



**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
DLA UNIWERSYTETU OPOLSKIEGO
NA LATA 2023-2025**

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIWERSYTETU OPOLSKIEGO	31
Cel 1. Podnoszenie świadomości w zakresie równego i sprawiedliwego traktowania oraz poszanowania różnorodności	32
Cel 2. Indywidualizacja i optymalizacja rozwiązań służących zapewnieniu równowagi między studiowaniem, życiem zawodowym a prywatnym	40
Cel 3. Wzmocnienie udziału kobiet w procesach zarządczych i decyzyjnych	43
Cel 4. Wsparcie równych szans w rozwoju kariery zawodowej	44
Cel 5. Zapobieganie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć	45
ANEKS	50
BIBLIOGRAFIA	52

WPROWADZENIE

Równość, akceptacja i szacunek dla różnorodności to wartości, które służą każdej wspólnocie, zapewniają bowiem poczucie godności i bezpieczeństwa, przyczyniają się do budowania społecznej solidarności i odpowiedzialności, pozwalają na rozwój w wymiarze indywidualnym i instytucjonalnym. Realizacja tych wartości, w przypadku wspólnoty akademickiej, wiąże się ze świadomością roli, jaką w środowisku społecznym pełni uczelnia wyższa, na której spoczywa szczególny obowiązek kształtowania rzeczywistości wolnej od nierówności, dyskryminacji i uprzedzeń.

Prezentowany Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Opolskiego na lata 2023-2027 został opracowany z myślą o wspólnocie naszej uczelni, którą tworzą zarówno osoby pracujące jak i studiujące, ale mając także na uwadze opiniotwórczy potencjał uczelni wyższej i jej wpływ na otoczenie społeczne. Założenia Planu są spójne ze *Strategią rozwoju Uniwersytetu Opolskiego w latach 2021-2027*, w myśl której uczelnia, dążąc najwyższych standardów kształcenia, ma być nowoczesną, przyjazną, otwartą na potrzeby środowiska społecznego, rozwijającą się i różnorodną kulturowo europejską instytucją akademicką. W przywoływanym dokumencie podkreśla się znaczenie prowadzenia odpowiedniej polityki kadrowej oraz wspieranie rozwoju i awansu zawodowego pracowników jako kluczowego elementu polityki naukowej (*Strategia rozwoju*, 2021). W tym kontekście Plan Równości Płci jest dokumentem istotnym z punktu widzenia pozyskiwania funduszy i partnerstwa dla realizacji projektów badawczych oraz wdrażania *Strategii na rzecz zwiększania atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery pracowników naukowych* (The Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R), niezbędnej do otrzymania Logo HR - HR Excellence in Research Award. Plan Równości Płci pozwala na praktyczną realizację ogólnych wytycznych dotyczących poszanowania godności i zapewnienia wysokich standardów etycznych w środowisku akademickim, wyrażonych dodatkowo w takich dokumentach jak *Kodeks Etyki Studenta Uniwersytetu Opolskiego*, *Statut Uniwersytetu Opolskiego* (2020) i *Regulamin Pracy Uniwersytetu Opolskiego* (2019).

Plan Równości Płci w Uniwersytecie Opolskim nawiązuje w swojej treści do przepisów krajowych oraz wiążących Polskę uregulowań międzynarodowych zobowiązujących państwa do zniesienia dyskryminacji ze względu na płeć i wprowadzania zasady równości kobiet i mężczyzn w różnych dziedzinach ich funkcjonowania. Istotnymi dokumentami w tym kontekście są *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej* (2012), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej* (2016), *Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej* (2015) oraz *Dyrektywa 2006/54/we Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy* (2006). Plan Równości Płci nawiązuje bezpośrednio do zapisów zawartych w *Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* (2006), *Strategii Komisji Europejskiej na rzecz Równości Płci na lata 2020-2025* (2020) oraz do Komunikatu Komisji Europejskiej w sprawie wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej (*Komunikat*, 2012). W ostatnim z przywoływanych dokumentów wzywa się państwa członkowskie UE m.in. do likwidacji barier utrudniających pracę zawodową kobiet, zmniejszenie nierówności ze względu na płeć w procesach decyzyjnych oraz do „lepszego uwzględniania wymiaru płci w programach badawczych” (s. 16). Opracowany na potrzeby UO dokument jest ponadto odpowiedzią na wymóg Dyrekcji Generalnej ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej, zgodnie z którym każda uczelnia, jednostka badawcza oraz podmiot administracji publicznej musi posiadać plan na rzecz równości płci, aby uzyskać dostęp do finansowania badań w ramach programu Horyzont Europa (*Horizon Europe*, 2021).

Podobnie w szeregu dokumentów krajowych wskazuje się na konieczność podjęcia działań antydyskryminacyjnych oraz wyrównujących szanse kobiet i mężczyzn. Wśród nich znajdują się raporty Biura Rzecznika Praw Obywatelskich (*Biuletyn*, 2018) i Fundacji Helsińskiej (Gerlich, 2019) odnoszące się do problemu molestowania seksualnego na uczelniach oraz dokumenty Narodowego Centrum Nauki, zawierające informacje na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez tę instytucję (Narodowe Centrum Nauki, 2019a) oraz stanowisko w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe (Narodowe Centrum Nauki,

2019b). Potrzebę działań antydyskryminacyjnych dostrzegła Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego, stwierdzając, iż „sprawy związane ze zjawiskiem dyskryminacji zasługują na dużą uwagę środowiska akademickiego (...) przestrzeń akademicka powinna być wolna od wszelkich form dyskryminacji, zaś jakiegokolwiek jej przejawy powinny spotykać się ze zdecydowanym przeciwdziałaniem” (2016, s. 1).

Zachowując spójność z przepisami uczelnianymi, krajowymi i europejskimi, Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Opolskiego uzupełnia, rozszerza i uszczegóławia zakres działań niezbędnych w celu doskonalenia standardów równego traktowania i poszanowania różnorodności w naszej uczelni.

Praca nad Planem Równości Płci odbywała się w kilku etapach. W pierwszej kolejności powołany został Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci, którego praca rozpoczęła się od zaplanowania, a następnie realizacji diagnozy społeczności akademickiej pod kątem kluczowych kwestii związanych z równym traktowaniem. W oparciu o uzyskane wyniki badań ustalono następujące cele Planu Równości Płci dla naszej uczelni:

1. Podnoszenie świadomości w zakresie równego i sprawiedliwego traktowania oraz poszanowania różnorodności
2. Indywidualizacja i optymalizacja rozwiązań służących zapewnieniu równowagi między studiowaniem, życiem zawodowym a prywatnym
3. Wzmocnienie udziału kobiet w procesach zarządczych i decyzyjnych
4. Wsparcie równych szans w rozwoju kariery zawodowej
5. Zapobieganie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć

Zdefiniowanym celom, również w oparciu o dokonaną diagnozę, przypisano następnie konkretne działania, opisane w Planie z uwzględnieniem wskaźników oraz jednostek współpracujących przy wdrażaniu poszczególnych działań, przy założeniu, że grupę docelową stanowią wszystkie osoby pracujące i studiujące w Uniwersytecie Opolskim. Pierwszą

część dokumentu stanowi Diagnoza, natomiast w jego końcowej części zamieszczono aneks z omówieniem istotnych elementów Planu oraz bibliografię.

DIAGNOZA

Metodologia

Diagnoza sytuacji dotyczącej równości płci w Uniwersytecie Opolskim została dokonana w oparciu o następujące źródła: (1) dane zastane, (2) badanie jakościowe, (3) badanie ilościowe, 4) informacje udostępnione przez pełnomocniczkę rektora d/s równego traktowania. Zróżnicowanie źródeł miało na celu powiązanie obiektywnej charakterystyki uczelni i subiektywnych oraz intersubiektywnych postaw, perspektyw i odczuć.

Celem analizy danych zastanych było zbadanie ilościowego udziału kobiet i mężczyzn w społeczności Uniwersytetu Opolskiego w oparciu o dane pozyskane z jednostek UO (m.in. Biura Spraw Pracowniczych, sekretariatów wydziałów i instytutów) oraz ze stron internetowych uczelni. Gromadzone i wykorzystane w diagnozie informacje dotyczyły struktury zatrudnienia, udziału kobiet i mężczyzn na różnych poziomach zarządzania uczelnią, stopni, tytułów naukowych i stanowisk zajmowanych przez kobiety i mężczyzn oraz wymiaru ich czasu pracy. W zestawieniu uwzględniono również dane dotyczące liczby studentek i studentów z podziałem na płeć. Udostępnione dane pochodzą w większości ze sprawozdań obejmujących lata 2020 - 2021 (zaznaczono osobną adnotacją, jeśli dane dotyczą innego okresu).

Badanie jakościowe, które miało charakter eksploracyjny, służyło rozpoznaniu doświadczeń i opinii studentek, studentów, pracowniczek i pracowników uczelni dotyczących równości płci w Uniwersytecie Opolskim. Jego celem było także zidentyfikowanie sytuacji problemowych doświadczanych lub obserwowanych podczas studiowania i pracowania w uczelni oraz zebranie informacji na temat oceny stosowanych w uczelni rozwiązań, procedur i oczekiwań związanych z reagowaniem na sytuacje dyskryminacyjne i przemocowe. Ponadto zebrane w trakcie wywiadów informacje stanowiły materiał rozpoznawczy dla ilościowego etapu projektu. Badanie zostało zrealizowane z użyciem metody wywiadu

jakościowego od czerwca do sierpnia 2022 r. Pytania badawcze dotyczyły kultury organizacyjnej Uniwersytetu Opolskiego, równowagi między życiem prywatnym a zawodowym i edukacyjnym, postrzegania równowagi płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym, możliwości rozwoju kariery kobiet i mężczyzn, integracji zagadnień związanych z równością płci w nauczaniu i w badaniach oraz dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć. Ze względu na zróżnicowanie środowiska akademickiego (jednostki, stanowiska, funkcje) przygotowany został formularz rekrutacyjny online pozwalający na dotarcie do różnorodnych grup potencjalnych badanych. Ostatecznie zakres podmiotowy badania objął grupy studenckie oraz grupy pracownicze z rozbiciem na osoby reprezentujące naukę, dydaktykę oraz administrację. Na etapie analizy danych, przeprowadzono kodowanie półotwarte oraz skoncentrowane z użyciem klucza kodowego rozbudowanego w trakcie analizy. Uzyskane dane wykorzystano w sposób dwojaki. Po pierwsze, stanowiły one źródło wiedzy na temat postrzegania przez osoby badane różnorodnych aspektów równości płci, stając się podstawą do sformułowania wniosków na ten temat. Po drugie, w wyniku analizy stworzono zestaw rekomendacji, które następnie wykorzystano przy opracowywaniu narzędzia badawczego - kwestionariusza ankiety, skonstruowanego na bazie ankiety GEAM¹.

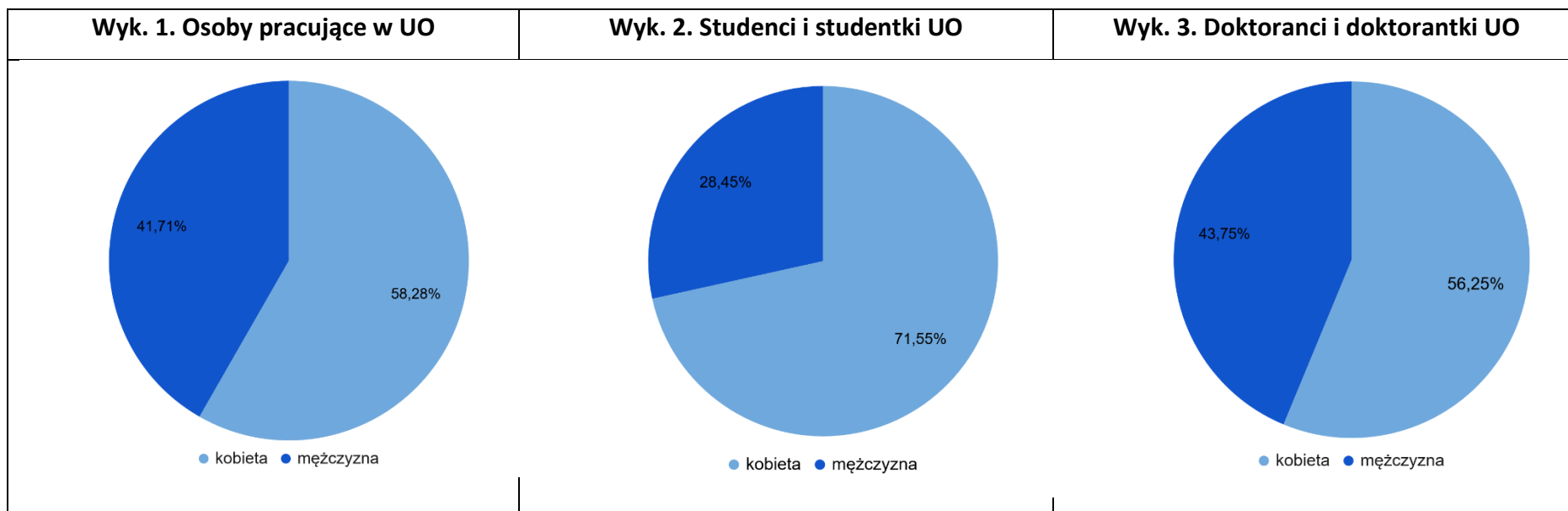
Badanie ilościowe, zrealizowane z użyciem dostosowanej do specyfiki naszego środowiska akademickiego ankiety online, miało charakter anonimowy i dobrowolny. Zaproszenia do wypełnienia ankiety zostały wysłane do wszystkich osób pracujących i studiujących drogą mailową. Badanie ankietowe zostało zrealizowane w dniach 21.10.2022 r. – 06.11.2022 r..

Dodatkowym źródłem informacji wykorzystanych w Diagnozie były raporty i informacje udostępnione przez pełnomocniczkę rektora ds. równego traktowania.

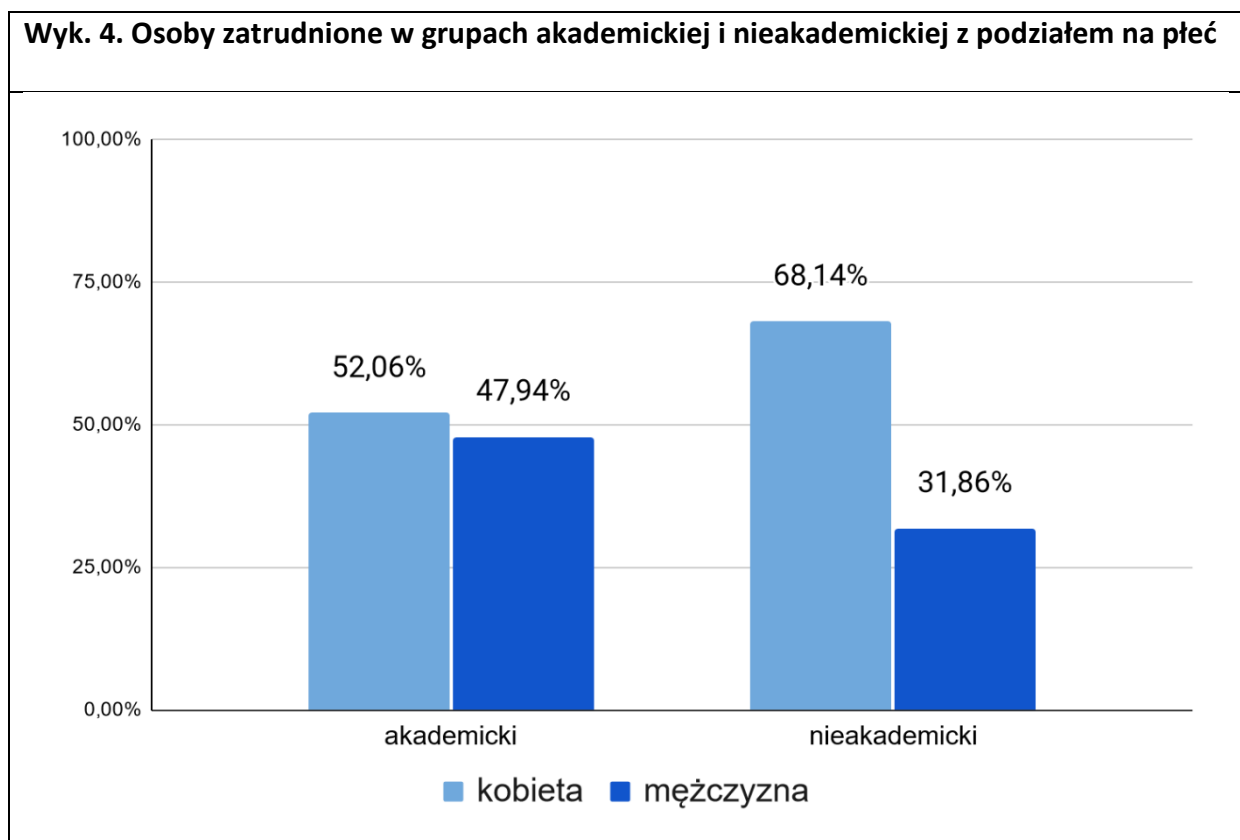
¹ Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM) Tool, <https://act-on-gender.eu/nes/gender-equality-audit-and-monitoring-geam-tool>

Dane zastane

Według stanu na koniec 2021 roku w Uniwersytecie Opolskim zatrudnionych było 1582 osób, uczelnia liczyła 9156 studentów i studentek oraz 176 doktorantek i doktorantów. Procentowy rozkład płci w wymienionych grupach przedstawiają poniższe wykresy.



W ogólnej liczbie zatrudnionych na stanowiskach akademickich pracowało 970 osób (505 kobiet i 465 mężczyzn), a nieakademickich 612 osób (417 kobiet i 195 mężczyzn). Rozkład płci w wymienionych grupach pracowniczych przedstawia wykres nr 4.



Kobiety przeważały zarówno wśród pracowniczek i pracowników akademickich jak i nieakademickich, choć w przypadku drugiej z wymienionych kategorii zauważalna dysproporcja była znacznie większa. Przewaga kobiet

w ogólnej liczbie osób pracujących nie jest odzwierciedlona w strukturze jednostek zarządzających uczelnią. Dane przedstawione poniżej (tabela 1.) odnoszą się do udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych i kadrze zarządzającej na różnych szczeblach funkcjonowania uczelni.

Tabela 1. Zarządzanie uczelnią z podziałem na płeć (K – kobiety, M – mężczyźni) (dane z 01.12.2022 r.)

Jednostka	K	K%	M	M%
Rektor	0	0%	1	100%
Prorektorki/prorektorzy	2	50%	2	50%
Senat	6	25%	18	75%
Osoby z głosem doradczym w Senacie	10	37%	17	63%
Kanclerz	0	0%	1	100%
Zastępczyni Kanclerza	1	100%	0	0%
Rada UO	0	0%	7	100%
Rzecznicy/rzeczniczki	0	0%	4	100%
Pełnomocnicy/pełnomocniczki, inne funkcje	10	62,6%	6	37,5%

Pełnomocniczka i pełnomocnik to jedyna funkcja w strukturze władz UO, w której przeważają kobiety, równowaga płci zachowana jest w przypadku stanowisk prorektorskich. Wszystkie inne funkcje decyzyjne na poziomie centralnym i rektoratu są zdominowane przez mężczyzn. Analiza danych dotyczyła także liczby kobiet i mężczyzn w innych jednostkach uczelni, istotnych w aspekcie decyzyjnym (w nawiasach podano wyrażony w procentach liczbowy udział mężczyzn), takich jak Rada Naukowa UO (61,54%), Rada Programowa Szkoły Doktorskiej (55,00%), Komisje Rektorskie (59,32%), Komisje Uczelniane (52,46%), Uczelniane Komisje Dyscyplinarne (52,63%) oraz Rady Instytutów (59,77%).

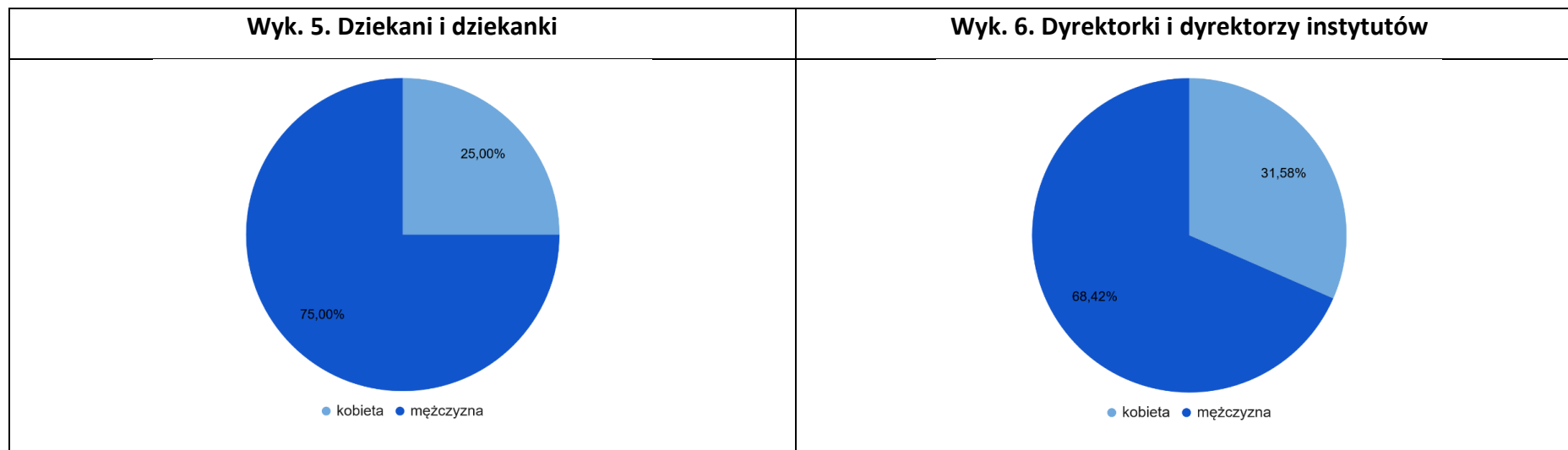
W odniesieniu do Samorządu Studenckiego UO, w obecnej kadencji funkcję przewodniczącego pełni mężczyzna, zarząd liczy 3 kobiety i jednego mężczyznę, a funkcje pełnomocników pełni 3 mężczyzn. W Senacie społeczność studencką reprezentują 2 kobiety i 2 mężczyzn. Przewodniczącym Rady Samorządu Doktorantów jest mężczyzna, kobiety zajmują stanowiska zastępczyni i sekretarza. Rada Samorządu Doktorantów, wyłoniona spośród osób studiujących w starym i nowym trybie, liczy 10 kobiet i 4 mężczyzn.

W analizie uwzględniono również stanowiska kierownicze w jednostkach ogólnouczeniowych i administracyjnych. Jeśli chodzi o jednostki ogólnouczeniowe (np. Biblioteka Uniwersytetu Opolskiego, Muzeum UO, Studium Języków Obcych, Rada Naukowa UO, Szkoła Doktorska), połowa z nich kierowana jest przez kobiety, a połowa przez mężczyzn. W przypadku jednostek administracyjnych (np. Biuro Dydaktyki i Spraw Studenckich, Biuro Nauki i Obsługi Projektów, Biuro Spraw Pracowniczych, Kwestura), 75% z nich kierowane jest przez mężczyzn.

Tabela 2. Rozkład płci w organach zarządzających Uniwersytetem Opolskim na poziomie wydziałów (dane z 01.12.2022 r.)

Wydział	Dziekani/ dziekanki		Zastępcy/ zastępczynie dziek.		Dyrektorki/ dyrektorzy instytutów		Koordynatorki/ koordynatorzy kierunków	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Chemii	0	1	1	0	0	1	2	0
Ekonomiczny	0	1	1	0	2	1	1	3
Filologiczny	1	0	0	0	1	1	3	2
Lekarski	0	1	1	0	0	1	1	0
Matematyki, Fizyki i Informatyki	0	1	0	1	1	1	1	3
Nauk o Polityce i Komunikacji Społecznej	0	1	0	1	0	1	0	3

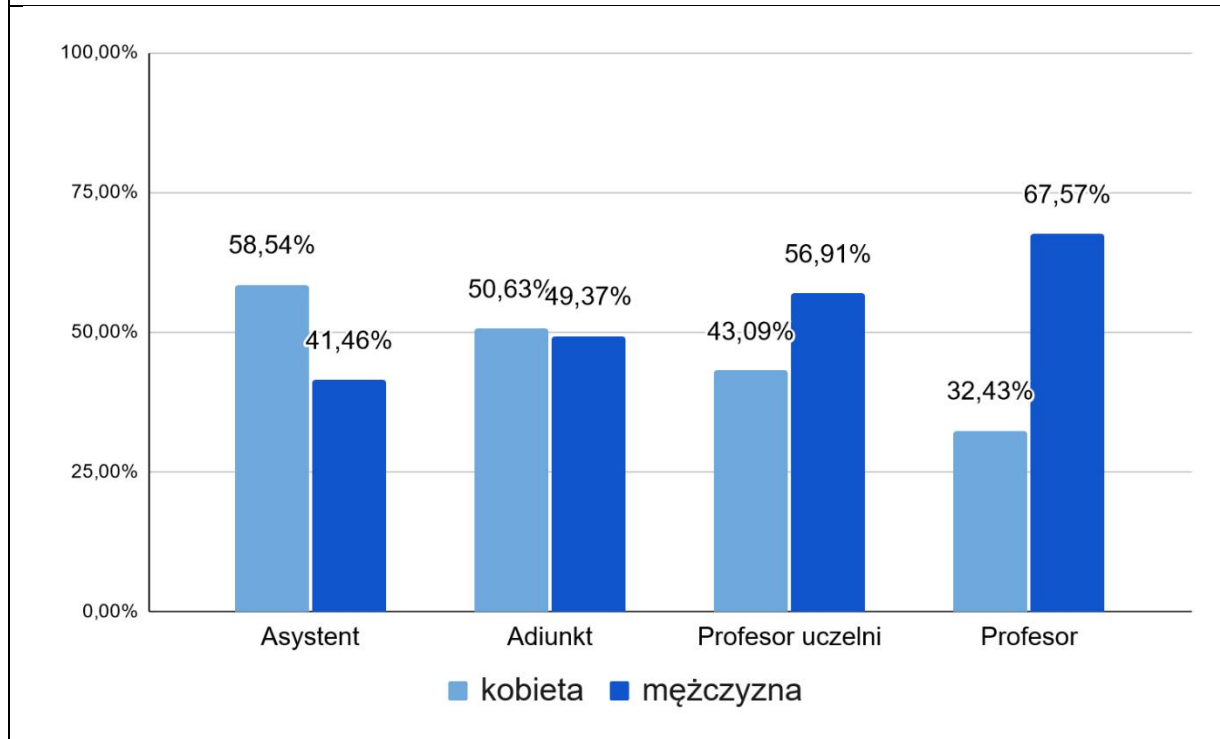
Wydział	Dziekani/ dziekanki		Zastępcy/ zastępczynie dziek.		Dyrektorki/ dyrektorzy instytutów		Koordynatorki/ koordynatorzy kierunków	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Nauk o Zdrowiu	1	0	1	0	0	1	5	0
Nauk Społecznych	1	0	1	0	0	3	5	5
Prawa i Administracji	0	1	0	1	0	1	1	2
Przyrodniczo-Techniczny	0	1	1	0	1	1	1	3
Sztuki	0	1	0	1	1	0	0	1
Teologii	0	1	0	1	0	1	0	2
Suma	3	9	6	5	6	13	20	24
Suma (%)	25	75	54,55	45,45	31,58	68,42	45,45	54,55



Trzy czwarte stanowisk dziekańskich w UO zajmują mężczyźni, natomiast w przypadku funkcji zastępców i zastępczyń przeważają kobiety (54,55%). W przypadku funkcji dyrektorskiej instytutu oraz koordynowania kierunkami przeważają mężczyźni (odpowiednio 68,42% oraz 54,55%).

Wśród zatrudnionych na stanowiskach akademickich przewaga kobiet występuje na Wydziale Chemii, Ekonomicznym, Filologicznym, Lekarskim, Nauk o Zdrowiu i Nauk Społecznych, przy czym w przypadku Wydziału Nauk o Zdrowiu można mówić znacznej różnicy (78,23% zatrudnionych to kobiety). W pozostałych wydziałach udział kobiet waha się od 59,17% na Wydziale Filologicznym do 53,07% na Wydziale Lekarskim. W przypadku wydziałów z przewagą personelu męskiego (Matematyki, Fizyki i Informatyki, Nauk o Polityce i Komunikacji Społecznej, Prawa i Administracji, Przyrodniczo-Technicznego, Sztuki, Teologii) najmniejsza różnica pomiędzy liczbą zatrudnionych kobiet i mężczyzn wynosi 23 punkty procentowe na Wydziale Prawa i Administracji. Na trzech wydziałach dysproporcje są bardzo duże. Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki zatrudnia 73,68% mężczyzn, Przyrodniczo-Techniczny 73,33%, a Teologiczny 100%.

Wyk. 7. Liczba pracowniczek i pracowników z podziałem na płeć oraz na stanowiska asystenta, adiunkta, profesora uczelni i profesora



O ile liczba kobiet przewyższa liczbę mężczyzn w przypadku stanowisk asystenta i adiunkta, to już w przypadku tytułów profesorskich wyraźnie dominują mężczyźni. Podobnie przedstawia się sytuacja w przypadku tytułów i stopni naukowych. Wśród personelu akademickiego 64,52% kobiet ma tytuł magistra (35,48% mężczyzn), a 51,17% stopień doktora (48,83% mężczyzn). Przewaga mężczyzn w sposób bardzo wyraźny zaznacza się począwszy od stopnia doktora

habilitowanego. W grupie osób posiadającej ten stopień 57,18% stanowią mężczyźni. W przypadku tytułu profesorskiego różnica na korzyść mężczyzn wynosi ponad 30 punktów procentowych.

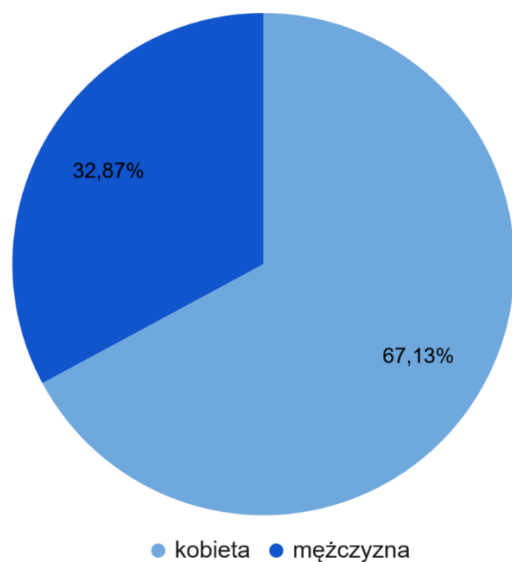
Biorąc pod uwagę wymiar czasu pracy, nieco więcej mężczyzn (80,43%) niż kobiet (76,44%) zatrudnionych jest na cały etat w kategorii personelu akademickiego. Sytuacja jest nieco inna w przypadku personelu nieakademickiego: na cały etat zatrudnionych jest 93,28% kobiet i 87,69% mężczyzn. Większość osób pracuje na podstawie umowy o pracę i analiza nie wykazała znaczących różnic w tym zakresie jeśli chodzi o kobiety i mężczyzn. Wskaźnikiem stabilności zatrudnienia jest również czas obowiązywania umowy o pracę. Wśród pracowniczek i pracowników akademickich na czas określony zatrudnionych jest 44,10% kobiet i 38,15% mężczyzn. Różnice między kobietami i mężczyznami w tym zakresie nie są znaczące w grupie pracowniczek i pracowników nieakademickich: odpowiednio 23,90% i 22,40% zatrudnionych jest na czas określony.

Rezultaty badania ilościowego i jakościowego

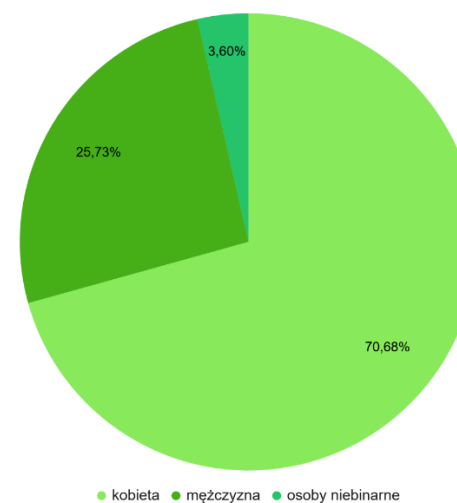
Charakterystyka osób badanych w części ilościowej

W badaniu ankietowym uzyskano odpowiedzi od 1222 osób studiujących i pracujących w UO. Pierwsza grupa, licząca 723 osoby, składała się z 511 kobiet, 186 mężczyzn i 26 osób niebinarnych. Ankiety wypełniło 499 osób pracujących w UO: 335 kobiet i 164 mężczyzn.

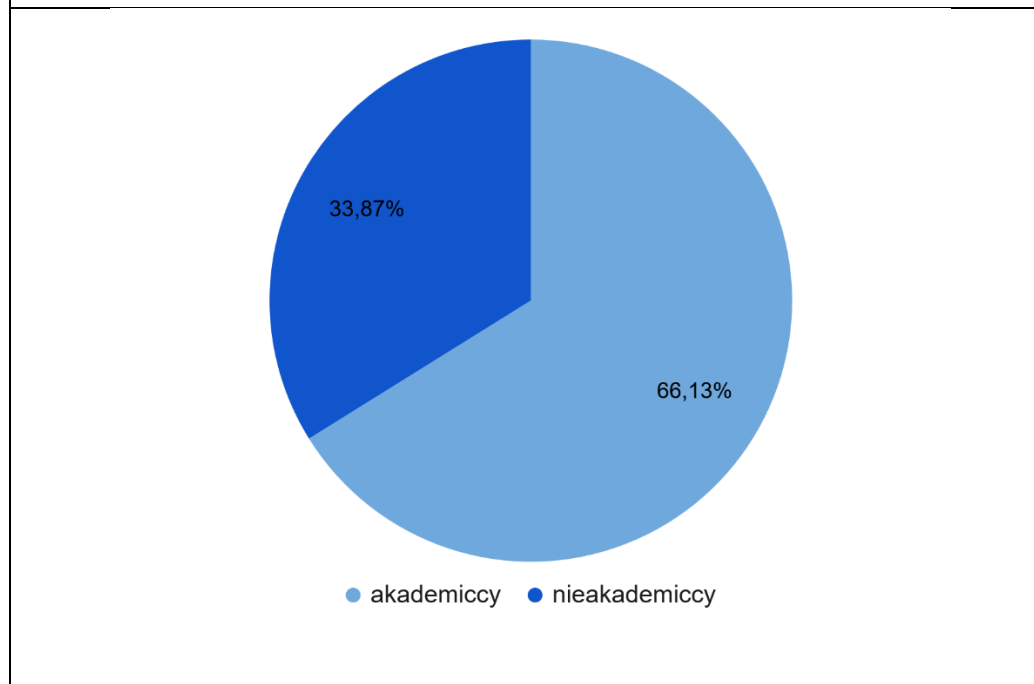
Wyk. 8. Struktura płci badanych pracowniczek i pracowników



Wyk. 9. Struktura płci badanych studentek i studentów

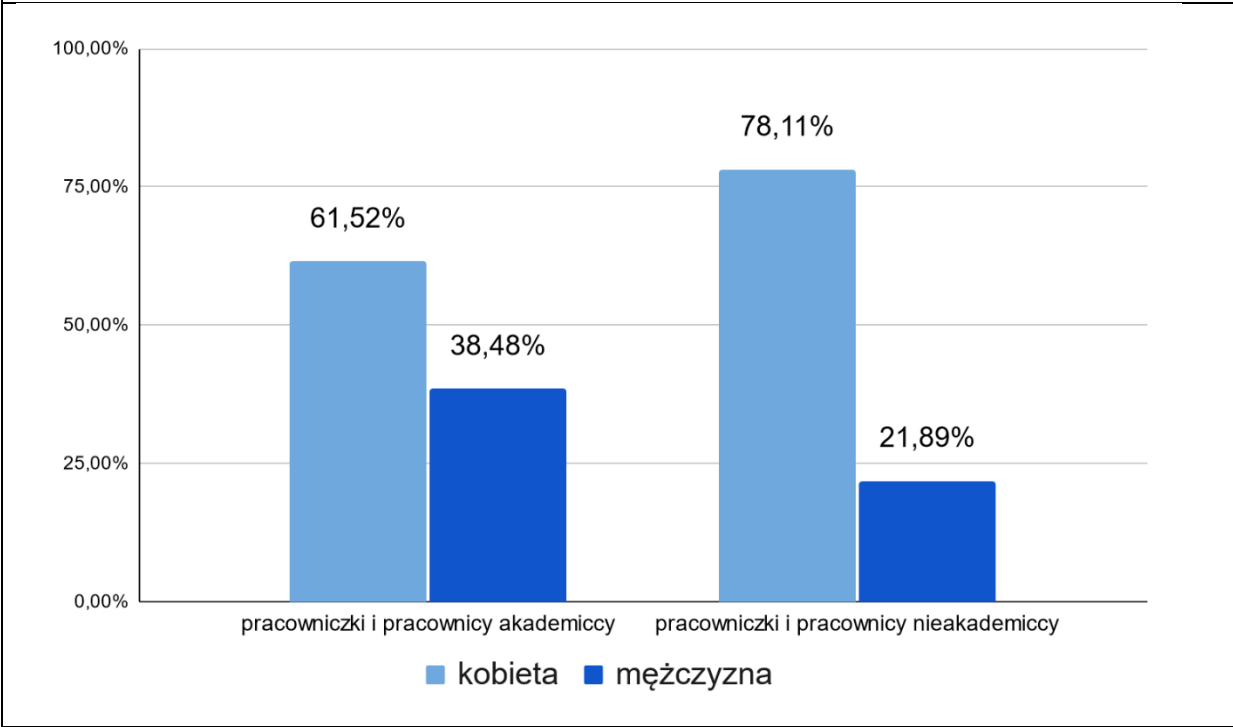


Wyk. 10. Podział na grupy pracowniczek i pracowników akademickich i nieakademickich

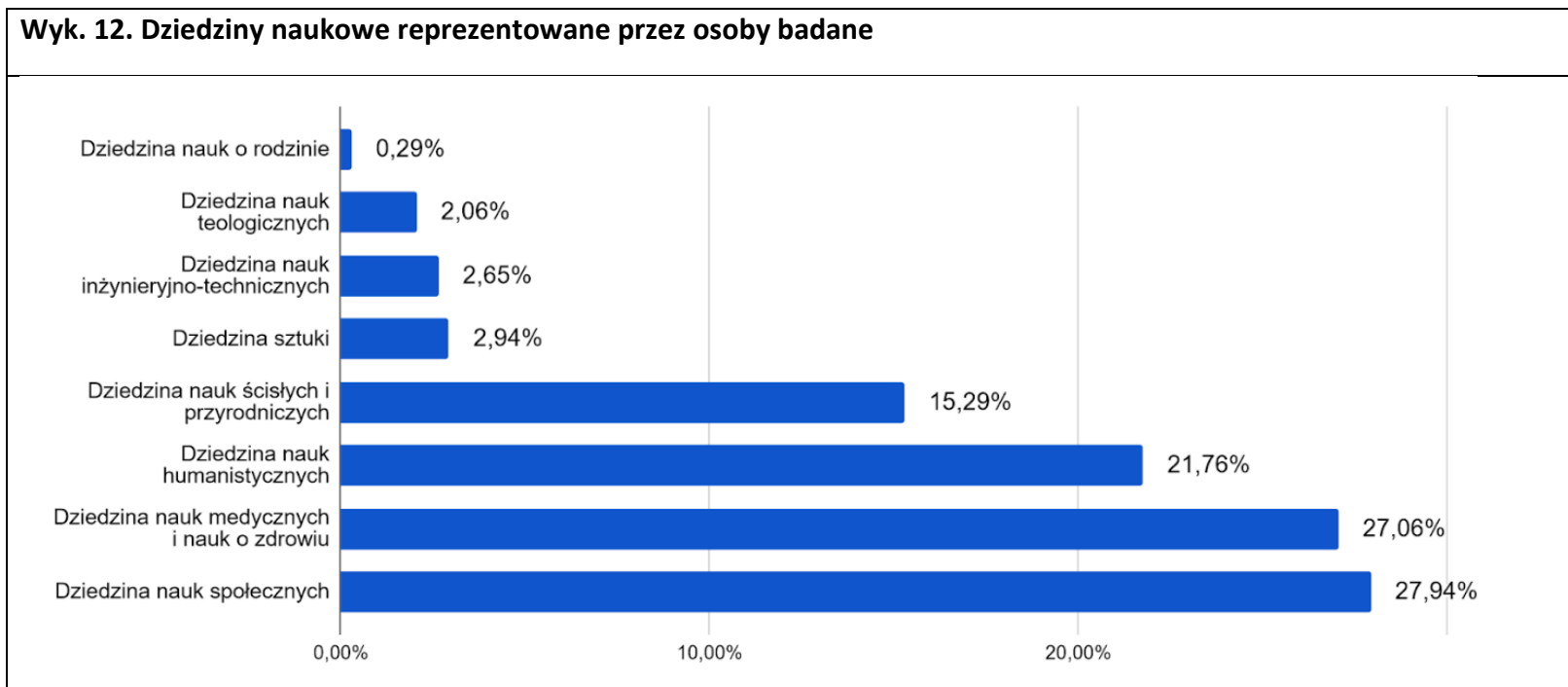


Wśród osób pracujących 330 badanych należało do grupy pracowniczek i pracowników akademickich (203 kobiety i 127 mężczyzn), a 169 ankietowanych (132 kobiety i 37 mężczyzn) było pracowniczkami i pracownikami nieakademickimi (specjalistki i specjaliści, referentki i referenci, kierowniczk i kierownicy, dyrektorki i dyrektorzy, bibliotekarki i bibliotekarze, techniczki i technicy, informatyczki i informatycy, osoby należące do obsługi).

Wyk. 11. Struktura płci osób badanych w podziale na grupy pracowniczek i pracowników akademickich i nieakademickich



Badane osoby na stanowiskach akademickich reprezentowały różne dziedziny nauki, choć wyraźnie zaznacza się dominacja przedstawicielek i przedstawicieli nauk społecznych, medycznych i humanistycznych.



Warunki pracy, równowaga między życiem zawodowym i rodzinnym, obecność kobiet w procesach zarządczych i decyzyjnych

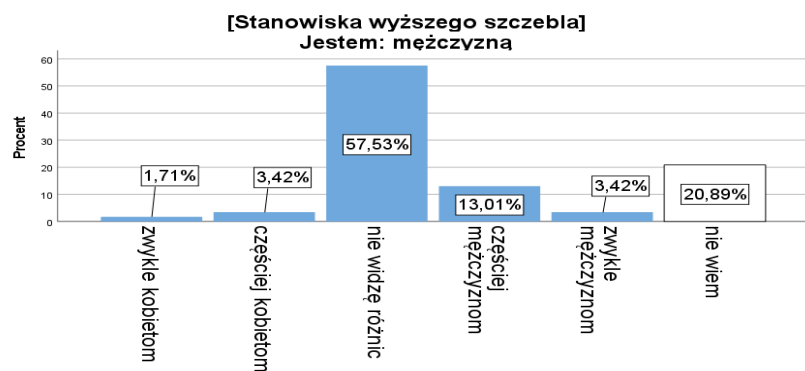
Analizując deklaracje dotyczące warunków zatrudnienia zaobserwowano pewne różnice. Podczas gdy podobny odsetek badanych mężczyzn i kobiet deklaruje zatrudnienie na część etatu, to kobiety w grupie akademickiej częściej są zatrudniane na czas określony (28,7% badanych mężczyzn vs. 40,1% badanych kobiet), a ten trend znajduje potwierdzenie w oficjalnych statystykach przedstawionych powyżej. Różnice zaobserwowano także w obszarach zarobków netto oraz w wysokości dodatków netto. W obu przypadkach, kobiety raportowały niższe uposażenia na porównywalnych stanowiskach, co może wyjaśniać dysproporcje w ogólnym zadowoleniu z pracy na uczelni. Deklaruje je 66% badanych pracowników i tylko 45% badanych kobiet.

W odniesieniu do aktualnych doświadczeń w miejscu pracy udzielano rozbieżnych odpowiedzi dotyczących różnych aspektów łączenia życia osobistego z zawodowym. Na przykład w pytaniu o trudności w wypełnianiu zobowiązań w życiu osobistym ze względu na czas poświęcony pracy, ponad $\frac{1}{3}$ mężczyzn odpowiedziało, że nie doświadczyło tego nigdy w semestrze letnim roku 2021/22, w porównaniu z niemalże $\frac{1}{3}$ kobiet. Kobiety deklarowały również znacznie częściej zbytne zmęczenie po pracy aby wypełniać swoje obowiązki domowe.

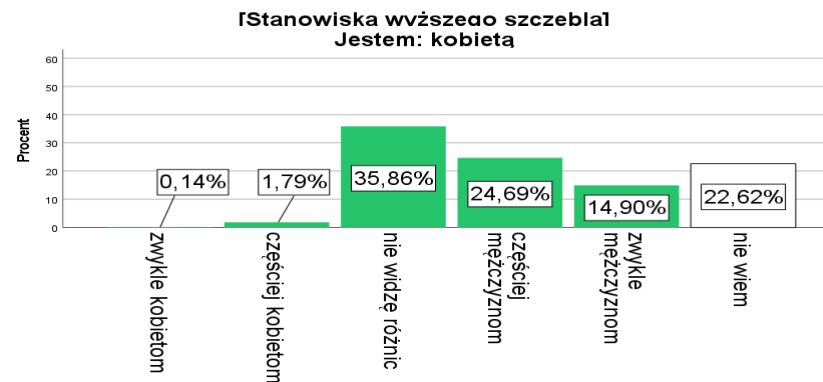
W serii twierdzeń na temat pracy zapytano m.in. o to, czy, “aby odnieść sukces, nie można pozwolić, by życie rodzinne ingerowało w pracę”. Wśród pracowniczek i pracowników akademickich, z tym stwierdzeniem zgodziło się 28% mężczyzn, w porównaniu z 42% kobiet. Więcej kobiet postrzega życie rodzinne jako przeszkodę w osiągnięciu sukcesu naukowego.

Badanie ankietowe ujawniło znaczne różnice w postrzeganiu przyznawania w uczelni stanowisk wyższego szczebla. Podczas gdy 63% mężczyzn deklaruje, że nie widzi różnic pomiędzy płciami, którym te stanowiska są powierzane, to grupa kobiet widzących sprawy w taki sposób to zaledwie 26%.

Wyk. 13. Komu przyznawane są stanowiska wyższego szczebla - mężczyźni

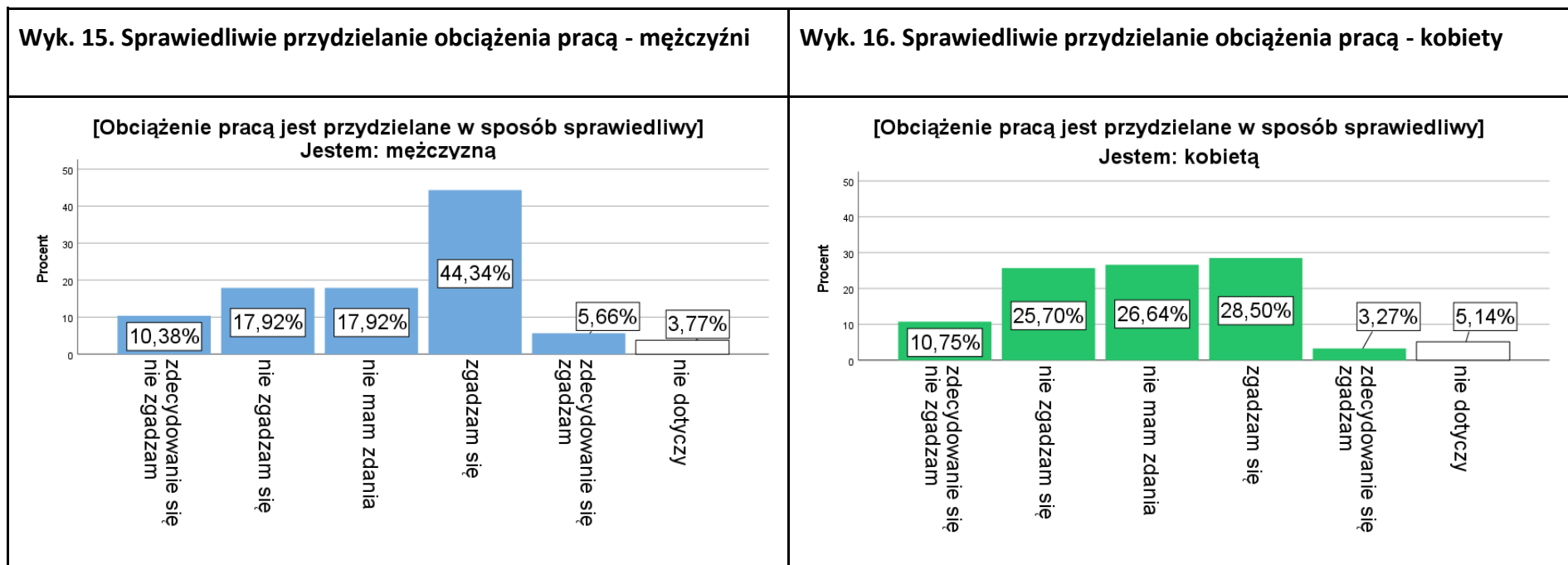


Wyk. 14. Komu przyznawane są stanowiska wyższego szczebla - kobiety



Podobną dynamiką charakteryzują się odpowiedzi na pytanie o dostęp do nieformalnych kręgów wpływów. 48% mężczyzn nie dostrzega różnic, podczas gdy wśród kobiet tylko 24% podziela taką opinię.

Kobiety i mężczyźni różnie postrzegają też możliwości rozwoju osobistego w uczelni. Aż 71% mężczyzn w porównaniu z 35% kobiet nie widzi różnic w tym, komu częściej przyznaje się awanse na wyższe stanowiska. Postrzeganie równego, "sprawiedliwego" rozdzielania obciążenia pracą jest również postrzegane odmiennie przez mężczyzn i kobiety pracujące w UO. Połowa mężczyzn jest przekonana, że obciążenie pracą jest rozdzielane sprawiedliwie, ale takich kobiet jest jedynie 31%.

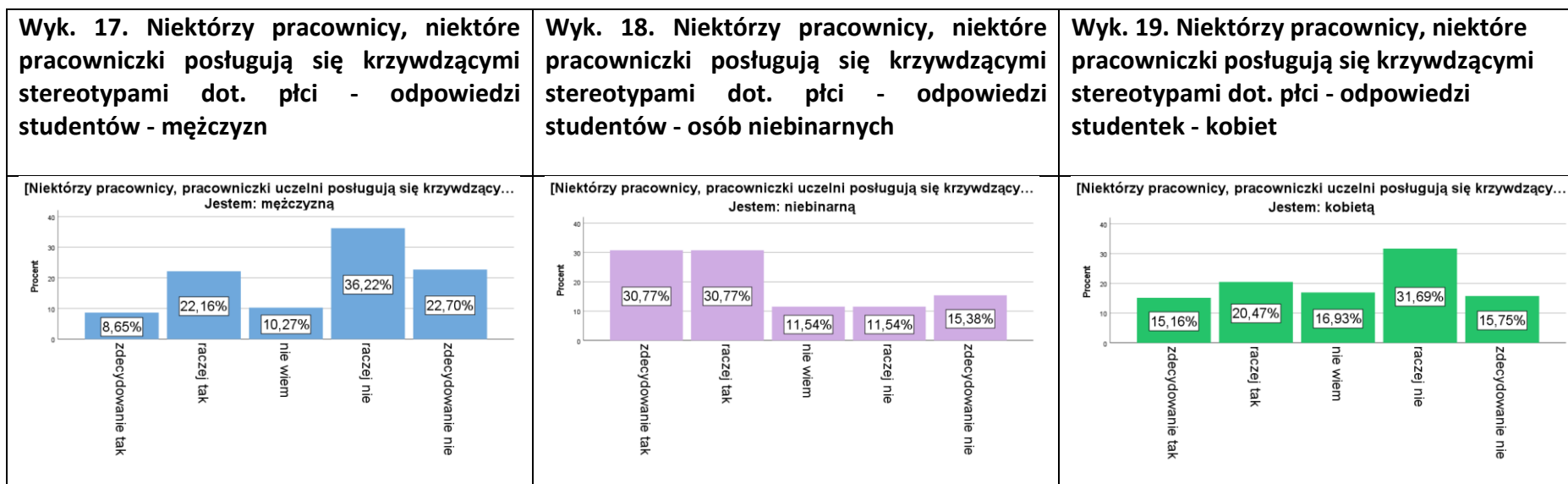


Tę obserwację można doprecyzować analizując odpowiedzi na pytanie o to, komu przydzielane są obowiązki “techniczne”, związane z organizacją dydaktyki lub badań wśród pracowników i pracowniczek akademickich. Podczas gdy 58% mężczyzn nie dostrzega różnic w tym zakresie, to wśród kobiet takich osób jest tylko 32%.

Równość płci w dydaktyce i badaniach naukowych

Równość płci w dydaktyce jest obszarem, który postrzegany jest odmiennie we wszystkich badanych grupach. Znaczące, iż ponad połowa mężczyzn nie wygenerowała opinii na ten temat - w porównaniu z nieco ponad 1/3 kobiet. Wśród osób, które udzieliły odpowiedzi, ponad połowa kobiet życzy sobie, by równość płci była bardziej uwzględniana

w dydaktyce w porównaniu z nieco ponad 30% mężczyzn. Z analizy relacjonowanych w badaniu jakościowym doświadczeń wynika, że zdaniem pracowników i pracowniczek w procesie kształcenia zwykle unika się stereotypizacji ze względu na płeć, nie różnicuje się kryteriów oceny, a w treściach nauczania tematyka równości jest uwzględniana, zwłaszcza na kierunkach społecznych i humanistycznych. Tymczasem studenci i studentki, odnosząc się do twierdzenia o tym, że niektórzy pracownicy i pracowniczki uczelni posługują się krzywdzącymi stereotypami dotyczącymi płci, udzielili sprzecznych odpowiedzi (wyk.17, 18 i 19.). W tym pytaniu uwzględniamy także niewielką (N=26) próbę osób niebinarnych, których perspektywa jest znacząco różna: ponad 60% dostrzega krzywdzące stereotypy pracowniczek i pracowników - w porównaniu z 35% kobiet i 30% mężczyzn. Zwraca uwagę również to, że posługiwaniu się przez pracowniczki i pracowników stereotypami, które krzywdzą zaprzecza zdecydowanie tylko 23% mężczyzn, 15% osób niebinarnych i tyleż kobiet.



W ramach zajęć studenci i studentki spotykali się z sytuacjami, kiedy wykładowcy pozwalali sobie na seksistowskie komentarze, a kadra uczelni normalizująca takie zachowanie odwoływała się do profilu studiowanego kierunku oraz żartobliwych konotacji wypowiedzianych sądów. Na uprzedzenia ze względu na płeć zwraca uwagę także część wykładowców i wykładowczyń podkreślając, że utrudniają one, a wręcz uniemożliwiają zmianę postaw na bardziej otwarte i szanujące różnorodność. To znajduje również odzwierciedlenie w raportach pełnomocniczki ds. równego traktowania, do której zgłaszają się studenci i studentki skarżąc się na seksistowskie, ale również homofobiczne i transfobiczne wypowiedzi niektórych osób prowadzących zajęcia.

W kwestii uwzględniania równości płci w badaniach naukowych, ponad połowa mężczyzn i niemal połowa kobiet nie wyraziła na ten temat zdania. Kobiet przekonanych o tym, żeby jednak to robić jest 44%, wśród mężczyzn niespełna co trzeci wyraził takie życzenie. Z relacji zebranych w części jakościowej diagnozy wynika, że równość płci stanowi ważny element prowadzonych badań naukowych, ale przede wszystkim w obszarze nauk społecznych i humanistycznych. Zdarzają się jednak sytuacje, gdy w ramach nauk przyrodniczych prowadzone są badania łączące perspektywę społeczną z biologiczną i wówczas kontekst płci i seksualności wymaga wyjścia poza standardową metodę badań przyrodniczych. Pracownicy i pracowniczki wskazują na brak doświadczenia w tym zakresie, co stanowić może problem w pracy z osobami studiującymi równolegle na różnych kierunkach.

Studenci i studentki przywoływali także sytuacje braku zgody na podejmowanie w pracach dyplomowych tematów związanych z przemianami płci i seksualności. Zdaniem badanych część promoterek i promotorów trywializuje społeczny i kulturowy wymiar płci, negując potrzebę podejmowania go w badaniach i odwołując się do prywatnych poglądów i upodobań. Z analizy danych jakościowych wynika również, że sama potrzeba stawiania w narzędziach badawczych pytań o płeć poddawana jest w wątpliwość.

Z analizy danych jakościowych wynika, że pokrewna kwestia, jaką jest używanie feminatywów, może rodzić nieporozumienia i wywoływać sprzeciw w środowisku akademickim. Jak zauważa jeden z badanych, różnorodność form

językowych może być problemem, dlatego ze względów praktycznych (np. w zarządzaniu zespołem, przepływie informacji) łatwiejsze i efektywniejsze dla części osób pracujących jest używanie formy męskiej. Część badanych zauważyła także, że wprowadzanie zmian językowych “na siłę” może przynieść odwrotny skutek. Z drugiej strony, niektóre z osób zwróciły uwagę, że negatywne czy prześmiewcze reakcje związane z używaniem feminatywów należy traktować jako sygnał ostrzegawczy i świadczący o potrzebie upowszechniania wiedzy na temat języka wrażliwego na płeć zarówno w oficjalnych komunikatach, jak i w bezpośrednich relacjach studenckich i pracowniczych. W opinii części badanych oddolne ugruntowywanie używania feminatywów w oparciu o jasno wyrażone normy i wartości związane z równością płci może przelożyć się na zniwelowanie negatywnych reakcji.

Doświadczenia i opinie na temat dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć

Badania jakościowe, ilościowe i raporty pełnomocniczki ds. równego traktowania wskazują na doświadczanie przez część osób pracujących i studiujących dyskryminacji lub przemocy ze względu na płeć. Według badania ankietowego, 8% mężczyzn i 16% kobiet mogło doświadczyć mobbingu, molestowania (szykanowania) lub molestowania seksualnego. 7% kobiet (a tylko niecały 1% mężczyzn) nie ma co do tego pewności², co oznacza, że istnieje w uczelni grupa osób, których w/w zjawiska dotyczą, a również część, która skłania się, by tak podobne doświadczenia definiować, co wskazuje na potrzebę podnoszenia świadomości w zakresie rozpoznawania zachowań dyskryminujących i przemocowych.

W trakcie wywiadów jakościowych temat dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć wzbudzał silne emocje. Z analizy uzyskanych danych wynika, że w Uniwersytecie Opolskim dochodzi do nadużyć zarówno w relacjach pracowniczych, jak i studenckich. Badani spotkali się albo osobiście z takimi sytuacjami, albo dowiadują się o nich od swoich znajomych w uczelni. Dane zebrane w grupach studenckich i pracowniczych, wskazują na różne rodzaje dyskryminacji, m.in.: molestowanie, agresję słowną i mikroagresję, w tym „żarty”, określanie kobiet jako mniej inteligentnych i umniejszanie ich znaczenia. Co ważne, wiedza o tych przypadkach definiowana jest jako oczywista, bo podzielana przez innych - „studenci wiedzą o kogo chodzi”, „wszyscy o tym wiedzą i mówią”. Zdaniem badanych zdarza się, że zgłoszenia są bagatelizowane, a winę lokuje się po stronie zgłaszających wskazując na element „zemsty”, „gry”, „kombinowania - uzyskiwania korzyści”, albo niezrozumienie żartobliwego kontekstu całej sytuacji:

R2: Tak, właśnie ta świadomość, to zrozumienie tego na czym polega kłopot kuleje. „Ale o co chodzi, co ja złego zrobiłem?” Naprawdę to jest brak świadomości.

² Na pytanie o doświadczenie mobbingu, molestowania (szykanowania) lub molestowania seksualnego w ciągu ostatnich 12 miesięcy na uczelni można było udzielić odpowiedzi: tak, nie i nie jestem pewny/pewna. Wartość „pośrednia” została uwzględniona ze względu na niejasne społeczne definicje tych zjawisk.

R1: (...) to jest brak wiedzy. Tak samo jak żarty rasistowskie, czasami tym osobom po prostu wydają się śmieszne i mówią z najlepszymi intencjami, ale nie zdają sobie sprawy, że to jest rasistowskie. (GEP_UO_PRAC_ADM_01).

Osoby badane twierdzą, że w uczelni brakuje jasnych i efektywnych procedur zgłaszania przypadków nierównego traktowania. Przerzucanie winy i odpowiedzialności oraz brak decyzji są zdaniem części badanych normą, co skutkuje wydłużeniem procedury wyjaśniającej, a niejednokrotnie tzw. “zamiataniem sprawy pod dywan” i to w odniesieniu do osób, których - zdaniem badanych - postępowanie wobec kobiet jest powszechnie znane. Obowiązujące w uczelni przepisy określone są przez część badanych jako nieskuteczne, a osoby udzielające wywiadów wskazywały na brak wiedzy na temat sposobu postępowania w przypadku doświadczenia nierównego traktowania, dyskryminacji czy przemocy. Z analizy danych ilościowych wynika, że przeważająca część badanych nie ma zdania na temat tego, czy władze uczelni reagują na problemy dotyczące nierówności płci (62,3%), a tylko mniej niż ¼ wyraża przekonanie, że tak się dzieje. Brak opinii może być interpretowany jako brak dostrzegania tego typu działań lub brak potrzeby, ewentualnie refleksji na temat działań prewencyjnych w obszarze nierówności płci. Zarówno osoby studiujące, jak i pracujące rezygnują z informowania przełożonych o nadużyciach między innymi z obawy przed negatywnymi konsekwencjami, które mogą je za to spotkać (podważanie wiarygodności, wtórna wiktymizacja). Dotyczy to zwłaszcza osób, które nie posiadają kompetencji niezbędnych do radzenia sobie z przemocą czy reagowaniem na nią. Jednocześnie z analizy danych jakościowych wynika, że zachowania dyskryminujące ulegają normalizacji. Na przykład, pracowniczki przyzwyczyły się do zachowań naruszających ich poczucie bezpieczeństwa, przekraczających granice intymności, czy powielających stereotypowe przekonania dotyczące płci i nie zwracają na nie uwagi.

Główne wnioski

1. Kobiety stanowią większość zarówno wśród osób pracujących jak i studiujących w Uniwersytecie Opolskim, natomiast zebrane dane świadczą o znacznych dysproporcjach udziału kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej i procesach decyzyjnych.
2. Dynamika rozwoju kariery naukowej kobiet i mężczyzn z grupy akademickiej różni się, a etapem „krytycznym” dla kobiet jest okres po uzyskaniu stopnia doktora. O ile kobiety przeważają liczebnie w grupie osób ze stopniem doktora, to różnice na korzyść mężczyzn pojawiają się po uzyskaniu habilitacji, a następnie tytułu profesorskiego. Podobna tendencja widoczna jest w przypadku stanowisk, których zajmowanie uzależnione jest posiadanego stopnia lub tytułu: kobiety liczebnie dominują na stanowiskach asystentów i adiunktów, ale stanowiska profesorskie piastują w większości mężczyźni.
3. Kobiety wskazują na doświadczanie większych trudności w łączeniu pracy zawodowej z życiem prywatnym, czują się mniej sprawiedliwie traktowane w zakresie powierzanych im obowiązków, dostrzegają uprzywilejowanie mężczyzn w procesach decyzyjnych i zarządzaniu. Wymienione czynniki mogą mieć znaczący wpływ na niższe zadowolenie z pracy na uczelni, które deklarują kobiety.
4. Badania potwierdziły występowanie w Uniwersytecie Opolskim różnych form dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć. Wymienione zjawiska łączą się z funkcjonowaniem wśród osób pracujących i studiujących seksistowskich stereotypów i uprzedzeń, które w opinii badanych są raczej naturalizowane niż potępiane. Zebrane dane wskazują na zjawisko rozproszenia odpowiedzialności i niewydolności systemu wobec przypadków dyskryminacji ze względu na płeć czy molestowania seksualnego. Osoby badane wskazują na strach i bezsilność osoby doznającej przemocy oraz zarówno brak stanowczej reakcji ze strony uczelni w tego typu przypadkach, jak i systemowych rozwiązań, w tym powszechnie znanych, jasnych i efektywnych procedur zgłaszania przypadków dyskryminacji i przemocy.

W odniesieniu do nierównego traktowania, dyskryminacji i przemocy, osoby badane wskazywały na konieczność działań edukacyjnych skierowanych zarówno do grup studenckich jak i pracowniczych - osób prowadzących zajęcia na wszystkich kierunkach studiów. Uzasadniając potrzebę doksztalcenia kadr, zwracano uwagę na to, że uniwersytet kształci młodych ludzi i przygotowuje ich do radzenia sobie z życiem po studiach akademickich, w tym właśnie z zachowaniami przemocowymi. Powinien zatem wyposażać studentki i studentów w wiedzę i kompetencje związane z wrażliwością na zróżnicowanie ze względu na płeć i seksualność, rozpoznawaniem i reagowaniem na przemoc, dyskryminację i uprzedzenia.

5. Problemem, z którym wiążą się wszystkie kwestie wymienione powyżej jest niski w skali uczelni poziom świadomości na temat znaczenia równości płci - bardzo wiele osób badanych nie potrafiło ustosunkować się do rozmaitych zjawisk i twierdzeń związanych z równością i różnorodnością, a grupy dominujące (mężczyźni) w znacznie mniejszym stopniu niż grupy zdominowane (kobiety) dostrzegali dyskryminację, dysproporcje i inne problemy kobiet. W konsekwencji, oznacza to m.in. niedostrzeganie problemów wynikających z systemowych nierówności, opór wobec prób wprowadzania zmian w tym zakresie, bagatelizowanie zjawisk negatywnych. Stanowi to dla społeczności akademickiej wyzwanie - konieczność budowania większej refleksyjności uczestniczek i uczestników życia uczelni, a także wprowadzania tematów dotyczących równości i różnorodności do dyskusji w społeczności akademickiej.

**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA
UNIWERSYTETU OPOLSKIEGO**

Cel 1. Podnoszenie świadomości w zakresie równego i sprawiedliwego traktowania oraz poszanowania różnorodności

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
1.1.1.	Upowszechnienie Planu Równości Płci w UO wśród społeczności akademickiej	Zamieszczenie Planu na stronach WWW jednostek UO w języku polskim, zgodnie z wytycznymi (WCAG 2.1)	Biuro Dydaktyki i Spraw Studenckich UO	2023
1.1.1.	Upowszechnienie Planu Równości Płci w UO wśród społeczności akademickiej	Zamieszczenie Planu na stronach WWW jednostek UO w języku polskim, zgodnie z wytycznymi (WCAG 2.1)	Biuro Marketingu i Public Relations UO	2023
1.1.1.	Upowszechnienie Planu Równości Płci w UO wśród społeczności akademickiej	Zamieszczenie Planu na stronach WWW jednostek UO w języku polskim, zgodnie z wytycznymi (WCAG 2.1)	Biuro Nauki i Obsługi Projektów UO	2023
1.1.1.	Upowszechnienie Planu Równości Płci w UO wśród społeczności akademickiej	Zamieszczenie Planu na stronach WWW jednostek UO w języku polskim, zgodnie z wytycznymi (WCAG 2.1)	Biuro Spraw Pracowniczych UO	2023
1.1.1.	Upowszechnienie Planu Równości Płci w UO wśród społeczności akademickiej	Zamieszczenie Planu na stronach WWW jednostek UO w języku polskim, zgodnie z wytycznymi (WCAG 2.1)	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2023
1.1.2.	Upowszechnienie Planu Równości Płci w UO wśród społeczności akademickiej	Zamieszczenie Planu na stronach WWW jednostek UO w języku angielskim, zgodnie z wytycznymi (WCAG 2.1)	Biuro Dydaktyki i Spraw Studenckich UO	2024

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
1.1.2.	Upowszechnienie Planu Równości Płci w UO wśród społeczności akademickiej	Zamieszczenie Planu na stronach WWW jednostek UO w języku angielskim, zgodnie z wytycznymi (WCAG 2.1)	Biuro Marketingu i Public Relations UO	2024
1.1.2.	Upowszechnienie Planu Równości Płci w UO wśród społeczności akademickiej	Zamieszczenie Planu na stronach WWW jednostek UO w języku angielskim, zgodnie z wytycznymi (WCAG 2.1)	Biuro Nauki i Obsługi Projektów UO	2024
1.1.2.	Upowszechnienie Planu Równości Płci w UO wśród społeczności akademickiej	Zamieszczenie Planu na stronach WWW jednostek UO w języku angielskim, zgodnie z wytycznymi (WCAG 2.1)	Biuro Spraw Pracowniczych UO	2024
1.1.2.	Upowszechnienie Planu Równości Płci w UO wśród społeczności akademickiej	Zamieszczenie Planu na stronach WWW jednostek UO w języku angielskim, zgodnie z wytycznymi (WCAG 2.1)	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2024
1.1.2.a	Upowszechnienie Planu Równości Płci w UO wśród społeczności akademickiej	Wykonanie tłumaczenia Planu Równości Płci na język obcy	Biuro Dydaktyki i Spraw Studenckich UO	2024
1.1.3.	Upowszechnienie Planu Równości Płci w UO wśród społeczności akademickiej	Informacja dot. Planu opublikowana w mediach społecznościowych, na stronie głównej UO oraz w formie mailingu do pracowników, a także przekazanie informacji do mediów akademickich oraz zewnętrznych	Biuro Marketingu i Public Relations UO	2023

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
1.1.3.	Upowszechnienie Planu Równości Płci w UO wśród społeczności akademickiej	Informacja dot. Planu opublikowana w newsletterze	Biuro Nauki i Obsługi Projektów UO	2023
1.1.3.	Upowszechnienie Planu Równości Płci w UO wśród społeczności akademickiej	Informacja dot. Planu opublikowana w mediach społecznościowych	Samorząd Studencki UO	2023
1.1.4.	Upowszechnienie Planu Równości Płci w UO wśród społeczności akademickiej	Zorganizowane seminarium dotyczące wybranego aspektu Planu dla studentek, studentów oraz pracowniczek i pracowników	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2024
1.2.1.	Monitorowanie i doskonalenie komunikacji wrażliwej na kwestie równości płci i różnorodności wewnątrz UO	Agregacja informacji dot. potrzeb i możliwości osób publikujących treści w imieniu poszczególnych jednostek UO w zakresie dyskursu równościowego	Biuro Marketingu i Public Relations UO	2024
1.2.2.	Monitorowanie i doskonalenie komunikacji wrażliwej na kwestie równości płci i różnorodności wewnątrz UO	Szkolenie dla osób tworzących treści oraz odpowiedzialnych za ich publikację w mediach UO	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2023

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
1.2.3.	Monitorowanie i doskonalenie komunikacji wrażliwej na kwestie równości płci i różnorodności wewnątrz UO	Udostępnienie materiałów niezbędnych do przeprowadzenia w przyszłości audytu wewnętrznego treści w wybranych mediach UO pod kątem przekazu równościowego	Biuro Marketingu i Public Relations UO	2023
1.3.1.	Działania edukacyjne dotyczące zasad równego i sprawiedliwego traktowania oraz poszanowania różnorodności	Szkolenie dla studentów i studentek organizowane we współpracy z władzami poszczególnych wydziałów	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2023
1.3.1.	Działania edukacyjne dotyczące zasad równego i sprawiedliwego traktowania oraz poszanowania różnorodności	Szkolenie dla studentów i studentek organizowane we współpracy z władzami poszczególnych wydziałów	Samorząd Studencki UO, we współpracy z innymi organizacjami studenckimi	2023
1.3.2.	Działania edukacyjne dotyczące zasad równego i sprawiedliwego traktowania oraz poszanowania różnorodności	Szkolenie dla pracowników i pracowniczek z grupy nauczycieli akademickich we współpracy z władzami poszczególnych jednostek	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2024

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
1.3.3.	Działania edukacyjne dotyczące zasad równego i sprawiedliwego traktowania oraz poszanowania różnorodności	Szkolenie dla pracowników i pracowniczek administracji organizowane we współpracy z władzami poszczególnych jednostek	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2024
1.4.1.	Działania informacyjne i edukacyjne dostarczające wskazówek, jak uwzględnić wymiar płci i podejście równościowe w dydaktyce	Organizacja szkolenia dla pracowników, pracowniczek dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2024
1.4.2.	Działania informacyjne i edukacyjne dostarczające wskazówek, jak uwzględnić wymiar płci i podejście równościowe w dydaktyce	Opracowana lista propozycji publikacji rekomendowanych Bibliotece Głównej UO z zakresu równości płci i różnorodności	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2023
1.5.1.	Działania informacyjne i edukacyjne dostarczające wskazówek, jak uwzględnić wymiar płci i zagadnienia równościowe w badaniach naukowych	Organizacja szkolenia dla pracowników i pracowniczek badawczo-dydaktycznych i badawczych przeprowadzone we współpracy z władzami poszczególnych jednostek	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2024

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
1.5.2.	Działania informacyjne i edukacyjne dostarczające wskazówek, jak uwzględnić wymiar płci i zagadnienia równościowe w badaniach naukowych	Przygotowanie bazy pracowników i pracowniczek prowadzących badania uwzględniające wymiar płci i podejście równościowe aktualizowana na bieżąco.	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2024
1.5.3.	Działania informacyjne i edukacyjne dostarczające wskazówek, jak uwzględnić wymiar płci i zagadnienia równościowe w badaniach naukowych	Organizacja interdyscyplinarnego seminarium na temat znaczenia wymiaru płci w badaniach naukowych	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2024
1.6.	Monitoring poziomu świadomości w zakresie równego i sprawiedliwego traktowania i poszanowania różnorodności	Dążenie do zrealizowania badania mierzącego wzrost świadomości w zakresie równego i sprawiedliwego traktowania (na bazie np. instrumentu diagnostycznego GEAM) i zestawienie wyników z diagnozą początkową z 2022 r. w formie raportu z badania.	Centrum Nowoczesnych Technologii UO	2024

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
1.6.	Monitoring poziomu świadomości w zakresie równego i sprawiedliwego traktowania i poszanowania różnorodności	Dażenie do zrealizowania badania mierzącego wzrost świadomości w zakresie równego i sprawiedliwego traktowania (na bazie np. instrumentu diagnostycznego GEAM) i zestawienie wyników z diagnozą początkową z 2022 r. w formie raportu z badania.	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2024
1.7.	Dażenie do powołania Zespołu ds. Równości i Równouprawnienia w Uniwersytecie Opolskim	Zarządzenie Rektora UO o powołaniu Zespołu ds. Równości i Równouprawnienia	Biuro Rektora UO	2023
1.7.	Dażenie do powołania Zespołu ds. Równości i Równouprawnienia w Uniwersytecie Opolskim	Zarządzenie Rektora UO o powołaniu Zespołu ds. Równości i Równouprawnienia	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2023
1.7.	Dażenie do powołania Zespołu ds. Równości i Równouprawnienia w Uniwersytecie Opolskim	Zarządzenie Rektora UO o powołaniu Zespołu ds. Równości i Równouprawnienia	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. osób niepełnosprawnych	2023
1.8.	Dażenie do powołania Obserwatorium Równości w Uniwersytecie Opolskim	Zarządzenie Rektora UO o powołaniu Obserwatorium Równości	Biuro Rektora UO	2024

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
1.8.	Dążenie do powołania Obserwatorium Równości w Uniwersytecie Opolskim	Zarządzenie Rektora UO o powołaniu Obserwatorium Równości	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2024
1.8.	Dążenie do powołania Obserwatorium Równości w Uniwersytecie Opolskim	Zarządzenie Rektora UO o powołaniu Obserwatorium Równości	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. osób niepełnosprawnych	2024

Cel 2. Indywidualizacja i optymalizacja rozwiązań służących zapewnieniu równowagi między studiowaniem, życiem zawodowym a prywatnym

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
2.1.	Agregacja informacji o potrzebach w zakresie wsparcia osób pracujących i studiujących zajmujących się osobami zależnymi oraz innych potrzeb w zakresie wsparcia ze strony uczelni w obszarze równowagi między studiowaniem, życiem zawodowym a prywatnym	Agregacja informacji o potrzebach osób z niepełnosprawnościami oraz studentów międzynarodowych	Biuro Dydaktyki i Spraw Studenckich UO	2024
2.1.	Agregacja informacji o potrzebach w zakresie wsparcia osób pracujących i studiujących zajmujących się osobami zależnymi oraz innych potrzeb w zakresie wsparcia ze strony uczelni w obszarze równowagi między studiowaniem, życiem zawodowym a prywatnym	Agregacja informacji o potrzebach pracowników	Biuro Spraw Pracowniczych UO	2024

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
2.2.	Monitoring aktów wewnętrznych UO	W procesie tworzenia i aktualizacji aktów wewnętrznych uwzględnienie potrzeby zapewnienia równowagi między studiowaniem a życiem prywatnym	Biuro Dydaktyki i Spraw Studenckich UO	2023
2.2.	Monitoring aktów wewnętrznych UO	W procesie tworzenia i aktualizacji aktów wewnętrznych uwzględnienie potrzeby zapewnienia równowagi między studiowaniem, życiem zawodowym a życiem prywatnym	Biuro Rektora UO	2023
2.2.	Monitoring aktów wewnętrznych UO	W procesie tworzenia i aktualizacji aktów wewnętrznych uwzględnienie potrzeby zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym	Biuro Spraw Pracowniczych UO	2023
2.3.	Zapewnienie dostępności wiedzy dotyczącej rozwiązań służących zapewnieniu równowagi między studiowaniem, życiem zawodowym a prywatnym	Komunikaty i zalecenia publikowane w serwisach wewnętrznych UO (w zakresie dotyczącym studentów)	Biuro Dydaktyki i Spraw Studenckich UO	2024

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
2.3.	Zapewnienie dostępności wiedzy dotyczącej rozwiązań służących zapewnieniu równowagi między studiowaniem, życiem zawodowym a prywatnym	Komunikaty i zalecenia publikowane w serwisach wewnętrznych UO (w zakresie dotyczącym pracowników)	Biuro Spraw Pracowniczych UO	2024
2.3.	Zapewnienie dostępności wiedzy dotyczącej rozwiązań służących zapewnieniu równowagi między studiowaniem, życiem zawodowym a prywatnym	Komunikaty i zalecenia publikowane w serwisach wewnętrznych UO	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2024

Cel 3. Wzmocnienie udziału kobiet w procesach zarządczych i decyzyjnych

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
3.1	Monitorowanie reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w ciałach decyzyjnych na różnych szczeblach struktury UO	Monitorowanie reprezentacji kobiet i mężczyzn w ciałach decyzyjnych UO	Biuro Spraw Pracowniczych UO	2024
3.2.	Monitorowanie reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w składach komitetów organizacyjnych i naukowych	Monitorowanie reprezentacji kobiet i mężczyzn w zakresie komitetów projektowych	Biuro Nauki i Obsługi Projektów UO	2024

Cel 4. Wsparcie równych szans w rozwoju kariery zawodowej

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
4.1.1.	Monitorowanie reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w procesach rekrutacyjnych	Monitorowanie reprezentacji kobiet i mężczyzn w zakresie konkursów grantowych, projektach badawczych lub/i rozwojowych	Biuro Nauki i Obsługi Projektów UO	2024
4.1.2.	Monitorowanie reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w procesach rekrutacyjnych	Monitorowanie reprezentacji kobiet i mężczyzn w zakresie rekrutacji na studia	Biuro Dydaktyki i Spraw Studenckich UO	2023
4.1.3.	Monitorowanie reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w procesach rekrutacyjnych	Monitorowanie reprezentacji kobiet i mężczyzn w zakresie rekrutacji pracowniczej	Biuro Spraw Pracowniczych UO	2024
4.2.	Stworzenie grup networkingowych dla kobiet na wczesnym etapie kariery	Organizacja spotkania z przedstawicielkami różnych dziedzin nauki	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2023
4.3.	Upowszechnianie postaw sprzyjających rozwojowi zawodowemu kobiet	Przygotowanie koncepcji kampanii społecznej na temat rozwoju kariery zawodowej kobiet	Biuro Marketingu i Public Relations UO	2024

Cel 5. Zapobieganie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
5.1.1.	Działania edukacyjne dla społeczności akademickiej dotyczące rozpoznawania i reagowania na dyskryminację i przemoc, w tym molestowanie, molestowanie seksualne, homofobię, transfobię oraz inne rodzaje przemocy wynikające z jej intersekcyjnych uwarunkowań	Organizacja szkolenia dla starostów, starościn wszystkich lat studiów oraz członków, członkiń Samorządu Studenckiego UO	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2023

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
5.1.2.	Działania edukacyjne dla społeczności akademickiej dotyczące rozpoznawania i reagowania na dyskryminację i przemoc, w tym molestowanie, molestowanie seksualne, homofobię, transfobię oraz inne rodzaje przemocy wynikające z jej intersekcjonalnych uwarunkowań	Organizacja wydarzenia w ramach kampanii dotyczącej przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć (seria powiązanych wydarzeń szkoleniowych, interaktywnych, ekspozycji)	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2024

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
5.1.3.	Działania edukacyjne dla społeczności akademickiej dotyczące rozpoznawania i reagowania na dyskryminację i przemoc, w tym molestowanie, molestowanie seksualne, homofobię, transfobię oraz inne rodzaje przemocy wynikające z jej interseksjonalnych uwarunkowań	Organizacja kursu ogólnouczelniango o tematyce równościowej	Pełnomocniczka/Pełnomocnik Rektora UO ds. równego traktowania	2024

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
5.2.1.	Działania edukacyjne dla społeczności akademickiej dotyczące rozpoznawania i reagowania na dyskryminację i przemoc, w tym molestowanie, molestowanie seksualne, homofobię, transfobię oraz inne rodzaje przemocy wynikające z jej intersekcyjnych uwarunkowań	Organizacja dnia dotyczącego przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć	Centrum Wsparcia Psychologiczno-Terapeutycznego UO	2023

Nr działania	Działanie	Wskaźniki	Realizacja	Rok rozpoczęcia działań
5.2.2.	Działania edukacyjne dla społeczności akademickiej dotyczące rozpoznawania i reagowania na dyskryminację i przemoc, w tym molestowanie, molestowanie seksualne, homofobie, transfobie oraz inne rodzaje przemocy wynikające z jej interseksjonalnych uwarunkowań	Włączenie się UO w międzynarodową akcję "One billion raising"	Centrum Wsparcia Psychologiczno-Terapeutycznego UO	2024
5.3.	Modyfikacja oceny zajęć prowadzonych przez nauczycieli akademickich i obsługi studentów przez kadre administracyjną	Uwzględnienie w kwestionariuszach ocen kwestii równości płci	Biuro Jakości Kształcenia UO	2024

ANEKS

Media akademickie – Obejmują zarówno te tworzone przez studentki i studentów Uniwersytetu Opolskiego – rozgłośnie radiową “Radio Sygnały”, telewizję studencką “SETA”, “Gazetę Studencką”, jak i Indeks, czasopismo uniwersytetu. Do mediów akademickich zaliczamy także stronę internetową uczelni, strony wydziałów i jednostek, ich kanały i profile w tzw. mediach społecznościowych, uczelniane newslettery i kanały USOSweb.

Zespół ds. Równości i Równouprawnienia - to zespół odpowiedzialny za realizację Planu Równości Płci w Uniwersytecie Opolskim. Główne zadania ujęte są w Planie Równości Płci, a obejmują zarówno badanie stopnia realizacji celów Planu jak i przeprowadzanie konkretnych działań.

Efektom monitoringu będzie publikowany corocznie raport ze stanu realizacji Planu. Członkami zespołu będą przedstawiciele jednostek organizacyjnych uczelni wskazanych jako realizatorzy zadań w *Operacyjnym Planie Równości Płci UO*.

Obserwatorium Równości – Obserwatorium Równości, monitorując i nadzorując realizację Planu Równości Płci będzie gromadziło dane oraz przeprowadzało cykliczne badania społeczności akademickiej z zastosowaniem metodologii badań stworzonej na potrzeby Planu Równości Płci dla UO. Obserwatorium Równości będzie również wypracowywać rekomendacje w zakresie sprawiedliwego i równego traktowania oraz poszanowania różnorodności zarówno na użytek bieżący jak i w celu modyfikacji następnych wersji Planu. Obserwatorium Równości będzie składało się z członkiń/członków zespołu ds. opracowania Planu Równości Płci, pracowniczek/pracowników Biura Spraw Pracowniczych, reprezentantek/reprezentantów Samorządu Studentów UO oraz przedstawicielek/przedstawicieli jednostek UO i spoza uczelni, których wiedza i doświadczenie byłyby niezbędne dla efektywnego funkcjonowania Obserwatorium.

Grupy networkingowe – Grupy wsparcia dla kobiet, u progu kariery naukowej, mające zapewnić możliwość stworzenia sieci kontaktów dla doktorantek z pracownicami i pracownikami naukowymi uczelni krajowych i zagranicznych

oraz zapobiegać zjawisku utraty zaangażowania kobiet w trakcie ich kariery naukowej. Przykładowe działania grupy zależne od potrzeb społeczności badaczek UO:

- 1) opracowanie listy/grupy mailingowej doktorantek i pracowniczek naukowo-dydaktycznych w UO i rozsyłanie newslettera, który będzie informować o przydatnych kursach, grantach, warsztatach i innych wydarzeniach tworzonych z myślą o rozwoju kobiet oraz ułatwi kontakt z doświadczonymi badaczami i badaczkami;
- 2) grupa mailingowa/grupa w mediach społecznościowych, która będzie też narzędziem współpracy („gorąca linia”) doktorantek z pełnomocniczką/pełnomocnikiem ds. równego traktowania;
- 3) nieformalne spotkania badaczek w ramach tzw. grupy wsparcia, które stworzą bezpieczną przestrzeń do rozmowy i pomocy w zakresie metodyki badań i kwestii merytorycznych;
- 4) organizacja wykładów i spotkań otwartych przybliżających sylwetki kobiet na gruncie nauki polskiej i światowej;
- 5) upowszechnienie dobrych praktyk takich jak otwarte seminaria doktoranckie będące przestrzenią wymiany doświadczeń pomiędzy doktorantami/doktorantkami oraz doświadczonymi naukowcami/naukowczyniami;
- 6) upowszechnienie dobrych praktyk – rozpoczęcie tradycji organizacji *boot campów* przez i dla doktorantek/doktorantów, które staną się przestrzenią współpracy naukowej i integracji pomiędzy młodymi naukowcami/naukowczyniami UO.

BIBLIOGRAFIA

Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich nr 5 Zasada Równego Traktowania – prawo i praktyka nr 25. Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów Analiza i zalecenia (2018), Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.

Dyrektywa 2006/54/we Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (2006), 204/23, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=LT>

Europejska Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (2006), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf

Gerlich, J. (2019), *Molestowanie na polskich uczelniach publicznych*, Warszawa: Helsińska Fundacja Praw Człowieka.

Horizon Europe: strategic plan 2021-2024 (2021), European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, , Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/083753>

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2016), Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, 202/389, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=DE>

Kodeks Etyki Studenta Uniwersytetu Opolskiego, <https://samorzad.uni.opole.pl/wp-content/uploads/Kodeks-etyki.pdf>

Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Wzmocnione partnerstwo w ramach europejskiej przestrzeni badawczej na rzecz doskonałości i wzrostu gospodarczego (2012), Komisja Europejska, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0392&from=SV>

Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, sporządzona w Stambule dnia 11 maja 2011 r. (2015), Poz. 961, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20150000961/O/D20150961.pdf>

Narodowe Centrum Nauki (2019a), *Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018*, [https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja na temat udziału kobiet i mezczyzn w projektach NCN 2011-2018.pdf](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2018.pdf)

Narodowe Centrum Nauki (2019b), *Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe*, https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf

Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego (RGNiSW) (2016), *Pismo z dnia 9 września 2016 r. (sygnatura DSW.ZNU.621.91.2015.3.Eko)*, https://frs.org.pl/wp-content/uploads/2021/06/2016_09_09_MNiSW_do_MStoch_Standard_Antyd_TUTAJ_3.pdf

Regulamin Pracy Uniwersytetu Opolskiego (2019), <https://uni.opole.pl/list/aktyprawne/5/>

Regulamin Studiów Uniwersytetu Opolskiego (2022), <https://monitor.uni.opole.pl/wp-content/uploads/US-UO-167-2020-2024-t.j.-Regulaminu-Studiow-UO.pdf>

Statut Uniwersytetu Opolskiego (2020), https://uni.opole.pl/biblioteka/docs/Statut%20UO/2-zalacznik_Uchwala_--_Senatu_UO-2_2020-2024.pdf

Strategia Komisji Europejskiej na rzecz Równości Płci na lata 2020-2025 (2020), https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pl

Strategia rozwoju Uniwersytetu Opolskiego w latach 2021–2027 (2021), https://uni.opole.pl/biblioteka/docs/StrategiaUO/Strategia_UO_2021-2027.pdf

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (2012), Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, 326/47, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?Uri=CELEX:12012E/TXT>