



**Plan wdrażania  
polityki równości płci  
w Uniwersytecie Gdańskim**  
działania równościowe na lata 2022-2023



Uniwersytet  
Gdański



**Korekta edytorska:**  
Joanna Kamień

---



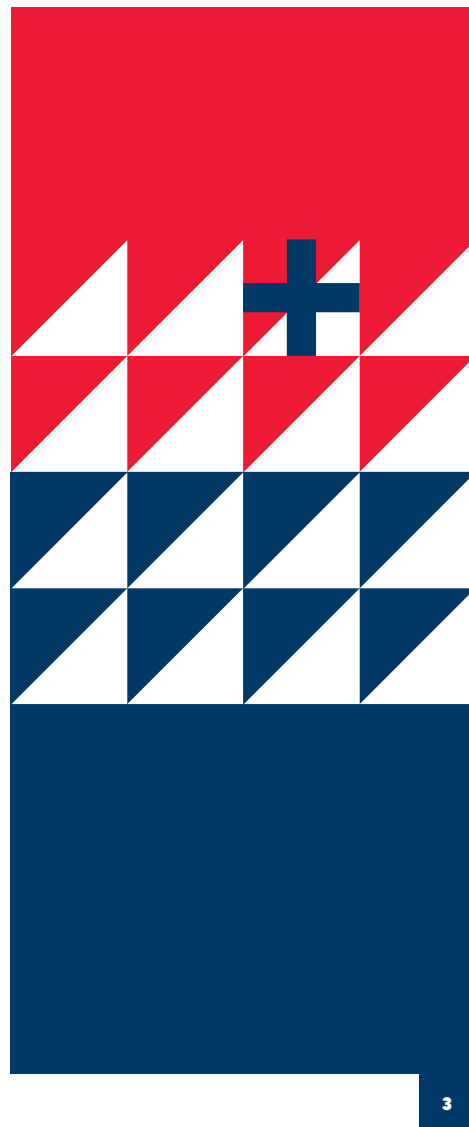
Projekt ACT finansowany  
z Programu Ramowego Unii  
Europejskiej Horyzont 2020  
w zakresie badań naukowych  
i innowacji, nr umowy 741466



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

# 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

CELE  ZRÓWNOWAŻONEGO  
ROZWOJU



# Spis treści

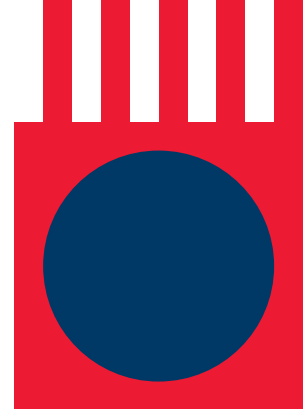
<b>Przedmowa</b>	<b>5</b>
<b>I. Wprowadzenie</b>	<b>6</b>
<b>II. Diagnoza</b>	<b>10</b>
<b>III. Cele i obszary działania</b>	<b>21</b>
Cel 1. Wzmocnienie świadomości znaczenia równouprawnienia płci w społeczności akademickiej	21
Cel 2. Zapewnienie równowagi płci w procesach decyzyjnych w UG	24
Cel 3. Zapewnienie równowagi płci w procesach rekrutacyjnych i rozwoju karier naukowych	27
Cel 4. Włączenie perspektywy płci do treści badawczych i dydaktycznych	30
Cel 5. Wprowadzenie działań wspomagających zrównoważenie pracy zawodowej z życiem prywatnym	35
<b>IV. Podsumowanie</b>	<b>39</b>
<b>Wykaz skrótów</b>	<b>40</b>
<b>Wykaz wykresów</b>	<b>40</b>
<b>Bibliografia</b>	<b>41</b>
<b>Współautorki i współautorzy</b>	<b>42</b>

## 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, która zakłada opracowanie i wdrożenie modelu włączania społecznego, przeciwdziałanie dyskryminacji i nierówności społecznej oraz innych elementów polityki zrównoważonego rozwoju. Wśród nich należy wskazać m.in. wdrożenie i monitorowanie realizacji polityki antydyskryminacyjnej, budowanie wspólnoty akademickiej opartej na naukowej kulturze równości (ang. *science culture equality*), a także opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania polityki równości płci.

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

„Plan równości płci dla Uniwersytetu Gdańskiego. Działania równościowe na lata 2022-2023” znajduje także swoje oparcie w „Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności 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.



# I. Wprowadzenie

Równość płci należy do katalogu praw człowieka i stanowi fundament zrównoważonego świata, w którym ludzie mogą żyć w pokoju i dobrobycie. Na Szczycie Zrównoważonego Rozwoju, który odbył się 25 września 2015 r. w Nowym Jorku, 193 państwa członkowskie Organizacji Narodów Zjednoczonych osiągnęły kompromis w sprawie dokumentu końcowego nowej agendy „Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030” (dalej: Agenda), która obecnie wytycza kierunki działań w zakresie transformacji gospodarki światowej i zawiera 17 celów oraz 169 zadań. Cele zrównoważonego rozwoju wskazują na bardzo 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 została opisana w celu 5 Agendy, 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 jako priorytetowe określono zadania zmierzające do wyeliminowania wszelkich form dyskryminacji oraz przemocy wobec kobiet i dziewcząt na całym świecie, zarówno w sferze publicznej, jak i prywatnej, w tym działania związane ze zwalczaniem 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, traktując równość płci jako priorytet przekrojowy (*cross-cutting priority*). Działalność prowadzona w ramach Horyzontu Europa powinna dążyć do zniesienia uprzedzeń ze względu na płeć oraz 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 kryterium płci, w tym włączanie go do treści z zakresu badań naukowych i innowacji. Program dąży do eliminowania



przyczyn nierównowagi płci. Szczególną uwagę zwraca się na zapewnienie, w miarę możliwości, równowagi płci w panelach oceniających oraz w innych odpowiednich gremiach doradczych, takich jak rady i grupy eksperckie.

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

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

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

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

---

**Cel 1.**           Wzmocnienie świadomości znaczenia równouprawnienia płci w społeczności akademickiej

---

**Cel 2.**           Zapewnienie równowagi płci w procesach decyzyjnych w UG

---

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

---

**Cel 4.**           Włączenie perspektywy płci do treści badawczych i dydaktycznych

---

**Cel 5.**           Wprowadzenie działań wspomagających równowagę między pracą zawodową i życiem prywatnym

---

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

- 1) uczestniczenie w spotkaniach Rady dotyczących kolejnych etapów projektowania, wdrażania i monitorowania „Planu Równości Płci” (PRP UG);
- 2) zajęcie się aspektami prawnymi i formalnymi związanymi z tworzeniem i wdrożeniem PRP UG;
- 3) wspieranie administracji w kwestiach związanych z wdrożeniem PRP w UG;





- 4) powołanie Sieci Przedstawicieli i Przedstawicielek (*MindtheGEPs Delegates Network*, MDN) składającej się z przedstawicieli wszystkich jednostek UG w celu ułatwienia komunikacji z wydziałami i innymi jednostkami w sprawach tworzenia i wdrożenia PRP w UG;
- 5) prowadzenie szkoleń i okresowych spotkań z członkami Sieci Przedstawicieli i Przedstawicielek w celu monitorowania efektów i aktualizacji zadań związanych z wdrażaniem PRP. Rada Wdrażająca PRTKiM w Uniwersytecie Gdańskim będzie przygotowywać roczne sprawozdania ze swojej działalności.

## **Instrumenty realizacji działań „Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim”.**

Uniwersytet Gdański zaplanował zdywersyfikowane źródła finansowania działań. Przeznacza na nie m.in. zasoby własne w postaci czasu pracy pracowników/c zaangażowanych w realizację działań, wykorzystuje środki będące w jego dyspozycji oraz inne rodzaje finansowania, np. z projektu H2020 MIND-theGEPs. Przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na płeć zajmują się pracownicy/e Biura Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi (3 osoby). Ponadto, w celu długofalowego kontynuowania aktywności w tym obszarze Uniwersytet Gdański zamierza pozyskiwać dalsze środki finansowe w ramach inicjatyw ukierunkowanych na zapewnienie równości płci.





## II. Diagnoza

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

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

Powyższe projekty i przeprowadzone badania pozwoliły na zebranie danych dotyczących:

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

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

Badanie jakościowe zrealizowano w ramach dwóch zadań projektowych projektu MINDtheGEPs:

---

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

---

II. *T2.6 Qualitative analysis: interviews with M and F researchers* (Badanie jakościowe: wywiady z mężczyznami i kobietami z grupy naukowców).

---

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

Wywiady przeprowadzono w okresie od 28 czerwca do 1 października 2021 r.

Zrealizowano 22 indywidualne wywiady pogłębione z pracownikami/cami UG:

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

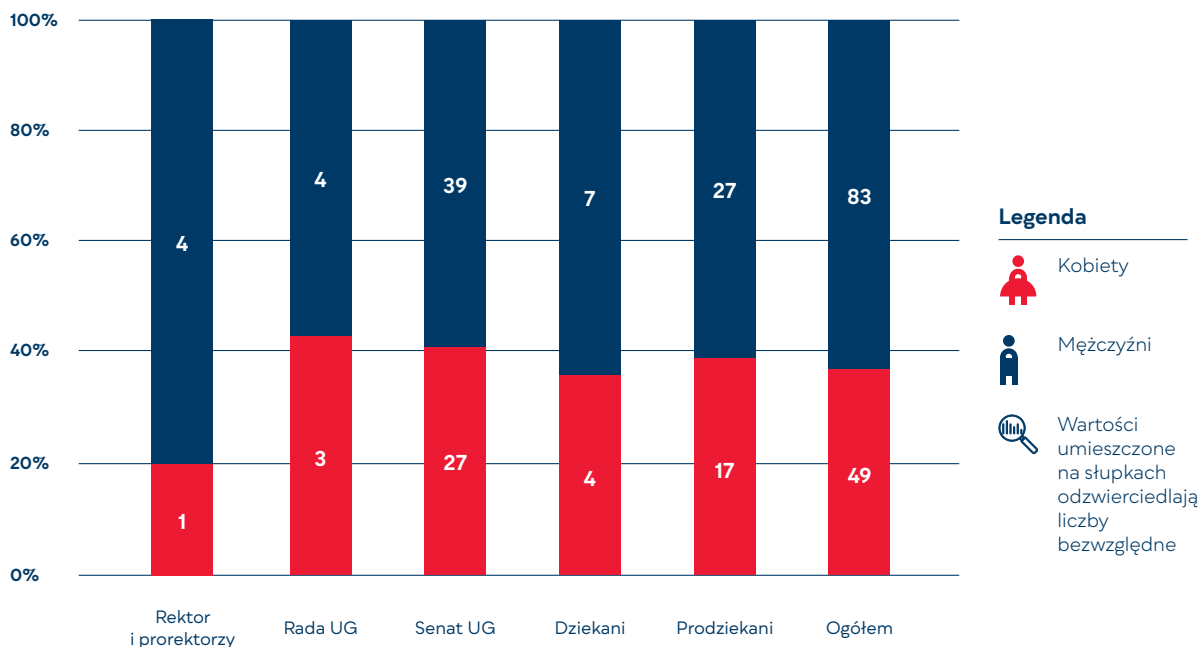
Należy zauważyć, że Uniwersytet Gdański w obszarze kultury organizacyjnej już od dłuższego czasu wdraża rozwiązania instytucjonalne przyczyniające się do godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym. Zdecydowana większość zarówno kobiet, jak i mężczyzn zatrudniona jest na umowę o pracę na czas nieokreślony, co niewątpliwie stanowi czynnik stabilizujący, zapewniający bezpieczeństwo społeczne. Do innych rozwiązań instytucjonalnych umożliwiających *work-life balance* należą wykorzystywane w UG urlopy macierzyńskie i wychowawcze. Pozytywną rolę odgrywa ogólna regulacja zawarta w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r., poz. 574, ze zm.), 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/c 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, że we władzach UG, tj. w składzie Kolegium Rektorskiego, Senatu UG i Rady UG kobiety stanowią odpowiednio 20%, 41% i 43% składu. Zatem poza Kolegium Rektorskim mamy stan zbliżający się do równowagi między udziałami kobiet i mężczyzn. W kadencji 2020-2024 wśród dziekanów kobiety stanowią 36%, a prodziekanów 39%. Widoczna jest tu wyraźna dysproporcja wskazująca na większą reprezentację mężczyzn.

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

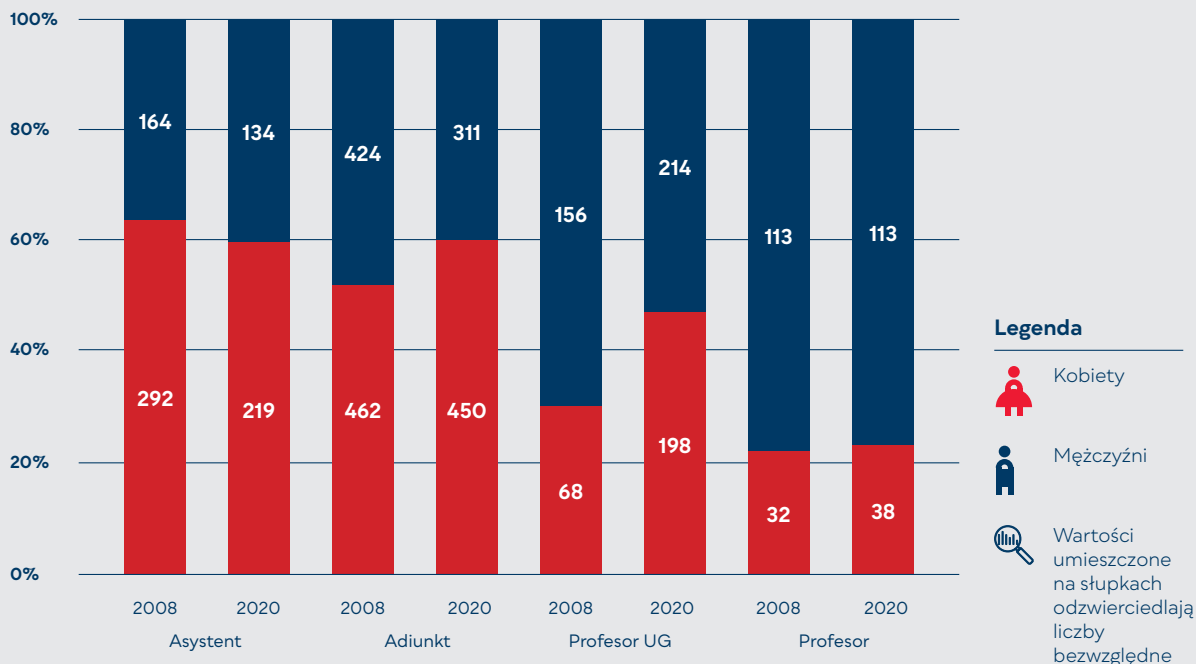


W większości przedstawionych grup kobiety stanowią około 40% składu. Warto odnotować, że w obecnej kadencji (2020-2024) znacząco wzrosła liczba kobiet wśród dziekanów wydziałów UG (w poprzedniej kadencji była tylko jedna kobieta dziekan, obecnie są cztery).



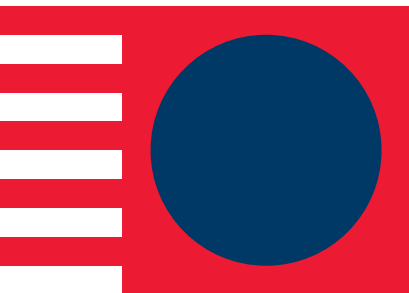
2. W 2020 r. na stanowiskach asystentek i asystentów oraz adiunktek i adiunktów odnotowano większą reprezentację kobiet niż mężczyzn, w obu przypadkach około 60% tej grupy stanowią kobiety. Na kolejnym etapie kariery naukowej – stanowisku profesora uczelni mamy już niższy udział kobiet, bo 47%. Warty odnotowania jest fakt, że 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.**

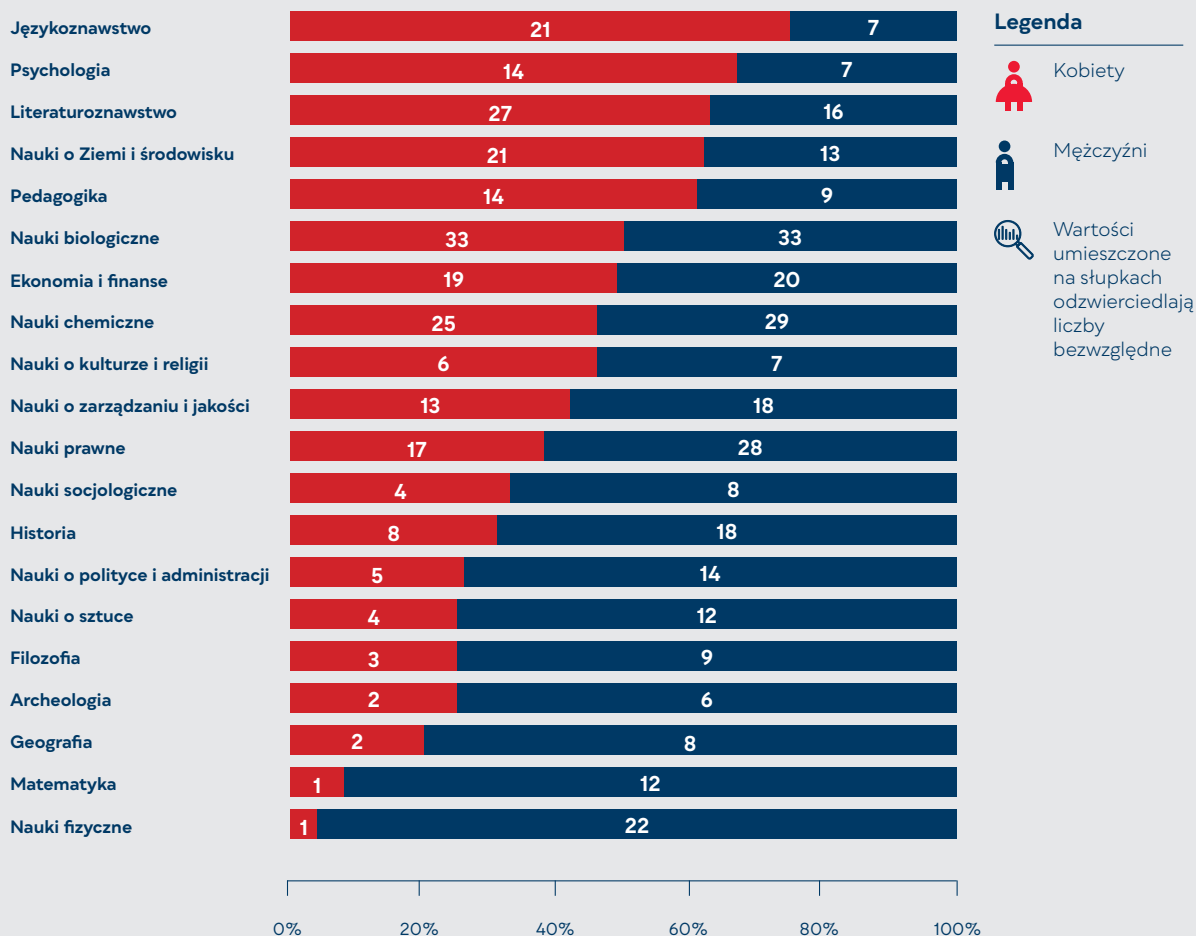


Z przeprowadzonej analizy wynika, że w ciągu ostatnich 12 lat prawie dwukrotnie wzrosła liczba kobiet zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni (w 2008 r. – 30%, a w 2020 r. – 47%). Natomiast udział kobiet jest wyraźnie niższy w grupie profesorów tytularnych. Co istotne, z analizy danych wynika, że wśród 143 profesorów zatrudnionych w UG jest 38 kobiet i 105 mężczyzn. Analizując czas, jaki upływa od uzyskania stopnia doktora habilitowanego do uzyskania tytułu profesora, można stwierdzić, że zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn jest to średnio około 10 lat. Można zatem wnioskować, że 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. Brak równowagi, jeśli chodzi o reprezentację płci, występuje w radach dyscyplin. Przewaga mężczyzn jest zauważalna w radach takich dyscyplin, jak: archeologia, filozofia, historia i informatyka, a o znacząca i wyraźna dominacja mężczyzn zwraca uwagę w radach takich dyscyplin, jak nauki fizyczne, matematyka, geografia, archeologia, filozofia i nauki o sztuce. 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, że w Radzie Dyscypliny Nauki Biologiczne mamy sytuację optymalną: równą reprezentację kobiet i mężczyzn. Uzyskane dane są podobne do wyników dotyczących procentowego udziału kobiet wśród zatrudnionych w poszczególnych dyscyplinach naukowych w innych jednostkach naukowych w Polsce i Europie.

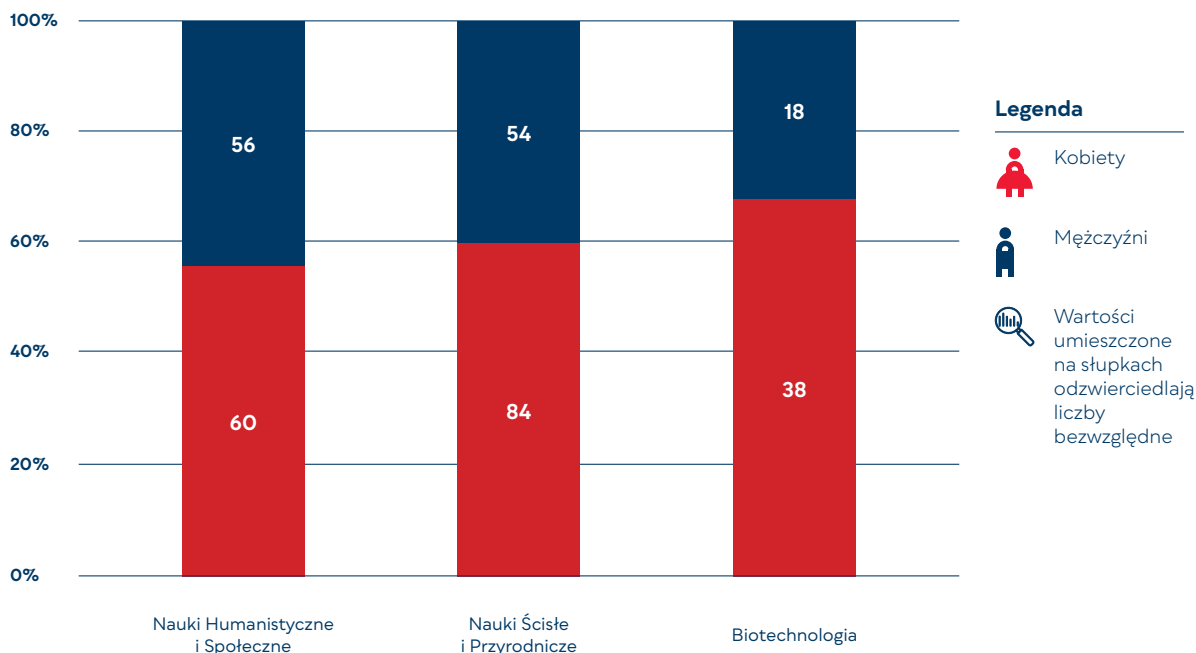


**Wykres 3. Udział liczbowy oraz procentowy kobiet i mężczyzn w radach dyscyplin UG.**



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

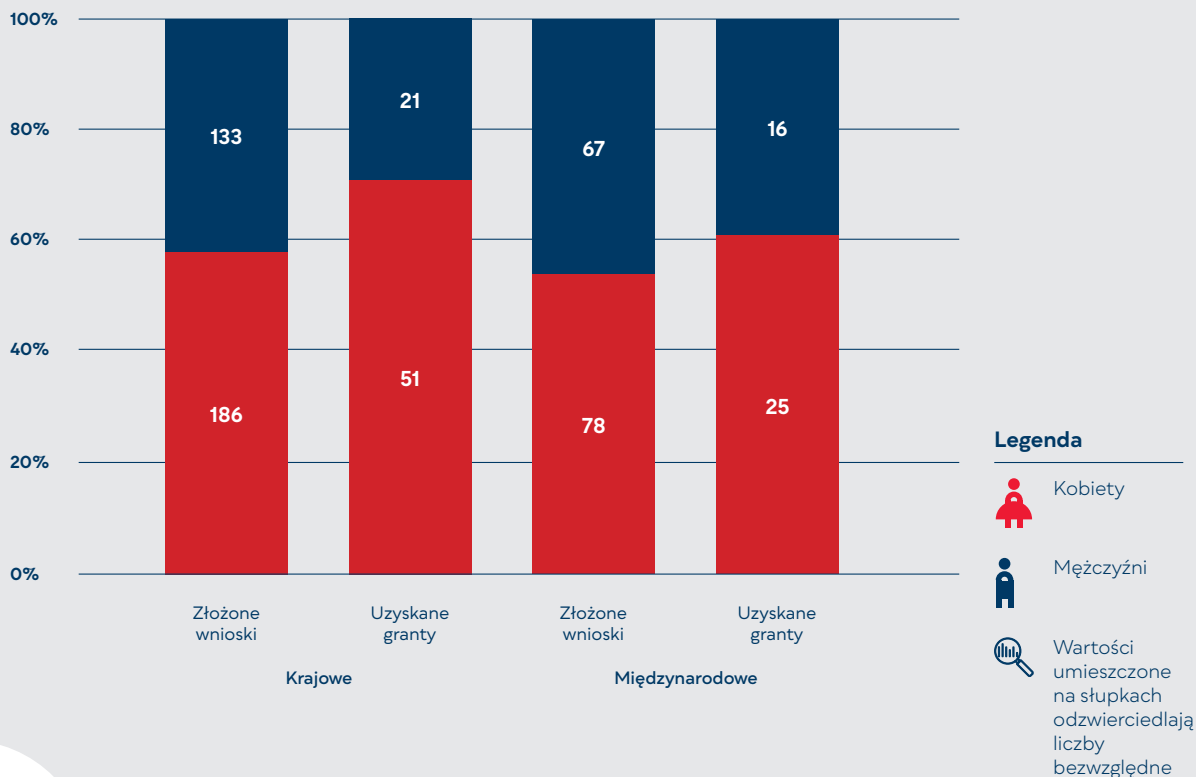


Uzyskane wyniki wskazują, że kobiety kończące studia wyższe są zainteresowane rozpoczęciem kariery naukowej i robieniem doktoratu. Widoczna przewaga kobiet w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych oraz w Międzyuczelnianej Szkole Doktorskiej Biotechnologii może wskazywać na to, że mężczyźni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



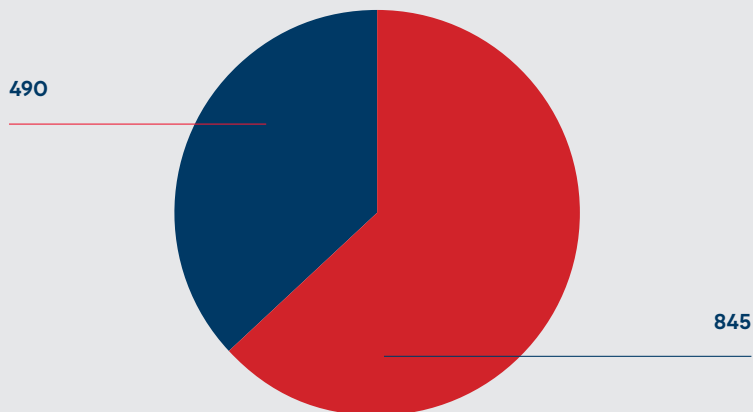
5. Analizując zaangażowanie naukowe pracowników/c uczelni, stwierdzono, że kobiety składają więcej wniosków grantowych niż mężczyźni: odpowiednio 58% grantów krajowych i 53% grantów międzynarodowych jest składanych przez naukowczynie oraz odnotowują one wyższy wskaźnik sukcesu w zakresie uzyskiwania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

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



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

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



#### Legenda



Kobiety



Mężczyźni

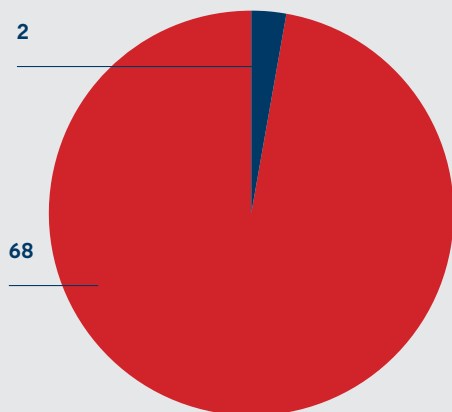


Wartości umieszczone na słupkach odzwierciedlają liczby bezwzględne



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

**Wykres 7. Urlop rodzicielski: A – minimum, B – powyżej minimum**



**A**

**Legenda**



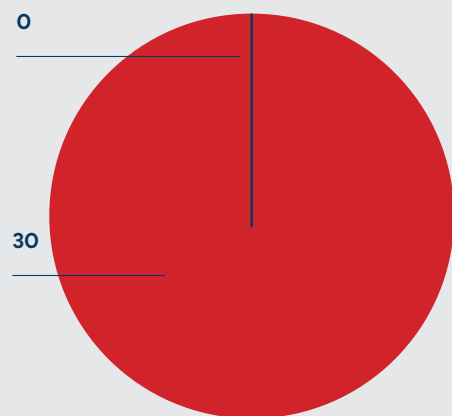
Kobiety



Mężczyźni



Wartości umieszczone na słupkach odzwierciedlają liczby bezwzględne

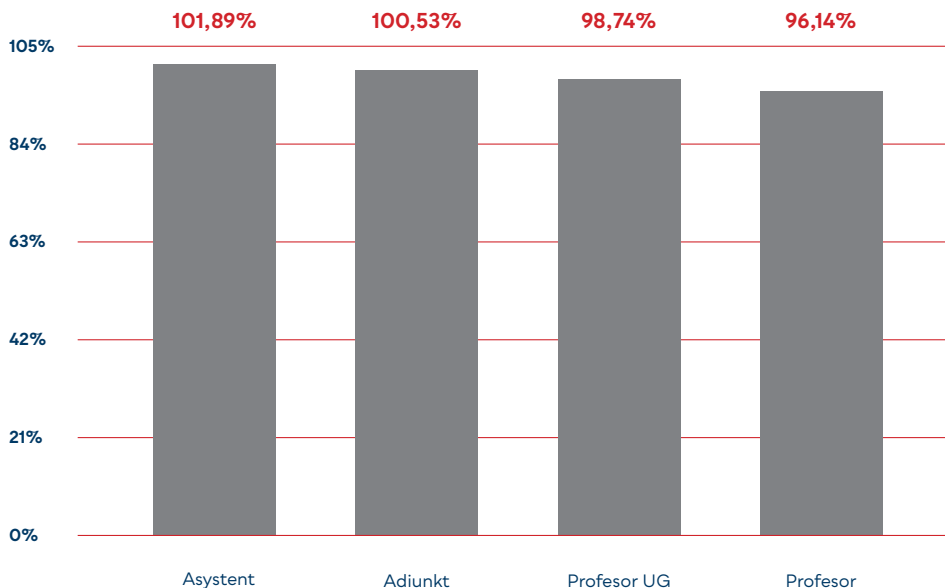


**B**



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

**Wykres 8. Stosunek wynagrodzenia zasadniczego kobiet do wynagrodzenia zasadniczego mężczyzn na różnych stanowiskach (dane na dzień 31 grudnia 2019 r.)**



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



### III. Cele i obszary działania

Na podstawie zebranych danych 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>	<b>Organizowanie spotkań/szkoleń/webinariów dotyczących podstawowych kwestii związanych z tworzeniem środowiska pracy, w którym wszystkie osoby są traktowane z jednakowym szacunkiem i uczciwością</b>
<b>Grupa docelowa</b>	Wszyscy/tkie pracownicy/e UG, doktoranci/teki szkół doktorskich, studenci/teki
<b>Termin</b>	Organizacja szkoleń od 2022 r., w drugiej kolejności rozsyłanie 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

## **Działanie 1.2**

### **Organizowanie szkoleń/webinariów dotyczących podstawowych kwestii związanych z przeciwdziałaniem nierównemu traktowaniu i mobbingowi**

#### **Grupa docelowa**

Wszyscy/tkie pracownicy/e UG, doktoranci/cki szkół doktorskich, uczestnicy/czki studiów doktoranckich, studenci/cki

#### **Termin**

Organizacja szkoleń od 2022 r. i przeprowadzanie ankiet (od drugiej połowy 2022 r.)

#### **Jednostki odpowiedzialne**

Biuro Rzecznika/czki ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi

#### **Wskaźnik**

Przygotowanie podręcznika antymobbingowego i antydyskryminacyjnego. Liczba wypełnionych ankiet sprawdzających wiedzę wśród pracowników/c UG na temat procedur reagowania w sytuacjach spornych oraz liczba zgłaszanych i rozwiązanych spraw

## **Działanie 1.3**

### **Organizowanie szkoleń/webinariów dotyczących podstawowych kwestii związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na płeć oraz molestowaniu seksualnemu**

#### **Grupa docelowa**

Wszyscy/tkie pracownicy/e UG, doktoranci/cki szkół doktorskich, studenci/cki

#### **Termin**

Organizacja szkoleń od 2022 r. i w drugiej kolejności ankiet (od drugiej połowy 2022 r.)

#### **Jednostki odpowiedzialne**

Biuro Rzecznika/czki ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi

#### **Wskaźnik**

Przygotowanie podręcznika antymobbingowego i antydyskryminacyjnego. Liczba wypełnionych ankiet sprawdzających wiedzę wśród pracowników/c UG na temat procedur reagowania w sytuacjach spornych oraz liczba zgłaszanych i rozwiązanych spraw

**Działanie 1.4**      **Utworzenie na stronie internetowej UG podstron informujących o:**  
**1) kobietach w historii UG, 2) kobietach w organach zarządczych UG,**  
**3) udziale kobiet w gremiach decyzyjnych, 4) wskaźnikach równości**  
**kobiet i mężczyzn**

**Wprowadzenie biogramów kobiet i mężczyzn ważnych w historii**  
**i zarządzaniu UG do Gedanopedii i Wikipedii**

**Grupa docelowa**

Spółeczność akademicka, społeczność lokalna

**Termin**

Od 2022 r.

**Jednostki**  
**odpowiedzialne**

Komisja ds. Społecznej Odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego

**Wskaźnik**

Liczba biogramów kobiet umieszczonych na stronie UG oraz  
w Gedanopedii/Wikipedii. Coroczny, w trakcie trwania projektu  
MINDtheGEPs, co najmniej 10% przyrost liczby biogramów kobiet  
wprowadzanych do Gedanopedii/Wikipedii.



## Cel 2. Zapewnienie równowagi płci w procesach decyzyjnych w UG

<b>Działanie 2.1.</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>Grupa docelowa</b>	Wszyscy/tkie nowo zatrudniani/ne oraz obecni/e pracownicy/e UG na stanowiskach: profesor/ka, profesor/ka uczelni, adiunkt/ka – ścieżka badawcza i badawczo-dydaktyczna, starszy/główny specjalista/ka – pracownicy/e administracyjni/e
<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/one pracownicy/e UG, w fazie testowej grupa 100 osób po 50 reprezentujących każdą z płci





**Działanie 2.2.** Opracowanie i wprowadzenie szkoleń z umiejętności przywódczych, szkolenia niwelujące uprzedzenia odnoszące się do płci wśród kadry kierowniczej i zarządzającej

---

**Grupa docelowa** Wszyscy/tkie nowo zatrudniani/ane oraz obecni/e pracownicy/e UG, na stanowiskach: profesor/ka, profesor/ka uczelni, adiunkt/ka – ścieżka badawcza i badawczo-dydaktyczna, starszy/główny specjalista/ka – pracownicy/e administracji

Testowo: 3 grupy szkoleniowe po 15 osób

---

**Termin** Opracowanie od 2022 r., implementacja od 2023 r.

---

**Jednostki odpowiedzialne** Merytoryczne opracowanie szkoleń w ramach MINDtheGEPs. Wprowadzenie na stronę UG Centrum IT, Centrum Spraw Pracowniczych  
Podmiot wykonawczy – możliwość zatrudnienia podmiotu zewnętrznego

---

**Wskaźnik** Liczba osób przeszkolonych: docelowo wyżej wymienieni/one 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/one w UG studiujący/e w 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/ej 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**

<b>Działanie 3.1.</b>	<b>Opracowanie i przeprowadzenie szkolenia online dla pracowników/c UG, zwiększającego świadomość znaczenia zagadnień związanych z równością płci – Moduł „Równowaga płci w rekrutacji oraz wspomaganie rozwoju karier badaczy i badaczek”</b>
<b>Grupa docelowa</b>	Wszyscy/tkie nowo zatrudniani/ane oraz obecni/e 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>	<b>Rozszerzenie „Polityki Rozwoju Kadr UG” o mentoring dla pracowników/c zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych.</b> Uwzględnienie aspektów równego traktowania kobiet i mężczyzn, ale także specyfiki sytuacji rodzinnej kobiet w „Polityce Rozwoju Kadr UG”
<b>Grupa docelowa</b>	Osoby nowo zatrudnione oraz obecne/i pracownice/y 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

**Działanie 3.3.**

Działanie skierowane do pracowników/c administracyjnych polegające na wsparciu rozwoju kariery poprzez finansowanie procedury związanej z uzyskaniem doktoratu lub studiów MBA oraz mentoring niezbędny w realizacji kariery w strukturach zarządczych UG. Organizacja szkoleń z zakresu zarządzania różnorodnością i przeciwdziałania wykluczeniu

**Grupa docelowa**

Pracownicy/e administracyjni/e (nowe/i i obecne/i)  
(6 osób do pilotażu)

**Czas**

Rozpoczęcie działań 2022 r.

**Jednostki odpowiedzialne**

Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu UG

**Wskaźnik**

Liczba osób objętych mentoringiem

**Działanie 3.4.**

Podjęcie starań o zapewnienie równowagi w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn: 1) przy regulacjach płac związanych ze zwiększeniem subwencji MEiN, 2) przy awansach na wyższe stanowiska, 3) przy nowych zatrudnieniach

**Grupa docelowa**

Wszyscy/tkie pracownicy/e uczelni

**Czas**

Rozpoczęcie działań 2022 r.

**Jednostki odpowiedzialne**

Rektor

**Wskaźnik**

Monitorowanie luki płacowej – zmniejszona luka płacowa w stosunku do wartości z roku 2020.

**Działanie 3.5.** Wsparcie procesu rekrutacyjnego na studia I i II stopnia oraz do szkoły doktorskiej w celu zwiększenia liczby kandydatów lub kandydatek odpowiednio na kierunki „sfeminizowane” oraz na kierunki „zmaskulinizowane”

---

**Grupa docelowa** Społeczność akademicka, społeczność lokalna

---

**Czas** Rozpoczęcie działań 2022/2023 r.

---

**Jednostki** Centrum Promocji UG

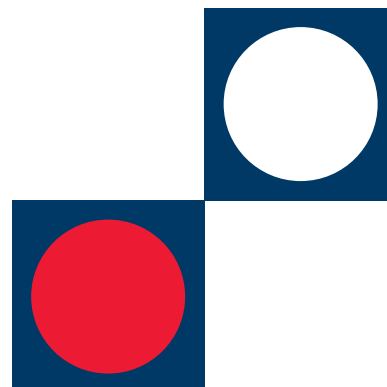
---

**Wskaźnik** Monitorowanie proporcji zrekrutowanych studentów/ek w podziale na wydziały – zrównoważona liczba studentów/ek

---

## Cel 4. Włączenie perspektywy płci do treści badawczych i dydaktycznych

<b>Działanie 4.1.</b>	<p>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”</p> <p>Analogiczne regulacje są już wprowadzane w projektach NCN</p>
<b>Grupa docelowa</b>	<p>Wszystkie osoby przygotowujące się do złożenia grantu badawczego – ścieżki badawczo-dydaktyczna i badawcza, doktoranci/tki.</p>
<b>Czas</b>	<p>Rozpoczęcie prac 2022 r., wdrożenie kursu od 2023 r.</p>
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	<p>Merytoryczne opracowanie Dział Projektów Krajowych i Międzynarodowych. MINDtheGEPs: GEPIB: GEPs Implementing Board i MINDtheGEPs Delegates Network.</p> <p>Wprowadzenie ankiet i instrukcji na stronę UG Centrum IT, Centrum Spraw Pracowniczych</p>
<b>Wskaźnik</b>	<p>Liczba osób przeszkolonych</p>



#### **Działanie 4.2.**

**Ustanowienie corocznych nagród za najlepsze prace magisterskie oraz doktorskie uwzględniające wymiar płci w projektowaniu i interpretacji badań naukowych (po jednej dla magistrantów i doktorantów z obszaru nauk społecznych i humanistycznych oraz po jednej dla magistrantów i doktorantów z obszaru nauk ścisłych i przyrodniczych). Opracowanie regulaminu, ustanowienie kapituły, ustalenie źródeł finansowania, ogłoszenie konkursu**

##### **Grupa docelowa**

Magistranci/teki i doktoranci/teki UG

##### **Czas**

Rozpoczęcie prac 2022 r. Ogłoszenie konkursu na początku 2022 r.

##### **Jednostki odpowiedzialne**

Zespół projektu MINDtheGEPs. MINDtheGEPs: GEPIB: GEPs Implementing Board i MINDtheGEPs Delegates Network, Centrum Zrównoważonego Rozwoju. W projekcie są zabezpieczone fundusze na nagrody.

##### **Wskaźnik**

Porównanie liczby prac uwzględniających perspektywę płci w badaniach w roku poprzedzającym ustanowienie nagrody oraz po 3 latach od ogłoszenia konkursu i ustanowienia nagrody.

#### **Działanie 4.3.**

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

##### **Grupa docelowa**

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

##### **Termin**

Rozpoczęcie prac 2022 r. Ogłoszenie konkursu w 2022 r.

##### **Jednostki odpowiedzialne**

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

##### **Wskaźnik**

Porównanie liczby prac włączających wymiar płci w badaniach w roku poprzedzającym ustanowienie nagrody i po 3 latach od ogłoszenia konkursu i ustanowienia nagrody

#### Działanie 4.4.

Organizacja w UG dorocznej konferencji poświęconej równości płci w badaniach naukowych lub włączenie odpowiedniego panelu do odbywającej się corocznie konferencji. Docelowo organizacja osobnej corocznej konferencji o ww. tematyce, w trakcie której będą prezentowane nagrodzone prace

##### Grupa docelowa

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

##### Czas

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

##### Jednostki odpowiedzialne

Zespół projektu MINDtheGEPs – MINDtheGEPs: GEPIB: GEPs Implementing Board i MINDtheGEPs Delegates Network

##### Wskaźnik

Liczba prac uwzględniających czynnik płci w badaniach

#### Działanie 4.5.

Umożliwienie redaktorom/kom i innym osobom zaangażowanym w proces wydawniczy czasopism i publikacji wydawanych przez UG udziału w szkoleniach dotyczących uwzględniania perspektywy równości płci w treściach naukowych oraz wytycznych dla autorów/ek prac, jak również zachęcania kobiet to zasiadania w gremiach oceniających prace zgłaszane do publikacji

##### Grupa docelowa

Redaktorzy/ki i inne osoby zaangażowane w proces wydawniczy czasopism i publikacji, pracownicy/e zatrudnieni/one 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





<b>Działanie 4.6.</b>	<b>Umieszczenie pytania dotyczącego włączenia perspektywy płci w karcie projektu obowiązującej w UG</b>
<b>Grupa docelowa</b>	Wszyscy obecni i przyszli kierownicy/czki projektów wypełniający kartę projektów UG, ścieżki badawcza i badawczo-dydaktyczna
<b>Czas</b>	2022 r.
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Biuro Projektów Naukowych, Biuro Projektów Rozwojowych, Centrum Zrównoważonego Rozwoju
<b>Wskaźnik</b>	Liczba projektów, w których kierownik/czka dokonał/ła rozpoznania ww. tematyki

<b>Działanie 4.7.</b>	<b>Wsparcia merytoryczne w zakresie pisania/składania grantów uwzględniających doświadczenia budowania różnorodnych zespołów i aplikowania o badania włączające perspektywę równości płci</b>
<b>Grupa docelowa</b>	Wszyscy/tkie kierownicy/czki projektów wypełniający/e kartę projektów UG, ścieżki badawcza i badawczo-dydaktyczna, doktoranci/tki wszystkich szkół doktorskich
<b>Czas</b>	2022 r.
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Biuro Projektów Naukowych, Biuro Projektów Rozwojowych
<b>Wskaźnik</b>	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 równowagę między pracą zawodową i życiem prywatnym

<b>Działanie 5.1.</b>	<b>Opracowanie i wprowadzenie obowiązkowego szkolenia online zwiększającego świadomość znaczenia zagadnień związanych z równością płci – Moduł „Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym”</b>
<b>Grupa docelowa</b>	Pracownicy/e naukowcy/e (ścieżki: badawcza, badawczo-dydaktyczna i dydaktyczna) oraz doktoranci/tki
<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>	<b>Podjęcie prac nad wdrożeniem rozwiązań hybrydowych w aspekcie pracy ze względu na sytuację rodzinną i/lub osobistą</b>
<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

---

**Działanie 5.3.** Podjęcie prac nad wdrożeniem rozwiązań hybrydowych w aspekcie studiowania ze względu na sytuację rodzinną i/lub osobistą.

---

**Grupa docelowa** Studenci/teki, doktoranci/teki, kandydaci i kandydatki na studia

---

**Termin** Od 2023 r.

---

**Jednostki odpowiedzialne** Biuro Kształcenia

---

**Wskaźnik** Liczba programów/sylabusów z opcją hybrydową.

---

**Działanie 5.4.** Utworzenie na stronie internetowej UG zakładki zawierającej: 1) informacje dotyczące praw w zakresie świadczenia opieki rodzicielskiej i opiekuńczej, 2) oferty socjalne UG – wczasy, wyjazdy etc., obozy dla dzieci i młodzieży

---

**Grupa docelowa** Pracownicy/e UG

---

**Czas** 2022 r.

---

**Jednostki odpowiedzialne** Dział Pracowniczych Spraw Socjalnych, Centrum Spraw Pracowniczych, Centrum IT

---

**Wskaźnik** Liczba „wejść” na stronę zawierającą ofertę socjalną UG

---

<b>Działanie 5.5.</b>	<b>Kampania promocyjno-informacyjna zachęcająca mężczyzn do korzystania z urlopów rodzicielskich</b>
<b>Grupa docelowa</b>	Pracownicy/e UG
<b>Czas</b>	Rozpoczęcie działania w 2022 r.
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Dział Spraw Socjalnych, Centrum Spraw Pracowniczych, Centrum IT
<b>Wskaźnik</b>	Liczba mężczyzn korzystających z urlopów rodzicielskich
<b>Działanie 5.6.</b>	<b>Organizacja uniwersyteckiego święta czasu wolnego dla rodziny/bliskich – jako kategorii ważnej dla Uniwersytetu z perspektywy dbałości o pracowników/ce i ich bliskich</b>
<b>Grupa docelowa</b>	Społeczność akademicka, społeczność lokalna
<b>Termin</b>	Od 2022 r.
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Dział Pracowniczych Spraw Socjalnych
<b>Wskaźnik</b>	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, doktoranci/teki) 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>	Spółeczność akademicka, społeczność lokalna
<b>Termin</b>	Od 2022 r.
<b>Jednostki odpowiedzialne</b>	Dział Spraw Socjalnych
<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 skrótów

ERA	Europejska Przestrzeń Badawcza
GEP	<i>Gender Equality Plan</i> , Plan Równości Płci
GEPIB	<i>Gender Equality Plan Implementing Board</i> , Rada Wdrażająca Plan Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn
HE	Horyzont Europa
PRP UG	Polityka Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim

## Wykaz wykresów

Wykres 1.	Udział liczbowy oraz procentowy kobiet i mężczyzn w najwyższych władzach UG	12
Wykres 2.	Udział liczbowy oraz procentowy kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli akademickich.	13
Wykres 3.	Udział liczbowy oraz procentowy kobiet i mężczyzn w radach dyscyplin UG	15
Wykres 4.	Udział liczbowy oraz procentowy kobiet i mężczyzn w szkołach doktorskich UG	16
Wykres 5.	Udział liczbowy oraz procentowy kobiet i mężczyzn aplikujących i uzyskujących granty badawcze	17
Wykres 6.	Średnia liczba godzin poświęconych na szkolenia w ciągu roku	18
Wykres 7	Urlop rodzicielski: A – minimum, B – powyżej minimum	19
Wykres 8.	Stosunek wynagrodzenia zasadniczego kobiet do wynagrodzenia zasadniczego mężczyzn na różnych stanowiskach (dane na dzień 31 grudnia 2019 r.)	20





# 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/zarzadzenie\\_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/zarzadzenie_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/zarzadzenie\\_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/zarzadzenie_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/zarzadzenie\\_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/zarzadzenie_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%20spo%20odpowiedzialnosci%20odpowiedzialnosci%20odpowiedzialnosci%20odpowiedzialnosci.pdf>)
- 6) **Przeksztalcamy 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 Kruczalak-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**

Przewodnicząca Komisji ds. Społecznej  
Odpowiedzialności UG

[ewa.lojkowska@biotech.ug.edu.pl](mailto:ewa.lojkowska@biotech.ug.edu.pl)

