



PLAN WDRAŻANIA POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI W UNIWERSYTECIE GDAŃSKIM na lata 2024-2028

**Przyjęty Zarządzeniem nr 69/R/24
Rektora Uniwersytetu Gdańskiego prof. dr hab. Piotra Stepnowskiego
w dniu 24 lipca 2024 r.**

Gdańsk, 2024

Spis treści:

1. Przedmowa
2. Zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego – raport 2022
3. Raport prezentujący ilościowe dane służące monitorowaniu danych dotyczących karier nauczycieli i nauczycielek akademickich w Uniwersytecie Gdańskim
4. Cele i obszary działania „Planu Wdrażania Polityki Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028”

1. Przedmowa

Niniejszy „Plan Wdrażania Polityki Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028” jest jednym z instrumentów realizacji Strategii Uniwersytetu Gdańskiego na lata 2024-2028, zakładającej opracowanie i wdrożenie modelu włączania społecznego, budowania poczucia bezpieczeństwa, 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.** Opracowany „Plan Wdrażania Polityki Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028” powinien zapewnić pracownikom/com oraz studentom/kom poczucie bezpieczeństwa i pozwolić na wdrożenie w przyszłości systemu oceny ryzyka wystąpienia zachowań niepożądanych, po to aby wypracować, promować i podejmować działania o charakterze prewencyjnym.

„Plan Wdrażania Polityki Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028” 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.

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* (ang. *Gender Equality Plan, GEP*);
- 2) opracowanie ramy formalno-prawnych związanych z tworzeniem i wdrożeniem GEP dla UG 2024-2028;
- 3) wspieranie administracji w kwestiach związanych z wdrożeniem GEP dla UG 2024-2028;
- 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 ogólnouczelnianymi w sprawach tworzenia i wdrożenia GEP w UG;
- 5) prowadzenie szkoleń i okresowych spotkań z członkami Sieci Przedstawicieli i Przedstawicielek w celu monitorowania efektów i aktualizacji zadań związanych z wdrażaniem GEP w Uniwersytecie Gdańskim. Rada będzie przygotowywać roczne sprawozdania ze swojej działalności.;

Instrumenty realizacji działań „Planu Wdrażania Polityki Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028”.

Uniwersytet Gdański zaplanował zdywersyfikowane źródła finansowania działań, m.in. przeznaczając na nie zasoby własne w postaci czasu pracy pracowników zaangażowanych w realizację działań, wykorzystując środki będące w jego dyspozycji oraz inne rodzaje finansowania, np. środki z projektu H2020 MINDtheGEPs. Przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na płeć zajmują się: zespół realizujący projekt MINDtheGEPs, pracownicy Biura Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi, Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami oraz Zespół ds. Wsparcia Psychologicznego. Ponadto, Uniwersytet Gdański zamierza pozyskiwać inne środki finansowe przeznaczone na inicjatywy skierowane na zapewnienie polityki równości w celu długofalowego kontynuowania aktywności w tym obszarze.

Decyzja o wdrożeniu poniższych instrumentów realizacji działań „Planu Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028” została podjęta w oparciu o wnioski płynące z trzech dogłębnych analiz: 1) skuteczności działań realizowanych w ramach *Planu Równości Płci na lata 2022-2023*, 2) analizy danych ilościowych służących monitorowaniu w Uniwersytecie Gdańskim, 3) analizy wyników badania ilościowego przeprowadzonego wśród osób zatrudnionych w UG w okresie od listopada do grudnia 2023 roku, którego celem było zbadanie, w jakim stopniu Uniwersytet Gdański jest miejscem, w którym środowisko akademickie korzysta z potencjału płynącego z różnorodności oraz w którym wspierana jest kultura równości i szacunku. W dalszej części raportu prezentujemy wnioski płynące z tych dwóch przeprowadzonych analiz.

2. Zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego – raport 2022.

[Raport sporządzony w grudniu 2023 na podstawie danych na dzień 31 grudnia 2022](#)

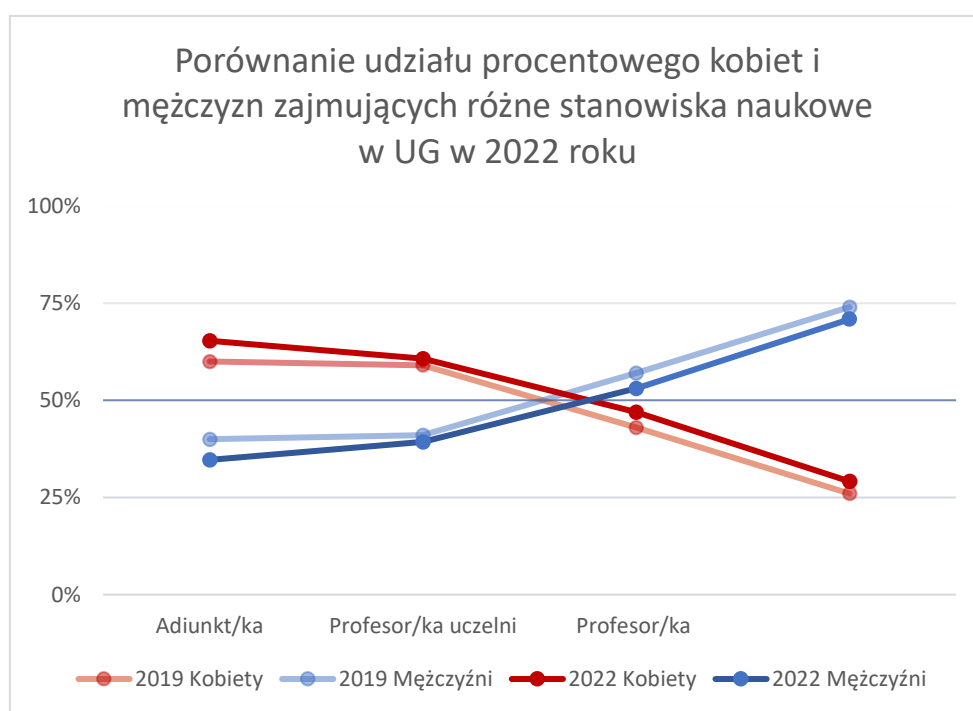
[Wstęp](#)

Trzy lata po opublikowaniu pierwszego raportu „Kobiety w nauce. Zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego. Raport 2020”, oddajemy w Państwa ręce drugą jego edycję. Niniejszy raport wpisuje się w politykę wdrażania planu równości płci w Uniwersytecie Gdańskim realizując jeden z jego głównych celów, a mianowicie wzmocnienie świadomości znaczenia równouprawnienia płci w społeczności akademickiej. Poniższe sprawozdanie stanowi pogłębioną analizę danych dotyczących struktury zatrudnienia i aktywności naukowej nauczycieli i nauczycielek akademickich w Uniwersytecie Gdańskim. Dane za 2022 rok zostały porównane z danymi z roku 2019 i 2020 przedstawionymi w pierwszym raporcie, w efekcie możliwe stało się zbadanie postępu w realizacji jednego z trzech głównych celów polityki społecznej odpowiedzialności uczelni, jakim jest równość płci. Zebrane dane pozwalają także na zidentyfikowanie obszarów, w których potrzebne jest podjęcie dalszych działań na rzecz zapewnienia

równych szans dla rozwoju kariery naukowej pracowników/czek w Uniwersytecie Gdańskim.

Monitorowanie danych dotyczących karier nauczycieli i nauczycielek akademickich, pozwoliło na stwierdzenie, że w Uniwersytecie Gdańskim nie tylko stale wzrasta udział kobiet zatrudnianych na wyższych stanowiskach naukowych, ale również zwiększa się ich aktywność naukowa m.in. w kierowaniu projektami badawczymi oraz publikowaniu monografii i artykułów w renomowanych czasopismach naukowych. Cieszy również stale wzrastający udział kobiet we władzach Uniwersytetu i jego kadrze kierowniczej. Opisywane zjawiska nie byłyby możliwe, a na pewno nie tak znaczące, bez kluczowego wsparcia władz naszej uczelni, realizacji projektu Horyzont 2020 *Modifying Institutions by developing Gender Equality Plans* oraz zaangażowania społeczności akademickiej we wspólne budowanie Uniwersytetu jako miejsca otwartego i społecznie odpowiedzialnego.

Rys. 1. Struktura zatrudnienia na Wydziałach



Struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn odpowiednio na kolejnych stanowiskach naukowych nie zmieniła się w roku 2022 znacząco w stosunku do poprzedniego badanego okresu, tj. 2019 roku i jest zbliżona do struktury zatrudnienia w większości krajów Europy i Ameryki Północnej.

Porównanie danych z roku 2019 i 2022 wskazuje, że na wczesnych etapach kariery naukowej na etatach asystenckich stan zatrudnienia kobiet oscyluje wokół 65%. W przypadku adiunktów/ek udział kobiet zatrudnionych na tym stanowisku zwiększył się o około 2% w ciągu ostatnich 4 lat (odpowiednio 59% i 61% w latach 2019 i 2022) (Rys. 1).

Można zaobserwować pozytywne zjawisko dalszego konsekwentnego zwiększenia udziału kobiet wśród osób zatrudnionych na stanowisku profesora

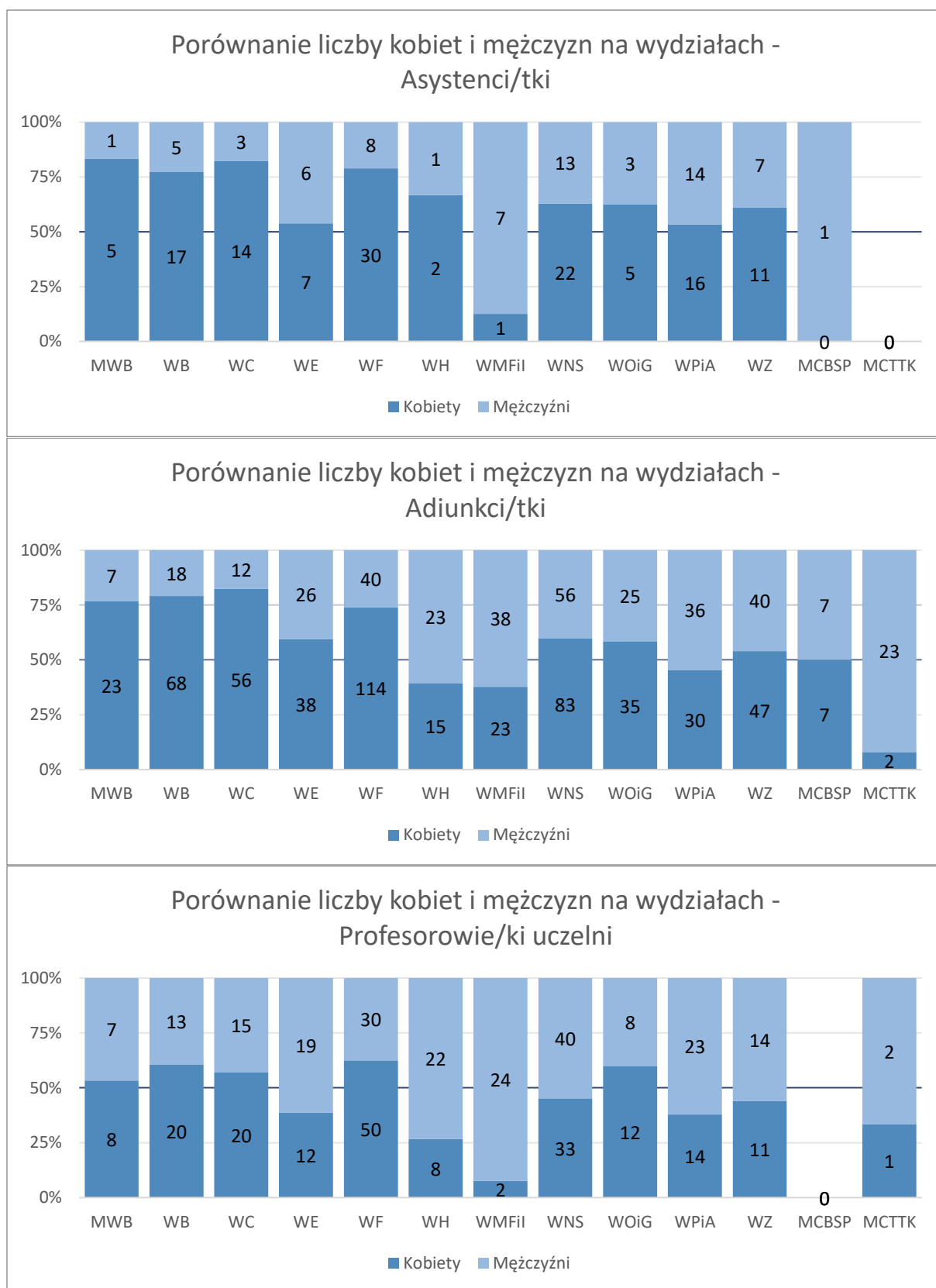
uczelni. W ciągu ostatnich czterech lat nastąpił wzrost zatrudnienia na tym stanowisku z 43% w roku 2019 do 47% w roku 2022. W efekcie, kobiety zatrudnione na stanowisku profesora/ki uczelni stanowią już blisko 50% osób zajmujących to stanowisko. Natomiast w przypadku profesorów/ek, posiadających tytuł naukowy, procentowy udział kobiet zatrudnionych zwiększył się zaledwie o 3% i pozostaje na niskim poziomie, odpowiednio w roku 2019 i roku 2022 – 26% i 29% (Rys. 1).

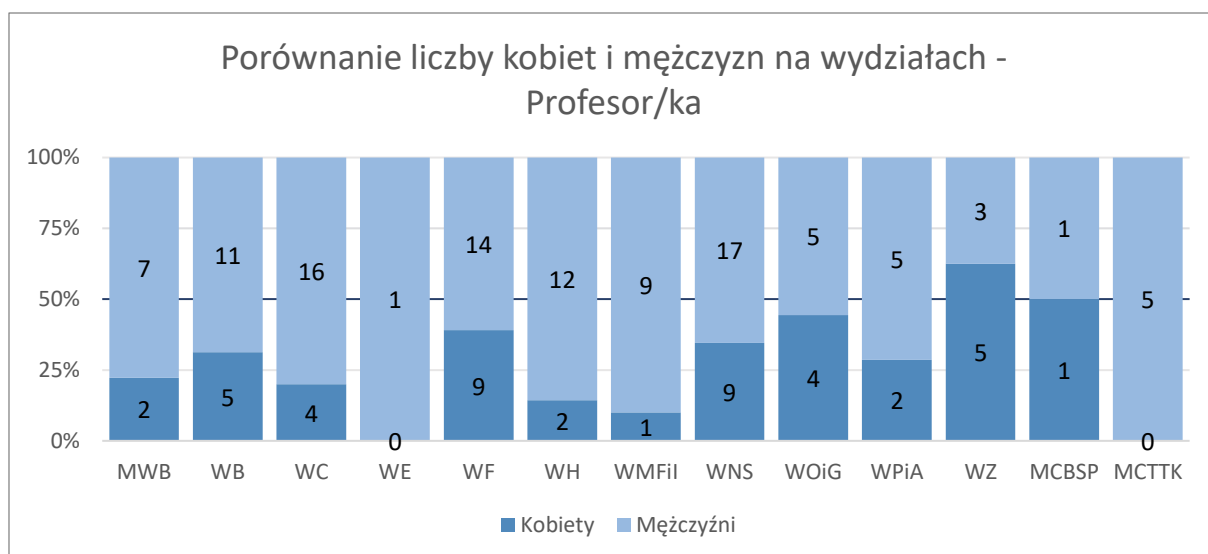
Podsumowując, mamy stale więcej kobiet na stanowiskach asystentów/ek i adiunktów/ek, stosunkowo równą liczbę na stanowisku profesorów/ek uczelni, a znacznie mniej na stanowisku profesora/ki (nauczyciele i nauczycielki akademickie z tytułem naukowym profesora). Nadal obserwowane jest więc wyraźnie zjawisko tzw. *gender scissors*.

Przytoczone wcześniej dane, dotyczące zatrudnienia w obrębie całego Uniwersytetu Gdańskiego, znajdują odzwierciedlenie w liczbach/procentach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na kolejnych stanowiskach na poszczególnych wydziałach i w centrach badawczych (Rys. 2). Analiza danych przedstawionych na wykresach wykazuje, że w roku 2022 na większości wydziałów UG kobiety przeważały w grupie asystentów/ek i adiunktów/ek. W grupie asystentów/ek wyjątkiem jest Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki, gdzie kobiety stanowią 13% ogółu asystentów/ek. W grupie adiunktów/ek natomiast niski jest procent kobiet zatrudnionych w Międzynarodowym Centrum Teorii Technologii Kwantowych, tj. 8% ogółu adiunktów/ek (Rys. 2).

Warto podkreślić, że zmieniła się, w stosunku do roku 2019, sytuacja w grupie osób zatrudnionych na stanowisku profesora/ki uczelni. Na 5 spośród 11 wydziałów zatrudnionych jest na tym stanowisku więcej kobiet niż mężczyzn. Na Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii, Wydziale Chemii, Wydziale Oceanografii i Geografii, Wydziale Biologii oraz Wydziale Filologicznym kobiety zatrudnione na stanowisku profesora/ki uczelni stanowiły odpowiednio 53%, 57%, 60%, 61% i 63% ogółu zatrudnionych w tej grupie. Natomiast, na wszystkich wydziałach znacząco mniej kobiet jest zatrudnionych na stanowiskach profesorów/ek (Rys. 2). Tylko na Wydziale Zarządzania i w Międzyuczelnianym Centrum Badań nad Szczepionkami Przeciwnowotworowymi mamy odpowiednio więcej i równą liczbę kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowisku profesora/ki.

Rys. 2. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn na różnych stanowiskach na wydziałach

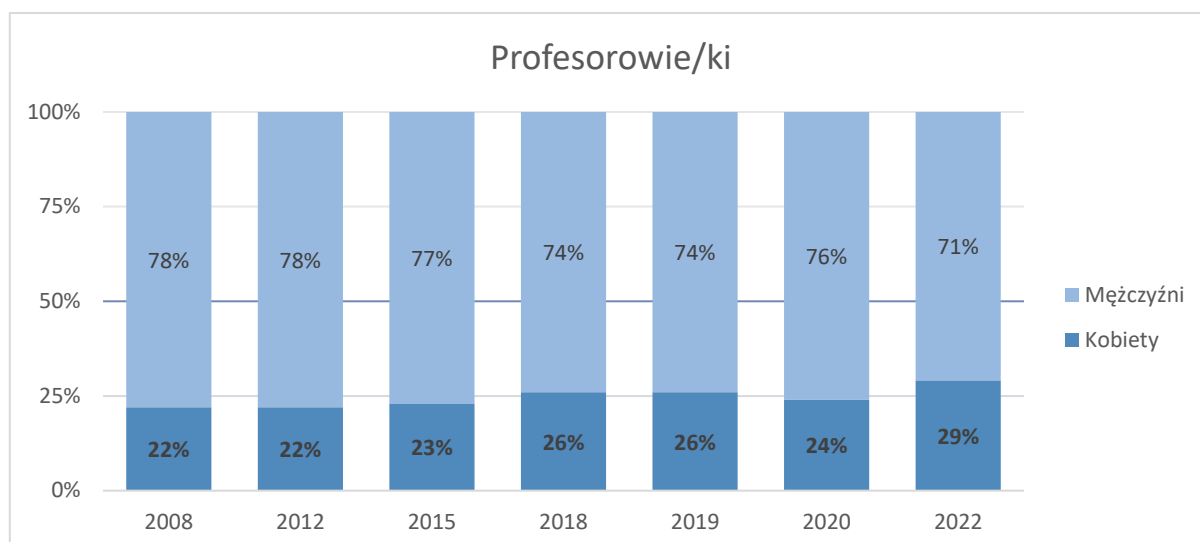




Analiza danych z lat 2008 – 2022 (na przestrzeni ostatnich 14 lat) pozwala na wyciągnięcie następujących wniosków. Odsetek kobiet zatrudnionych na wszystkich stanowiskach naukowych jest stabilny z umiarkowaną tendencją wzrostową (Rys. 3). Na stanowisku asystenta/ki, niezmiennie zatrudnionych jest więcej kobiet niż mężczyzn (około 65% – tj. 112 kobiet wśród 173 zatrudnionych na tym stanowisku). Sytuacja jest w tym przypadku wyjątkowo stabilna, a jej wahania mieszczą się w granicach 4%. Na stanowisku adiunkta/ki w 2008 roku zatrudniona była podobna liczba kobiet i mężczyzn, odpowiednio 52% i 48%. Procent kobiet zatrudnionych na tym stanowisku stale rośnie i osiągnął w 2022 r. 61%, tj. 518 kobiet wśród 861 zatrudnionych na tym stanowisku. W przypadku dwóch kolejnych stanowisk naukowych kobiety stanowią mniejszość, ale i tu widać trendy wzrostowe. Kobiet na stanowisku profesora/ki uczelni w roku 2008 było zaledwie 30%, natomiast w roku 2022 ten udział osiągnął 47% (192 osoby na 409 zatrudnionych na tym stanowisku). W przypadku tego stanowiska odnotowano najwyższy procentowy wzrost zatrudnienia kobiet (Rys. 3).

Rys.3. Struktura zatrudnienia mężczyzn i kobiet na różnych stanowiskach naukowych





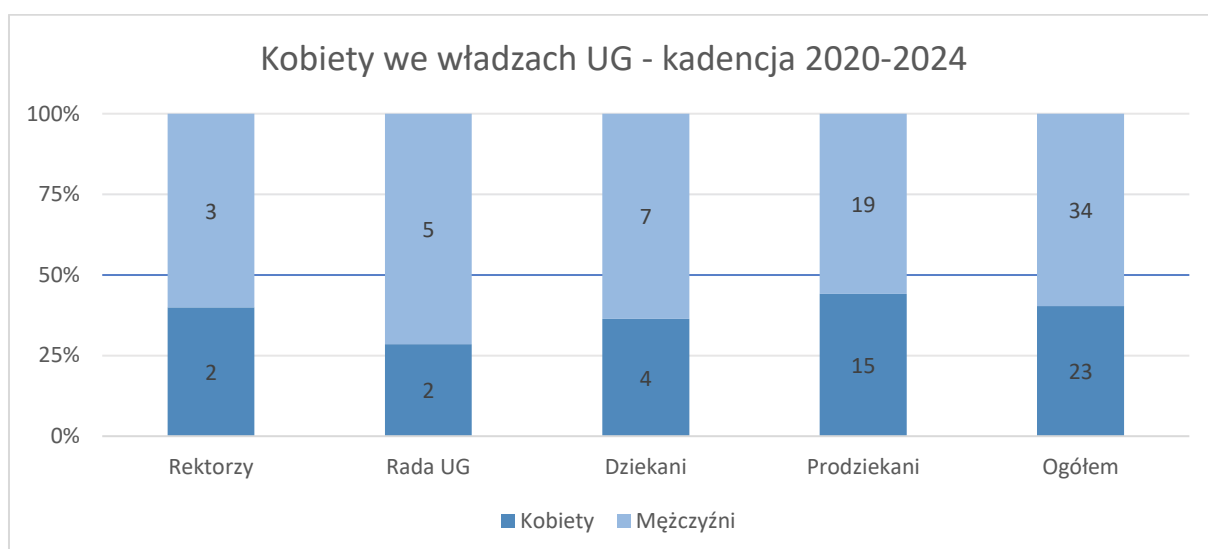
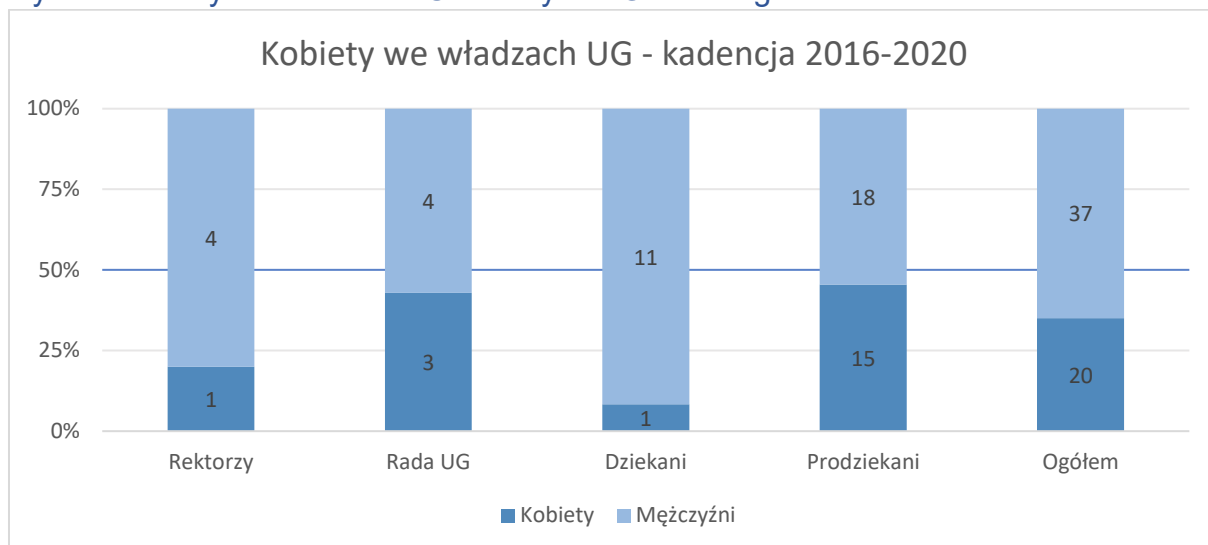
Znacznie wolniej rośnie procent kobiet zatrudnionych na stanowisku profesora/ki. W 2008 roku wynosił zaledwie 22%, a w 2022 r. wzrósł do 29% (co stanowi 44 osoby na 106 zatrudnionych na tym stanowisku) (Rys. 3).

Mechanizmy utrudniające awans naukowy i zawodowy kobiet są uwarunkowane głównie społecznie i kulturowo. Sam proces awansu kobiet również jest wolniejszy głównie ze względu na etap rodzicielstwa. Zjawisko to zwane jest czasem "karą za macierzyństwo"¹. Biorąc jednak pod uwagę wzrost liczby kobiet na stanowisku profesora/ki uczelni, można się spodziewać zwiększenia liczby i procentu kobiet zatrudnionych na stanowisku profesora/ki. Wzrost liczby kobiet posiadających tytuł naukowy profesora i zatrudnionych na stanowisku profesora/ki będzie zapewne wyraźny w kolejnych latach, chociaż wymaga on więcej czasu w porównaniu do obserwowanych zmian na stanowisku profesora/ki uczelni.

Podobnie jak w kadencji 2016 - 2020, większość stanowisk kierowniczych w UG piastują mężczyźni. W kadencji 2020 - 2024 nastąpiły jednak pozytywne zmiany w stosunku do poprzedniej i wśród czterech prorektorów są dwie kobiety, wcześniej była tylko jedna kobieta (Rys. 4). W tym względzie został więc osiągnięty pełen parytet.

¹ Morgan, Frawn. (2015). The motherhood penalty and its impact of the career decisions of working women. 10.13140/RG.2.1.3070.9288

Rys. 4. Kobiety we władzach Uniwersytetu Gdańskiego



W kadencji 2020 – 2024 w Uniwersytecie Gdańskim jest 11 osób na stanowisku dziekana, wśród których są cztery kobiety. Mimo, że stanowią one 36% ogółu dziekanów, to jednak obserwujemy tutaj znaczący wzrost, gdyż w poprzedniej kadencji tylko jedna kobieta pełniła tę funkcję. Na podobnym poziomie jak w latach ubiegłych pozostaje liczba kobiet - prodziekanów (Rys. 4). Przyglądając się liczbie kobiet zatrudnionych na stanowisku dyrektora Instytutu widzimy dużą dysproporcję. Podobnie, jak w kadencji 2016 - 2020, kobiety stanowią jedną trzecią ogółu osób pełniących tę funkcję. Również na poziomie kierowników katedr sytuacja nie przedstawia się lepiej. Tylko 21 kobiet (o jedną więcej w stosunku do kadencji 2016-2020) pełni funkcję kierownika katedry, co stanowi 32% ogółu kierowników katedr .

Warto jednocześnie podkreślić, że kobiety pełnią w UG inne ważne funkcje w jednostkach ogólnouniwersyteckich. Kierują takimi jednostkami jak: Szkoła Doktorska Nauk Humanistycznych i Społecznych, Międzynarodowe Centrum Badań nad Szczepionkami Przeciwnowotworowymi, Centrum Badań Memlingowskich, Centrum Badań nad Gospodarką Morską, Centrum Języków Obcych, Wydawnictwo UG, Akademickie Centrum Wsparcia Psychologicznego, Akademickie Centrum

Języka Polskiego i Kultury Polskiej oraz Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu.

Kobiety zajmują także wysokie stanowiska w administracji uniwersyteckiej. Struktura zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych odzwierciedla ogólną strukturę zatrudnienia w tej grupie pracowniczej. Kobiety w administracji UG stanowią 78% pracowników a funkcje kierownicze (dyrektorki, kierowniczk) obsadzone są w 73% przez kobiety. Kobiety pełnią m.in. funkcje: zastępczyni kanclerza, dyrektorki finansowej, dyrektorki Centrum Zarządzania Zasobami Ludzkimi, dyrektorki Archiwum UG, dyrektorki Centrum Transferu Technologii, dyrektorki Biura Organizacji, dyrektorki Biura Kształcenia, oraz kierowniczek: Biura Nauki, Biura Wsparcia Realizacji Projektów, Biura Współpracy Międzynarodowej, Biura Wsparcia Realizacji Projektów, Biura Współpracy i Rozwoju, Biura Audytu Wewnętrznego, Biura Rekrutacji, Biura Karier, Biura ds. Osób z Niepełnosprawnością, czy też Gdańskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku.

Na podstawie informacji uzyskanych z systemu POLon dokonano analizy danych dotyczących udziału kobiet w zatrudnieniu na poszczególnych stanowiskach w podziale na dziedziny naukowe w Uniwersytecie Gdańskim (Rys. 5). Podstawę przypisania do danej dziedziny stanowiły oświadczenia o wyborze dyscypliny, złożone przez nauczycieli akademickich zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce” (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r., poz. 742 ze zm.)².

W Uniwersytecie Gdańskim na podstawie zebranych deklaracji wyodrębniono trzy dziedziny:

- 1) nauki humanistyczne;
- 2) nauki społeczne;
- 3) nauki ścisłe i przyrodnicze.

Jak wynika z zaprezentowanych danych, w dziedzinie nauk humanistycznych struktura płci kształtowała się w 2022 r. następująco: 57% stanowiły kobiety i 43% mężczyźni (Rys. 5) i jest ona porównywalna z poprzednim badanym okresem. Zdecydowanie większy udział kobiet można zaobserwować na stanowiskach asystenta/ki (15:1) i adiunkta/ki (118:70). Na stanowisku profesora/ki UG zatrudniona była podobna liczba kobiet i mężczyzn (60:57). W przypadku profesorów/ek tylko 28% stanowiły kobiety (11 osób), a 72% mężczyźni (28 osób). Tutaj również nie odnotowano większych zmian – reprezentacja kobiet wzrosła zaledwie o 2% w stosunku do 2019 roku.

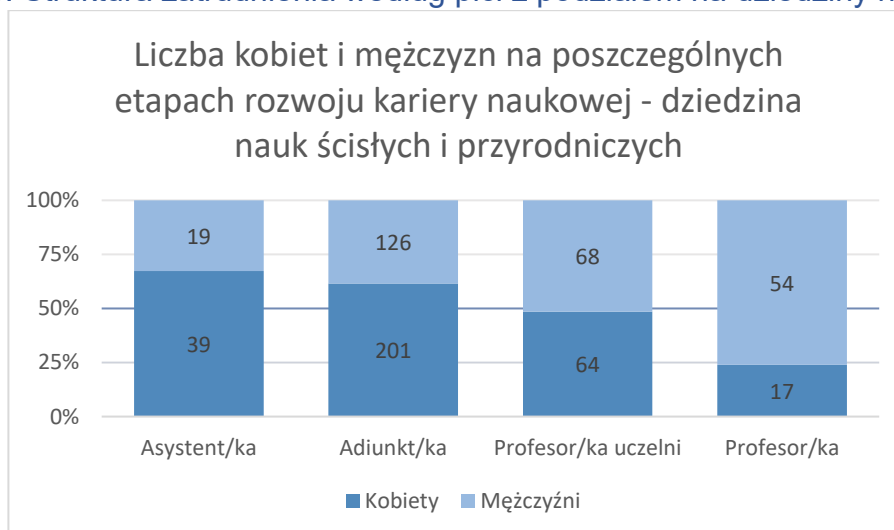
Struktura zatrudnienia w dziedzinie nauk społecznych wyglądała następująco: 334 stanowiska przypadły kobietom (53%) i 298 mężczyznom (47%) (Rys. 5). W grupie asystentów/ek i adiunktów/ek struktura pracowników pod względem płci była bardzo podobna – kobiety stanowiły odpowiednio 59% i 57% pracowników. Widać tutaj wyraźny 8% wzrost zatrudnienia kobiet na stanowisku asystenta/ki w ciągu trzech ostatnich lat. W przypadku profesorów/ek uczelni i profesorów/ek kobiety są nadal w mniejszości i stanowią odpowiednio 41% i 43%. Należy jednak zauważyć wyraźny 9% wzrost udziału kobiet w grupie profesorów/ek uczelni.

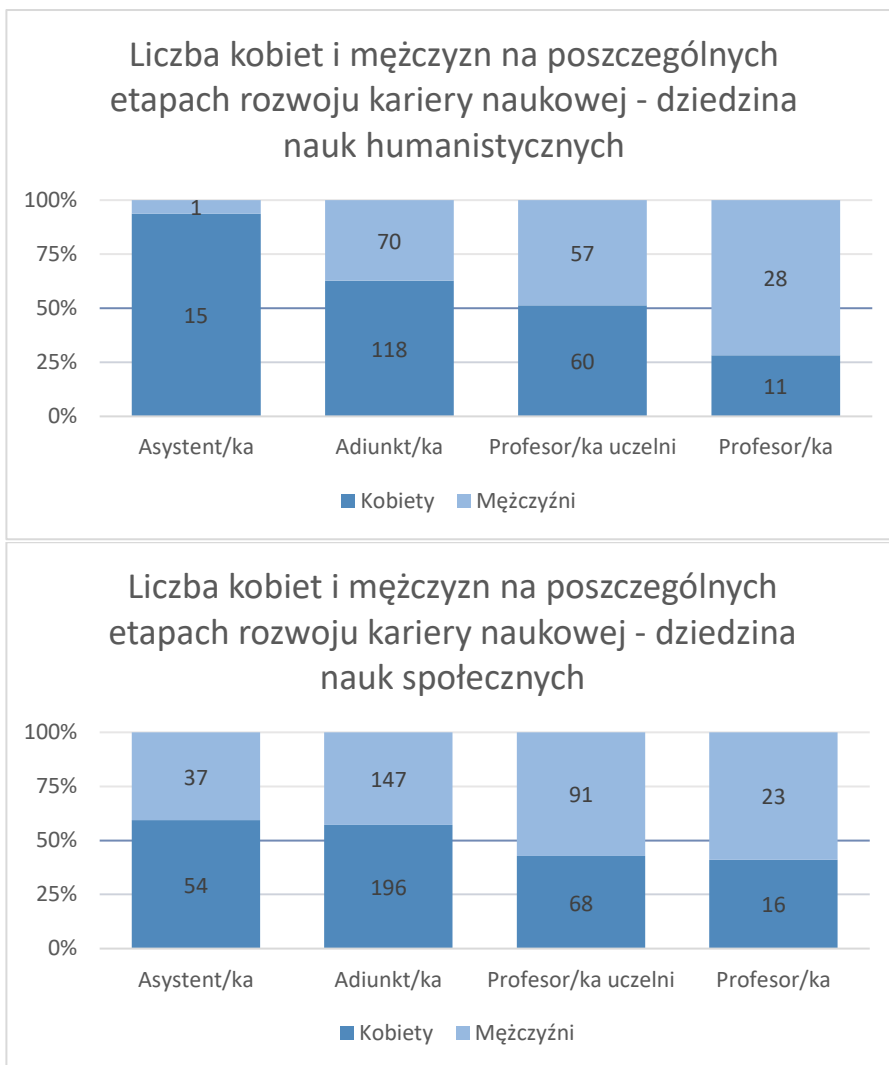
² Część pracowników zatrudnionych na stanowisku asystenta/ki i adiunkta/ki nie złożyła oświadczeń co do reprezentowanej dyscypliny. Wynika to z dwóch powodów – są zatrudnieni w grupie pracowników dydaktycznych lub UG nie jest dla nich podstawowym miejscem pracy. Ponadto, 9 osób złożyło oświadczenie w dyscyplinach nieparametryzowanych – 4 osoby nauki leśne, 3 osoby weterynaria, po jednej osobie rolnictwo i ogrodnictwo oraz zootechnika i rybactwo. Wymienione osoby nie zostały ujęte w poniższych analizach..

Rysunek 5 prezentuje również strukturę zatrudnienia w dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych. Podobnie, jak w poprzednim badanym okresie, w tym przypadku przeważają kobiety – stanowią 55% zatrudnionych. W tej dziedzinie, jak w dwóch pozostałych, więcej kobiet niż mężczyzn jest zatrudnionych na stanowiskach asystenta/ki (67%) i adiunkta/ki (61%). W przypadku profesorów/ek uczelni dysproporcje pomiędzy zatrudnionymi są niewielkie i wynoszą tylko 2% na korzyść mężczyzn. Na stanowisku profesora/ki kobiety stanowią już zaledwie 24% zatrudnionych. Jest to najniższy odsetek spośród wszystkich dziedzin. Należy jednak zauważyć i tak 10% wzrost w stosunku do roku 2019, kiedy kobiety stanowiły niespełna 14% ogółu profesorów/ek w tej dziedzinie (Rys. 5).

Reasumując, można stwierdzić, że struktura zatrudnienia na stanowiskach nauczycieli i nauczycielek akademickich w Uniwersytecie Gdańskim wygląda następująco: na 1 580 zatrudnionych 54% to kobiety, a 46% mężczyźni. We wszystkich dziedzinach nauki reprezentowanych w UG można zauważyć, że najwięcej procentowo kobiet zajmuje stanowisko asystenta/ki 65% (108 osób). Na kolejnym etapie kariery naukowej – na stanowisku adiunkta/ki również widoczna jest przewaga kobiet – stanowią one 60%. Jest to też najliczniejsza grupa zatrudnionych - 858 osób, z czego 515 to kobiety. Liczba kobiet, które osiągnęły następny poziom awansu, czyli stanowisko profesora/ki uczelni, jest znacznie niższa i wynosi 192, co stanowi 47% osób zatrudnionych na tym stanowisku. Najmniej kobiet zatrudnionych jest na stanowisku profesora/ki - 44 osoby (30%). Na tym najwyższym stanowisku widać jednak wyraźny 7% wzrost w stosunku do poprzedniego badanego okresu.

Rys. 5. Struktura zatrudnienia według płci z podziałem na dziedziny nauki





Pierwszym wnioskiem, jaki się nasuwa z analizy poniższego zestawienia projektów międzynarodowych realizowanych na UG jest osiągnięty parytet w kierowaniu projektami międzynarodowymi. Widać też znaczny wzrost liczby projektów kierowanych przez kobiety. Na przestrzeni ostatnich czterech lat wzrósł on o 8%. Na 3 z 11 wydziałów, a także w przypadku projektów ogólnouniwersyteckich, większy jest odsetek kobiet kierujących projektami międzynarodowymi (Rys. 6).

Rys. 6. Udział kobiet i mężczyzn w kierowaniu projektami naukowymi

Projekty międzynarodowe realizowane w latach 2017-2019			
Jednostka organizacyjna UG	Liczba projektów kierowanych przez kobiety	Liczba projektów kierowanych przez mężczyzn	SUMA
MWB	7	17	24

WB	6	9	15
WB+WOiG	0	1	1
WCH	6	9	15
WE	2	5	7
WF	1	0	1
WH	0	1	1
WMFił	0	8	8
WNS	5	2	7
WOiG	14	8	22
WPiA	8	5	13
WZ	3	2	5
MCBSP	1	2	3
MCTTK	1	5	6
CTT	0	2	2
suma	54 (42%)	76(58%)	130(100%)

Projekty międzynarodowe realizowane w 2022 roku

Jednostka organizacyjna UG	Liczba projektów kierowanych przez kobiety	Liczba projektów kierowanych przez mężczyzn	SUMA
MWB	4	7	11
WB	5	6	11
WCH	6	4	10
WE	1	3	4
WF	2	1	3
WH	0	1	1
WMFił	1	2	3
WNS	8	3	11
WOiG	5	7	12
WPiA	3	6	9
WZ	2	2	4
MCBSP	3	5	8
MCTTK	1	0	1
CAiE	4	1	5
Ogólnouniwersyteckie	6	3	9
administracja	4	7	11
suma	51(50%)	51(50%)	102(100%)

Projekty NCN realizowane na UG w latach 2017-2019

PROGRAM	Liczba projektów kierowanych	Liczba projektów kierowanych przez mężczyzn	SUMA
---------	------------------------------	---	------

	przez kobiety		
PRELUDIUM	27	13	40
ETIUDA	2	3	5
MINIATURA	36	5	41
SONATINA	1	6	7
SONATA	15	8	23
SONATA BIS	3	4	7
OPUS	26	22	48
HARMONIA	5	1	6
MAESTRO	1	7	8
INNE	2	2	4
suma	118 (62%)	71 (38%)	189 (100%)

Projekty NCN realizowane na UG w 2022 roku

PROGRAM	Liczba projektów kierowanych przez kobiety	Liczba projektów kierowanych przez mężczyzn	SUMA
PRELUDIUM	31	10	41
PRELUDIUM BIS	6	4	10
ETIUDA	0	1	1
MINIATURA	30	10	40
SONATINA	5	5	10
SONATA	24	11	35
SONATA BIS	5	8	13
OPUS	39	53	92
HARMONIA	5	1	6
MAESTRO	0	2	2
INNE	5	12	17
suma	150 (56%)	117 (44%)	267 (100%)

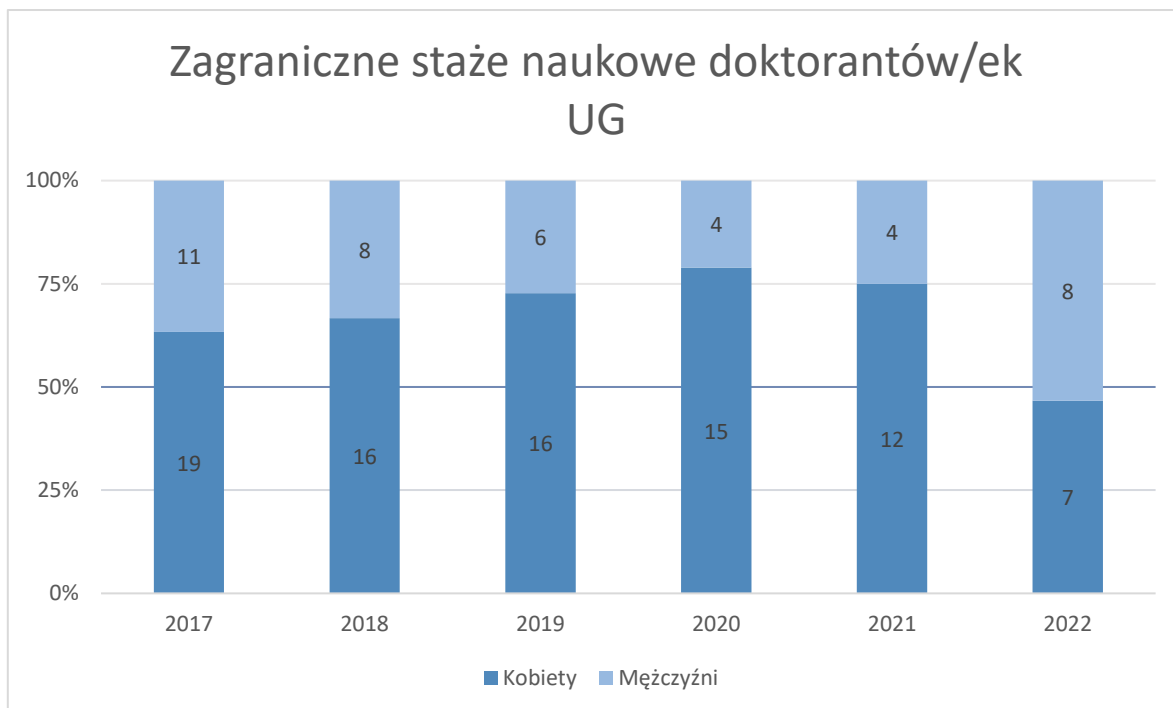
W przypadku projektów krajowych kobiety w 2022 roku dalej wiodły prym w ich kierowaniu. Zauważalny jest nieznaczny procentowy spadek w stosunku do 2019 roku.

Na podstawie danych zebranych w wewnętrznym rejestrze wyjazdów zagranicznych Uniwersytetu Gdańskiego dokonano analizy liczby wyjazdów na staże zagraniczne w latach 2017-2022 (Rys. 7).

Rys. 7. Wyjazdy kobiet i mężczyzn na zagraniczne staże naukowe



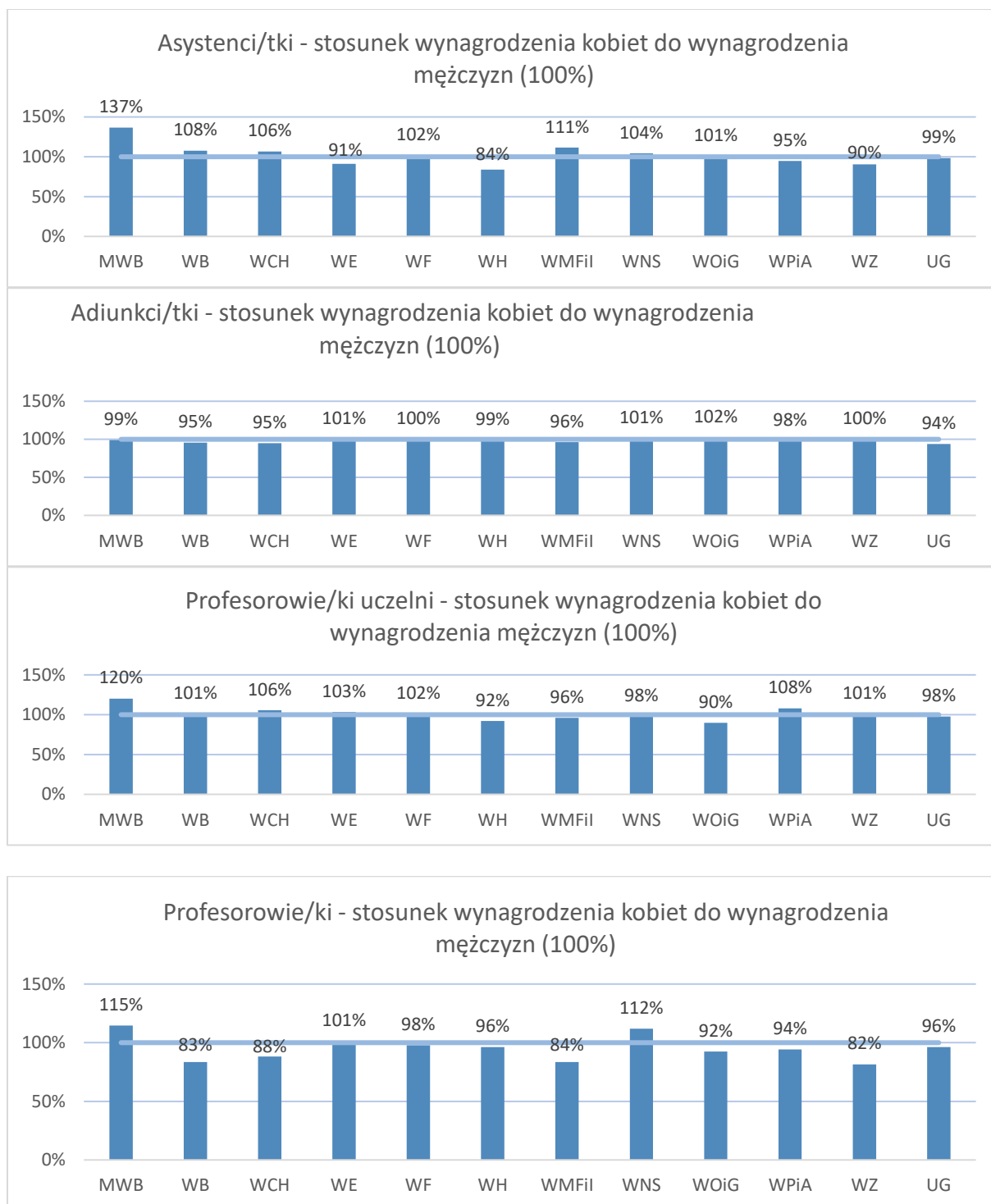
Na wstępie należy zaznaczyć że w analizowanym okresie miała miejsce pandemia COVID-19, więc lata 2020-2021 nie są w pełni miarodajne pod względem analizy mobilności, szczególnie międzynarodowych. Na początku wybuchu pandemii, w połowie marca 2020 roku zamknięto granice Polski. W ramach rozwoju pandemii wprowadzano na bieżąco liczne ograniczenia w przemieszczaniu się. Skutki lockdownu widać wyraźnie na wykresie. W roku 2020 liczba wyjazdów zagranicznych spadła o 35% w stosunku do roku 2019 a w 2021 o 67%. Jednak w obu tych okresach struktura wyjazdów pod względem płci była równomierna. W 2022 roku, w którym nadal obowiązywał stan epidemii, ale obostrzenia zostały znacząco złagodzone lub zniesione, nastąpił wzrost liczby wyjazdów (Rys. 7). Nie zmienił się też znacząco odsetek kobiet i mężczyzn realizujących staże zagraniczne. Konsekwentnie widać tutaj wyrównane proporcje, stosunek kobiet do mężczyzn wynosi 15:17. Niestety, taka forma mobilności jest niezmiernie niska i w 2022 roku wynosiła zaledwie 2% zatrudnionych pracowników naukowych.



Te same czynniki wpłynęły na liczbę staży zagranicznych realizowanych przez doktorantów/ki. Panująca tendencja spadkowa nie odwróciła się jednak w 2022 roku. Konsekwentnie od 2017 roku spada liczba staży zagranicznych doktorantów/ek. Ponadto, dotychczasowa znaczna przewaga kobiet biorących udział w tego rodzaju mobilnościach, drastycznie spadła. Reasumując, w 2022 roku niespełna 3% ogółu doktorantów wyjechało na staż zagraniczny a udział kobiet i mężczyzn był wyrównany i wynosił 8:7 z przewagą mężczyzn (Rys. 7).

Na podstawie danych na dzień 31 grudnia 2022 r., uzyskanych z Działu Kontrolingu Uniwersytetu Gdańskiego, przeprowadzono analizę zarobków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na poszczególnych wydziałach na stanowiskach nauczycieli i nauczycielek akademickich. Analizowano wyłącznie wynagrodzenia zasadnicze. Na poniższych wykresach przedstawiono stosunek wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn na poszczególnych stanowiskach (Rys. 8).

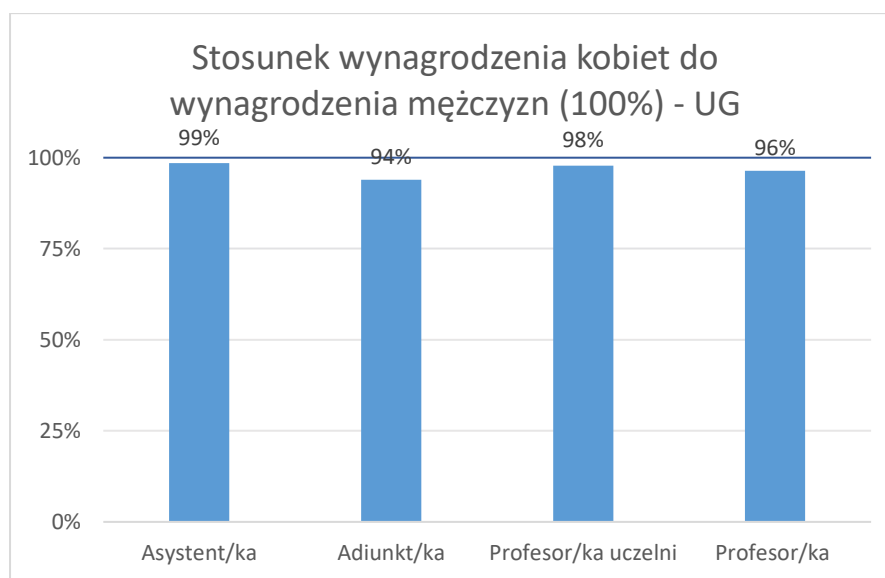
Rys. 8. Porównanie zarobków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach w Uniwersytecie Gdańskim



Jak widać na powyższych wykresach (Rys. 8) różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na danym stanowisku w Uniwersytecie Gdańskim są nieznaczne. Najmniejsze dysproporcje w wynagrodzeniach występują na Wydziale Filologicznym, gdzie różnice wynagrodzeń mieszczą się w granicach 2% - w

przypadku asystentów/ek i profesorów/ek uczelni na korzyść kobiet, wynagrodzenia w grupie adiunktów/ek są równe, z kolei w grupie profesorów/ek to zarobki kobiet są niższe. Największe dysproporcje zauważalne są na Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii UG i GUMed, gdzie kobiety na stanowisku asystenta/ki, profesora/ki uczelni i profesora/ki zarabiają odpowiednio o 37%, 20% i 15% więcej.

Rys. 9. Globalne porównanie zarobków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach w Uniwersytecie Gdańskim



Znamienne jest jednak, że średnie wynagrodzenie kobiet na każdym stanowisku jest niższe. I tak na stanowisku profesora/ki wynosi ono 8 272,48 PLN i jest o 4% niższe od wynagrodzenia mężczyzn, na stanowisku profesora/ki uczelni wynosi 6 533,92 PLN i jest o 2% niższe, na stanowisku adiunkta/ki wynosi 5 984,4 PLN i jest o 6% niższe, na stanowisku asystenta/ki wynosi 3 896,46 PLN i jest o 1% niższe (Rys. 9).

Podsumowując dane dotyczące średniego wynagrodzenia nauczycieli akademickich należy stwierdzić, że średnie zarobki kobiet w stosunku do zarobków mężczyzn są niższe o około 4% (odpowiednio 6 075,31 PLN i 6 295,83 PLN). Różnica ta została zmniejszona dwukrotnie w stosunku do ostatniego badanego okresu. W 2019 roku wynosiła ona bowiem 8% (Rys. 9). Był to też rekordowy pod tym względem rok dotyczący luki płacowej w Polsce, która wg danych GUS wynosiła wtedy 8,8%³. Według ostatnich danych podanych przez GUS (za 2020 i 2021 rok) dotyczących luki płacowej w Polsce wynosiła ona 4,8%. Zarówno w 2019, jak i 2022 roku luka płacowa w Uniwersytecie Gdańskim była o 0,8% niższa niż krajowa.

³ Dane publikowane na stronie GUS pokazują regularny wzrost luki płacowej w latach 2010-2018. Wzrosła ona w tym okresie z 4,9% do 8,8%, następnie zaczęła spadać i osiągnęła kolejno 6,8% w 2019 roku i 4,8% w dwóch kolejnych latach tj. 2020 i 2021. Dane GUS publikowane na stronie https://sdg.gov.pl/statistics_nat/5-1-a/ [dostęp: 20.10.2023].

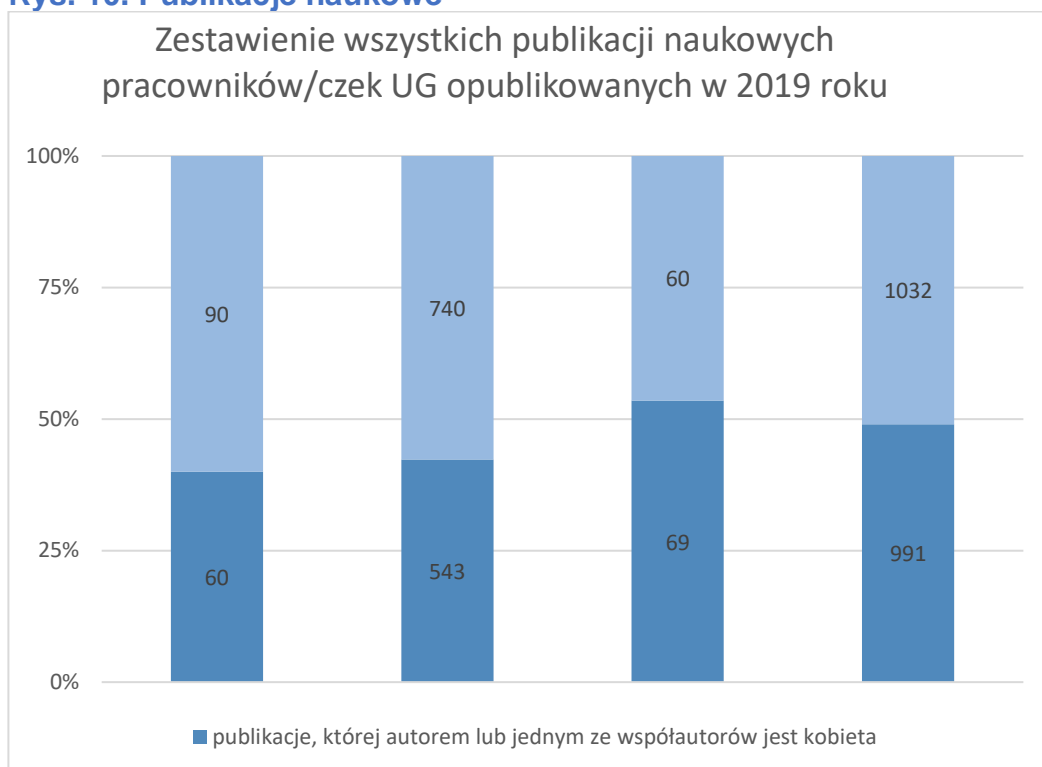
Nowym, nieanalizowanym w poprzednim raporcie, aspektem aktywności naukowej kobiet jest ich aktywność publikacyjna⁴. Biorąc pod uwagę, że większość publikacji ma charakter wieloautorski, niezwykle trudno ustalić współczynniki aktywności ze względu na płeć autora. W różnych dziedzinach nauki kolejność podawania autorów rządzi się innymi zasadami. W związku z powyższym, opisując udział kobiet w aktywności publikacyjnej, wzięto pod uwagę ogół publikacji afiliowanych w Uniwersytecie Gdańskim, analizując go pod względem udziału minimum jednej współautorki.

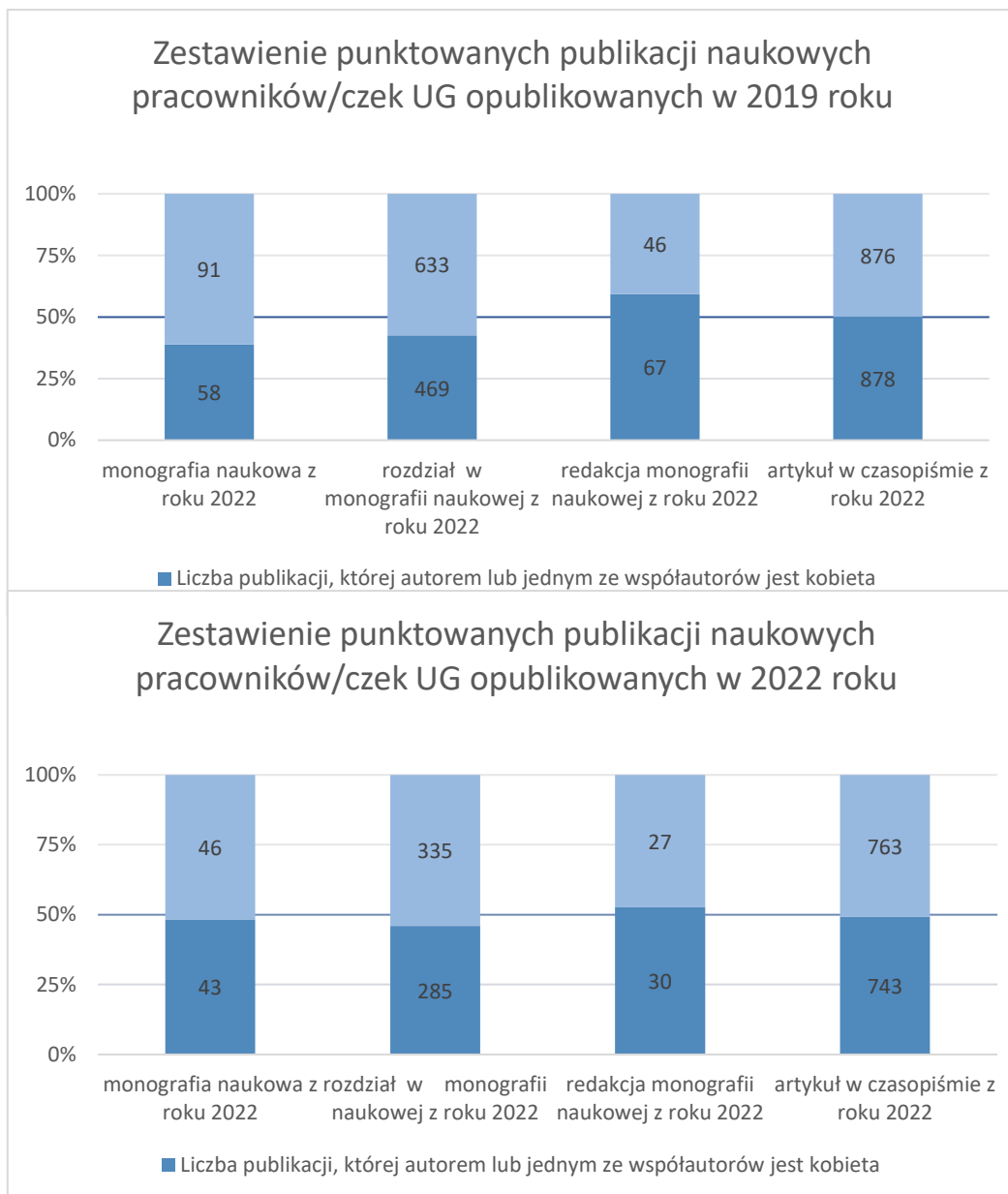
Mimo mniejszej liczby publikacji⁵, wyraźnie widać, że w stosunku do 2019 roku procentowy udział kobiet jako autorek lub współautorek wzrósł praktycznie w każdej z przedstawionych kategorii. W przypadku monografii naukowych wzrósł w ogóle publikacji o 5%, a w przypadku tych punktowanych o 9% i wynosi odpowiednio 45% i 48% (Rys. 10). Autorstwo lub współautorstwo rozdziału w monografii wśród kobiet wzrosło o 3%. W przypadku redakcji monografii udział kobiet utrzymuje się na zbliżonym poziomie ok. 53%, jednak w przypadku redakcji publikacji punktowanej spadł on o 7% w stosunku do 2019 roku. Nadal jednak kobiety wiodą prym w tym aspekcie a ich udział w 2022 roku wyniósł niespełna 53%. Autorstwo artykułów zarówno w czasopiśmie punktowanym, jak i w ogóle czasopiśmie jest stabilny i wynosi blisko 50%.

⁴ Na potrzeby tego raportu zebrano dla porównania dane za 2019 rok.

⁵ Dane dotyczące liczby publikacji nie są ostateczne. W chwili publikacji raportu nadal zgłaszane są przez pracowników do Repozytorium UG publikacje za 2022 rok. Przedstawione dane mają jednak walor reprezentatywności, w związku z powyższym w omówieniu posłużono się przybliżonymi wartościami procentowymi.

Rys. 10. Publikacje naukowe





Podsumowanie

Głównym wyzwaniem widocznym po przeprowadzeniu analizy danych zawartych w powyższym raporcie jest, utrwalona na przestrzeni lat, dysproporcja w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn na najniższych i najwyższych stanowiskach naukowych, tj. nadreprezentacja kobiet na stanowisku asystenta/teki oraz nadreprezentacja mężczyzn na stanowiskach profesorskich (wspomniana na początku raportu struktura *gender scissors*). Sytuacja taka jest w pewnym stopniu uwarunkowana wolniejszym tempem rozwoju kariery zawodowej kobiet, które wiążą się z pełnieniem przez nie ról rodzicielskich, wychowywaniem dzieci i ograniczoną aktywnością zawodową kobiet w tym okresie. Związana jest również z oczekiwaniami społeczno-kulturowymi, które utrudniają realizację planów zawodowych w przypadku kobiet. W efekcie niższa reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych pociąga za sobą wiele negatywnych konsekwencji dotyczących możliwości rozwoju kariery naukowej kobiet. Oczywistym jest, że wyższe stanowiska stwarzają większe

możliwości w zakresie dostępu do źródeł finansowania badań naukowych, a więc możliwości ich prowadzenia i indywidualnego rozwoju.

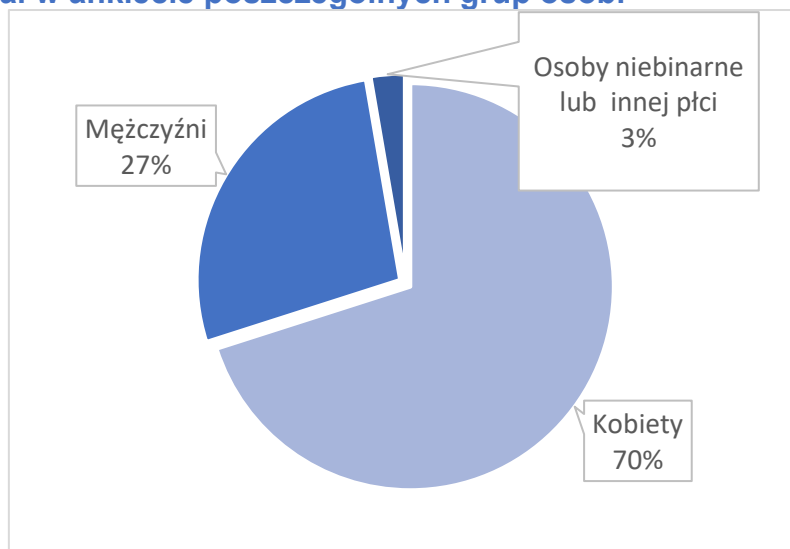
Zebranie i analiza przedstawionych danych jest podstawą do wdrażania działań mających na celu zwiększenie równości szans kobiet w środowisku naukowym, które powinny pozytywnie wpłynąć na wypracowanie mechanizmów skutkujących wzrostem równowagi płci w różnych aspektach życia akademickiego. W dalszej perspektywie będzie coraz liczniejsza obecność kobiet na wyższych stanowiskach naukowych oraz w strukturach decyzyjnych Uniwersytetu Gdańskiego. Działania planowane w ramach kolejnego Planu Równości Płci mają na celu zwiększenie równości szans kobiet i mężczyzn w Uniwersytecie Gdańskim.

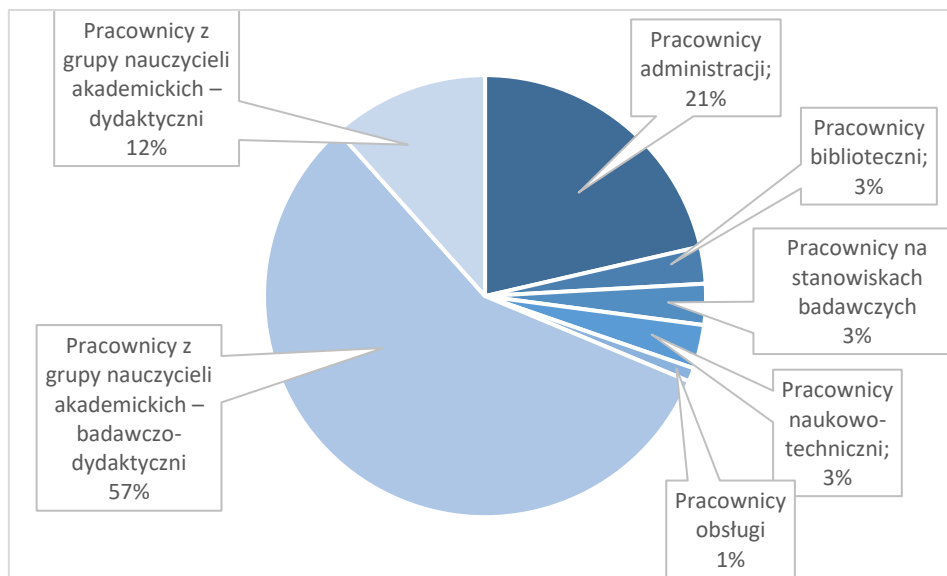
3. Raport prezentujący ilościowe dane służące monitorowaniu danych dotyczących karier nauczycieli i nauczycielek akademickich w Uniwersytecie Gdańskim

W okresie listopada i grudnia 2023 roku przeprowadzono badanie ilościowe wśród osób zatrudnionych w Uniwersytecie Gdańskim. Jego celem było zbadanie, w jakim stopniu Uniwersytet Gdański jest miejscem, w którym środowisko akademickie korzysta z potencjału płynącego z różnorodności oraz w którym wspierana jest kultura równości i szacunku. Badanie zostało zrealizowane w ramach dwóch projektów naukowo-rozwojowych: MINDtheGEPs – *Modifying institutions by developing the gender equality plans*, G.A NO 101006543, Horyzont 2020 oraz projektu *The European University of the Seas – SEA-EU*. Wyniki poniższego badania służą efektywnemu projektowaniu działań służących społeczności akademickiej UG w ramach „Planu Wdrażania Polityki Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028”. Część z zadanych pytań została powtórzona za podobnym badaniem zrealizowanym w 2020 r. w UG. Poniższe wyniki uwzględniają porównanie tych danych.

Ankieta była realizowana w dwóch językach: polskim i angielskim. W ankiecie wzięło udział 414 osób (3% osób o innej narodowości niż polska), z czego 70% osób badanych stanowiły kobiety, 27% - mężczyźni oraz 3% osoby niebinarne lub innej płci (Rys. 11). Większość osób badanych stanowili pracownicy badawczo-dydaktyczni, ale każda grupa pracownicza pracująca w UG jest reprezentowana w grupie badanej (Rys 11). Dodatkowo wszystkie wydziały i jednostki ogólnouczelniane UG również mają swoją reprezentację wśród osób badanych. Badanie zawierało pytania ilościowe, ale także pytania otwarte.

Rys. 11. Udział w ankiecie poszczególnych grup osób.



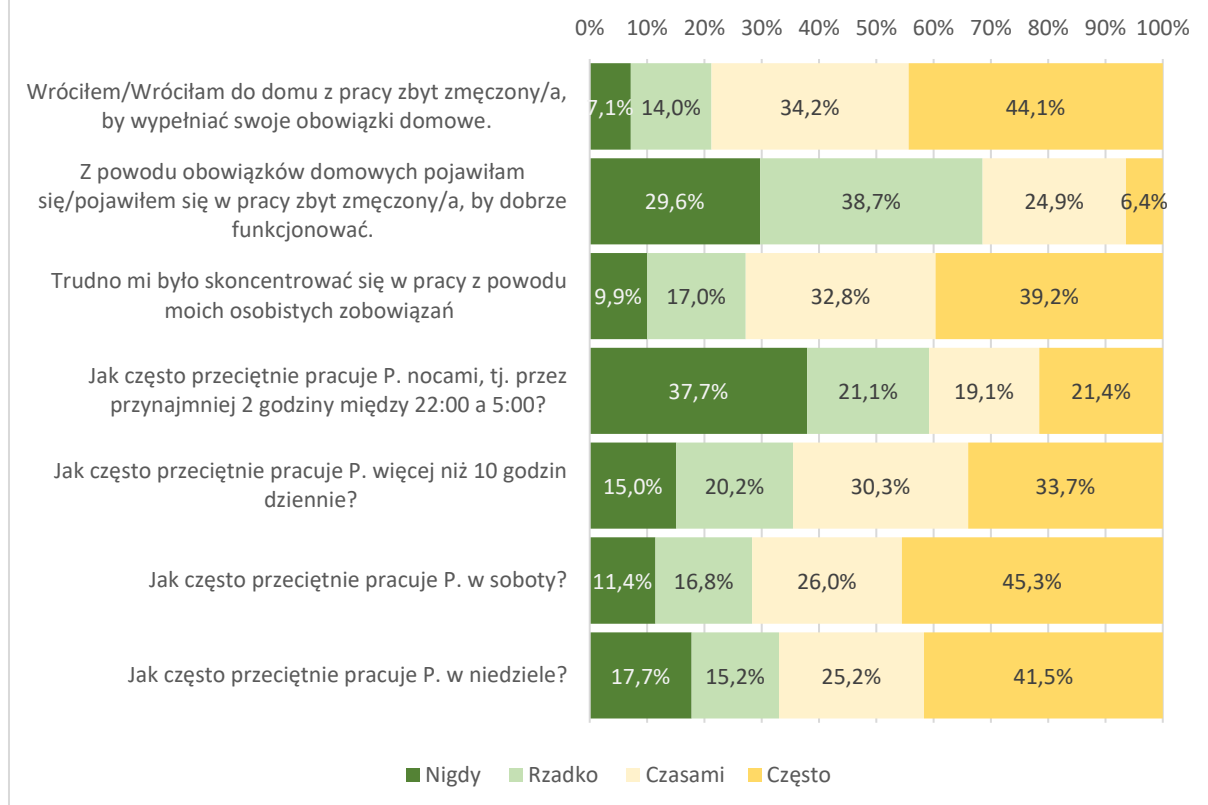


Poniżej prezentujemy wybrane wyniki badania, które posłużyły do stworzenia Planu Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028.

Równowaga praca-dom wśród osób zatrudnionych w UG.

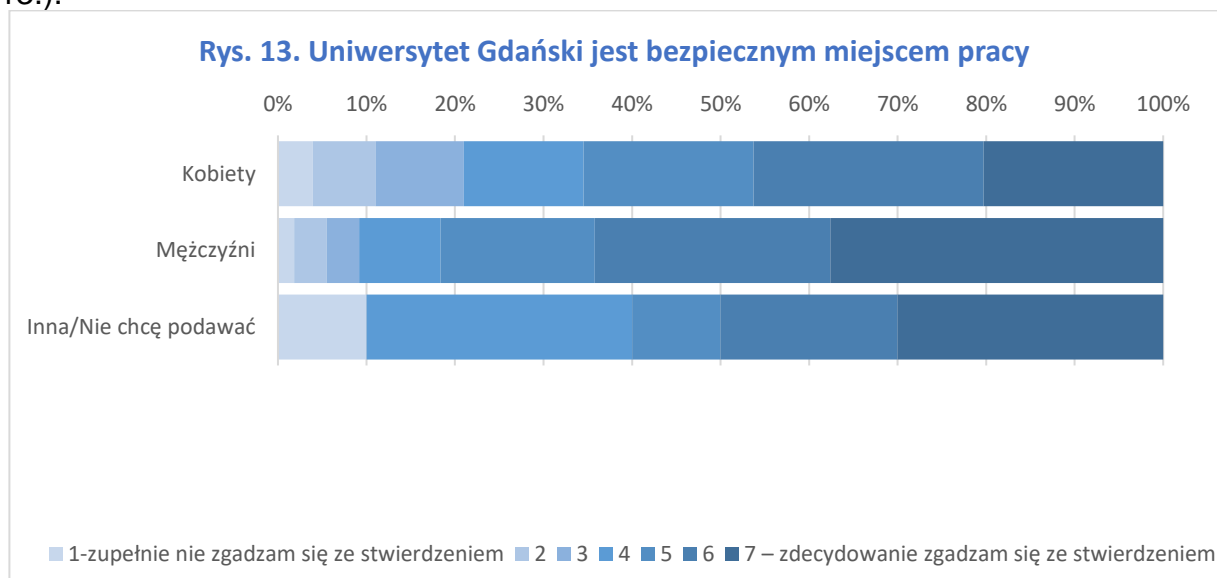
Osiągnięcie równowagi w zakresie wykonywania obowiązków domowych i zadań zawodowych stanowi jedno z największych wyzwań wśród osób zatrudnionych w UG. 47% badanych jest rodzicem lub opiekunem prawnym przynajmniej jednego dziecka w wieku szkolnym i 5% badanych opiekuje się na stałe osobą starszą. Przynajmniej 44,1% deklaruje, że często wraca do domu zbyt zmęczony/a (34,2% deklaruje, iż dzieje się tak czasami), by wypełnić swoje obowiązki domowe, 39,2% wskazuje na to, iż trudno im się skoncentrować w pracy z powodu osobistych zobowiązań. 21,4% często a 19,1% badanych czasami pracuje nocami – między 22 a 5 nad ranem, 45,3% pracuje w weekendy i 33,7% często pracuje więcej niż 10 godzin dziennie. Podsumowanie wyników zawiera Rys. 12.

Rys. 12. Równowaga praca-dom oczami pracowników/pracownic UG



Bezpieczeństwo i równość w Uniwersytecie Gdańskim

Dla 68% osób badanych Uniwersytet Gdański jest bezpiecznym miejscem pracy (Rys. 13.).



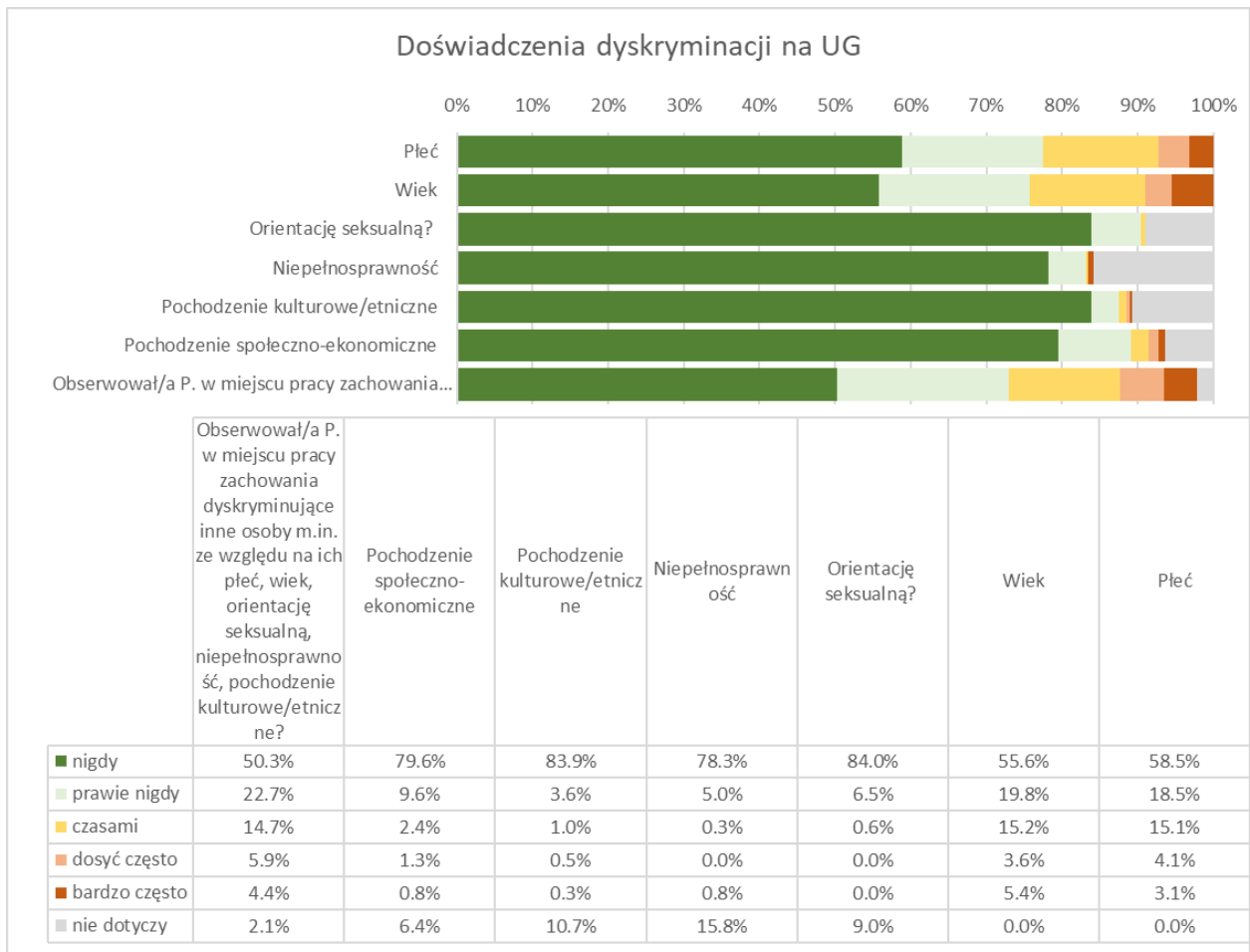
53% osób badanych uważa, że Uniwersytet Gdański jest zaangażowany w promowanie równości ze względu na płeć (jedynie 19% zgadzało się z tym stwierdzeniem w 2020 r.). 36% osób badanych wie, do kogo zgłosić się, w momencie

gdy zauważą, że zasady równego traktowania nie są w Uniwersytecie Gdańskim przestrzegane (wzrost od roku 2020, gdzie jedynie 24% tak uważało) (Rys. 13).

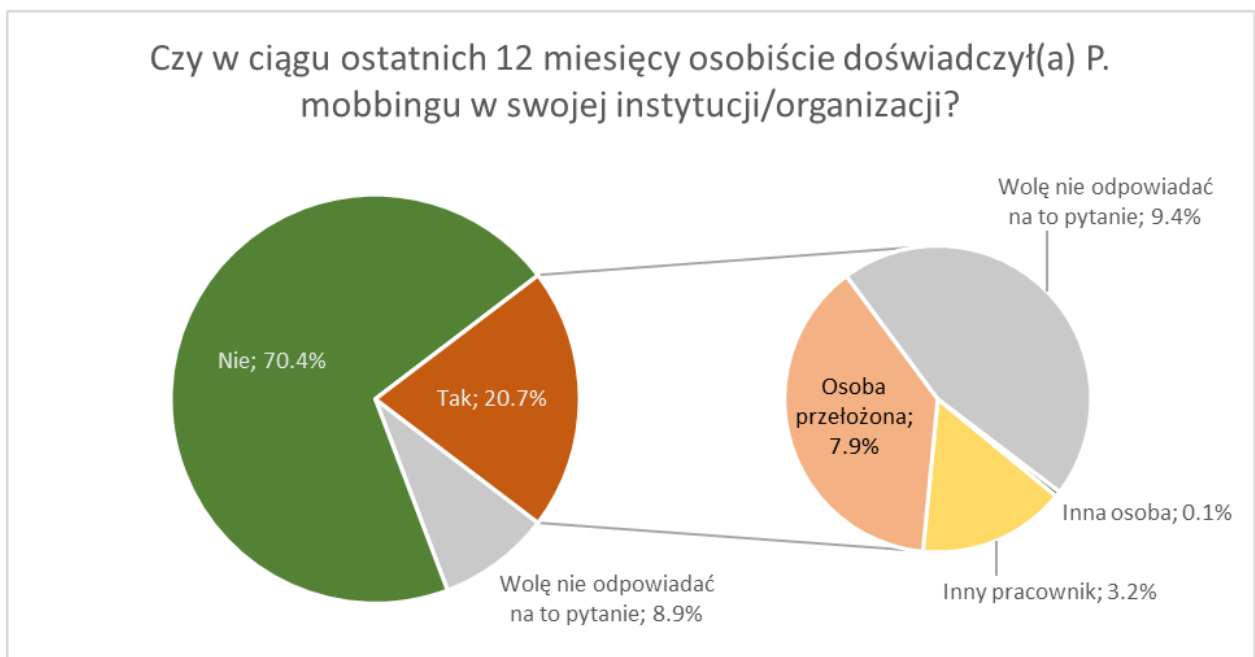
Najczęściej doświadczaną dyskryminacją w UG jest dyskryminacja ze względu na płeć i wiek – ponad 20% (60 osób) osób, które odpowiedziało na ankietę czuje się co najmniej czasami dyskryminowana ze względu na płeć lub wiek (Rys. 14). Częste odczucia dyskryminacji ze względu na płeć lub wiek sygnalizowało około 8% respondentów. Ponad 10% osób, które odpowiedziały na ankietę, regularnie obserwuje dyskryminację na UG, a 25% pracowników co najmniej czasami.

Co piąta osoba, spośród odpowiadających na ankietę doświadczyła mobbingu – co dwunasta deklaruje, że ze strony przełożonego, co trzydziesta ze strony innych współpracowników. Pięcioro spośród respondentów doświadczyło molestowania seksualnego ze strony przełożonego lub innego współpracownika (Rys. 15).

Rys. 14. Doświadczenia dyskryminacji w UG



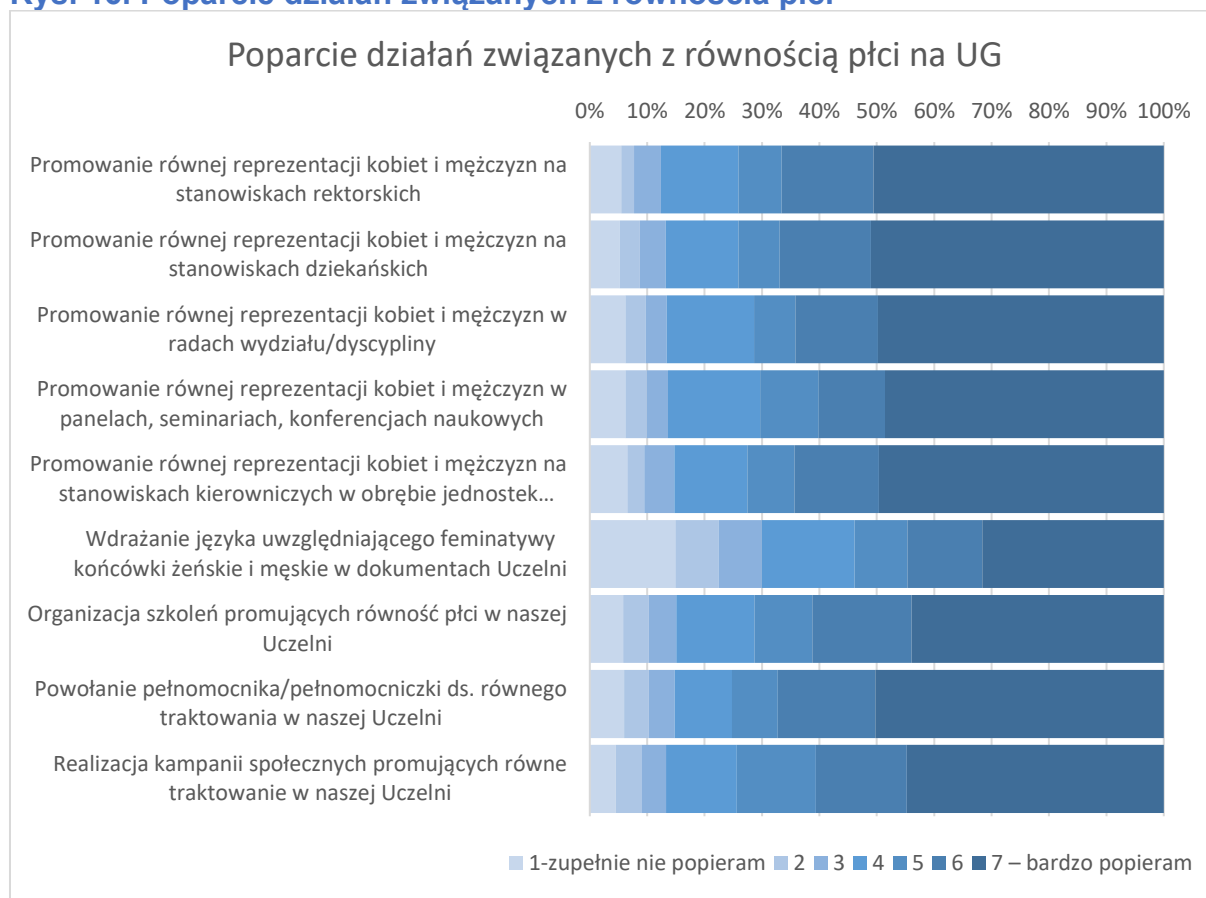
Rys. 15. Doświadczenia mobbingu podczas pracy w UG



Postrzeganie działań równościowych realizowanych w UG

Około 42% osób, które wzięły udział w badaniu zapoznały się z Planem Wdrażania Polityki Równości Płci w UG – Działania równościowe na lata 2022-2023. Wśród osób badanych dominuje pozytywne nastawienie wobec działań równościowych (Rys. 16). Wśród najbardziej docenionych i popieranych działań znajduje się promowanie równej reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach rektorskich i dziekańskich oraz wśród członków rad wydziału czy dyscypliny. Osoby badane doceniają również powołanie w UG stanowiska Pełnomocnika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbongowi, jak i organizację szkoleń promujących równość płci.

Rys. 16. Poparcie działań związanych z równością płci



Osoby badane również miały możliwość przekazania swoich pomysłów i rekomendacji w zakresie koniecznych działań służących promowaniu równości płci. Najczęstszym pomysłem było objęcie obowiązkowymi szkoleniami z zakresu równego traktowania kadry kierowniczej UG – w tym również kierowników/czki zakładów czy katedr. Dodatkowo wskazywano na konieczność realizacji większej liczby działań mentoringowych i objęcie nimi większej liczby pracowników. Ważne dla osób badanych było podjęcie działań służących zwiększeniu równowagi praca - dom i organizacja miejsc opieki dla dzieci w ramach UG. Ważnym punktem było poszerzenie działań równościowych o kwestie nie tylko związane z ewentualną dyskryminacją kobiet, ale również na uwzględnienie perspektywy mężczyzn i osób LGBTQ+. Powyższe dane zostały uwzględnione w tworzeniu kolejnego Planu Wdrażania Polityki Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028.

**Plan Wdrażania
Polityki Równości Płci
w Uniwersytecie Gdańskim
na lata 2024-2028**

Cele i obszary działania Planu Wdrażania Polityki Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028

W wyniku analizy efektów wprowadzenia *Planu Wdrażania Polityki Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim. Działania równościowe na lata 2022-2023* oraz w oparciu o wnioski płynące z analizy danych ilościowych służących monitorowaniu danych dotyczących karier pracowników i pracownic w Uniwersytecie Gdańskim i analizy wyników badania ilościowego przeprowadzonego wśród osób zatrudnionych w UG w okresie od listopada do grudnia 2023 opracowano *Plan Wdrażania Polityki Równości Płci dla Uniwersytetu Gdańskiego na lata 2024-2028*.

Cel 1. Wzmocnienie świadomości znaczenia równouprawnienia płci w społeczności akademickiej

Działanie 1.1	Stworzenie koncepcji synergii wszystkich działań równościowych prowadzonych w Uniwersytecie Gdańskim poprzez umieszczenie zaplanowanych działań w Strategii UG
Grupa docelowa	Cała społeczność UG
Termin	2024
Jednostki odpowiedzialne	Zespół Rektorski, Komisja Strategicznego Rozwoju i Modelowania Procesów w Uniwersytecie Gdańskim
Wskaźnik	Realizacja specyficznych celów jednostkowych zawartych w Strategii UG

Działanie 1.2	Powołanie Komisji ds. feminytywów – wprowadzenie feminytywów przez uchwałę Senatu do aktów prawnych, umów i na stronę UG oraz identyfikacji wizualnej UG
Grupa docelowa	Pracownicy/e UG, doktoranci/teki, studenci/teki.
Termin	Druga połowa 2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Rektor, Pełnomocnik Rektora
Wskaźnik	Liczba aktów prawnych, dokumentów do których wprowadzono feminytyw

Działanie 1.3	Szkolenie on-line: Dyskryminacja i molestowanie seksualne w uczelni – reagowanie i przeciwdziałanie – szkolenie przygotowane we współpracy z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie (AGH), (Tabela 1).
Grupa docelowa	Pracownicy/e UG
Termin	Organizacja szkoleń od 2024 r. i w drugiej kolejności ankiet (od drugiej połowy 2024 r.).
Jednostki odpowiedzialne	Kanclerz, HR, Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu (CDDiT)/ Biuro Rzecznika 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 1.4	Szkolenie on-line: Dyskryminacja i molestowanie seksualne w uczelni – reagowanie i przeciwdziałanie – szkolenie przygotowane we współpracy z AGH, (Tabela 1).
Grupa docelowa	Doktoranci/teki i studenci/teki UG
Termin	Organizacja szkoleń od 2024 r. i w drugiej kolejności ankiet (od drugiej połowy 2024 r.).
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds. Studentów, Kanclerz, HR, CDDiT/ Biuro Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi,
Wskaźnik	Liczba wypełnionych ankiet sprawdzających wiedzę wśród studentów/tek i doktorantów/tek UG na temat procedur reagowania w sytuacjach spornych oraz liczba zgłaszanych i rozwiązanych spraw

Działanie 1.5	Badanie społeczności studenckiej i doktoranckiej pod kątem postrzegania równości i poczucia inkluzji w UG
Grupa docelowa	Doktoranci/teki, studenci/teki
Termin	Przeprowadzenie ankiet on-line (od 2025 r.).
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Rzecznika/czki ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi
Wskaźnik	Liczba wypełnionych ankiet sprawdzających wiedzę wśród doktorantów i studentów UG na temat procedur reagowania w sytuacjach spornych oraz liczba zgłaszanych i rozwiązanych spraw

Działanie 1.6	Kontynuacja prowadzenia podstrony internetowej UG informującej 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	Działanie prowadzone od 2022 r.; kontynuacja; stałe wzbogacanie stron www
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

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

Działanie 2.1.	Ustalenie rekomendacji dotyczących równowagi płci na stanowiskach kierowniczych oraz w ciałach decyzyjnych UG
Grupa docelowa	Kadra kierownicza UG, pracownicy UG
Termin	Stałe działanie od roku akademickiego 2024/25
Jednostki odpowiedzialne	Rektor, Kanclerz, HR, Zespół MINDtheGEPs
Wskaźnik	Wskaźnik procentowy kobiet na stanowiskach kierowniczych, w kapitułach i komitetach organizacyjnych konferencji

Działanie 2.2.	Szkolenie on-line: Zarządzanie różnorodnością w środowisku akademickim – szkolenie przygotowane we współpracy z AGH, (Tabela 1).
Grupa docelowa	Doktoranci/teki, Studenci/teki
Termin	Wdrożenie kursu od roku akademickiego 2024/25
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds. Studentów, Kanclerz, HR, Zespół MINDtheGEPs, wprowadzenie na stronę internetową i do systemu UG Centrum IT, Centrum Spraw Pracowniczych.
Wskaźnik	Liczba przeszkolonych studentów

Działanie 2.3.	Szkolenia nowych kierowników/niczek projektów naukowo-badawczych, (Tabela 1).
Grupa docelowa	Kierownicy/niczki projektów badawczych, PI po uzyskaniu grantu
Termin	Opracowanie od 2024 r., implementacja od 2025r.
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Wsparcia Przygotowania Projektów – Inkubator Projektowy. Prorektor ds. Badań Naukowych, Kanclerz, HR,
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych: docelowo wyżej wymienieni pracownicy/e UG

Działanie 2.4.	Szkolenia z zarządzania zespołami dla kierowników/niczek jednostek naukowych, (Tabela 1).
Grupa docelowa	Kierownicy/niczki jednostek UG
Termin	Opracowanie od 2024 r., implementacja od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds. Badań Naukowych, Kanclerz, HR. Podmiot wykonawczy – możliwość zatrudnienia podmiotu zewnętrznego.
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych: docelowo wyżej wymienieni pracownicy/e UG

Działanie 2.5.	Szkolenia z zarządzania zespołami dla doktorantów/ek, (Tabela 1).
Grupa docelowa	Doktoranci, doktorantki
Termin	Opracowanie od 2024 r., implementacja od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds. Badań Naukowych. Podmiot wykonawczy – Zakład Psychologii Międzykulturowej i Rodzaju,
Wskaźnik	Liczba przeszkolonych doktorantów/ek

Działanie 2.6.	Monitorowanie wskaźników równego traktowania kobiet i mężczyzn: zbieranie i analiza danych kadrowych, finansowych, biometrycznych oraz monitorowanie wskaźnika równości
Grupa docelowa	Spółeczność UG
Czas	Rozpoczęcie działania 2022; kontynuacja
Jednostki odpowiedzialne	Rektor UG, Pełnomocnik Rektora ds. Monitorowania Równości Płci w UG
Wskaźnik	Raport Pełnomocnika Rektora ds. Monitorowania Równości Płci w UG porównujący wyniki badań w kolejnych latach

Cel 3. Zapewnienie równowagi płci w procesach rekrutacyjnych i rozwoju karier naukowych (ang. *Balancing recruitment and career progression*)

Działanie 3.1.	Szkolenie on-line: Równe traktowanie w procesach rekrutacji i karierach zawodowych – szkolenie przygotowane we współpracy z AGH, (Tabela 1).
Grupa docelowa	Kierownicy/niczki jednostek UG
Termin	Wdrożenie kursu od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds. Badań Naukowych, Kanclerz, HR, Zespół MINDtheGEPs,
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych

Działanie 3.2.	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	Pracownicy/ce nowozatrudnieni, pracownice UG – ścieżki badawczo-dydaktyczna i badawcza (po doktoracie i po habilitacji). Corocznie grupy po 12 osób (6 osób po doktoracie i 6 osób po habilitacji)
Czas	Rozpoczęcie działań 2022 r.; kontynuacja
Jednostki odpowiedzialne	CDDiT, Kanclerz, HR
Wskaźnik	Liczba osób objętych mentoringiem

Działanie 3.3.	Mentoring dla pracowników/c zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych i technicznych. Uwzględnienie aspektów równego traktowania kobiet i mężczyzn, ale także specyfiki sytuacji rodzinnej kobiet w „Polityce Rozwoju Kadr UG”.
Grupa docelowa	Pracownicy/ce nowozatrudnieni, pracownicy/ce UG – ścieżki administracyjna i techniczna Grupa testowa: (12 osób)
Czas	Rozpoczęcie działań 2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	CDDiT, Kanclerz, HR
Wskaźnik	Liczba osób objętych mentoringiem

Działanie 3.4.	Podjęcie działań służących osiągnięciu równowagi w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn: 1) przy regulacjach płac związanych ze zwiększeniem subwencji MNiSW 2) przy awansach na wyższe stanowiska, 3) realizacja przy nowych zatrudnieniach
Grupa docelowa	Pracownicy/ce UG
Czas	Rozpoczęcie działań w 2022 r.; realizacja w ramach działań bieżących przy kolejnych regulacjach płac w UG
Jednostki odpowiedzialne	Rektor UG
Wskaźnik	Wskaźniki z monitoringu Pełnomocnika Rektora ds. monitorowania równości płci w UG

Cel 4. Włączenie perspektywy płci do treści badawczych i dydaktycznych

(ang. Gendering research and teaching.)

Działanie 4.1.	Szkolenie on-line: Zarządzanie różnorodnością w projektach badawczych. Szkolenia przygotowane w ramach współpracy z AGH, (Tabela 1).
Grupa docelowa	Pracownicy/ce badawczo- dydaktyczni/e
Czas	Rozpoczęcie działania w 2024 roku
Jednostki odpowiedzialne	Kanclerz i HR i Prorektor ds. Badań Naukowych
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych; minimum 100 osób rocznie. Szkolenie gotowe przygotowane w ramach MINDtheGEPs we współpracy z AGH.

Działanie 4.2.	Szkolenie on-line: Zarządzanie różnorodnością w projektach badawczych. Szkolenia Przygotowane w ramach współpracy z AGH, (Tabela 1).
Grupa docelowa	Doktoranci/teki i studenci/teki
Czas	2024
Jednostki odpowiedzialne	Zakład Psychologii Międzykulturowej i Rodzaju, Kanclerz i HR i Rektor ds Studenckich
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych; ok. 100 studentów/studentek rocznie + wszystkie osoby w szkołach doktorskich

Działanie 4.3.	Wdrożenie obowiązkowego kursu: Równość i równowaga w projektach badawczych dla wszystkich szkół doktorskich, (Tabela 1).
Grupa docelowa	Doktoranci/teki
Czas	Prowadzenie corocznych, obowiązkowych zajęć stacjonarnych w szkołach doktorskich od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Zakład Psychologii Międzykulturowej i Rodzaju, Kanclerz i HR i Rektor ds Studenckich
Wskaźnik	Liczba przeszkolonych doktorantów/tek

Działanie 4.4.	Szkolenie dla doktorantów/tek szkół doktorskich dotyczące wdrażania perspektywy płci, różnorodności i równości do nauczania, (Tabela 1).
Grupa docelowa	Doktoranci/teki
Termin	Wdrożenie kursu obligatoryjnego w szkołach doktorskich od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds. Studentów, Kanclerz, HR, Zespół MINDtheGEPs,
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych

Działanie 4.5.	Cztery coroczne nagrody za najlepsze prace magisterskie oraz doktorskie uwzględniające wymiar płci w projektowaniu i interpretacji badań naukowych (po jednej dla magistrantów i doktorantów z obszaru nauk ścisłych i przyrodniczych oraz dla magistrantów i doktorantów z obszaru nauk społecznych i humanistycznych).
Grupa docelowa	Magistranci/teki i doktoranci/teki UG
Czas	Rozpoczęcie prac 2022 r. Kontynuacja przyznawania nagrody w latach 2024-2028
Jednostki odpowiedzialne	Kapituła nagrody powołana przez Rektora UG
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 4.6.	Coroczna Nagroda im. Joanny Schopenhauer dla nauczycielek akademickich, które uzyskały tytuł profesora.
Grupa docelowa	Kobiety ze ścieżki badawczo-dydaktycznej i badawczej, bezpośrednio po uzyskaniu tytułu profesora
Termin	Rozpoczęcie prac 2023 r. Ogłoszenie konkursu w 2024 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 4.7.	Organizacja w UG dorocznej konferencji dedykowanej 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 będą prezentowane nagrodzone prace
Grupa docelowa	Pracownicy/e UG – ścieżki badawczo-dydaktyczna, badawcza i dydaktyczna, doktoranci/teki, magistranci/teki i doktoranci/teki UG
Czas	Pierwsza edycja panelu / konferencji w 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Kontynuacja działań; spotkania np. KLUBU KOBIET Uczelni Farenheita mogą być przekształcone w konferencję
Wskaźnik	Liczba osób uczestniczących; minimum 100

Działanie 4.8.	Uwzględnianie perspektywy płci w treściach naukowych oraz wytycznych dla autorów/ek publikacji, rad czasopism, zespołów redakcyjno-recenzyjnych czasopism UG.
Grupa docelowa	Redaktorzy/ki i inne osoby zaangażowane w proces wydawniczy czasopism i publikacji. Pracownicy/e zatrudnieni na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych.
Czas	Od 2024 r. organizacja szkoleń w formule „Train the trainers” dla TUTORÓW/EK z CDDiT.
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds Badań Naukowych
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych

Działanie 4.9.	Wprowadzenie zasady „Bez kobiet nie ma panelu” w celu zapewnienia równej reprezentacji kobiet w wydarzeniach naukowych organizowanych na Uniwersytecie Gdańskim
Grupa docelowa	Cała społeczność akademicka
Czas	Od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds Badań Naukowych
Wskaźnik	Liczba wydarzeń, które odbywają się w Uniwersytecie Gdańskim, w których obecne są kobiety w charakterze organizatorek, prelegentek, panelistek lub ekspertek.

Działanie 4.10.	Zapewnienie wsparcia przez Inkubator Projektowy UG (po poprzednim przeszkoleniu) w zakresie włączania perspektywy płci w nowych projektach UG dla osób składających wnioski oraz 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	Realizacja w 2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Projektów Naukowych, Prorektor ds. Badań Naukowych
Wskaźnik	Liczba projektów, w których Kierownik/czka dokonał rozpoznania ww. tematyki.

Działanie 4.11.	Wprowadzenie szkolenia: „Rola płci w badaniach i karierze naukowej”, na wybranych wydziałach
Grupa docelowa	Wszyscy kierownicy/czki projektów wypełniający kartę projektów UG, ścieżki badawcza i badawczo-dydaktyczna. Doktoranci/cki wszystkich szkół doktorskich.
Czas	Od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds. Badań Naukowych, Biuro Projektów Naukowych
Wskaźnik	Wzrost liczby projektów, który zakończyły się uzyskaniem finansowania; wzrost wskaźnika efektywności

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

(ang. Improving work life balance.)

Działanie 5.1.	Mentoring pracowników badawczo-dydaktycznych (12 osób rocznie)
Grupa docelowa	Pracownicy/e naukowcy (ścieżki: badawcza, badawczo-dydaktyczna i dydaktyczna) oraz doktoranci/cki
Czas	Wdrożenie od 2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Kanclerz i HR, CDDiT
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych

Działanie 5.2.	Mentoring pracowników/nic administracji (12 osób rocznie)
Grupa docelowa	Pracownicy/e UG
Termin	Od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Kanclerz HR, CDDiT
Wskaźnik	Liczba przeszkolonych osób

Działanie 5.3.	Kampania promocyjno-informacyjna zachęcająca mężczyzn do korzystania z urlopów rodzicielskich.
Grupa docelowa	Pracownicy/e UG
Czas	Realizacja w 2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Zespół projektu MNDtheGEPs, Dział Spraw Socjalnych,
Wskaźnik	Liczba mężczyzn korzystających z urlopów rodzicielskich

Działanie 5.4.	Organizacja uniwersyteckiego święta czasu wolnego dla rodziny/bliskich — jako kategorii ważnej dla Uniwersytetu z perspektywy dbałości o pracowników/ce i ich bliskich, Święto Nauki Piknik Fahrenheita
Grupa docelowa	Społeczność akademicka, Społeczność lokalna
Termin	Realizowany od 2022 r., coroczna kontynuacja
Jednostki odpowiedzialne	Rektor
Wskaźnik	Liczba uczestników/czek.

Działanie 5.5.	Stworzenie pokoi rodzinnych dla rodziców małych dzieci na kolejnych wydziałach lub jeden dobrze wyposażony pokój np. w Bibliotece Głównej UG
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 w Centrum ICCVS i na Wydziale Biotechnologii
Jednostki odpowiedzialne	Rektor UG, Zespół projektu MINDtheGEPs, HR
Wskaźnik	Liczba utworzonych pokoi; liczba osób korzystających z pokoi

Działanie 5.6.	Budowa przestrzeni rekreacyjnej na Kampusie UG, np. przestrzenie wypoczynkowe na wydziałach, plac zabaw, siłownia terenowa, ogrody społeczne
Grupa docelowa	Społeczność akademicka, Społeczność lokalna Budżet Obywatelski UG
Termin	Od 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Kanclerz UG, Budżet Obywatelski UG
Wskaźnik	Liczba stworzonych modułów/szacunkowa liczba osób korzystających z miejsc rekreacji/

PODSUMOWANIE

Uniwersytet Gdański jest zaangażowany w działania na rzecz równości płci. **Plan Wdrażania Polityki Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028** wyznacza konkretne cele oraz działania, a także wskaźniki do ich osiągnięcia. Podejmowane w UG aktywności koncentrują się także na monitorowaniu danych i zbieraniu informacji na temat dobrych praktyk, 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.

Wykaz skrótów

AGH - Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie

CDDiT - Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu Uniwersytetu Gdańskiego

Spis Autorów

Prof. dr hab. Ewa Łojkowska

Dr hab. Natasza Kosakowska – Berezecka prof. UG

Dr Magdalena Żadkowska

Mgr Marta Dziedzic

Dr Artur Sawicki

Mgr Teresa Tokarczyk – Łyszczarza