

**PLAN WDRAŻANIA POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI
W UNIWERSYTECIE GDAŃSKIM
Działania równościowe na lata 2022-2023**

**Prof. dr hab. Ewa Łojkowska, Przewodnicząca Komisji
ds. Społecznej Odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego**

Gdańsk, 19.05.2022

Plan jest jednym z instrumentów realizacji 3. CELU STRATEGICZNEGO Strategii Uniwersytetu Gdańskiego na lata 2020-2025:

Cel 3. OTWARTOŚĆ, SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ I ZAANGAŻOWANIE UNIWERSYTETU, która zakłada:

- 1) Opracowanie i wdrożenie modelu włączania społecznego, przeciwdziałania dyskryminacji i nierówności społecznej oraz innych elementów polityki zrównoważonego rozwoju,**
- 2) Wdrożenie i monitorowanie realizacji polityki budowania wspólnoty akademickiej opartej na naukowej kulturze równości,**
- 3) Opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania polityki równości płci.**

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 instytucji szkolnictwa wyższego i organizacji badawczych chcących uczestniczyć w programie Horyzont Europa.**
- 2. Włączenie perspektywy płci do treści badań i innowacji staje wymogiem, ocenianym w ramach kryterium doskonałości.**
- 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 2021-2023” jest 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 Uniwersytetu Gdańskiego.

Plan składa się z pięciu celów strategicznych oraz przypisanych im działań, a także wskaźników do osiągnięcia.

Cele „Planu Wdrażania Polityki Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim”

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

Pierwsza diagnoza sytuacji w Uniwersytecie Gdańskim, Przygotowanie Raportu w roku 2020:

Raport „***Kobiety w nauce***
– ***zarządzanie różnorodnością***
i równouprawnienie płci w
społecznej odpowiedzialności
Uniwersytetu Gdańskiego”



<https://ug.edu.pl/o-uczelni/universytet-odpowiedzialny-społecznie/kobiety-w-nauce>

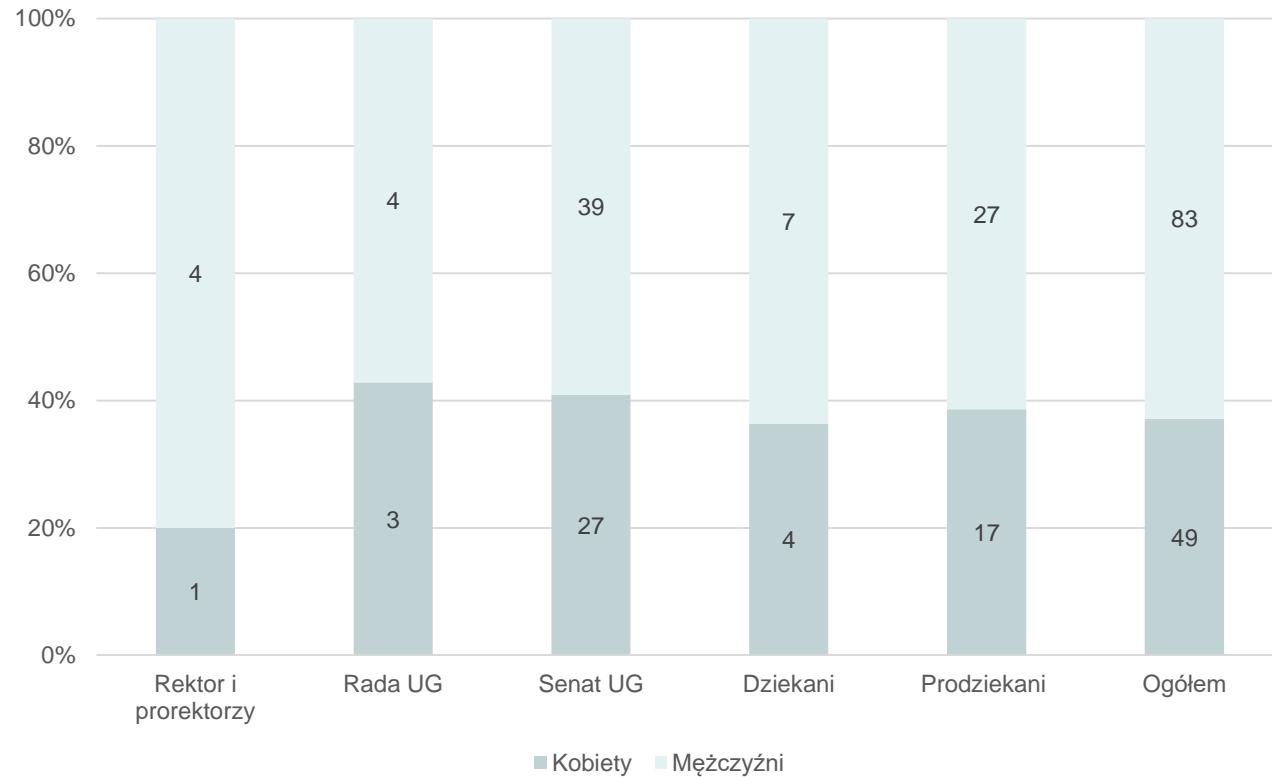
Druga diagnoza sytuacji w Uniwersytecie Gdańskim

**była połączona z przygotowaniem danych
dla projektów SEA-EU i MINDtheGEPs w roku 2021**

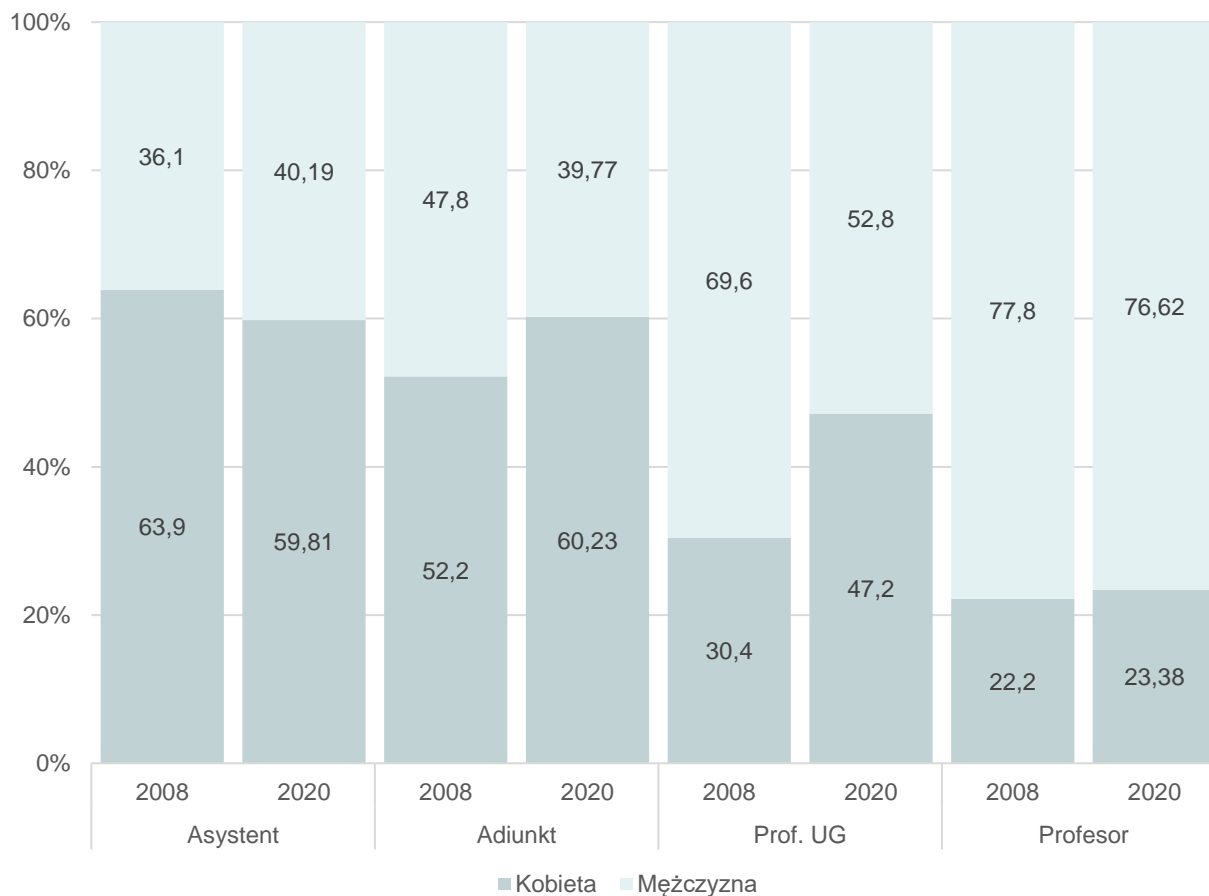
1) SEA EU Gender Database - Report

2) MINDtheGEPs Indicators for Gender Equality Plan

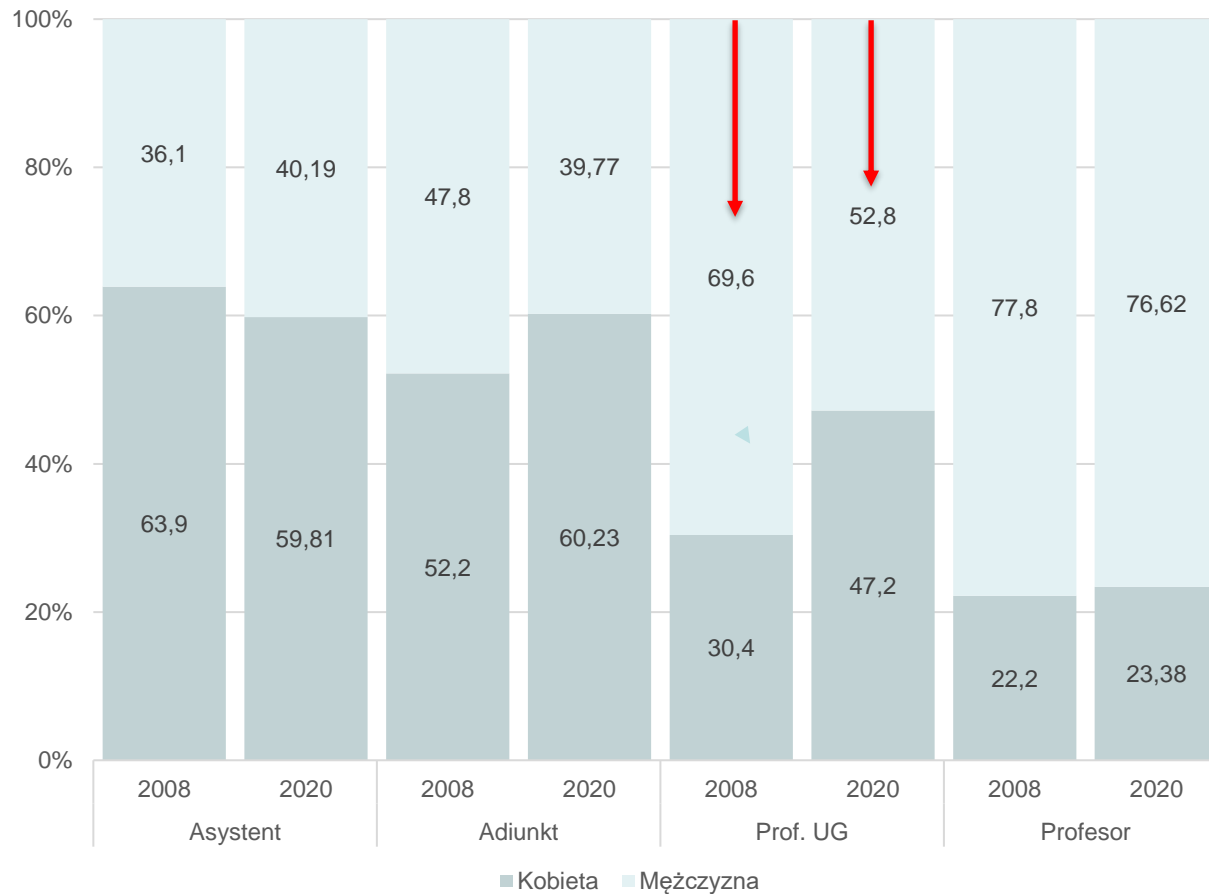
Udział kobiet i mężczyzn w najwyższych władzach UG



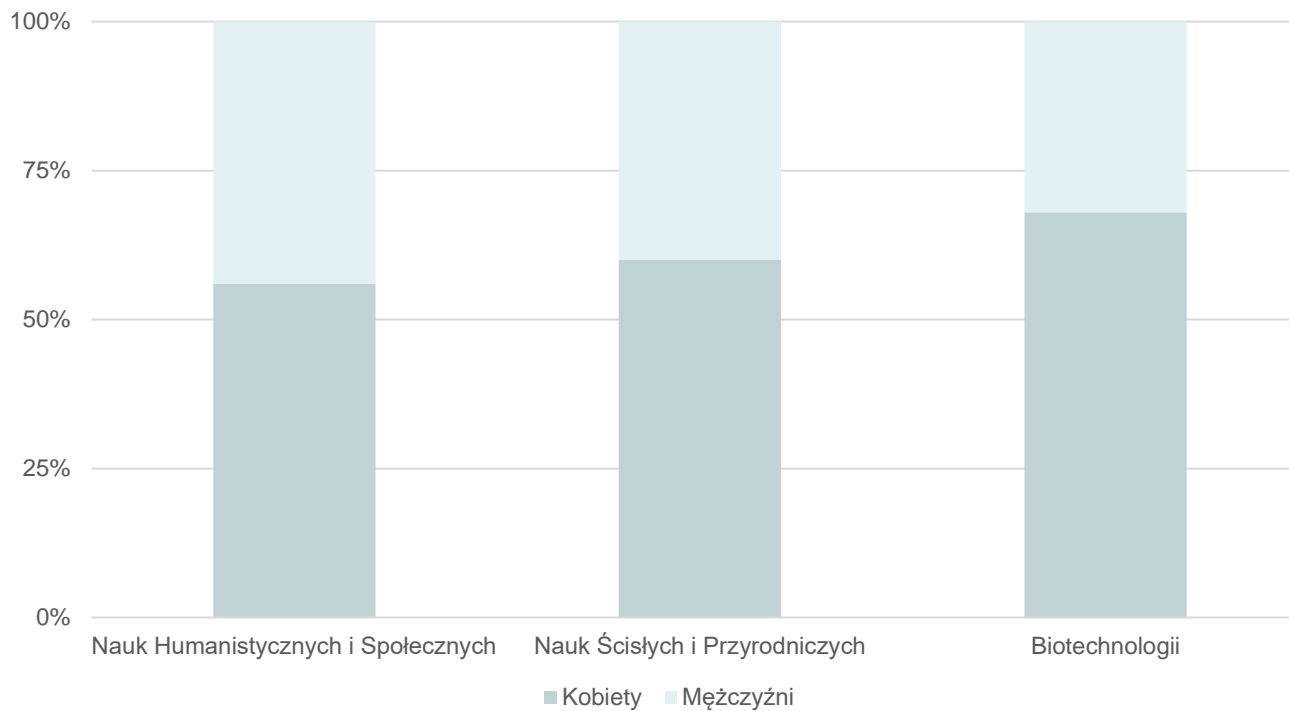
Udział procentowy kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli akademickich



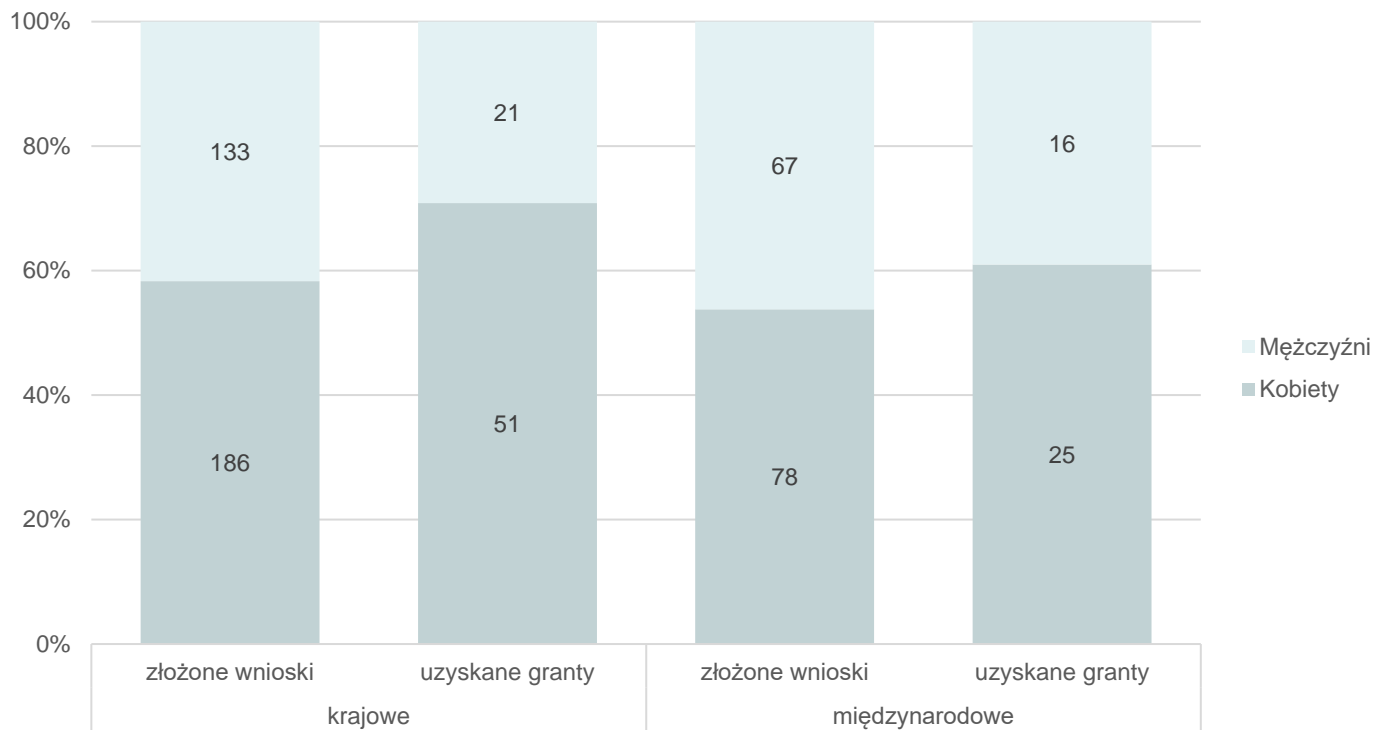
Udział procentowy kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli akademickich



Udział procentowy kobiet i mężczyzn w szkołach doktorskich UG

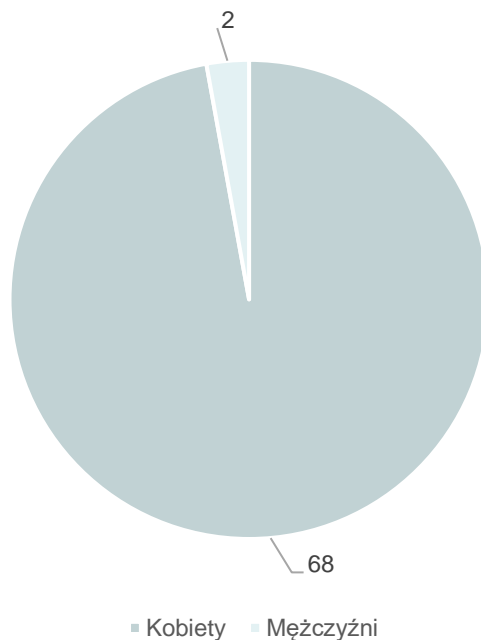


Proporcja kobiet i mężczyzn aplikujących i uzyskujących granty badawcze

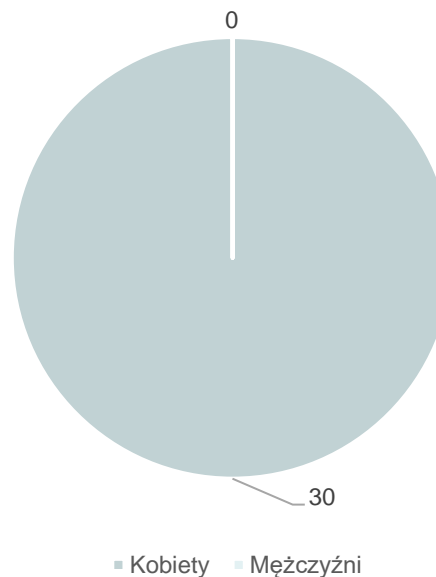


Wykorzystywane urlopy rodzicielskie

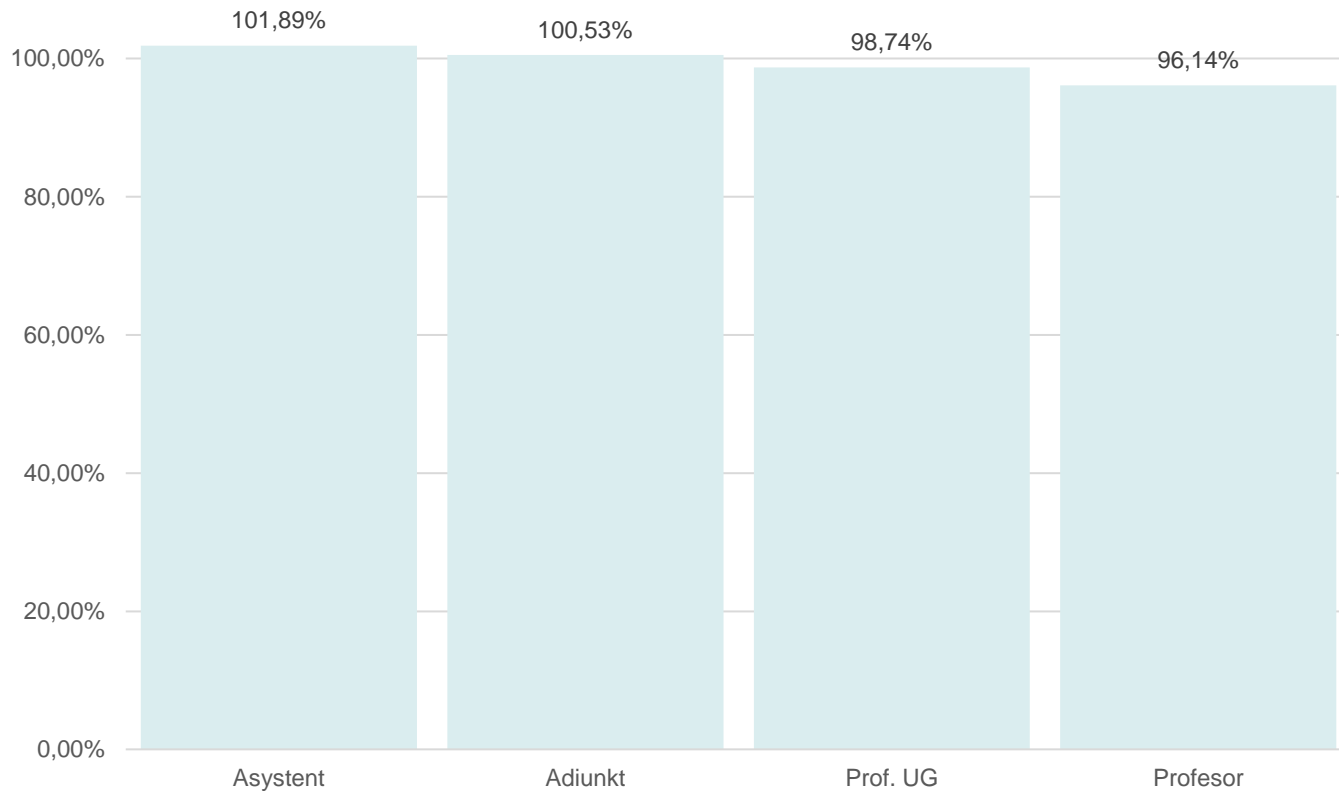
Wykorzystywane urlopy rodzicielskie



Wykorzystywane urlopy rodzicielskie – okres ponad minimum



Stosunek wynagrodzenia zasadniczego kobiet do wynagrodzenia zasadniczego mężczyzn na różnych stanowiskach UG (dane 31.12.2020)



Cele „Planu Wdrażania Polityki Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim”

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

Cel 1. Wzmocnienie świadomości znaczenia równouprawnienia płci w społeczności akademickiej

Przykładowe działania:

1.1. Organizowanie spotkań/szkoleń/webinarów dotyczących podstawowych kwestii związanych z tworzeniem środowiska pracy, w którym wszystkie osoby są traktowane z jednakowym szacunkiem i uczciwością.

1.2. Organizowanie szkoleń/webinarów dotyczących podstawowych kwestii związanych z przeciwdziałaniem nierównemu traktowaniu i przeciwdziałaniem mobbingowi.

1.3. Utworzenie na stronie internetowej UG podstrony informującej o:

- kobietach w historii UG,**
- kobietach w aktualnych organach zarządczych UG,**
- udziale kobiet w tworzeniu dorobku naukowego UG.**

Wprowadzenie biogramów kobiet i mężczyzn ważnych w historii i zarządzaniu UG do Gedanopedii/Wikipedii i utworzenie zakładki na stronie www UG „Kobiety w nauce”.

Działanie 1.3	<p> Utworzenie na stronie internetowej UG podstron informujących o: 1) kobietach w historii UG, 2) kobietach w organach zarządczych UG oraz 3) udziale kobiet w gremiach decyzyjnych i wskaźnikach równości kobiet i mężczyzn. </p> <p> Wprowadzenie biogramów kobiet i mężczyzn ważnych w historii i zarządzaniu UG do Gedanopedii i Wikipedii i utworzenie zakładki na stronie www UG „Kobiety w nauce”. </p>
Grupa docelowa	Społeczność akademicka, społeczność lokalna
Termin	Od końca 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Komisja ds. Społecznej Odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego
Wskaźnik	Liczba biogramów kobiet umieszczonych na stronie UG oraz w Gedanopedii/Wikipedii. Coroczny, w trakcie trwania projektu MINDtheGEPs, co najmniej 10% przyrost liczby biogramów kobiet i mężczyzn wprowadzanych do Gedanopedii/Wikipedii.

Cel 2. Zapewnienie równowagi płci w procesach decyzyjnych w UG

Przykładowe działania:

- 2.1. Opracowanie i wprowadzenie obowiązkowego szkolenia online dla wszystkich pracowników/c UG zwiększającego świadomość znaczenia równego udziału przedstawicieli różnych płci w zarządzaniu uczelnią.**
- 2.2. Opracowanie i wprowadzenie szkoleń z umiejętności przywódczych, szkolenia niwelujące uprzedzenia odnoszące się do płci wśród kadry kierowniczej i zarządzającej.**
- 2.3. Kampania promocyjna skierowana do pracowników/c), zachęcająca do korzystania z różnych form edukacyjnych służących rozwojowi zawodowemu.**
- 2.4. Monitorowanie wskaźników równego traktowania kobiet i mężczyzn.
 - powołanie w strukturze organizacyjnej UG osoby, której zadaniem byłoby zbieranie i analiza danych kadrowych, finansowych, biometrycznych oraz monitorowanie wskaźnika równości płci w uczelni.****

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

Przykładowe działania:

3.1. Opracowanie i wprowadzenie szkolenia online dla pracowników/c UG zwiększającego świadomość znaczenia zagadnień związanych z równością płci – Moduł „Równowaga płci w rekrutacji oraz wspomaganie rozwoju karier badaczy i badaczek”.

3.2. Rozszerzenie „Polityki Rozwoju Kadr UG” o mentoring dla pracowników/c zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych.

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.

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

Przykładowe działania:

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.**

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.

Cel 4. Włączenie perspektywy płci do treści badawczych i dydaktycznych

Przykładowe działania:

- 4.1 Opracowanie i wprowadzenie obowiązkowego szkolenia online zwiększającego świadomość znaczenia perspektywy płci w treściach badań w projektach naukowych.**
- 4.2. Ustanowienie corocznych nagród za najlepsze prace magisterskie oraz doktorskie uwzględniającą wymiar płci w projektowaniu i interpretacji badań naukowych.**
- 4.3. Ustanowienie corocznej nagrody im. Joanny Schopenhauer dla badaczek posiadających stopień doktora lub doktora habilitowanego za podjęcie badań włączających wymiar płci w projektowaniu i interpretacji badań naukowych. Nagroda powinna wspierać kobiety aspirujące do uzyskania habilitacji lub tytułu profesora.**
- 4.4. Umieszczenie pytania dotyczącego włączania perspektywy płci w karcie projektu obowiązującej w UG.**
- 4.5. Opracowanie i wprowadzenie obowiązkowego szkolenia: Szkolenie „Rola płci w badaniach i karierze naukowej”.**

Działanie 4.4.	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 rozpoznania ww. tematyki.

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

Przykładowe działania:

- 5.1. Podjęcie prac nad wdrożeniem rozwiązań hybrydowych w aspekcie pracy/studiowania ze względu na sytuację rodzinną i/lub osobistą.**
- 5.2. Utworzenie na stronie internetowej UG zakładki zawierającej:**
 - informacje dotyczące praw w zakresie świadczenia opieki rodzicielskiej i opiekuńczej,**
 - oferty socjalne UG – wczasy, wyjazdy etc., obozy dla dzieci i młodzieży.**
- 5.3. Kampania promocyjno-informacyjna zachęcająca mężczyzn do korzystania z urlopów rodzicielskich.**
- 5.4. Organizacja uniwersyteckiego święta czasu wolnego dla rodziny/bliskich – jako kategorii ważnej dla Uniwersytetu z perspektywy dbałości o pracowników/ce i ich bliskich.**
- 5.5. Stworzenie na wydziałach pokoi rodzinnych dla rodziców małych dzieci.**
- 5.6. Budowa przestrzeni rekreacyjnej na Kampusie UG; np. plac zabaw i siłownia.**

Uniwersytet Gdański powinien być uczelnią kształtującą naukową kulturę równości poprzez:

- wdrożenie i monitorowanie realizacji polityki równościowej i antydyskryminacyjnej,**
- budowanie wspólnoty akademickiej opartej na naukowej kulturze równości (ang. science culture equality),**
- opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania równości szans płci.**

Komisja ds. Społecznej Odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego

*Nadzór nad pracami Komisji sprawuje
prorektor UG, prof. dr hab. Krzysztof Bielawski*

Prof. dr hab. Ewa Łojkowska, MWB UG i GUMed – przewodnicząca

Prof. dr hab. Beata Możejko, WH

Prof. dr hab. Cezary Obracht-Prondzyński, WNS

prof. dr hab. Marek Ziętara, WB

dr hab. Natasza Kosakowska-Berezecka, prof. UG, WNS

dr hab. Barbara Pawłowska prof. UG, WE

Dr hab. Piotr Perkowski, prof. UG, WH

dr hab. Dorota Pyć prof. UG, WPiA

dr hab. Piotr Woźniak, WOiG

dr Łukasz Dopierała, WE

dr Paweł Galiński, WZ

dr Szymon Gredźuk, WF

dr Grzegorz Olszewski, WCH

dr Hanna Szpilczyńska, CJO

dr Katarzyna Świerk, DN UG

dr Ewa Tyszkowska, WMFil

dr Magdalena Żadkowska, WNS

Mgr Marta Dziedzic, MWB UG i GUMed

mgr Magdalena Nieczuja-Goniszewska, CKP

mgr Izabela Raszczyk, MAB ICCVS

Gdańsk, 19.05.2022

Dziękuję za uwagę !!!!