Centrum Spraw Pracowniczych, Centrum IT
Wskaźnik	Liczba „wejść” na stronę opisującą ofertę socjalnej UG
Działanie 5.5.	Kampania promocyjno-informacyjna zachęcająca mężczyzn do korzystania z urlopów rodzicielskich.
Grupa docelowa	Pracownicy/e UG
Czas	Rozpoczęcie działania 2022
Jednostki odpowiedzialne	Dział Spraw Socjalnych, Centrum Spraw Pracowniczych, Centrum IT
Wskaźnik	Liczba mężczyzn korzystających z urlopów rodzicielskich
Działanie 5.6.	Organizacja uniwersyteckiego święta czasu wolnego dla rodziny/bliskich – jako kategorii ważnej dla Uniwersytetu z perspektywy dbałości o pracowników/ce i ich bliskich.
Grupa docelowa	Społeczność akademicka, Społeczność lokalna
Termin	Od 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Pracowniczych Spraw Socjalnych
Wskaźnik	Liczba uczestników/czek.

Działanie 5.7. Stworzenie pokoi rodzinnych dla rodziców małych dzieci na wydziałach.

Grupa docelowa	Rodzice małych dzieci (pracownicy/e, studenci/teki, doktorantki/ci) i ich partnerzy/rki, oraz osoby opiekujące się ich dziećmi
Czas	Rozpoczęcie prac 2022 r., dwa pilotażowe projekty na Wydziale Nauk Społecznych, Wydziale Filologicznym lub Wydziale Biologii (wydziały z dużą liczbą kobiet)
Jednostki odpowiedzialne	Rektor UG, MINDtheGEPs
Wskaźnik	Liczba utworzonych pokoi

Działanie 5.8. Budowa przestrzeni rekreacyjnej na Kampusie UG – plac zabaw i siłownia

Grupa docelowa	Społeczność akademicka, Społeczność lokalna
Termin	Od 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Dział Spraw Socjalny
Wskaźnik	Liczba stworzonych modułów/szacunkowa liczba osób korzystających z miejsc rekreacji/

PODSUMOWANIE

Uniwersytet Gdański jest istotnie zaangażowany w działania na rzecz równości płci. **„Plan Wdrażania Polityki Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim. Działania równościowe na lata 2022-2023”** wyznacza konkretne cele oraz działania, a także wskaźniki do ich osiągnięcia. Podejmowane w UG działania koncentrują się głównie na zbieraniu informacji na temat dobrych praktyk równościowych i ich analizie oraz upowszechnianiu tych praktyk, informowaniu o kursach i szkoleniach równościowych, a także opracowaniu i wdrożeniu systemu monitorowania równości szans płci. Podnoszenie świadomości, przekazywanie wiedzy na temat równości płci oraz rozwijanie kompetencji i dobrej komunikacji stanowi podstawę naukowej kultury równości w UG.