

**Plan wdrażania
polityki równości płci
w Uniwersytecie Gdańskim
na lata 2024-2028**

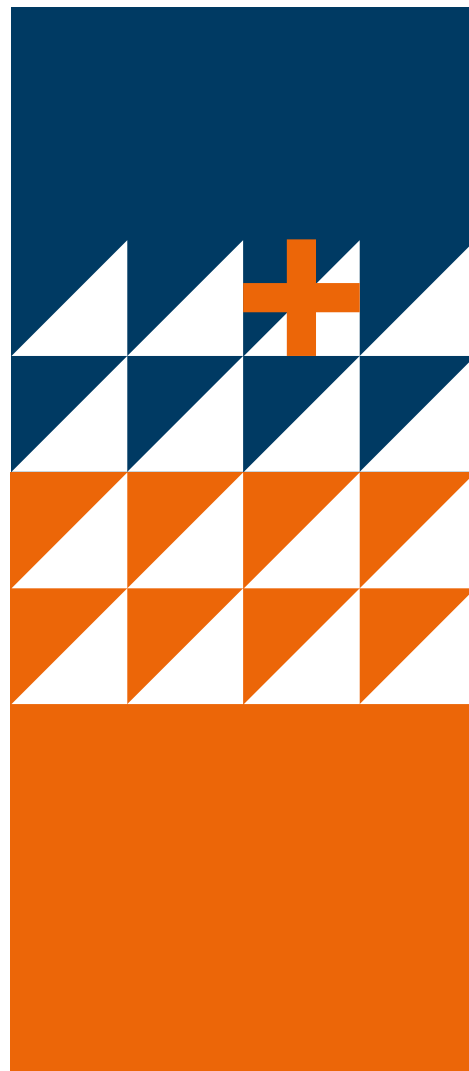


Projekt ACT finansowany z Programu Ramowego Unii Europejskiej Horyzont 2020 w zakresie badań naukowych i innowacji, nr umowy 741466



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

Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028



CELE  ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU





Spis treści

Przedmowa	4
I. Wprowadzenie	6
II. „Kobiety w nauce – zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego. Raport 2022”	7
III. Raport prezentujący ilościowe dane służące monitorowaniu danych dotyczących karier nauczycieli i nauczycielek akademickich w Uniwersytecie Gdańskim	34
IV. Planu wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024–2028	43
1. Wzmocnienie świadomości znaczenia równouprawnienia płci w społeczności akademickiej	44
2. Zapewnienie równowagi płci w procesach decyzyjnych	46
3. Zapewnienie równowagi płci w procesach rekrutacyjnych i rozwoju karier naukowych	48
4. Włączenie perspektywy płci do treści badawczych i dydaktycznych	50
5. Wprowadzenie działań wspomagających zrównoważenie pracy zawodowej z życiem prywatnym	54
V. Podsumowanie	55
Spis wykresów	59
Wykaz tabel	60
Współautorki i współautorzy	61

Przedmowa

Niniejszy „Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028” (ang. *Gender Equality Plan, GEP*) jest jednym z instrumentów realizacji Strategii Uniwersytetu Gdańskiego na lata 2024-2028, zakładającej opracowanie i wdrożenie modelu włączania społecznego, budowania poczucia bezpieczeństwa, przeciwdziałania dyskryminacji i nierówności społecznej oraz innych elementów polityki zrównoważonego rozwoju, m.in. wdrożenia i monitorowania realizacji polityki antydyskryminacyjnej, budowania wspólnoty akademickiej opartej na naukowej kulturze równości (*science culture equality*), a także opracowania i wdrożenia spójnego systemu monitorowania polityki równości płci.

Opracowany „Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028” powinien zapewnić pracownikom/com oraz studentom/kom poczucie bezpieczeństwa i pozwolić na wdrożenie w przyszłości systemu oceny ryzyka wystąpienia zachowań niepożądanych, po to, aby wypracować, promować i podejmować działania o charakterze prewencyjnym.

„Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028” został wprowadzony zarządzeniem Rektora Uniwersytetu Gdańskiego nr 69/R/24 z dnia 24 lipca 2024 r.



I. Wprowadzenie

„Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024–2028” składa się z pięciu celów oraz przypisanych im działań, a także wskaźników do osiągnięcia.

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

Na podstawie zarządzenia Rektora Uniwersytetu Gdańskiego nr 118/R/21 z dnia 17 sierpnia 2021 r. powołano **Radę wdrażającą „Plan równego traktowania kobiet i mężczyzn”** (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 kolejnych etapów projektowania, wdrażania i monitorowania „Planu równości płci” (*Gender Equality Plan – GEP*);
- 2) opracowanie ram formalno-prawnych związanych z tworzeniem i wdrożeniem GEP dla UG na lata 2024-2028;
- 3) wspieranie administracji w kwestiach związanych z wdrożeniem GEP dla UG w latach 2024-2028;
- 4) powołanie Sieci Przedstawicieli i Przedstawicielek (*MindtheGEPs Delegates Network – MDN*), składającej się z przedstawicieli wszystkich jednostek UG w celu ułatwienia komunikacji z wydziałami i innymi jednostkami ogólnouczelnianymi w sprawach tworzenia i wdrożenia GEP w Uniwersytecie Gdańskim;
- 5) prowadzenie szkoleń i okresowych spotkań z członkami i członkiniami Sieci Przedstawicieli i Przedstawicielek w celu monitorowania efektów i aktualizacji zadań związanych z wdrażaniem GEP w Uniwersytecie Gdańskim. Rada będzie przygotowywać roczne sprawozdania ze swojej działalności.



Instrumenty realizacji działań „Planu wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028”

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

Decyzja o wdrożeniu powyższych instrumentów realizacji działań „Planu wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028” została podjęta na podstawie wniosków płynących z trzech dogłębnych analiz:

- 1) skuteczności działań realizowanych w ramach „Planu wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim. Działania równościowe na lata 2022-2023”;
- 2) analizy danych ilościowych służących monitorowaniu w Uniwersytecie Gdańskim;
- 3) analizy wyników badania ilościowego przeprowadzonego wśród osób zatrudnionych w UG w okresie od listopada do grudnia 2023 r., którego celem było zbadanie, w jakim stopniu Uniwersytet Gdański jest miejscem, w którym środowisko akademickie korzysta z potencjału płynącego z różnorodności oraz w którym wspierana jest kultura równości i szacunku.



II. „Kobiety w nauce – zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego. Raport 2022”¹⁾

Trzy lata po opublikowaniu pierwszego raportu „Kobiety w nauce – zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego. Raport 2020” oddajemy w Państwa ręce drugą jego edycję. Niniejszy raport wpisuje się w politykę wdrażania planu równości płci w Uniwersytecie Gdańskim, realizując jeden z jego głównych celów, a mianowicie wzmocnienie świadomości znaczenia równouprawnienia płci w społeczności akademickiej. Poniższe sprawozdanie stanowi pogłębioną analizę danych dotyczących struktury zatrudnienia i aktywności naukowej nauczycieli i nauczycielek akademickich w Uniwersytecie Gdańskim. Dane za 2022 r. zostały porównane z da-

¹⁾ Raport został sporządzony w grudniu 2023 r. na podstawie danych według stanu na dzień 31 grudnia 2022 r.

nymi z 2019 i 2020 r. przedstawionymi w pierwszym raporcie, w efekcie możliwe stało się zbadanie postępu w realizacji jednego z trzech głównych celów polityki społecznej odpowiedzialności uczelni, jakim jest równość płci. Zebrane dane pozwalają także na zidentyfikowanie obszarów, w których potrzebne jest podjęcie dalszych działań na rzecz zapewnienia równych szans dla rozwoju kariery naukowej pracowników/czek w Uniwersytecie Gdańskim.

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

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

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

Można zaobserwować pozytywne zjawisko dalszego konsekwentnego zwiększenia udziału kobiet wśród osób zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni. W ciągu ostatnich 4 lat nastąpił wzrost zatrudnienia na tym stanowisku z 43% w roku 2019 do 47% w roku 2022. W efekcie kobiety zatrudnione na stanowisku profesora/ki uczelni stanowią już blisko 50% osób zajmujących to stanowisko. Natomiast w przypadku profesorów/ek posiadających tytuł naukowy procentowy udział zatrudnionych kobiet zwiększył się zaledwie o 3% i pozostaje na niskim poziomie (odpowiednio 26% i 29% w latach 2019 i 2022) (wykres 1).

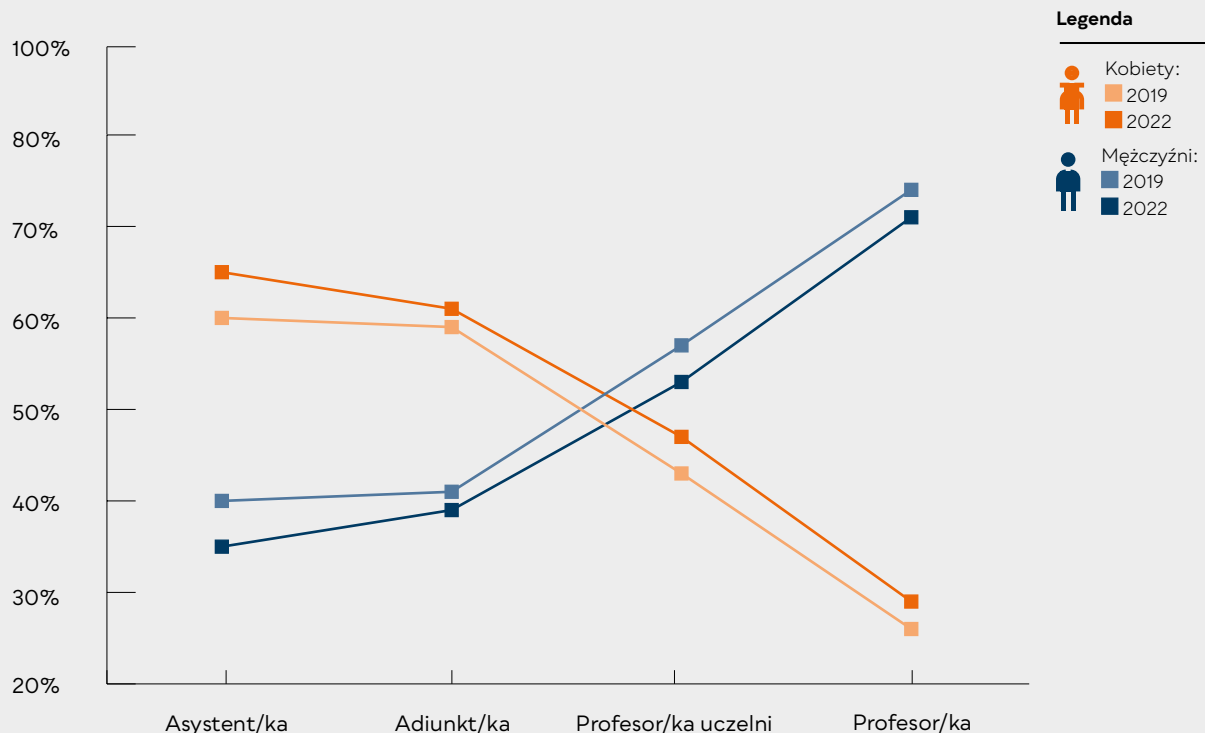
Podsumowując, mamy stale więcej kobiet na stanowiskach asystentów/ek i adiunktów/ek, stosunkowo równą liczbę na stanowisku profesorów/ek uczelni, a znacznie mniej na stanowisku profesora/ki (nauczyciele akademicy i nauczycielki akademickie z tytułem naukowym profesora). Nadal obserwowane jest więc wyraźnie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

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



Wykres 1.

Struktura zatrudnienia na wydziałach – udział procentowy kobiet i mężczyzn zajmujących różne stanowiska naukowe w UG w 2019 i 2022 r.

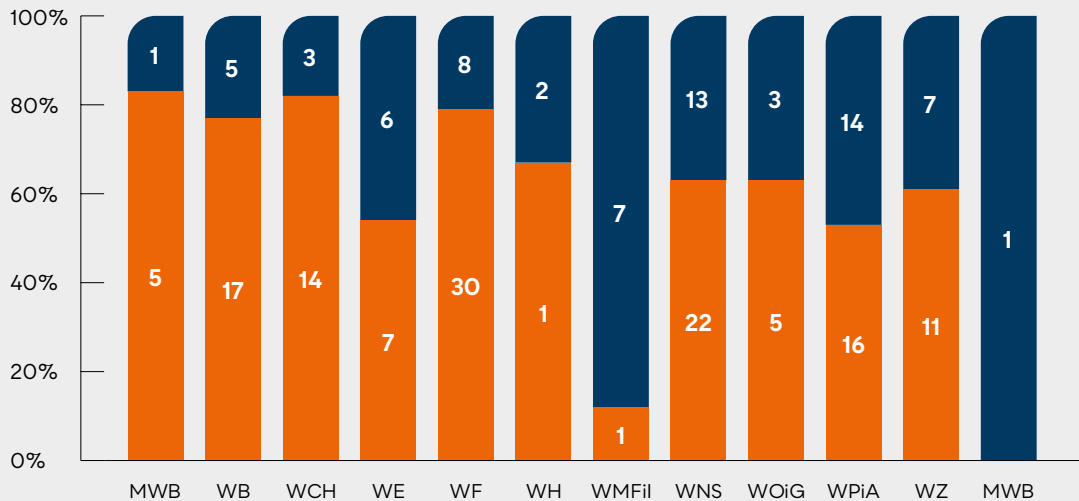


Warto podkreślić, że zmieniła się, w stosunku do roku 2019, sytuacja w grupie osób zatrudnionych na stanowisku profesora/ki uczelni. Na 5 spośród 11 wydziałów zatrudnionych jest na tym stanowisku więcej kobiet niż mężczyzn. Na Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii, Wydziale Chemii, Wydziale Oceanografii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

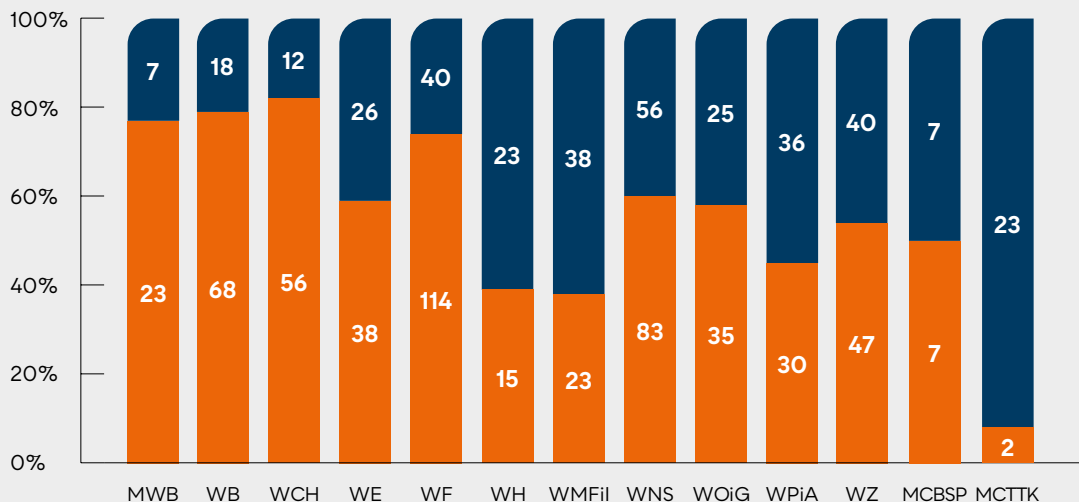
Wykres 2.

Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących różne stanowiska na poszczególnych Wydziałach UG

A. Asystent/tki

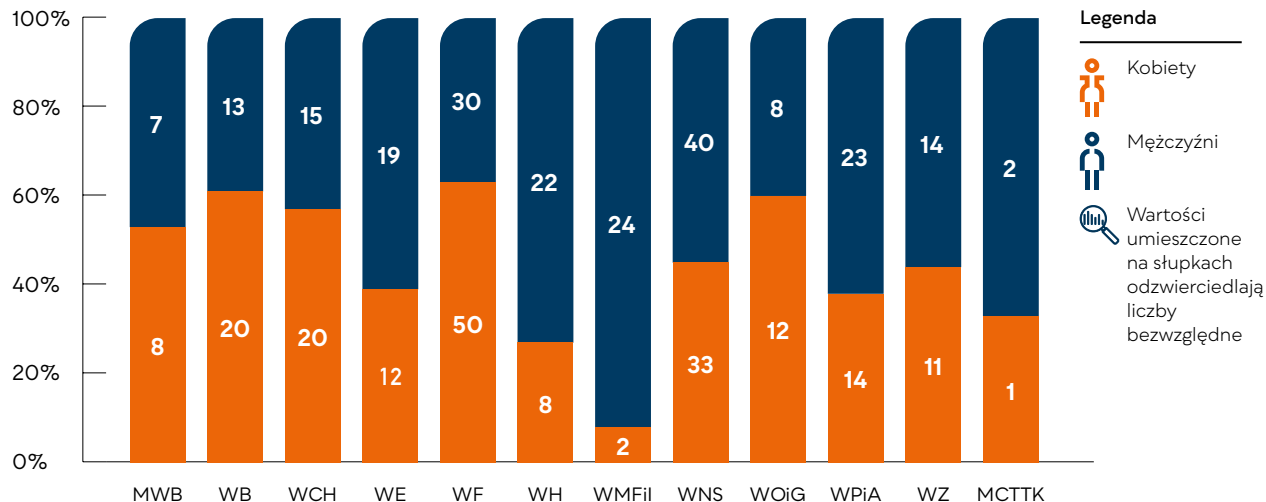


B. Adiunkci/tki

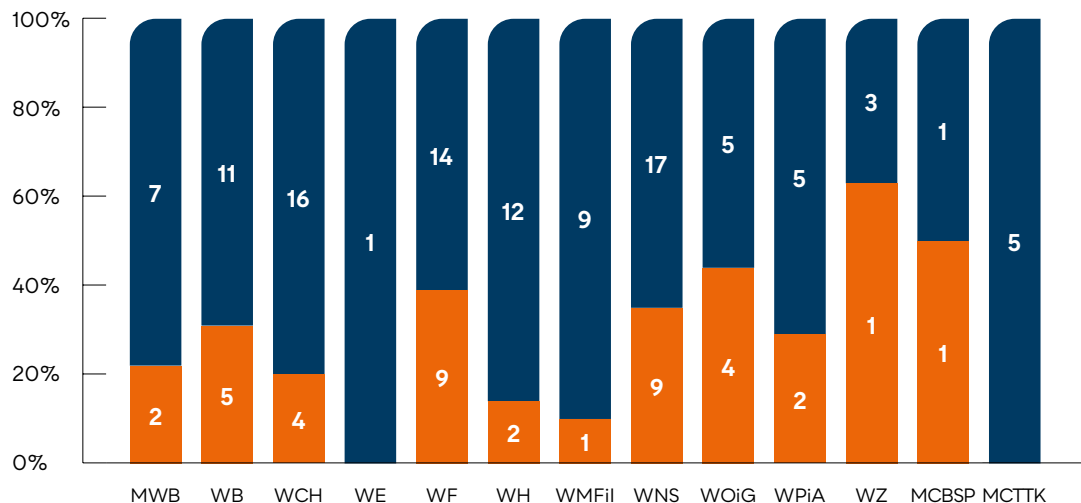




C. Profesorowie/ki uczelni



D. Profesorowie/ki



Jednostki UG:

MWB	Międzyuczelniany Wydział Biotechnologii UG i GUMed
WB	Wydział Biologii
WCH	Wydział Chemii
WE	Wydział Ekonomiczny
WF	Wydział Filologiczny
WH	Wydział Historyczny
WMFiI	Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki
WNS	Wydział Nauk Społecznych
WOiG	Wydział Oceanografii i Geografii
WPiA	Wydział Prawa i Administracji
WZ	Wydział Zarządzania
MCBSP	Międzynarodowe Centrum Badań nad Szczepionkami Przeciwnowotworowymi
MCTTK	Międzynarodowe Centrum Teorii Technologii Kwantowych

Analiza danych z lat 2008-2022 (na przestrzeni ostatnich 14 lat) pozwala na wyciągnięcie poniższych wniosków.

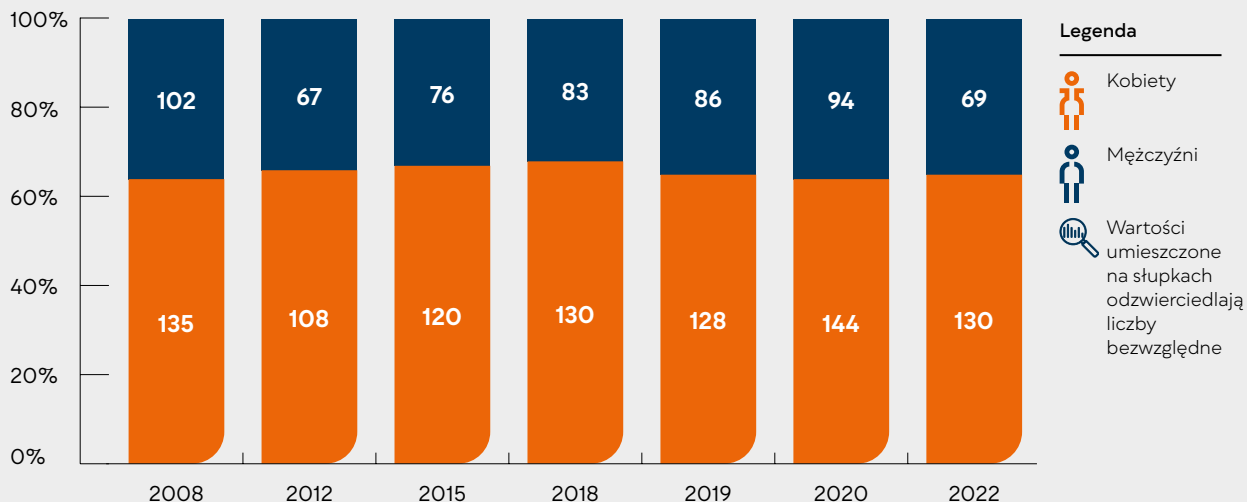
Odsetek kobiet zatrudnionych na wszystkich stanowiskach naukowych jest stabilny z umiarkowaną tendencją wzrostową (wykres 3). Na stanowisku asystenta/ki, niezmiennie zatrudnionych jest więcej kobiet niż mężczyzn (około 65% – tj. 112 kobiet wśród 173 zatrudnionych na tym stanowisku). Sytuacja jest w tym przypadku wyjątkowo stabilna, a jej wahania mieszczą się w granicach 4% (wykres 3A). Na stanowisku adiunkta/ki w 2008 r. zatrudniona była podobna liczba kobiet i mężczyzn, odpowiednio 52% i 48%. Procent kobiet zatrudnionych na tym stanowisku stale rośnie i osiągnął w 2022 r. 61%, tj. 518 kobiet wśród 861 zatrudnionych na tym stanowisku (wykres 3B). W przypadku dwóch kolejnych stanowisk naukowych kobiety stanowią mniejszość, ale i tu widać trendy wzrostowe. Kobiet na stanowisku profesora/ki uczelni w roku 2008 było zaledwie 30%, natomiast w roku 2022 ten udział osiągnął 47% (192 osoby na 409 zatrudnionych na tym stanowisku). W przypadku tego stanowiska odnotowano najwyższy procentowy wzrost zatrudnienia kobiet (wykres 3C). Znacznie wolniej rośnie procent kobiet zatrudnionych na stanowisku profesora/ki. W 2008 r. wynosił zaledwie 22%, a w 2022 r. wzrósł do 29% (co stanowi 44 osoby na 106 zatrudnionych na tym stanowisku) (wykres 3D).



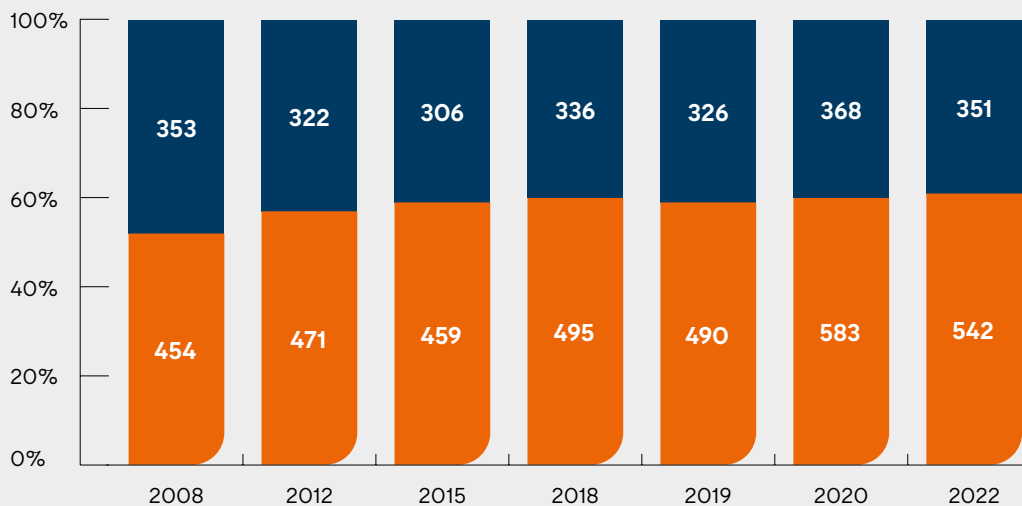
Wykres 3.

Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących kolejne stanowiska w strukturze uczelni w latach 2008-2022*

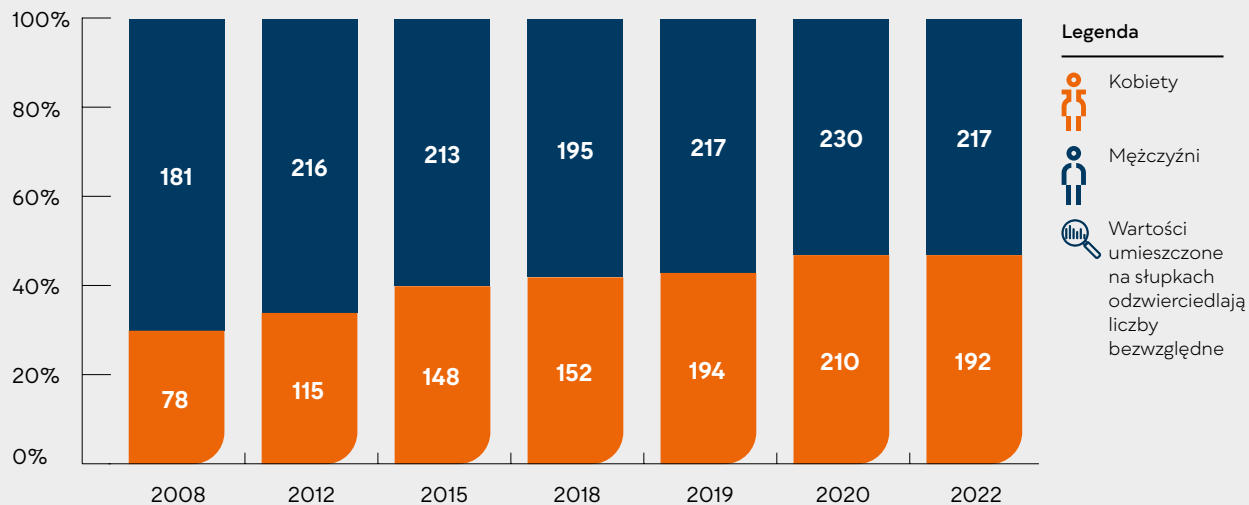
A. Asystent/teki



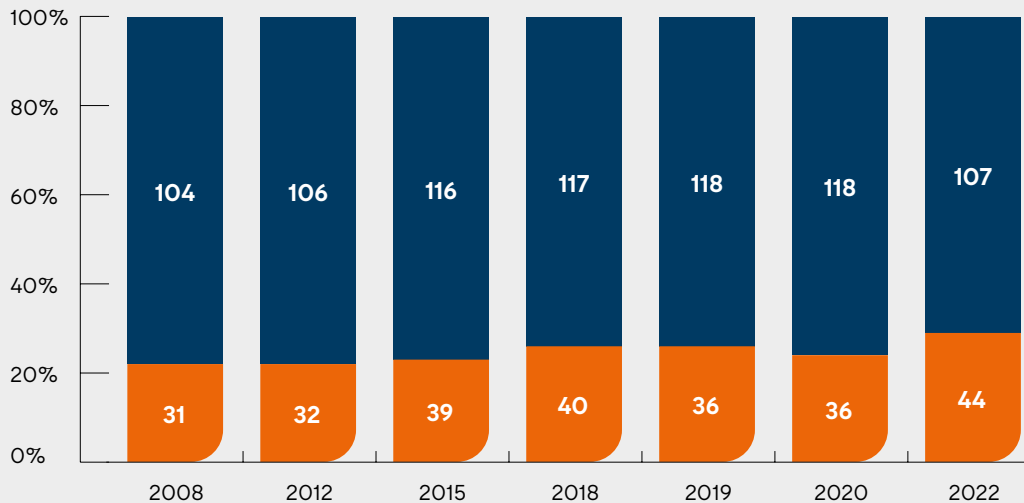
B. Adiunkci/teki



C. Profesorowie/ki uczelni



D. Profesorowie/ki



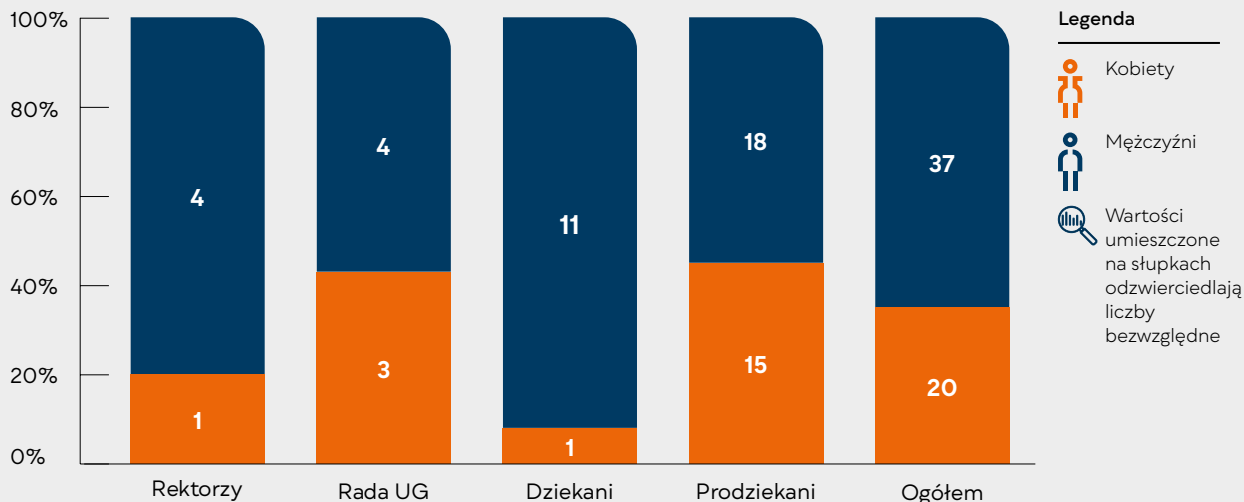
* Ewentualne rozbieżności z danymi zaprezentowanymi w pierwszym raporcie „Kobiety w nauce. Zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności UG” z 2020 r. mogą wynikać z innego systemu zbierania danych.

Mechanizmy utrudniające awans naukowy i zawodowy kobiet są uwarunkowane głównie społecznie i kulturowo. Sam proces awansu kobiet również jest wolniejszy głównie ze względu na etap rodzicielstwa. Zjawisko to nazywane jest czasem „karą za macierzyństwo”²⁾. Biorąc jednak pod uwagę wzrost liczby kobiet na stanowisku profesora/ki uczelni, można się spodziewać zwiększenia liczby i procentu kobiet zatrudnionych na stanowisku profesora/ki. Wzrost liczby kobiet posiadających tytuł naukowy profesora i zatrudnionych na stanowisku profesora/ki będzie zapewne wyraźny w kolejnych latach, chociaż wymaga on więcej czasu w porównaniu do obserwowanych zmian na stanowisku profesora/ki uczelni.

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

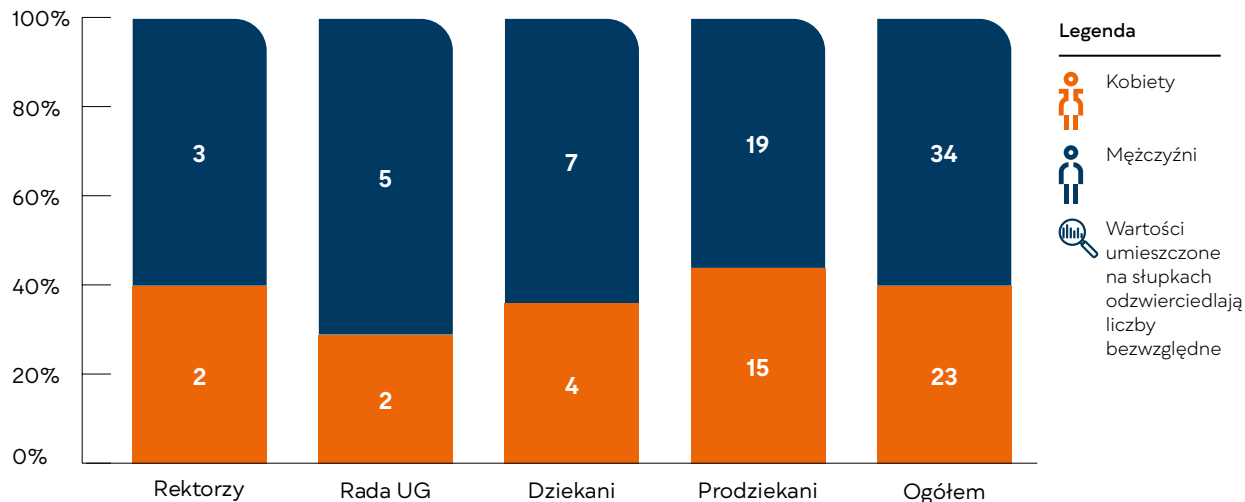
Wykres 4.
Kobiety we władzach UG

A. Kadencja 2016-2020



²⁾ M. Frawn, *The motherhood penalty and its impact of the career decisions of working women*, April 2015, DOI: 10.13140/RG.2.1.3070.9288.

B. Kadencja 2020-2024



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

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

Kobiety zajmują także wysokie stanowiska w administracji uniwersyteckiej. Struktura zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych odzwierciedla ogólną strukturę zatrudnienia w tej grupie pracowniczej. Kobiety w administracji UG stanowią 78% pracowników, a funkcje kierownicze (dyrektorki, kierowniczki) obsadzone są w 73% przez kobiety. Kobiety pełnią m.in. funkcje: zastępczyni kanclerza, dyrektorki finansowej, dyrektorki Centrum Zarządzania Zasobami Ludzkimi, dyrektorki Archiwum UG, dyrektorki Centrum Transferu Technologii, dyrektorki Biura Organizacji, dyrektorki Biura Kształcenia, oraz kierow-

niczek: Biura Nauki, Biura Wsparcia Realizacji Projektów, Biura Współpracy Międzynarodowej, Biura Wsparcia Realizacji Projektów, Biura Współpracy i Rozwoju, Biura Audytu Wewnętrznego, Biura Rekrutacji, Biura Karier, Biura ds. Osób z Niepełnosprawnością czy też Gdańskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku.

Na podstawie informacji uzyskanych z systemu POL-on dokonano analizy danych dotyczących udziału kobiet w zatrudnieniu na poszczególnych stanowiskach w podziale na dziedziny naukowe w Uniwersytecie Gdańskim (wykres 5). Podstawę przypisania do danej dziedziny stanowiły oświadczenia o wybrze dyscypliny, złożone przez nauczycieli akademickich i nauczycielki akademickie zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r., poz. 742 ze zm.).³⁾

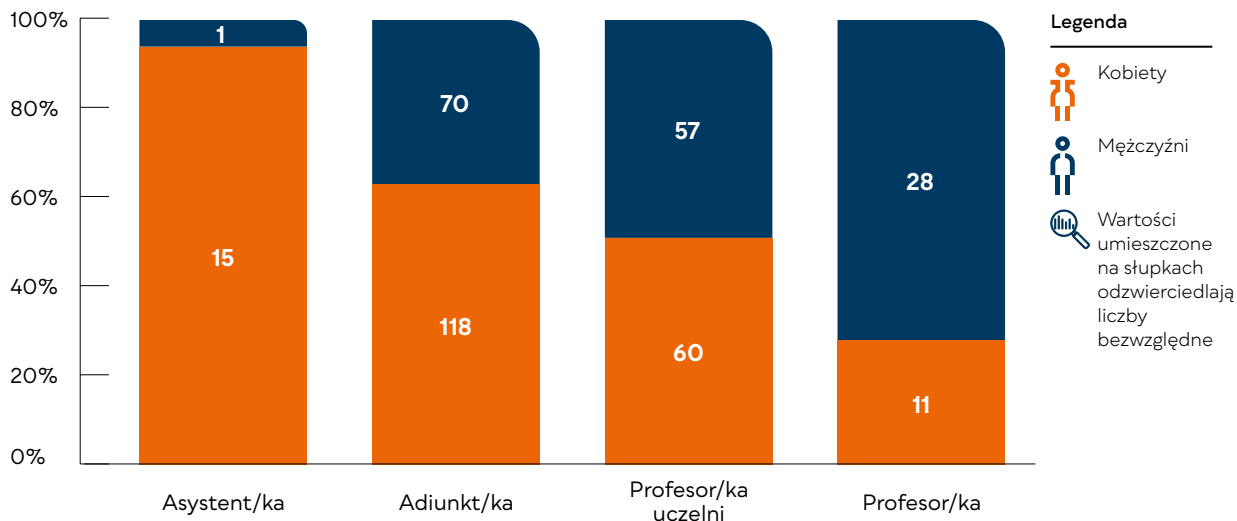
W Uniwersytecie Gdańskim na podstawie zebranych deklaracji wyodrębniono trzy dziedziny:

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

Wykres 5.

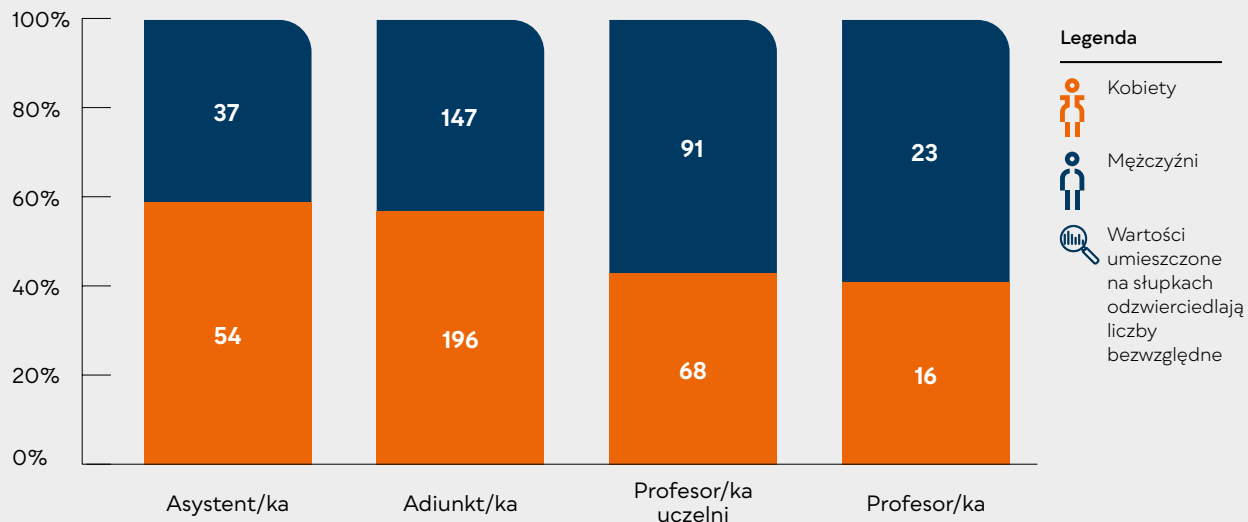
Porównanie liczby kobiet i mężczyzn na poszczególnych etapach rozwoju kariery naukowej w dziedzinach nauki reprezentowanych w UG

A. Dziedzina – nauki humanistyczne

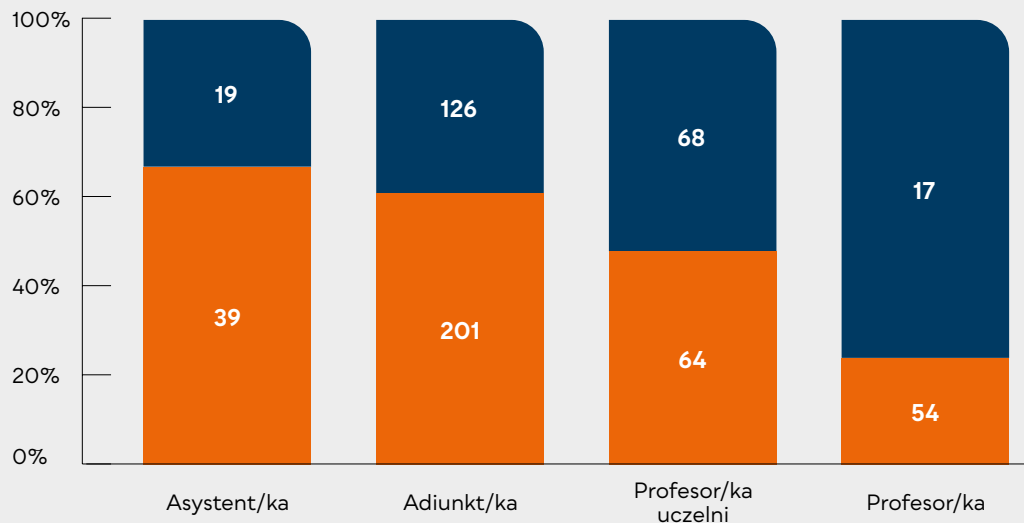


3) Część pracowników zatrudnionych na stanowisku asystenta/ki i adiunkta/ki nie złożyła oświadczeń co do reprezentowanej dyscypliny. Wynika to z dwóch powodów – są zatrudnieni w grupie pracowników dydaktycznych lub UG nie jest dla nich podstawowym miejscem pracy. Ponadto 9 osób złożyło oświadczenie w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

B. Dziedzina – nauki społeczne



C. Dziedzina – nauki ścisłe i przyrodnicze



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

Struktura zatrudnienia w dziedzinie nauk społecznych wyglądała następująco: 334 stanowiska przypadły kobietom (53%) i 298 mężczyznom (47%) (wykres 5B). W grupie asystentów/ek i adiunktów/ek struktura pracowników pod względem płci była bardzo podobna – kobiety stanowiły odpowiednio 59% i 57% pracowników. Widać tutaj wyraźny 8-procentowy wzrost zatrudnienia kobiet na stanowisku asystenta/ki w ciągu 3 ostatnich lat. W przypadku profesorów/ek uczelni i profesorów/ek kobiety są nadal w mniejszości i stanowią odpowiednio 41% i 43%. Należy jednak zauważyć wyraźny 9-procentowy wzrost udziału kobiet w grupie profesorów/ek uczelni.

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

Reasumując, można stwierdzić, że struktura zatrudnienia na stanowiskach nauczycieli i nauczycielek akademickich w Uniwersytecie Gdańskim wygląda następująco: na 1580 zatrudnionych 54% to kobiety, a 46% mężczyźni. We wszystkich dziedzinach nauki reprezentowanych w UG można zauważyć, że najwięcej procentowo kobiet zajmuje stanowisko asystenta/ki – 65% (108 osób). Na kolejnym etapie kariery naukowej, na stanowisku adiunkta/ki również widoczna jest przewaga kobiet – stanowią one 60%. Jest to też najliczniejsza grupa zatrudnionych – 858 osób, z czego 515 osób to kobiety. Liczba kobiet, które osiągnęły następny poziom awansu, czyli stanowisko profesora/ki uczelni, jest znacznie niższa i wynosi 192, co stanowi 47% osób zatrudnionych na tym stanowisku. Najmniej kobiet zatrudnionych jest na stanowisku profesora/ki – 44 osoby (30%). Na tym najwyższym stanowisku widać jednak wyraźny 7-procentowy wzrost w stosunku do poprzedniego badanego okresu.

Pierwszym wnioskiem, jaki się nasuwa z analizy poniższego zestawienia projektów międzynarodowych realizowanych na UG, jest osiągnięty parytet w kierowaniu projektami międzynarodowymi. Widać też znaczny wzrost liczby projektów kierowanych przez kobiety. Na przestrzeni ostatnich 4 lat wzrósł on o 8%. Na 3 z 11 wydziałów, a także w przypadku projektów ogólnouniwersyteckich większy jest odsetek kobiet kierujących projektami międzynarodowymi (tabela 1 i 2).



Tabela 1.

Zestawienie liczby projektów międzynarodowych realizowanych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych w latach 2017–2019 przez badaczki i badaczy zatrudnionych w UG.

Jednostka UG	Liczba projektów kierowanych przez kobiety	Liczba projektów kierowanych przez mężczyzn	Suma
MWB	7	17	24
WB	6	9	15
WB + WOiG	0	1	1
WCH	6	9	15
WE	2	5	7
WF	1	0	1
WH	0	1	1
WMFil	0	8	8
WNS	5	2	7
WOiG	14	8	22
WPiA	8	5	13
WZ	3	2	5
MCBSP	1	2	3
MCTTK	1	5	6
Centrum Transferu Technologii	0	2	2
Suma	54 (42%)	76 (58%)	130 (100%)



Zestawienie skrótów Jednostek UG
znajdziesz na stronie: 12



Tabela 2.

Zestawienie liczby projektów międzynarodowych realizowanych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych w 2022 r. przez badaczki i badaczy zatrudnionych w UG.



Jednostka organizacyjna UG	Liczba projektów kierowanych przez kobiety	Liczba projektów kierowanych przez mężczyzn	Suma
MWB	4	7	11
WB	5	6	11
WCH	6	4	10
WE	1	3	4
WF	2	1	3
WH	0	1	1
WMFil	1	2	3
WNS	8	3	11
WOiG	5	7	12
WPiA	3	6	9
WZ	2	2	4
MCBSP	3	5	8
MCTTK	1	0	1
Centrum Analiz i Ekspertyz	4	1	5
Ogólnouniwersyteckie	6	3	9
Administracja	4	7	11
Suma	51 (50%)	51 (50%)	102 (100%)

Tabela 3.

Zestawienie liczbowe projektów finansowanych przez NCN i kierowanych w latach 2017-2019 przez badaczki i badaczy zatrudnionych w UG.

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



Tabela 4.

Zestawienie liczbowe projektów finansowanych przez NCN i kierowanych w 2022 r. przez badaczki i badaczy zatrudnionych w UG.

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

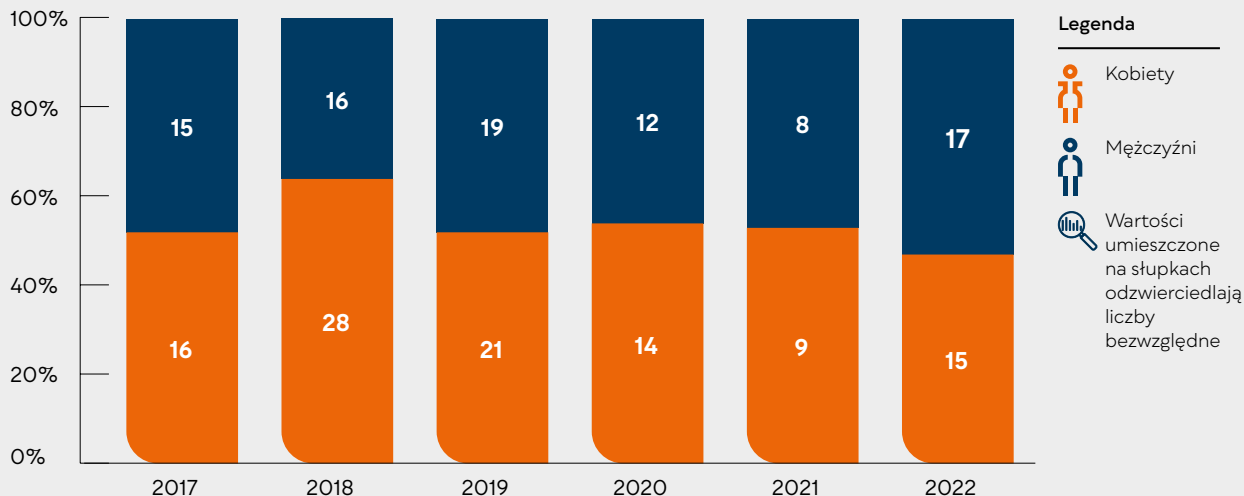
W przypadku projektów krajowych kobiety w 2022 r. dalej wiodły prym w ich kierowaniu. Zauważalny jest nieznaczny procentowy spadek w stosunku do 2019 r.

Na podstawie danych zebranych w wewnętrznym rejestrze wyjazdów zagranicznych Uniwersytetu Gdańskiego dokonano analizy liczby wyjazdów na staże zagraniczne w latach 2017-2022 (wykres 6).



Wykres 6.

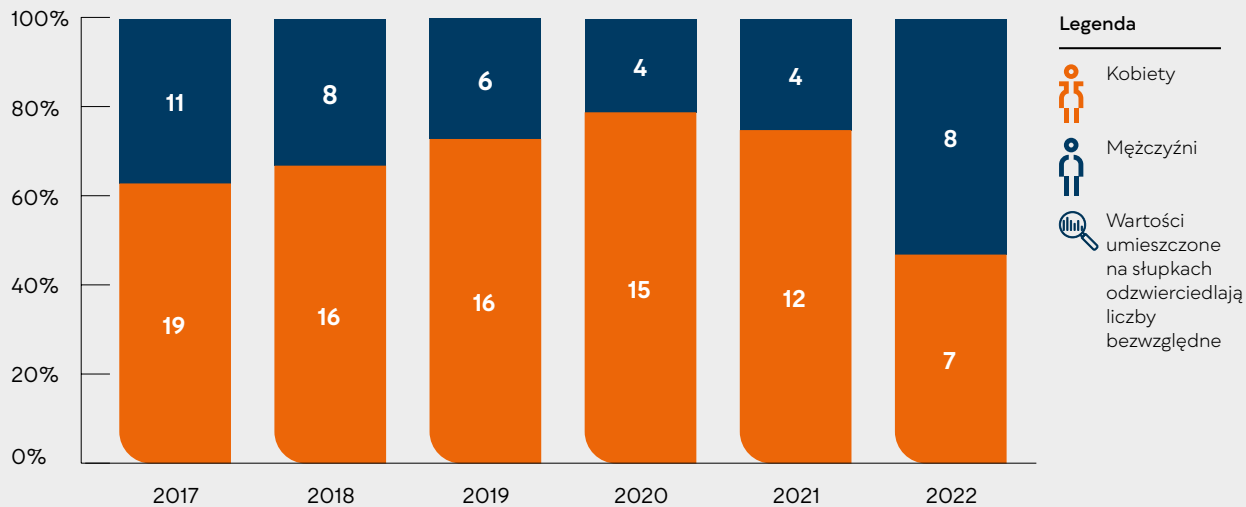
Wyjazdy pracowników/czek naukowych na zagraniczne staże naukowe w latach 2017-2022



Należy podkreślić, że w analizowanym okresie miała miejsce pandemia COVID-19, więc lata 2020-2021 nie są w pełni miarodajne pod względem analizy mobilności, szczególnie międzynarodowych. Na początku wybuchu pandemii, w połowie marca 2020 r. zamknięto granice Polski. W miarę jak pandemia się rozwijała, na bieżąco wprowadzano liczne ograniczenia w przemieszczaniu się. Skutki lockdownu widać wyraźnie na wykresie 6. W roku 2020 liczba wyjazdów zagranicznych spadła o 35% w stosunku do roku 2019, a w 2021 o 67%. Jednak w obu tych okresach struktura wyjazdów pod względem płci była równomierna. W 2022 r., w którym nadal obowiązywał stan epidemii, ale obostrzenia zostały znacząco złagodzone lub zniesione, nastąpił wzrost liczby wyjazdów (wykres 6). Nie zmienił się też znacząco odsetek kobiet i mężczyzn realizujących staże zagraniczne. Konsekwentnie widać tutaj wyrównane proporcje, stosunek kobiet do mężczyzn wynosi 15:17. Niestety, taka forma mobilności jest niezmiernie niska i w 2022 r. wynosiła zaledwie 2% zatrudnionych pracowników naukowych.

Wykres 7.

Wyjazdy doktorantów/ek na zagraniczne staże naukowe w latach 2017-2022



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

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

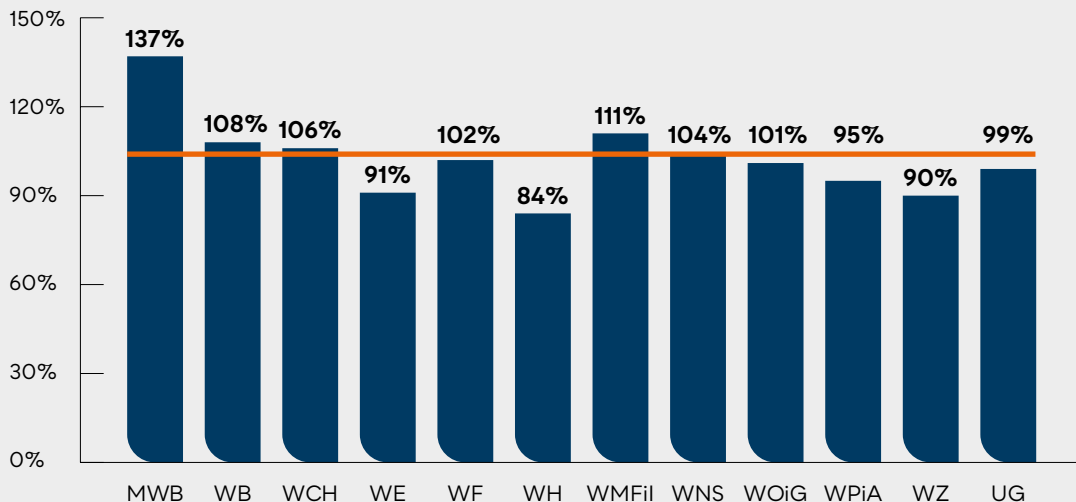




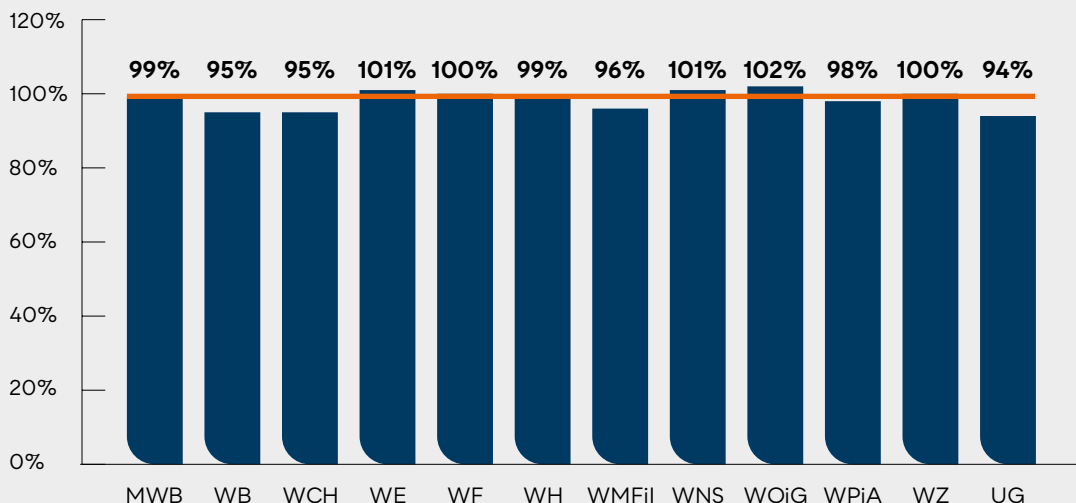
Wykres 8.

Procentowy stosunek wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet według wydziałów (stosunek wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet przyjętego na każdym wydziale jako 100%)

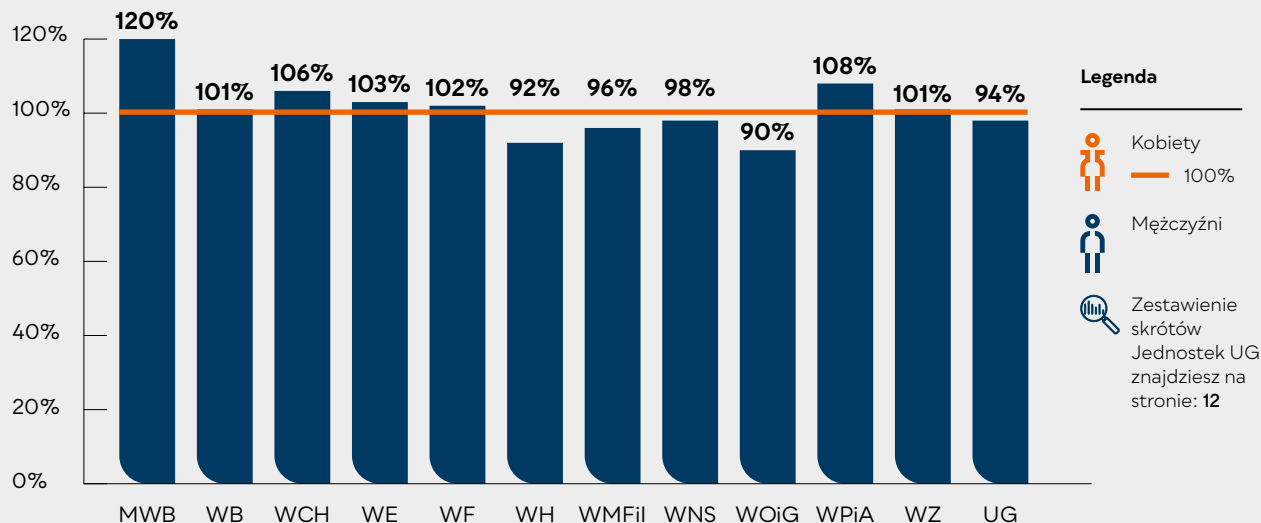
A. Asystenci/tki



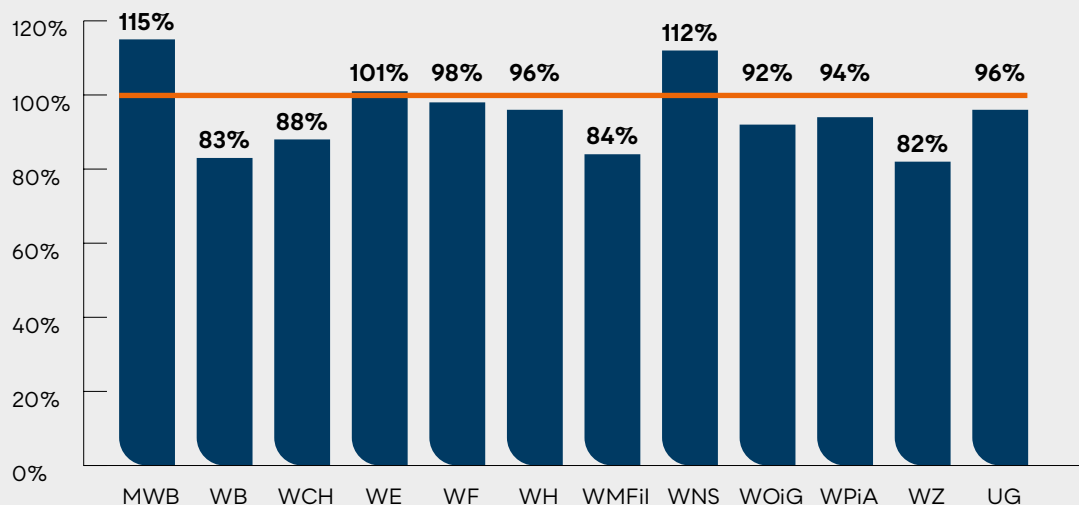
B. Adiunkci/tki



C. Profesorowie/ki uczelni



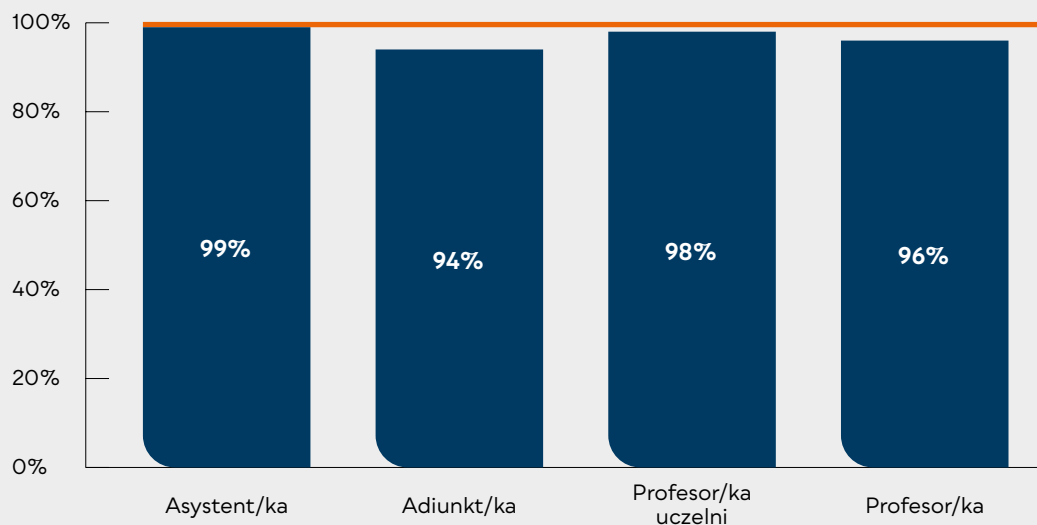
D. Profesorowie/ki



Jak widać na wykresach 8A-D, różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na danym stanowisku w Uniwersytecie Gdańskim są nieznaczne. Najmniejsze dysproporcje w wynagrodzeniach występują na Wydziale Filologicznym, gdzie różnice wynagrodzeń mieszczą się w granicach 2% – w przypadku asystentów/ek i profesorów/ek uczelni na korzyść kobiet, wynagrodzenia w grupie adiunktów/ek są równe, z kolei w grupie profesorów/ek to zarobki kobiet są niższe. Największe dysproporcje zauważalne są na Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii UG i GUMed, gdzie kobiety na stanowisku asystenta/ki, profesora/ki uczelni i profesora/ki zarabiają odpowiednio o 37%, 20% i 15% więcej.

Wykres 9.

Globalne porównanie zarobków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach w UG.



Legenda



Znamienne jest jednak, że średnie wynagrodzenie kobiet na każdym stanowisku jest niższe. I tak na stanowisku profesorki wynosi ono 8272,48 PLN i jest o 4% niższe od wynagrodzenia mężczyzn, na stanowisku profesorki uczelni wynosi 533,92 PLN i jest o 2% niższe, na stanowisku adiunkta/ki wynosi 5984,4 PLN i jest o % niższe, na stanowisku asystenta/ki wynosi 389,4 PLN i jest o 1% niższe (wykres 9).

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

Nowym, nieanalizowanym w poprzednim raporcie aspektem aktywności naukowej kobiet jest ich aktywność publikacyjna⁵⁾. Biorąc pod uwagę, że większość publikacji ma charakter wieloautorski, niezwykle trudno jest ustalić współczynniki aktywności ze względu na płeć autora. W różnych dziedzinach nauki kolejność podawania autorów rządzi się innymi zasadami. W związku z powyższym, opisując udział kobiet w aktywności publikacyjnej, wzięto pod uwagę ogół publikacji afiliowanych w Uniwersytecie Gdańskim, analizując go pod względem udziału minimum jednej współautorki.

Mimo mniejszej liczby publikacji wyraźnie widać, że w stosunku do 2019 r. procentowy udział kobiet jako autorem lub współautorem wzrósł praktycznie w każdej z przedstawionych kategorii. W przypadku monografii naukowych wzrósł w ogóle publikacji o 5%, a w przypadku tych punktowanych o 9% i wynosi odpowiednio 45% i 48% (wykres 10A-B). Autorstwo lub współautorstwo rozdziału w monografii wśród kobiet wzrosło o 3%. W przypadku redakcji monografii udział kobiet utrzymuje się na zbliżonym poziomie około 53%, jednak w przypadku redakcji publikacji punktowanej spadł on o 7% w stosunku do 2019 r. Nadal jednak kobiety wiodą prym w tym aspekcie, a ich udział w 2022 r. wyniósł niespełna 53%. Autorstwo artykułów zarówno w czasopiśmie punktowanych, jak i w ogóle czasopiśmie jest stabilny i wynosi blisko 50% (wykres 10C-D).⁶⁾

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

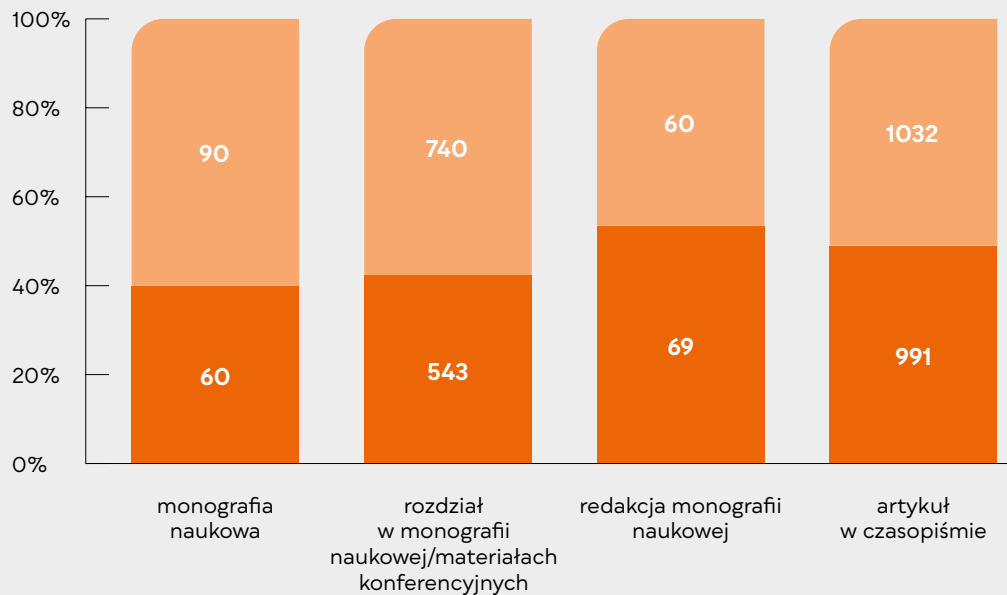
⁵⁾ Na potrzeby tego raportu zebrano dla porównania dane za 2019 r.

⁶⁾ Dane dotyczące liczby publikacji nie są ostateczne. W chwili publikacji raportu nadal zgłaszane są przez pracowników do Repozytorium UG publikacje za rok 2022. Przedstawione dane mają jednak walor reprezentatywności, w związku z powyższym w omówieniu posłużono się przybliżonymi wartościami procentowymi.

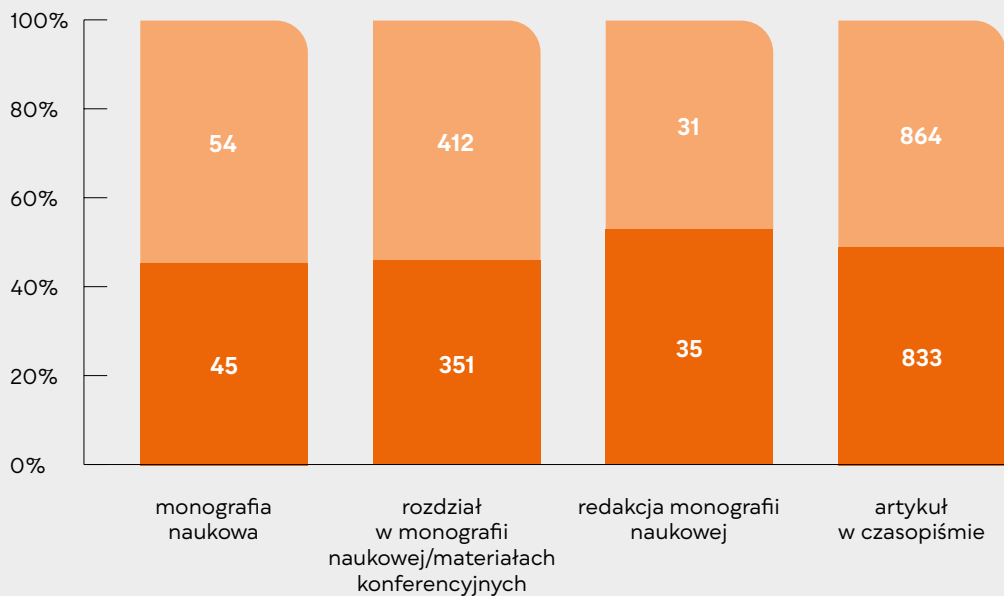
Wykres 10.

Zestawienie procentowe publikacji naukowych pracowników/czek UG.

A. Zestawienie wszystkich publikacji naukowych pracowników/czek UG opublikowanych w 2019 r.



B. Zestawienie wszystkich publikacji naukowych pracowników/czek UG opublikowanych w 2022 r.



Legenda



Kobiety:

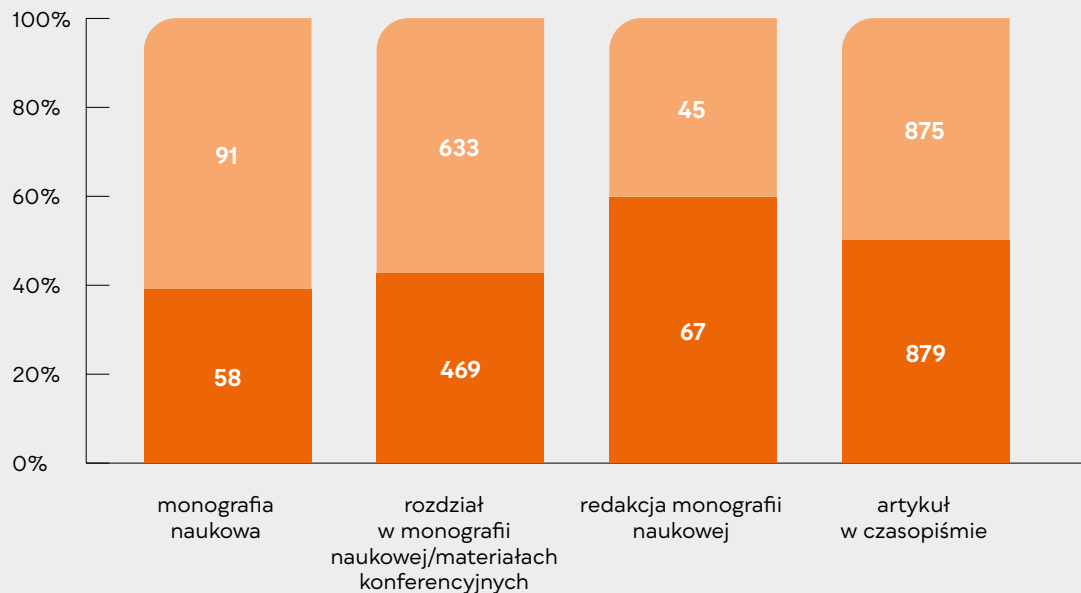
■ Liczba publikacji, której autorem lub jednym ze współautorów jest kobieta

■ Liczba publikacji, której autorem lub jednym ze współautorów nie jest kobieta



Wartości umieszczone na słupkach odzwierciedlają liczby bezwzględne

C. Zestawienie punktowanych publikacji naukowych pracowników/czek UG opublikowanych w 2019 r.



Legenda



Kobiety: ■ Liczba publikacji, której autorem lub jednym ze współautorów jest kobieta

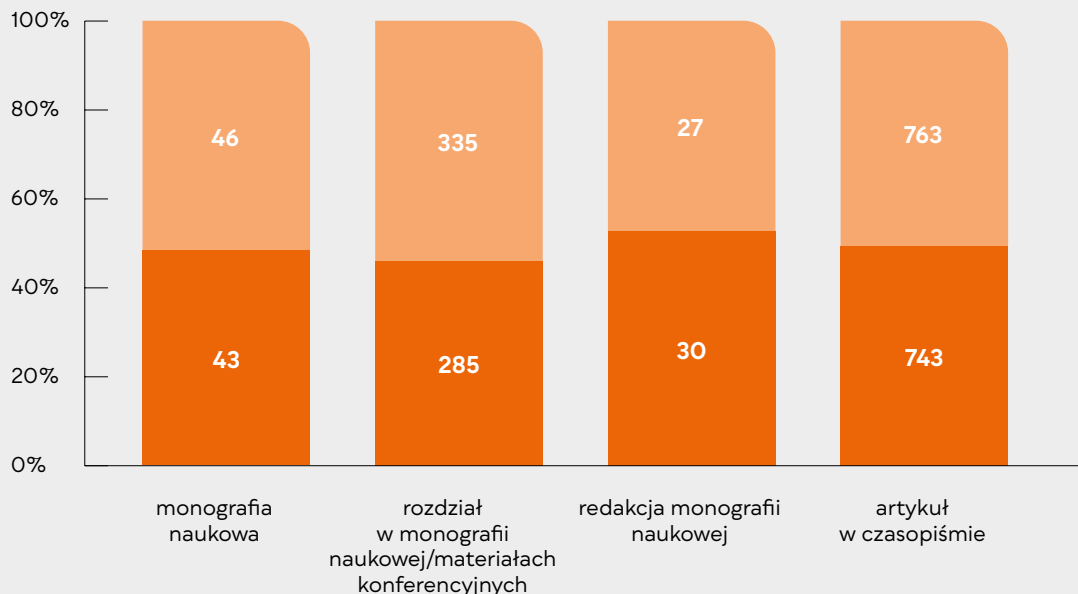
■ Liczba publikacji, której autorem lub jednym ze współautorów nie jest kobieta



Wartości umieszczone na słupkach odzwierciedlają liczby bezwzględne



D. Zestawienie punktowanych publikacji naukowych pracowników/czek UG opublikowanych w 2022 r.



Podsumowanie analizy danych

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

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

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

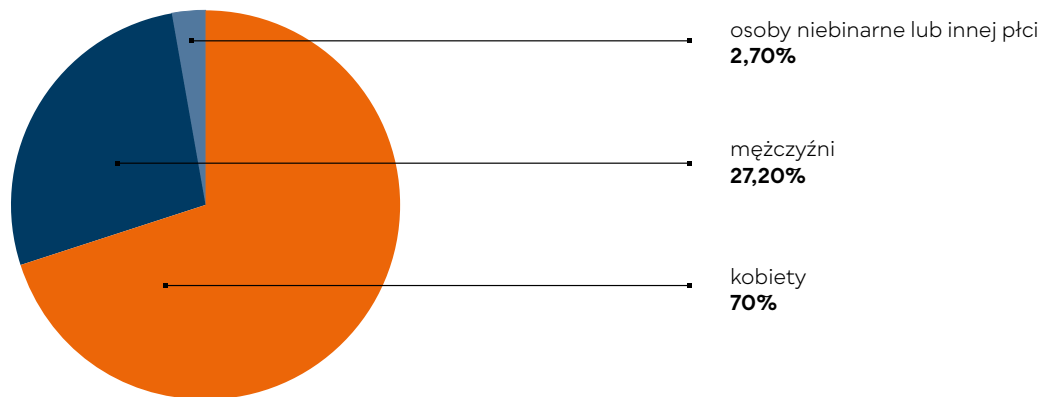
W listopadzie i grudniu 2023 r. przeprowadzono badanie ilościowe wśród osób zatrudnionych w Uniwersytecie Gdańskim. Jego celem było zbadanie, w jakim stopniu Uniwersytet Gdański jest miejscem, w którym środowisko akademickie korzysta z potencjału płynącego z różnorodności oraz w którym wspierana jest kultura równości i szacunku. Badanie zostało zrealizowane w ramach dwóch projektów naukowo-rozwojowych: MINDtheGEPs (*Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans*, G.A. No. 10100543, Horyzont 2020) oraz SEA-EU (*European University of the Seas*). Wyniki poniższego badania są wykorzystywane do efektywnego projektowania działań służących społeczności akademickiej UG w ramach „Planu wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028”. Część z zadanych pytań została powtórzona za podobnym badaniem zrealizowanym w 2020 r. w UG. Przedstawione wyniki uwzględniają porównanie tych danych.

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



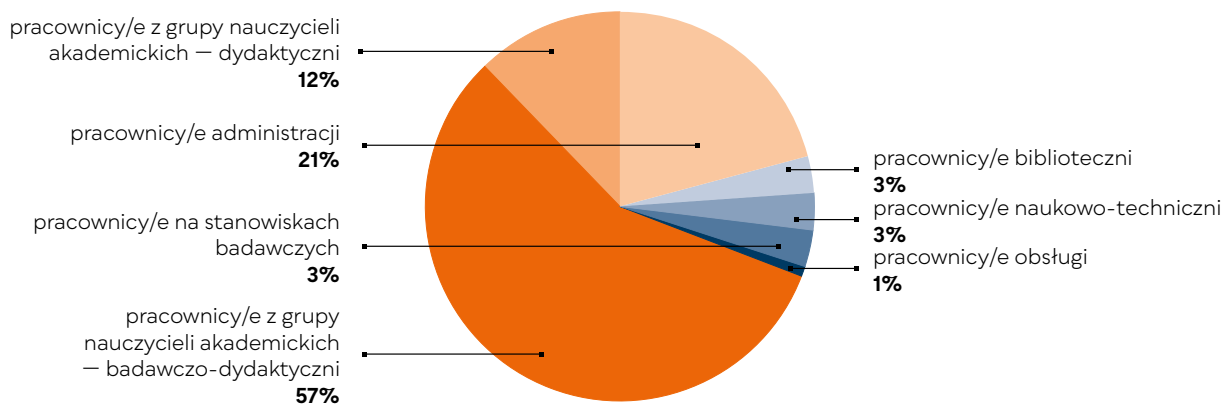
Wykres 11 A.

Udział w ankiecie badanych osób.



Wykres 11 B.

Udział w ankiecie poszczególnych grup pracowniczych.



Poniżej prezentujemy wybrane wyniki badania, które posłużyły do stworzenia „Planu równości płci” w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024–2028.

Równowaga praca – dom wśród osób zatrudnionych w Uniwersytecie Gdańskim

Osiągnięcie równowagi w zakresie wykonywania obowiązków domowych i zadań zawodowych stanowi jedno z największych wyzwań wśród osób zatrudnionych w UG. Wśród badanych 47% jest rodzicem lub opiekunem prawnym przynajmniej jednego dziecka w wieku szkolnym, a 5% respondentów opiekuje się na stałe osobą starszą. Przynajmniej 44,1% deklaruje, że często wraca do domu zbyt zmęczony/a (34,2% stwierdza, iż dzieje się tak czasami), by wypełnić swoje obowiązki domowe, 39,2% wskazuje na to, że trudno im się skoncentrować w pracy z powodu osobistych zobowiązań, 21,4% badanych osób często, a 19,1% czasami pracuje nocami – między godziną 22.00 a 5.00 nad ranem, 45,3% pracuje w weekendy, zaś 33,7% często pracuje więcej niż 10 godzin dziennie. Podsumowanie wyników przedstawia wykres 12.



Wykres 12.

Równowaga praca – dom wśród osób zatrudnionych w Uniwersytecie Gdańskim.

Wróciłem/Wróciłam do domu z pracy zbyt zmęczony/a, by wypełniać swoje obowiązki domowe.



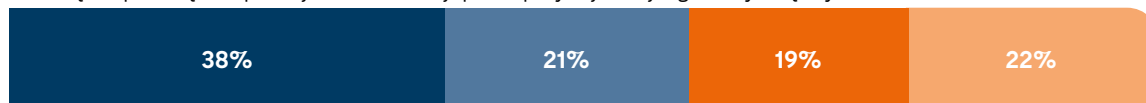
Z powodu obowiązków domowych pojawiłam się/pojawiłem się w pracy zbyt zmęczony/a, by dobrze funkcjonować.



Trudno mi było skoncentrować się w pracy z powodu moich osobistych zobowiązań.



Jak często przeciętnie pracujesz nocami, tj. przez przynajmniej 2 godziny między 22:00 a 5:00?



Jak często przeciętnie pracujesz więcej niż 10 godzin dziennie?



Jak często przeciętnie pracujesz w soboty?



Jak często przeciętnie pracujesz w niedziele?



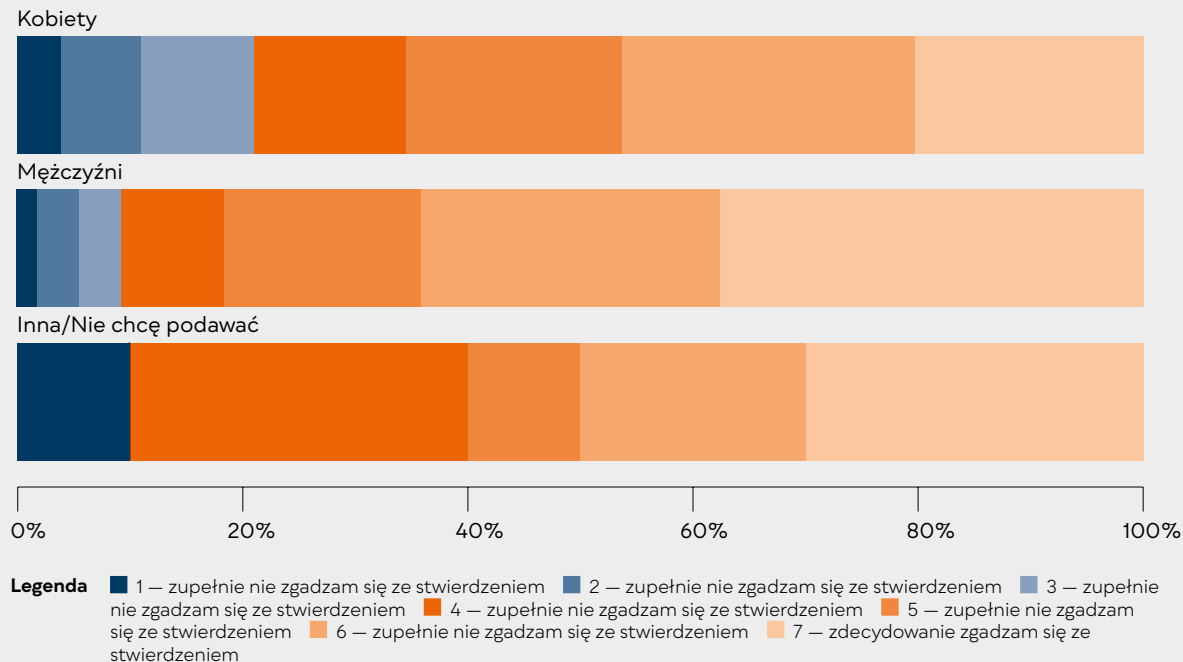
Legenda ■ Nigdy ■ Rzadko ■ Czasami ■ Często

Bezpieczeństwo i równość w Uniwersytecie Gdańskim

Dla 8% osób badanych Uniwersytet Gdański jest bezpiecznym miejscem pracy (wykres 13).

Wykres 13.

Uniwersytet Gdański jest bezpiecznym miejscem pracy



Spośród osób badanych 53% uważa, że Uniwersytet Gdański jest zaangażowany w promowanie równości ze względu na płeć (jedynie 19% zgadzało się z tym stwierdzeniem w 2020 r.). Z kolei 36% osób badanych wie, do kogo należy się zgłosić, w momencie gdy zauważą, że zasady równego (wykres 13) traktowania nie są w UG przestrzegane. Spośród osób badanych 53% uważa, że Uniwersytet Gdański jest zaangażowany w promowanie równości ze względu na płeć (jedynie 19% zgadzało się z tym stwierdzeniem w 2020 r.)

Najczęściej doświadczaną dyskryminacją w UG jest dyskryminacja ze względu na płeć i wiek – ponad 20% osób, które odpowiedziało na ankietę, czuje się co najmniej czasami dyskryminowane ze względu na płeć lub wiek (wykres 14). Częste odczucia dyskryminacji ze względu na płeć lub wiek sygnalizowało około 8% respondentów. Ponad 10% osób, które odpowiedziały na ankietę, regularnie obserwuje dyskryminację na UG, a 15% pracowników co najmniej czasami.

Wykres 14.
Doświadczenia dyskryminacji w Uniwersytecie Gdańskim.

Ze względu na płeć.



Ze względu na wiek.



Ze względu na orientację seksualną.



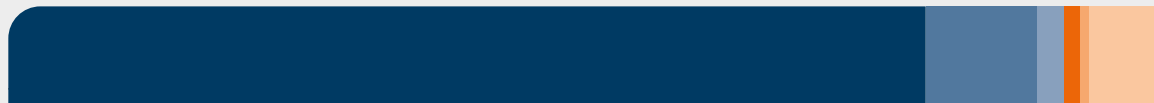
Ze względu na niepełnosprawność.



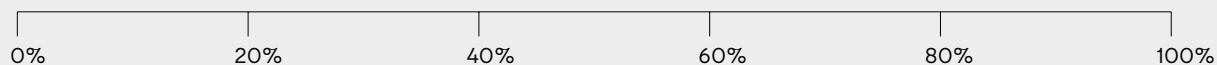
Ze względu na pochodzenie kulturowe/etniczne.



Ze względu na pochodzenie społeczno-ekonomiczne.



Czy obserwował/a pan/i w miejscu pracy zachowania dyskryminujące inne osoby m.in. ze względu na ich płeć, wiek, orientację seksualną, niepełnosprawność, pochodzenie kulturowe/etniczne?



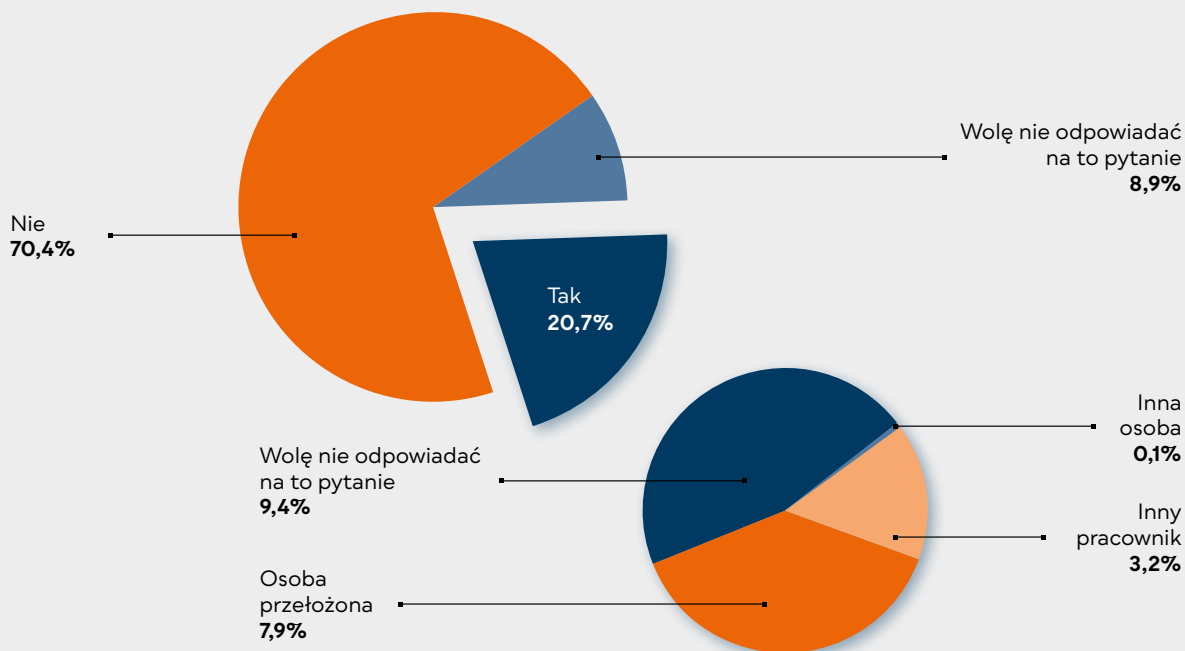
Legenda ■ Nigdy ■ Prawie nigdy ■ Czasami ■ Dosyć często ■ Bardzo często ■ Nie dotyczy

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

Wykres 15.

Doświadczenia mobbingu podczas pracy w Uniwersytecie Gdańskim.

Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy osobiście doświadczył/a Pan/i mobbingu w swojej instytucji/organizacji?

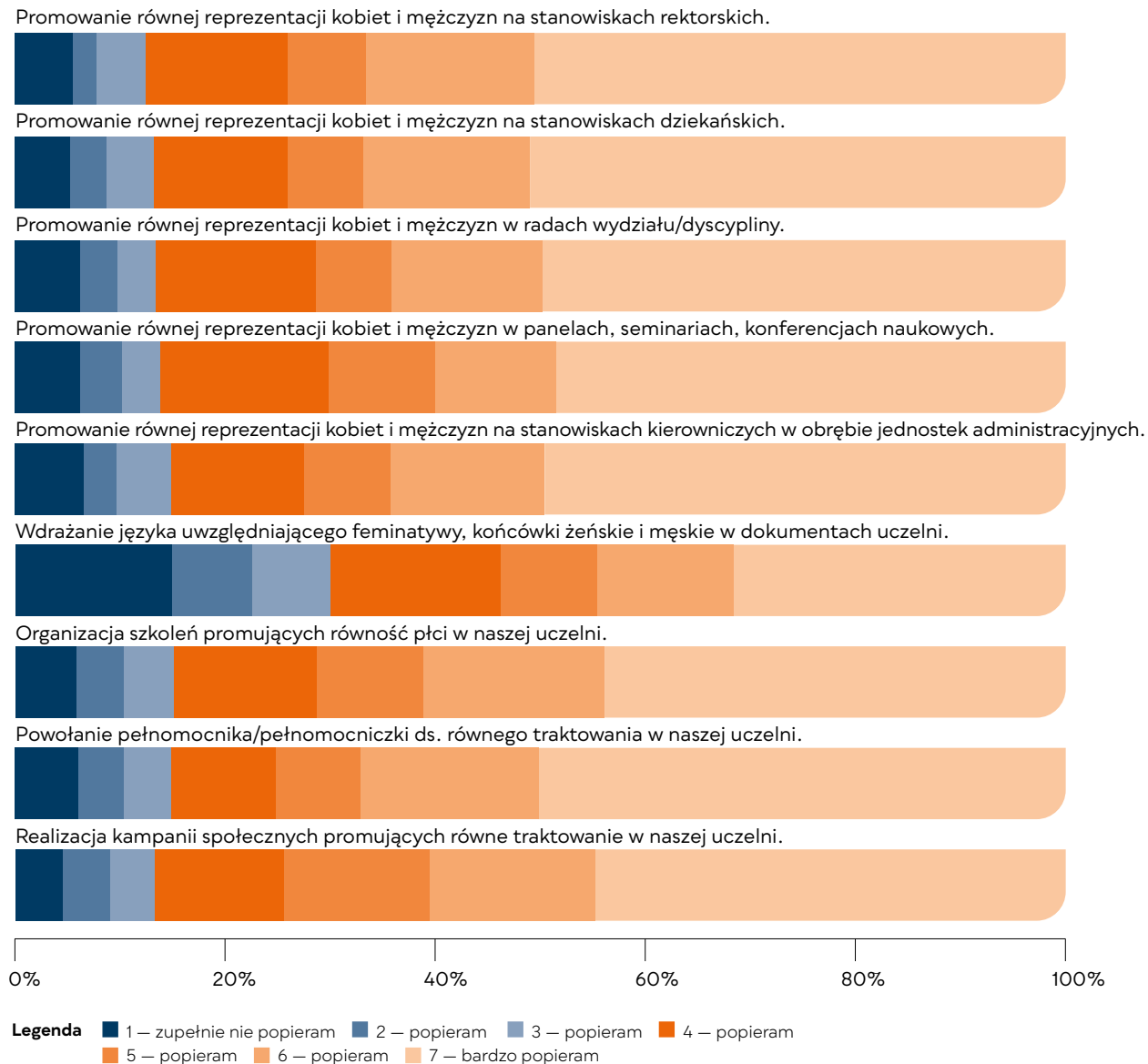


Postrzeganie działań równościowych realizowanych w Uniwersytecie Gdańskim

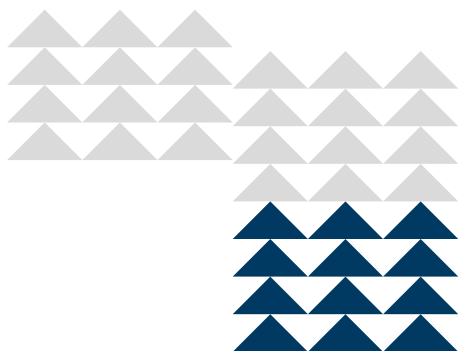
Około 42% osób, które wzięły udział w badaniu, zapoznało się z „Planem wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim. Działania równościowe na lata 2022-2023”. Wśród osób badanych dominuje pozytywne nastawienie wobec działań równościowych (wykres 16). Do najbardziej docenionych i popieranych działań należy promowanie równej reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach rektorskich i dziekańskich oraz wśród członków rad wydziału czy dyscypliny. Osoby badane doceniają również powołanie w UG stanowiska Pełnomocniczki ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi, a także organizację szkoleń promujących równość płci.

Wykres 16.

Poparcie działań związanych z równością płci w Uniwersytecie Gdańskim.



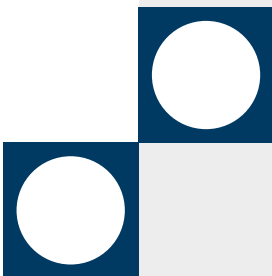
Osoby badane miały również możliwość przekazania swoich pomysłów i rekomendacji w zakresie koniecznych działań służących promowaniu równości płci. Najczęstszym pomysłem było objęcie obowiązkowymi szkoleniami z zakresu równego traktowania kadry kierowniczej UG – w tym również kierowników/czek zakładów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



IV. „Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028”

Cele i obszary działania

W wyniku analizy efektów wprowadzenia „Planu wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim. Działania równościowe na lata 2022–2023” oraz na podstawie wniosków płynących z analizy danych ilościowych służących monitorowaniu danych dotyczących karier pracowników i pracownic w Uniwersytecie Gdańskim, a także analizy wyników badania ilościowego przeprowadzonego wśród osób zatrudnionych w UG w okresie od listopada do grudnia 2023 r. poniżej określono pięć celów ujętych w „Planie wdrażania polityki równości płci dla Uniwersytetu Gdańskiego na lata 2024-2028” niezbędnych dla zapewnienia równowagi w zakresie osiągnięcia równości płci w Uniwersytecie Gdańskim.



Cel 1.

Wzmocnienie świadomości znaczenia równouprawnienia płci w społeczności akademickiej

Działanie 1.1	Stworzenie koncepcji synergii wszystkich działań równościowych prowadzonych w Uniwersytecie Gdańskim poprzez umieszczenie zaplanowanych działań w Strategii UG
Grupa docelowa	Cała społeczność UG
Termin	2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Zespół Rektorski, Komisja ds. Strategicznego Rozwoju i Modelowania Procesów w Uniwersytecie Gdańskim
Wskaźnik	Realizacja specyficznych celów jednostkowych zawartych w Strategii UG
Działanie 1.2	Powołanie Komisji ds. feminatywów – wprowadzenie feminatywów przez uchwałę Senatu do aktów prawnych, umów i na stronę UG oraz do identyfikacji wizualnej UG
Grupa docelowa	Pracownicy/e, doktoranci/teki i studenci/teki UG
Termin	Druga połowa 2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Rektor, Pełnomocnik Rektora
Wskaźnik	Liczba aktów prawnych, dokumentów, do których wprowadzono feminatywy
Działanie 1.3	Szkolenie on-line: „Dyskryminacja i molestowanie seksualne w uczelni – reagowanie i przeciwdziałanie” – szkolenie przygotowane we współpracy z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie (AGH) (załącznik 1)
Grupa docelowa	Pracownicy/e UG
Termin	Organizacja szkoleń od 2024 r., opracowanie ankiet – druga połowa 2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Kanclerz, HR, Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu (CDDiT)/ Biuro Rzecznika/czki ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi
Wskaźnik	Liczba wypełnionych ankiet sprawdzających wiedzę wśród pracowników/c UG na temat procedur reagowania w sytuacjach spornych oraz liczba zgłaszanych i rozwiązanych spraw

Działanie 1.4	Szkolenie on-line: „Dyskryminacja i molestowanie seksualne w uczelni – reagowanie i przeciwdziałanie” – szkolenie przygotowane we współpracy z AGH w Krakowie (załącznik 1)
Grupa docelowa	Doktoranci/teki i studenci/teki UG
Termin	Organizacja szkoleń od 2024 r., opracowanie ankiet – druga połowa 2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds. Studentów, Kanclerz, HR, CDDiT/Biuro Rzecznika/czki ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi
Wskaźnik	Liczba wypełnionych ankiet sprawdzających wiedzę wśród studentów/ek i doktorantów/ek UG na temat procedur reagowania w sytuacjach spornych oraz liczba zgłaszanych i rozwiązanych spraw
Działanie 1.5	Badanie społeczności studenckiej i doktoranckiej pod kątem postrzegania równości i poczucia inkluzywności w UG
Grupa docelowa	Doktoranci/teki i studenci/teki UG
Termin	Przeprowadzenie ankiet on-line – od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Rzecznika/czki ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi
Wskaźnik	Liczba wypełnionych ankiet sprawdzających wiedzę wśród doktorantów i studentów UG na temat procedur reagowania w sytuacjach spornych oraz liczba zgłaszanych i rozwiązanych spraw
Działanie 1.6	Kontynuacja prowadzenia podstrony internetowej UG informującej o: 1) kobietach w historii UG, 2) kobietach w organach zarządczych UG oraz 3) udziale kobiet w gremiach decyzyjnych i wskaźnikach równości kobiet i mężczyzn. Wprowadzenie biogramów kobiet i mężczyzn ważnych w historii i zarządzaniu UG do Gedanopedii i Wikipedii
Grupa docelowa	Społeczność akademicka, społeczność lokalna
Termin	Kontynuacja działań prowadzonych od 2022 r.; stałe wzbogacanie stron internetowych
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-procentowy przyrost liczby biogramów kobiet i mężczyzn wprowadzanych do Gedanopedii/Wikipedii



Cel 2.

Zapewnienie równowagi płci w procesach decyzyjnych

Działanie 2.1	Ustalenie rekomendacji dotyczących równowagi płci na stanowiskach kierowniczych oraz w ciałach decyzyjnych UG
Grupa docelowa	Kadra kierownicza UG, pracownicy/e UG
Termin	Stałe działanie od roku akademickiego 2024/25
Jednostki odpowiedzialne	Rektor, Kanclerz, HR, Zespół MINDtheGEPs
Wskaźnik	Wskaźnik procentowy kobiet na stanowiskach kierowniczych, w kapitułach i komitetach organizacyjnych konferencji
Działanie 2.2	Szkolenie on-line: „Zarządzanie różnorodnością w środowisku akademickim” – szkolenie przygotowane we współpracy z AGH w Krakowie (załącznik 1)
Grupa docelowa	Doktoranci/teki i studenci/teki UG
Termin	Wdrożenie kursu od roku akademickiego 2024/25
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds. Studentów, Kanclerz, HR, Zespół MINDtheGEPs, wprowadzenie na stronę internetową i do systemu UG Centrum IT, Centrum Spraw Pracowniczych
Wskaźnik	Liczba przeszkolonych studentów
Działanie 2.3	Szkolenia dla nowych kierowników/czek projektów naukowo-badawczych (załącznik 1)
Grupa docelowa	Kierownicy/czki projektów badawczych, PI po uzyskaniu grantu
Termin	Opracowanie od 2024 r., implementacja od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Wsparcia Przygotowania Projektów – Inkubator Projektowy, Prorektor ds. Badań Naukowych, Kanclerz, HR
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych: docelowo wyżej wymienieni/one pracownicy/e UG



Działanie 2.4	Szkolenia z zarządzania zespołami dla kierowników/czek jednostek naukowych (załącznik 1)
Grupa docelowa	Kierownicy/czki jednostek UG
Termin	Opracowanie od 2024 r., implementacja od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds. Badań Naukowych, Kanclerz, HR Podmiot wykonawczy – możliwość zatrudnienia podmiotu zewnętrznego
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych: docelowo wyżej wymienieni/one pracownicy/e UG
Działanie 2.5	Szkolenia z zarządzania zespołami dla doktorantów/ek (załącznik 1)
Grupa docelowa	Doktoranci/tki UG
Termin	Opracowanie od 2024 r., implementacja od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds. Badań Naukowych; podmiot wykonawczy – Zakład Psychologii Międzykulturowej i Psychologii Rodzaju
Wskaźnik	Liczba przeszkolonych doktorantów/ek
Działanie 2.6	Monitorowanie wskaźników równego traktowania kobiet i mężczyzn: zbieranie i analiza danych kadrowych, finansowych, biometrycznych oraz monitorowanie wskaźnika równości
Grupa docelowa	Społeczność UG
Czas	Kontynuacja działań rozpoczętych w 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Rektor, Pełnomocnik Rektora ds. Monitorowania Równości Płci w UG
Wskaźnik	Raport Pełnomocnika Rektora ds. Monitorowania Równości Płci w UG porównujący wyniki badań w kolejnych latach



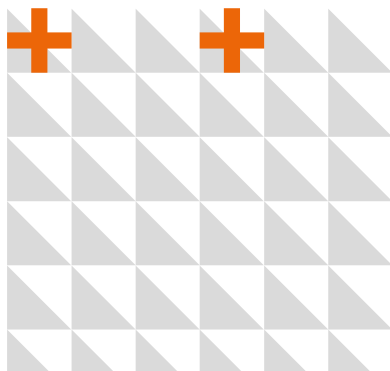
Cel 3.

Zapewnienie równowagi płci w procesach rekrutacyjnych i rozwoju karier naukowych

Działanie 3.1	Szkolenie on-line: „Równe traktowanie w procesach rekrutacji i karierach zawodowych” – szkolenie przygotowane we współpracy z AGH w Krakowie (załącznik 1)
Grupa docelowa	Kierownicy/czki jednostek UG
Termin	Wdrożenie kursu od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds. Badań Naukowych, Kanclerz, HR, Zespół MINDtheGEPs
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych
Działanie 3.2	Mentoring dla pracowników/c zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych. Uwzględnienie aspektów równego traktowania kobiet i mężczyzn, ale także specyfiki sytuacji rodzinnej kobiet w „polityce rozwoju kadr UG”
Grupa docelowa	Pracownicy/e nowo zatrudnieni/one, pracownicy/e UG – ścieżki badawczo-dydaktyczna i badawcza (po doktoracie i po habilitacji). Corocznie grupy po 12 osób (osób po doktoracie i osób po habilitacji)
Czas	Kontynuacja działań rozpoczętych w 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	CDDiT, Kanclerz, HR
Wskaźnik	Liczba osób objętych mentoringiem



Działanie 3.3	Mentoring dla pracowników/c zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych i technicznych. Uwzględnienie aspektów równego traktowania kobiet i mężczyzn, ale także specyfiki sytuacji rodzinnej kobiet w „polityce rozwoju kadr UG”
Grupa docelowa	Pracownicy/e nowo zatrudnieni/one, pracownicy/e UG – ścieżki administracyjna i techniczna; grupa testowa: 12 osób
Czas	Rozpoczęcie działań – 2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	CDDiT, Kanclerz, HR
Wskaźnik	Liczba osób objętych mentoringiem
Działanie 3.4	Podjęcie działań służących osiągnięciu równowagi w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn: 1) przy regulacjach płac związanych ze zwiększeniem subwencji MNiSW, 2) przy awansach na wyższe stanowiska, 3) przy nowych zatrudnieniach
Grupa docelowa	Pracownicy/e UG
Czas	Rozpoczęcie działania w 2022 r.; realizacja w ramach działań bieżących przy kolejnych regulacjach płac w UG
Jednostki odpowiedzialne	Rektor
Wskaźnik	Wskaźniki z monitoringu Pełnomocnika Rektora ds. monitorowania równości płci w UG



Cel 4.

Włączenie perspektywy płci do treści badawczych i dydaktycznych

Działanie 4.1	Szkolenie on-line: „Zarządzanie różnorodnością w projektach badawczych” – szkolenia przygotowane w ramach współpracy z AGH w Krakowie (załącznik 1)
Grupa docelowa	Pracownicy/e badawczo-dydaktyczni/e
Czas	Rozpoczęcie działania w 2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Kanclerz, HR, Prorektor ds. Badań Naukowych
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych; minimum 100 osób rocznie; szkolenie gotowe przygotowane w ramach MINDtheGEPs we współpracy z AGH w Krakowie
Działanie 4.2	Szkolenie on-line: „Zarządzanie różnorodnością w projektach badawczych” – szkolenie przygotowane w ramach współpracy z AGH w Krakowie (załącznik 1)
Grupa docelowa	Doktoranci/teki i studenci/teki UG
Czas	2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Zakład Psychologii Międzykulturowej i Psychologii Rodzaju, Kanclerz, HR, Rektor ds. Studenckich
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych; około 100 studentów/ek rocznie + wszystkie osoby w szkołach doktorskich
Działanie 4.3	Wdrożenie obowiązkowego kursu: „Równość i równowaga w projektach badawczych” dla wszystkich szkół doktorskich (załącznik 1)
Grupa docelowa	Doktoranci/teki UG
Czas	Prowadzenie corocznych, obowiązkowych zajęć stacjonarnych w szkołach doktorskich od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Zakład Psychologii Międzykulturowej i Psychologii Rodzaju, Kanclerz, HR, Rektor ds. Studenckich
Wskaźnik	Liczba przeszkolonych doktorantów/tek UG

Działanie 4.4	Szkolenie dla doktorantów/tek szkół doktorskich dotyczące wdrażania perspektywy płci, różnorodności i równości do nauczania (zob. załącznik 1)
Grupa docelowa	Doktoranci/tki
Termin	Wdrożenie kursu obligatoryjnego w szkołach doktorskich od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds. Studentów, Kanclerz, HR, Zespół MINDtheGEPs
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych
Działanie 4.5	Cztery coroczne nagrody za najlepsze prace magisterskie oraz doktorskie uwzględniające wymiar płci w projektowaniu i interpretacji badań naukowych (po jednej dla magistrantów/ek i doktorantów/ek z obszaru nauk ścisłych i przyrodniczych oraz dla magistrantów/ek i doktorantów/ek z obszaru nauk społecznych i humanistycznych)
Grupa docelowa	Magistranci/tki i doktoranci/tki UG
Czas	Rozpoczęcie prac w 2022 r.; kontynuacja przyznawania nagrody w latach 2024-2028
Jednostki odpowiedzialne	Kapituła nagrody powołana przez Rektora UG
Wskaźnik	Porównanie liczby prac uwzględniających perspektywę płci w badaniach w roku poprzedzającym ustanowienie nagrody i w trzecim roku po ogłoszeniu konkursu i ustanowieniu nagrody
Działanie 4.6	Coroczna Nagroda im. Joanny Schopenhauer dla nauczycielek akademickich, które uzyskały tytuł profesora
Grupa docelowa	Kobiety ze ścieżki badawczo-dydaktycznej i badawczej, bezpośrednio po uzyskaniu tytułu profesora
Termin	Rozpoczęcie prac w 2023 r.; ogłoszenie konkursu w 2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Rektor, Zespół projektu MINDtheGEPs, GEPs Implementing Board i MINDtheGEPs Delegates Network, Centrum Zrównoważonego Rozwoju
Wskaźnik	Porównanie liczby prac włączających wymiar płci w badaniach w roku poprzedzającym ustanowienie nagrody i w trzecim roku po ogłoszeniu konkursu i ustanowieniu nagrody

Działanie 4.7	Organizacja w UG dorocznej konferencji poświęconej równości płci w badaniach naukowych lub włączenie odpowiedniego panelu do odbywającej się corocznie konferencji. Docelowo organizacja osobnej corocznej konferencji o wyżej wymienionej tematyce, w trakcie której będą prezentowane nagrodzone prace
Grupa docelowa	Pracownicy/e UG – ścieżki badawczo-dydaktyczna, badawcza i dydaktyczna, doktoranci/teki, magistranci/teki i doktoranci/teki UG
Czas	Pierwsza edycja panelu/konferencji w 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Kontynuacja działań; spotkania np. Klubu Kobiet Uczelni Fahrenheita mogą być przekształcone w konferencję
Wskaźnik	Liczba osób uczestniczących (minimum 100 osób)
Działanie 4.8	Uwzględnianie perspektywy płci w treściach naukowych oraz wytycznych dla autorów/ek publikacji, rad czasopism, zespołów redakcyjno-recenzyjnych czasopism UG
Grupa docelowa	Redaktorzy/ki i inne osoby zaangażowane w proces wydawniczy czasopism i publikacji; pracownicy/e zatrudnieni na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych
Czas	Od 2024 r. organizacja szkoleń w formule „Train the trainers” dla tutorów/ek z CDDiT
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds. Badań Naukowych
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych
Działanie 4.9	Wprowadzenie zasady „Bez kobiet nie ma panelu” w celu zapewnienia równej reprezentacji kobiet w wydarzeniach naukowych organizowanych w UG
Grupa docelowa	Cała społeczność akademicka
Czas	Od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds. Badań Naukowych
Wskaźnik	Liczba wydarzeń, które odbywają się w UG, w których obecne są kobiety w charakterze organizatorek, prelegentek, panelistek lub ekspertek

Działanie 4.10	Zapewnienie wsparcia przez Inkubator Projektowy UG (po uprzednim przeszkoleniu) w zakresie włączania perspektywy płci w nowych projektach UG dla osób składających wnioski oraz umieszczenie pytania dotyczącego włączania perspektywy płci w karcie projektu obowiązującej w UG
Grupa docelowa	Wszyscy obecni i przyszli/te kierownicy/czki projektów wypełniający/e kartę projektów UG, ścieżki: badawcza i badawczo-dydaktyczna
Czas	Realizacja w 2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Biuro Projektów Naukowych, Prorektor ds. Badań Naukowych
Wskaźnik	Liczba projektów, w których kierownik/czka dokonał rozpoznania wyżej wymienionej tematyki
Działanie 4.11	Wprowadzenie szkolenia: „Rola płci w badaniach i karierze naukowej” na wybranych wydziałach
Grupa docelowa	Wszyscy/tkie kierownicy/czki projektów wypełniający/e kartę projektów UG, ścieżki: badawcza i badawczo-dydaktyczna, doktoranci/tki wszystkich szkół doktorskich
Czas	Od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Prorektor ds. Badań Naukowych, Biuro Projektów Naukowych
Wskaźnik	Wzrost liczby projektów, które zakończyły się uzyskaniem finansowania; wzrost wskaźnika efektywności



Cel 5.

Wprowadzenie działań wspomagających zrównoważenie pracy zawodowej z życiem prywatnym

Działanie 5.1	Mentoring pracowników badawczo-dydaktycznych (12 osób rocznie)
Grupa docelowa	Pracownicy/e naukowci (ścieżki: badawcza, badawczo-dydaktyczna i dydaktyczna) oraz doktoranci/tki
Czas	Wdrożenie od 2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Kanclerz, HR, CDDiT
Wskaźnik	Liczba osób przeszkolonych
Działanie 5.2	Mentoring pracowników/c administracji (12 osób rocznie)
Grupa docelowa	Pracownicy/e UG
Termin	Od 2025 r.
Jednostki odpowiedzialne	Kanclerz, HR, CDDiT
Wskaźnik	Liczba przeszkolonych osób
Działanie 5.3	Kampania promocyjno-informacyjna zachęcająca mężczyzn do korzystania z urlopów rodzicielskich
Grupa docelowa	Pracownicy/e UG
Czas	Realizacja w 2024 r.
Jednostki odpowiedzialne	Zespół projektu MNDtheGEPs, Dział Spraw Socjalnych
Wskaźnik	Liczba mężczyzn korzystających z urlopów rodzicielskich

Działanie 5.4	Organizacja uniwersyteckiego święta czasu wolnego dla rodziny/bliskich – jako kategorii ważnej dla Uniwersytetu z perspektywy dbałości o pracowników/ce i ich bliskich, Piknik Nauki Fahrenheita
Grupa docelowa	Spółeczność akademicka, społeczność lokalna
Termin	Kontynuacja działania realizowanego od 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Rektor
Wskaźnik	Liczba uczestników/czek
Działanie 5.5	Stworzenie pokoi rodzinnych dla rodziców małych dzieci na kolejnych wydziałach lub jednego dobrze wyposażonego pokoju, np. w Bibliotece Głównej UG
Grupa docelowa	Rodzice małych dzieci (pracownicy/e, studenci/tki, doktorantki/ci) i ich partnerzy/rki oraz osoby opiekujące się ich dziećmi
Czas	Rozpoczęcie prac w 2022 r., dwa pilotażowe projekty w Międzynarodowym Centrum Badań nad Szczepionkami Przeciwnowotworowymi i na Wydziale Biotechnologii
Jednostki odpowiedzialne	Rektor, Zespół projektu MINDtheGEPs, HR
Wskaźnik	Liczba utworzonych pokoi; liczba osób korzystających z pokoi
Działanie 5.6	Budowa przestrzeni rekreacyjnej na Kampusie UG, takich jak np. przestrzenie wypoczynkowe na wydziałach, plac zabaw, siłownia terenowa, ogrody społeczne
Grupa docelowa	Spółeczność akademicka, społeczność lokalna Budżet obywatelski UG
Termin	Od 2022 r.
Jednostki odpowiedzialne	Kanclerz UG, Budżet obywatelski UG
Wskaźnik	Liczba stworzonych modułów; szacunkowa liczba osób korzystających z miejsc rekreacji

Załącznik 1.

Wykaz szkoleń i kursów wpisanych do Planu wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024–2028

LP.	SZKOLENIE/KURS	DZIAŁANIE W GEP	KIEROWNICY/CZKI JEDNOSTEK UG (WYDZIAŁÓW, CENTRÓW, INSTYTUTÓW, KATEDR, ZAKŁADÓW, BIUR ADMINISTRACJI CENTRALNEJ I WYDZIAŁOWEJ)	NOWI/E KIEROWNICY/CZKI PROJEKTÓW
1	Dyskryminacja i molestowanie seksualne w uczelni – reagowanie i przeciwdziałanie	Działanie 1.3	on-line	obligatoryjne
		Działanie 1.4		
		Działanie 2.2		
2	Zarządzanie różnorodnością w środowisku akademickim	Działanie 2.3		stacjonarne
		Działanie 2.4	stacjonarne	obligatoryjne
		Działanie 2.5		
		Działanie 3.1	on-line	obligatoryjne
4	Równość i równowaga w projektach badawczych	Działanie 4.1		
		Działanie 4.2.		
5	Równość i równowaga w projektach badawczych dla wszystkich szkół doktorskich	Działanie 4.3		
6	Wdrażanie perspektywy płci, różnorodności i równości do nauczania	Działanie 4.4		

GRUPA DOCELOWA

PRACOWNICY/CE
BADAWCZO
-DYDAKTYCZNI

WSZYSCY
PRACOWNICY/CE

DOKTORANCI/TKI

STUDENCI/TKI

on-line rekomendowane

on-line obligatoryjne

on-line rekomendowane

on-line obligatoryjne

on-line rekomendowane

stacjonarne obligatoryjne

on-line rekomendowane

on-line rekomendowane

on-line rekomendowane

stacjonarne obligatoryjne

stacjonarne obligatoryjne

V. Podsumowanie

Uniwersytet Gdański jest zaangażowany w działania na rzecz równości płci. „Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024-2028” wyznacza konkretne cele oraz działania, a także wskaźniki do ich osiągnięcia. Podejmowane w UG aktywności koncentrują się także na monitorowaniu danych i zbieraniu informacji na temat dobrych praktyk, ich analizie oraz upowszechnianiu tych praktyk, informowaniu o kursach i szkoleniach równościowych, a także na opracowaniu i wdrożeniu systemu monitorowania równości szans płci. Podnoszenie świadomości, przekazywanie wiedzy o równości płci oraz rozwijanie kompetencji i dobrej komunikacji stanowi podstawę naukowej kultury równości w Uniwersytecie Gdańskim.



Wykres 1.	Struktura zatrudnienia na wydziałach – udział procentowy kobiet i mężczyzn zajmujących różne stanowiska naukowe w UG w 2019 i 2022 r.	9
Wykres 2.	Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących różne stanowiska na poszczególnych Wydziałach UG	10
Wykres 3.	Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących kolejne stanowiska w strukturze uczelni w latach 2008-2022	13
Wykres 4.	Kobiety we władzach UG	15
Wykres 5.	Porównanie liczby kobiet i mężczyzn na poszczególnych etapach rozwoju kariery naukowej w dziedzinach nauki reprezentowanych w UG	17
Wykres 6.	Wyjazdy pracowników/czek naukowych na zagraniczne staże naukowe w latach 2017-2022	24
Wykres 7.	Wyjazdy doktorantów/ek na zagraniczne staże naukowe w latach 2017-2022	25
Wykres 8.	Procentowy stosunek wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet według wydziałów	26
Wykres 9.	Globalne porównanie zarobków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach w UG	28
Wykres 10.	Zestawienie procentowe publikacji naukowych pracowników/czek UG	30
Wykres 11 A.	Udział w ankiecie badanych osób	35
Wykres 11 B.	Udział w ankiecie poszczególnych grup pracowniczych	35
Wykres 12.	Równowaga praca – dom oczami pracowników/pracownic UG	37
Wykres 13.	Uniwersytet Gdański jest bezpiecznym miejscem pracy	38
Wykres 14.	Doświadczenia dyskryminacji w Uniwersytecie Gdańskim	39
Wykres 15.	Doświadczenia mobbingu podczas pracy w Uniwersytecie Gdańskim	40
Wykres 16.	Poparcie działań związanych z równością płci w Uniwersytecie Gdańskim	41

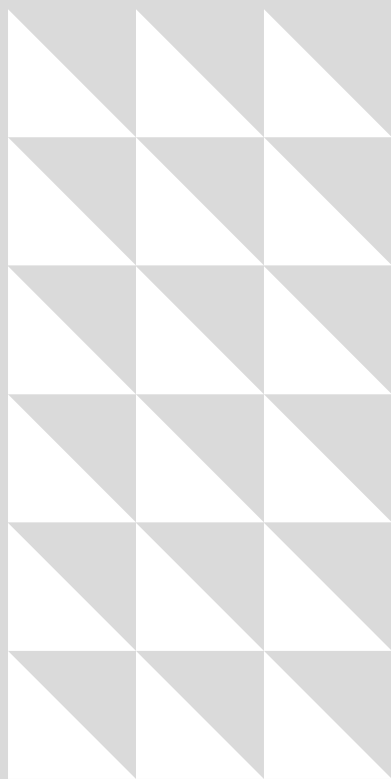
Tabela 1.	Zestawienie liczby projektów międzynarodowych realizowanych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych w latach 2017-2019 przez badaczki i badaczy zatrudnionych w UG	20
Tabela 2.	Zestawienie liczby projektów międzynarodowych realizowanych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych w 2022 r. przez badaczki i badaczy zatrudnionych w UG	21
Tabela 3.	Zestawienie liczbowe projektów finansowanych przez NCN i kierowanych w latach 2017–2019 przez badaczki i badaczy zatrudnionych w UG	22
Tabela 4.	Zestawienie liczbowe projektów finansowanych przez NCN i kierowanych w 2022 r. przez badaczki i badaczy zatrudnionych w UG	23
Załącznik 1.	Wykaz szkoleń i kursów wpisanych do Planu wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024–2028	56-57



Współautorki i współautorzy

- prof. dr hab. Ewa Łojkowska
- dr hab. Natasza Kosakowska-Berezecka, prof. UG
- dr Magdalena Żadkowska
- mgr Marta Dziedzic
- mgr Izabela Raszczyk
- dr Artur Sawicki
- mgr Teresa Tokarczyk-Łyszczarz

Korekta edytorska:
Katarzyna Ambroziak



projekt graficzny: [acrobat.com.pl](https://www.acrobat.com.pl)

Kontakt

Przewodnicząca Senackiej Komisji
ds. Społecznej Odpowiedzialności

ewa.lojkowska@biotech.ug.edu.pl

