



**UNIWERSYTET
WARMIŃSKO-MAZURSKI
W OLSZTYNIE**

Załącznik
do Zarządzenia Nr 36/2022
Rektora UWM w Olsztynie
z dnia 16 maja 2022 roku

**Plan Równości Płci
dla Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego
w Olsztynie
na lata 2022 - 2024**

Opracował Zespół ds. Planu Równości Płci:

dr Monika Ryndzionek (Wydział Nauk Społecznych) - przewodnicząca

dr Kamila Naumowicz (Wydział Prawa i Administracji)

mgr Mateusz Dampc (Rzecznik ds. Równości Szans)



STRUKTURA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

1. Wstęp.....	3
2. Podstawy prawne.....	4
3. Diagnoza.....	5
3.1. Etapy przygotowywania i realizacji.....	5
3.2. Osoby zatrudnione na Uniwersytecie a płeć.....	5
3.3. Zarządzanie Uniwersytetem na wybranych poziomach zarządzania.....	6
3.4. Osoby uczące się na studiach stacjonarnych w 2021 roku wg płci.....	13
3.5. Osoby zatrudnione na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych.....	15
3.6. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w nauce.....	17
3.7. Wyniki badań sondażowych – opinie członkiń i członków społeczności Uniwersytetu na temat równego traktowania.....	20
3.7.1. Struktura próby badawczej.....	20
3.7.2. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji.....	22
3.7.3. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych.....	26
3.7.4. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.....	27
3.7.5. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych.....	31
3.7.6. Środki przeciwko przemoccy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.....	31
4. Wdrożenie Planu Równości Płci.....	34
5. Cele strategiczne, działania, wskaźniki.....	38
6. Harmonogram implementacji działań.....	56
7. Aneks.....	66



1. Wstęp

Przekazujemy Państwu Plan Równości Płci (*Gender Equality Plan*) dla Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie na lata 2022-2024. Naszym głównym celem było zbadanie możliwie najgłębiej zagadnienia równouprawnienia płci na Uniwersytecie. Opracowanie Planu Równości Płci jest kontynuacją przyjętych przez UWM dobrych praktyk i odpowiedzią na potrzeby społeczności akademickiej, w dążeniu do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania wszystkich członków i członków społeczności akademickiej. Kolejnym motywem do podjęcia omawianego zagadnienia jest chęć podążania za międzynarodowymi standardami w obszarze działań równościowych w przestrzeni akademickiej, które wyznaczają m.in. takie ośrodki jak University of Oxford, Stanford University, University of Turku, University of Oulu, Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Jagielloński. Przyjęcie Planu Równości Płci jest również istotne z punktu widzenia polityki równościowej Unii Europejskiej, a zwłaszcza dwóch dokumentów: „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025” oraz „Horyzont Europa. Badania i Innowacje. Program UE na lata 2021-2027”. Znaczenie różnorodności i równego traktowania w szkolnictwie wyższym jest niezmiernie istotne, ponieważ tworzy bezpieczną przestrzeń dla procesów efektywnego uczenia się i rozwoju naukowego. Uwzględnienie szerokiego zakresu perspektyw pozwala Uniwersytetom odpowiedzieć na potrzeby szerszej grupy osób studiujących i pracujących, tworząc dla nich responsywne i wspierające środowisko. Należy także podkreślić, że różnorodność Uniwersytetów wykracza poza osoby studiujące i pracujące w Uczelni. Obejmuje również sposób nauczania Uniwersytetów, oferowane przez nie programy i nie tylko.

Istota różnorodności i integracji obejmuje wszystkie aspekty tożsamości osoby, w tym różnorodności płci, ponieważ pozwala ona optymalnie wykorzystywać potencjał społeczny w rozwoju Uniwersytetu. Zapewnia wszystkim takie same możliwości w realizacji swoich zdolności i pasji w nauce.



2. Podstawy prawne

W Polsce zasada równości płci jest wartością chronioną przez Konstytucję (art. 33 – stanowi, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym). Ponadto Polskę wiążą także akty prawa międzynarodowego (m.in. art. 2 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, art. 2 Międzynarodowych Paktów Praw oraz art. 2 Konwencji w sprawie Likwidacji wszelkich form Dyskryminacji Kobiet), a także prawo Unii Europejskiej (art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej, art. 10 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz art. 23 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej).

Reguły antydyskryminacyjne odnoszące się do płci i wspierające równe traktowanie zostały zapisane również w Regulaminie pracy UWM wprowadzonym dnia 13 września 2019 roku. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie zobowiązał się w szczególności do przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu (§ 5 ust. 1 pkt 14), przeciwdziałania mobbingowi (§ 6 ust. 1), a także wspierania prawa osób pracujących na Uczelni do jednakowego i równego traktowania przez pracodawcę (§ 43 oraz § 44). W Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie obowiązuje również Procedura przeciwdziałania dyskryminacji, zasady korzystania ze wsparcia Rzecznika ds. Równości Szans oraz zasady działania Komisji ds. Równości Szans zaktualizowana 31 marca 2022 roku.

Równość płci jest wartością określoną w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, dokumentach wydanych w 2005 roku, jako zalecenie Komisji Europejskiej, skierowanych do osób pracujących naukowo, kierujących instytucjami naukowymi i finansującymi badania naukowe. Zaangażowanie Komisji Europejskiej w promowanie równości płci w badaniach i innowacjach jest ważną częścią szerszej strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025, ogłoszonej w marcu 2020 roku. Jednym z celów tej strategii jest wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA) poprzez zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje talenty oraz lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji. Narzędziem wspierającym równouprawnienie płci wśród naukowców i naukowiek jest m.in. Plan Równości Płci (Gender Equality Plan - GEP). Komisja Europejska zdefiniowała pięć obszarów kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które powinny zostać ujęte w GEP. Należą do nich:

1. równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji;
2. równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych;
3. równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;



4. włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych;
5. środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

3. Diagnoza

3.1. Etapy przygotowywania i realizacji

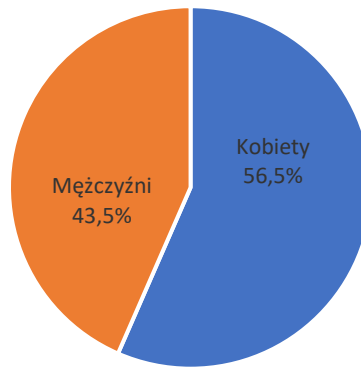
Zespół ds. Planu Równości Płci w UWM w Olsztynie (dalej: Zespół ds. GEP) został powołany Decyzją JM Rektora dr hab. Jerzego Przyborowskiego, prof. UWM 6 grudnia 2021 roku. Prace Zespołu ds. GEP zostały podzielone na kilka etapów:

- analiza ilościowych danych zastanych polegająca na weryfikacji aktualnej sytuacji w zakresie równości między kobietami a mężczyznami w Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie, np. rozkład płci wśród kadry zarządzającej Uczelnią oraz w jednostkach organizacyjnych;
- przeprowadzenie badań ankietowych wśród wszystkich pracowników UWM w Olsztynie mających na celu ujęcie kategorii płci w perspektywie interseksyjnej tj. wchodzącej w związku np. z pozycjami władzy i podległości, kategoriami wieku czy dietności;
- określenie celów oraz działań kluczowych dla wspierania równego traktowania i zapobiegania dyskryminacji;
- wdrożenie zaplanowanych działań (realizacja jest przewidziana do końca 2024 roku, z możliwością przedłużenia w następnych latach);
- monitorowanie i ewaluację realizowanych działań, a także weryfikację celów i środków określonych w planie.

3.2. Osoby zatrudnione na Uniwersytecie a płeć

W Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie pracuje 3 017 osób (dane na dzień 31 grudnia 2021 roku), z czego większość stanowią kobiety - 56,5% (1 706 osób), a mężczyźni reprezentują grupę 43,5% (1 311 osób) spośród wszystkich pracowników i pracownic Uniwersytetu. W grupie nauczycieli akademickich zatrudnionych jest 57,9% (1 747 osób) spośród wszystkich osób pracujących na Uczelni, wśród nich jest 50,9% kobiet (890 osób) oraz 49,1% mężczyzn (857 osób). Pozostali pracownicy i pracownice stanowią 42,1% (1 270 osób), wśród nich jest 64,3% kobiet (816 osób) i 35,7% mężczyzn (454 osób). Na podstawie powyższych danych można stwierdzić, że statystycznie Uniwersytet jest kobietą. Najbardziej sfeminizowanym segmentem struktury Uczelni są osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych i technicznych.

Osoby zatrudnione na Uniwersytecie wg płci



Wykres 1. Osoby zatrudnione na Uniwersytecie wg płci.

3.3. Zarządzanie Uniwersytetem na wybranych poziomach zarządzania

Władze rektorskie pod względem płci

Na poziomie władz rektorskich istnieje dysproporcja ze względu na płeć. Wszystkie stanowiska kadry zarządczej Uniwersytetu zajmują mężczyźni. W tym przypadku można mówić o maskulinizacji władzy Uniwersytetu. Średni wiek mężczyzn na wspomnianych stanowiskach to 55 lat.

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć		Rok urodzenia	Wiek w latach
1.	Rektor	dr hab. Jerzy Andrzej Przyborowski, prof. UWM		M	1964	58
2.	Prorektor ds. rozwoju i polityki finansowej	dr hab. Mirosław Gornowicz, prof. UWM		M	1954	68
3.	Prorektor ds. polityki naukowej i badań	prof. dr hab. Jerzy Jaroszewski		M	1964	58
4.	Prorektor ds. studenckich	dr hab. Sławomir Przybyliński, prof. UWM		M	1977	45
5.	Prorektor ds. Collegium Medicum	prof. dr hab. n. med. Sergiusz Nawrocki		M	1967	55
6.	Prorektor ds. umiędzynarodowienia uczelni	prof. dr hab. Paweł Wielgosz		M	1972	50
7.	Prorektor ds. kształcenia	dr hab. Paweł Wysocki, prof. UWM		M	1970	52
Razem			0 K	7 M	Średnia wieku	55 lat

Tabela 1. Struktura płci i wieku we władzach Uniwersytetu w kadencji na lata 2020-2024

Kluczowe funkcje na poziomie wydziałów a płeć

Dysproporcja ze względu na płeć zauważalna jest również w odniesieniu do kluczowych funkcji na poziomie wydziałów. W kadencji na lata 2020 – 2024 na 17 wydziałów/jednostek organizacyjnych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, skład kolegiów dziekańskich przedstawia się następująco: na większości wydziałów (11 na 17 funkcji) dziekanami są mężczyźni, a w 6 przypadkach kobiety (Wydział Bioinżynierii Zwierząt, Wydział Biologii i Biotechnologii, Wydział Nauk Ekonomicznych, Wydział Nauk Społecznych, Szkoła Zdrowia Publicznego, Wydział Nauki o Żywności). Składy kolegiów dziekańskich liczą łącznie 50 osób, z czego reprezentacja mężczyzn to 31 osób (62 %), a kobiet 19 osób (38 %). Kobiety najczęściej pełnią funkcję Prodziekan ds. kształcenia (6 osób). Na czterech wydziałach/w jednostkach organizacyjnych wszystkie funkcje w kolegium dziekańskim pełnią mężczyźni (Wydział Nauk Technicznych, Wydział Sztuki, Wydział Teologii, Filia w Ełku) oraz na dwóch wydziałach/w jednostkach organizacyjnych w kolegium dziekańskim są tylko kobiety (Wydział Bioinżynierii Zwierząt, Szkoła Zdrowia Publicznego). Szczegółowe dane na temat składu kolegiów dziekańskich poszczególnych wydziałów zawarte są w aneksie.



Wydział	Dziekan	Prodziekan ds. kształcenia	Prodziekan ds. studenckich	Prodziekan ds. rozwoju	Prodziekan ds. studenckich i promocji	Prodziekan ds. studenckich i kształcenia	Prodziekan ds. studentów anglojęzycznych i rozwoju	Prodziekan ds. rozwoju informatyki	Prodziekan ds. rozwoju Wydziału Medycyny Weterynaryjnej	Prodziekan ds. studiów	Prodziekan ds. rozwoju i współpracy	Dyrektor	Wicedyrektor ds. rozwoju, I zastępca dyrektora	Wicedyrektor ds. studenckich i kształcenia	Prodziekan	Prodziekan ds. kształcenia i studentów	
Wydział Bioinżynierii Zwierząt	K	K	K														3 K 0 M
Wydział Biologii i Biotechnologii	K	K	M														2 K 1 M
Wydział Geoinżynierii	M	K	M	M													1 K 3 M
Wydział Humanistyczny	M	M			K												1 K 2 M
Wydział Rolnictwa i Leśnictwa	M	K	M														1 K 2 M



Wydział Lekarski	M					K	M										1 K 2 M
Wydział Matematyki i Informatyki	M		K					M									1 K 2 M
Wydział Medycyny Weterynaryjnej	M								K	M							1 K 2 M
Wydział Nauk Ekonomicznych	K	M	M														1 K 2 M
Wydział Nauk Społecznych	K	K	M														2 K 1 M
Wydział Nauk Technicznych	M	M	M								M						0 K 4 M
Szkoła Zdrowia Publicznego												K	K	K			3 K 0 M
Wydział Nauki o Żywności	K	M	M														1 K 2 M
Wydział Prawa i Administracji	M	K	M	M													1 K 3 M
Wydział Sztuki	M														M		0 K 2 M
Wydział Teologii	M															M	0 K 2 M
Filia w Ełku												M					0 K 1 M

Tabela 2. Struktura kolegiów dziekańskich wydziałów/jednostek organizacyjnych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie wg płci (kadencja 2020-2024)



Kobiety i mężczyźni w Radach Dyscyplin Naukowych

Na 423 osób zasiadających w Radach Dyscyplin Naukowych UWM (dalej: RDN) 183 osób to kobiety, co stanowi 43,3 % składu wszystkich Rad Dyscyplin. Kobiety przeważają w małych radach, takich jak Literaturoznawstwo (liczy 12 osób, w tym 8 członkiń i 4 członków) oraz w największych ciałach kolegialnych liczących po 29 osób, jak RDN Nauki Biologiczne (18 członkiń i 11 członków) oraz RDN Rolnictwo i Ogrodnictwo (17 członkiń i 12 członków). Biorąc pod uwagę funkcje kierownicze w RDN, funkcje Przewodniczących RDN pełnią głównie mężczyźni (14 na 22 osoby). Kobiety przewodniczą następującym RDN: Ekonomia i Finanse, Geografia Społeczno-Ekonomiczna i Gospodarka Przestrzenna, Nauki Biologiczne, Nauki o Komunikacji Społecznej i Mediach, Pedagogika, Rolnictwo i Ogrodnictwo, Sztuki Plastyczne i Konserwacja Dziej Sztuki, Technologia Żywności i Żywnienia. W przypadku Zastępców i Zastępczyń Przewodniczących RDN częściej tę funkcję pełnią kobiety (10 na 18 osób), w związku z tym można stwierdzić, że funkcje te są bardziej zrównoważone pod względem płci.

	Przewodniczący/a	Zastępca/czyni Przewodniczącego/ej	Liczba członków ogółem	w tym kobiety	w tym mężczyźni
Ekonomia i Finanse	K	K	15	9	6
Geografia Społeczno-Ekonomiczna i Gospodarka Przestrzenna	K	M	13	7	6
Historia	M	K	16	2	14
Inżynieria Lądowa i Transport	M	K	26	6	20
Inżynieria Mechaniczna	M	M	26	1	25
Inżynieria Środowiska, Górnictwo i Energetyka	M	M	26	16	10
Językoznawstwo	M	K	13	11	2
Literaturoznawstwo	M		12	8	4
Matematyka	M	M	13	0	13
Nauki Biologiczne	K	K	29	18	11
Nauki Medyczne	M	K	28	11	17
Nauki o Komunikacji Społecznej i Mediach	K		13	8	5



Nauki o Polityce i Administracji	M	M	12	2	10
Nauki Prawne	M	M	19	5	14
Nauki Teologiczne	M	M	14	3	11
Pedagogika	K		16	13	3
Rolnictwo i Ogrodnictwo	K	K	29	17	12
Sztuki Muzyczne	M		12	5	7
Sztuki Plastyczne i Konserwacja Dzieł Sztuki	K	K	13	8	5
Technologia Żywności i Żywienia	K	K	23	16	7
Weterynaria	M	M	29	8	21
Zootechnika i Rybactwo	M	K	26	9	17
	8 K 14 M	10 K 8 M	423	183	240

Tabela 3. Kobiety i mężczyźni w Radach Dyscyplin Naukowych (dane instytucjonalne)

Kobiety i mężczyźni w Zespołach ds. Dyscyplin Naukowych

Na 24 osoby zasiadające w Zespołach ds. Dyscyplin Naukowych UWM 9 osób to kobiety, co stanowi 37,5 % składu wszystkich Zespołów ds. Dyscyplin Naukowych. Kobiety znajdują się w mniejszości zarówno w Zespole ds. Dyscypliny Filozofia (4 członkiń i 8 członków), jak i Zespole ds. Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości (5 członkiń i 7 członków). Biorąc pod uwagę kwestię kierowania Zespołami, należy stwierdzić, że wszystkie funkcje Przewodniczących Zespołów ds. Dyscyplin Naukowych pełni mężczyźni (2 na 2 osoby). Kobiety nie przewodniczą żadnemu Zespołowi. W przypadku Zastępców i Zastępczyń Zespołów ds. Dyscyplin Naukowych tę funkcję również pełni tylko mężczyźni (1 na 1 osobę).



	Przewodniczący	Zastępca Przewodniczącego	Liczba członków ogółem	w tym kobiety	w tym mężczyźni
Zespół ds. Dyscypliny Filozofia	M		12	4	8
Zespół ds. Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości	M	M	12	5	7
	0 K 2 M	0 K 1 M	24	9	15

Tabela 4. Kobiety i mężczyźni w Zespołach ds. Dyscyplin Naukowych (dane instytucjonalne)

We władzach Uniwersytetu oraz w odniesieniu do kluczowych funkcji na poziomie wydziałów, Radach Dyscyplin Naukowych, Zespołach ds. Dyscyplin Naukowych mamy do czynienia z nierównością oraz niedoreprezentowaniem kobiet. Funkcje decyzyjne zajmują mężczyźni i dominują liczbowo.



3.4. Osoby uczące się na studiach stacjonarnych w 2021 roku wg płci

W 2021 roku na studiach stacjonarnych studiowało 13 352 osób, z czego kobiety stanowiły 61,3 %. Największa dysproporcja kobiet w postaci nadreprezentacji płci na studiach licencjackich pojawiła się na wydziałach Bioinżynierii Zwierząt (96,4 % osób studiujących stanowiły kobiety) oraz w Szkole Zdrowia Publicznego (86,7% osób studiujących stanowiły kobiety). Na studiach inżynierskich najbardziej widoczne różnice istnieją na Wydziale Nauk Technicznych (4,30 % osób studiujących stanowiły kobiety) oraz na Wydziale Matematyki i Informatyki (9,8 % osób studiujących stanowiły kobiety). Na jednolitych studiach magisterskich największa dysproporcja płci występuje na Wydziale Nauk Społecznych (92,7 % osób studiujących stanowiły kobiety), Wydziale Medycyny Weterynaryjnej (79,9 % osób studiujących stanowiły kobiety) oraz Wydziale Teologii (20,4 % osób studiujących stanowiły kobiety). Na studiach drugiego stopnia najwięcej kobiet studiowało na Wydziale Nauk Społecznych (80,5%) oraz Wydziale Humanistycznym (68,8%).

		stacjonarne											
		licencjackie			inżynierskie			jednolite magisterskie			II stopnia		
	Jednostka	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
1.	Bioinżynierii Zwierząt	139	134	5	260	185	75	0	0	0	99	74	25
2.	Biologii i Biotechnologii	82	60	22	185	122	63	0	0	0	72	56	16
3.	Filia w Ełku	202	139	63	0	0	0	37	37	0	83	53	30
4.	Geoinżynierii	127	82	45	795	354	441	0	0	0	180	112	68
5.	Humanistyczny	1128	736	392	0	0	0	0	0	0	368	253	115
6.	Lekarski	0	0	0	0	0	0	878	534	344	0	0	0
7.	Matematyki i Informatyki	43	28	15	645	63	582	0	0	0	59	22	37
8.	Medycyny Weterynaryjnej	0	0	0	0	0	0	1068	853	215	0	0	0
9.	Nauk Ekonomicznych	960	553	407	221	101	120	0	0	0	327	216	111
10.	Nauk Społecznych	492	313	179	0	0	0	383	355	28	334	269	65
11.	Nauk Technicznych	0	0	0	372	16	356	0	0	0	20	2	18

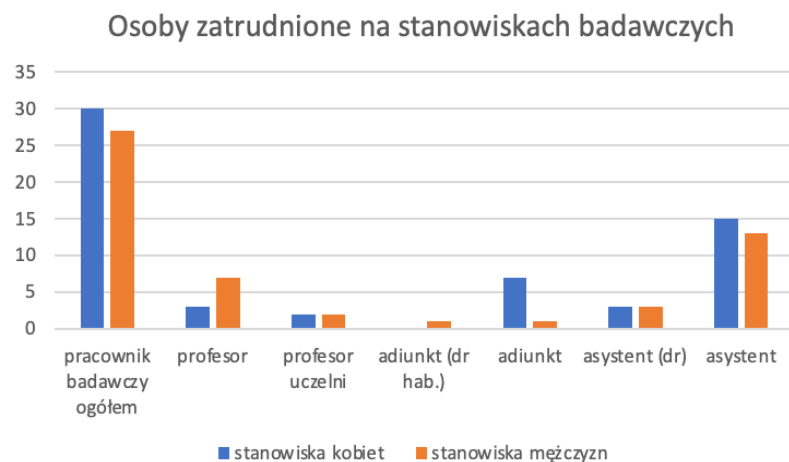


12.	Nauki o Żywności	0	0	0	255	160	95	0	0	0	53	41	12
13.	Prawa i Administracji	825	546	279	0	0	0	883	537	346	270	160	110
14.	Rolnictwa i Leśnictwa	37	28	9	486	231	255	0	0	0	32	15	17
15.	Szkoła Zdrowia Publicznego	602	522	80	0	0	0	0	0	0	63	55	8
16.	Sztuki	100	68	32	0	0	0	0	0	0	36	30	6
17.	Teologii	22	20	2	0	0	0	98	20	78	31	29	2
OGÓŁEM		4759	3229	1530	3219	1232	1987	3347	2336	1011	2027	1387	640

Tabela 5. Liczba osób studiujących na wydziałach UWM na studiach stacjonarnych w 2021 roku wg płci

3.5. Osoby zatrudnione na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych

W grupie pracowników i pracownic na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych zatrudnionych jest łącznie 1 341 osób. Kobiety stanowią 48,7 % (653 osób), natomiast mężczyźni 51,3 % (688 osób).

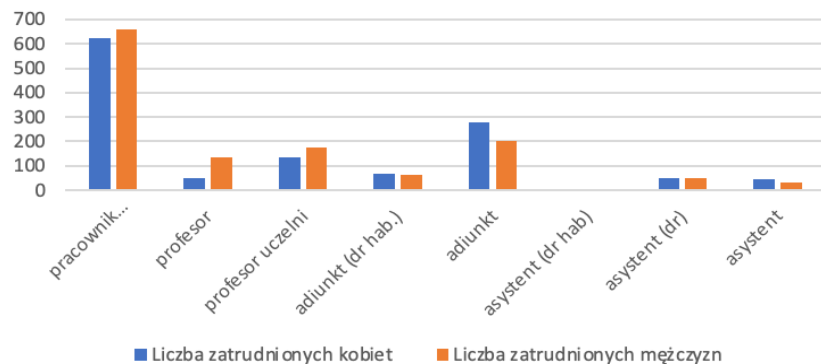


Wykres 2. Osoby zatrudnione na stanowiskach badawczych.

Na stanowiskach badawczych zatrudnionych jest nieznacznie więcej kobiet niż mężczyzn (różnica wynosi 3 etaty). Wśród profesorów przeważają mężczyźni (7 na 10 osób). Wśród profesorów uczelni zachowana jest równowaga płci (po 2 stanowiska dla każdej z płci). Adiunkci z tytułem dr hab. to tylko jedno stanowisko zajmowane przez mężczyznę. Proporcje płci zmieniają się w przypadku stanowiska adiunkta - przeważają kobiety (7 na 8 stanowisk). Asystentów z tytułem dr reprezentują po równo obie płci (3 kobiety oraz 3 mężczyzn). Na stanowisku asystenta zatrudnionych jest nieznacznie więcej kobiet niż mężczyzn (różnica wynosi 2 etaty).



Osoby zatrudnione na stanowiskach badawczo-dydaktycznych



Wykres 3. Osoby zatrudnione na stanowiskach badawczo-dydaktycznych.

Na stanowiskach badawczo-dydaktycznych zatrudnionych jest nieznacznie więcej mężczyzn niż kobiet (różnica wynosi 38 etatów). Wśród profesorów przeważają mężczyźni (135 na 183 osoby). Profesorzy uczelni to w większości również mężczyźni (177 na 313 osób). Adiunkci z tytułem dr hab. to przeważnie kobiety (67 na 129 osób). Wśród grupy adiunktów mamy także do czynienia z przewagą kobiet (277 na 481 osób). Jeden mężczyzna zajmuje stanowisko asystenta z tytułem doktora habilitowanego. Asystenci z tytułem dr są bliscy równowagi płci (49 kobiet i 51 mężczyzn). Kobiety przeważają na stanowiskach asystenta (46 na 77 osób).



3.6. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w nauce

Analizie została poddana płaca zasadnicza brutto, bez wysługi lat czy dodatków funkcyjnych/zadaniowych i premii. Podstawą analiz były dane instytucjonalne uwzględniające zróżnicowanie wynagrodzeń uzyskiwanych przez kobiety i mężczyzn, zajmujących te same typy stanowisk. Przeanalizowano płace na stanowiskach badawczych oraz badawczo-rozwojowych.

	Wysokość wynagrodzeń		Liczba etatów		Średnio na K	Średnio na M	Różnica średniego wynagrodzenia (K-M)	Różnica globalna w wydatkach na wynagrodzenia (K-M)
	kobiet	mężczyzn	kobiet	mężczyzn				
pracownik badawczy ogółem	126 746,23	124 427,83	19,87	17,81	6 378,77	6 986,40	-607,63	2 318,40
profesor	25 227,00	60 681,00	3,00	5,67	8 409,00	10 702,12	-2 293,12	-35 454,00
profesor uczelni	13 548,00	13 834,00	2,00	2,00	6 774,00	6 917,00	-143,00	-286,00
adiunkt (dr hab.)	0,00	7 238,00	0,00	1,00	bd	bd	bd	-7 238,00
adiunkt	49 223,00	5 055,00	7,00	1,00	7 031,86	5 055,00	1 976,86	44 168,00
asystent (dr)	15 031,25	13 319,00	2,16	2,40	6 958,91	5 549,58	1 409,33	1 712,25
asystent	23 716,98	24 300,83	5,71	5,74	4 153,59	4 233,59	-80,01	-583,85

Tabela 6. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w grupie pracowników i pracownic badawczych.

Wśród osób zatrudnionych na stanowiskach badawczych największa różnica średniego wynagrodzenia została zidentyfikowana w grupie osób zatrudnionych na stanowisku profesorskim (- 2 293,12 zł), a najmniejsza wśród osób pracujących na stanowisku asystenta (- 80,01 zł). W tej grupie pracowniczej kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni na stanowiskach adiunkta (+ 1 976,86 zł) oraz asystenta z tytułem doktora (+ 1 409,33 zł).



	Wysokość wynagrodzeń		Liczba etatów		Średnio na K	Średnio na M	Różnica średniego wynagrodzenia (K-M)	Różnica globalna w wydatkach na wynagrodzenia (K-M)
	kobiet	mężczyzn	kobiet	mężczyzn				
pracownik badawczo-dydaktyczny ogółem	3 348 069,00	3 858 928,00	617,00	653,67	5 426,37	5 903,48	-477,11	-510 859,00
profesor	365 493,00	1 048 935,00	48,00	132,50	7 614,44	7 916,49	-302,05	-683 442,00
profesor uczelni	853 590,00	1 110 979,00	136,00	177,00	6 276,40	6 276,72	-0,32	-257 389,00
adiunkt (dr hab.)	365 770,00	335 404,00	66,50	61,17	5 500,30	5 483,15	17,16	30 366,00
adiunkt	1 433 394,00	1 061 634,00	274,50	202,00	5 221,84	5 255,61	-33,78	371 760,00
asystent (dr hab)	0,00	5 638,00	0,00	1,00	bd	bd	bd	-5 638,00
asystent (dr)	175 712,00	189 199,00	47,00	49,50	3 738,55	3 822,20	-83,65	-13 487,00
asystent	154 110,00	107 139,00	45,00	30,50	3 424,67	3 512,75	-88,09	46 971,00

Tabela 7. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w grupie pracowników i pracownic badawczo-dydaktycznych.

Wśród osób zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych największa różnica średniego wynagrodzenia została zidentyfikowana w grupie osób zatrudnionych na stanowisku profesora (- 302,05 zł), a najmniejsza wśród osób pracujących na stanowisku profesora uczelni (- 0,32 zł). W tej grupie pracowniczej kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni na stanowisku adiunkta z tytułem doktora habilitowanego (+ 17,16 zł).

Zasada „równości wynagrodzeń za taką samą pracę” została wprowadzona w traktacie rzymskim z 1957 roku. Jednak wyniki przeprowadzonej na UWM w Olsztynie diagnozy pokazują, że zróżnicowanie wynagrodzenia na płeć nadal się utrzymuje. Na podstawie powyższych danych można stwierdzić, że w Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie kobiety zarabiają statystycznie mniej niż mężczyźni (wyjątkiem są

stanowiska: adiunkta, adiunkta z tytułem doktora habilitowanego oraz asystenta z tytułem doktora). Zidentyfikowaną na etapie diagnozy lukę płacową należałoby poddać bardziej szczegółowej i pogłębionej analizie na dalszych etapach pracy związanych ze wdrażaniem Planu Równości Płci, ponieważ przyczyn tego zjawiska można upatrywać w bardzo szerokim kontekście (np. praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, decyzji zawodowych z powodu obowiązków rodzinnych, mniej i gorzej wynagradzane kobiety na stanowiskach kierowniczych oraz inne czynniki). Należałoby zatem podjąć działania mające na celu wyrównanie płac na tych samych stanowiskach i dla osób o podobnych kompetencjach.



3.7. Wyniki badań sondażowych – opinie członkiń i członków społeczności Uniwersytetu na temat równego traktowania

W celu dostosowania zapisów Planu Równości Płci do warunków pracy i rozwoju na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie, przeprowadzono badanie sondażowe z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety. Ankieta była anonimowa z wykorzystaniem zweryfikowanego narzędzia Microsoft Forms. Sondaż został przeprowadzony techniką CAWI (ang. Computer-Assisted Web Interview). Kwestionariusz został dostarczony badanej grupie w formie aktywnego linku, przekierowującego do pytań ankietowych, na które uczestnik/czka sondażu mógł odpowiedzieć w dowolnym miejscu i czasie.

Użyto takiego samego kwestionariusza zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Zwierał on pytania dotyczące pięciu obszarów uwzględnianych w Planie Równości Płci, tj. równowagi między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultury organizacyjnej instytucji, równowagi płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych, równości płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery, włączenia kwestii płci do badań i treści dydaktycznych oraz środków przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu. Niniejsze opracowanie jest skróconą wersją raportu z badań.

Planowane było także przeprowadzenie wywiadów fokusowych na trzech wylosowanych spośród 17 wydziałach/jednostek organizacyjnych. Ze względu na opór pracowników wobec wzięcia udziału w badaniu, które nie zapewnia anonimowości, zrezygnowano z tej formy badania. W związku z tym wykonano tylko badanie ankietowe.

3.7.1. Struktura próby badawczej

Do wzięcia udziału w sondażu zostali zaproszeni wszyscy pracownicy i pracownice Uniwersytetu. Wykorzystano wewnętrzną pocztę elektroniczną.

Sondaż przeprowadzono na próbie nielosowej. Udzielanie odpowiedzi było możliwie od 5 do 13 kwietnia 2022 r. W sondażu wzięły udział 564 osoby, w tym 382 kobiety (67,7% ankietowanych), 180 mężczyzn (31,9% ankietowanych) oraz 2 osoby o płci niebinarnej (0,4% ankietowanych).



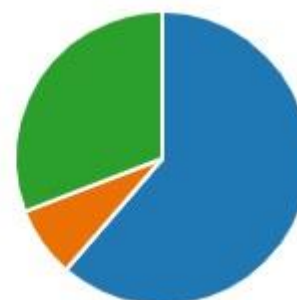
● kobieta	382
● mężczyzna	180
● niebinarna	2



Wykres 4. Liczba kobiet i mężczyzn biorących udział w badaniu.

Zdecydowana większość ankietowanych – 551 miała wykształcenie wyższe. Najwięcej respondentek/ów zadeklarowało swoją przynależność do dziedziny nauk społecznych (89) oraz rolniczych (83). 545 osób w całej próbie było zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy oraz 461 osób było zatrudnionych na czas nieokreślony.

● pracowników badawczych/dyda...	346
● pracowników technicznych	44
● pracowników administracyjnych	174



Wykres 5. Grupy pracowników.

Powyższy wykres prezentuje jak licznie były reprezentowane w tej próbie poszczególne grupy pracowników. Największą grupę stanowili pracownicy badawczy/dydaktyczni, co też jest odzwierciedleniem sytuacji panującej na całym Uniwersytecie.

● mniej niż 10 lat	84
● między 10 a 20 lat	212
● powyżej 20 lat	268



Wykres 6. Staż pracy.



Staż pracy ankietowanych pokazuje powyższy wykres – większość pracowników i pracowników pracuje powyżej 20 lat (268 – 47,5%). Nieco mniej ma staż pracy pomiędzy 10 a 20 lat (212 – 37,6%).

Poniżej przedstawiono podsumowanie części zebranych danych oraz najważniejsze wnioski z przeprowadzonego badania. Jest to raport skrócony, gdyż prezentacja wszystkich danych nie jest możliwa ze względu na ograniczoną obojętność niniejszego dokumentu.

3.7.2. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji

Kultura organizacyjna instytucji to zbiór szerzących się w niej wierzeń i przekonań dotyczących tego, jak prowadzić działania, jak powinni zachowywać się pracownicy/ce i jak powinni być traktowani. Na podstawie takiej definicji były formułowane pytania w tej części kwestionariusza.

Spośród ankietowanych kobiet i mężczyzn zdecydowana większość (242 kobiety i 126 mężczyzn, co łącznie stanowi 65,2% ankietowanych) nie posiada dzieci poniżej 10 roku życia, które wymagałyby stałej opieki (dane prezentuje poniższa tabela).

Płeć a liczba dzieci pod opieką (do 10 r.ż)	Stan cywilny				Suma końcowa
	panna/kawaler	rozwidziona/rozwidziony	wdowa/wdowiec	zamężna/zonaty	
kobieta	73	48	4	257	382
0	63	33	4	142	242
1	7	15		61	83
2	3			54	57
mężczyzna	38	19		123	180
0	36	14		76	126
1	1	3		24	28
2	1	2		19	22
3				4	4
niebinarna			1	1	2
2				1	1
3			1		1
Suma końcowa	111	67	5	381	564

Tabela 8. Stan cywilny, płeć i liczba dzieci pod opieką.



Osoby posiadające dzieci pod opieką w wieku poniżej 10 roku życia wskazały, że w czasie ich pracy dzieci przebywają w szkole lub przedszkolu (łącznie 181 udzielonych odpowiedzi).

O kulturze organizacyjnej świadczy również poziom transparentności zasad i reguł dotyczących równego traktowania.

	Płeć			
	kobieta	mężczyzna	niebinarna	Suma końcowa
Na Uniwersytecie poinformowano mnie na temat praw przysługujących w zakresie równego traktowania w miejscu pracy				
nie	147	42	1	190
raczej nie	79	17		96
raczej tak	42	34	1	77
tak	36	52		88
trudno powiedzieć	78	35		113
Suma końcowa	382	180	2	564

Tabela 9. Informowanie na temat praw przysługujących w zakresie równego traktowania w miejscu pracy

Z zebranych danych wynika, że 286 osób z całej próby badawczej (nieco ponad 50%) uważa, iż nie zostało poinformowanych o przysługujących im prawach. Dodatkowo 113 osób (20%) deklaruje, że trudno im jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie, co daje w sumie wynik 70% osób, które uważają, że brakuje jasnych informacji udzielanych pracownikom na temat praw przysługujących w zakresie równego traktowania w miejscu pracy.

Podobnie niepokojące wyniki pojawiają się w odpowiedziach dotyczących:

- wspierania pracowników/pracownic w opracowaniu własnego planu godzenia życia zawodowego i prywatnego (23,4% - nie, 21,8% - raczej nie, 12,7% - trudno powiedzieć),
- informowania pracowników/pracownic o rozwiązaniach, z których mogą skorzystać, a które umożliwiają godzenie życia zawodowego i prywatnego (29,1% - nie, 24,3% - raczej nie, 12,5% - trudno powiedzieć),



- identyfikowania potrzeb związanych z godzeniem życia zawodowego i prywatnego, prowadząc analizę potrzeb szkoleniowych pracowników/pracownic, (20,2% - nie, 24,8% - raczej nie, 17% - trudno powiedzieć).

Natomiast można dość jednoznacznie stwierdzić, że w Uniwersytecie:

- otwarcie komunikuje się, że wszystkie oferowane pracownikom/pracownicom rozwiązania w takim samym zakresie są adresowane do kobiet i mężczyzn (26,4% - tak, 24,8% - raczej tak),

- wspiera się rozwój zawodowy pracowników/pracownic (19,3% - tak, 37,8% - raczej tak),

- prowadzi się regularną ocenę pracowniczą z wykorzystaniem wystandaryzowanego narzędzia (41,5% - tak, 28,9% - raczej tak).

W kwestii rozwiązań umożliwiających godzenie życia zawodowego i prywatnego oferowane pracownikom/pracownicom przez Uniwersytet, najczęściej wskazywano dofinansowania do wypoczynku i rekreacji (441 odpowiedzi), możliwość wyjścia w celu załatwienia ważnej sprawy (273 odpowiedzi), dostęp do miejsc parkingowych (219 odpowiedzi), możliwość dostosowania planów urlopów pracowników posiadających dzieci w wieku szkolnym i przedszkolnym do terminów wakacji, ferii i przerw świątecznych (184 odpowiedzi), pracę zdalną (177 odpowiedzi), indywidualne godziny pracy (157 odpowiedzi). Jednocześnie są to rozwiązania, z których pracownicy/pracownice korzystają najczęściej. 58 osób odpowiedziało, że na Uniwersytecie nie ma żadnych tego typu rozwiązań.

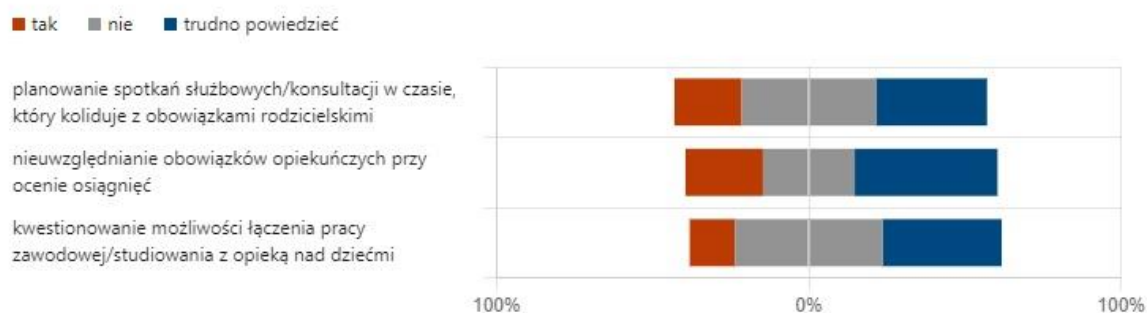
Warto zwrócić uwagę, że niewielu pracowników/pracownic ma możliwość skorzystania z dofinansowania do opieki nad dziećmi (w tym żłobka, przedszkola), z zapewnienia opieki medycznej (w tym również dzieciom). Brakuje także ergonomicznych i komfortowych warunków pracy (tylko 35 osób wskazało, że takie warunki ma zapewnione).

Pracownicy/pracownice wskazali/ły również, że problemem jest planowanie spotkań służbowych/konsultacji w czasie, który koliduje z obowiązkami rodzicielskimi (21,5% na tak) oraz **niewzględnianie obowiązków opiekuńczych przy ocenie osiągnięć (24,8% na tak)**.

Przy czym najbardziej kłopotliwa jest konieczność wykonywania pracy wieczorami i w weekendy oraz ocena pracownika będącego na urlopie rodzicielskim według takich



samych kryteriów, co pozostałych pracowników, tzn. nieuwzględnienie czasu nieobecności pracownika. W pytaniu otwartym dotyczącym tych problemów pojawiło się wiele wartościowych opisów sytuacji, które powinny być wyeliminowane z kultury organizacyjnej Uniwersytetu. Opisy te posłużyły m.in. do przygotowania planu działań do implementacji w najbliższej przyszłości.

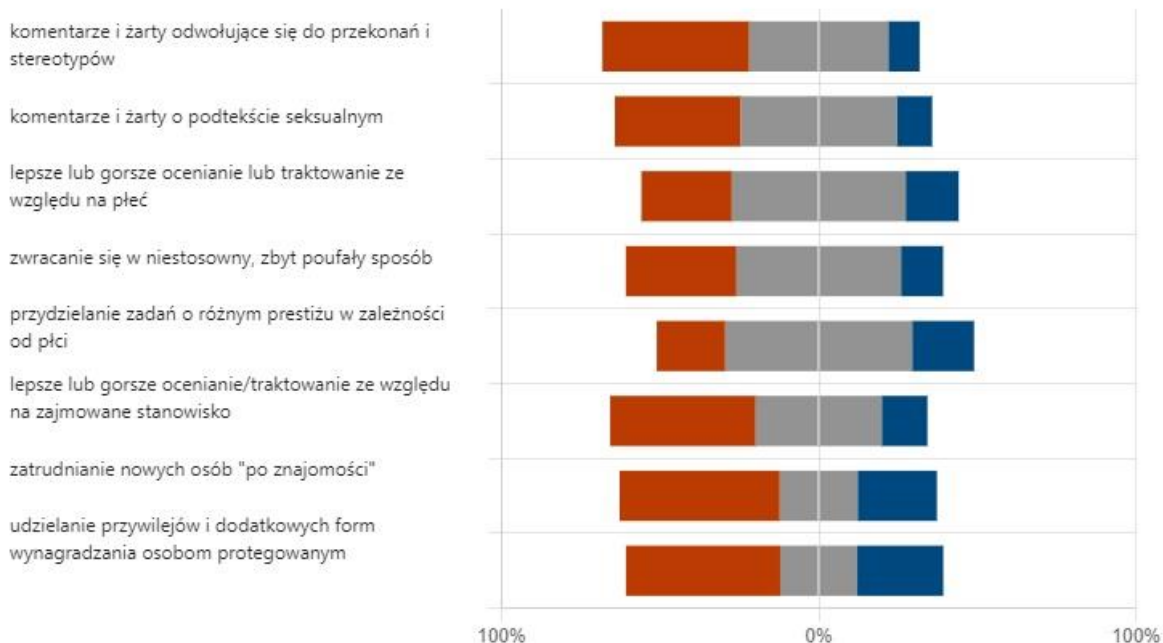


Wykres 7. Czy spotkał/a się Pan/Pani na Uniwersytecie z wymienionymi poniżej niepożądanymi sytuacjami związanymi z rodzicielstwem?

35% ankietowanych deklaruje, że przełożeni wymagają od nich zajmowania się służbowymi czynnościami po godzinach pracy, np. odbierania służbowych wiadomości e-mail i telefonów.



■ tak ■ nie ■ trudno powiedzieć



Wykres 8. Czy na Uniwersytecie doświadczył/a Pan/Pani wymienionych poniżej niepożądanych sytuacji i zachowań?

Ponadto ankietowani deklarują, że spotykają się z przejawami nierównego traktowania, takimi jak komentarze i żarty odwołujące się do przekonań i stereotypów (46,3%), komentarze i żarty o podtekście seksualnym (39,7%), lepsze lub gorsze ocenianie lub traktowanie ze względu na płeć (28,5%), zwracanie się w niestosowny, zbyt poufaly sposób (34,9%), przydzielanie zadań o różnym prestiżu w zależności od płci (21,6%), lepsze lub gorsze ocenianie/traktowanie ze względu na zajmowane stanowisko (45,9%), zatrudnianie nowych osób "po znajomości" (50,5%), udzielanie przywilejów i dodatkowych form wynagradzania osobom protegowanym (48,6%). Są to istotne wyniki z punktu widzenia opracowywania dalszych zaleceń do wdrożenia Planu.

3.7.3. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych

Na Uniwersytecie istnieją nierówności w aspekcie przydzielania zasobów i obowiązków w zakresie:

- dostępu do stanowisk zarządczych (22,3% ankietowanych uważa, że kobiety są dyskryminowane),

- dostępu do wyższych stanowisk (21,3% ankietowanych uważa, że kobiety są dyskryminowane),
- wysokość wynagrodzeń w odniesieniu do zakresu zadań i obowiązków (17,6% ankietowanych uważa, że kobiety są dyskryminowane),
- dostępu do awansu zawodowego (13,5% ankietowanych uważa, że kobiety są dyskryminowane).

24% ankietowanych uważa też, że w ich jednostkach organizacyjnych większe szanse objęcia funkcji kierowniczej ma mężczyzna niż kobieta.



Wykres 9. Czy na Uniwersytecie dostrzegasz jakąś dysproporcję w zakresie zatrudnienia kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w porównaniu z liczbą zatrudnionych kobiet i mężczyzn ogółem?

Ankietowani zauważają też, że nie ma żadnej kobiety w kolegium rektorskim.

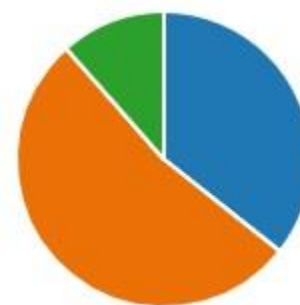
3.7.4. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery

Niepokojące wyniki pojawiają się w odpowiedziach dotyczących:

- oferowania specjalistycznych programów rozwojowych skierowanych do grupy pracowniczej wybranej ze względu na kryterium płci (np. networking, coaching, mentoring, szkolenia dla kobiet wspierające ich kompetencje lidereckie czy menedżerskie) (22% - nie, 26,6% - raczej nie, 16,95% - trudno powiedzieć),
- podejmowania działań promujących awans osób tej płci, która jest niedoreprezentowana w jednostce organizacyjnej (24,1% - nie, 25,7% - raczej nie, 20,55% - trudno powiedzieć).



 tak	201
 nie	298
 trudno powiedzieć	65



Wykres 10. Czy był(a) Pan/Pani kiedykolwiek zachęcany/a lub zapraszany/a do ubiegania się o awans lub wyższe stanowisko w obecnym miejscu pracy?

W kwestionariuszu ankiety zadano pytanie otwarte o bariery awansu zawodowego. Wiele spośród wypowiedzi, które pojawiały się wśród ankietowanych, nie dotyczy kwestii płci, lecz barier awansu i rozwoju zawodowego w ogóle. Jednak warto tutaj o nich wspomnieć ze względu na możliwość wprowadzania pewnych zmian w tym zakresie przy okazji podejmowania działań na rzecz implementacji Planu.

Najczęściej pojawiające się odpowiedzi dotyczyły kwestii wynagrodzenia, a zwłaszcza tego, że pomimo podnoszenia kwalifikacji wynagrodzenie pozostaje bez zmian. Ankietowani wskazują, że płace są bardzo niskie, niewspółmierne do posiadanych kwalifikacji i brakuje dodatkowego wynagradzania za wykonywanie zadań wykraczających poza zakres obowiązków. Ponadto ankietowani wskazali, że osoby z długim stażem pracy w UWM zarabiają mniej niż osoby nowo zatrudnione. Wynika to z faktu, że podstawa wynagrodzenia wieloletniego pracownika jest niższa od stawki, którą otrzymuje nowy pracownik. Dodatkowo ankietowani wskazali, że możliwość awansu na nowe stanowisko nie przekłada się na wyższe wynagrodzenie. W grupie pracowników administracyjnych awans polega często tylko na zmianie nazwy stanowiska i „wyrobieniu nowej pieczętki”. Sytuacja ta wpływa demotywująco na pracowników.

Ankietowani wskazują, że w ich odczuciu brakuje szkoleń i jasnej ścieżki awansu tj. brak informacji o możliwościach awansu na wyższe stanowisko, jak też brak zainteresowania przełożonych w zakresie możliwości wnioskowania o awans dla podległego pracownika i docenienia tym samym jego zaangażowania i starań. W odpowiedzi na pytanie ankietowe o bariery awansu pojawiło się nawet stwierdzenie, że ambitni i pracowici pracownicy/ce zmieniają zatrudnienie i odchodzą z Uniwersytetu. Podobne wnioski można odnaleźć



w dokumencie z audytu zewnętrznego firmy Metaphor z 2021 roku pn. „UWM - Raport z badania kultury organizacyjnej”.

W przypadku pracowników administracyjnych niejednokrotnie brakuje możliwości awansu zawodowego w ogóle, natomiast w przypadku pracowników naukowo-dydaktycznych dużym problemem jest łączenie działalności naukowej z działalnością dydaktyczną i organizacyjną, ponieważ awans zawodowy jest powiązany przede wszystkim osiągnięciami naukowymi. Ankietowani wskazują, że trudno jest im łączyć i w równym stopniu poświęcać się dydaktyce, badaniom naukowym i pisaniu publikacji, a jednocześnie być zaangażowanym w wiele aktywności organizacyjnych, które w ich opinii pochłaniają dużo czasu. Na uwagę zasługuje fakt, że **jednym z kryteriów awansu pracownika badawczego/badawczo-dydaktycznego jest też odbycie wyjazdu zagranicznego, co jest trudne zwłaszcza dla matek z małymi dziećmi.**

Jest to zgodne z wynikami badań prowadzonych na świecie, gdyż w nauce od dawna odnotowuje się istnienie zjawiska „nieszczelnego rurociągu”, czyli z angielskiego *leaky pipeline*. Jest to termin, którym określa się marnowanie potencjału kobiet w nauce, a polega na tym, że ponad połowa absolwentów wyższych uczelni to kobiety, ale wśród badaczy robiących karierę naukową jest ich mniej niż 30%. Kobiety stanowią 53% absolwentów wyższych uczelni. Po obronie dyplomu nie zwalniają tempa, bo na początkowych rocznikach studiów doktoranckich również jest ich więcej, ale już wśród doktorów kobiet jest 43%. Im wyżej na szczeblach naukowej hierarchii, tym kobiet jest mniej - kobiet-profesorów jest 10%. Cały mechanizm został opisany m.in. w badaniach UNESCO i dotyczy trendów światowych. Wśród polskich naukowców dysproporcja płci jest nieco mniejsza, ale proces "wyciekania" wygląda podobnie - studia doktoranckie przypadają na czas, kiedy młodzi ludzie zaczynają życie rodzinne i wiele kobiet „wypada” z nauki tuż po doktoracie, aby urodzić dzieci. Potem jest już niezwykle trudno nadrobić stracony czas i wrócić do kariery naukowej.

Zatem jedną z istotnych kwestii jest wypełnianie przez kobiety zadań opiekuńczych zarówno w stosunku do dzieci, jak i starszych członków rodziny. Z tego powodu często cierpi na tym ich aktywność zawodowa. Mimo, że wypełniają one warunki umowy o pracę, to nie podejmują funkcji kierowniczych w obawie przed nadmiarem dodatkowych zadań oraz

brakiem systemowego wsparcia organizacji w tym zakresie. Drugą przyczyną tkwi w patriarchalnym charakterze naszego społeczeństwa. Zdaniem ankietowanych, mężczyźni z trudnością tolerują zwierzchność kobiet, dlatego wolą wskazać innego mężczyznę niż kobietę o porównywalnych kwalifikacjach i osiągnięciach. Powyższą sytuację wzmacnia stan prawny – ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, która zniósła obieralność, wyłanianie z ciał kolegialnych na podstawie głosowania ich członków, na rzecz nominowania przez władze kierownicze. Tego typu stwierdzenia znajdują potwierdzenie w badaniach prowadzonych w szerszym kontekście, np. europejskim, ponieważ od wielu lat w nauce odnotowuje się istnienie zjawiska szklanego sufitu. Tak zwany indeks szklanego sufitu (glass ceiling index, GCI) pokazuje, jakie szanse mają kobiety na osiągnięcie najwyższej pozycji w hierarchii akademickiej. Gdy GCI wynosi 1, to mamy do czynienia z równością płci, natomiast, im wyższa wartość wskaźnika, tym trudniejsza jest sytuacja kobiet. Podczas na wszystkich uczelniach publicznych w Polsce w 2020 roku indeks szklanego sufitu wyniósł 1,76.

Zadaniem ankietowanych, frustrujące jest również podejście przełożonych do nowo zatrudnionych mężczyzn w porównaniu do kobiet już pracujących, co jest kolejnym widocznym symptomem zjawiska szklanego sufitu. Parafrazując wypowiedzi badanych, mężczyźni od początku traktowani są dobrze - z góry zakłada się, że posiadają umiejętności i odpowiednie kwalifikacje, podczas gdy kobiety, zwłaszcza młode, zaczynają pracę od „udowodnienia innym swojej wiedzy i wartości” (cytat z odpowiedzi na pytanie kwestionariusza ankiety). Zdarzają się niestosowne komentarze ze strony przełożonych wobec młodych pracowni, jak na przykład: "taka duża/skomplikowana/trudna sprawa dla takiej drobnej/młodej kobiety" (cytat z odpowiedzi na pytanie kwestionariusza ankiety). Kobiety, które z zasady łączą obowiązki naukowczyń/wykładowczyń z rolą matki, mają ograniczone możliwości awansu, w porównaniu do mężczyzn, gdyż brakuje im czasu na prowadzenie badań naukowych na takim poziomie i w takim wymiarze, jak jest to wymagane. Muszą łączyć prowadzenie prac badawczych z obowiązkami rodzicielskimi, a jednocześnie brak systemowego wsparcia w tym zakresie. Z tego powodu kobiety



potrzebują znacznie więcej wsparcia od pracodawców i warto o to zadbać na poziomie uczelni.

3.7.5. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych

Pracownicy i pracownice mają niską wiedzę dotyczącą włączania kwestii płci do badań i treści dydaktycznych. Natomiast pytanie o to, czy kwestie płci są włączane do treści przedmiotowych (sylabusów) 62% odpowiedziało „nie wiem”, natomiast 32% odpowiedziało przecząco. Na pytania o to, czy badania podejmujące problematykę związaną z płcią społeczno-kulturową i nierównościami uzyskują obecnie dofinansowania zarówno z zewnętrznych wobec Uniwersytetu źródeł, jak i z badań statutowych Uniwersytetu 87 i 88% ankietowanych odpowiedziało „nie wiem”.

 tak	47
 nie	152
 nie wiem	365



Wykres 11. Czy płęć jest uwzględniana przy planowaniu konferencji naukowych, tzn. czy dba się o równy udział kobiet i mężczyzn w komitetach naukowych, komitetach organizacyjnych, wśród moderatorów/ek i panelistów/ek?

Podobnie na pytanie, czy płęć jest uwzględniana przy planowaniu konferencji naukowych, tzn. czy dba się o równy udział kobiet i mężczyzn w komitetach naukowych, komitetach organizacyjnych, wśród moderatorów/ek i panelistów/ek 65% odpowiedziało „nie wiem”, a 27% odpowiedziało przecząco.

3.7.6. Środki przeciwko przemocy ze względu na płęć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu

Podobnie niska wiedza i świadomość pracowników istnieje w zakresie znajomości tematu zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, zwłaszcza ze względu na płęć. 366

osób, czyli 64,9% nie wie, czy Uniwersytet posiada jakikolwiek wewnętrzny dokument zawierający procedurę zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji.



Wykres 12. Czy Uniwersytet posiada wewnętrzny dokument zawierający procedurę zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji?

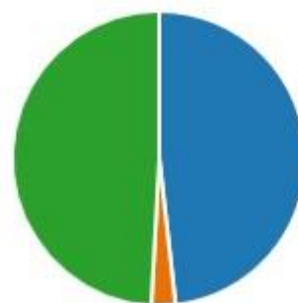
Zdania są podzielone w kwestii dokumentu zawierającego procedurę zgłaszania i reagowania na przypadki mobbingu w miejscu pracy. 37,4% ankietowanych uważa, że Uniwersytet posiada taki dokument, 33,7% twierdzi, że taki dokument nie istnieje, natomiast 28,9% ankietowanych trudno powiedzieć cokolwiek na ten temat.



Wykres 13. Czy Uniwersytet posiada wewnętrzny dokument zawierający procedurę zgłaszania i reagowania na przypadki mobbingu w miejscu pracy?

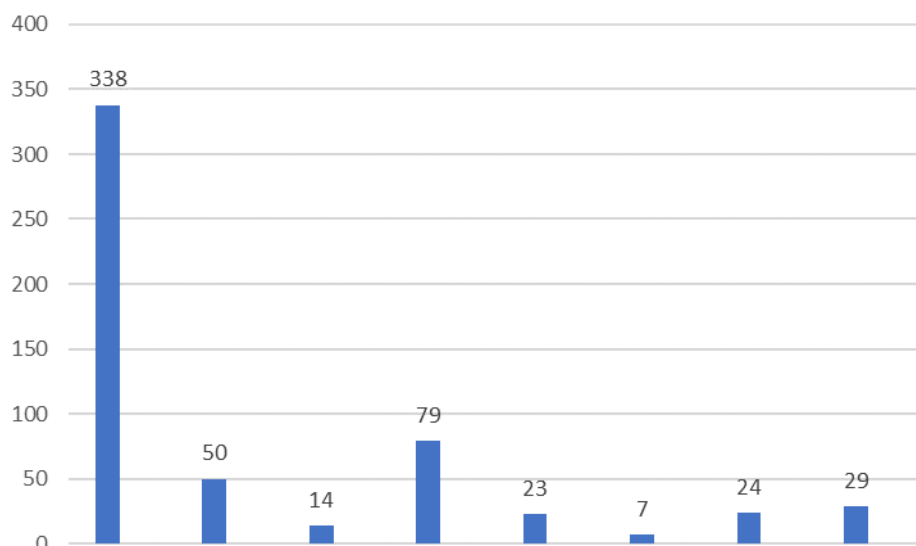
Na pytanie o to, czy pracownicy/pracownice wiedzieliby, do kogo się zgłosić, gdyby doświadczyli/ły mobbingu lub dyskryminacji w swojej pracy, 48,2% odpowiedziało twierdząco, ale aż 51,8% nie wie, do kogo się zwrócić o pomoc.

● tak	272
● nie	15
● nie wiem	277



Wykres 14. Czy gdyby doświadczył/a Pan/Pani mobbingu lub dyskryminacji w swojej pracy, wiedziałby Pan/wiedziałaaby Pani, do kogo zwrócić się o pomoc?

Dodatkowo 226 osób udzieliło odpowiedzi na pytanie otwarte, do kogo w pierwszej kolejności by się zwrócili w takiej problemowej sytuacji. Wyniki zaprezentowano na wykresie poniżej.



Wykres 15. Do kogo po pomoc w sytuacji mobbingu lub dyskryminacji?

79 osób zwróciłoby się w pierwszej kolejności do bezpośredniego przełożonego, 50 osób – do Rzecznika ds. Równości Szans na uczelni, 24 osoby wskazały Dziekana wydziału. Do Komisji ds. Równości Szans zgłosiłoby się 23 osoby, 14 – do Rektora oraz 7 osób – do związków zawodowych. 29 osób wskazało na inne osoby. Najwięcej osób pozostawiło pytanie bez odpowiedzi – 338 osób.



4. Wdrożenie Planu Równości Płci

Wdrożenie Planu równości płci i osiągnięcie zakładanych w nim celów szczegółowych wymagać będzie zaangażowania wielu jednostek organizacyjnych uczelni, a także powołania nowych podmiotów, o kluczowej roli dla wdrożenia i monitorowania działań przewidzianych w Planie. Jednym z istotnych kierunków działań jest podejmowanie licznych aktywności o charakterze informacyjnym i edukacyjnym, opartych na kompleksowej współpracy i komunikacji całej wspólnoty akademickiej, tak, aby założenia dotyczące równości płci i różnorodności były realizowane w dialogu ze społecznością akademicką i otoczeniem uczelni. Kluczowe w tym zakresie jest opracowanie i upowszechnienie kodeksów dobrych praktyk i standardów etycznych, które mają wyznaczać kierunek działań dla całej społeczności akademickiej. Powodzenie realizacji tych działań zależeć będzie również od powszechnego zrozumienia wartości, które uczelnia chce kształtować i realizować zarówno w sferze nauki jak i zatrudnienia, a których wyrazem są przewidziane w Planie równości płci cele strategiczne.

Po wejściu w życie Planu równości płci niezbędnym elementem jego wdrożenia jest przeprowadzanie corocznej analizy dokonywanych postępów w zakresie realizacji celów szczegółowych, o których mowa w Planie. W tym celu jednostki odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań w oparciu o gromadzone dane i określone wskaźniki przedstawiają sprawozdanie ze swojej działalności do specjalisty/teki ds. równouprawnienia na UWM w Olsztynie, w terminie do końca marca każdego roku za poprzedni rok kalendarzowy. Dokonywanie regularnej ewaluacji Planu pozwoli w lepszym stopniu uwzględnić oczekiwania i zmieniające się potrzeby odbiorców, a także reagować na zmieniające się warunki i okoliczności, które mogą wpłynąć na konieczność zrewidowania założeń i kierunków strategicznych w kolejnych latach.

Coroczne sprawozdanie z realizacji planu będzie podawane do publicznej wiadomości w sposób zwyczajowo przyjęty na uczelni, m.in. za pośrednictwem stron internetowych uczelni. Z uwagi na założenia związane z przeprowadzeniem zmian organizacyjnych i powołanie nowych podmiotów odpowiedzialnych za wdrożenie, realizację i monitorowanie poszczególnych zadań, harmonogram realizacji poszczególnych celów może ulec zmianie.

Podmioty odpowiedzialne za wdrożenie i realizację poszczególnych zadań:

- JM Rektor UWM
- Specjalista/тка ds. równouprawnienia na UWM
- Rzecznik ds. Równości Szans



- Komisja ds. Równości Szans
- Władze Wydziałów i innych jednostek organizacyjnych
- Centrum Informatyczne
- Dział HR
- Dział Marketingu
- Biuro ds. Kształcenia
- Uniwersyteckie Centrum Wsparcia

Specjalista/tka ds. równouprawnienia na UWM - zadania

Implementacja działań związanych z wdrażaniem systemowych rozwiązań w zakresie polityki równouprawnienia w Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie realizowana będzie poprzez następujące zadania Specjalisty/tki ds. równouprawnienia na UWM:

- diagnoza, ewaluacja i monitorowanie istniejących na UWM rozwiązań systemowych, instytucjonalnych oraz regulacji prawnych pod kątem zapewnienia zasady równego traktowania;
- analiza potrzeb społeczności akademickiej - badanie realnych potrzeb różnych grup tworzących społeczność akademicką, w szczególności grup narażonych na dyskryminację i przemoc;
- podejmowanie działań mających na celu pełne poszanowanie i urzeczywistnienie zasady równego traktowania i przeciwdziałanie dyskryminacji w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, religię, narodowość, przekonania polityczne, wyznanie, orientację seksualną, tożsamość płciową (kampanie informacyjne, poradniki, informatory, kursy, szkolenia, debaty, wydarzenia popularno-naukowe, projekty badawcze, wymiana dobrych praktyk krajowych i zagranicznych);
- promowanie standardów antydyskryminacyjnych i wdrożenie zasad równego traktowania w odniesieniu do takich obszarów aktywności jak np.: rekrutacja, kształcenie studentów i studentek, kształcenie kadry naukowej, badania i współpraca naukowa, upowszechnianie i pomnażanie osiągnięć nauki, kultury i techniki, współpraca ze społecznościami lokalnymi, działania marketingowe i promocyjne i inne;



- wdrożenie i ewaluacja Planu Równości Płci dla UWM zawierającego określone działania, wskaźniki i harmonogram ich realizacji;
- podejmowanie działań analitycznych i diagnostycznych pod kątem monitorowania i wdrażania rozwiązań z zakresu polityki równego traktowania, w tym inicjowanie badań w ww. zakresie;
- promocja, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania, w tym między innymi poprzez prowadzenie działań informacyjno-edukacyjnych na rzecz podnoszenia świadomości na temat równości, organizację konferencji, debat i spotkań poświęconych problematyce równouprawnienia, współtworzenie kursów i szkoleń równościowych/antydiskryminacyjnych;
- realizacja działań związanych z ułatwieniem godzenia życia zawodowego z rodzinnym;
- podnoszenie kompetencji antydyskryminacyjnych kadry dydaktycznej, administracji oraz studentów/studentek wszystkich stopni w zakresie równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz reagowania na nie;
- realizacja programów i projektów, w tym współfinansowanych ze środków UE i zagranicznych, mających na celu wdrożenie zasady równego traktowania na UWM;
- współpraca z właściwymi organami UWM (m.in. z Rzecznikiem ds. Równości Szans), podmiotami krajowymi i międzynarodowymi w zakresie realizacji działań dotyczących polityki równego traktowania;
- uczestnictwo w spotkaniach krajowych i zagranicznych poświęconych problematyce równouprawnienia;
- przedstawianie Rektorowi informacji i rekomendacji dotyczących wskazania niezbędnych zmian systemowych i sposobów działania Uczelni pod kątem zapewnienia zasady równego traktowania.

Już na etapie rekrutacji osoby na ww. stanowisko warto wziąć pod uwagę dotychczasowe doświadczenia innych Uniwersytetów. W trakcie konsultacji Rzecznika ds. Równości Szans z Główną Specjalistką ds. Równouprawnienia na Uniwersytecie Warszawskim wypracowano następujące rekomendacje dotyczące wiedzy i kompetencji osoby zatrudnionej na stanowisku Specjalisty/tki ds. równouprawnienia:

- posiada szeroką wiedzę i wrażliwość w obszarze antydyskryminacji i równego traktowania;



- posiada umiejętność doboru i przewodniczenia pracom zespołów, umiejętność organizacji pracy własnej i zespołu;
- posiada wiedzę w zakresie mechanizmów mających na celu zwalczanie negatywnych zjawisk dotyczących nierówności (np. plany równościowe, strategie zakładające wdrożenie określonych działań, wskaźniki, kalkulatory płac, instytucje opiekuńcze, możliwości awansów naukowych, przyznawania grantów);
- charakteryzuje się doświadczeniem/wiedzą w zakresie podejmowania działań badawczych i świadomościowych (kursy dla studentek/tów i kadry, szkolenia, publikacje, debaty, akcje społeczne).

Korzystne jest ustanowienie stanowiska Specjalisty/teki ds. równouprawnienia wysoko w strukturze Uniwersytetu tj. w pionie Rektora. Jest to wyraźny sygnał dla społeczności akademickiej, że działania osoby powołanej do pełnienia tej funkcji mają poparcie władz Uczelni i stanowią istotny element strategii rozwoju. W przyszłości zaleca się utworzenie zespołu równościowego, współpracującego z Rzecznikiem ds. Równości Szans. Tego typu zespoły funkcjonują już na polskich Uczelniach, m.in. na Uniwersytecie Warszawskim, Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie czy Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu.

5. Cele strategiczne, działania, wskaźniki

W oparciu o wyniki przeprowadzonej Diagnozy, określone zostały następujące cele strategiczne:

Cel 1. Zwiększenie świadomości znaczenia równego traktowania ze względu na płeć w społeczności akademickiej

Cel 2. Ułatwienie godzenia pracy zawodowej/studiów i życia rodzinnego przez osoby studiujące i pracujące na uczelni

Cel 3. Zapewnienie równych szans ze względu na płeć w procesie rekrutacji, rozwoju kariery i dostępu do zasobów i awansów

Cel 4. Zapewnienie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w gremiach i procesach decyzyjnych

Cel 5. Przeciwdziałanie przejawom dyskryminacji, przemocy i molestowania ze względu na płeć

W ramach zidentyfikowanych celów strategicznych doprecyzowane zostały w każdej z pięciu grup aktywności cele szczegółowe wraz z określonymi działaniami, które mają służyć ich realizacji. W poniżej zamieszczonych tabelach znajdują się przyporządkowane celom szczegółowym opisy planowanych działań ze wskazaniem grup odbiorców, wskaźników ich ewaluacji oraz podmiotów odpowiedzialnych za realizację poszczególnych zadań.



Cel 1. Zwiększenie świadomości znaczenia równego traktowania ze względu na płeć w społeczności akademickiej

Cel szczegółowy	Działanie	Grupy odbiorców	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie działań
Stworzenie odpowiednich struktur organizacyjnych i otoczenia prawnego na rzecz zapewnienia równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji	<ol style="list-style-type: none">1. Analiza i ewaluacja obowiązujących regulacji w zakresie polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej2. Powołanie specjalisty/tki ds. równouprawnienia i określenie zakresu jej/jego zadań3. Stworzenie na stronie internetowej UWM oddzielnej zakładki, w której opublikowany zostanie Plan równości płci oraz będą na bieżąco publikowane informacje dotyczące jego wdrażania i ewaluacji4. Podanie do publicznej wiadomości informacji o przyjęciu Planu równości płci i jego podstawowych założeniach w sposób	Społeczność akademicka UWM	<p>Powołanie i określenie zakresu zadań wskazanych organów</p> <p>Opracowanie cyklicznych corocznych sprawozdań z działalności powołanych organów.</p> <p>Opublikowanie sprawozdań z działalności na dedykowanej</p>	<p>JM Rektor UWM</p> <p>Specjalista/tka ds. równouprawnienia na UWM</p> <p>Rzecznik ds. Równości Szans</p> <p>Komisja ds. Równości Szans</p> <p>Władze wydziałów i innych jednostek organizacyjnych</p> <p>Centrum Informatyczne</p>



	<p>zwyczajowo przyjęty na uczelni oraz upowszechnienie informacji o planowanych działaniach</p> <p>5. Informowanie osób rozpoczynających studia/studia doktoranckie/zatrudnienie o obowiązujących na Uczelni regulacjach i instrumentach prawno-organizacyjnych służących zapewnieniu równości płci i przeciwdziałaniu dyskryminacji</p>		<p>tematyce równościowej stronie UWM</p> <p>Ocena działalności powołanych organów i procedur w narzędziach ewaluacji wdrożenia Planu równości płci</p>	<p>Dział HR</p>
<p>Organizowanie szkoleń, warsztatów, konkursów i innych wydarzeń o tematyce równości płci</p>	<p>1. Szkolenia/warsztaty dotyczące znaczenia równości płci w strukturze organizacyjnej i tworzenie pro równościowej kultury studiowania i pracy, w tym wydarzenia dotyczące przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu</p> <p>2. Szkolenia/warsztaty/wydarzenia i kampanie informacyjne dotyczące problematyki dyskryminacji ze względu na płeć i różnych jej przejawów</p> <p>3. Zaangażowanie społeczności studenckiej i doktorantów/doktorantek w organizację</p>	<p>Społeczność akademicka UWM</p>	<p>Liczba przeszkolonych osób</p> <p>Liczba zrealizowanych wydarzeń</p> <p>Liczba odbiorców</p>	<p>Specjalista/tka ds. równouprawnienia na UWM</p> <p>Rzecznik ds. Równości Szans</p> <p>Dział HR</p>



	wydarzeń dotyczących równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji poprzez wspieranie kampanii informacyjnych, seminariów i innych wydarzeń naukowych poświęconych tej tematyce			
Opracowanie materiałów informacyjnych i współpraca z jednostkami organizacyjnymi UWM w zakresie rozpowszechniania informacji na temat równości płci	<ol style="list-style-type: none">1. Stworzenie infografiki zawierającej informacje o strukturach organizacyjnych, aktach prawnych i istniejących formach wsparcia na UWM w zakresie równego traktowania ze względu na płeć2. Umieszczenie materiałów na stronie internetowej UWM, stronach wydziałowych i w mediach społecznościowych Uczelni	Społeczność akademicka	Liczba opracowanych materiałów Liczba publikacji Aktywność w mediach społecznościowych	Specjalista/tka ds. równouprawnienia na UWM Dział Marketingu
Włączenie kwestii równości płci do treści dydaktycznych i prowadzonych	<ol style="list-style-type: none">1. Uwzględnienie kwestii równości płci w treściach dydaktycznych (np. sylabusach, scenariuszach zajęć)2. Promowanie seminariów dyplomowych i podejmowania przez studentów i doktorantów	Osoby uczące się, Kadra akademicka Pracownicy naukowci	Treści sylabusów, scenariusze zajęć, liczba tematów prac dyplomowych i rozpraw doktorskich dotyczących	Specjalista/tka ds. równouprawnienia na UWM Władze wydziałów Biuro ds.



badań naukowych	tematyki równości płci w zakresie przygotowywanych prac dyplomowych i rozpraw doktorskich 3. Promowanie prowadzenia badań naukowych dotyczących kwestii równości płci oraz uwzględnianie tematyki równości płci w badaniach naukowych prowadzonych w różnych dyscyplinach naukowych, a także upowszechnianie wyników tych badań poprzez strony internetowe i media społecznościowe UWM		zagadnień równości płci, Liczba zgłoszonych grantów, wygłoszonych referatów, opublikowanych materiałów naukowych dotyczących problematyki równości płci	Kształcenia
Wzrost kompetencji osób biorących udział w procesie decyzyjnym w zakresie zapewnienia równości płci w	1. Organizowanie spotkań poświęconych wybranym aspektom zarządzania różnorodnością i promowania kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu równości płci 2. Spotkania monitorujące realizację założeń Planu Równości Płci z władzami uczelni, kadrami zarządzającą oraz osobami odpowiedzialnymi	Osoby biorące udział w procesie decyzyjnym, kadra zarządzająca, władze uczelni, osoby odpowiedzialne za realizację zadań	Liczba spotkań i konsultacji, harmonogramy i protokoły spotkań i konsultacji	Specjalista/ka ds. równouprawnienia na UWM Rzecznik ds. Równości Szans



sferze nauki i zatrudnienia oraz monitorowanie efektów wdrożenia Planu równości płci	za realizację poszczególnych działań	określonych w Planie równości płci		
--------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------	--	--

Cel 2. Ułatwienie godzenia pracy zawodowej/studiów i życia rodzinnego przez osoby studiujące i pracujące na uczelni

Cel szczegółowy	Działanie	Grupy odbiorców	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie działań
Przeprowadzenie analizy potrzeb w różnych grupach odbiorców	<ol style="list-style-type: none">Przeprowadzenie pogłębionych badań jakościowych i opracowanie wyników w formie raportuCykliczne prowadzenie badań w postaci ankiety ewaluacyjnej zgodnie z harmonogramem realizacji Planu równości	Społeczność akademicka	Liczba uczestników badań Liczba przeprowadzonych badań	Specjalista/tka ds. równouprawnienia na UWM



	płci wśród różnych grup odbiorców			
Promowanie rozwiązań mających na celu ułatwienie godzenia życia rodzinnego i studiów/pracy zawodowej	<ol style="list-style-type: none"> 1. Monitoring obowiązujących regulacji i aktów wewnętrznych na uczelni pod kątem rozwiązań ułatwiających łączenie obowiązków opiekuńczych z pracą/nauką 2. Uwzględnianie obciążenia obowiązkami opiekuńczymi przy wydawaniu decyzji dotyczących realizacji procesu kształcenia przez osoby studiujące, z zachowaniem kryteriów merytorycznych i jakości procesu kształcenia 3. Uwzględnianie obciążenia obowiązkami opiekuńczymi w ocenie okresowej nauczycieli akademickich 4. Promowanie rozwiązań zmierzających do ułatwienia godzenia ról opiekuńczych z pracą zawodową przez osoby zatrudnione na uczelni (np. poprzez stosowanie elastycznego czasu pracy, pracy zdalnej lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, w zakresie planowania i udzielania urlopów, planowania i realizacji 	Osoby uczące się, Osoby zatrudnione, Kadra zarządzająca, Władze uczelni	<p>Liczba monitorowanych aktów i regulacji wewnętrznych uczelni oraz opracowanych zaleceń</p> <p>Liczba składanych przez osoby studiujące i zatrudnione wniosków dotyczących godzenia obowiązków opiekuńczych z pracą/nauką i monitoring sposobu ich rozstrzygnięcia</p> <p>Liczba</p>	<p>Specjalista/tka ds. równouprawnienia na UWM</p> <p>Dział HR</p> <p>Władze wydziałów i innych jednostek organizacyjnych</p>



	<p>zajęć dydaktycznych, zmniejszenia wymiaru czasu pracy)</p> <p>5. Stworzenie i upowszechnienie katalogu dobrych praktyk i możliwych do zastosowania rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków opiekuńczych z pracą/nauką</p> <p>6. Promowanie dążenia do równego podziału obowiązków opiekuńczych ze względu na płeć i upowszechnianie informacji na temat istniejących rozwiązań prawnych i organizacyjnych w tym zakresie</p>		<p>opracowanych wytycznych i katalogów dobrych praktyk</p> <p>Liczba opublikowanych informacji i materiałów dotyczących godzenia obowiązków opiekuńczych z pracą/nauką</p>	
<p>Podnoszenie świadomości społeczności akademickiej zakresie kultury organizacyjnej zmierzającej do godzenia obowiązków</p>	<p>1. Organizowanie szkoleń i innych wydarzeń skierowanych do kadry zarządzającej, działów kadr, osób podejmujących decyzje w sprawach wniosków studentów i pracowników oraz całej społeczności akademickiej podnoszących świadomość w zakresie wskazanej problematyki i instrumentów ułatwiających realizację</p>	<p>Kadra zarządzająca, działy kadr, osoby decyzyjne w zakresie rozpatrywania wskazanych wniosków</p>	<p>Liczba przeszkolonych osób i zorganizowanych wydarzeń</p> <p>Liczba opracowanych raportów i opublikowanych</p>	<p>Specjalista/tka ds. równouprawnienia na UWM</p>



opiekuńczych z pracą/nauką	wskazanych postulatów 2. Informowanie ww. grup odbiorców o zgłaszanych potrzebach w zakresie pożądanym kierunków zmian i rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków opiekuńczych z pracą/nauką (poprzez rozpowszechnianie wyników prowadzonych analiz)		sprawozdań dotyczących godzenia obowiązków opiekuńczych z pracą/nauką	
----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------	--

Cel. 3. Zapewnienie równych szans ze względu na płeć w procesie rekrutacji, rozwoju kariery i dostępu do zasobów i awansów

Cel szczegółowy	Działanie	Grupy odbiorców	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie działań
Wspieranie aktywności przełamujących stereotypy i	1. Monitorowanie i opracowywanie oferty kierowanej do otoczenia (osób studiujących lub rozpoczynających naukę, osób zainteresowanych odbyciem studiów	Osoby studiujące lub chcące rozpocząć naukę, studia	Liczba przeanalizowanych komunikatów, dokumentów, aktów	Specjalista/tka ds. równouprawnienia na UWM



<p>promujących aspiracje naukowe i zawodowe z poszanowaniem równości płci</p>	<p>doktoranckich lub zatrudnieniem na uczelni) pod kątem promowania postaw równości i poszanowania różnorodności w zakresie aspiracji i rozwoju kariery naukowej i zawodowej</p> <p>2. Promowanie zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w różnych formach aktywności i wydarzeniach organizowanych na uczelni (m.in. w ramach komitetów naukowych i organizacyjnych, zespołach badawczych, komisjach eksperckich i innych gremiach, w ramach przewodniczenia wydarzeniom, pełnienia funkcji reprezentacyjnych, czy też moderowania tych wydarzeń).</p> <p>3. Dokonanie monitoringu dokumentów i aktów wewnętrznych uczelni mających wpływ na promowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w różnych strukturach i formach aktywności podejmowanych w ramach uczelni</p>	<p>doktoranckie,</p> <p>Osoby zatrudnione lub zainteresowane zatrudnieniem (lub awansem) na uczelni</p> <p>Organy kolegialne uczelni, osoby na stanowiskach kierowniczych</p>	<p>wewnętrznych uczelni, ogłoszeń, materiałów promocyjnych lub informacyjnych</p> <p>Liczba kobiet i mężczyzn biorących udział w różnych formach aktywności</p> <p>Liczba opublikowanych sprawozdań i sformułowanych wytycznych w zakresie równego dostępu kobiet i mężczyzn do różnych form aktywności i zasobów uczelni</p>	<p>Dział HR</p> <p>Dział Marketingu</p>
-------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------



	4. Opracowanie wytycznych w zakresie równego dostępu kobiet i mężczyzn do różnych form aktywności i zasobów uczelni			
Budowanie wizerunku uczelni, jako pracodawcy szanującego zasadę równości płci i otwartego na różnorodność w zatrudnieniu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prowadzenie kampanii wizerunkowych promujących uczelnię, jako pracodawcę zapewniającego optymalne warunki rozwoju bez względu na płeć 2. Uwzględnienie poszanowania polityki równego traktowania i stosowanie instrumentów miękkich promujących różnorodność i przeciwdziałanie stereotypom oraz przestrzeganie zasad odpowiedniej kultury komunikacji przy rekrutacji na wolne stanowiska oraz awansie na każdym etapie tych procesów 3. Monitoring doświadczeń pracowników w zakresie dostępu do zasobów i awansu pod względem promowania różnorodności i poszanowania zasady równości płci 	<p>Osoby zatrudnione lub zainteresowane zatrudnieniem (lub awansem) na uczelni</p> <p>Osoby odpowiedzialne za prowadzenie rekrutacji i podejmowanie decyzji dotyczących zatrudnienia lub awansu</p> <p>Osoby odpowiedzialne za kształtowanie wizerunku uczelni na zewnątrz</p>	<p>Liczba przeprowadzonych kampanii wizerunkowych, opracowanych materiałów promocyjnych i informacyjnych</p> <p>Liczba przeprowadzonych rekrutacji z uwzględnieniem kryteriów promujących różnorodność</p> <p>Liczba monitorowanych ogłoszeń o pracę,</p>	<p>Specjalista/ka ds. równouprawnienia na UWM</p> <p>Dział Marketingu</p> <p>Rzecznik ds. Równości Szans</p>



		Otoczenie uczelni	komunikatów i innych form komunikacji kierowanych do kandydatów na wolne stanowiska Liczba przeprowadzonych badań opinii pracowników	
--	--	-------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Cel 4. Zapewnienie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w gremiach i procesach decyzyjnych

Cel szczegółowy	Działanie	Grupy odbiorców	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie działań
Monitorowanie udziału kobiet i	1. Cykliczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach	Osoby biorące udział w gremiach i	Udział procentowy kobiet i mężczyzn w	Specjalista/tka ds. równouprawnieni



mężczyzn w gremiach i procesach decyzyjnych	<p>kierowniczych</p> <ol style="list-style-type: none"> Cykliczne monitorowanie składu gremiów decyzyjnych na uczelni pod względem płci Coroczne publikowanie wyników dotyczących przeprowadzonych analiz na stronie uniwersyteckiej 	<p>procesach decyzyjnych</p> <p>Władze uczelni</p> <p>Kadra zarządzająca</p>	<p>poszczególnych kategoriach</p> <p>Liczba opracowanych analiz</p> <p>Liczba opublikowanych wyników przeprowadzonych analiz</p> <p>Liczba monitorowanych gremiów i stanowisk</p>	<p>a na UWM</p>
Promowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w gremiach i procesach decyzyjnych	<ol style="list-style-type: none"> Promowanie różnorodności i zrównoważenia składów gremiów decyzyjnych (w tym wszelkiego rodzaju komitetów, komisji konkursowych, rekrutacyjnych, eksperckich, rad i innych organów kolegialnych), pod względem płci z zachowaniem kryteriów merytorycznych Promowanie uwzględnienia zrównoważonego 	<p>Osoby biorące udział w gremiach i procesach decyzyjnych</p> <p>Władze uczelni</p> <p>Kadra zarządzająca</p> <p>Społeczność</p>	<p>Liczba kobiet i mężczyzn zasiadających w gremiach decyzyjnych i pełniących funkcje przewodniczącego/przewodniczącej</p>	<p>Specjalista/tka ds. równouprawnienia na UWM</p> <p>Rzecznik ds. Równości Szans</p> <p>Komisja ds. Równości Szans</p>



	<p>pełnienia przez kobiety i mężczyzn funkcji przewodniczących w gremiach decyzyjnych (np. poprzez naprzemienne pełnienie tych funkcji) z zachowaniem kryteriów merytorycznych</p> <p>3. Upowszechnienie wiedzy dotyczącej zasad równego traktowania, promowania różnorodności i poszanowania równości płci wśród osób zasiadających w gremiach decyzyjnych oraz odpowiedzialnych za ich powołanie, m.in. poprzez szkolenia oraz współpracę z organami realizującymi zadania na rzecz równouprawnienia na uczelni</p> <p>4. Promowanie wiedzy o kulturze organizacyjnej opartej o różnorodność i uwrażliwienie społeczności akademickiej na problematykę równouprawnienia w zakresie dostępu do stanowisk i procesów decyzyjnych</p> <p>5. Upowszechnienie informacji o możliwościach udziału w gremiach i procesach decyzyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem komunikatów skierowanych do płci niedoreprezentowanej</p>	akademicka	<p>Liczba zorganizowanych szkoleń i opracowanych materiałów informacyjnych w zakresie zarządzania różnorodnością i zapewnienia zwiększonego zróżnicowania ze względu na płeć w gremiach i procesach decyzyjnych</p> <p>Liczba udzielonych porad, opracowanych wytycznych i zaleceń, odbytych spotkań i przeprowadzonych szkoleń dotyczących</p>	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



			zarządzania różnorodnością i poszanowania równości płci w organizacji Liczba opublikowanych informacji dotyczących możliwości pełnienia funkcji przewodniczących i członkostwa w gremiach decyzyjnych	
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Cel 5. Przeciwdziałanie przejawom dyskryminacji, przemocy i molestowania ze względu na płeć

Cel szczegółowy	Działanie	Grupy odbiorców	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie i
-----------------	-----------	-----------------	----------	-----------------------------------------



				monitorowanie działań
Promowanie kultury komunikacji wrażliwej na kwestie równości płci, molestowania i dyskryminacji	<ol style="list-style-type: none">1. Monitoring zgłaszanych naruszeń i skarg dotyczących przejawów dyskryminacji, przemocy i molestowania ze względu na płeć oraz sposobów ich rozpatrzenia2. Monitorowanie wewnętrznych dokumentów uczelni pod kątem kultury komunikacji i języka wypowiedzi w zakresie poszanowania równości płci3. Opracowanie materiałów edukacyjnych dotyczących dobrych praktyk w zakresie komunikowania się w sposób niedyskryminujący i nienaruszający godności osobistej osób uczących się i pracujących na UWM	Społeczność akademicka	Liczba zgłoszonych skarg i naruszeń Sprawozdania podmiotów zaangażowanych w rozpatrywanie skarg dotyczących dyskryminacji, przemocy i molestowania ze względu na płeć Ilość przeanalizowanych dokumentów uczelni Liczba opracowanych materiałów edukacyjnych dotyczących	Specjalista/tka ds. równouprawnienia na UWM Rzecznik ds. Równości Szans Uniwersyteckie Centrum Wsparcia



			procedury postępowania w przypadku dyskryminacji, przemocy i molestowania ze względu na płeć Ilość udzielonych form wsparcia	
Wsparcie procesu ochrony praw osób doświadczających przejawów dyskryminacji, przemocy lub molestowania ze względu na płeć	<ol style="list-style-type: none">1. Monitorowanie i ewaluacja obecnie obowiązujących procedur w zakresie polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej pod kątem zapewnienia bezpieczeństwa osobom doświadczającym przejawów dyskryminacji, przemocy lub molestowania ze względu na płeć2. Opracowanie materiałów informacyjnych dotyczących praw osób doświadczających przejawów dyskryminacji, przemocy lub molestowania ze względu na płeć	Społeczność akademicka	Ilość przeanalizowanych dokumentów uczelni Sprawozdania z działalności podmiotów odpowiedzialnych za realizację polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej	Specjalista/tka ds. równouprawnienia na UWM Rzecznik ds. Równości Szans Uniwersyteckie Centrum Wsparcia



	<p>3. Prowadzenie kampanii edukacyjnych i informacyjnych w zakresie dochodzenia roszczeń i możliwych form wsparcia dla osób, w tym m.in. przy współpracy z przedstawicielami/przedstawicielkami doktorantów/doktorantek i samorządem studenckim</p>		<p>ej</p> <p>Ilość opracowanych materiałów informacyjnych</p> <p>Liczba przeprowadzonych kampanii informacyjnych i edukacyjnych</p>	
<p>Przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu ze względu na płeć</p>	<p>1. Monitorowanie poziomu wynagrodzeń pod kątem zapewnienia równego traktowania ze względu na płeć</p> <p>2. Cykliczne upowszechnianie wyników przeprowadzonych analiz na stronie uczelni</p>	<p>Społeczność akademicka</p>	<p>Wskaźniki wynagrodzeń ze względu na płeć z podziałem na stanowiska</p>	<p>Specjalista/tka ds. równouprawnienia na UWM</p>



6. Harmonogram implementacji działań

HARMONOGRAM IMPLEMENTACJI DZIAŁAŃ										
Nazwa celu i działania	2022								2023	2024
	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII		
Cel 1. Zwiększenie świadomości znaczenia równego traktowania ze względu na płeć w społeczności akademickiej										
Analiza i ewaluacja obowiązujących regulacji w zakresie polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej										
Powołanie specjalisty/teki ds. równouprawnienia i określenie zakresu jej/jego zadań										
Stworzenie na stronie internetowej UWM oddzielnej zakładki, w której opublikowany zostanie Plan równości płci oraz będą na bieżąco publikowane informacje dotyczące jego wdrażania i ewaluacji										
Podanie do publicznej wiadomości informacji o przyjęciu Planu równości płci i jego podstawowych założeniach w sposób zwyczajowo										



przyjęty na uczelni oraz upowszechnienie informacji o planowanych działaniach										
Informowanie osób rozpoczynających studia/studia doktoranckie/zatrudnienie o obowiązujących na Uczelni regulacjach i instrumentach prawno-organizacyjnych służących zapewnieniu równości płci i przeciwdziałaniu dyskryminacji										
Szkolenia/warsztaty dotyczące znaczenia równości płci w strukturze organizacyjnej i tworzenie pro równościowej kultury studiowania i pracy, w tym wydarzenia dotyczące przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu										
Szkolenia/warsztaty/wydarzenia i kampanie informacyjne dotyczące problematyki dyskryminacji ze względu na płeć i różnych jej przejawów										
Zaangażowanie społeczności studenckiej i doktorantów/doktorantek w organizację wydarzeń dotyczących równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji poprzez wspieranie kampanii informacyjnych, seminariów i innych wydarzeń naukowych poświęconych tej tematyce										
Stworzenie infografiki zawierającej informacje o strukturach organizacyjnych, aktach prawnych i istniejących formach wsparcia na UWM w zakresie równego traktowania ze względu na płeć										



Umieszczenie materiałów na stronie internetowej UWM, stronach wydziałowych i w mediach społecznościowych Uczelni										
Uwzględnienie kwestii równości płci w treściach dydaktycznych (np. sylabusach, scenariuszach zajęć)										
Promowanie seminariów dyplomowych i podejmowania przez studentów i doktorantów tematyki równości płci w zakresie przygotowywanych prac dyplomowych i rozpraw doktorskich										
Promowanie prowadzenia badań naukowych dotyczących kwestii równości płci oraz uwzględnianie tematyki równości płci w badaniach naukowych prowadzonych w różnych dyscyplinach naukowych, a także upowszechnianie wyników tych badań poprzez strony internetowe i media społecznościowe UWM										
Organizowanie spotkań poświęconych wybranym aspektom zarządzania różnorodnością i promowania kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu równości płci										
Spotkania monitorujące realizację założeń Planu Równości Płci z władzami uczelni, kadłą zarządzającą oraz osobami odpowiedzialnymi za realizację poszczególnych działań										



Cel 2. Ułatwienie godzenia pracy zawodowej/studiów i życia rodzinnego przez osoby studiujące i pracujące na uczelni											
Przeprowadzenie pogłębionych badań jakościowych i opracowanie wyników w formie raportu											
Cykliczne prowadzenie badań w postaci ankiety ewaluacyjnej zgodnie z harmonogramem realizacji Planu równości płci wśród różnych grup odbiorców											
Monitoring obowiązujących regulacji i aktów wewnętrznych na uczelni pod kątem rozwiązań ułatwiających łączenie obowiązków opiekuńczych z pracą/nauką											
Uwzględnianie obciążenia obowiązkami opiekuńczymi przy wydawaniu decyzji dotyczących realizacji procesu kształcenia przez osoby studiujące, z zachowaniem kryteriów merytorycznych i jakości procesu kształcenia											
Uwzględnianie obciążenia obowiązkami opiekuńczymi w ocenie okresowej nauczycieli akademickich											
Promowanie rozwiązań zmierzających do ułatwienia godzenia ról opiekuńczych z pracą zawodową przez osoby zatrudnione na uczelni											



(np. poprzez stosowanie elastycznego czasu pracy, pracy zdalnej lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, w zakresie planowania i udzielania urlopów, planowania i realizacji zajęć dydaktycznych, zmniejszenia wymiaru czasu pracy)											
Stworzenie i upowszechnienie katalogu dobrych praktyk i możliwych do zastosowania rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków opiekuńczych z pracą/nauką											
Promowanie dążenia do równego podziału obowiązków opiekuńczych ze względu na płeć i upowszechnianie informacji na temat istniejących rozwiązań prawnych i organizacyjnych w tym zakresie											
Organizowanie szkoleń i innych wydarzeń skierowanych do kadry zarządzającej, działów kadr, osób podejmujących decyzje w sprawach wniosków studentów i pracowników oraz całej społeczności akademickiej podnoszących świadomość w zakresie wskazanej problematyki i instrumentów ułatwiających realizację wskazanych postulatów											
Informowanie ww. grup odbiorców o zgłaszanych potrzebach w zakresie pożądanego kierunku zmian i rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków opiekuńczych z pracą/nauką (poprzez rozpowszechnianie wyników prowadzonych analiz)											



<p>Cel. 3. Zapewnienie równych szans ze względu na płeć w procesie rekrutacji, rozwoju kariery i dostępu do zasobów i awansów</p>											
<p>Monitorowanie i opracowywanie oferty kierowanej do otoczenia (osób studiujących lub rozpoczynających naukę, osób zainteresowanych odbyciem studiów doktoranckich lub zatrudnieniem na uczelni) pod kątem promowania postaw równości i poszanowania różnorodności w zakresie aspiracji i rozwoju kariery naukowej i zawodowej</p>											
<p>Promowanie zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w różnych formach aktywności i wydarzeniach organizowanych na uczelni (m.in. w ramach komitetów naukowych i organizacyjnych, zespołach badawczych, komisjach eksperckich i innych gremiach, w ramach przewodniczenia wydarzeniom, pełnienia funkcji reprezentacyjnych, czy też moderowania tych wydarzeń).</p>											
<p>Dokonanie monitoringu dokumentów i aktów wewnętrznych uczelni mających wpływ na promowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w różnych strukturach i formach aktywności podejmowanych w ramach uczelni</p>											
<p>Opracowanie wytycznych w zakresie równego dostępu kobiet i</p>											



mężczyzn do różnych form aktywności i zasobów uczelni											
Prowadzenie kampanii wizerunkowych promujących uczelnię, jako pracodawcę zapewniającego optymalne warunki rozwoju bez względu na płeć											
Uwzględnienie poszanowania polityki równego traktowania i stosowanie instrumentów miękkich promujących różnorodność i przeciwdziałanie stereotypom oraz przestrzeganie zasad odpowiedniej kultury komunikacji przy rekrutacji na wolne stanowiska oraz awansie na każdym etapie tych procesów											
Monitoring doświadczeń pracowników w zakresie dostępu do zasobów i awansu pod względem promowania różnorodności i poszanowania zasady równości płci											
Cel 4. Zapewnienie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w gremiach i procesach decyzyjnych											
Cykliczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych											



Cykliczne monitorowanie składu gremiów decyzyjnych na uczelni pod względem płci										
Coroczne publikowanie wyników dotyczących przeprowadzonych analiz na stronie uniwersyteckiej										
Promowanie różnorodności i zrównoważenia składów gremiów decyzyjnych (w tym wszelkiego rodzaju komitetów, komisji konkursowych, rekrutacyjnych, eksperckich, rad i innych organów kolegialnych), pod względem płci z zachowaniem kryteriów merytorycznych										
Promowanie uwzględnienia zrównoważonego pełnienia przez kobiety i mężczyzn funkcji przewodniczących w gremiach decyzyjnych (np. poprzez naprzemienne pełnienie tych funkcji) z zachowaniem kryteriów merytorycznych										
Upowszechnienie wiedzy dotyczącej zasad równego traktowania, promowania różnorodności i poszanowania równości płci wśród osób zasiadających w gremiach decyzyjnych oraz odpowiedzialnych za ich powołanie, m.in. poprzez szkolenia oraz współpracę z organami realizującymi zadania na rzecz równouprawnienia na uczelni										
Promowanie wiedzy o kulturze organizacyjnej opartej o różnorodność i uwrażliwienie społeczności akademickiej na problematykę										



równouprawnienia w zakresie dostępu do stanowisk i procesów decyzyjnych										
Upowszechnienie informacji o możliwościach udziału w gremiach i procesach decyzyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem komunikatów skierowanych do płci niedoreprezentowanej										
Cel 5. Przeciwdziałanie przejawom dyskryminacji, przemocy i molestowania ze względu na płeć										
Monitoring zgłaszanych naruszeń i skarg dotyczących przejawów dyskryminacji, przemocy i molestowania ze względu na płeć oraz sposobów ich rozpatrzenia										
Monitorowanie wewnętrznych dokumentów uczelni pod kątem kultury komunikacji i języka wypowiedzi w zakresie poszanowania równości płci										
Opracowanie materiałów edukacyjnych dotyczących dobrych praktyk w zakresie komunikowania się w sposób niedyskryminujący i nienaruszający godności osobistej osób uczących się i pracujących na										



UWM										
Monitorowanie i ewaluacja obecnie obowiązujących procedur w zakresie polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej pod kątem zapewnienia bezpieczeństwa osobom doświadczającym przejawów dyskryminacji, przemocy lub molestowania ze względu na płeć										
Opracowanie materiałów informacyjnych dotyczących praw osób doświadczających przejawów dyskryminacji, przemocy lub molestowania ze względu na płeć										
Prowadzenie kampanii edukacyjnych i informacyjnych w zakresie dochodzenia roszczeń i możliwych form wsparcia dla osób, w tym m.in. przy współpracy z przedstawicielami/przedstawicielkami doktorantów/doktorantek i samorządem studenckim										
Monitorowanie poziomu wynagrodzeń pod kątem zapewnienia równego traktowania ze względu na płeć										
Cykliczne upowszechnianie wyników przeprowadzonych analiz na stronie uczelni										



7. Aneks

Struktura Wydziałów/Jednostek organizacyjnych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie wg płci (kadencja 2020-2024)

Wydział Bioinżynierii Zwierząt

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć	
1.	Dziekan	prof. dr hab. inż. Urszula Czarnik	K	
2.	Prodziekan ds. kształcenia	dr hab. wet. Magdalena Koziorowska-Gilun, prof.	K	
3.	Prodziekan ds. studenckich	dr inż. Iwona Chwastowska-Siwiecka	K	
Razem			3 K	0 M

Wydział Biologii i Biotechnologii

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć	
1.	Dziekan	prof. dr hab. Iwona Bogacka	K	
2.	Prodziekan ds. studenckich	prof. dr hab. Aleksander Świątecki, prof. zw.		M
3.	Prodziekan ds. kształcenia	dr Beata Dulisz	K	
Razem			2 K	1 M



Wydział Geoinżynierii

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć	
1.	Dziekan	dr hab. inż. Dariusz Popielarczyk, prof. UWM		M
2.	Prodziekan ds. rozwoju	dr inż. Jacek Zabielski		M
3.	Prodziekan ds. kształcenia	dr hab. inż. Urszula Filipkowska, prof. UWM	K	
4.	Prodziekan ds. studenckich	dr inż. Krzysztof Rząsa		M
Razem			1 K	3 M

Wydział Humanistyczny

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć	
1.	Dziekan	prof. dr hab. Mariusz Rutkowski		M
2.	Prodziekan ds. studenckich i promocji	dr Renata Rozbicka	K	
3.	Prodziekan ds. kształcenia	dr Krzysztof Łożyński		M
Razem			1 K	2 M



Wydział Rolnictwa i Leśnictwa

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć	
1.	Dziekan	prof. dr hab. inż. Krzysztof J. Jankowski		M
2.	Prodziekan ds. kształcenia	dr inż. Agnieszka Bęś	K	
3.	Prodziekan ds. studenckich	dr hab. Jacek Olszewski, prof. UWM		M
Razem			1 K	2 M

Wydział Lekarski

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć	
1.	Dziekan	dr hab. n. med. Leszek Gromadziński, prof. UWM		M
2.	Prodziekan ds. studenckich i kształcenia	dr hab. n. med. Agnieszka Skowrońska, prof. UWM	K	
3.	Prodziekan ds. studentów anglojęzycznych i rozwoju	dr n. med. Rakesh Jalali		M
Razem			1 K	2 M



Wydział Matematyki i Informatyki

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć	
1.	Dziekan	prof. dr hab. Adam Doliwa		M
2.	Prodziekan ds. rozwoju informatyki	dr hab. Piotr Artiemjew, prof. UWM		M
3.	Prodziekan ds. studenckich	dr Aleksandra Kiślak-Malinowska	K	
Razem			1 K	2 M

Wydział Medycyny Weterynaryjnej

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć	
1.	Dziekan	prof. dr hab. Bogdan Lewczuk		M
2.	Prodziekan ds. rozwoju Wydziału Medycyny Weterynaryjnej	dr hab. Agata Bancercz-Kisiel, prof. UWM	K	
3.	Prodziekan ds. studiów	Prof. dr hab. Przemysław Sobiech		M
Razem			1 K	2 M



Wydział Nauk Ekonomicznych

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć	
1.	Dziekan	dr hab. Mariola Grzybowska-Brzezińska, prof. UWM	K	
2.	Prodziekan ds. kształcenia	dr Tomasz Wierzejski		M
3.	Prodziekan ds. studenckich	dr Marek Siemiński		M
Razem			1 K	2 M

Wydział Nauk Społecznych

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć	
1.	Dziekan	dr hab. Joanna Ostouch-Kamińska, prof. UWM	K	
2.	Prodziekan ds. studenckich	dr hab. Marcin Chełminiak, prof. UWM		M
3.	Prodziekan ds. kształcenia	dr Beata Adrjan	K	
Razem			2 K	1 M



Wydział Nauk Technicznych

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć	
1.	Dziekan	prof. dr hab. inż. Adam Lipiński		M
2.	Prodziekan ds. rozwoju i współpracy	prof. dr hab. inż. Dariusz Choszcz, prof. zw.		M
3.	Prodziekan ds. studenckich	dr inż. Jerzy Domański		M
4.	Prodziekan ds. kształcenia	dr inż. Konrad Nowak		M
Razem			0 K	4 M

Szkoła Zdrowia Publicznego

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć	
1.	Dyrektor	Dr hab. n. med. Jadwiga Snarska, prof. UWM	K	
2.	Wicedyrektor ds. rozwoju, I zastępca dyrektora	Dr n. med. Ewa Kupcewicz	K	
3.	Wicedyrektor ds. studenckich i kształcenia	Dr n. med. Olga Bielan	K	
Razem			3 K	0 M



Wydział Nauki o Żywności

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć	
1.	Dziekan	prof. dr hab. inż. Małgorzata Darewicz	K	
2.	Prodziekan ds. kształcenia	dr hab. inż. Jarosław Kowalik, prof. UWM		M
3.	Prodziekan ds. studenckich	dr inż. Adam Więk		M
Razem			1 K	2 M

Wydział Prawa i Administracji

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć	
1.	Dziekan	dr hab. Jarosław Dobkowski, prof. UWM		M
2.	Prodziekan ds. studenckich	dr hab. Piotr Chlebowicz, prof. UWM		M
3.	Prodziekan ds. rozwoju	dr hab. Jakub Zięty, prof. UWM		M
4.	Prodziekan ds. kształcenia	dr hab. Joanna Juchniewicz	K	
Razem			1 K	3 M



Filia w Ełku

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć	
1.	Dyrektor	dr Jacek Janusz Mrozek		M
Razem			0 K	1 M

Wydział Sztuki

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć	
1.	Dziekan	prof. dr hab. szt. Benedykt Błoński		M
2.	Prodziekan	dr hab. Jan Połowianiuk, prof. UWM		M
Razem			0 K	2 M

Wydział Teologii

Lp.	Stanowisko	Stopień/tytuł naukowy oraz imię i nazwisko	Płeć	
1.	Dziekan	Ks. dr hab. Marek Żmudziński, prof. UWM		M
2.	Prodziekan ds. kształcenia i studentów	Ks. dr Zdzisław Kieliszek		M
Razem			0 K	2 M