Załącznik do Zarządzenia nr 126 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie z dnia 30 grudnia 2025 r

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
DLA UNIWERSYTETU PRZYRODNICZEGO W LUBLINIE
NA LATA 2026-2028

Opracował Zespół ds. przygotowania planu równości płci w składzie:

mgr Małgorzata Bień
dr Iwona Zakrzewska
dr Monika Różańska -Boczula
dr hab. Kamil Drabik
dr Sylwia Rogala

pod nadzorem merytorycznym prof. dr hab. Andrzeja Marczuka – Prorektora ds. Kadr.

Lublin, 2025

Wstęp

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan – GEP) odzwierciedla długofalowe działania w zakresie kształtowania inkluzywnego środowiska akademickiego, w którym równe traktowanie, poszanowanie różnorodności oraz przeciwdziałanie dyskryminacji stanowią fundament funkcjonowania Uczelni. Pierwszy Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie na lata (2023-2025) został przyjęty do realizacji Zrządzeniem Rektora nr 23 z dnia 21 lutego 2023r. Wdrażanie Planu Równości Płci ma charakter długofalowy, dlatego też Plan na lata (2026-2028) po części stanowi kontynuację działań uwzględnionych w Planie na lata (2023-2025).

Celem Planu Równości Płci jest systemowe zapewnienie równego traktowania, równego dostępu do rozwoju zawodowego i awansów niezależnie od płci, a także tworzenie bezpiecznego środowiska pracy jak też kształtowanie kultury inkluzywności. Zawartość Planu odnosi się do obszarów wskazanych przez Komisję Europejską jako kluczowe do osiągnięcia równowagi płci w organizacji:

1. Równowaga między życiem prywatnym a zawodowym oraz kultura organizacyjna instytucji.
2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gremiach decyzyjnych.
3. Równość płci w procesach rekrutacji i rozwoju kariery.
4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych.
5. Środki przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Diagnoza na potrzeby planu równości płci realizowanego w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie Stan na 31 grudnia 2024r.

Spis treści

ANALIZA LICZBOWYCH DANYCH INSTYTUCJONALNYCH 4
PRACOWNICY UNIWERSYTETU PRZYRODNICZEGO W LUBLINIE 4
ZATRUDNIENIE NA STANOWISKACH AKADEMICKICH 4
ZATRUDNIENIE NA STANOWISKACH POZAAKADEMICKICH 6
ZAROBKI I NAGRODY 7
RÓWNOWAGA PŁCI W PODEJMOWANIU DECYZJI 7
ORGANY DECYZYJNE I ZARZĄDZANIE CENTRALNE 7
REPREZENTACJA OBU PŁCI WE WŁADZACH WYDZIAŁÓW 8
KIEROWNICY KATEDR I INSTYTUTÓW 10
RADY DYSCYPLIN 10
RÓWNOWAGA PŁCI W ROZWOJU KARIERY 13
KARIERA NAUKOWA 13
PROJEKTY NAUKOWE 15
OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ ZATRUDNIONE W UP 21
RÓWNOWAGA PŁCI WŚRÓD STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW 21
OSOBY STUDIUJĄCE W TRYBIE STACJONARNYM 21
OSOBY STUDIUJĄCE W TRYBIE NIESTACJONARNYM 46
SZKOŁA DOKTORSKA 50
CELE, DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI 51
WYBRANE ŹRÓDŁA 63

Diagnoza została przeprowadzona na podstawie: szerokiego zakresu **liczbowych danych instytucjonalnych**, dotyczących m.in. rozmieszczenia kobiet i mężczyzn w strukturach uczelni, w tym w organach zarządczych; udziału kobiet i mężczyzn w kadrze uczelni (z podziałem na pracowników akademickich i pozaakademickich); przebiegu karier naukowych kobiet i mężczyzn oraz ich działań projektowych, a także reprezentacji obu płci wśród osób studiujących na UPL. Dane zostały udostępnione przez różne jednostki instytucjonalne w obrębie UPL, a następnie przeanalizowane pod kątem dysproporcji

pomiędzy liczbą kobiet i mężczyzn.

Podjęte działania mają na celu zidentyfikowanie obszarów, w których występują nierówności i zmierzają do opracowania skutecznych działań naprawczych, likwidujących negatywne trendy i zjawiska.

ANALIZA LICZBOWYCH DANYCH INSTYTUCJONALNYCH

PRACOWNICY UNIWERSYTETU PRZYRODNICZEGO W LUBLINIE

ZATRUDNIENIE NA STANOWISKACH AKADEMICKICH

Według stanu na dzień 31 grudnia 2024 r. w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie**, na stanowiskach akademickich[1], zatrudnionych było 694 osób, w tym 401 kobiet (58%) i 293 mężczyzn (42%)**, Tabela 1. Najbardziej sfeminizowanym Wydziałem Uczelni był Wydział Nauk o Żywności i Biotechnologii (73% kobiet wśród pracowników akademickich). Z kolei najbardziej zmaskulinizowanym Wydziałem pozostał Wydział Inżynierii Produkcji, gdzie mężczyźni stanowili 65% kadry akademickiej. **Najmniejsze dysproporcje** w reprezentacji obu płci wśród pracowników akademickich w 2024 roku odnotowano na **Wydziale Medycyny Weterynaryjnej (54% kobiet i 46% mężczyzn)** i stan ten różnił się tylko nieznacznie w stosunku do 2023 roku.

Tabela 1. Kobiety i mężczyźni zatrudnieni na stanowiskach nauczycieli akademickich na Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie według wydziałów/ jednostek. Stan na 31 grudnia 2024 r.

Wydział/Jednostka	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Łącznie	% K	% M
Wydział Agrobioinżynierii	68 (66)	40 (38)	108 (104)	63% (63%)	37% (37%)
Wydział Medycyny Weterynaryjnej	73 (71)	62 (62)	135 (133)	54% (53%)	46% (47%)
Wydział Nauk o Żywności i Biotechnologii	58 (59)	21 (21)	79 (80)	73% (74%)	27% (26%)
Wydział Nauk o Zwierzętach i Biogospodarki	63 (63)	38 (38)	101 (101)	62% (62%)	38% (38%)
Wydział Ogrodnictwa i Architektury Krajobrazu	32 (31)	17 (16)	49 (47)	65% (66%)	35% (34%)
Wydział Inżynierii Produkcji	44 (44)	83 (85)	127 (129)	35% (34%)	65% (66%)
Wydział Biologii Środowiskowej	36 (35)	19 (18)	55 (53)	65% (66%)	35% (34%)

[1] *To jest: Profesor, Profesor Uczelni, Adiunkt, Asystent, Wykładowca oraz Lektor.*

Inne jednostki badawcze/ dydaktyczne UP	27 (28)	13 (12)	40 (40)	68% (70%)	33% (30%)
RAZEM	**401 (397)**	**293 (290)**	**694 (687)**	**58% (58%)**	**42% (42%)**

W nawiasach podano wartości na dzień 31 grudnia 2023 roku

Analiza danych dotyczących zatrudnienia kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach akademickich w latach **2022-2024** wskazuje na kilka wyraźnych, stabilnych tendencji (Wykres 1).

1. Stanowisko Asystenta – stopniowe wyrównywanie udziałów

W grupie asystentów obserwuje się systematyczny spadek udziału kobiet – z 74% w 2022 r. do 68% w 2024 r. Jednocześnie udział mężczyzn stopniowo rośnie (z 26% do 32%). Choć kobiety nadal dominują liczebnie, różnica między płciami zmniejsza się z roku na rok.

2. Stanowisko Adiunkta – stabilna proporcja płci

Wśród adiunktów sytuacja pozostaje wyjątkowo stabilna przez cały analizowany okres: kobiety stanowią około 60% zatrudnionych, a mężczyźni – 40%. Niewielkie wahania liczebne nie wpływają na ogólne proporcje, które utrzymują się na stałym poziomie.

3. Profesor Uczelni – lekka przewaga kobiet i stopniowe umacnianie ich udziału

Na stanowisku profesora uczelni obserwujemy niewielkie, ale konsekwentne umacnianie się pozycji kobiet: z 53% w 2022 r. do 55% w latach 2023–2024. Równolegle maleje udział mężczyzn, choć różnice nie są duże. Struktura płci pozostaje zatem w miarę zrównoważona, z lekką przewagą kobiet.

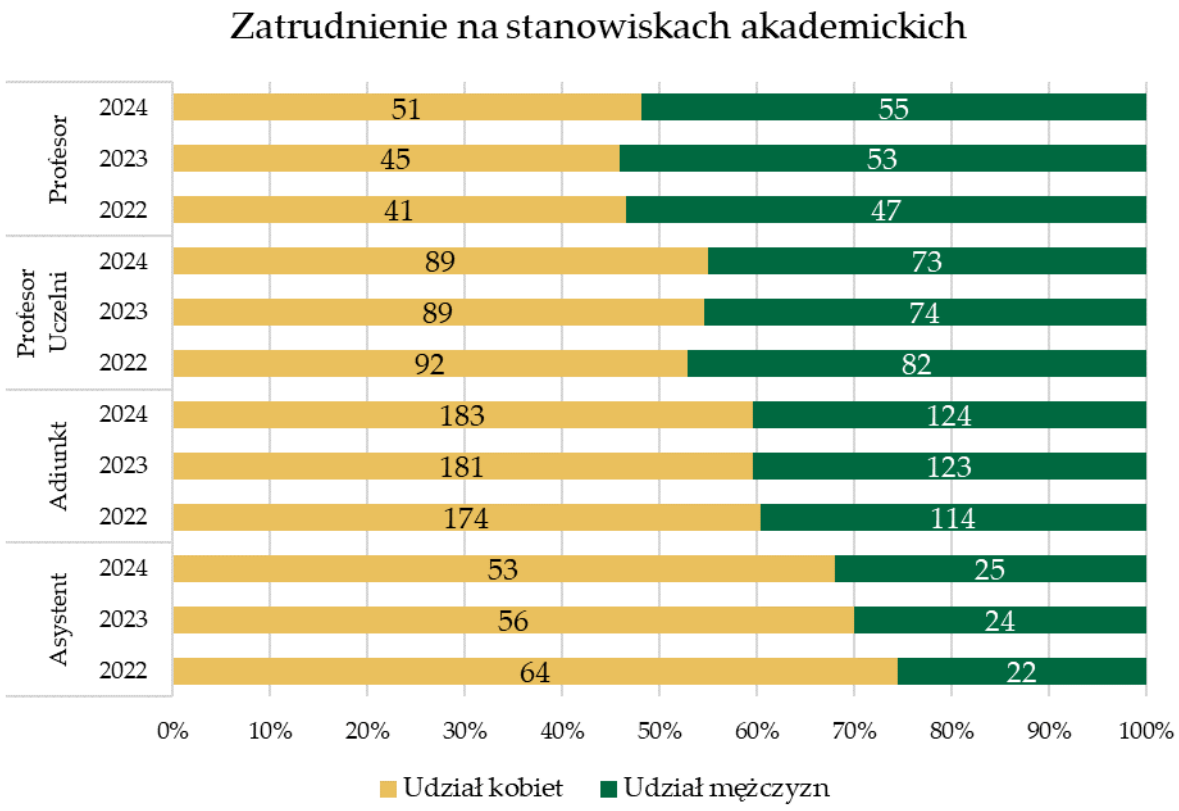
4. Profesor – dominacja mężczyzn z tendencją do łagodnego wyrównania proporcji

Wśród profesorów najwyższej rangi wciąż widoczna jest przewaga mężczyzn, którzy stanowią 52–54% zatrudnionych w latach 2022–2024. Jednocześnie udział kobiet nieznacznie, ale systematycznie rośnie: z 47% w 2022 r. do 48% w 2024 r. Sugeruje to powolny proces w kierunku zachowania równowagi.

W ujęciu przekrojowym można zauważyć, że:

- **na niższych stanowiskach (asystent)** udział kobiet jest najwyższy, ale wykazuje tendencję malejącą
- **na stanowisku adiunkta** proporcje od lat pozostają niezmienne, świadcząc o utrwalonej równowadze strukturalnej
- **w grupach profesorskich** widać stopniowe zbliżanie udziału kobiet i mężczyzn, choć mężczyźni wciąż dominują na najwyższym stanowisku.

Tendencje te mogą wskazywać na powolne, ale konsekwentne wyrównywanie reprezentacji obu płci na ścieżce awansu akademickiego.



Wykres 1. Udział kobiet i mężczyzn wśród osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach akademickich w UP.

ZATRUDNIENIE NA STANOWISKACH POZAAKADEMICKICH

Według stanu na dzień

a) 31 grudnia 2022r. w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie, na stanowiskach pozaakademickich, zatrudnionych było 756 osób, w tym 536 kobiet (71%) i 220 mężczyzn (29%)
b) 31 grudnia 2023r. w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie, na stanowiskach pozaakademickich, zatrudnionych było 745 osób, w tym 520 kobiet (70%) i 225 mężczyzn (30%)
c) 31 grudnia 2024r. w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie, na stanowiskach pozaakademickich, zatrudnionych było 763 osoby, w tym 534 kobiet (70%) i 229 mężczyzn (30%).

Zatem, w latach 2022–2024, zatrudnienie na stanowiskach pozaakademickich w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie pozostawało stabilne, z niewielkimi wahaniami: spadło w 2023 r., by ponownie wzrosnąć w 2024 r. Jednocześnie struktura płci utrzymywała się na stałym poziomie. Kobiety niezmiennie stanowiły około 70% zatrudnionych, a mężczyźni około 30%, przy minimalnych różnicach rok do roku. Oznacza to, że w omawianym okresie nie wystąpiły znaczące zmiany ani w ogólnej liczbie pracowników, ani w proporcjach płci.

Wśród **pracowników administracji** na dzień 31.12.2023r zatrudnionych było 224 osoby,

przy czym **79% stanowiły kobiety**, natomiast rok później wśród 224 pracowników kobiety stanowiły nieco mniej, bo **78%**.
Mężczyźni przeważali liczbowo w grupie pracowników obsługi (kierowca (100%, 2024r.), pracownik wykwalifikowany i pracownik wysoko wykwalifikowany (100%, 2024r), pracownik gospodarczy (89%, 2024r.)). **Kobiety stanowiły większość m.in. w grupie specjalistów** (71% zarówno w 2023 i 2024r.), **starszych specjalistów** (84% i 72% odpowiednio w 2023 i 2024r.), **kierowników działu** (79% i 80% odpowiednio w 2023 i 2024r.) **i dyrektorów centrów** (100% zarówno w 2023 i 2024r.). **Zajmowały również kluczowe stanowiska administracyjne na Uczelni** (kanclerz, kwestor, 2024r.). Na poziomie kluczowej administracji **centralnej mężczyźni w 100% reprezentowali stanowiska zastępców kanclerza** (2 osoby) w latach 2022-2024.

W okresie 2022-2024 **kobiety** zajmowały również **większość stanowisk inżynieryjno-technicznych** (71% w 2023r. oraz 72% w 2024r.) oraz **przeważały** liczbowo wśród **pracowników biblioteki i wydawnictwa** (85% w 2023r. oraz 84% w 2024r).

ZAROBKI I NAGRODY

Analizie poddana została płaca zasadnicza, bez wysługi lat czy dodatków funkcyjnych/zadaniowych. Podstawą analiz były dane instytucjonalne uwzględniające zróżnicowanie wynagrodzeń uzyskiwanych przez kobiety i mężczyzn, zajmujących te same stanowiska.

W grupie stanowisk akademickich na koniec 2024r. odnotowano niewielkie (1%) zróżnicowanie w **poziomie wynagrodzeń na korzyść mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach profesora, profesora uczelni oraz adiunkta.**

W grupie stanowisk administracyjnych, **mężczyźni zarabiali więcej na stanowiskach specjalisty** (o 8% w 2022r. i o 2% w 2024r.) oraz **starszego specjalisty** (o 5% w 2022r., 14% w 2023r., i o 5% w 2024r) Niewielką różnicę w poziomie wynagrodzeń **na korzyść kobiet** odnotowano w grupie **referentów** i **specjalistów inżynieryjno-technicznych**.

Podobnie jak w poprzednich latach, również w 2024r., we wszystkich typach **nagród i premii uznaniowych częściej partycypują kobiety**, przy czym ich udział w tej dodatkowej gratyfikacji jest proporcjonalny do liczby kobiet w całej zbiorowości pracowników UP.

RÓWNOWAGA PŁCI W PODEJMOWANIU DECYZJI

ORGANY DECYZYJNE I ZARZĄDZANIE CENTRALNE

W celu przeanalizowania miejsca i roli kobiet i mężczyzn w organach decyzyjnych Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie posłużono się danymi instytucjonalnymi z okresu ostatnich dwóch kadencji (tj. 2016-2020 oraz 2020-2024).

W latach 2016-2020 mężczyźni przeważali liczbowo we wszystkich organach zarządzania centralnego, tj. w Kolegium Rektorskim (80% mężczyzn); Senacie (56% mężczyzn wśród członków z głosem stanowiącym); Radzie Uczelni (100% mężczyzn), a także wśród Przewodniczących Komisji Senackich (63% mężczyzn) oraz w grupie Pełnomocników

Rektora[2] (79% mężczyzn). Powyższe dane wyraźnie ilustrują zjawisko segregacji pionowej, czyli przewagi liczbowej mężczyzn na różnych szczeblach władzy w UP w poprzedniej kadencji.

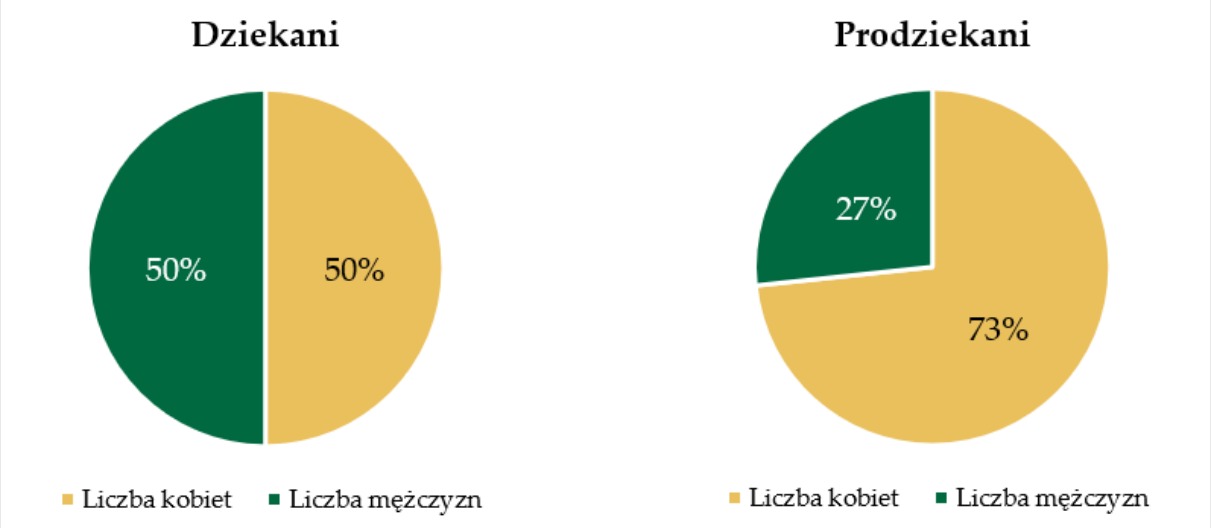
W aktualnej kadencji (2020-2024), **sytuacja uległa poprawie i kobiety liczbowo przeważają wśród członków Senatu** (62% kobiet wśród członków z głosem stanowiącym), **zwiększył się także ich udział w Radzie Uczelni** (stanowią 33% członków Rady), niemniej jednak wciąż stanowią mniejszość w pozostałych organach decyzyjnych Uczelni, tj. w Kolegium Rektorskim (20% kobiet); wśród Przewodniczących Komisji Senackich (38% kobiet) oraz w grupie Pełnomocników Rektora (43% kobiet).
Choć, jak zaznaczono wcześniej, struktura pracownicza jest zróżnicowana ze względu na płeć (wśród osób pracujących na stanowiskach nauczycieli akademickich kobiety stanowią 58%, w administracji zaś 79%), nierówności we władzach UPL nie do końca odzwierciedlają to zróżnicowanie. **Odnotować jednak należy zauważalną tendencję do zwiększania udziału kobiet w zrządzaniu centralnym na Uczelni oraz przewagę liczebną kobiet we władzach poszczególnych wydziałów.**

REPREZENTACJA OBU PŁCI WE WŁADZACH WYDZIAŁÓW

Dysproporcja w reprezentacji obu płci na korzyść kobiet zauważalna jest w przypadku kluczowych funkcji na poziomie wydziałów. W kadencji 2016-2020 na 7 wydziałów UPL skład kolegiów dziekańskich przedstawiał się następująco:

- we władzach dziekańskich kobiety i mężczyźni byli reprezentowani w równych proporcjach (wykres 2).
- prodziekanami było 11 kobiet i 4 mężczyzn (liczba prodziekanów zależała od jednostki i wynosiła od 1 do 3 osób; wykres 2)
- na 2 wydziałach wszystkie funkcje w kolegium dziekańskim pełniły kobiety (Wydział Medycyny Weterynaryjnej; Wydział Ogrodnictwa i Architektury Krajobrazu).

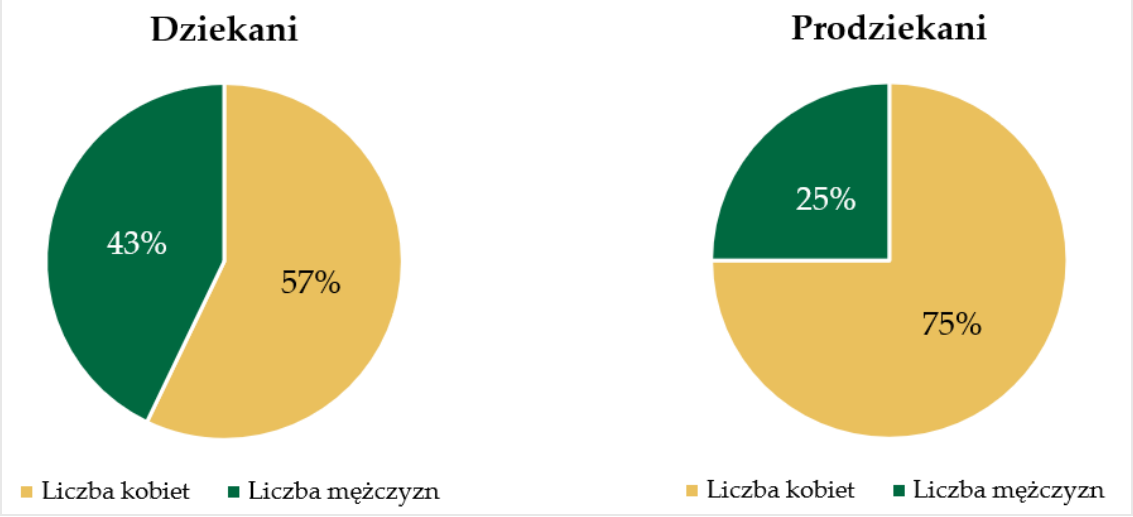
[2] *Pełnomocnicy w kadencji 2016-2020 byli powoływani na różne okresy tzn. nie w każdym przypadku na okres pełnej kadencji.*



Wykres 2. Kobiety i mężczyźni, pełniący funkcje dziekanów i prodziekanów w kadencji 2016-2020.

W bieżącej kadencji (tj. 2020-2024):

- w 4 przypadkach dziekanami są kobiety, a w 3 przypadkach mężczyźni;
- prodziekanami jest 9 kobiet i 3 mężczyzn (liczba prodziekanów zależy od jednostki i wynosi od 1 do 2 osób), wykres 3;
- na 2 wydziałach wszystkie funkcje w kolegium dziekańskim pełnią kobiety (Wydział Agrobioinżynierii; Wydział Ogrodnictwa i Architektury Krajobrazu).



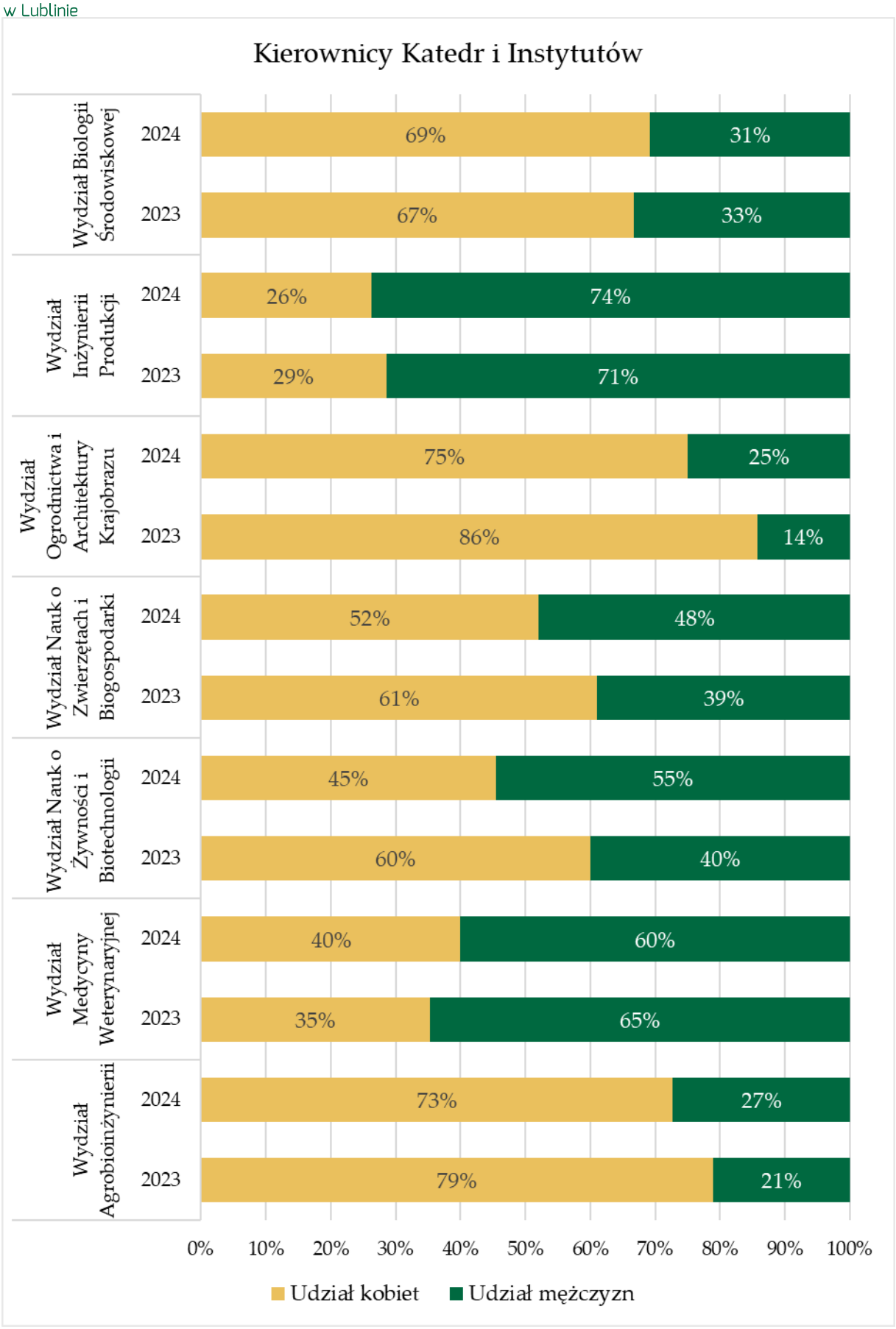
Wykres 3. Kobiety i mężczyźni, pełniący funkcje dziekanów i prodziekanów w kadencji 2020-2024.

KIEROWNICY KATEDR I INSTYTUTÓW

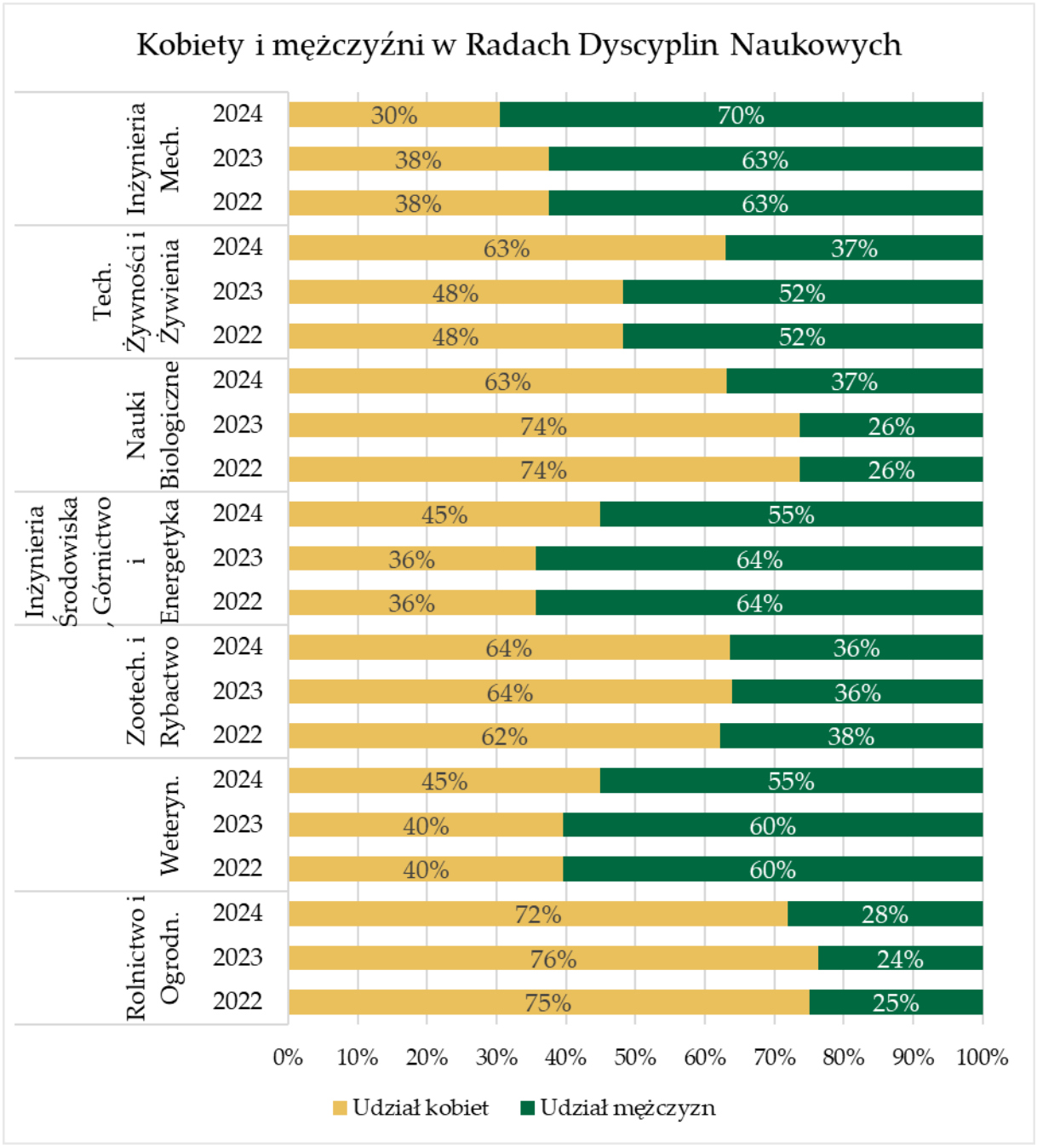
Wśród **kierowników katedr i instytutów** na Uczelni nadal **dominują kobiety**, choć ich przewaga stopniowo maleje. W 2023 r. kobiety stanowiły 57% osób pełniących funkcje kierownicze, natomiast w 2024 r. odsetek ten obniżył się do 53%. Oznacza to lekkie przesunięcie w kierunku bardziej zrównoważonej reprezentacji płci na stanowiskach kierowniczych (wykres 4).

RADY DYSCYPLIN

Na koniec 2024 roku w **Radach Dyscyplin Naukowych UPL zasiadało 219 osób, spośród których 57% stanowiły kobiety**. Reprezentacja płci wśród członków Rad odzwierciedla więc zróżnicowanie płciowe wśród ogółu pracowników akademickich Uczelni. Najbardziej sfeminizowane Rady Dyscyplin Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie to: Rolnictwo i Ogrodnictwo (72% członków stanowią kobiety) oraz Zootechnika i Rybactwo (64% kobiet). Najbardziej zmaskulinizowana jest Inżynieria Mechaniczna (70% mężczyzn, wykres 5). **Kobiety przewodniczą 3 spośród 7 Rad Dyscyplin** (podobnie, jak w poprzednim roku) i pełnią funkcję **Zastępcy Przewodniczącego w 3** (poprzednio w 5) Radach Dyscyplin.



Wykres 4. Kobiety i mężczyźni, pełniący funkcje kierowników katedr i instytutów. Stan na 31 grudnia 2024r.



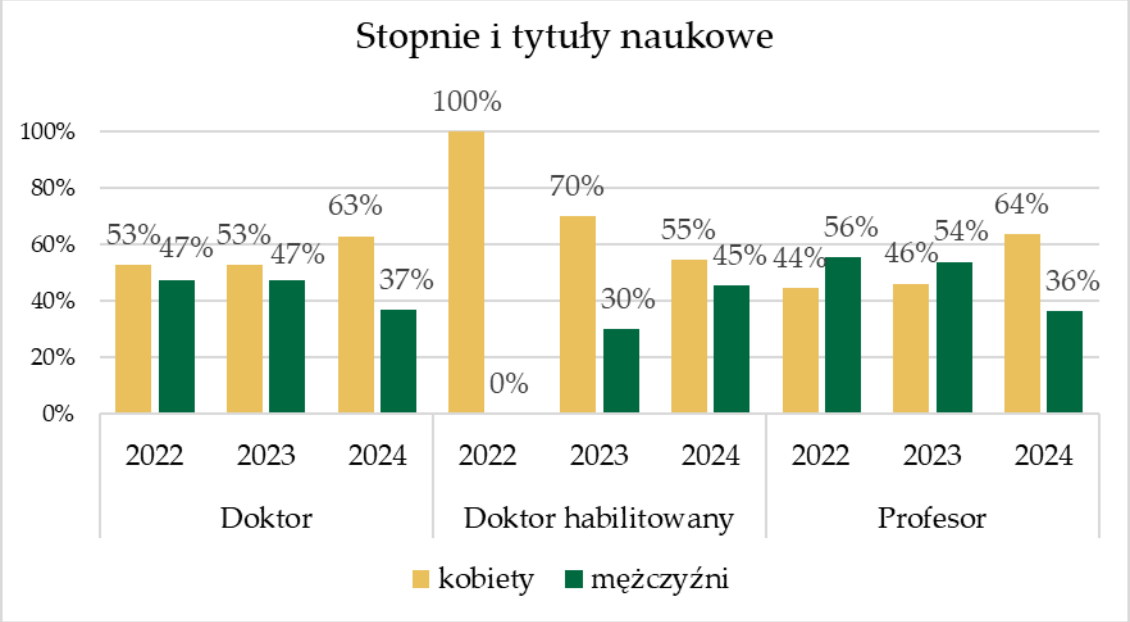
Wykres 5. Kobiety i mężczyźni w Radach Dyscyplin Naukowych. Stan na 31 grudnia 2024r.

RÓWNOWAGA PŁCI W ROZWOJU KARIERY

KARIERA NAUKOWA

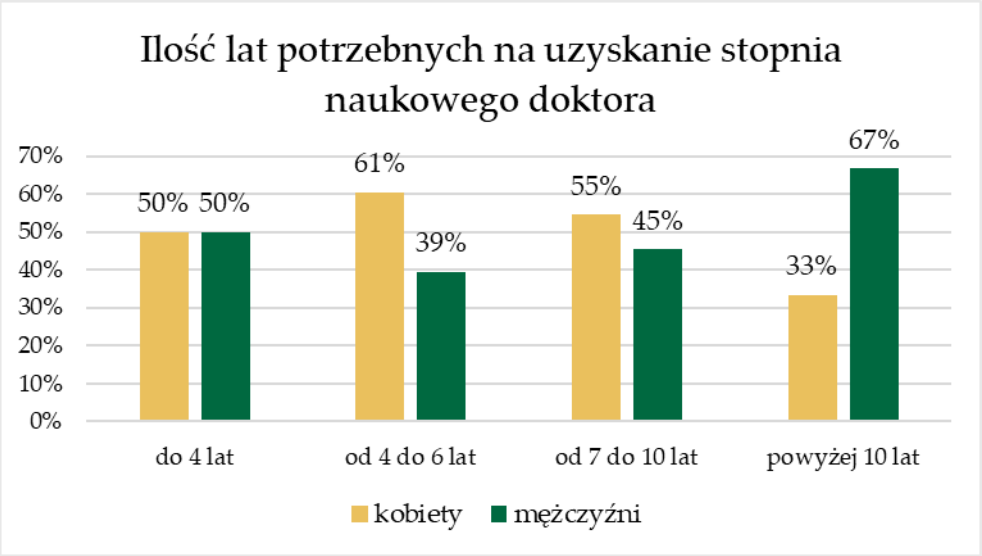
W roku 2023 na UP 19 osób uzyskało tytuł naukowy doktora (w tym 53% K i 47% M), 10 tytuł doktora habilitowanego (w tym 70% K i 30% M), a 13 tytuł profesora (w tym 46% K i 54% M). **Kobiety przeważały liczebnie** na etapie uzyskiwania stopnia naukowego **doktora oraz habilitacji**, jednak ich udział **zmniejszał się nieznacznie na etapie uzyskiwania profesury** (wykres 6).

W 2024 roku pracownicy UP uzyskali 8 stopni naukowych doktora (63% K, 37% M) oraz 11 stopni doktora habilitowanego (55%, 45%M). Dane te wskazują na wyraźną **przewagę kobiet** wśród osób uzyskujących stopień **doktora** oraz bardziej **wyrównaną** strukturę płci na poziomie **doktora habilitowanego** (wykres 6). W tym samym roku tytuł profesora został nadany 11 osobom zatrudnionym w UP, przy **większym udziale kobiet** (64% K, 36% M).

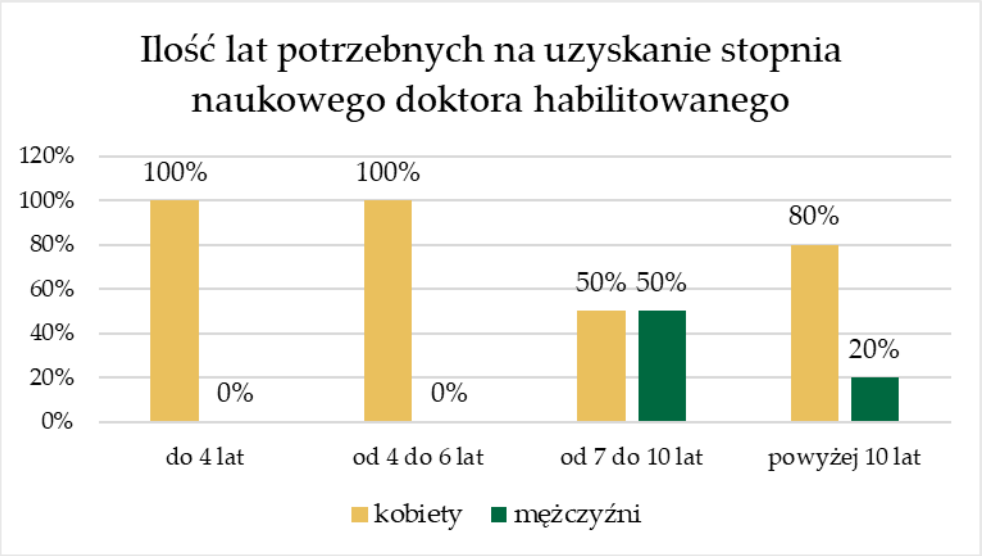


Wykres 6. Stopnie i tytuły naukowe uzyskane przez pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego według płci, w latach 2022-2024.

Większość osób, która uzyskała stopień naukowy doktora w latach 2022-2024, potrzebowała **od 4 do 6 lat** (60% osób). W grupie osób, które potrzebowały na uzyskanie stopnia doktora od **4 do 6 lat**, **przeważały kobiety** (61% kobiet, 39% mężczyzn). Natomiast w grupie osób, które uzyskały stopień doktora po okresie **dłuższym niż 10 lat**, zaobserwowano wyraźną **przewagę mężczyzn** (33% kobiet, 67% mężczyzn, wykres 7).

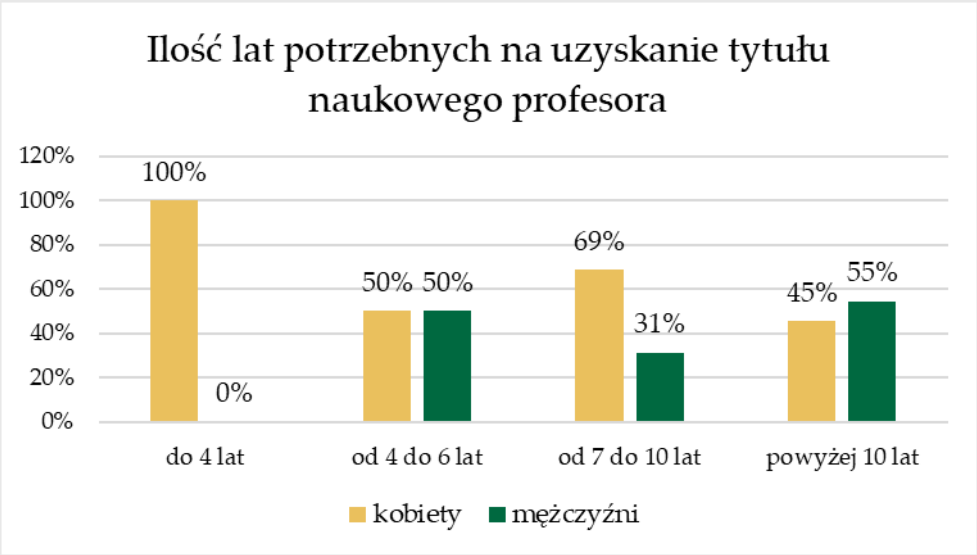


Wykres 7. Ilość lat potrzebnych pracownikom UP na zdobycie stopnia naukowego doktora według płci. Stan na 31 grudnia 2024r.



Wykres 8. Ilość lat potrzebnych pracownikom UP na zdobycie stopnia naukowego doktora habilitowanego według płci. Stan na 31 grudnia 2024r.

W przypadku postępowań habilitacyjnych większość osób potrzebowała na uzyskanie tego stopnia **ponad 10 lat** (77%). W tej grupie **przeważały kobiety** (80%). Warto jednocześnie zauważyć, że w 2024 roku odnotowano dwa przypadki, w których kobiety uzyskały stopień doktora habilitowanego w okresie krótszym niż 6 lat (wykres 8).



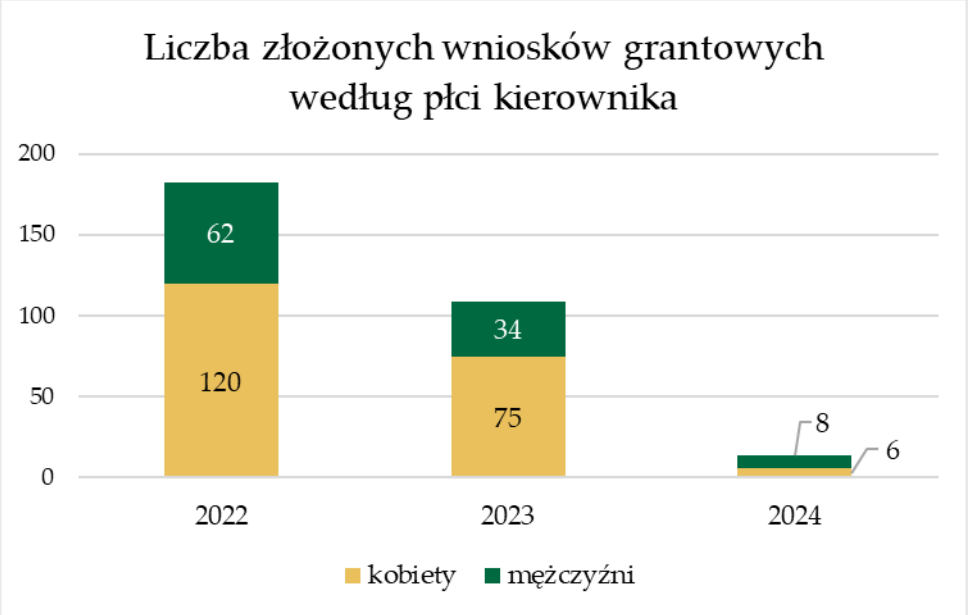
Wykres 9. Ilość lat potrzebnych na zdobycie tytułu naukowego profesora w latach 2022-2023 wg płci. Stan na 31 grudnia 2023r.

Na etapie uzyskiwania profesury, kobiety wyprzedzają mężczyzn i szybciej zdobywają ten tytuł naukowy. W latach 2022-2024 aż 67% kobiet uzyskało tytuł profesora w okresie do 10 lat od habilitacji (wykres 9). W przypadku mężczyzn było to 33%. Liczba kobiet zatrudnionych w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie, które uzyskały tytuł naukowy profesora w latach 2022-2024 była też większa od liczby mężczyzn (19 kobiet, 13 mężczyzn).

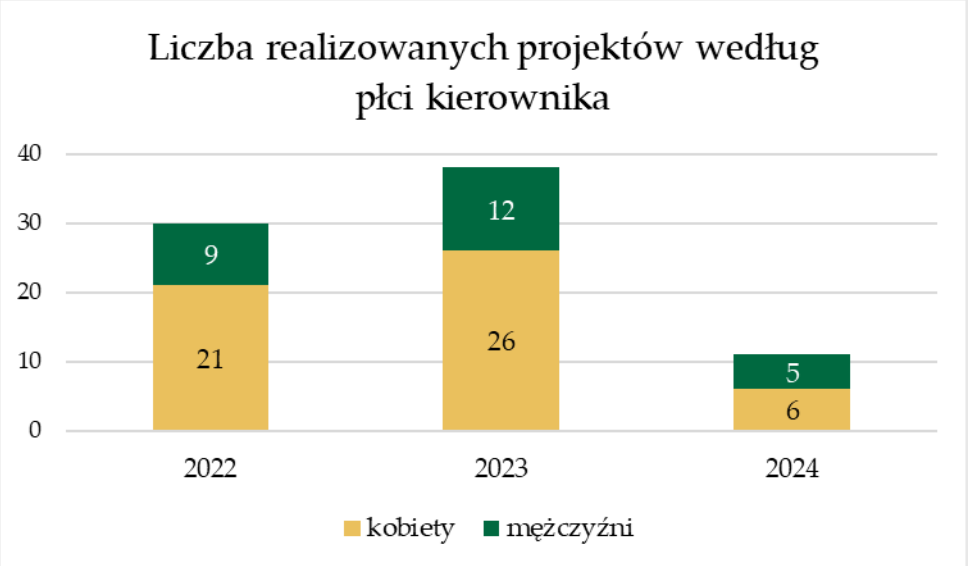
PROJEKTY NAUKOWE

Wśród aplikujących i realizujących projekty w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie w latach 2022 – 2024 liczbowo przeważały kobiety. Stanowiły one odpowiednio:

- 66% wszystkich kierowników projektów aplikujących o zewnętrzne źródła finansowania (m.in. w ramach programów realizowanych przez NCN, NCBR, NAWA, MEIN, WFOŚiGW, wykres 10);
- 67% wszystkich kierowników projektów realizujących projekty finansowane ze źródeł zewnętrznych (wykres 11).

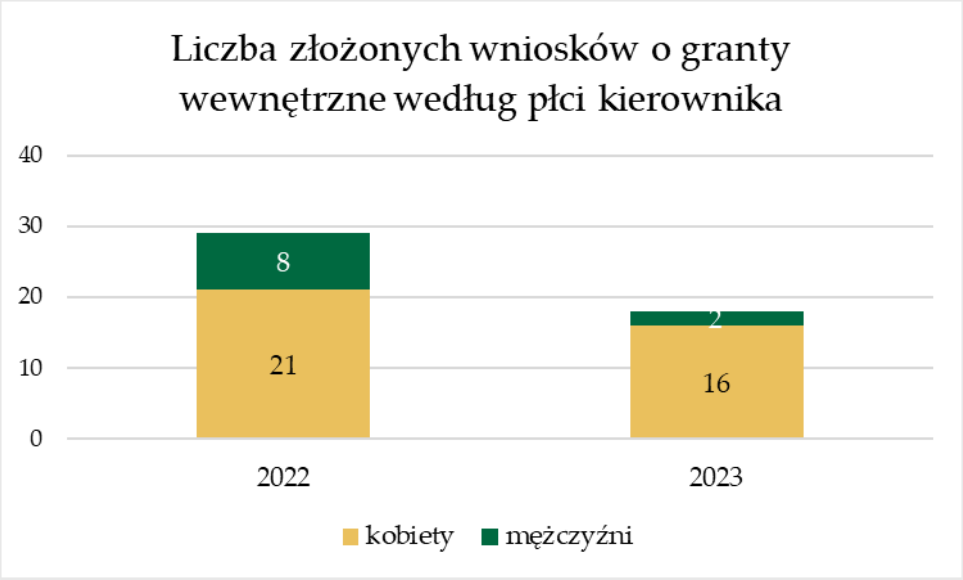


Wykres 10. Liczba złożonych wniosków grantowych według płci kierownika projektu w latach 2022-2024.

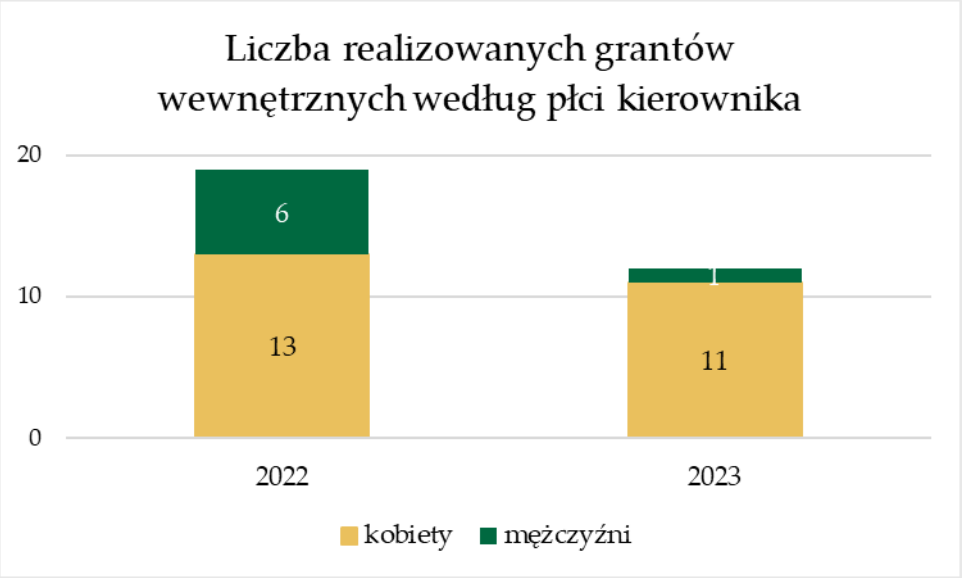


Wykres 11. Liczba realizowanych projektów według płci kierownika projektu w latach 2022-2024.

Wśród aplikujących i realizujących projekty wewnętrzne w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie w latach 2022 – 2023 również liczbowo przeważały kobiety. Stanowiły one 79% wśród aplikujących (wykres 12) oraz 77% wśród realizujących granty wewnętrzne na UPL (wykres 13). W 2024 r. nie występowano z wnioskami o analogiczne granty wewnętrzne.



Wykres 12. Liczba złożonych wniosków o granty wewnętrzne według płci kierownika projektu w latach 2022-2024.



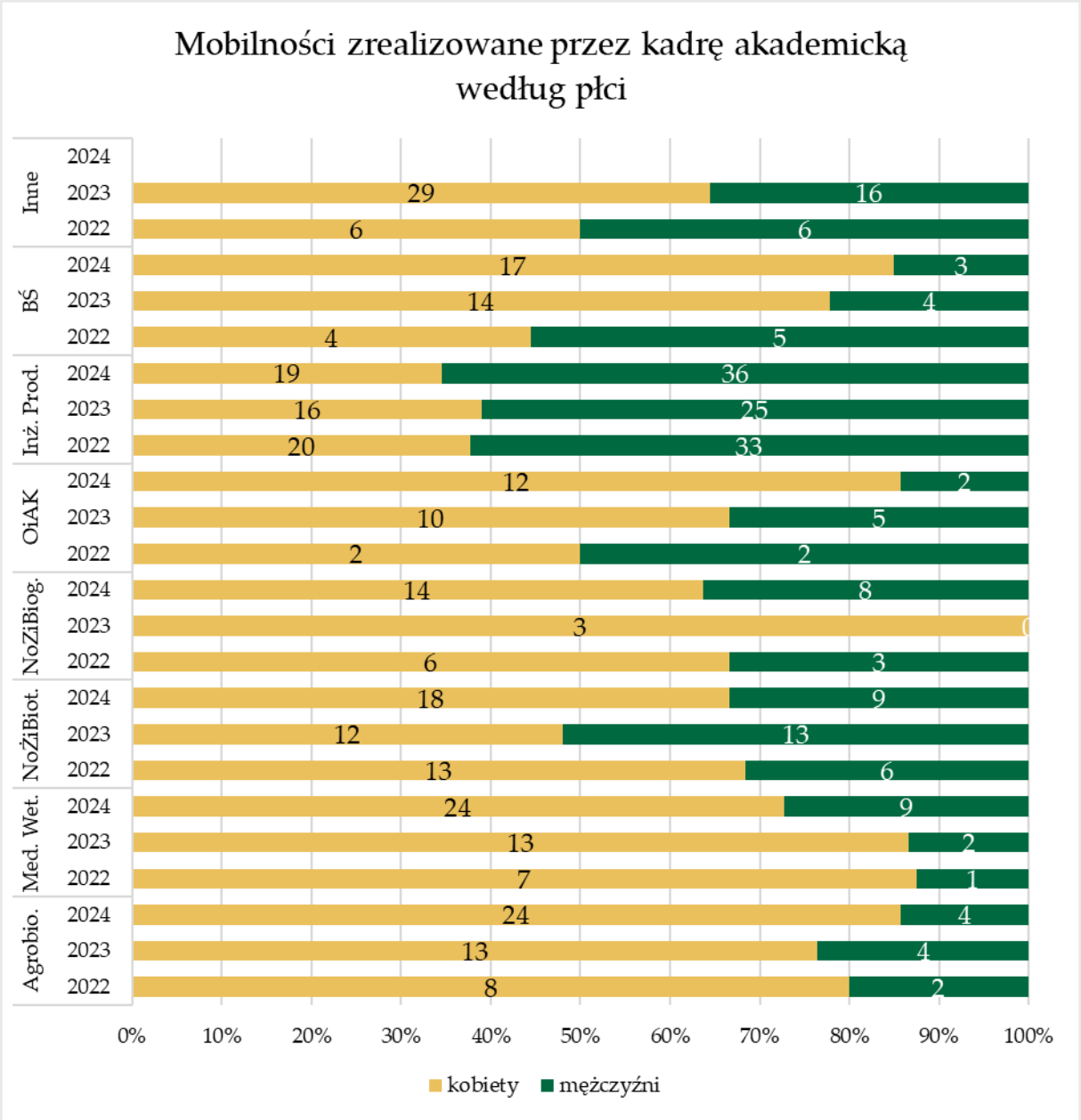
Wykres 13. Liczba realizowanych grantów wewnętrzne według płci kierownika projektu w latach 2022-2024.

MOBILNOŚĆ KADRY AKADEMICKIEJ

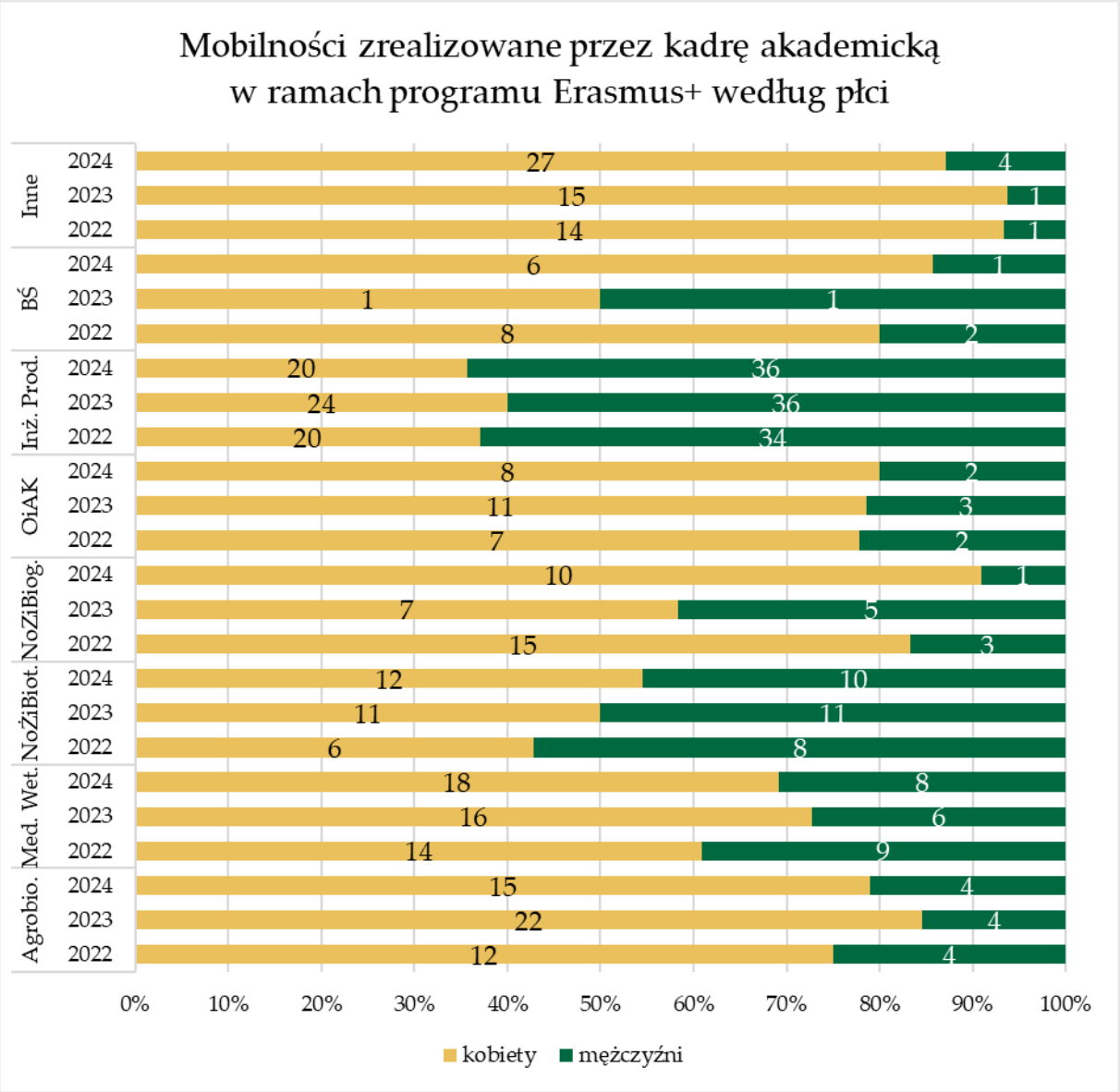
W latach 2022-2024 **kobiety przeważały liczebnie** wśród pracowników akademickich realizujących **mobilności** (61%, wykres 14), jednak wynik ten nie jest zaskakujący, gdyż pozostaje zgodny ze strukturą zatrudnienia w UPL w tym okresie. W badanym okresie największą aktywność zaobserwowano na **Wydziale Inżynierii Produkcji** (30% wszystkich mobilności) przy czym wyjazdy naukowe i badawcze **częściej** podejmowali **mężczyźni** (62% w 2022r., 61% w 2023r. oraz 65% w 2024r.) co w dużej mierze przypomina strukturę zatrudnienia kobiet i mężczyzn na Wydziale Inżynierii Produkcji. Istotną **przewagę na rzecz kobiet** natomiast obserwowano na **Wydziale Agrobioinżynierii** (80% w 2022r., 76% w 2023r., 86% w 2024r.). Zbliżone do Wydziału Agrobioinżynierii proporcje kobiet i mężczyzn dotyczące udziału w mobilnościach akademickich w 2024 r. odnotowano na **Wydziale Ogrodnictwa i Architektury Krajobrazu** (86% kobiet) i **Wydziale Biologii Środowiskowej** (85% kobiet).

MOBILNOŚĆ KADRY AKADEMICKIEJ W RAMACH PROGRAMU ERASMUS+

Kobiety były **dominującą** grupą uczestniczącą w mobilności realizowanej przez kadrę akademicką w ramach programu **Erasmus+ w latach 2022-2024** (62%). **Wydział Inżynierii Produkcji**, który był **liderem** w tym działaniu (33% wszystkich wyjazdów w ramach programu Erasmus+), charakteryzował się **największą dysproporcją na rzecz mężczyzn** (38% kobiet oraz 62% mężczyzn). Nie jest to jednak sytuacja nadzwyczajna, biorąc pod uwagę strukturę zatrudnienia na WIP. Na **Wydziale Agrobioinżynierii tendencja była odwrotna**. Mobilność w ramach programu Erasmus+ podjęło 75% kobiet w 2022r., 85% kobiet w 2023r. oraz 79% kobiet w 2024r. (wykres 15). Choć udział kobiet w mobilnościach Erasmus+ podlegał pewnym wahaniom rok do roku, to w całym analizowanym okresie utrzymywał się na bardzo wysokim poziomie.



Wykres 14. Mobilności zrealizowane przez kadrę akademicką według płci w latach 2022-2024.



Wykres 15. Mobilności zrealizowane przez kadrę akademicką w ramach programu Erasmus+ według płci w latach 2022-2024.

OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ ZATRUDNIONE W UPL

Według stanu na dzień 31.12.2024 r. Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie zatrudniał 44 osoby z niepełnosprawnością, przy czym w strukturze zatrudnienia przeważały kobiety. Wśród osób

- ze znacznym stopniem niepełnosprawności zatrudniano 75% kobiet oraz 25% mężczyzn (łącznie 8 osób)
- z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności 57% kobiet oraz 43% mężczyzn (łącznie 21 osób)
- z lekkim stopniem niepełnosprawności 93% kobiet oraz 7% mężczyzn (łącznie 15 osób).

Zatem największa dysproporcja na rzecz kobiet występuje wśród zatrudnionych z lekkim stopniem niepełnosprawności.

RÓWNOWAGA PŁCI WŚRÓD STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW

OSOBY STUDIUJĄCE W TRYBIE STACJONARNYM

W 2024 roku, na studiach stacjonarnych I stopnia, **kobiety stanowiły 70%** liczby studiujących (tabela 2). Podobnie sytuacja kształtowała się na studiach stacjonarnych II stopnia (71% kobiet). **Największą dysproporcję pomiędzy liczbą studentów i studentek** w latach 2022-2024 odnotowano na:

- Wydziale **Biologii Środowiskowej** (92% studentek na studiach I stopnia i 85% na II stopniu);
- Wydziale **Nauk o Zwierzętach i Biogospodarki** (87% studentek na studiach I stopnia i 86% na II stopniu).

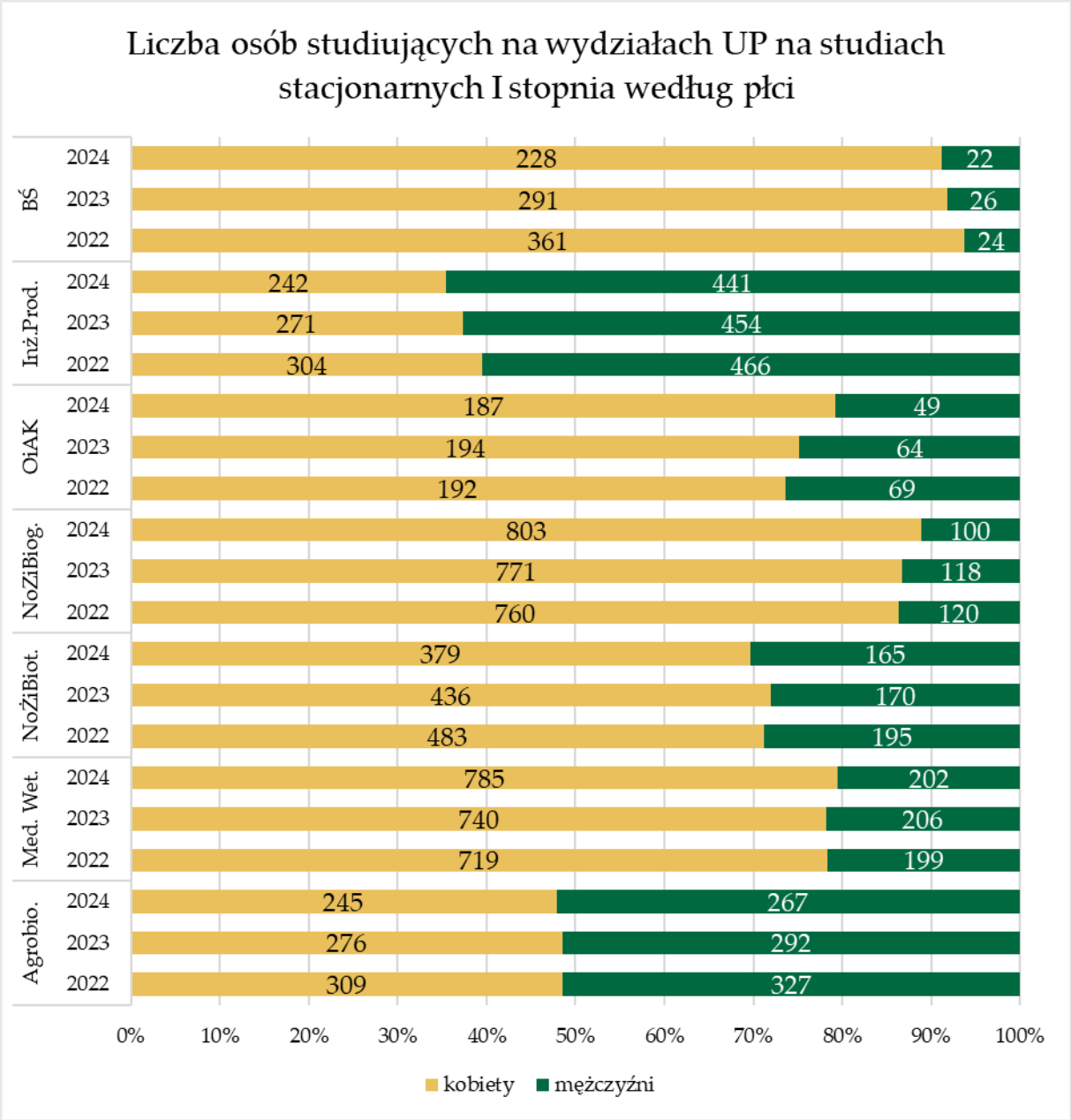
Jedynym wydziałem, na którym to mężczyźni przeważają wśród osób studiujących jest Wydział Inżynierii Produkcji (mężczyźni stanowią tutaj 62% na studiach I stopnia i 53% na II stopniu).

Najbardziej wyrównany udział obu płci wśród osób studiujących w UP w Lublinie w latach 2022-2024 widoczny jest na **Wydziale Agrobioinżynierii** (48% kobiet i 52% mężczyzn na studiach I stopnia; 55% kobiet i 45% mężczyzn na studniach II stopnia).

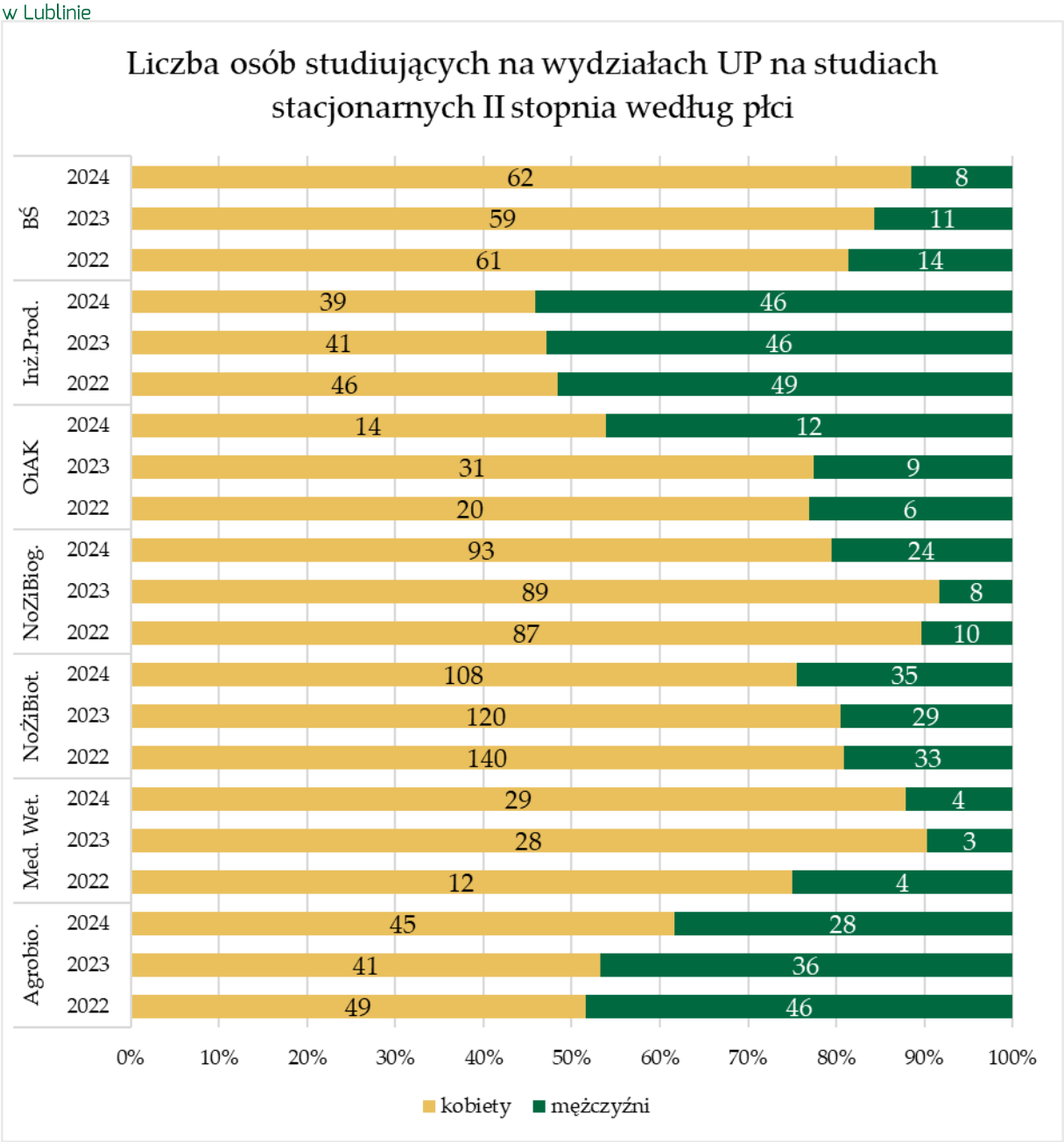
Wydział	STUDIA STACJONARNE									
	I stopień					II stopień				
	K	M	Łącznie	%K	%M	K	M	Łącznie	%K	%M
Wydział Agrobioinżynierii	245	267	512	48%	52%	45	28	73	62%	38%
Wydział Medycyny Weterynaryjnej	785	202	987	80%	20%	29	4	33	88%	12%
Wydział Nauk o Żywności i Biotechnologii	379	165	544	70%	30%	108	35	143	76%	24%
Wydział Nauk o Zwierzętach i Biogospodarki	803	100	903	89%	11%	93	24	117	79%	21%
Wydział Ogrodnictwa i Architektury Krajobrazu	187	49	236	79%	21%	14	12	26	54%	46%
Wydział Inżynierii Produkcji	242	441	683	35%	65%	39	46	85	46%	54%
Wydział Biologii Środowiskowej	228	22	250	91%	9%	62	8	70	89%	11%
ŁĄCZNIE:	**2869**	**1246**	**4115**	**70%**	**30%**	**390**	**157**	**547**	**71%**	**29%**

Tabela 2. Liczba osób studiujących na wydziałach UP na studiach stacjonarnych według płci. Stan na 31 grudnia 2024 r.

Dominacja kobiet wśród osób **studiujących** w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie jest trwałym trendem widocznym w ostatnich latach (wykres 16-17).



Wykres 16. Liczba osób studiujących na wydziałach UP na studiach stacjonarnych I stopnia według płci w latach 2022-2024.

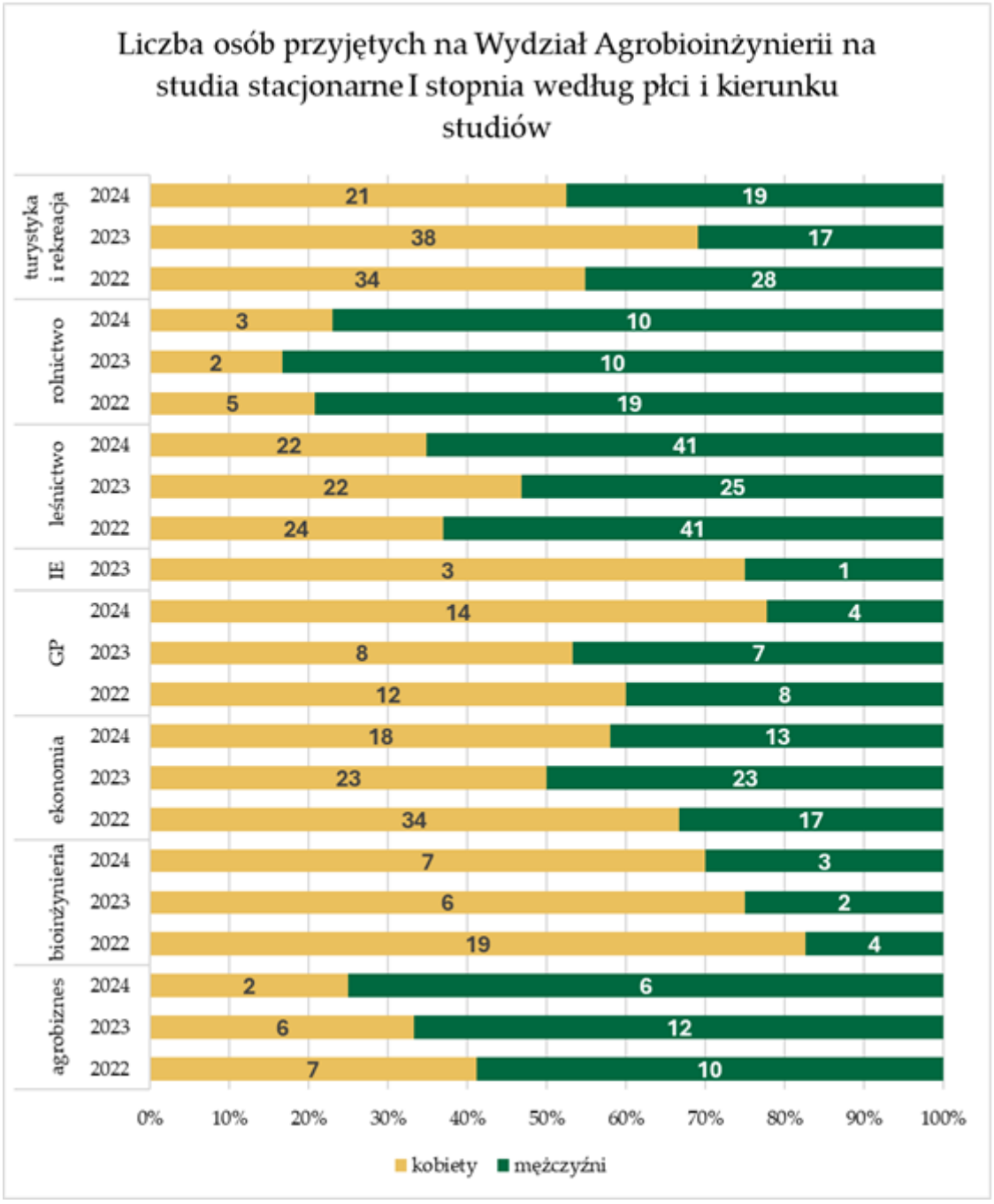


Wykres 17. Liczba osób studiujących na wydziałach UP na studiach stacjonarnych II stopnia według płci w latach 2022-2024.

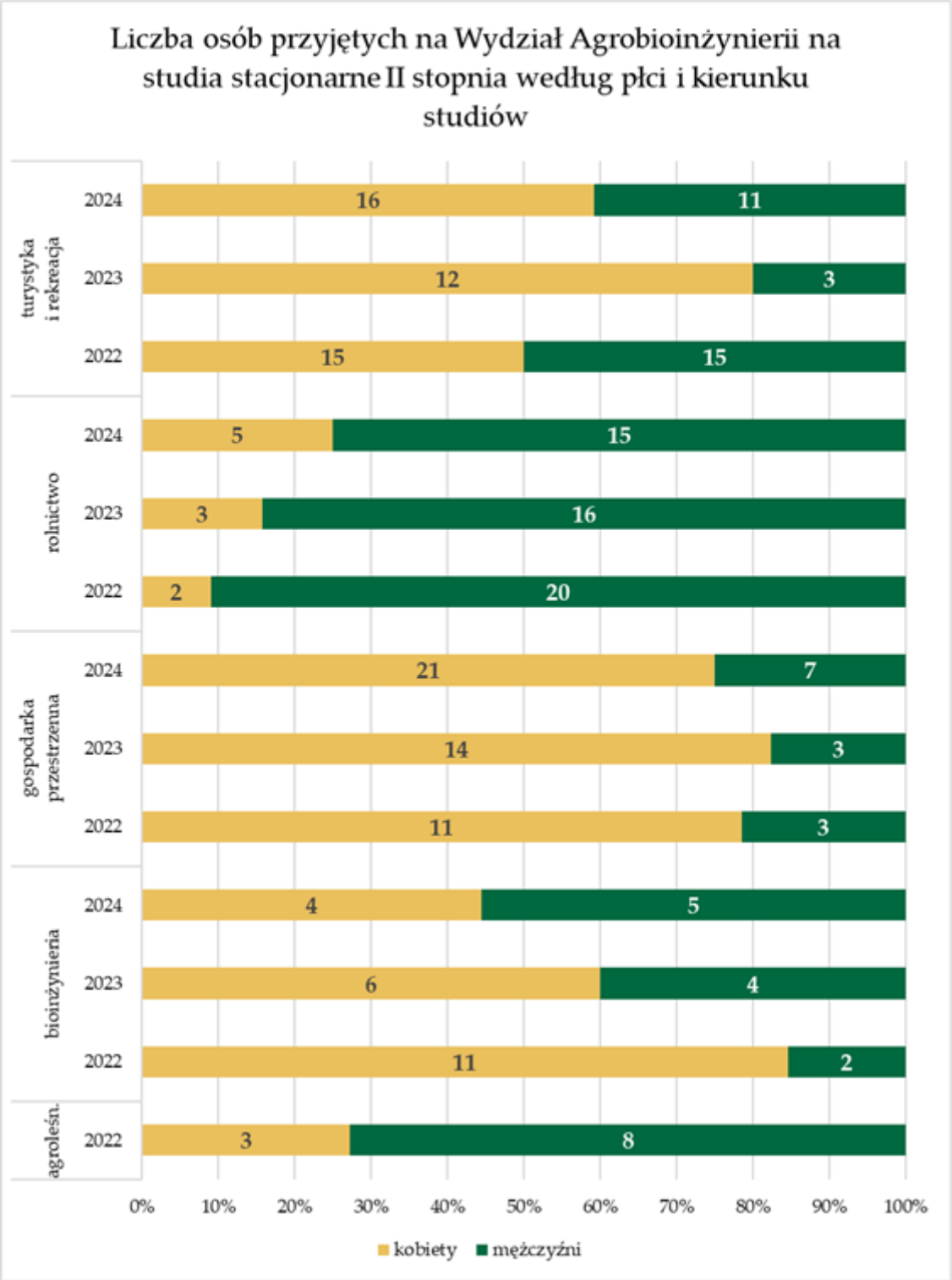
Analiza struktury płci osób **przyjętych** na studia w latach 2022–2024 według **kierunków** studiów

✓ Wydział Agrobioinżynierii

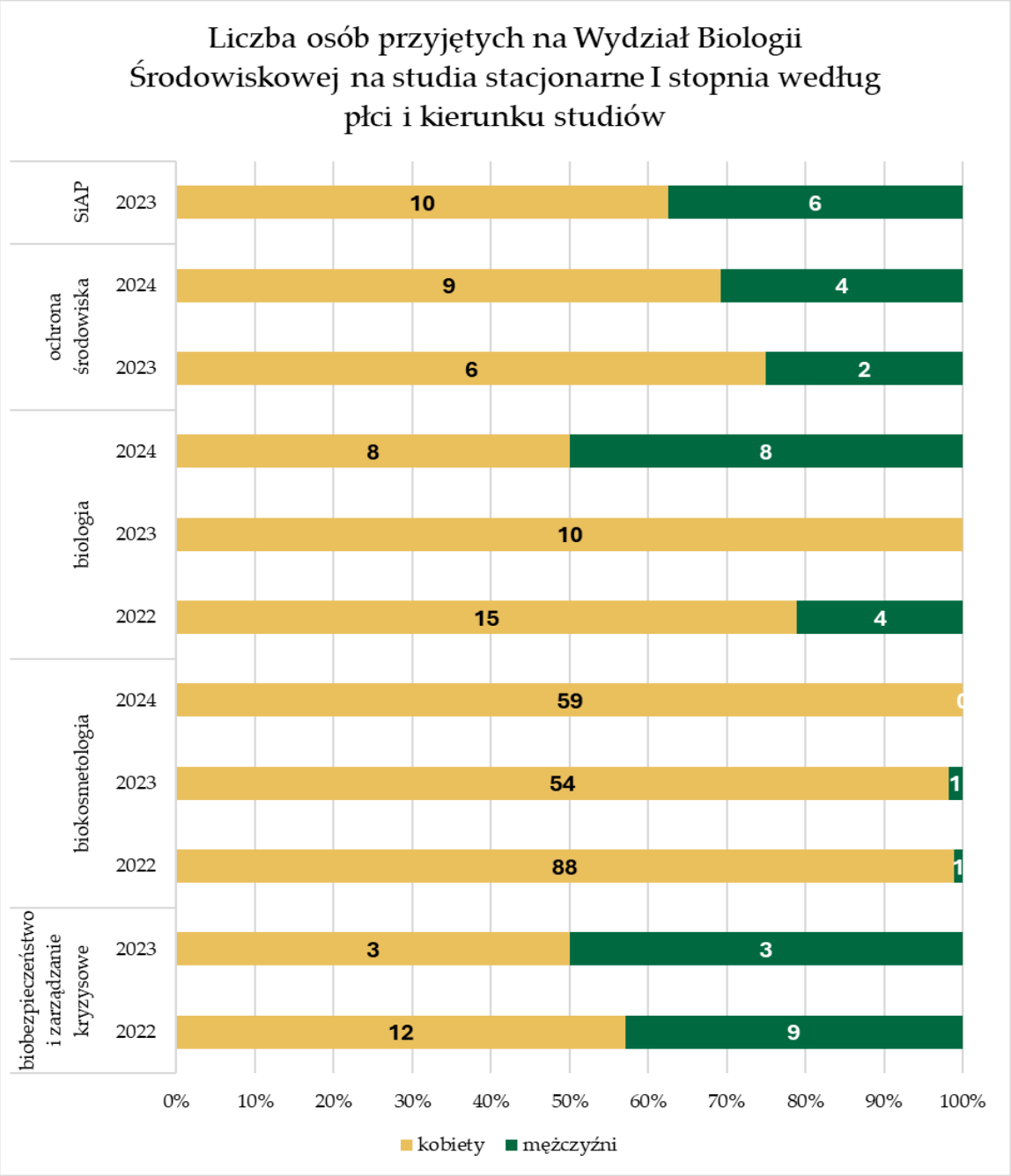
W ramach przyjęć na WA (stacjonarne I stopnia) kierunkiem najbardziej **sfeminizowanym** w badanym okresie była **bioinżynieria** (2022r. 83% K, 2023r. 75% K, 2024r. 70% K), natomiast najbardziej **zmaskulinizowanym rolnictwo** (w 2022r. 79%, zaś w 2023r. 83% M, 2024r. 77% M wykres 18). W przypadku studiów stacjonarnych II stopnia największym zainteresowaniem kobiet cieszyła się: **bioinżynieria** (85% K, 2022r.), **gospodarka przestrzenna** (82% K, 2023r., 75% K, 2024r.) oraz **turystyka i rekreacja** (80% K, 2023r.). Kierunkiem najbardziej **zmaskulinizowanym** pozostawało **rolnictwo** (w 2022r. 91%, w 2023r. 84% M, w 2024r. 75% M, wykres 19) oraz **agroleśnictwo** (73% M, 2022r.). W przypadku studiów w trybie **niestacjonarnym** w latach 2022-2024 **rolnictwo** charakteryzowało się **nadreprezentacją mężczyzn** (I stopień, 100%, 80% i 85% M oraz II stopień 73%, 65%, 60% M). Podobny trend odnotowano na **agroleśnictwie** (II stopień, 75% M w 2023r., 62% w 2024r.).



Wykres 18. Liczba osób przyjętych na Wydział Agrobioinżynierii na studia stacjonarne I stopnia według płci kierunku studiów w latach 2022 i 2024 (GP = gospodarka przestrzenna; IE = inżynieria ekologiczna).



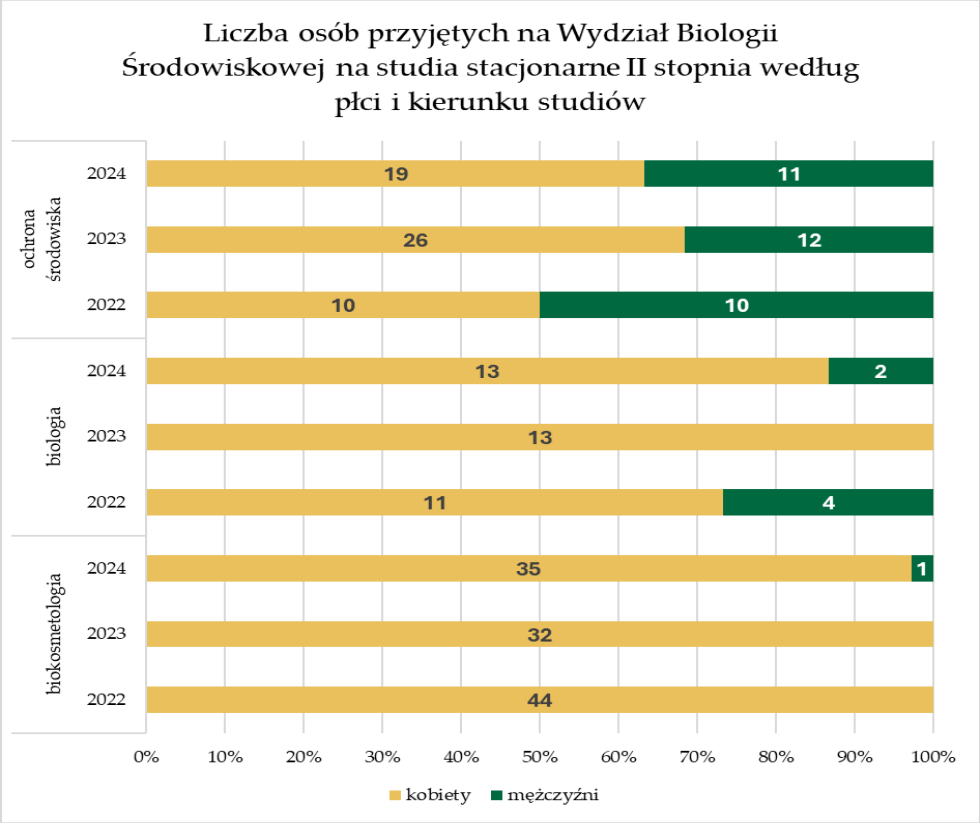
Wykres 19 . Liczba osób przyjętych na Wydział Agrobioinżynierii na studia stacjonarne II stopnia, 2022-24



Wykres 20 . Liczba osób przyjętych na Wydział Biologii Środowiskowej na studia stacjonarne I stopnia według płci i kierunku studiów w latach 2022 – 2024 (SiAP – survival i animacja przyrodnicza)

✓ Wydział Biologii Środowiskowej

WBŚ ma w swojej ofercie kierunki, które w latach 2022 – 2024 cieszyły się praktycznie 100% popularnością wśród kobiet (**biokosmetologia**, wykresy 20 i 21). Jedynie **biobezpieczeństwo i zarządzanie kryzysowe** na studiach I stopnia (2022r.: 57% K; 43% M, 2023r.: 50% K; 50% M) oraz **ochrona środowiska** na studiach II stopnia (2022r.: 50% K; 50% M, 2023r.: 68% K; 32% M; 2024r.: 63% K; 37% M) przyciągały kobiety i mężczyzn w podobnej proporcji. Kierunki realizowane w tym czasie w trybie **niestacjonarnym** na Wydziale Biologii Środowiskowej były istotnie sfeminizowane: **biokosmetologia** (studia I stopnia: 2023r. 92% K, 2024r. 96% K), **biologia** (93% K, studia II stopnia, 2022r., 2024r.). W przypadku **ochrony środowiska** dysproporcja była nieco mniejsza (76% K, 24% M, studia II stopnia, 2022r.).



Wykres 21 . Liczba osób przyjętych na Wydział Biologii Środowiskowej na studia stacjonarne II stopnia, 2022 - 2024.

✓ Wydział Inżynierii Produkcji

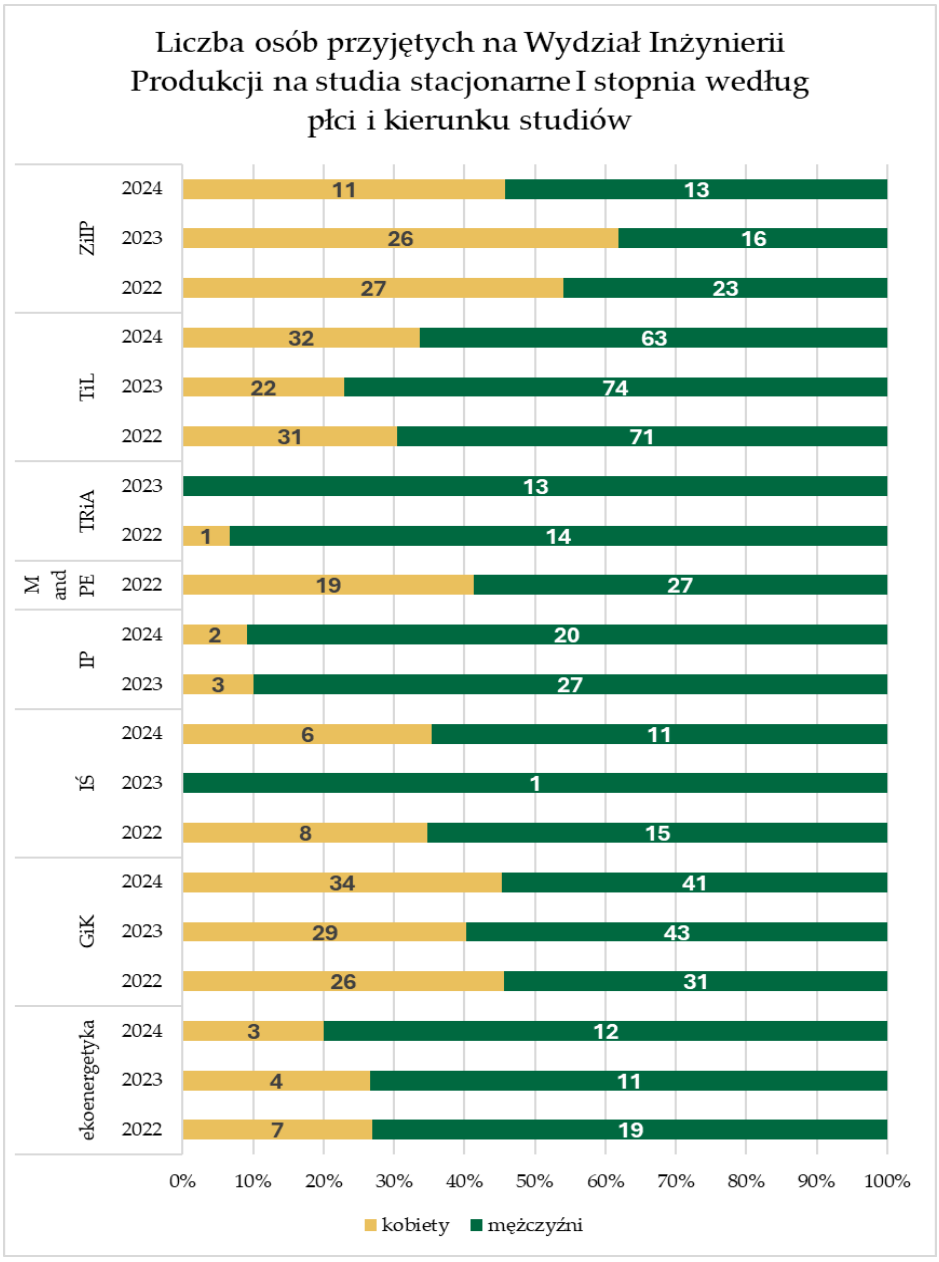
W 2023r. WIP po raz pierwszy prowadził nabór na kierunek **informatyka przemysłowa**. Wówczas **90% mężczyzn** podjęło studia na I stopniu. W roku 2024 tendencja ta utrzymała się (91% M). Innym kierunkiem wybieranym najczęściej przez mężczyzn była **technika rolnicza i agrotronika** (2022r.: 93%M, 2023r.: 100%M, wykres 22). **Zarządzanie i inżynieria produkcji** charakteryzowała się **nieco mniejszym zróżnicowanym** pod kątem struktury płci (46%, 38%, 54% mężczyzn odpowiednio w latach: 2022 – 2024). W przypadku studiów na II stopniu kierunkami najbardziej zmaskulinizowanymi były **inżynieria środowiska** (2022r.: 90% M), **transport i logistyka** (niezależnie od roku naboru, wykres 23).

Dla kierunków realizowanych na WIP w trybie **niestacjonarnym** istotnie zauważalna była **dominacja mężczyzn na etapie przyjęć na studia** (I stopień, wykres 24). Na tle pozostałych kierunków jedynie **geodezja i kartografia** wyróżniała się **względnie zrównoważonym** udziałem kobiet i mężczyzn (przed 2024 rokiem).

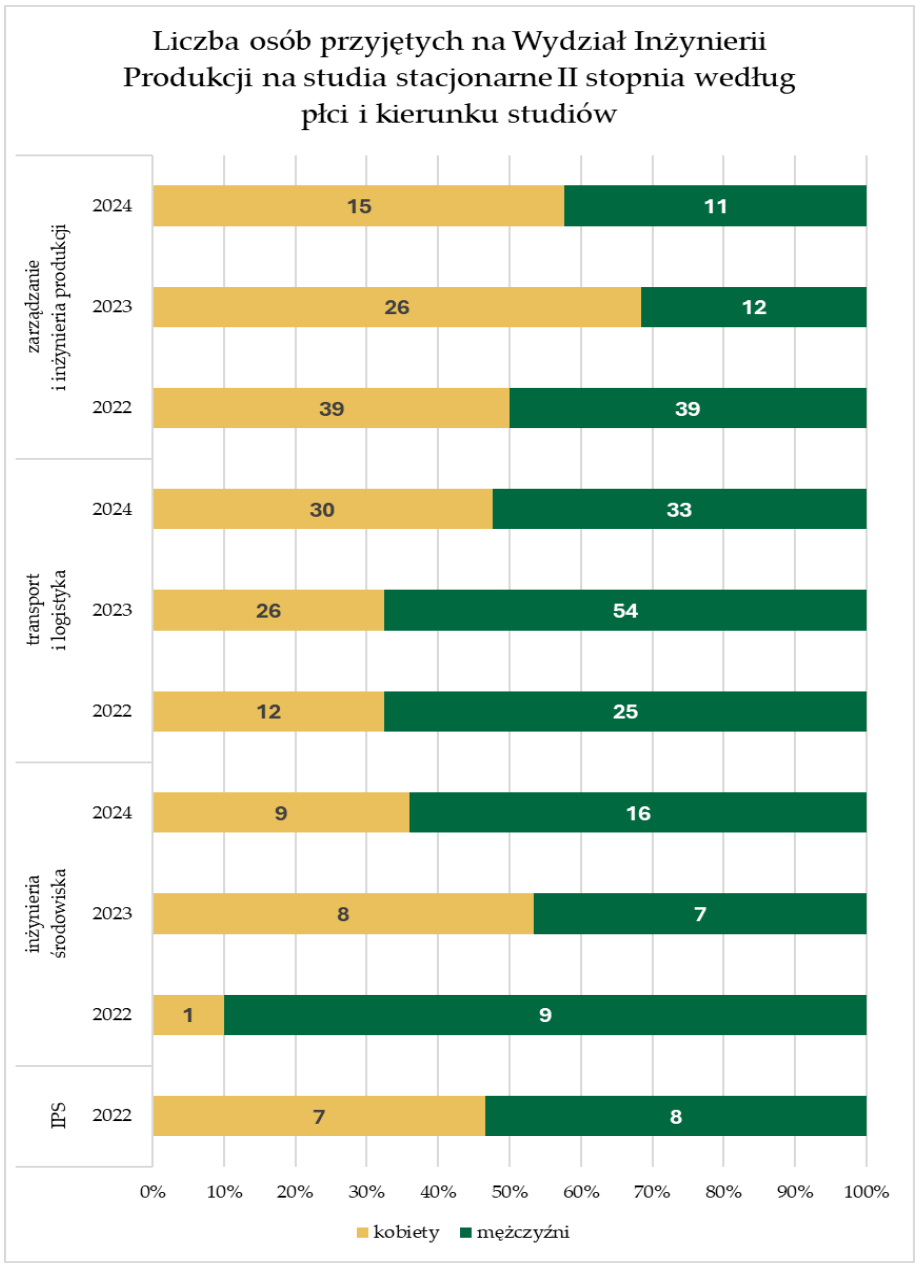
Zatem **dominacja mężczyzn** na kierunkach **technicznych** w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie wciąż pozostaje wysoka, co świadczy o utrzymującej się maskulinizacji tych kierunków. Zjawisko to jest obserwowane we wszystkich analizowanych latach (2022-2024), bez wyraźnej tendencji do wyrównywania struktury płci. Może to wskazywać na trwałość uwarunkowań kulturowych i edukacyjnych wpływających na wybory edukacyjne kandydatów.

✓ Wydział Medycyny Weterynaryjnej

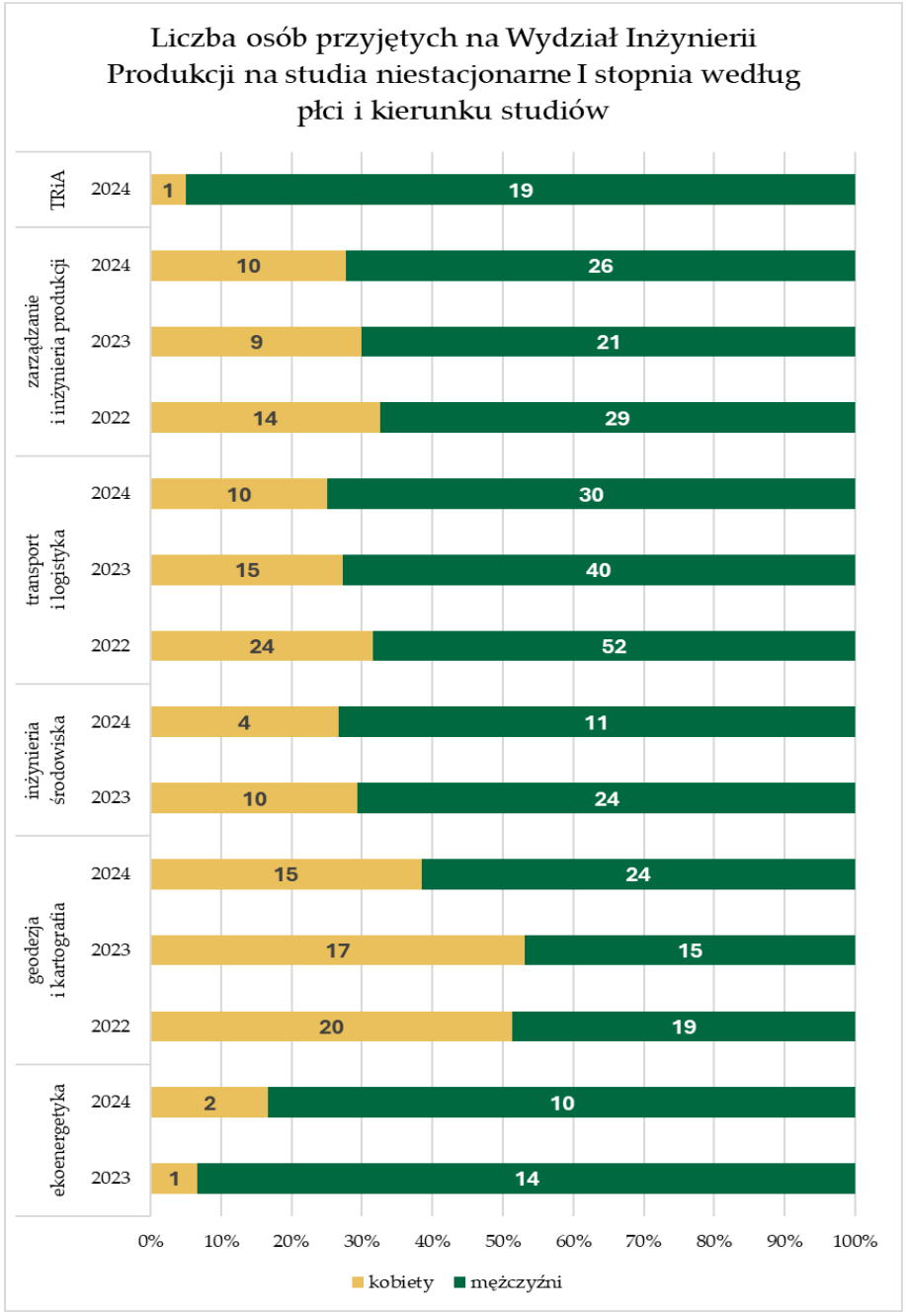
Dane dotyczące rekrutacji na kierunki prowadzone przez WMW jednoznacznie potwierdzają **dominację kobiet**. Zarówno na **analityce weterynaryjnej**, **weterynarii**, jak i w anglojęzycznym programie **veterinary medicine**, kobiety stanowiły ponad 70% przyjętych kandydatów w okresie 2022 - 2024.



Wykres 22 . Liczba osób przyjętych na WIP na studia stacjonarne I stopnia według płci i kierunku studiów w latach 2022 - 2024 (GiK = geodezja i kartografia, IŚ = inżynieria środowiska, M and PE = management and production engineering, IP = informatyka przemysłowa, TRiA = technika rolnicz i agrotronika. TiL = transport i logistyka, ZiIP = zarządzanie i inżynieria produkcji)



Wykres 23 . Liczba osób przyjętych na Wydział Inżynierii Produkcji na studia stacjonarne II stopnia według płci i kierunku studiów w latach 2022 – 2024 (IPS - inżynieria przemysłu spożywczego).



Wykres 24 . Liczba osób przyjętych na Wydział Inżynierii Produkcji na studia niestacjonarne I stopnia, 2022-2024 (TRiA - technika rolnicza i agrotronika).

✓ Wydział Nauk o Zwierzętach i Biogospodarki

Bilans przyjęć na studia w trybie stacjonarnym (I stopień) na kierunki **behawiorystyka zwierząt** (2022r.: 92% K, 2023r.: 87% K, 2024r.: 97% K), **hipologia i jeździectwo** (2022r.: 93% K, 2023r.: 95% K; 2024r.: 88% K), **kryminalistyka w biogospodarce** (2022r.: 92%, 2023r. oraz 2024r.: 93% K) oraz **pielęgnacja zwierząt i animaloterapia** (2022r.: 88%, 2023r.: 92% K, 2024r.: 97% K) realizowane przez WNoZiB wskazuje na wyraźną **feminizację** tych kierunków w latach 2022-2024 (wykres 25). Podobny trend można zaobserwować w przypadku **wszystkich kierunków** realizowanych na WNoZiB na II stopniu w latach 2022-2024 (wykres 26).
Odmienny trend na WNoZiB zaobserwowano jedynie w 2024 roku na kierunku **bezpieczeństwo i higiena pracy** realizowanym w trybie **niestacjonarnym** (33% K, 67% M).

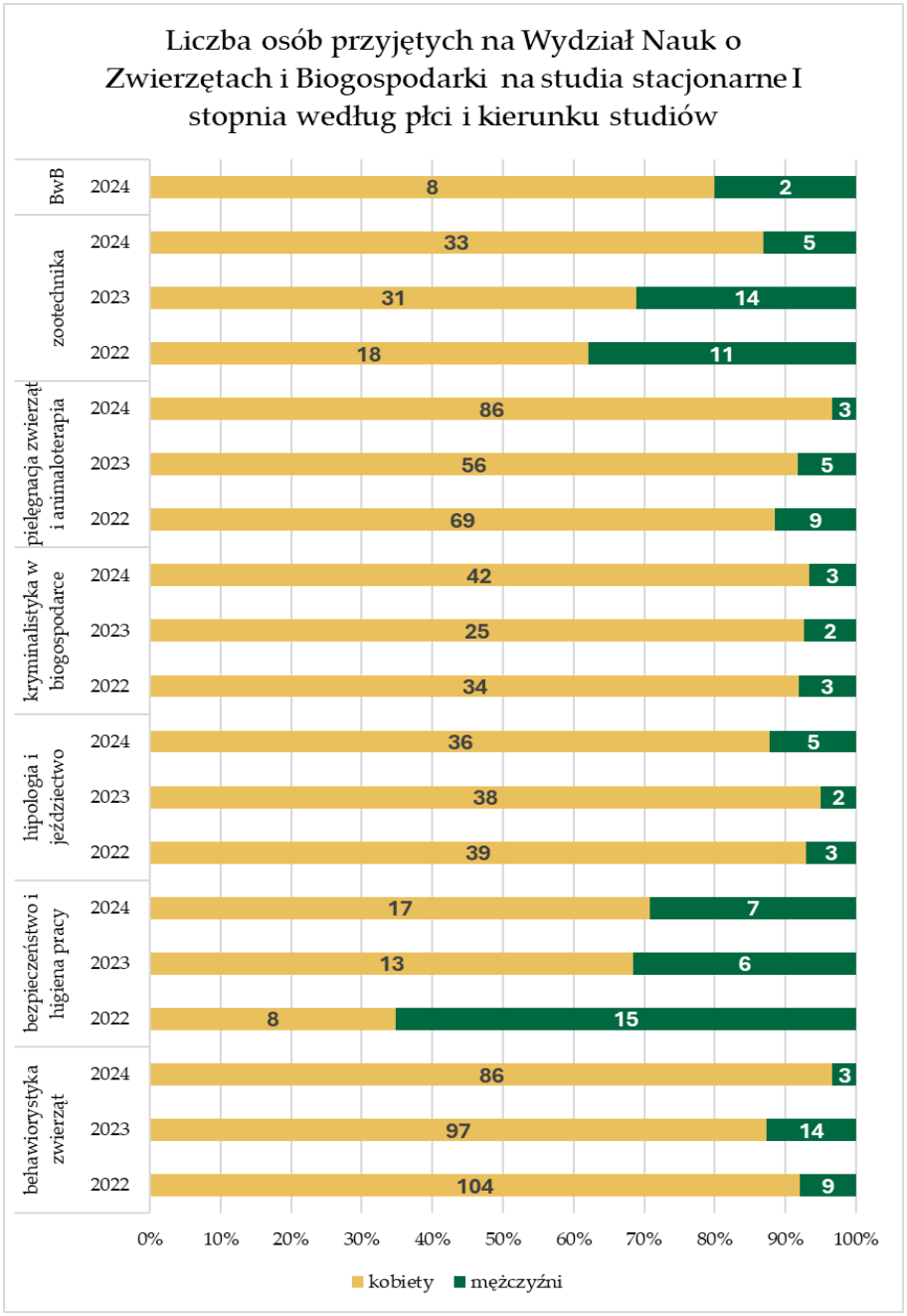
✓ Wydział Nauk o Żywności i Biotechnologii

Analiza danych dotyczących przyjęć na I stopień studiów stacjonarnych na WNoŻiB w latach 2022 – 2024 wskazuje na wyraźne zróżnicowanie struktury płci w zależności od kierunku studiów. Na kierunkach **biotechnologia**, **dietetyka** oraz **technologia żywności i żywienie człowieka dominują kobiety**, choć w przypadku **biotechnologii** obserwuje się **stopniowy wzrost udziału mężczyzn** – z 17% w 2022 roku do 43% w 2024 roku.
Kierunek **dietetyka** charakteryzuje się stabilną przewagą kobiet we wszystkich analizowanych latach (około 74–77%), przy niewielkich zmianach liczebności studentów obu płci.
Odmienną strukturę prezentuje **gastronomia i sztuka kulinarna**, gdzie we wszystkich latach przeważają mężczyźni, stanowiąc od 55% do 62% ogółu studentów. W przypadku **technologii żywności i żywienia człowieka udział kobiet** pozostaje **wysoki**, a w 2024 roku osiąga najwyższą wartość (83%), mimo ogólnego spadku liczby studentów na tym kierunku.

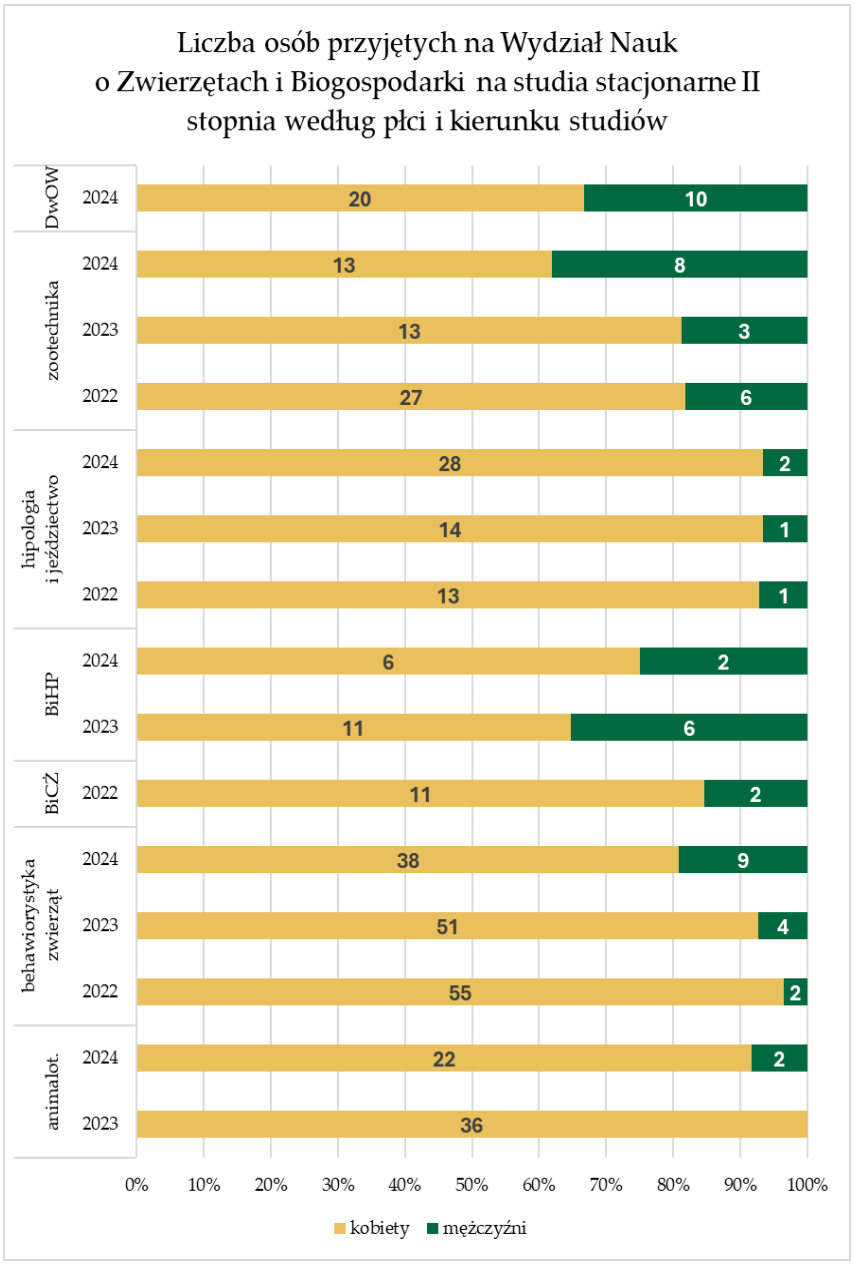
Dane dotyczące **studiów II stopnia** wskazują na **dominację kobiet** na wszystkich analizowanych kierunkach, choć jej natężenie różni się w zależności od roku i kierunku.
Na kierunku **biotechnologia** udział kobiet pozostaje wysoki w całym badanym okresie (2024r.: 73% – 83% w 2023r.), przy jednoczesnym wzroście udziału mężczyzn w 2024 roku.
Kierunek **dietetyka** charakteryzuje się największą przewagą kobiet spośród analizowanych kierunków – ich odsetek waha się od 79% do 85%, przy relatywnie stabilnej liczbie studentów obu płci. W przypadku **technologii żywności i żywienia człowieka** również obserwuje się przewagę kobiet, jednak w 2024 roku widoczny jest **wzrost udziału mężczyzn** do 32%, co wskazuje na stopniowe wyrównywanie struktury płci na tym kierunku.
Dane dotyczące **przyjęć** na studia **niestacjonarne I stopnia** wskazują na wyraźną **przewagę kobiet** na obu realizowanych kierunkach w całym badanym okresie. Na kierunku **dietetyka** udział kobiet utrzymuje się na poziomie 60–69%, przy **jednoczesnym stopniowym wzroście odsetka mężczyzn** (z 31% w 2022 r. do 40% w 2024 r.), co może świadczyć o rosnącym zainteresowaniu tym kierunkiem wśród mężczyzn. Podobna tendencja widoczna jest na kierunku **technologia żywności i żywienie człowieka**, gdzie kobiety również stanowią

większość studentów (71–78%). Struktura płci na tym kierunku, na etapie przyjęć, pozostaje względnie stabilna, z niewielkimi wahaniami liczby studentów w kolejnych latach.

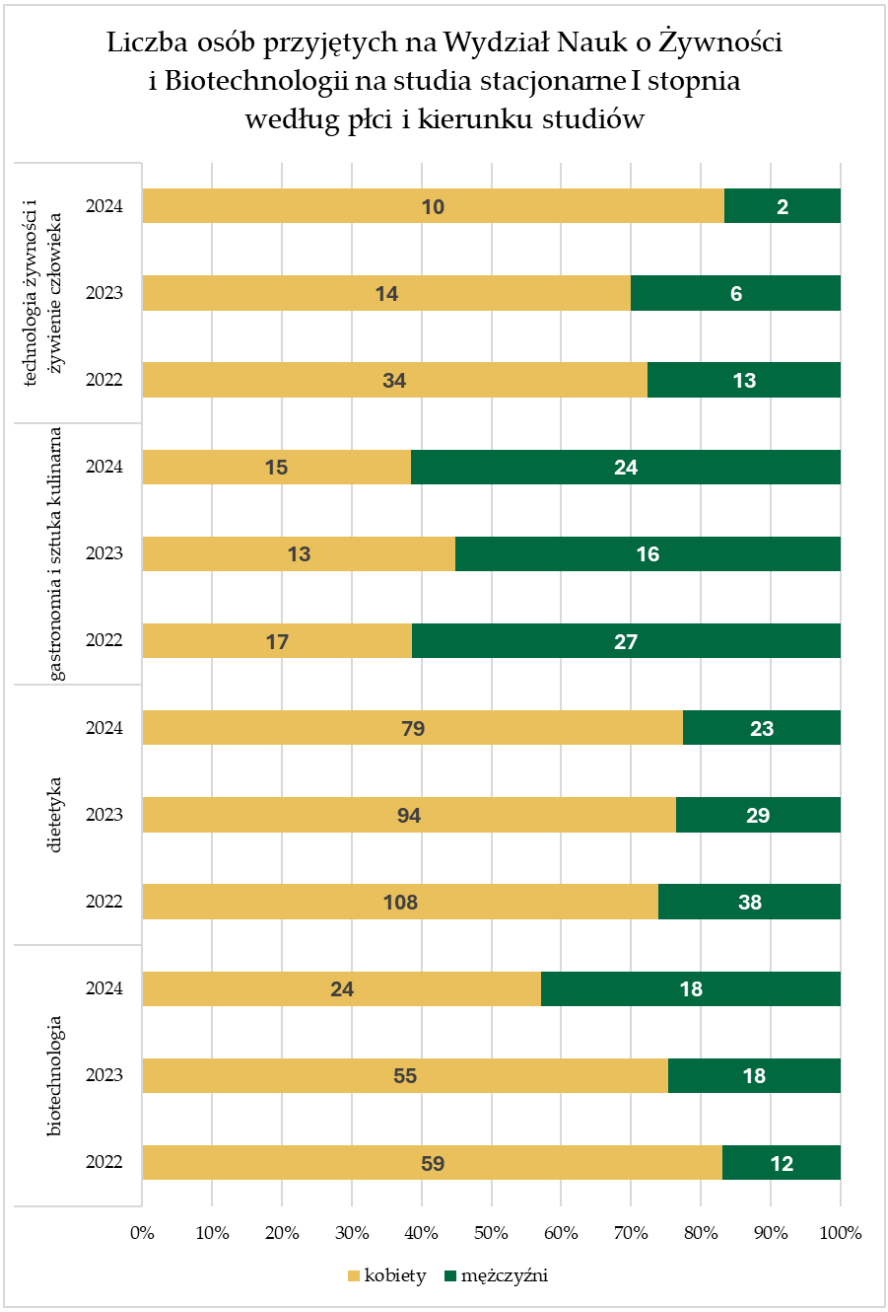
Ogółem oba kierunki charakteryzują się **feminizacją**, choć w ostatnich latach zauważalny jest umiarkowany wzrost udziału mężczyzn.



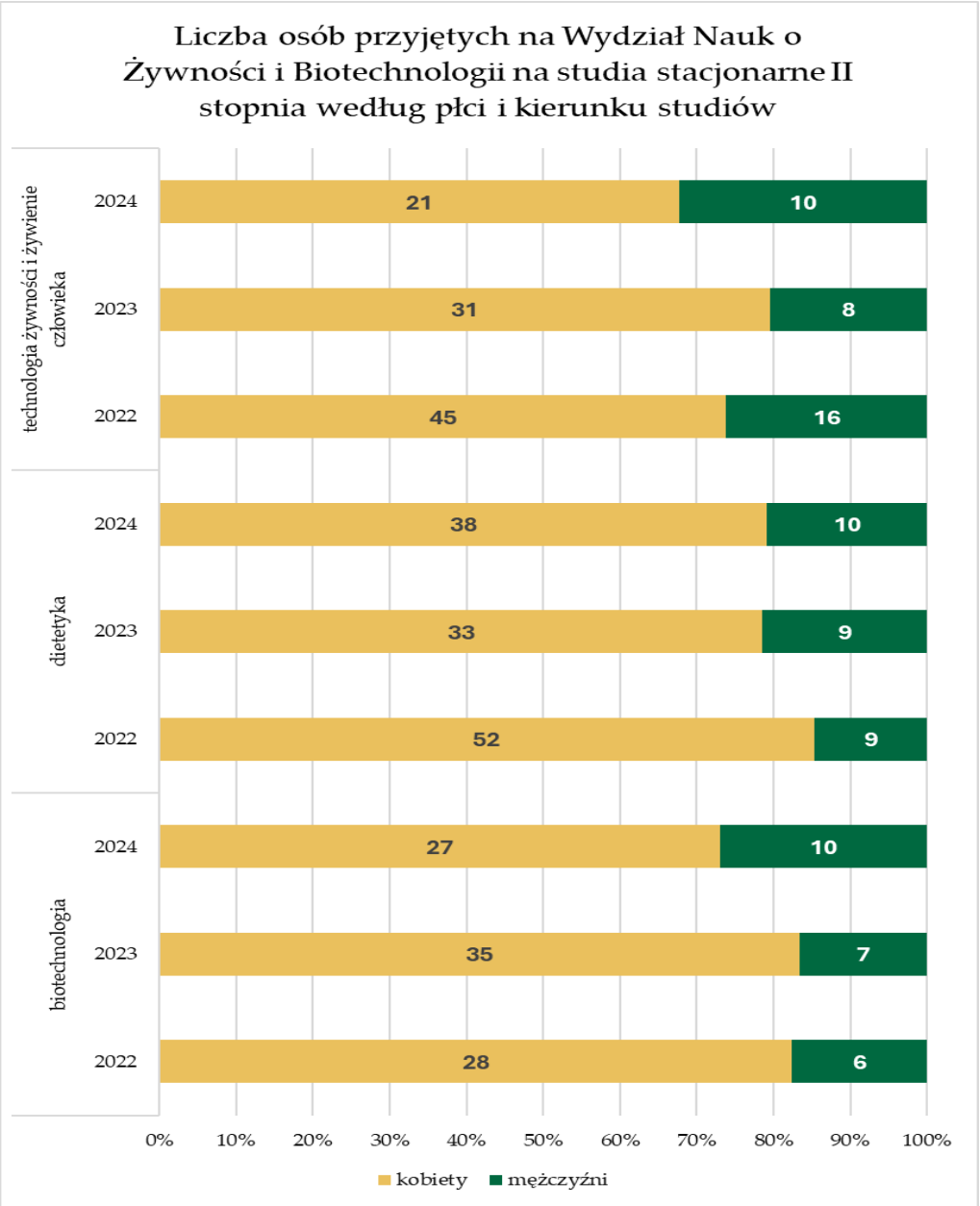
Wykres 25 . Liczba osób przyjętych na Wydział Nauk o Zwierzętach i Biogospodarki na studia stacjonarne I stopnia, 2022 – 2024 (BwB - bioinformatyka w biogospodarce).



Wykres 26 . Liczba osób przyjętych na Wydział Nauk o Zwierzętach i Biogospodarki na studia stacjonarne II stopnia, 2022 - 2024 (animalot. = animaloterapia, BiCŻ = bezpieczeństwo i certyfikacja żywności, BiHP = bezpieczeństwo i higiena pracy, DwOW - doradztwo w obszarach wiejskich).



Wykres 27 . Liczba osób przyjętych na Wydział Nauk o Żywności i Biotechnologii na studia stacjonarne I stopnia według płci i kierunku studiów w latach 2022 – 2024.

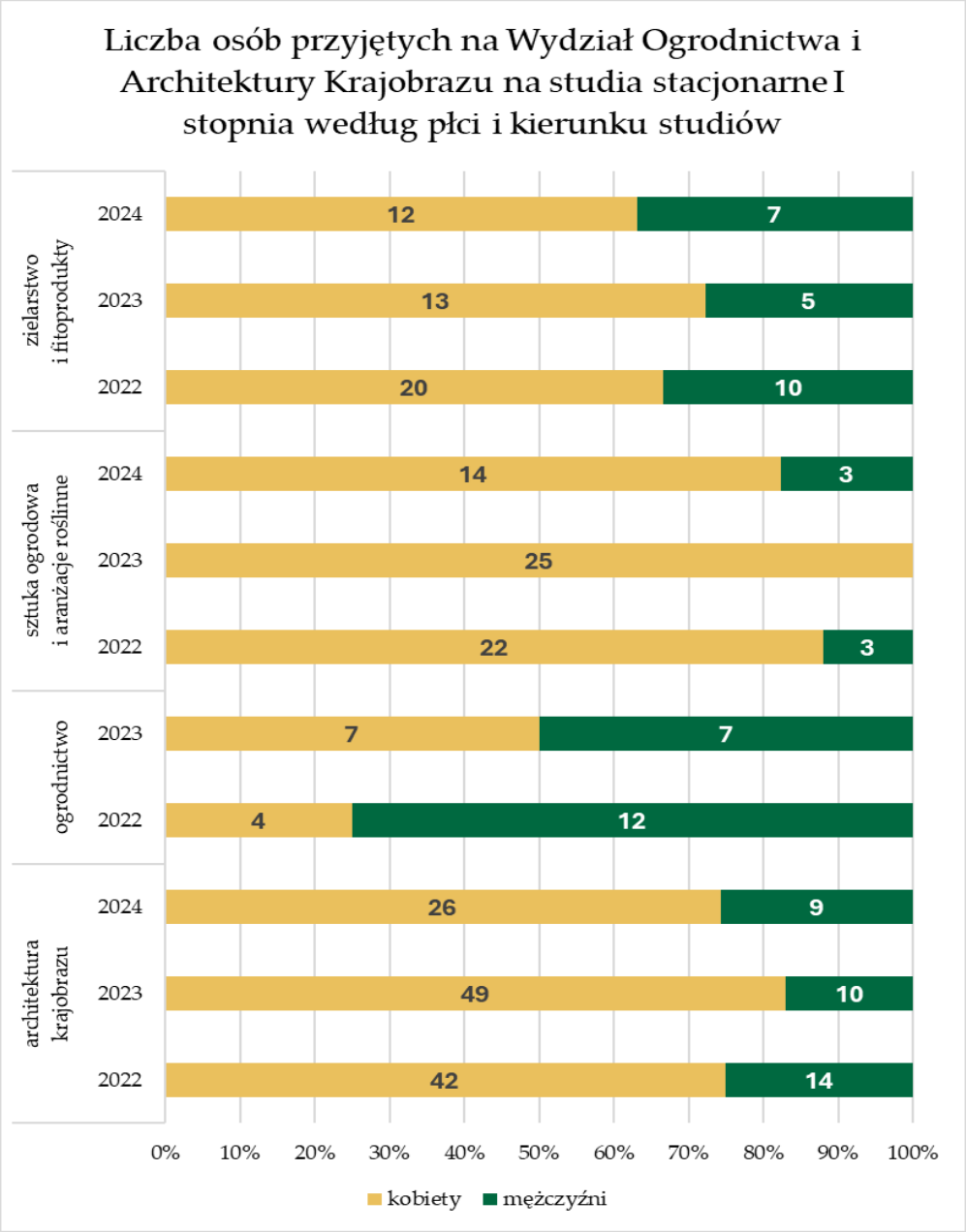


Wykres 28 . Liczba osób przyjętych na Wydział Nauk o Żywności i Biotechnologii na studia stacjonarne II stopnia według płci i kierunku studiów w latach 2022 -i 2024.

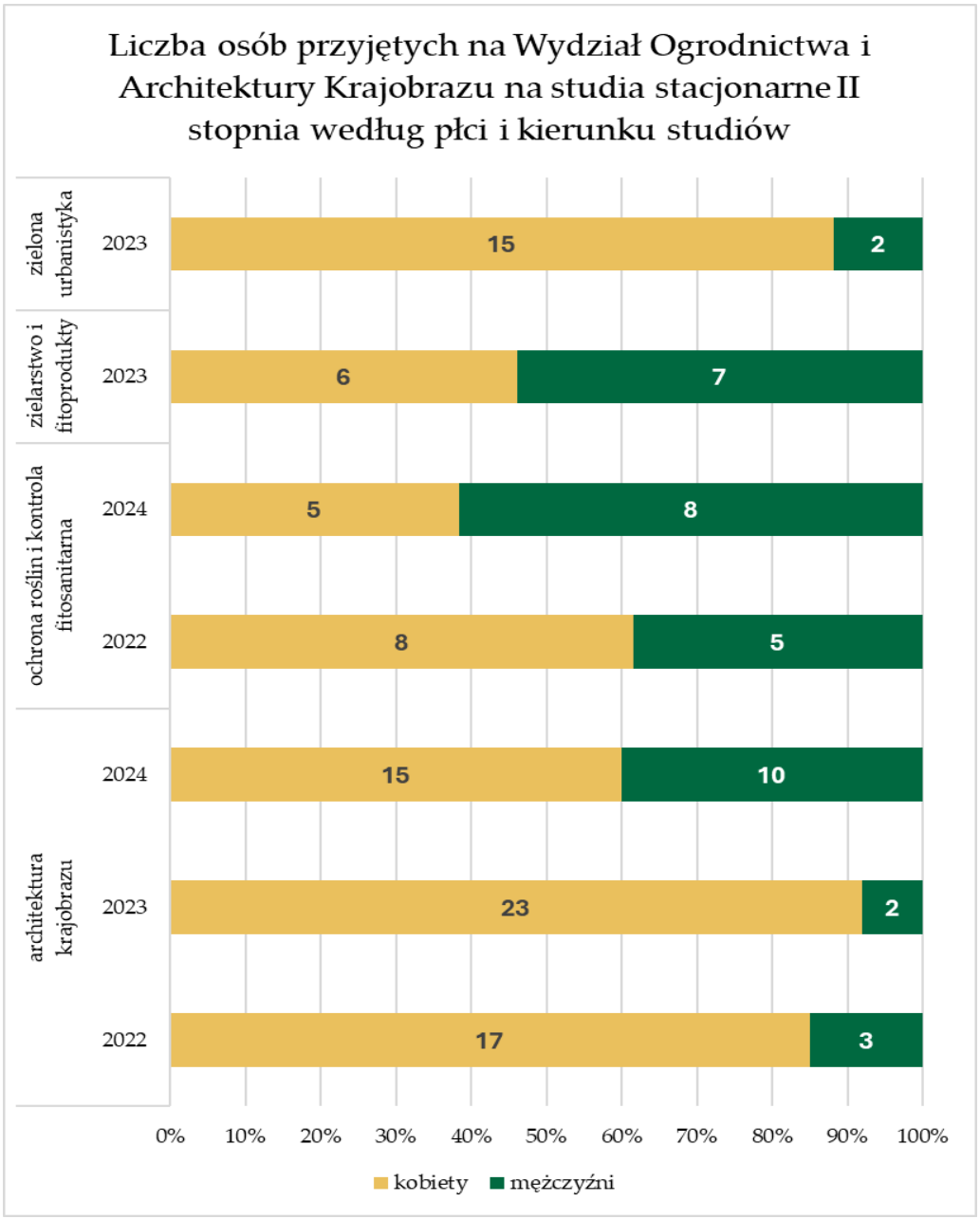
✓ Wydział Ogrodnictwa i Architektury Krajobrazu

Wyniki naboru na studia stacjonarne I stopnia prowadzone przez WOiAK w okresie 2022-2024 świadczą o silnej **nadreprezentacji kobiet** na kierunkach: **architektura krajobrazu** (2022r.: 75%, 2023r.: 83%, 2024r.: 74%), **sztuka ogrodowa i aranżacje roślinne** (2022r.: 88%, 2023r.: 100%, 2024r.: 82%) oraz **zielarstwo i fitoprodukty** (2022r.: 67% K, 2023r.: 72% K, 2024r.: 63%, wykres 29). Jedynie **ogrodnictwo** wykazuje odmienną tendencję (2022r.: 25% K, 75% M, 2023r.: 50% K, 50% M). Dane dotyczące naboru na studia II stopnia na WOiAK wskazują, że dla **architektury krajobrazu** w latach 2022–2023 wyraźnie dominowały kobiety (85–92%), natomiast w 2024 r. nastąpiło istotne **wyrównanie proporcji płci**, związane ze znacznym wzrostem liczby mężczyzn (40%). Dla **ochrony roślin i kontroli fitosanitarnej** obserwuje się zmianę struktury płci. W 2022 r. przeważały kobiety (62%), natomiast w 2024 r. dominującą grupą stali się mężczyźni (62%). Kierunek **zielarstwo** i **fitoprodukty** (2023) charakteryzuje się niemal zrównoważonym udziałem kobiet i mężczyzn, z niewielką przewagą mężczyzn (54%). Z kolei dla **zielonej urbanistyki** w 2023 r. wyraźnie dominowały kobiety, które stanowiły 88% badanej grupy.

Wyniki te potwierdzają brak jednorodnej tendencji w strukturze płci pomiędzy kierunkami realizowanymi na WOiAK, wskazując na dynamiczne zmiany oraz specyfikę poszczególnych kierunków.

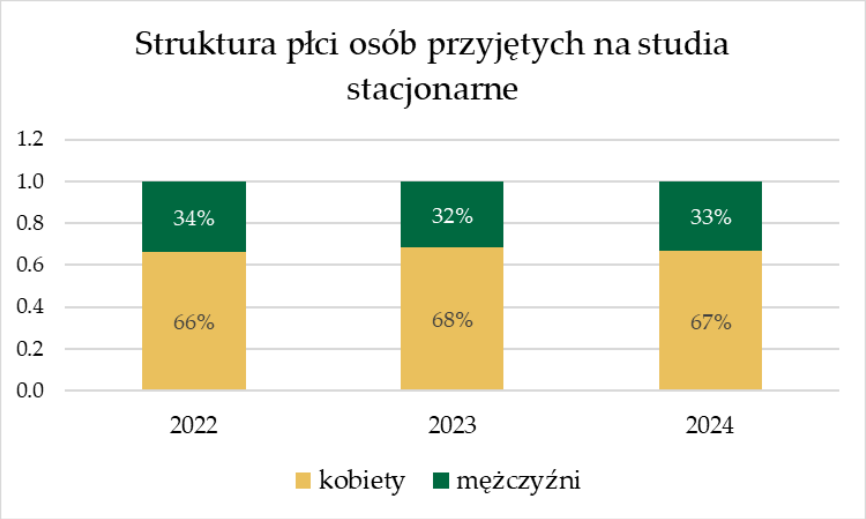


Wykres 29 . Liczba osób przyjętych na Wydział Ogrodnictwa i Architektury Krajobrazu na studia stacjonarne I stopnia według płci i kierunku studiów w latach 2022 - 2024.

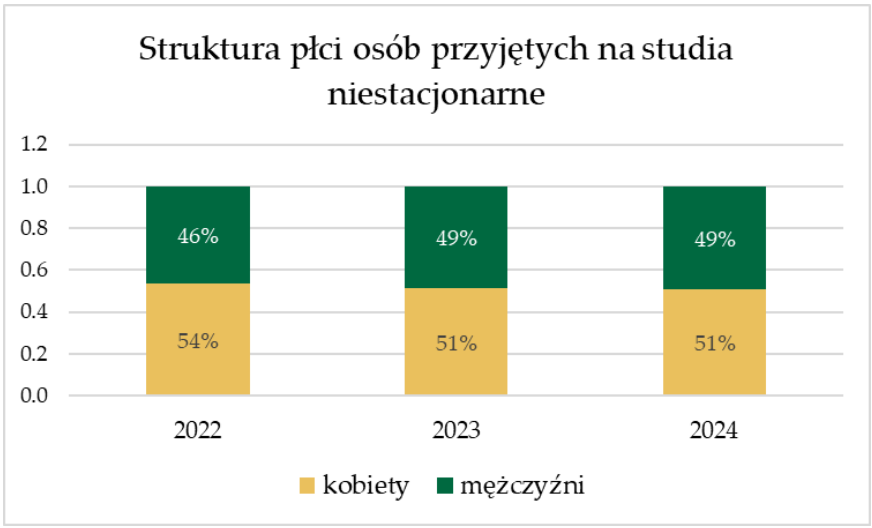


Wykres 30 . Liczba osób przyjętych na Wydział Ogrodnictwa i Architektury Krajobrazu na studia stacjonarne II stopnia według płci i kierunku studiów w latach 2022 - 2024.

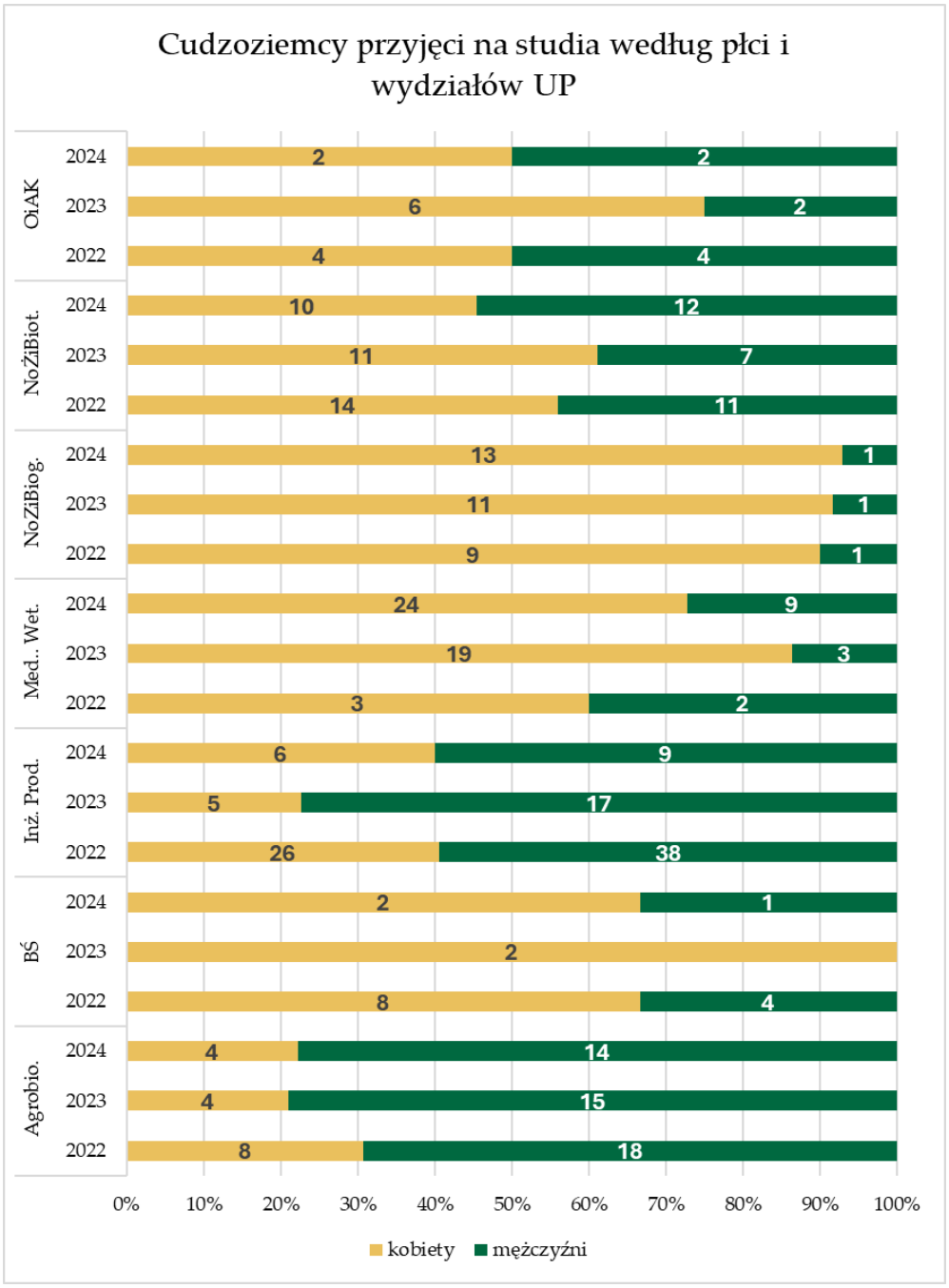
Dysproporcja w reprezentacji obu płci na UPL jest widoczna na etapie **przyjęć** na studia stacjonarne (wykres 31), natomiast w przypadku przyjęć na studia **niestacjonarne** obserwuje się stopniowe **wyrównanie udziału** kobiet i mężczyzn w latach 2022-2024 (wykres 32).



Wykres 31. Udział procentowy obu płci wśród osób przyjętych na studia stacjonarne I i II stopnia na Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie w latach 2022-2024.

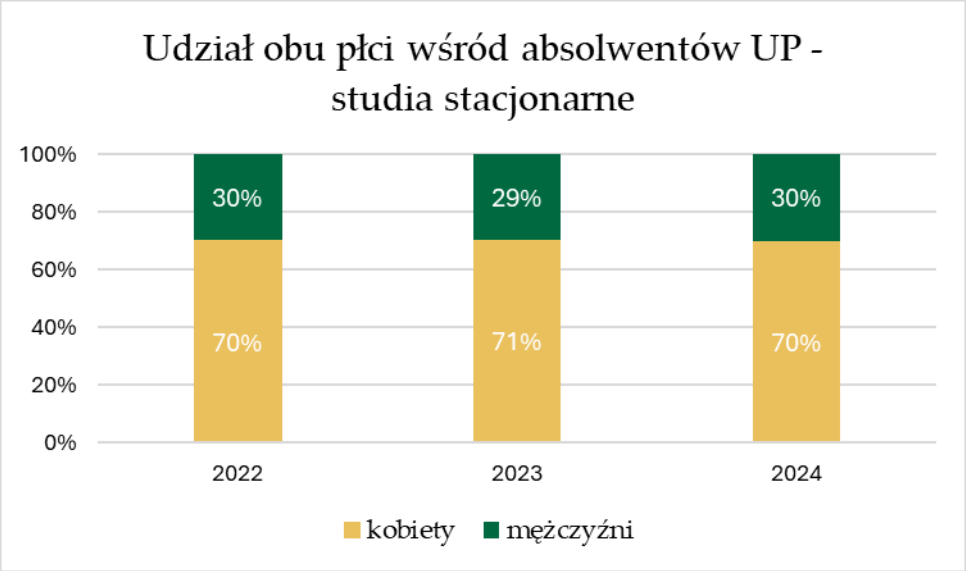


Wykres 32. Udział procentowy obu płci wśród osób przyjętych na studia niestacjonarne I i II stopnia na Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie w latach 2022-2024.



Wykres 33. Struktura płci cudzoziemców przyjętych na studia w Uniwersytecie Przyrodniczym według wydziałów w latach 2022-2024.

Nierównowaga w strukturze płci jest również widoczna w odniesieniu do **cudzoziemców**, którzy podejmują studia na UPL (wykres 33) a następnie jest ona powielana w gronie **absolwentów** Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie (wykres 34). Wśród absolwentów studiów stacjonarnych I i II stopnia przewaga liczebna kobiet w 2023r nieznacznie wzrosła. Jednak stwierdzić należy, że **w ciągu ostatnich trzech lat udział kobiet i mężczyzn wśród absolwentów pozostawał stabilny, utrzymując proporcję około 70%** kobiet do **30%** mężczyzn.



Wykres 34. Udział procentowy obu płci wśród absolwentów studiów stacjonarnych I i II stopnia w latach 2022-2024.

OSOBY STUDIUJĄCE W TRYBIE NIESTACJONARNYM

W **2024** roku udział kobiet na studiach niestacjonarnych I stopnia utrzymał się na poziomie **zbliżonym do roku poprzedniego** (57%), natomiast na studiach niestacjonarnych II stopnia odnotowano nieznaczny **spadek** ich udziału (55%) w porównaniu z 2023 rokiem (58%, tabela 3).

Tabela 3. Liczba osób studiujących na wydziałach UP na studiach niestacjonarnych według płci. Stan na 31 grudnia 2024 r.

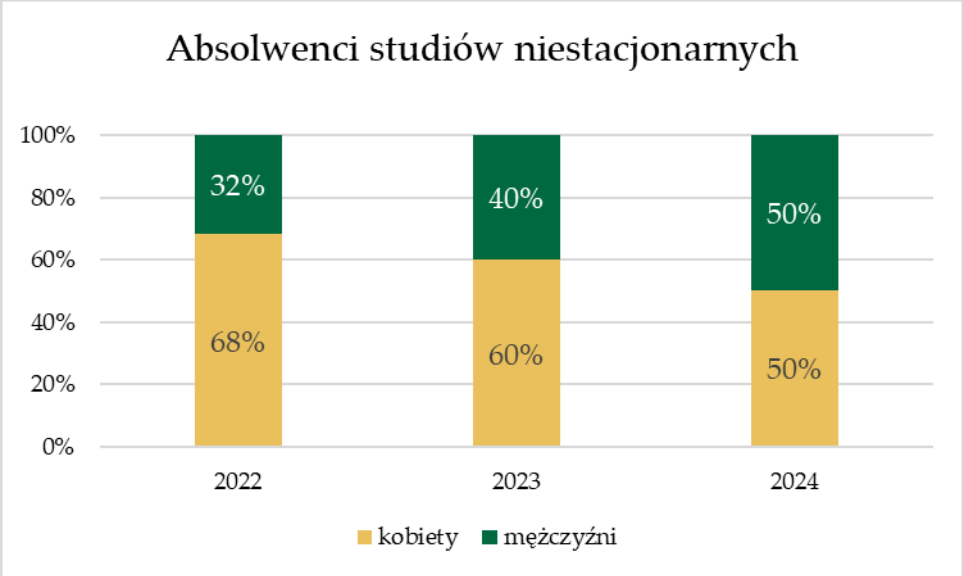
Wydział	STUDIA NIESTACJONARNE									
	I stopień					II stopień				
	K	M	Łącznie	%K	%M	K	M	Łącznie	%K	%M
Wydział Agrobioinżynierii	48	143	191	25%	75%	18	32	50	36%	64%
Wydział Medycyny Weterynaryjnej	201	74	274	73%	27%					
Wydział Nauk o Żywności i Biotechnologii	108	45	153	71%	29%	53	20	73	73%	27%
Wydział Nauk o Zwierzętach i Biogospodarki	176	32	208	85%	15%					
Wydział Ogrodnictwa i Architektury Krajobrazu	24	14	38	63%	37%	11	4	15	73%	27%
Wydział Inżynierii Produkcji	164	259	423	39%	61%	28	41	69	41%	59%
Wydział Biologii Środowiskowej	26	0	26	100%	0%	12	1	13	92%	8%
ŁĄCZNIE:	**747**	**567**	**1313**	**57%**	**43%**	**122**	**98**	**220**	**55%**	**45%**

Największą dysproporcję pomiędzy studiującymi niestacjonarnie studentkami i studentami w 2024 roku odnotowano na:

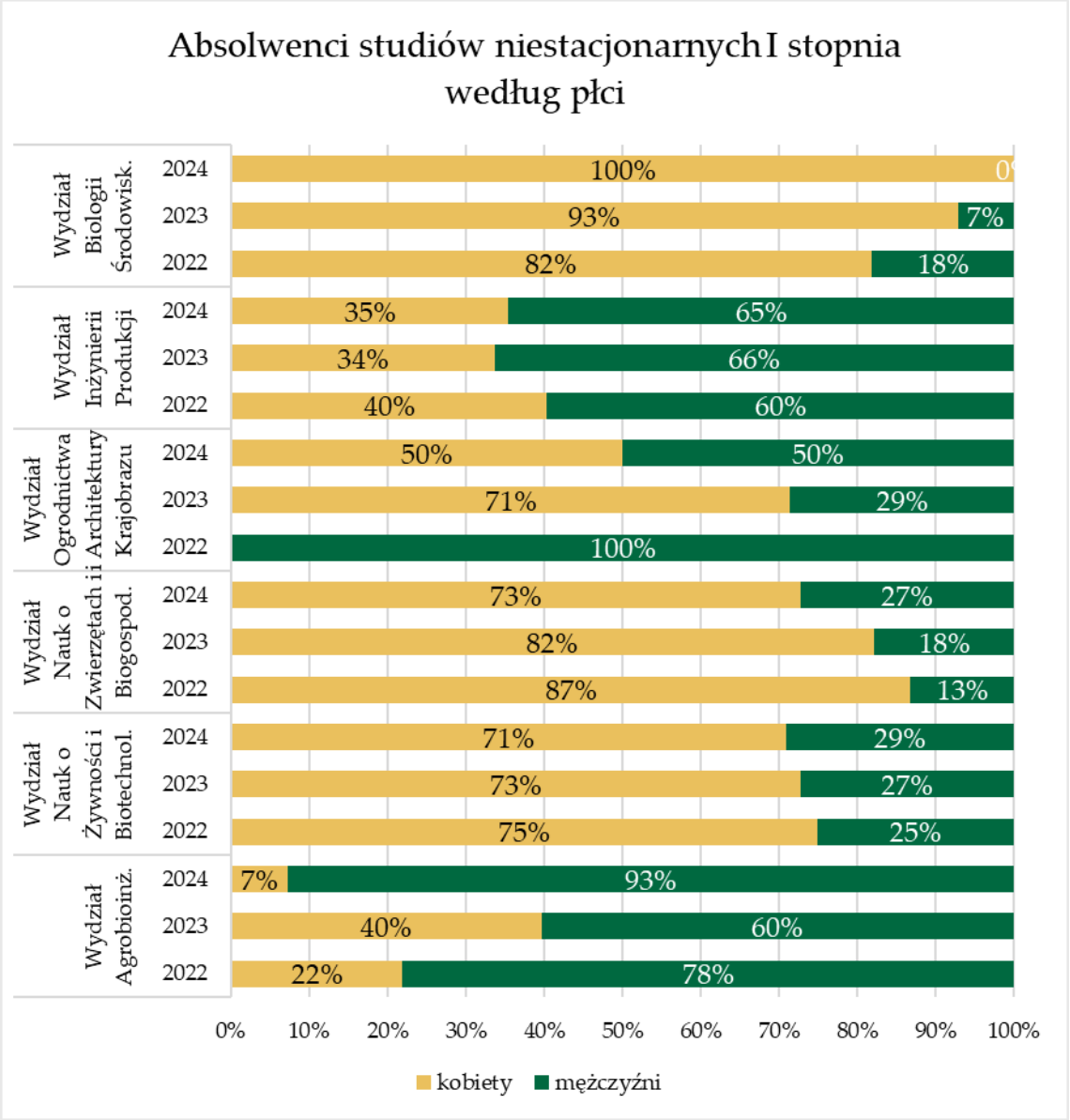
- Wydziale Biologii Środowiskowej (100% studentek na studiach I stopnia i 92% na II stopniu);
- Wydziale Nauk o Zwierzętach i Biogospodarki (85% studentek na studiach I stopnia);
- Wydziale Medycyny Weterynaryjnej (73% studentek na studiach I stopnia);

Wydziałami, na których to mężczyźni przeważali wśród osób studiujących niestacjonarnie były: Wydział Agrobioinżynierii (mężczyźni stanowili tutaj 75% na studiach I stopnia i 64% na II stopniu) oraz Wydział Inżynierii Produkcji (mężczyźni stanowili tutaj 61% na studiach I stopnia i 59% na II stopniu).

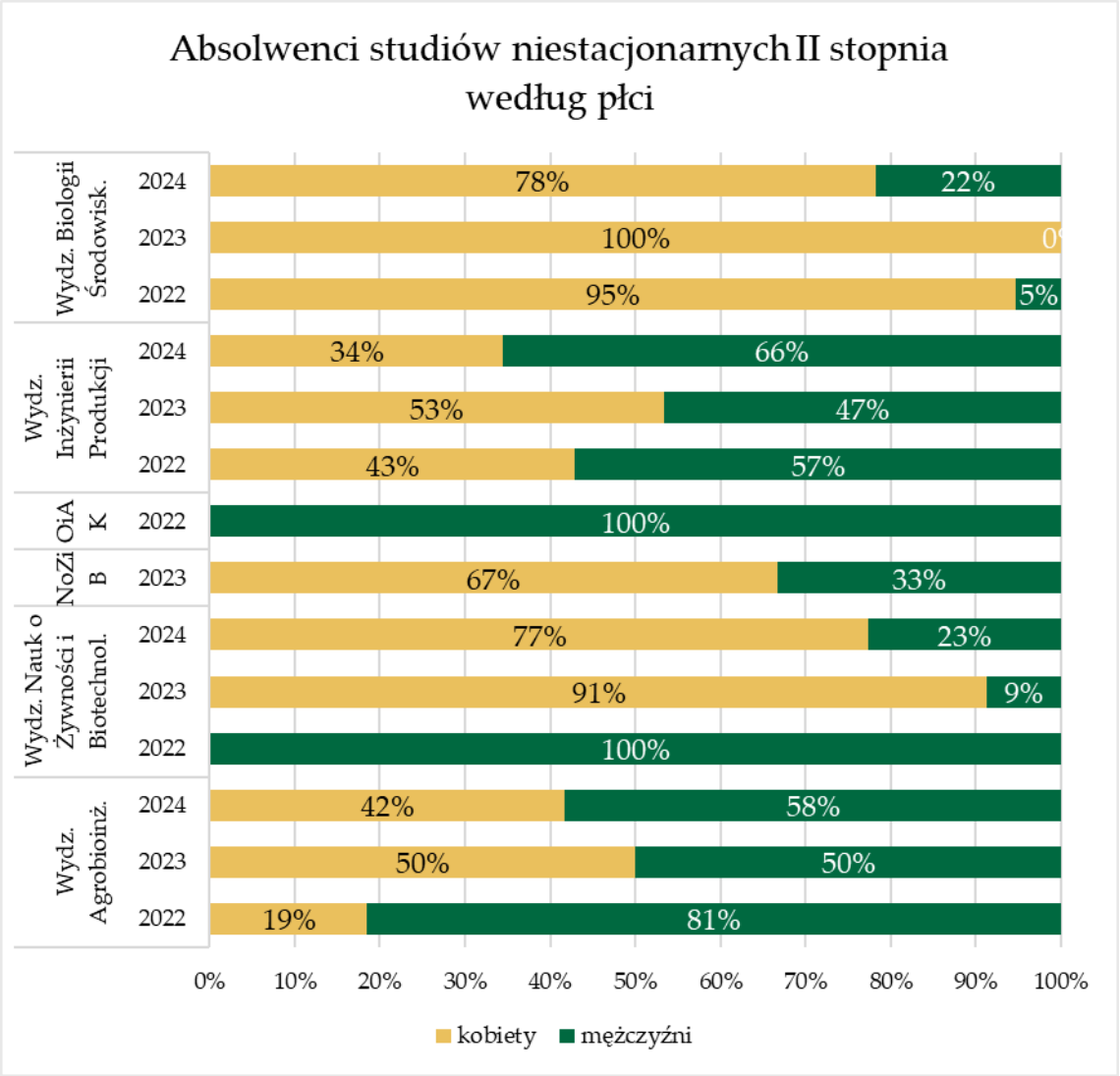
W latach 2022–2024 obserwowano systematyczny spadek udziału kobiet (z 68% do 50%) oraz odpowiadający mu wzrost udziału mężczyzn wśród absolwentów studiów niestacjonarnych, co w **2024** roku doprowadziło do **wyrównania** proporcji płci (wykresy 35-37).



Wykres 35. Udział procentowy obu płci wśród absolwentów studiów niestacjonarnych I i II stopnia w latach 2022-2024.



Wykres 36. Absolwenci studiów niestacjonarnych I stopnia UP w Lublinie według płci i wydziałów, 2022-2024.



Wykres 37. Absolwenci studiów niestacjonarnych II stopnia UP w Lublinie według płci i wydziałów, 2022-2024.

SZKOŁA DOKTORSKA

W latach 2022-2024 do **Szkoły Doktorskiej** Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie **przyjęto 28 osób (20 kobiet i 8 mężczyzn).** Analiza struktury według płci pokazuje istotne zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi dyscyplinami oraz wskazuje na zmiany w czasie:

- **Inżynieria Mechaniczna** – **struktura płci była zmienna**. W 2022 roku udział kobiet i mężczyzn był równy (po 50%). W 2023 roku przeważały kobiety (67%), natomiast w 2024 roku większość stanowili mężczyźni (67%).
- **Inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka** - we wszystkich analizowanych latach **dominowały kobiety**. W 2022 roku udział kobiet wynosił 100%, a w 2023 roku 75%. W 2024 roku ponownie odnotowano wyłącznie kobiety.
- **Nauki biologiczne** - charakteryzowały się **naprzemienną dominacją płci**. W 2022 i 2024 roku występowali wyłącznie mężczyźni (100%), natomiast w 2023 roku strukturę tworzyły wyłącznie kobiety.
- **Rolnictwo i ogrodnictwo** – w całym badanym okresie **przeważały kobiety**. Ich udział wynosił 60% w 2022 roku, 50% w 2023 roku oraz wzrósł do 78% w 2024 roku, co wskazuje na rosnącą przewagę kobiet w tej dyscyplinie.
- **Technologia żywności i żywienie człowieka** - struktura była **zmienna**. W 2022 roku występowali wyłącznie mężczyźni, w 2023 roku wyłącznie kobiety, natomiast w 2024 roku dominowały kobiety (75%).
- **Weterynaria** - jednoznaczna **dominacja kobiet**. We wszystkich analizowanych latach ich udział wynosił 100%.
- **Zootechnika i rybactwo** - struktura płci **ulegała istotnym zmianom**. W 2022 roku dominowały kobiety (75%), w 2023 roku większość stanowili mężczyźni (83%), natomiast w 2024 roku ponownie przeważały kobiety (80%).

Jednocześnie warto nadmienić, że w **2024 roku proporcja kobiet i mężczyzn**, którzy **ukończyli** studia doktoranckie, była stosunkowo **wyrównana**, przy nieznacznej przewadze kobiet (55%).

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UP W LUBLINIE: CELE, DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI

Plan działań na lata 2026-2028 stanowi kontynuację działań realizowanych w latach 2023-2025.Działania ujęte w Planie na lata 2023-2025 mają charakter długoterminowy, a strategia ich realizacji będzie kontynuowana w kolejnych latach 2026-2028.

Najważniejsze potrzeby Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie w kontekście równości płci zostały sformułowane następująco:

- budowanie świadomości i upowszechnianie wiedzy na temat równości, równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i reagowania na jej przejawy,
- kształtowanie kultury organizacyjnej, w tym wyznaczenie standardów i dobrych praktyk w zakresie równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji na uczelni,
- przeciwdziałanie stereotypom, wpływającym na proces kształcenie, rozwój karier oraz wizerunek uczelni i nauki;
- wspieranie dla łączenia pracy zawodowej oraz kształcenia z życiem rodzinnym.

W oparciu o tak zdefiniowane potrzeby, określono cele Planu Równości Płci Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie na lata 2026-2028.

CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIWERSYTETU PRZYRODNICZEGO W LUBLINIE

CEL 1: Podniesienie świadomości oraz zwiększenie wiedzy w zakresie równości, równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji oraz reagowania na jej przejawy wśród całej społeczności Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie.

CEL 2: Wyznaczenie i upowszechnienie standardów oraz dobrych praktyk w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji na uczelni.

CEL 3: Promowanie rozwiązań ułatwiających łączenia pracy zawodowej oraz kształcenia z życiem rodzinnym.

CEL 4: Wspieranie równego dostępu do karier naukowych oraz procesów rekrutacyjnych.

Cele będą realizowane poprzez działania promujące dobre praktyki , wprowadzające nowe procedury, a także przyczyniające się do systematycznego tworzenia warunków nauki i pracy (w tym pracy administracyjnej, dydaktycznej i naukowej), które umożliwią pełniejszą realizację zasad równego traktowania. Adresatami działań jest cała społeczność uczelni, wszystkie grupy pracowników oraz studenci studiów wszystkich stopni, w tym doktoranci.

Plan Równości Płci na lata 2026-2028 dla każdego z działań określa wskaźniki rezultatu, harmonogram realizacji oraz jednostki odpowiedzialne za ich realizujące. Przebieg prac związanych z realizacja działań zaplanowanych w ramach Planu będzie systematycznie

monitorowany. W tym celu powołany zostanie przez Rektora i nadzorowany merytorycznie przez Prorektora ds. Kadr Zespół ds. Równego Traktowania, który będzie zbierał się co najmniej raz na kwartał.

CEL 1: PODNIESIENIE ŚWIADOMOŚCI ORAZ ZWIĘKSZENIE WIEDZY W ZAKRESIE RÓWNOŚCI, RÓWNEGO TRAKTOWANIA, PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI ORAZ REAGOWANIA NA JEJ PRZEJAWY WŚRÓD CAŁEJ SPOŁECZNOŚCI UNIWERSYTETU PRZYRODNICZEGO W LUBLINIE.

Lp.	DZIAŁANIE	OPIS	ADRESACI	WSKAŹNIK	JEDNOSTAK ODPOWIEDZIALNA	TERMIN REALIZACJI
1.1	POWOŁANIE PEŁNOMOCNIKA REKTORA DS.RÓWNEGO TRAKTOWANIA ORAZ KOORDYNATORÓW WYDZIAŁOWYCH DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA,	Monitorowanie i koordynowanie działań w zakresie równego traktowania na wydziałach	Cała społeczność UPL	Zdefiniowanie zadań i odpowiedzialności	Rektor, Prorektor ds. Kadr, Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki,	Zrealizowano /kontynuacja
1.2	POWOŁANIE ZESPOŁU DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA	Inicjowanie, koordynowanie i nadzór nad wdrażaniem działań przewidzianych w Planie Równości Płci na lata 2026-2028	Cała społeczność UPL	Zdefiniowanie zadań i odpowiedzialności	Rektor, Prorektor ds. Kadr, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania	I kwartał 2026 r.
1.3	DZIAŁANIE PODSTRONY INTERNETOWEJ - RÓWNE TRAKTOWANIE	Strona jest miejscem publikacji informacji, danych i materiałów o wszelkich aktywnościach w ramach działań równościowych prowadzonych w UPL	Cała społeczność UPL	Podłączenie strony głównej do podstron wydziałowych www.up.lublin.pl	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Centrum Informatyki, Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego Traktowania, Zespół ds. Równego Traktowania, Dział Rekrutacji i Promocji,	W trybie ciągłym do 2028r.
1.4	KAMPANIE INFORMACYJNO-PROMOCYJNE W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA	kampanie informacyjno-promocyjne dot. podejmowanych działań wynikających z Planu Równości oraz innych	Cała społeczność UPL	Aktualności ,posty, plakaty ,broszury itp.	Rzecznik UP, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Rekrutacji i Promocji, Zespół ds. Równego Traktowania, Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego Traktowania	W trybie ciągłym do 2028r.

		inicjatyw związanych z równym traktowaniem tj. eventy, konferencje, itp.				
1.5	BAZA MATERIAŁÓW INFORMACYJNYCH I EDUKACYJNYCH- NEWSLETTER	Aktualizacja bazy on-line ogólnodostępnych materiałów informacyjnych i edukacyjnych dot. zagadnień równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i reagowania na nią, a także przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu. Baza z linkami do przedmiotowych publikacji/ prezentacji/ materiałów - systematyczna aktualizacja na dedykowanej podstronie.	Cała społeczność UPL	Aktualizowanie na bieżąco bazy on-line ogólnodostępnych materiałów informacyjnych i edukacyjnych oraz informacji dot. równego traktowania	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Biblioteka Główna, Centrum Informatyki, Zespół ds. Równego Traktowania, Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego Traktowania, , Dział Rekrutacji i Promocji, Biuro ds. osób niepełnosprawnych,	W trybie ciągłym do 2028r.
1.6	SZKOLENIA	W ramach działania realizacja szkoleń przybliżająca wiedzę o współczesnych formach dyskryminacji i przemocy; dyskryminującego języka, przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć, wiek czy pochodzenie,	Cała Społeczność UPL	Szkolenia, prelekcje itp. dedykowane różnym grupom społeczności akademickiej realizowane w oparciu o analizy potrzeb.	Prorektor ds. Kadr, Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Zespół ds. Równego Traktowania, Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego Traktowania, działy dedykowane.	W trybie ciągłym do 2028r.

		molestowania , molestowania seksualnego, a także zwiększających kompetencje związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie. Szkolenia będą skierowane do 1) kadry zarządzającej (administracyjnej i naukowej) 2) nauczycieli akademickich 3) studentów, doktorantów UPL 4) innych grup, wyodrębnionych w ramach społeczności UPL. 5) organizacja spotkań grupowych i indywidualnych z psychologiem – tutoring				
1.7	GROMADZENIE DANYCH I MONITORING W ZAKRESIE RÓWNOŚCI NA UP	Wprowadzenie działań w zakresie monitorowania równości na uczelni formułowanie zaleceń wskazywanie rozwiązań z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, m.in.:- opracowanie tabel do gromadzenia i	Cała społeczność UPL	Coroczne ogólnodostępne raporty na temat równości na UPL,	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Zespół ds. Równego Traktowania, Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego Traktowania, działy dedykowane.	W trybie ciągłym do 2028r.

		porównywania danych na temat równości na UPL, tzw. Inwentarza Danych; - prowadzenie statystyk dotyczących kształcenia i zatrudnienia w UPL uwzględniających dane różnicowane płciowo; -opracowanie ankiety dot. równości dla pracowników UPL, -opracowanie ankiety dot. równości dla studentów oraz doktorantów; - regularne badanie stanu równości na UPL oraz stanu wiedzy na temat rozwiązań równościowych na UPL; - publikacja wyników badań i analiz na dedykowanej stronie internetowej.				

CEL 2: WYZNACZENIE I UPOWSZECHNIENIE STANDARDÓW ORAZ DOBRYCH PRAKTYK W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA I PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI NA UCZELNI.

Lp.	DZIAŁANIE	OPIS	ADRESACI	WSKAŹNIK	JEDNOSTAK ODPOWIEDZIALNA	TERMIN REALIZACJI
2.1	USYSTEMATYZOWANIE PROCEDUR ORGANÓW WEWNĘTRZNYCH UCZELNI	Aktualizowanie procedur dot. kwestii związanymi z równym traktowaniem. Przegląd, usystematyzowanie oraz aktualizacja istniejących procedur w ww. zakresie.	Cała społeczność UPL	Zdefiniowanie zadań i odpowiedzialności w poszczególnych komórkach Uczelni. Dostosowywanie istniejących procedur do zmiennych prawnych i społecznych.	Rektor, Prorektor ds. Kadr, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania	W trybie ciągłym do 2028r.
2.2	PROCEDURA ANTYDYSKRYMINACYJNA	Upowszechnienie „Procedury Antydyskryminacyjnej”: procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, a także molestowania seksualnego. Wdrożenie procedury anonimowego zgłaszania przypadków dyskryminacji – do wdrożenia przez koordynatorów wydziałowych ds. równego traktowania i psychologa- dotyczy jednostek pozawydziałowych.	Cała społeczność UPL		Prorektor ds. Kadr, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Pełnomocnik Rektora ds. Bezpieczeństwa Osobistego Pracowników, Studentów i Doktorantów, Biuro Rektora, Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Koordynatorzy wydziałowi ds. Równego Traktowania, Zespół ds. Równego Traktowania, Psycholog,	W trybie ciągłym do 2028r.
2.3	MONITORING DOBRYCH PRAKTYK W ZAKRESIE POLITYKI RÓWNOŚCIOWEJ	Podejmowanie współpracy z innymi uczelniami i organizacjami w celu porównania stosowanych rozwiązań i rozpoznania najlepszych	Cała społeczność UPL	Udział w dostępnych wydarzeniach dot. Równego traktowania i przeciwdziałania	Rektor, Prorektor ds. Kadr, Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Pełnomocnik Rektora ds. Równego	W trybie ciągłym do 2028r.

		praktyk w zakresie działań równościowych pod kątem możliwości ich wdrożenia w UPL. Cykliczne spotkania analizujące działania na rzecz realizacji polityki równości, angażujące struktury wewnętrzne Uczelni.		dyskryminacji na uczelniach wyższych i innych instytucjach.	Traktowania, Zespół ds. równego traktowania, Koordynatorzy wydziałowi ds. równego traktowania,	

CEL 3: PROMOWANIE ROZWIĄZAŃ UŁATWIAJĄCYCH ŁĄCZENIA PRACY ZAWODOWEJ ORAZ KSZTAŁCENIA Z ŻYCIEM RODZINNYM.

LP.	DZIAŁANIE	OPIS	ADRESACI	WSKAŹNIK	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	TERMIN REALIZACJI
3.1	REKOMENDACJE DOT.SPOTKAŃ SŁUŻBOWYCH	Utrwalanie dobrych praktyk uwzględniających work-life balance.	Pracownicy UPL	Informacje dla kadry zarządzającej UP oraz do wszystkich wydziałów,	Prorektor ds. Kadr, Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego Traktowania	W trybie ciągłym do 2028r.
3.2	SZKOLENIA DLA KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ (jak w punkcie 1.6)	Planowanie realizacji szkoleń podnoszących wiedzą z zakresu dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka), przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć), molestowania i molestowania seksualnego, a także zwiększających umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie, a także procedur istniejących na UPL. Szkolenia skierowane do kadry zarządzającej (administracyjnej i naukowej) będą dodatkowo uwzględniały aspekt zarządzania różnorodnością oraz praktyk, sprzyjających godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.	Kadra zarządzająca UPL (administracyjna i naukowa)	W latach 2026-2028 planowane jest organizowanie szkoleń w tematyce równego traktowania. Szkolenia organizowane będą cykliczne dla nowych pracowników, a także osób obejmujących stanowiska kierownicze i funkcje zarządcze na Uczelni i inne wynikające z analizy potrzeb.	Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Prorektor ds. Kadr, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania Zespół ds. Równego Traktowania, Koordynatorzy wydziałowi ds. Równego Traktowania	W trybie ciągłym do 2028r.

		prawnych dotyczących pracy.				
3.3	INFORMATOR DLA OSÓB WRACAJĄCYCH DO KSZTAŁCENIA/ PRACY PO PRZERWIE	Informacje dostępne dla pracowników powracających do pracy ,reaktywujących się studentów i studentów szkoły doktorskiej po przerwie . Informację mają na celu m.in. ułatwienie i skuteczny powrót do obowiązków na uczelni.	Cała społeczność UPL	Informacje dostępne online.	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Kadr i Płac, Zespół ds. Równego traktowania, Centrum Informatyki, Szkoła Doktorska UP, Dział Organizacji i Toku Studiów, inne jednostki UP w zależności od potrzeb,	W trybie ciągłym do 2028r.
3.4	ELEKTRONICZNY OBIEG DOKUMENTÓW	Systematyczna informatyzacja procesów i cyfryzacja dokumentów dla poprawy komfortu pracy administracyjnej i możliwości rozwijania rozwiązań telepracy/ hybrydowych.	Pracownicy UPL	Liczba zinformatyzowanych procesów.	Rektor, Kanclerz, Centrum Informatyki,	W trybie ciągłym.
3.5	REKOMENDACJE W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEJ DYSTRYBUCJI OBCIĄŻEŃ DYDAKTYCZNYCH	Monitoring respektowania zasad równości między życiem zawodowym a osobistym	Pracownicy dydaktyczni	Ankiety, spotkania, warsztaty,	Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Koordynatorzy wydziałowi ds. równego traktowania, Dział Organizacji i Toku Studiów, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Kadr i Płac,	W trybie ciągłym.

CEL 4: WSPIERANIE RÓWNEGO DOSTĘPU DO KARIER NAUKOWYCH ORAZ PROCESÓW REKRUTACYJNYCH.

Lp.	Działanie	Opis	Adresaci	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna	Termin Realizacji
4.1	REKOMENDACJE CO DO OCENY OKRESOWEJ NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO	Pogłębiona analiza obowiązujących dokumentów oraz sformułowanie ewentualnych rekomendacji odnośnie zmian w procedurze oraz formularzu oceny okresowej nauczyciela akademickiego, pozwalających na uwzględnienie istotnych okoliczności zewnętrznych, wpływających na możliwości osiągania założonych wcześniej celów naukowych i zaproponowanie, jak cele mogą zostać osiągnięte w tej sytuacji.	Nauczyciele akademiccy UPL, studenci szkoły doktorskiej	Rekomendacje	Rektor, Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Prorektor ds. Kadr, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Zespół ds. równego traktowania, Koordynatorzy wydziałowi ds. Równego Traktowania,	W trybie ciągłym.
4.2	PROMOCJA KIERUNKÓW Z UWZGLĘDNIENIEM PŁCI	Działanie ma na celu uwzględnienie wymiaru płci w kampanii promocyjno-informacyjnej tak, aby zachęcić mężczyzn do studiowania na kierunkach sfeminizowanych na UPL oraz kobiet do wyboru kierunków	Kandydaci na Studia,	Liczba zorganizowanych spotkań promocyjnych. Liczba przygotowanych materiałów promocyjno-informacyjnych. Komunikaty w mediach.	Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Rekrutacji i Promocji, Zespół ds. Równego Traktowania, Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego Traktowania,	W trybie ciągłym.

		zmaskulinizowanych (spotkania z młodzieżą, Dni Otwarte, wydarzenia promocyjne, informacje w mediach społecznościowych).				
4.3	RÓWNE SZANSE W PROCESACH REKRUTACJI PRACOWNIKÓW	Zostaną pojęte działania, mające na celu zagwarantowanie równych szans w procesach rekrutacji pracowników, a także przy wybieraniu osób, pełniących funkcje zarządcze. Obejmą one m.in.: szkolenia, spotkania informacyjne dla osób rekrutujących i kadry zarządzającej w zakresie unikania dyskryminacji ze względu na płeć w procesie rekrutacji	Pracownicy UPL Kandydaci do Pracy, Kadra zarządzająca UPL	Spotkania informacyjne, szkolenia.	Prorektor ds. Kadr, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Kadr i Płac, Zespół ds. Równego Traktowania, Koordynatorzy Wydziałowi ds. Równego Traktowania, inne jednostki uczelni.	W trybie ciągłym.

Wybrane źródła

- Diagnoza na potrzeby planu równości płci realizowanego w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie Stan na 31 grudnia 2024r. na podstawie danych uzyskanych w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie – opracowanie merytoryczne- dr Monika Różańska -Boczula
- Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie na lata 2023-2025 - Zarządzenie nr 23 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie z dn. 21.02.2023r.
- https://eige.europa.eu [data dostępu: 30.12.2025]
- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r.
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013,
- https://www.kpk.gov.pl [data dostępu: 30.12.2025]
- European Institute for Gender Equality, https://eige.europa.eu[data dostępu: 30.12.2025]
- https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20250000277/U/D20250277Lj.pdf [data dostępu 23.12.2025]