

# Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim Działania równościowe na lata 2022-2023



Projekt MINDtheGEPs  
finansowany z Programu  
Ramowego Unii Europejskiej  
Horyzont 2020 w zakresie  
badań naukowych i innowacji,  
nr umowy 101006543



Projekt RESBIOS finansowany  
z Programu Ramowego Unii  
Europejskiej Horyzont 2020  
w zakresie badań naukowych  
i innowacji, nr umowy 872146



Projekt ACT finansowany  
z Programu Ramowego Unii  
Europejskiej Horyzont 2020  
w zakresie badań naukowych  
i innowacji, nr umowy 741466

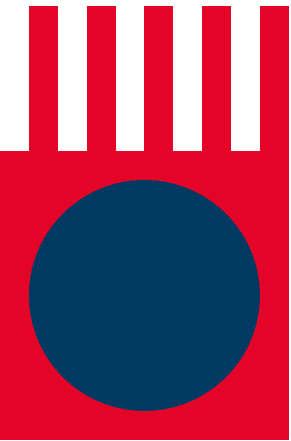
CELE ZRÓWNOWAŻONEGO  
ROZWOJU





# Spis treści

<b>Przedmowa</b>	<b>3</b>
<hr/>	
<b>I. Wprowadzenie</b>	<b>4</b>
<hr/>	
<b>II. Diagnoza</b>	<b>7</b>
<hr/>	
<b>III. Cele i obszary działania</b>	<b>16</b>
<hr/>	
1. Wzmocnienie świadomości znaczenia równouprawnienia płci w społeczności akademickiej	16
<hr/>	
2. Zapewnienie równowagi płci w procesach decyzyjnych w UG	18
<hr/>	
3. Zapewnienie równowagi płci w procesach rekrutacyjnych i rozwoju karier naukowych	19
<hr/>	
4. Włączenie perspektywy płci do treści badawczych i dydaktycznych	21
<hr/>	
5. Wprowadzenie działań wspomagających zrównoważenie pracy zawodowej z życiem prywatnym	25
<hr/>	
<b>IV. Podsumowanie</b>	<b>29</b>
<hr/>	
<b>Wykaz wykresów</b>	<b>30</b>
<hr/>	
<b>Bibliografia</b>	<b>31</b>
<hr/>	
<b>Współautorki i współautorzy</b>	<b>32</b>
<hr/>	



## 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 (science culture equality), a także opracowania i wdrożenia spójnego systemu monitorowania polityki równości płci.**

Do wprowadzania zasad równego traktowania odwołuje się → 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 wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim”** znajduje także swoje oparcie w → **„Deklaracji społecznej odpowiedzialności uczelni”**, 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.

**„Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim. Działania równościowe na lata 2022-2023”** został wprowadzony → zarządzeniem Rektora Uniwersytetu Gdańskiego nr 182/R/21 z dnia 29 grudnia 2021 r.

# 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, 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 r. powołano **Radę przygotowującą „Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim”** (stanowiącą odpowiednik *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 i członkiń Rady należy:

- 1) uczestniczenie w spotkaniach Rady, dotyczących projektowania, wprowadzania oraz monitorowania „Planu wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim”;
- 2) zajęcie się aspektami prawnymi i formalnymi, związanymi z tworzeniem i wprowadzaniem „Planu wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim”;
- 3) wspieranie administracji w kwestiach związanych z wprowadzaniem „Planu wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim”;
- 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 oraz wprowadzania „Planu wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim”;
- 5) prowadzenie szkoleń i okresowych spotkań z członkami Sieci Przedstawicieli, w celu monitorowania efektów i aktualizacji zadań związanych z „Planem wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim”. Rada będzie przygotowywać roczne sprawozdania ze swojej działalności.

### **Instrumenty realizacji działań „Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim. Działania równościowe na lata 2022-2023”**

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 w 2020 r. przez Komisję ds. Społecznej Odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego,
- 2) → „*ACT – Communities of Practice for Accelerating Gender Equality and Institutional Change in Research and Innovation across Europe*”, badanie GEAM z 2020 r.,
- 3) → Raport „*European University of the Seas SEA-EU*” z 2021 r.,
- 4) → Raport „*Gender Indicators*” przygotowany w ramach projektu MINDtheGEPs.

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) liczba 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. Ankieta 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) transkrypcję 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** (*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.

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) jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, co niewątpliwie stanowi czynnik stabilizujący, zapewniający 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.

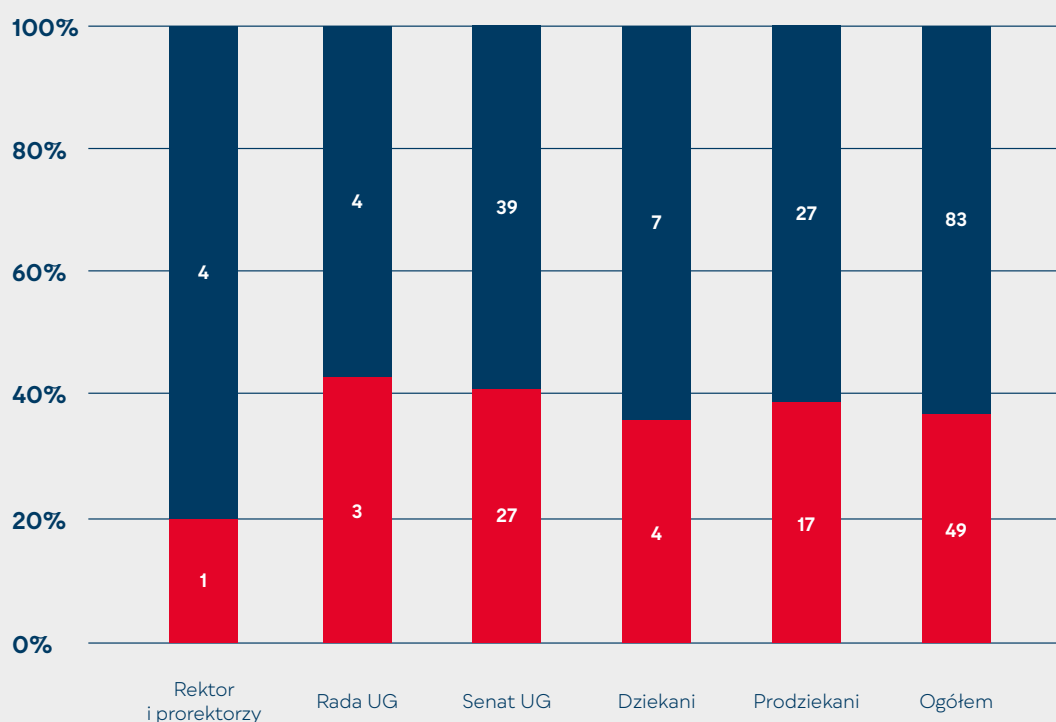




## Analiza wyników przeprowadzonych badań prowadzi do następujących wniosków:

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. Poza Kolegium Rektorskim obecny stan oscyluje wokół równowagi między kobietami a mężczyznami we władzach UG. Wśród dziekanów kobiety stanowią w kadencji 2020-2024 36%, a prodziekanów 39%. Widoczna jest tu wyraźna dysproporcja wskazująca na większą reprezentację mężczyzn (wykres 1).

**Wykres 1. Udział liczbowy oraz procentowy kobiet i mężczyzn w najwyższych władzach UG.**



### Legenda



Kobiety



Mężczyźni

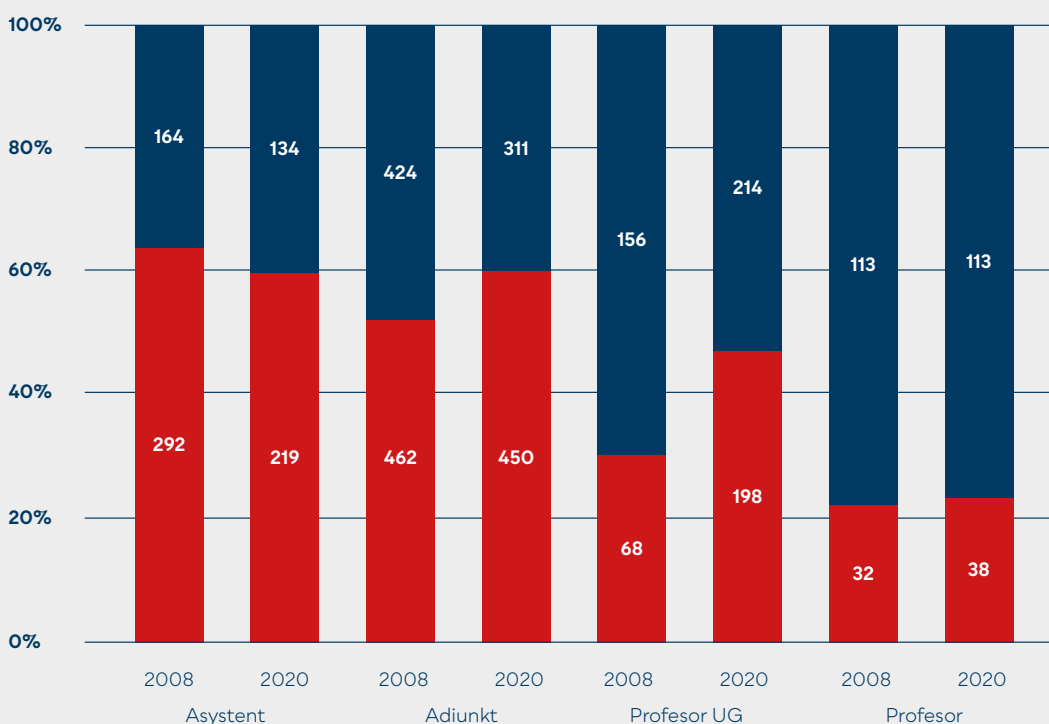


Wartości umieszczone na słupkach odzwierciedlają liczby bezwzględne

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 (wykres 2). 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.

**Wykres 2. Udział liczbowy oraz procentowy kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli akademickich.**



**Legenda**



Kobiety



Mężczyźni

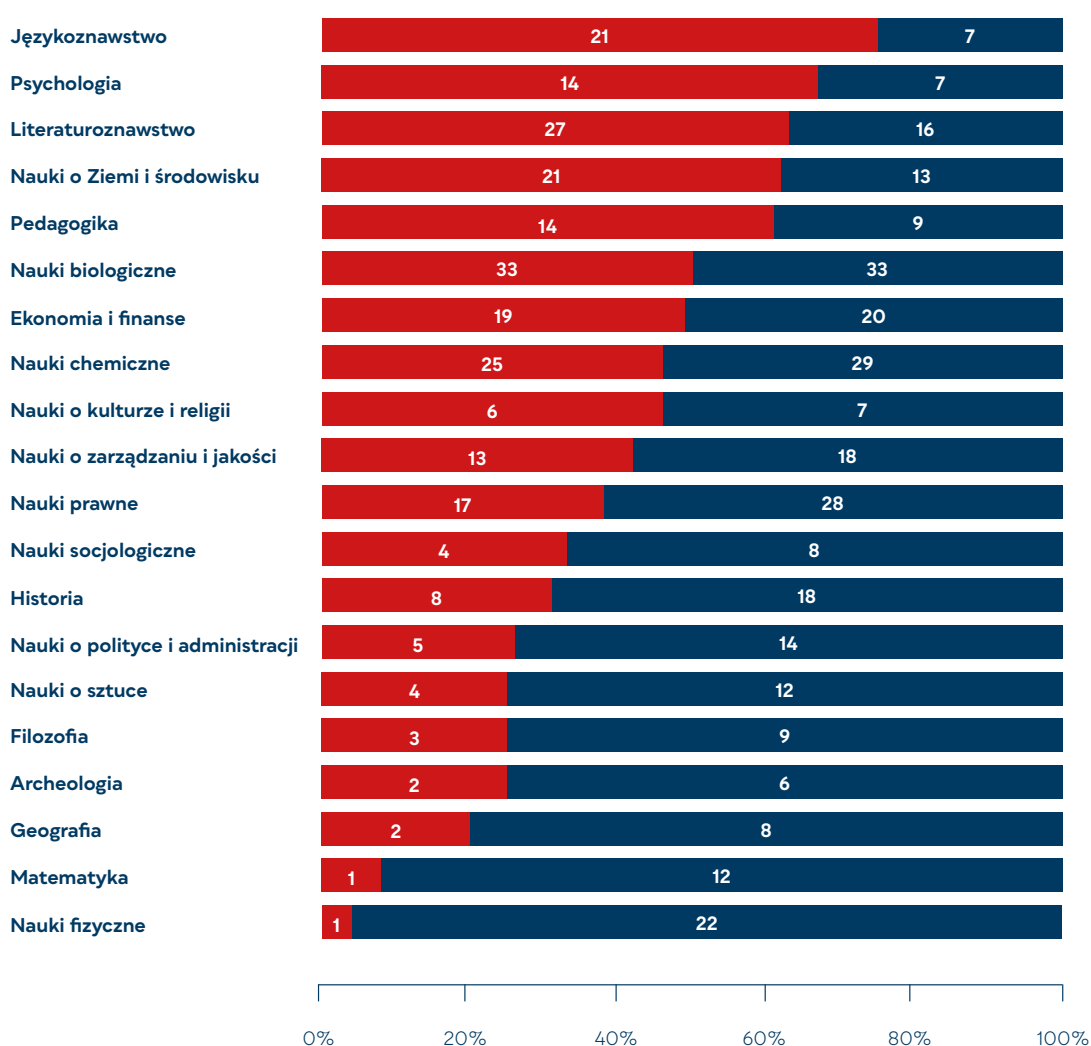


Wartości umieszczone na słupkach odzwierciedlają liczby bezwzględne

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 (wykres 3). 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.

**Wykres 3. Udział liczbowy oraz procentowy kobiet i mężczyzn w radach dyscyplin UG.**



**Legenda**



Kobiety



Mężczyźni

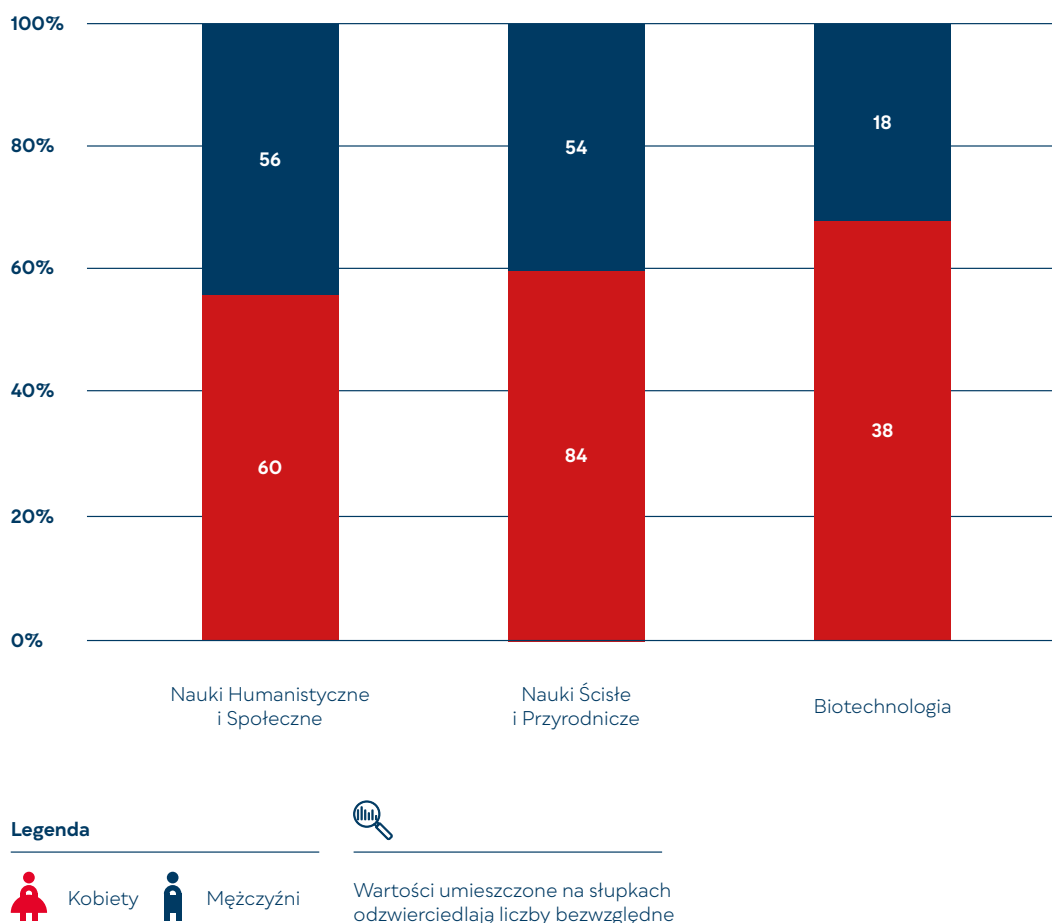


Wartości umieszczone na słupkach odzwierciedlają liczby bezwzględne

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) (wykres 4).

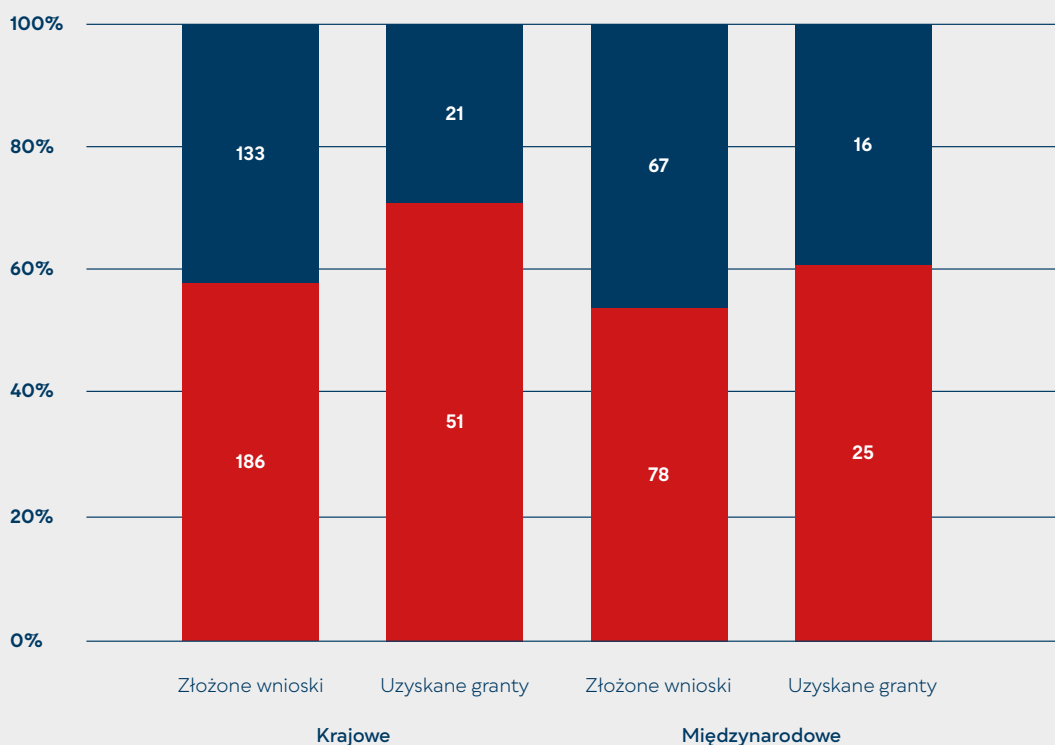
Uzyskane wyniki wskazują, iż kobiety kończące studia wyższe są zainteresowane rozpoczęciem kariery naukowej i robieniem doktoratu. Widoczna przewaga kobiet w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych oraz w Międzyuczelnianej Szkole Doktorskiej Biotechnologii może wskazywać na to, że mężczyźni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

**Wykres 4. Udział liczbowy oraz procentowy kobiet i mężczyzn w szkołach doktorskich UG.**



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% (wykres 5).

**Wykres 5. Udział liczbowy oraz procentowy kobiet i mężczyzn aplikujących i uzyskujących granty badawcze.**



**Legenda**



Kobiety



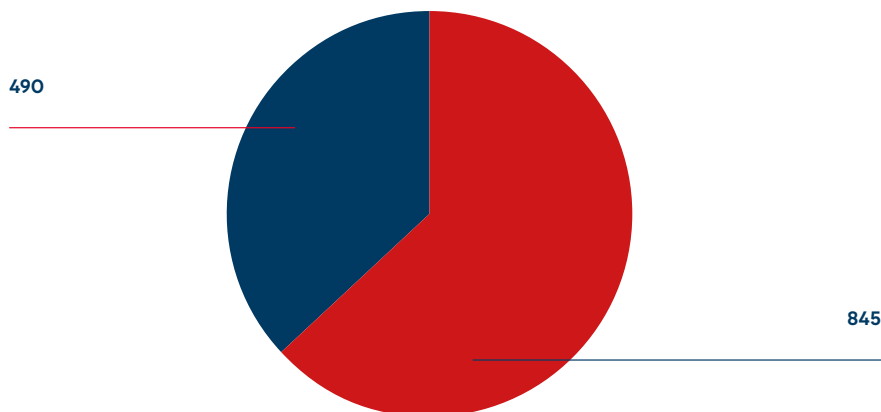
Mężczyźni



Wartości umieszczone na słupkach odzwierciedlają liczby bezwzględne

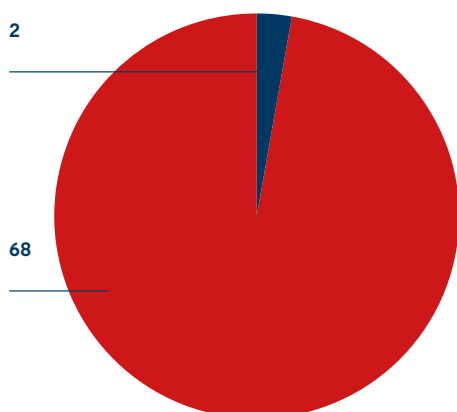
6. Stwierdzono, iż kobiety częściej niż mężczyźni uczestniczą w kursach doszkalających organizowanych przez UG; 63% godzin zajęć doszkalających jest wykorzystywana przez kobiety (wykres 6).

**Wykres 6.** Średnia liczba godzin poświęconych na szkolenia w ciągu roku.

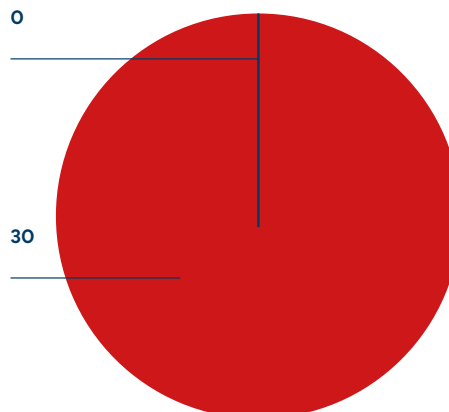


7. W UG z urlopów rodzicielskich korzystają przede wszystkim kobiety, w 2020 r. 68 kobiet i tylko 2 mężczyzn przebywało na urlopie rodzicielskim. Konieczność pogodzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi może stanowić jedną z ważnych barier w rozwoju kariery naukowej kobiet (wykres 7a i 7b).

**Wykres 7a.** Urlop rodzicielski – wykorzystanie minimum czasu przysługującego urlopu.



**Wykres 7b.** Urlop rodzicielski – wykorzystanie dłuższego niż minimum czasu przysługującego urlopu.



**Legenda**



Kobiety



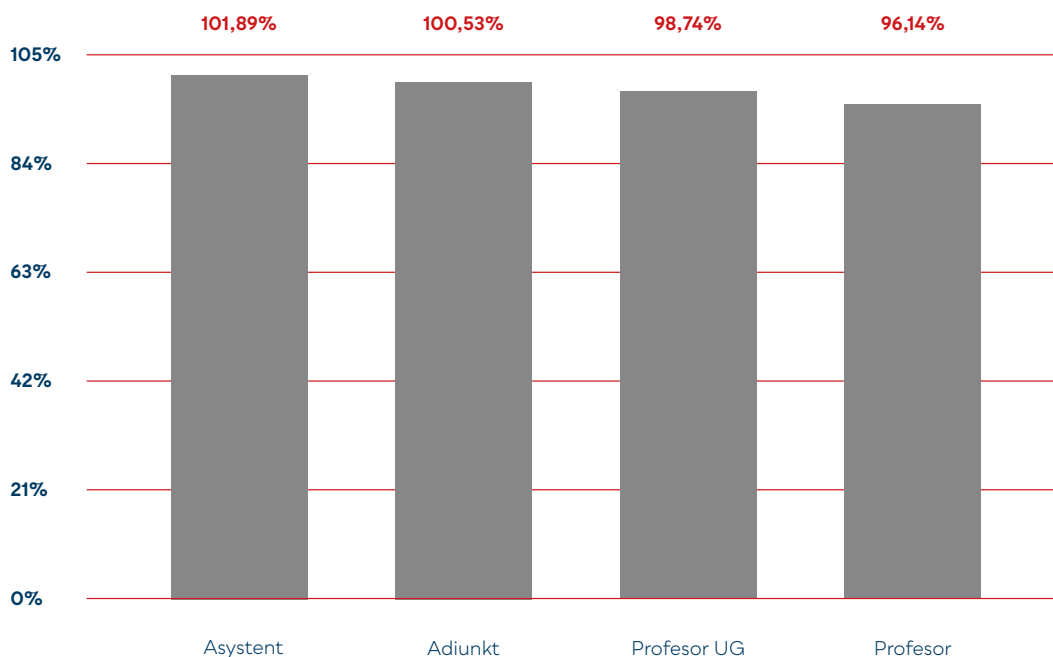
Mężczyźni



Wartości umieszczone na wykresach odzwierciedlają liczby bezwzględne

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

**Wykres 8.** Stosunek wynagrodzenia zasadniczego kobiet do wynagrodzenia zasadniczego mężczyzn na różnych stanowiskach UG (dane 31.12.2020).



Analizując wynagrodzenia kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach asystenta, adiunkta i profesora uczelni stwierdzono, iż różnice są niewielkie (wykres 8). Największe różnice zaobserwowano w przypadku profesorów tytularnych (około 3,8% na rzecz mężczyzn). Jest to przede wszystkim wynikiem znacząco większej liczby 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

<b>Działanie 1.1</b>	Organizowanie spotkań/szkoleń/webinarów, dotyczących podstawowych kwestii związanych z tworzeniem środowiska pracy, w którym wszystkie osoby są traktowane z jednakowym szacunkiem i uczciwością.
<b>Grupa docelowa</b>	Wszyscy pracownicy/e UG, doktoranci szkół doktorskich, studenci
<b>Termin</b>	Organizacja szkoleń od 2022 r. i przeprowadzanie ankiet (od drugiej połowy 2022 r.).
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Biuro Rzecznika/czki ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi
<b>Wskaźnik</b>	Liczba wypełnionych ankiet, sprawdzających wiedzę wśród pracowników/c UG na temat procedur reagowania w sytuacjach spornych oraz liczba zgłaszanych i rozwiązanych spraw.

<b>Działanie 1.2</b>	Organizowanie szkoleń/webinarów, dotyczących podstawowych kwestii związanych z przeciwdziałaniem nierównemu traktowaniu i przeciwdziałaniem mobbingowi.
<b>Grupa docelowa</b>	Wszyscy pracownicy/e UG, doktoranci szkół doktorskich, uczestnicy studiów doktoranckich, studenci
<b>Termin</b>	Organizacja szkoleń od 2022 r. i przeprowadzanie ankiet (od drugiej połowy 2022 r.).
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Biuro Rzecznika/czki ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi
<b>Wskaźnik</b>	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.



<b>Działanie 1.3</b>	<b>Organizowanie szkoleń/webinarów dotyczących podstawowych kwestii związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na płeć, przeciwdziałaniem molestowaniu seksualnemu.</b>
<b>Grupa docelowa</b>	Wszyscy pracownicy/e UG, doktoranci szkół doktorskich, uczestnicy studiów doktoranckich, studenci.
<b>Termin</b>	Organizacja szkoleń od 2022 r. przeprowadzanie ankiet (od drugiej połowy 2022 r.).
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Biuro Rzecznika/czki ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi
<b>Wskaźnik</b>	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.
<b>Działanie 1.4</b>	<b>Utworzenie na stronie internetowej UG podstron informujących o:</b> <b>1) kobietach w historii UG,</b> <b>2) kobietach w organach zarządczych UG oraz</b> <b>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.</b>
<b>Grupa docelowa</b>	Społeczność akademicka, społeczność lokalna
<b>Termin</b>	Od 2022 r.
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Komisja ds. Społecznej Odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego
<b>Wskaźnik</b>	Liczba biogramów kobiet umieszczanych 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 (Decision making bodies: gendering leaders and institutions).**

<b>Działanie 2.1.</b>	<b>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”.</b>
<b>Grupa docelowa</b>	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.
<b>Termin</b>	Rozpoczęcie prac 2022 r., wdrożenie kursu od roku akademickiego 2023/24.
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Merytoryczne opracowanie szkoleń w ramach MINDtheGEPs. Wprowadzenie na stronę i do systemu UG Centrum IT, Centrum Spraw Pracowniczych. Podmiot wykonawczy – możliwość zatrudnienia podmiotu zewnętrznego.
<b>Wskaźnik</b>	Liczba osób przeszkolonych: docelowo wyżej wymienieni pracownicy/e UG, w fazie testowej grupa 100 osób po 50 reprezentujących każdą z płci.
<b>Działanie 2.2.</b>	<b>Opracowanie i wprowadzenie szkoleń z umiejętności przywódczych, szkolenia niwelujące uprzedzenia odnoszące się do płci wśród kadry kierowniczej i zarządzającej.</b>
<b>Grupa docelowa</b>	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.
<b>Termin</b>	Opracowanie od 2022 r., implementacja od 2023 r.
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Merytoryczne opracowanie szkoleń w ramach MINDtheGEPs. Wprowadzenie na stronę UG Centrum IT, Centrum Spraw Pracowniczych. Podmiot wykonawczy – możliwość zatrudnienia podmiotu zewnętrznego.
<b>Wskaźnik</b>	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 r.

**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. 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 (*Balancing recruitment and career progression*).**

<b>Działanie 3.1.</b>	Opracowanie i wprowadzenie szkolenia online dla pracowników/c UG, zwiększającego świadomość znaczenia zagadnień związanych z równością płci – Moduł „ <i>Równowaga płci w rekrutacji oraz wspomaganie rozwoju karier badaczy i badaczek</i> ”.
<b>Grupa docelowa</b>	Wszyscy nowo zatrudniani oraz obecni pracownicy/e UG – ścieżki badawczo-dydaktyczna, badawcza i dydaktyczna, doktoranci/tki.
<b>Termin</b>	Rozpoczęcie prac i wdrożenie kursu od 2022 r.
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Merytoryczne opracowanie szkoleń w ramach MINDtheGEPs. Wprowadzenie na stronę UG Centrum IT, Centrum Spraw Pracowniczych. Podmiot wykonawczy – możliwość zatrudnienia podmiotu zewnętrznego.
<b>Wskaźnik</b>	Liczba osób przeszkolonych.

<b>Działanie 3.2.</b>	Rozszerzenie „ <i>Polityki Rozwoju Kadr UG</i> ” 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 „ <i>Polityce Rozwoju Kadr UG</i> ”.
<b>Grupa docelowa</b>	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).
<b>Czas</b>	Rozpoczęcie działań 2022 r.
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu UG
<b>Wskaźnik</b>	Liczba osób objętych mentoringiem.



<b>Działanie 3.3.</b>	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.
<b>Grupa docelowa</b>	Pracownicy/e administracyjni/e (nowe/i i obecne/i – 6 osób do pilotażu).
<b>Czas</b>	Rozpoczęcie działań 2022 r.
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu UG
<b>Wskaźnik</b>	Liczba osób objętych mentoringiem.
<b>Działanie 3.4.</b>	<p>Podjęcie starań o zapewnienie równowagi w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) przy regulacjach płac związanych ze zwiększeniem subwencji MEiN,</li> <li>2) przy awansach na wyższe stanowiska,</li> <li>3) przy nowych zatrudnieniach.</li> </ol>
<b>Grupa docelowa</b>	Wszyscy pracownicy/e UG
<b>Czas</b>	Rozpoczęcie działań 2022 r.
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Rektor.
<b>Wskaźnik</b>	Monitorowanie luki płacowej – zmniejszona luka płacowa w stosunku do wartości z roku 2021.
<b>Działanie 3.5.</b>	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”.
<b>Grupa docelowa</b>	Społeczność akademicka, społeczność lokalna.
<b>Czas</b>	Rozpoczęcie działań 2022/2023 r.
<b>Jednostki</b>	Centrum Promocji UG
<b>Wskaźnik</b>	Monitorowanie proporcji zrekrutowanych studentów/ek w podziale na wydziały – zrównoważona liczba studentów/ek.

## **Cel 4. Włączenie perspektywy płci do treści badawczych i dydaktycznych (Gendering research and teaching).**

<b>Działanie 4.1.</b>	<b>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”. Analogiczne regulacje są już wprowadzane w projektach NCN.</b>
<b>Grupa docelowa</b>	Wszystkie osoby przygotowujące się do złożenia grantu badawczego – ścieżki badawczo-dydaktyczna i badawcza, doktoranci/teki.
<b>Czas</b>	Rozpoczęcie prac 2022 r., wdrożenie kursu od 2023 r.
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	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.
<b>Wskaźnik</b>	Liczba osób przeszkolonych.
<b>Działanie 4.2.</b>	<b>Ustanowienie corocznych nagród za najlepsze prace magisterskie oraz doktorskie, uwzględniająca 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.</b>
<b>Grupa docelowa</b>	Magistranci/teki i doktoranci/teki UG
<b>Czas</b>	Rozpoczęcie prac 2022 r. Ogłoszenie konkursu na początku 2022 r.
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Zespół projektu MINDtheGEPs. MINDtheGEPs: GEPIB: GEPs Implementing Board i MINDtheGEPs Delegates Network, Centrum Zrównoważonego Rozwoju. W projekcie są zapewnione fundusze na nagrody.
<b>Wskaźnik</b>	Porównanie liczby prac uwzględniających perspektywę płci w badaniach w roku poprzedzającym ustanowienie nagrody i w trzecim roku po ogłoszeniu konkursu i ustanowieniu nagrody.

<b>Działanie 4.3.</b>	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.
<b>Grupa docelowa</b>	Kobiety ze ścieżki badawczo-dydaktycznej i badawczej, osoby po doktoracie pracujące na habilitacją lub aspirujące do tytułu profesora.
<b>Termin</b>	Rozpoczęcie prac 2022 r. Ogłoszenie konkursu w 2022 r.
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Rektor UG, Zespół projektu MINDtheGEPs. GEPs Implementing Board i MINDtheGEPs Delegates Network, Centrum Zrównoważonego Rozwoju.
<b>Wskaźnik</b>	Porównanie liczby prac włączających wymiar płci w badaniach w roku poprzedzającym ustanowienie nagrody i w trzecim roku po ogłoszeniu konkursu i ustanowieniu nagrody.
<b>Działanie 4.4.</b>	Organizacja w UG corocznej konferencji poświęconej równości płci w badaniach naukowych lub włączenie odpowiedniego panelu do odbywającej się corocznie konferencji. Docelowo organizacja osobnej corocznej konferencji, w trakcie której odbywać się będzie prezentacja nagrodzonych prac.
<b>Grupa docelowa</b>	Pracownicy/e UG – ścieżki badawczo-dydaktyczna, badawcza i dydaktyczna, doktoranci/teki, magistranci/teki i doktoranci/teki UG.
<b>Czas</b>	W 2022 r. rozpoczęcie prac koncepcyjnych. Pierwsza edycja panelu/konferencji.
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Zespół projektu MINDtheGEPs - MINDtheGEPs: GEPIB: GEPs Implementing Board i MINDtheGEPs Delegates Network.
<b>Wskaźnik</b>	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 szkolenia 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 włączenia 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/a rozpoznania włączenia perspektywy płci w karcie projektu obowiązującej w UG.





**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 odpowiedzialne** 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/teki 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 (*Improving work life balance*).**

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

---

**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

---



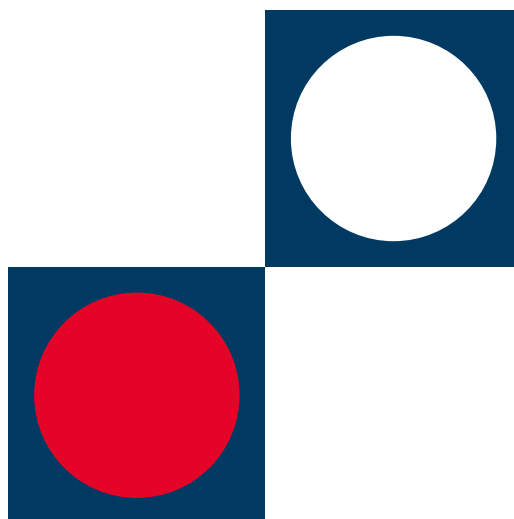
<b>Działanie 5.7.</b>	<b>Stworzenie pokoi rodzinnych dla rodziców małych dzieci na wydziałach.</b>
<b>Grupa docelowa</b>	Rodzice małych dzieci (pracownicy/e, studenci/teki, doktorantki/ci) i ich partnerzy/rki, oraz osoby opiekujące się ich dziećmi.
<b>Czas</b>	Rozpoczęcie prac 2022 r., dwa pilotażowe projekty na Wydziale Nauk Społecznych, Wydziale Filologicznym lub Wydziale Biologii (wydziały z dużą liczbą kobiet).
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Rektor UG, MINDtheGEPs
<b>Wskaźnik</b>	Liczba utworzonych pokoi.

<b>Działanie 5.8.</b>	<b>Budowa przestrzeni rekreacyjnej na Kampusie UG – plac zabaw i siłownia</b>
<b>Grupa docelowa</b>	Społeczność akademicka, społeczność lokalna.
<b>Termin</b>	Od 2022 r.
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Dział Spraw Socjalny
<b>Wskaźnik</b>	Liczba stworzonych modułów/szacunkowa liczba osób korzystających z miejsc rekreacji.



## IV. 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.





## Wykaz wykresów

<b>Wykres 1.</b>	Udział liczbowy oraz procentowy kobiet i mężczyzn w najwyższych władzach UG	9
<b>Wykres 2.</b>	Udział liczbowy oraz procentowy kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli akademickich	10
<b>Wykres 3.</b>	Udział liczbowy oraz procentowy kobiet i mężczyzn w radach dyscyplin UG	11
<b>Wykres 4.</b>	Udział procentowy kobiet i mężczyzn w szkołach doktorskich UG	12
<b>Wykres 5.</b>	Udział liczbowy oraz procentowy kobiet i mężczyzn aplikujących i uzyskujących granty badawcze	13
<b>Wykres 6.</b>	Średnia liczba godzin poświęconych na szkolenia w ciągu roku	14
<b>Wykres 7a.</b>	Urlop rodzicielski – wykorzystanie minimum czasu przysługującego urlopu	14
<b>Wykres 7b.</b>	Urlop rodzicielski – wykorzystanie dłuższego niż minimum czasu przysługującego urlopu	14
<b>Wykres 8.</b>	Stosunek wynagrodzenia zasadniczego kobiet do wynagrodzenia zasadniczego mężczyzn na różnych stanowiskach UG (dane 31.12.2020)	15



# Bibliografia

- 1) **Zarządzenie nr 58/R/21 Rektora Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 13 kwietnia 2021 r. w sprawie Komisji ds. Społecznej Odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego** ([https://bip.ug.edu.pl/akty\\_normatywne/103221/zarządzenie\\_nr\\_58r21\\_rektora\\_uniwersytetu\\_gdanskiego\\_z\\_dnia\\_13\\_kwietnia\\_2021\\_roku\\_w\\_sprawie\\_komisji\\_ds\\_spolecznej\\_odpowiedzialnosci\\_uniwersytetu](https://bip.ug.edu.pl/akty_normatywne/103221/zarządzenie_nr_58r21_rektora_uniwersytetu_gdanskiego_z_dnia_13_kwietnia_2021_roku_w_sprawie_komisji_ds_spolecznej_odpowiedzialnosci_uniwersytetu))
- 2) **Zarządzenie nr 118/R/21 Rektora Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 17 sierpnia 2021 r. w sprawie powołania Rady wdrażającej „Plan równego traktowania kobiet i mężczyzn”/GEP Implementing Board (GEPiB) w Uniwersytecie Gdańskim** ([https://bip.ug.edu.pl/akty\\_normatywne/105594/zarządzenie\\_nr\\_118r21\\_rektora\\_uniwersytetu\\_gdanskiego\\_z\\_dnia\\_17\\_sierpnia\\_2021\\_roku\\_w\\_sprawie\\_powolania\\_rady\\_wdrazajacej\\_plan\\_rownego\\_traktowania](https://bip.ug.edu.pl/akty_normatywne/105594/zarządzenie_nr_118r21_rektora_uniwersytetu_gdanskiego_z_dnia_17_sierpnia_2021_roku_w_sprawie_powolania_rady_wdrazajacej_plan_rownego_traktowania))
- 3) **Zarządzenie nr 182/R/21 Rektora Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 29 grudnia 2021 r. w sprawie „Planu wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim”** ([https://bip.ug.edu.pl/akty\\_normatywne/108231/zarządzenie\\_nr\\_182r21\\_rektora\\_uniwersytetu\\_gdanskiego\\_z\\_dnia\\_29\\_grudnia\\_2021\\_roku\\_w\\_sprawie\\_planu\\_wdrazania\\_polityki\\_rownosci\\_plci\\_w\\_uniwersytecie](https://bip.ug.edu.pl/akty_normatywne/108231/zarządzenie_nr_182r21_rektora_uniwersytetu_gdanskiego_z_dnia_29_grudnia_2021_roku_w_sprawie_planu_wdrazania_polityki_rownosci_plci_w_uniwersytecie))
- 4) **ACT – Communities of Practice for Accelerating Gender Equality and Institutional Change in Research and Innovation across Europe** (<https://geam.act-on-gender.eu>)
- 5) **Deklaracja społecznej odpowiedzialności uczelni** (<https://ssl-administracja.sgh.waw.pl/pl/dna/Documents/Deklaracja%20spo%C5%82ecznej%20odpowiedzialno%C5%9Bci.pdf>)
- 6) **Przekształcamy nasz świat: Agenda na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030** ([http://www.unic.un.org.pl/files/164/Agenda%202030\\_pl\\_2016\\_ostateczna.pdf](http://www.unic.un.org.pl/files/164/Agenda%202030_pl_2016_ostateczna.pdf))
- 7) **„Raport European University of the Seas SEA-EU”** (<https://sea-eu.org/wp-content/uploads/2021/10/Gender-Indicator-Report.pdf>)
- 8) **„Raport Gender Indicators”** (<https://mindthegeps.eu/about/>)
- 9) **Raport „Kobiety w Nauce – zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego”** (<https://ug.edu.pl/news/sites/ug.edu.pl.news/files/attachments/node/421/files/kobiety%20na%20UG-raportnowypl.pdf>)
- 10) **Rozporządzenie parlamentu europejskiego i rady (UE) 2021/692 z dnia 28 kwietnia 2021 r.** (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32021R0692>)
- 11) **Statut Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 13 czerwca 2019 r.** ([https://bip.ug.edu.pl/sites/default/files/nodes/akty\\_normatywne/102762/files/01a\\_tj\\_statut\\_iii\\_2021\\_od\\_1\\_ix\\_2021\\_bip.pdf](https://bip.ug.edu.pl/sites/default/files/nodes/akty_normatywne/102762/files/01a_tj_statut_iii_2021_od_1_ix_2021_bip.pdf))
- 12) **Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025** (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>)



## Współautorki i współautorzy

### **Członkinie i członkowie Komisji ds. Społecznej Odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego oraz Rady przygotowującej „Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersalnie Gdańskim”**

- prof. dr hab. Ewa Łojkowska – Przewodnicząca Komisji
- dr hab. Natasza Kosakowska-Berezecka, prof. UG
- dr Magdalena Żadkowska
- dr hab. Joanna Kruczałak-Jankowska, prof. UG
- dr hab. Dorota Pyć, prof. UG
- mgr Marta Dziedzic
- mgr Izabela Raszczyk
- prof. dr hab. Beata Możejko
- prof. dr hab. Cezary Obracht-Prondzyński
- dr hab. Barbara Pawłowska, prof. UG
- dr hab. Piotr Perkowski, prof. UG
- dr Łukasz Dopierała
- dr Grzegorz Olszewski
- dr Katarzyna Świerk

**Nadzór nad pracami Komisji sprawuje Prorektor ds. Innowacji i Współpracy z Otoczeniem Społeczno-Gospodarczym UG Prof. dr hab. Krzysztof Bielawski.**





**Kontakt:**  
**[komson@ug.edu.pl](mailto:komson@ug.edu.pl)**