

Załącznik do Zarządzenia nr 23 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie z dnia 21 lutego 2023 r.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA UNIWERSYTETU PRZYRODNICZEGO W LUBLINIE

NA LATA 2023 - 2025

Opracował Zespół ds. przygotowania planu równości płci w składzie:

- mgr Marlena Wosiak
- dr Konrad Buczma
- mgr Izabela Czaja-Banasiak
- dr hab. Maria Miczyńska-Kowalska, prof. uczelni
- mgr inż. Urszula Polak
- mgr Aneta Popiołek
- mgr Agnieszka Wasilak
- mgr inż. Anna Woźniak

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

Lublin, 2023

WSTĘP

Przeciwdziałanie dyskryminacji oraz promowanie postaw pro-równościowych jest ważnym elementem działalności każdej instytucji publicznej. W celu zapewnienia bezpiecznego dla wszystkich, pełnego szacunku dla różnorodności oraz wolnego od dyskryminacji środowiska pracy i nauki, oddajemy w Państwa ręce **Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie** (ang. *Gender Equality Plan*). Dokument ten powstał w wyniku prac powołanego w tym celu zespołu, którego działania nadzorował Prorektor ds. Kadr - prof. dr hab. Andrzej Marczuk. Zadaniem zespołu ds. przygotowania planu równości płci była diagnoza obecnej sytuacji w UP i przygotowanie na jej podstawie planu działań na najbliższe lata.

Zawartość Planu odnosi się do obszarów wskazanych przez Komisję Europejską jako kluczowych do osiągnięcia równowagi płci w organizacji:

1. Równowaga między życiem prywatnym 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.

Analiza danych statystycznych, jak i zebranie opinii pracowników i studentów uczelni pozwoliły na kompleksowe przyjrzenie się sytuacji obu płci w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie, wyciągnięcie wniosków oraz sformułowanie celów, których realizacja przyczyni się do promowania, wdrażania i monitorowania pozytywnych działań dotyczących równości płci i różnorodności oraz ograniczania dyskryminacji na uczelni:

- Cel 1: Podniesienie świadomości oraz zwiększenie wiedzy w zakresie równości, równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i reagowania na nią wśród całej społeczności UP
- Cel 2: Wyznaczenie standardów i dobrych praktyk na uczelni w zakresie równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji
- Cel 3: Promowanie ułatwień w łączeniu pracy oraz kształcenia z życiem rodzinnym
- Cel 4: Wspieranie równego dostępu do karier naukowych i procesów rekrutacji

Niniejszy Plan jest działaniem strategicznym obejmującym lata 2023–2025. To program z założenia dynamiczny, który będzie rozwijał się w wyniku prowadzonych badań, analiz i ewaluacji.

Plan został podpisany przez Prof. Krzysztofa Kowalczyka, rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie i wprowadzony w życie zarządzeniem opublikowanym w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP).

Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie wpisuje się w priorytety Strategii Komisji Europejskiej na rzecz Równości Płci na lata 2020-2025 oraz stanowi odpowiedź na wymóg Dyrekcji Generalnej ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej, zgodnie z którym każda uczelnia, jednostka badawcza oraz podmiot administracji publicznej, muszą posiadać plan na rzecz

równości płci, aby uzyskać dostęp do finansowania badań w ramach kolejnego programu „Horyzont Europa”.

Spis treści

WSTĘP.....	2
DIAGNOZA	6
ANALIZA LICZBOWYCH DANYCH INSTYTUCJONALNYCH	6
PRACOWNICY UNIWERSYTETU PRZYRODNICZEGO W LUBLINIE.....	6
ZATRUDNIENIE NA STANOWISKACH AKADEMICKICH	6
ZATRUDNIENIE NA STANOWISKACH POZA AKADEMICKICH	7
ZAROBKI I NAGRODY	8
RÓWNOWAGA PŁCI W PODEJMOWANIU DECYZJI.....	8
ORGANY DECYZYJNE I ZARZĄDZANIE CENTRALNE	8
REPREZENTACJA OBU PŁCI WE WŁADZACH WYDZIAŁÓW	9
KIEROWNICY KATEDR I INSTYTUTÓW	10
RADY DYSCYPLIN.....	10
RÓWNOWAGA PŁCI W ROZWOJU KARIERY	11
KARIERA NAUKOWA	11
PROJEKTY NAUKOWE	13
RÓWNOWAGA PŁCI WŚRÓD STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW	14
OSOBY STUDIUJĄCE.....	14
SZKOŁA DOKTORSKA	17
UNIWERSYTET JAKO PRACODAWCA	18
GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I PRYWATNEGO	18
PŁEĆ W BADANIACH I NAUCZANIU	19
WYNIKI BADANIA ANKIETOWEGO.....	19
RESPONDENCI – DANE ILOŚCIOWE	20
ŚWIADOMOŚĆ PROBLEMU NIERÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN	22
DOŚWIADCZENIA RESPONDENTÓW/ RESPONDENTEK	29
STEREOTYPY PŁCIOWE.....	47
PREFEROWANE DZIAŁANIA	47
ZADOWOLENIE PRACOWNIKÓW Z PRACY NA UP	52
POWRÓT DO PRACY PO URLOPIE ZWIĄZANYM Z RODZICIELSTWEM.....	60
PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UP W LUBLINIE: CELE, DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI	62
CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIWERSYTETU PRZYRODNICZEGO W LUBLINIE.....	62

CEL 1: PODNIESIENIE ŚWIADOMOŚCI ORAZ ZWIĘKSZENIE WIEDZY W ZAKRESIE RÓWNOŚCI, RÓWNEGO TRAKTOWANIA, PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I REAGOWANIA NA NIĄ WŚRÓD CAŁEJ SPOŁECZNOŚCI UP	63
CEL 2: WYZNACZENIE STANDARDÓW I DOBRYCH PRAKTYK NA UCZELNI W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA ORAZ PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI	66
CEL 3: PROMOWANIE UŁATWIEŃ W ŁĄCZENIU PRACY ORAZ KSZTAŁCENIA Z ŻYCIEM RODZINNYM	68
CEL 4: WSPIERANIE RÓWNEGO DOSTĘPU DO KARIER NAUKOWYCH I PROCESÓW REKRUTACJI	70
WYBRANE ŹRÓDŁA	72

DIAGNOZA

Punktem wyjścia dla analiz zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie (dalej: UP) było, zgodnie z zaleceniami Europejskiej Karty Naukowca, przeprowadzenie **diagnozy sytuacji obu płci w strukturach uczelni**. 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 UP. Dane zostały udostępnione przez różne jednostki instytucjonalne w obrębie UP.
- **analizy treści dokumentów formalnych** pod kątem obecności tematów związanych z płcią lub regulacji, które mogą wpływać na płęć, bądź w jakimś stopniu pośrednio albo bezpośrednio dotyczyć płci (m.in. regulamin pracy, regulamin studiów, statut, misja);
- **danych ilościowych i jakościowych dotyczących doświadczeń równości w strukturach UP, zebranych w anonimowej i dobrowolnej ankiecie**, przeprowadzonej wśród kadry i studentów UP

Zebrane dane zostały przeanalizowane pod kątem dysproporcji pomiędzy liczbą kobiet i mężczyzn oraz uzyskania odpowiedzi na pytania, jakie środki należy podjąć w celu likwidacji negatywnych trendów i zjawisk.

ANALIZA LICZBOWYCH DANYCH INSTYTUCJONALNYCH

PRACOWNICY UNIWERSYTETU PRZYRODNICZEGO W LUBLINIE

ZATRUDNIENIE NA STANOWISKACH AKADEMICKICH

Według stanu na dzień 30 kwietnia 2022 r. na Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie, **na stanowiskach akademickich¹, zatrudnione były 663 osoby, w tym 380 kobiet (57%) i 283 mężczyźni (43%)**. Najbardziej sfeminizowanymi Wydziałami Uczelni był Wydział Nauk o Żywności i Biotechnologii (72% kobiet wśród pracowników akademickich) oraz Wydział Ogrodnictwa i Architektury Krajobrazu (70% kobiet wśród pracowników akademickich). Z kolei najbardziej zmaskulinizowanym Wydziałem był Wydział Inżynierii Produkcji, gdzie mężczyźni stanowili 66% kadry akademickiej. **Najmniejsze dysproporcje w reprezentacji obu płci wśród pracowników akademickich odnotowano na Wydziale Medycyny Weterynaryjnej (50% kobiet i 50% mężczyzn)**.

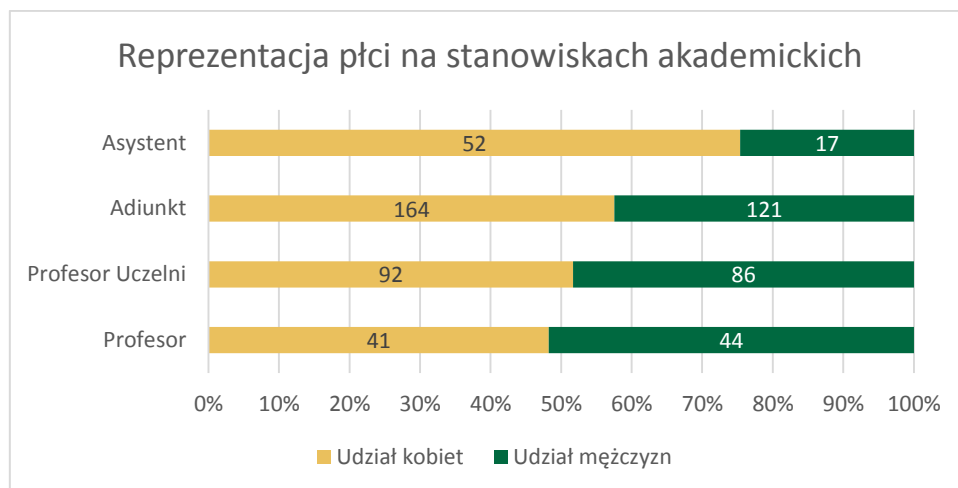
Wydział/Jednostka	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Łącznie	% K	% M
Wydział Agrobiotechnologii	71	37	108	66%	34%
Wydział Medycyny Weterynaryjnej	58	59	117	50%	50%
Wydział Nauk o Żywności i Biotechnologii	55	21	76	72%	28%

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

Wydział Nauk o Zwierzętach i Biogospodarki	60	38	98	61%	39%
Wydział Ogrodnictwa i Architektury Krajobrazu	32	14	46	70%	30%
Wydział Inżynierii Produkcji	43	83	126	34%	66%
Wydział Biologii Środowiskowej	31	19	50	62%	38%
Inne jednostki badawcze/ dydaktyczne UP	30	12	42	71%	29%
RAZEM:	380	283	663	57%	43%

Tabela 1. Kobiety i mężczyźni zatrudnieni na stanowiskach nauczycieli akademickich na Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie według wydziałów/ jednostek. Stan na 30 kwietnia 2022 r.

Kobiety przeważają liczebnie wśród pracowników akademickich na UP. Analiza reprezentacji obu płci na poszczególnych stanowiskach pozwala jednak na stwierdzenie, że **proporcjonalny udział kobiet zmniejsza się wraz z awansem zawodowym.** Kobiety stanowią zdecydowaną większość wśród zatrudnionych na stanowiskach asystenta (75%) i adiunkta (58%), ale **ich udział maleje i na stanowisku profesora uczelni wynosi 52%. Na stanowisku profesora kobiety stanowią już tylko 49% wśród zatrudnionych pracowników.** Wskazuje to na występowanie na Uczelni zjawiska tzw. „nieszczelnego rurociągu” (ang. *leaky pipeline*), polegającego na zmniejszaniu się udziału kobiet na kolejnych etapach kariery. **Większość kobiet na stanowiskach akademickich na UP jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (49%), podczas gdy większość mężczyzn (43%) na stanowiskach akademickich na UP jest zatrudniona w oparciu o akt mianowania (na czas nieokreślony).** Umowa mianowania (na czas nieokreślony) stanowi podstawę zatrudnienia w przypadku 33% kobiet.



Wykres 1. Udział kobiet i mężczyzn wśród osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach akademickich na UP. Stan na 30 kwietnia 2022 r.

ZATRUDNIENIE NA STANOWISKACH POZAAKADEMICKICH

Według stanu na dzień 30 kwietnia 2022 r. na Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie, na stanowiskach pozaakademickich, zatrudnione były 784 osoby, w tym 538 kobiet (69%) i 246 mężczyzn (31%).

Spośród 253 **pracowników administracji** zatrudnionych na UP kobiety stanowią 75% (stan na dzień 30 kwietnia 2022r.). Wśród wszystkich stanowisk, mężczyźni liczebnie przeważają w grupie

pracowników informatycznych oraz inspektorów nadzoru inwestorskiego. **Kobiety stanowią większość m.in. w grupie specjalistów (72%), starszych specjalistów (63%), kierowników działu (67%) i dyrektorów centrów (100%). To one zajmują również kluczowe stanowiska administracyjne na Uczelni (kanclerz, kwestor, dwóch zastępców kwestora), mężczyźni na poziomie kluczowej administracji centralnej są reprezentowani na stanowiskach zastępców kanclerza (2 osoby).**

Kobiety zajmują również większość **stanowisk inżynieryjno-technicznych (70%)** na UP oraz przeważają liczbowo wśród **pracowników biblioteki i wydawnictwa (87%)**.

ZAROBKI I NAGRODY

Analizie została poddana 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 odnotowano **brak różnic w poziomie wynagrodzeń u kobiet i mężczyzn na stanowiskach profesora uczelni oraz asystenta oraz niewielkie różnice w wysokości średniego wynagrodzenia zasadniczego u kobiet i mężczyzn na stanowiskach profesora, adiunkta i wykładowcy.**

W grupie stanowisk administracyjnych, **mężczyźni zarabiają statystycznie więcej na stanowiskach referenta, specjalisty, starszego specjalisty oraz starszego specjalisty ds. informatycznych od zatrudnionych na tych samych stanowiskach kobiet.** Niewielką różnicę w poziomie wynagrodzeń na korzyść kobiet odnotowano w grupie kierowników działów.

We wszystkich typach nagród i premii uznaniowych statystycznie częściej partycypują kobiety, choć ich udział jest proporcjonalny względem liczby kobiet i mężczyzn 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 (67% mężczyzn) oraz w grupie Pełnomocników Rektora² (70% mężczyzn). Powyższe dane wyraźnie ilustrują zjawisko segregacji pionowej, czyli przewagi liczebnej mężczyzn na różnych szczeblach władzy w UP w poprzedniej kadencji.

W aktualnej kadencji, **sytuacja uległa poprawie i kobiety liczbowo przeważają wśród członków Senatu (57% kobiet wśród członków z głosem stanowiącym), zwiększył się także ich udział w Radzie Uczelni (stanowią 38% członków Rady),** niemniej jednak wciąż stanowią mniejszość w pozostałych

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

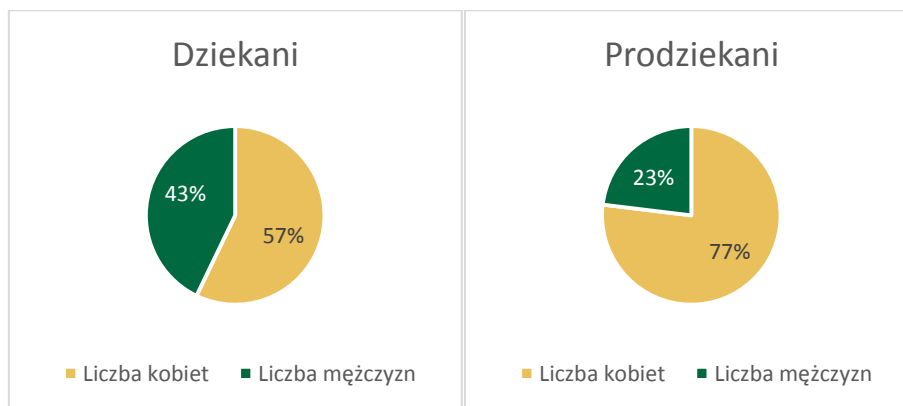
organach decyzyjnych Uczelni, tj. w Kolegium Rektorskim (20% kobiet); wśród Przewodniczących Komisji Senackich (38% kobiet) oraz w grupie Pełnomocników Rektora (20% kobiet).

Choć jak zaznaczono wcześniej, struktura pracownicza jest zróżnicowana ze względu na płeć (wśród osób pracujących na stanowiskach nauczycieli akademickich ok. w administracji zaś stanowią one 75% osób zatrudnionych), nierówności we władzach UP nie do końca odzwierciedlają to zróżnicowanie. **Odnotować jednak należy zauważalną tendencję do zwiększania udziału kobiet w zarządzaniu 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 UP skład kolegiów dziekańskich przedstawiał się następująco:

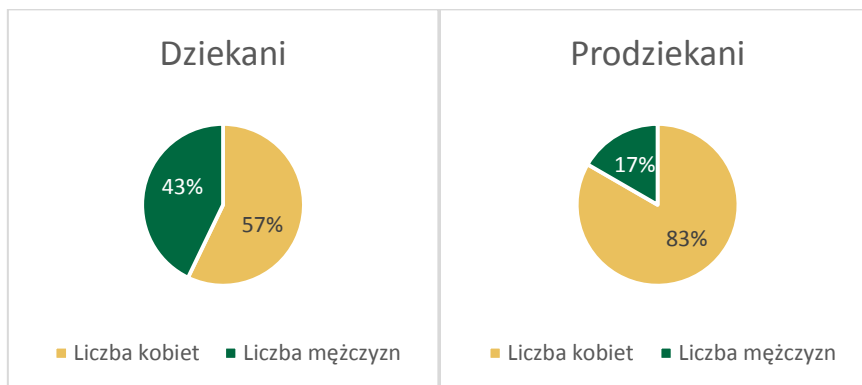
- w 4 przypadkach dziekanami były kobiety, a w 3 przypadkach mężczyźni;
- prodziekanami było 10 kobiet i 3 mężczyzn (liczba prodziekanów zależała od jednostki i wynosiła od 1 do 3 osób)
- na 3 wydziałach wszystkie funkcje w kolegium dziekańskim pełniły kobiety (Wydział Medycyny Weterynaryjnej; Wydział Nauk o Zwierzętach i Biogospodarki; Wydział Ogrodnictwa i Architektury Krajobrazu).



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

W bieżącej kadencji (tj. 2020-2024):

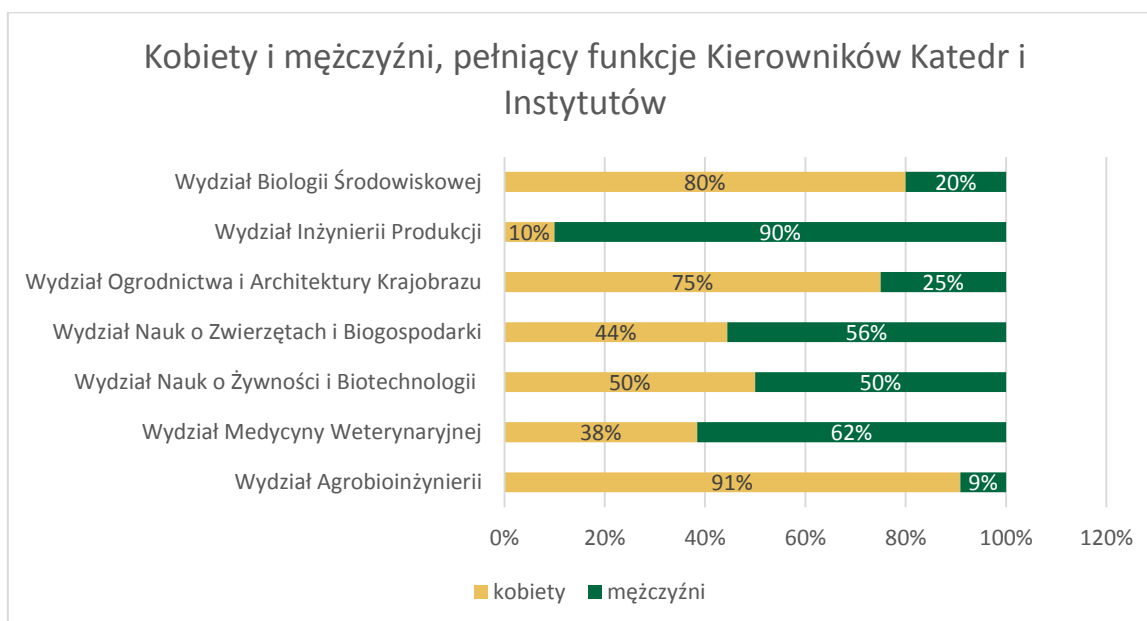
- w 4 przypadkach dziekanami są kobiety, a w 3 przypadkach mężczyźni;
- prodziekanami jest 10 kobiet i 2 mężczyzn (liczba prodziekanów zależy od jednostki i wynosi od 1 do 2 osób);
- na 3 wydziałach wszystkie funkcje w kolegium dziekańskim pełnią kobiety (Wydział Agrobiotechnologii; Wydział Medycyny Weterynaryjnej; Wydział Ogrodnictwa i Architektury Krajobrazu).



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

KIEROWNICY KATEDR I INSTYTUTÓW

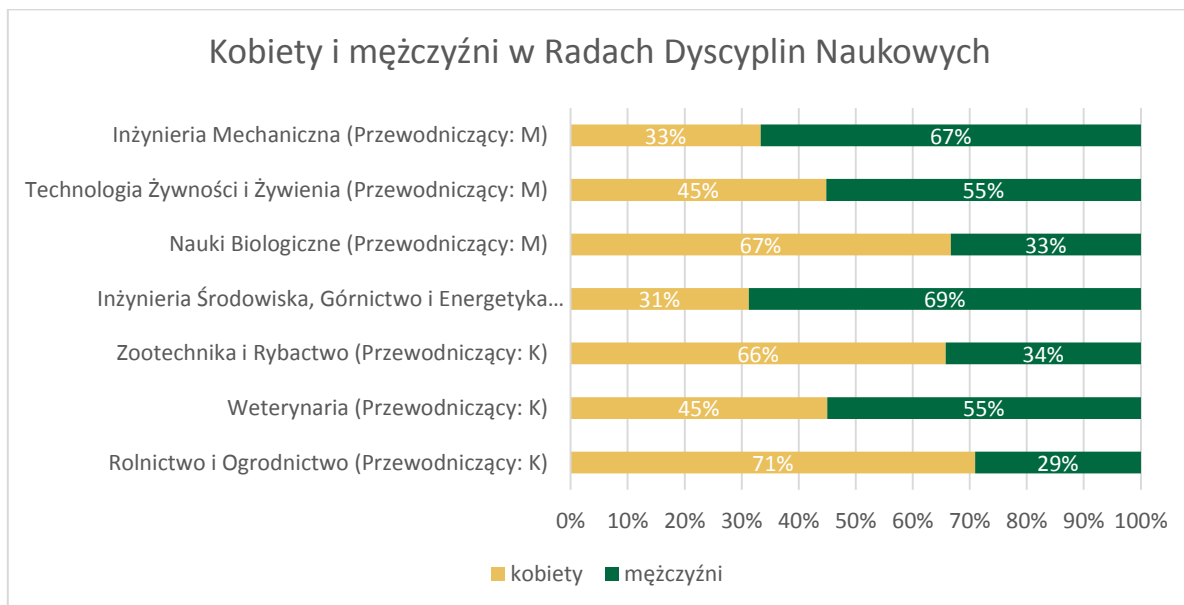
Kobiety przeważają liczebnie także wśród kierowników katedr i instytutów na Uczelni – według stanu na 30 kwietnia 2022r., kobiety stanowią 52% osób, pełniących tą funkcję.



Wykres 4. Kobiety i mężczyźni, pełniący funkcje kierowników katedr i instytutów. Stan na 30 kwietnia 2022r.

RADY DYSCYPLIN

W Radach Dyscyplin Naukowych UP zasiadają 224 osoby, spośród których 56% stanowią kobiety. Reprezentacja płci wśród członków Rad odzwierciedla więc zróżnicowanie płciowe wśród ogółu pracowników akademickich Uczelni. Najbardziej sfeminizowane Rady Dyscyplin na UP to: Rolnictwo i Ogrodnictwo (71% członków stanowią kobiety); Nauki Biologiczne (67% kobiet) oraz Zootechnika i Rybactwo (66% kobiet). Najbardziej zmaskulinizowane są z kolei: Inżynieria Środowiska, Górnictwo i Energetyka (69% członków stanowią mężczyźni) oraz Inżynieria Mechaniczna (67% mężczyzn). **Kobiety przewodniczą 3 spośród 7 Rad Dyscyplin i pełnią funkcję Zastępcy Przewodniczącego w 5 Radach.**

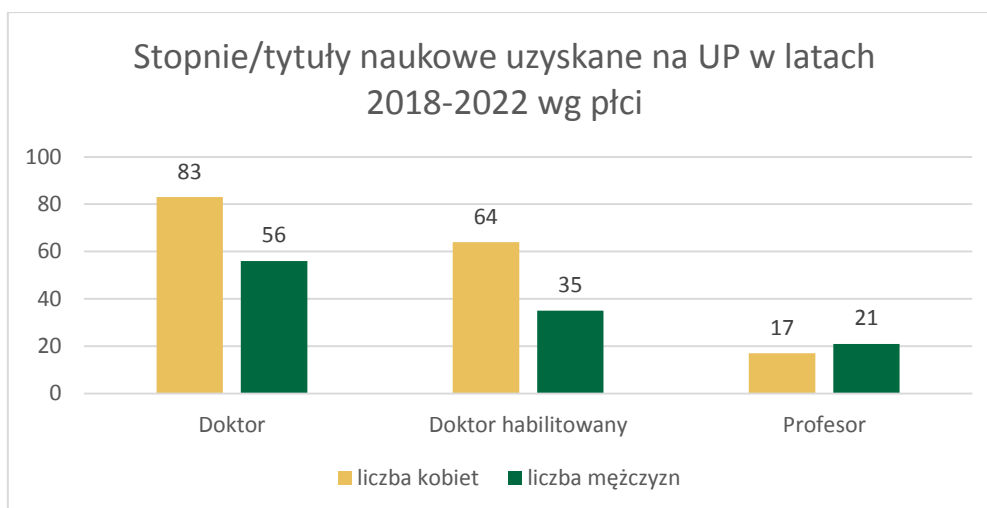


Wykres 5. Kobiety i mężczyźni w Radach Dyscyplin Naukowych. Stan na 30 kwietnia 2022r.

RÓWNOWAGA PŁCI W ROZWOJU KARIERY

KARIERA NAUKOWA

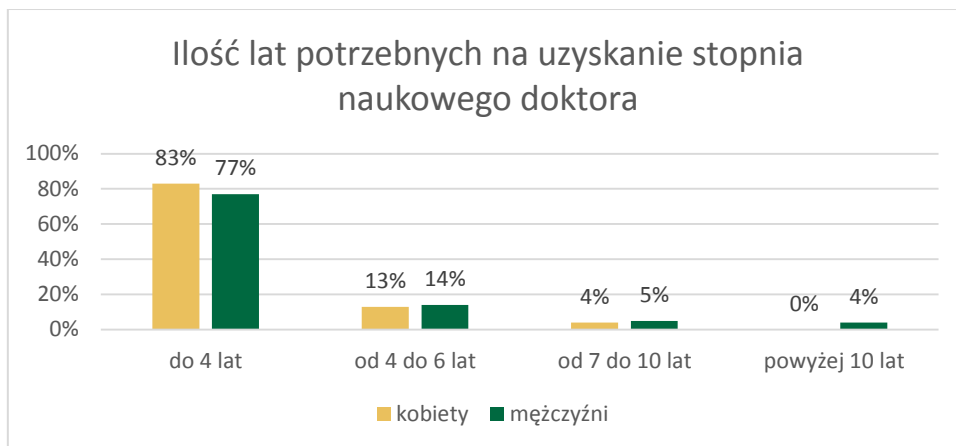
Według stanu na dzień 30 kwietnia 2022r. pomiędzy rokiem 2018 a 2022, 139 osób uzyskało na UP tytuł naukowy doktora (w tym 60% kobiet i 40% mężczyzn), 99 tytuł doktora habilitowanego (w tym 65% kobiet i 35% mężczyzn), a 38 tytuł profesora (w tym 45% kobiet i 55% mężczyzn). **Kobiety przeważają liczebnie na etapie uzyskiwania stopnia naukowego doktora oraz habilitacji, jednak ich udział zmniejsza się na etapie uzyskiwania profesury.**



Wykres 6. Stopnie/tytuły naukowe uzyskane na UP w latach 2018-2022 wg płci. Stan na 30 kwietnia 2022r.

Większość osób, która uzyskała stopień naukowy doktora na UP w latach 2018-2022, **zdobyła go w okresie do 4 lat** (83% kobiet oraz 77% mężczyzn) lub w okresie od 4 do 6 lat (13% kobiet oraz 14%

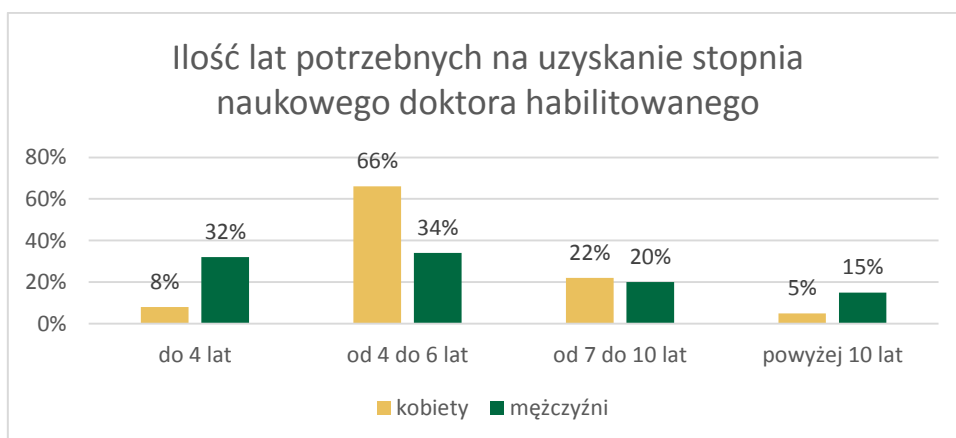
mężczyzn). Nie zaobserwowano znaczącego zróżnicowania z uwagi na płeć w czasie potrzebnym dla zdobycia stopnia naukowego doktora.



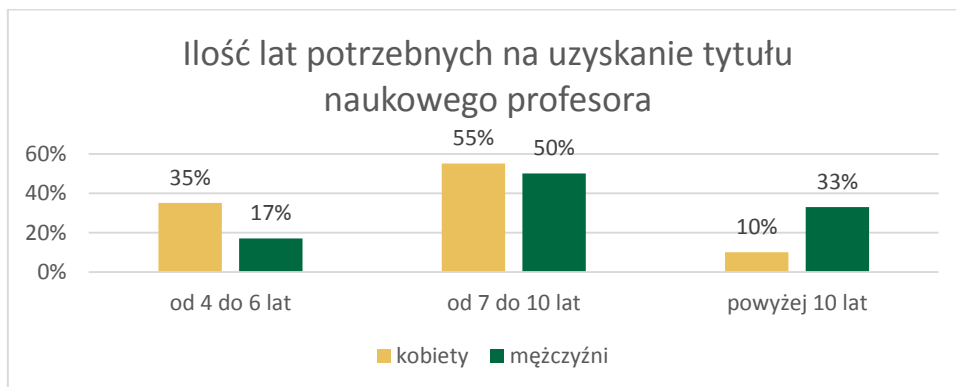
Wykres 7. Ilość lat potrzebnych na zdobycie stopnia naukowego doktora w latach 2018-2022 wg płci. Stan na 30 kwietnia 2022r.

Jeżeli jednak chodzi o habilitację, to zauważyć można, że **kobiety potrzebują istotnie więcej czasu na uzyskanie tego stopnia**: 66% kobiet ukończyło habilitację w okresie od 4 do 6 lat, a tylko 8% udało się to w okresie do 4 lat, podczas gdy aż 32% mężczyzn uzyskało habilitację w okresie do 4 lat. **Wyniki te wskazują, że rozwój kariery naukowej kobiet zwalnia na etapie przed uzyskaniem habilitacji, co może być związane z koniecznością godzenia życia zawodowego z prywatnym oraz pojawiającymi się w tym okresie życia zobowiązaniami natury prywatnej.**

Na etapie uzyskiwania profesury, kobiety wyprzedzają mężczyzn i statystycznie szybciej zdobywają ten tytuł naukowy – w latach 2018-2022 na UP aż 90% kobiet uzyskało tytuł profesora w okresie do 10 lat od habilitacji i tylko 10% kobiet potrzebowało na to więcej niż 10 lat. W przypadku mężczyzn, 67% uzyskało tytuł profesora w okresie do 10 lat od habilitacji, a 33% potrzebowało na to więcej niż 10 lat. **Niemniej jednak, należy podkreślić, że liczba kobiet, które uzyskały tytuł naukowy profesora na UP w latach 2018-2022 była mniejsza od liczby mężczyzn (17 kobiet, 21 mężczyzn), pomimo ich przewagi w grupie osób, które uzyskały stopień doktora i doktora habilitowanego.**



Wykres 8. Ilość lat potrzebnych na zdobycie stopnia naukowego doktora habilitowanego w latach 2018-2022 wg płci. Stan na 30 kwietnia 2022r.

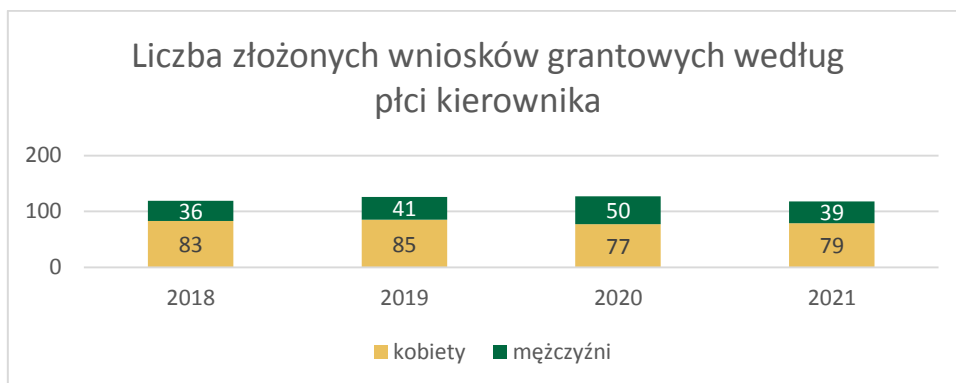


Wykres 9. Ilość lat potrzebnych na zdobycie tytułu naukowego profesora w latach 2018-2022 wg płci. Stan na 30 kwietnia 2022r.

PROJEKTY NAUKOWE

Wśród aplikujących i realizujących projekty na Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie liczbowo przeważają kobiety. W latach 2018 – 2021 stanowiły one:

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



Wykres 10. Liczba złożonych wniosków grantowych według płci kierownika projektu w latach 2018-2021.



Wykres 11. Liczba realizowanych projektów według płci kierownika projektu w latach 2018-2021.

RÓWNOWAGA PŁCI WŚRÓD STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW

OSOBY STUDIUJĄCE

W 2022 roku na studiach stacjonarnych I stopnia kobiety stanowiły 69% liczby studiujących. Na studiach stacjonarnych II stopnia kobiety stanowiły 73% studentów. Największą dysproporcję pomiędzy liczbą studentów i studentek w roku akademickim 2021/2022 odnotowano na:

- Wydziale Biologii Środowiskowej (95% 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 59% na studiach I stopnia i 51% na II stopniu).

Najbardziej wyrównany udział obu płci wśród osób studiujących jest widoczny na Wydziale Agrobiotechnologii (52% kobiet i 48% mężczyzn na studiach I stopnia; 55% kobiet i 45% mężczyzn na studiach II stopnia).

	STUDIA STACJONARNE									
	I stopień					II stopień				
	K	M	łącznie	%K	%M	K	M	łącznie	%K	%M
Wydział Agrobiotechnologii	282	259	541	52%	48%	93	75	168	55%	45%
Wydział Medycyny Weterynaryjnej	52	9	61	85%	15%	503	157	660	76%	24%
Wydział Nauk o Żywności i Biotechnologii	407	143	550	74%	26%	201	43	244	82%	18%
Wydział Nauk o Zwierzętach i Biogospodarki	577	89	666	87%	13%	221	36	257	86%	14%
Wydział Ogrodnictwa i Architektury Krajobrazu	130	49	179	73%	27%	47	18	65	72%	28%
Wydział Inżynierii Produkcji	237	343	580	41%	59%	112	116	228	49%	51%
Wydział Biologii Środowiskowej	291	16	307	95%	5%	86	15	101	85%	15%
ŁĄCZNIE:	1 976	908	2 884	69%	31%	1 263	460	1 723	73%	27%

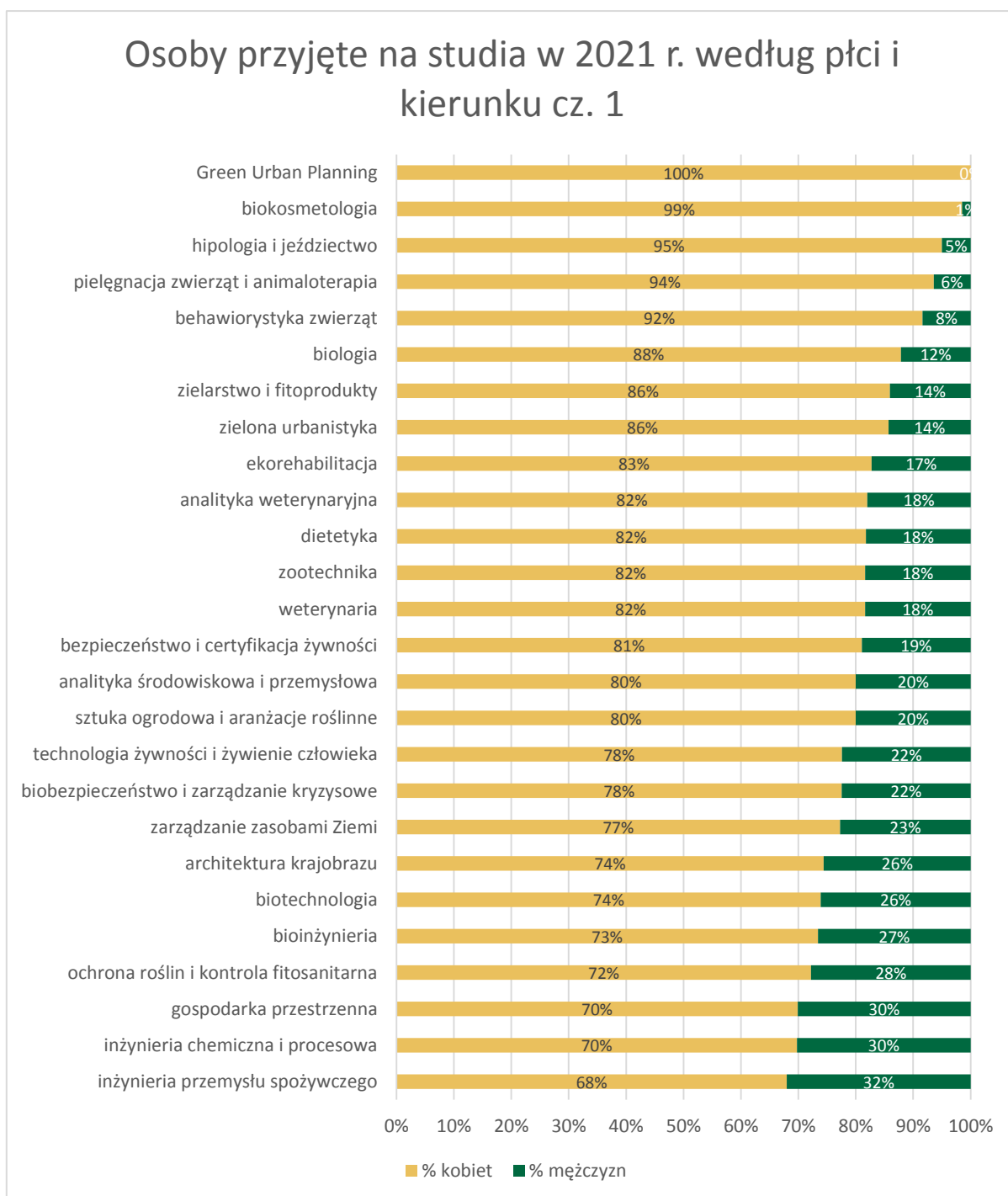
Tabela 2. Liczba osób studiujących na wydziałach UP na studiach stacjonarnych w 2022 r. według płci. Stan na 30 kwietnia 2022 r.

Analiza płci osób przyjętych na studia w roku 2021 r. według kierunków studiów ujawniła, że kierunki najbardziej sfeminizowane to:

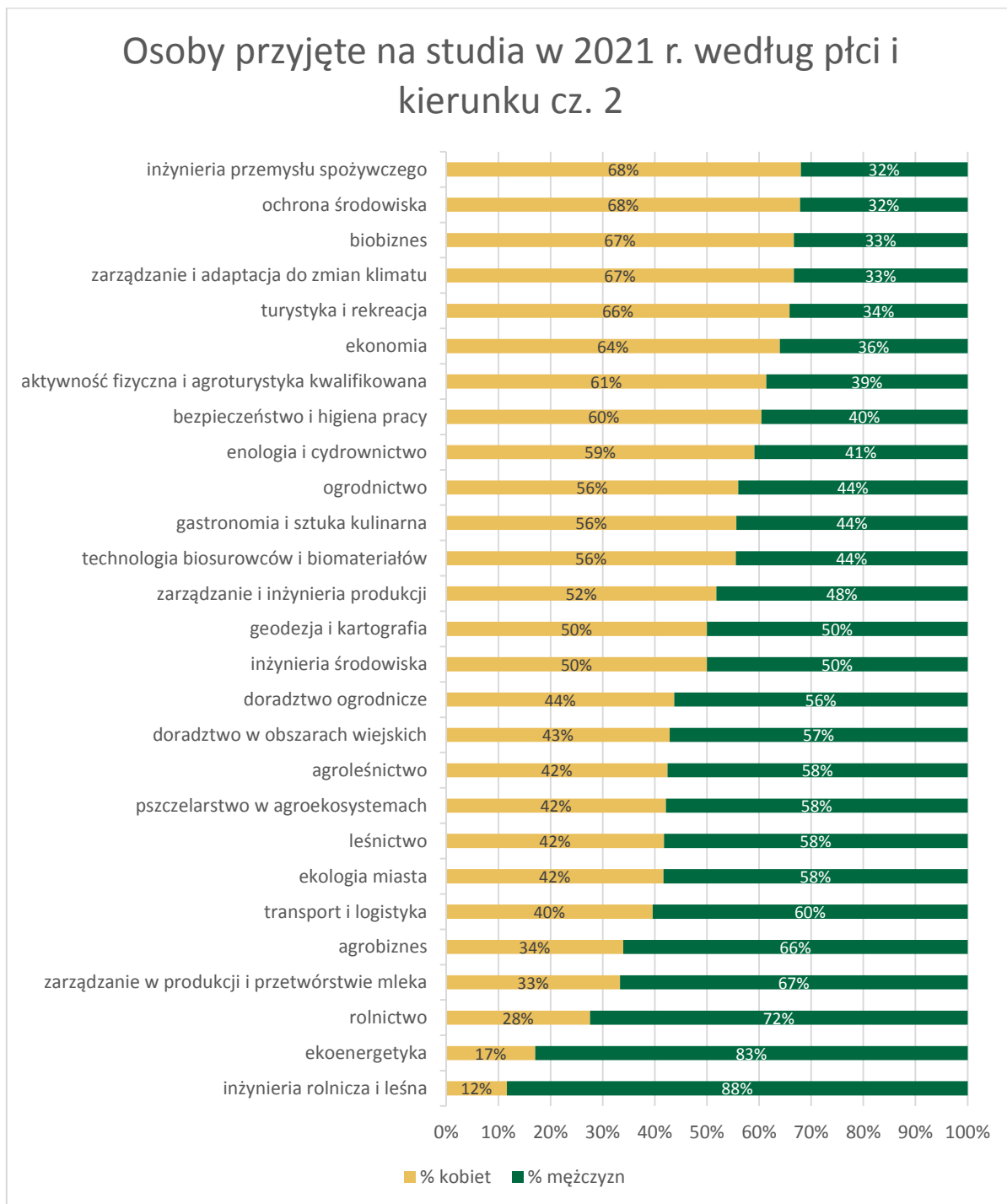
- 1) Green Urban Planning, 2) biokosmetologia, 3) hipologia i jeździectwo, 4) pielęgnacja zwierząt i animaloterapia, 5) behawiorystyka zwierząt, 6) biologia, 7) zielarstwo i fitoprodukty, 8) zielona urbanistyka, 9) ekorehabilitacja, 10) analityka weterynaryjna,

z kolei najbardziej zmaskulinizowane kierunki studiów to:

1) inżynieria rolnicza i leśna, 2) ekoenergetyka, 3) rolnictwo, 4) zarządzanie w produkcji i przetwórstwie mleka, 5) agrobiznes, 6) transport i logistyka, 7) ekologia miasta, 8) leśnictwo, 9) pszczelarstwo w agroekosystemach, 10) agroleśnictwo.

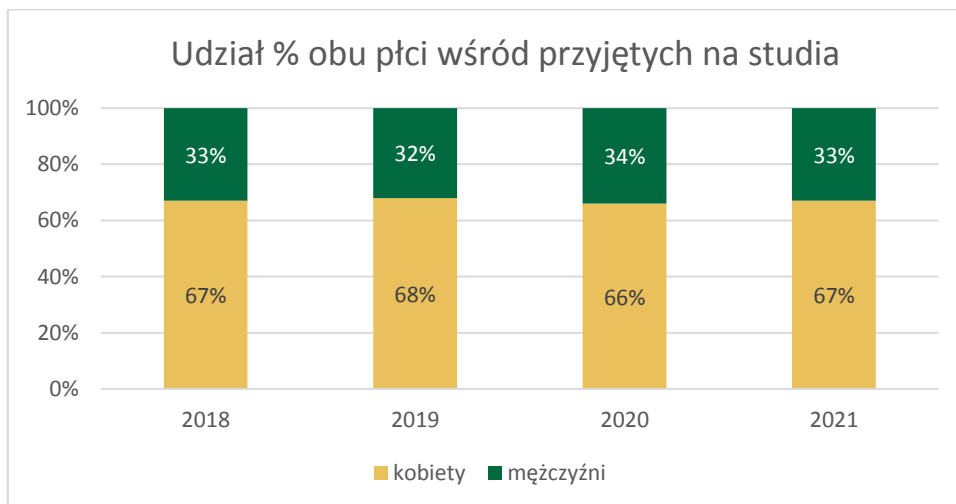


Wykres 12. Osoby przyjęte na studia w 2021 r. według płci i kierunku (część 1.)

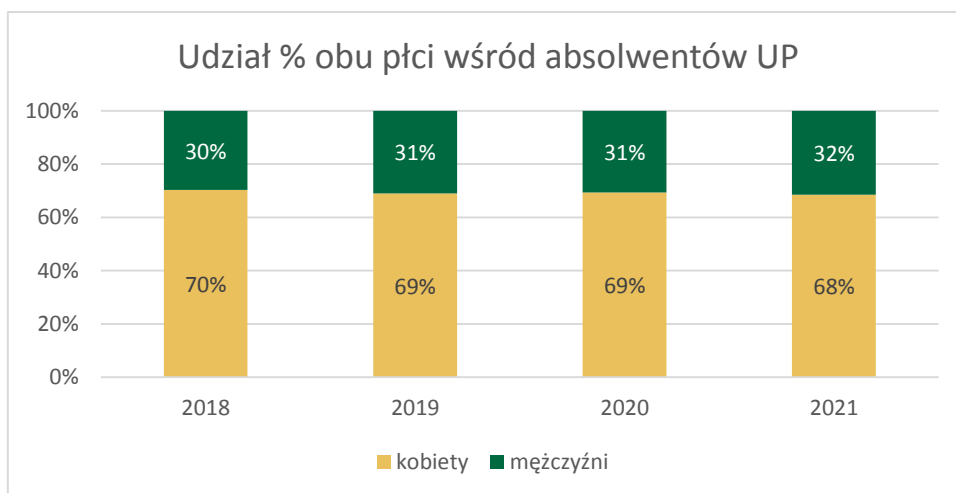


Wykres 13. Osoby przyjęte na studia w 2021 r. według płci i kierunku (część 2.)

Przewaga kobiet wśród osób studiujących na Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie jest stałym zjawiskiem, notowanym w ostatnich latach. Dysproporcja w reprezentacji obu płci na UP jest widoczna na etapie przyjęć na studia stacjonarne na UP, a następnie powielana w gronie absolwentów Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie. **Wśród absolwentów studiów stacjonarnych I i II stopnia przewaga liczebna kobiet nieznacznie wzrasta.**



Wykres 14. Udział procentowy obu płci wśród osób przyjętych na studia stacjonarne I i II stopnia na Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie w latach poprzednich.



Wykres 15. Udział procentowy obu płci wśród absolwentów studiów stacjonarnych I i II stopnia w latach poprzednich.

SZKOŁA DOKTORSKA

Według stanu na dzień 30 kwietnia 2022r. w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie uczą się 52 osoby, w tym 32 kobiety i 20 mężczyzn. Kobiety stanowią większość we wszystkich, za wyjątkiem jednej, dyscyplinach naukowych, w ramach których prowadzone jest kształcenie, to jest:

- Rolnictwo i ogrodnictwo (64% kobiet, 36% mężczyzn);
- Technologia żywności i żywienia (67% kobiet, 33% mężczyzn);
- Weterynaria (75% kobiet, 25% mężczyzn);
- Zootechnika i rybactwo (67% kobiet, 33% mężczyzn);
- Inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka (57% kobiet, 43% mężczyzn);
- Nauki biologiczne (67% kobiet, 33% mężczyzn).

Wyjątek stanowi Inżynieria Mechaniczna, w ramach której kształcą się 3 osoby i są to wyłącznie mężczyźni.

UNIwersYTET JAKO PRACODAWCA

Ogłoszenia w sprawie konkursów oraz otwartych stanowisk pracy są publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej oraz w Internecie (za pośrednictwem dedykowanych portali). Ogłoszenia o konkursach na stanowiska akademickie dodatkowo publikowane są na stronach ministra oraz - w języku angielskim - na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy dla naukowców. W większości przypadków ogłoszenia formułowane są w języku neutralnym, tak aby miały możliwie szeroki odbiór i nie ograniczały możliwości dotarcia do szerokiego grona potencjalnych kandydatów/ek. Analiza ogłoszeń opublikowanych w latach 2021-2022 ujawniła, że zdarzają się pojedyncze komunikaty wykorzystujące wyłącznie formy męskoosobowe, np. kandydat, pracownik. W treści ogłoszeń unika się jednak sformułowań sprzecznych z zasadami równości i różnorodności, odwołujących się do preferencji lub stereotypów, a uwzględnia się korzyści istotne z punktu widzenia łączenia życia zawodowego i prywatnego (np. stabilne warunki zatrudnienia, ubezpieczenie grupowe, etc.).

Proces rekrutacji pracowników akademickich został uregulowany w Statucie Uczelni. Nawiązanie z nauczycielem akademickim pierwszego stosunku pracy w Uczelni, na czas nieokreślony lub określony dłuższy niż 3 miesiące, w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy, następuje po przeprowadzeniu otwartego konkursu. Komisję konkursową powołuje Rektor. W skład komisji konkursowej wchodzi: 1) dziekan lub kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudnieni są nauczyciele akademicki; 2) dyrektor instytutu, kierownik katedry lub katedry i kliniki; 3) co najmniej trzy osoby z Uczelni reprezentujące tę samą lub pokrewną dyscyplinę naukową. Jeżeli konkurs dotyczy stanowiska profesora lub profesora uczelni, to w skład komisji konkursowej mogą wchodzić wyłącznie osoby zatrudnione na stanowisku profesora lub profesora uczelni. Komisja przedstawia kolegium wydziału lub prorektorowi nadzorującemu działalność jednostki organizacyjnej informację o przebiegu konkursu oraz stanowisko komisji konkursowej w sprawie zatrudnienia. Kolegium wydziału lub prorektor nadzorujący daną jednostkę opiniują zatrudnienie kandydata na stanowisko nauczyciela akademickiego, a w przypadku zatrudniania pracownika badawczego lub badawczo-dydaktycznego opinię przedstawia również rada odpowiedniej dyscypliny.

GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I PRYWATNEGO

Uniwersytet wspiera rozwiązania sprzyjające godzeniu życia zawodowego i prywatnego (ang. *work-life balance*). W warunkach akademickich działania te obejmują m.in.:

- zadaniowy system czasu pracy;
- możliwość skorzystania z indywidualnego rozkładu czasu pracy; skróconego tygodnia czasu pracy lub systemu pracy weekendowej;
- pracownicy/czki przebywający/e na urloпах zw. z rodzicielstwem zachowują prawo do świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, ubezpieczenia grupowego, służbowego sprzętu (laptopa, telefonu komórkowego) oraz nie są wykluczani w przypadku przeprowadzania awansów i podwyżek.

W warunkach pracy administracyjnej (w której obowiązuje 8-godzinny dzień pracy):

- umożliwianie zmniejszenia ilości godzin pracy (przejście na umowę w niepełnym wymiarze czasu pracy);
- elastyczne podejście co do godzin spędzanych w pracy, w tym umożliwianie wcześniejszego przychodzenia do pracy, odpracowywanie wyjść prywatnych, etc.;
- możliwość dostosowania terminu urlopu wypoczynkowego do potrzeb rodzinnych;
- pracownicy/czki przebywający/e na urloпах zw. z rodzicielstwem zachowują prawo do świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, ubezpieczenia grupowego, służbowego sprzętu (laptopa, telefonu komórkowego) oraz nie są wykluczani w przypadku przeprowadzania awansów i podwyżek.

PŁEĆ W BADANIACH I NAUCZANIU

Z badania wynika, że zagadnienie płci jako tematu wiodącego pojawia się bardzo rzadko w publikacjach naukowych, czy projektach badawczych prowadzonych na UP. Należy podjąć działania, które zachęcą do prowadzenia badań w tym obszarze w różnych dziedzinach naukowych. Należy podkreślić, że takie badania nie dotyczą wyłącznie równości, lecz mogą dotyczyć różnych aspektów z podziałem na płeć. Prowadzenie i rozpowszechnianie wyników badań stanowi ważny element edukacyjny, ponieważ przyczynia się do podnoszenia świadomości z wykorzystaniem wiedzy naukowej, co prowadzi do zwalczania utartych stereotypów lub (czasami nieuświadomionych) uprzedzeń. Z drugiej strony, badania w obszarze płci w różnych dyscyplinach mogą służyć rozwojowi potencjału naukowego oraz B+R wielu dziedzin.

WYNIKI BADANIA ANKIETOWEGO

Badanie ankietowe dot. równości szans kobiet i mężczyzn na Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie przeprowadzono w dniach od 6 do 23 października 2022 r. Zostało ono przygotowane przez Zespół ds. przygotowania Planu na rzecz Równouprawnienia Płci w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie pod nadzorem merytorycznym Prof. Andrzeja Marczyka – Prorektora ds. Kadr Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie.

Celem przeprowadzonej ankiety była **diagnoza problemów w obszarze równości płci, występujących na UP w Lublinie**: trudności w łączeniu pracy zawodowej/studiowania z życiem rodzinnym, doświadczeń związanych z dyskryminacją i molestowaniem seksualnym, a także przeszkód i możliwości uzyskania wsparcia w tym zakresie. W badaniu posłużono się kwestionariuszem stworzonym w oparciu o wytyczne Komisji Europejskiej, a także wyniki wcześniejszych badań przeprowadzanych na innych uczelniach.

Po części wstępnej, w której ankietowanym zadano pytania związane z postrzeganiem kwestii nierówności szans kobiet i mężczyzn jako problemu społecznego, następowała sekcja pytań związanych z doświadczeniami nierównego traktowania na Uniwersytecie. Pytano zarówno o doświadczenia bezpośrednie, jak i pośrednie (bycie świadkiem), charakterystyki sprawcy i osoby poszkodowanej, reagowanie na wymienione sytuacje, stereotypy płciowe i możliwe przyczyny nierównej reprezentacji obu płci w organach decyzyjnych uczelni. Następnie, ankietowani określali swoje preferencje wobec możliwych działań naprawczych. Ostatnia część kwestionariusza dotyczyła danych demograficznych oraz – w przypadku pracowników – ogólnego zadowolenia z miejsca pracy. Na różnych etapach wypełniania ankiety, uczestnicy i uczestniczki mieli możliwość dodania swoich

komentarzy i opisanie innych niż przewidziane w kwestionariuszu doświadczeń nierównego traktowania w formie otwartej.

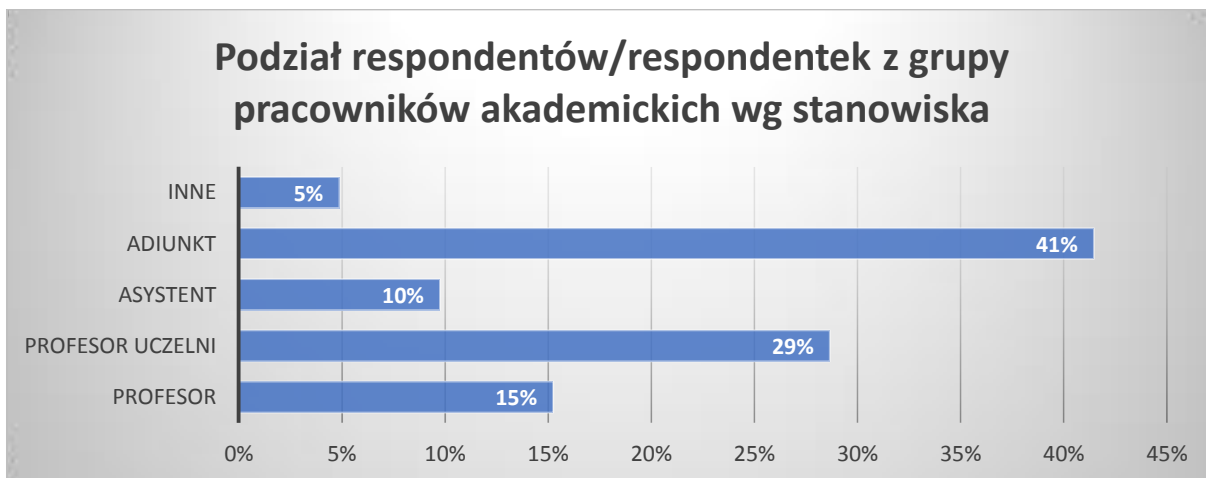
Zaproszenie do wypełnienia ankiety zostało rozesłane do wszystkich pracowników Uczelni (pocztą e-mail) oraz studentów i doktorantów UP (poprzez system Bazus). Dodatkowo, informacja o ankiecie oraz procesie przygotowywania Planu Równości Płci została opublikowana w intranecie oraz na stronie głównej UP, a także przekazana ustnie przez JM Rektora UP podczas Senatu Uczelni w dn. 23 września 2022 r. W okresie zbierania odpowiedzi, kilkakrotnie wysłano e-mailowe przypomnienia skierowane do pracowników i studentów, zachęcające do wypełnienia ankiety.

RESPONDENCI – DANE ILOŚCIOWE

W badaniu opinii pracowników i studentów UP, dotyczącym zagadnień związanych z kwestiami równości płci wzięły udział 333 osoby, w tym 238 kobiet oraz 90 mężczyzn, osoby niebinarne stanowiły 1,5% badanej grupy (5 osób). Co druga osoba badana (49%) jest zatrudniona na stanowisku akademickim, drugą pod względem liczebności grupę wśród respondentów stanowią studenci (24%), a trzecią – pracownicy administracyjni (14%). Dla potrzeb dalszej analizy odpowiedzi pracowników administracyjnych, inżynierjno-technicznych oraz pracowników biblioteki i wydawnictwa sumowano w ramach grupy „pracownicy pozaakademicy”.

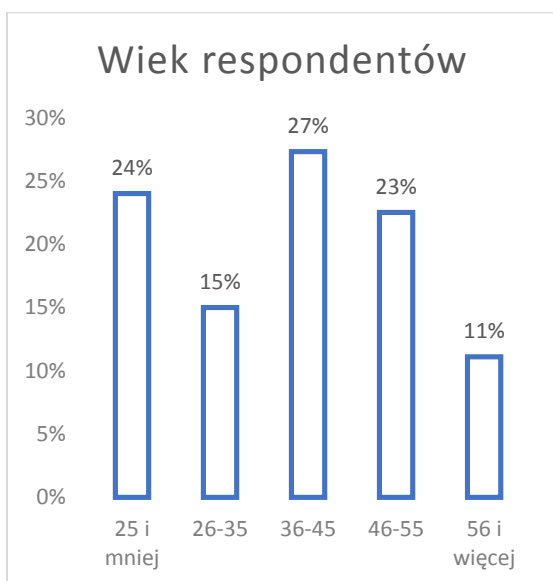


Wykres 26 Podział grupy badanej ze względu na status respondenta, respondentki, N=333.

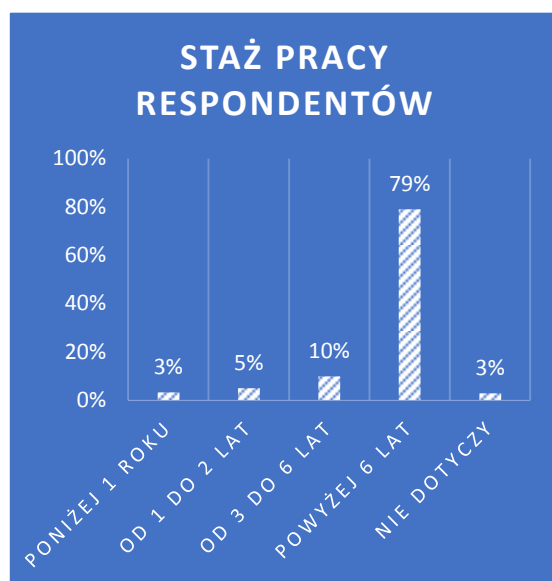


Wykres 17 Podział respondentów/respondentek z grupy pracowników akademickich wg stanowiska, N=164.

Wśród respondentów z grupy pracowników akademickich znalazło się 68 osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta, 16 asystentów, 47 profesorów uczelni oraz 25 profesorów tytularnych. Zdecydowana większość pracowników Uczelni, która udzieliła odpowiedzi w ankiecie ma staż pracy powyżej 6 lat (191 osób) lub od 3 do 6 lat (24 osoby).

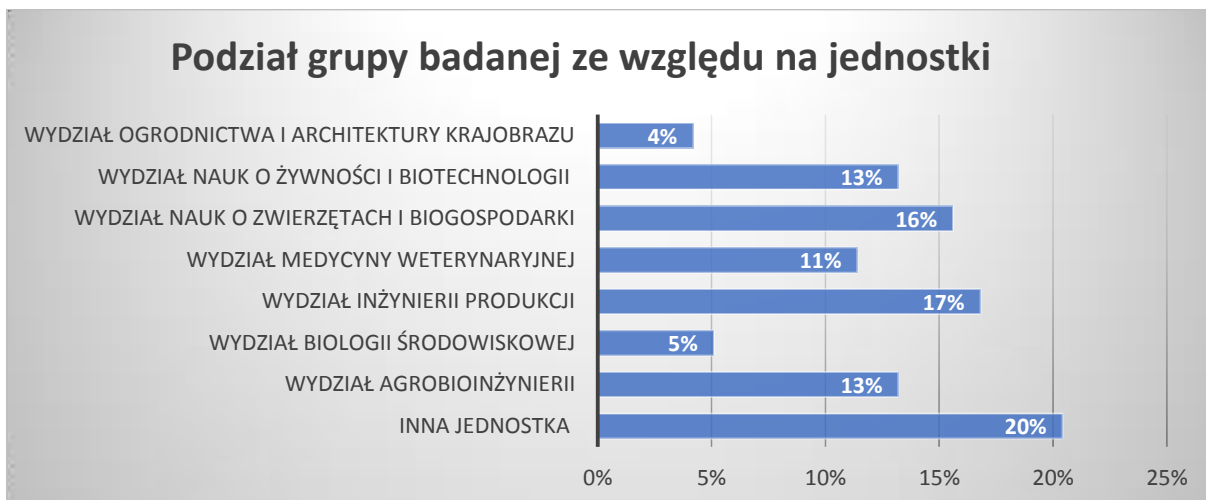


Wykres 18 Wiek respondentów, N=333.



Wykres 19 Staż pracy respondentów, N=333.

Spośród wydziałów w ankiecie najliczniej reprezentowane były Wydział Inżynierii Produkcji (17% wszystkich respondentów) oraz Wydział Nauk o Zwierzętach i Biogospodarki (16% wszystkich respondentów).



Wykres 20 Podział grupy badanej ze względu na jednostki, N=333.

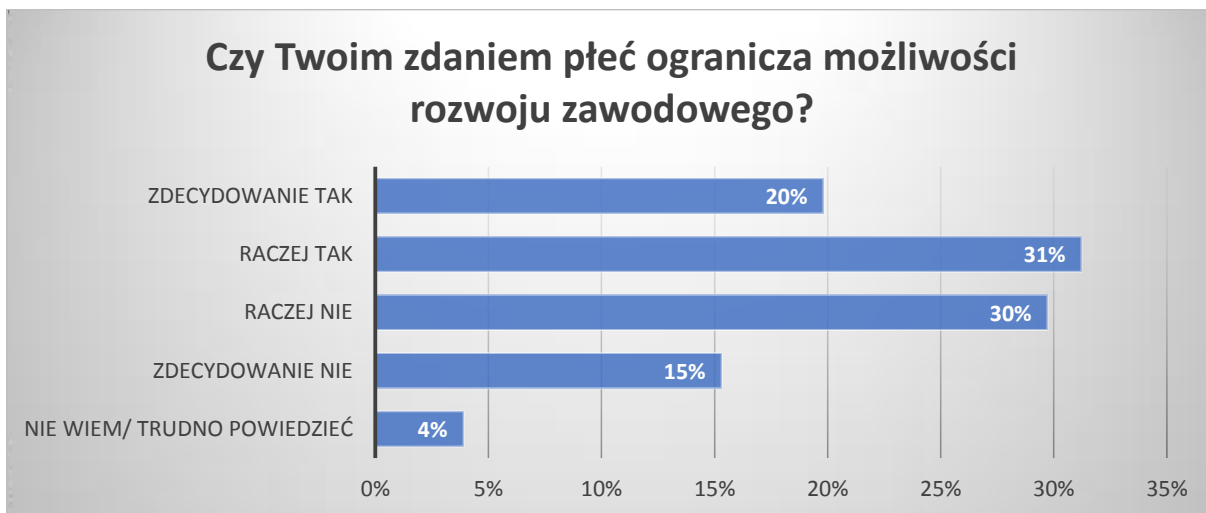
31% spośród wszystkich respondentów sprawuje opiekę nad dzieckiem do 14 r. ż. lub młodszym lub inną osobą zależną.

ŚWIADOMOŚĆ PROBLEMU NIERÓWNOŚCI SZANS KBIET I MĘŻCZYŹN

Z przeprowadzonej ankiety wynika, że **nierówność szans kobiet i mężczyzn dostrzega jako problem społeczny 72% respondentów** (38% udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie tak”, a 35% - „raczej tak”), a **51% ankietyowanych uważa, że płeć ogranicza możliwości rozwoju zawodowego** (20% udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie tak”, a 31% - „raczej tak”).



Wykres 21 Odpowiedzi na pytanie „Czy nierówność szans kobiet i mężczyzn to wg Ciebie problem społeczny?”, N=333.



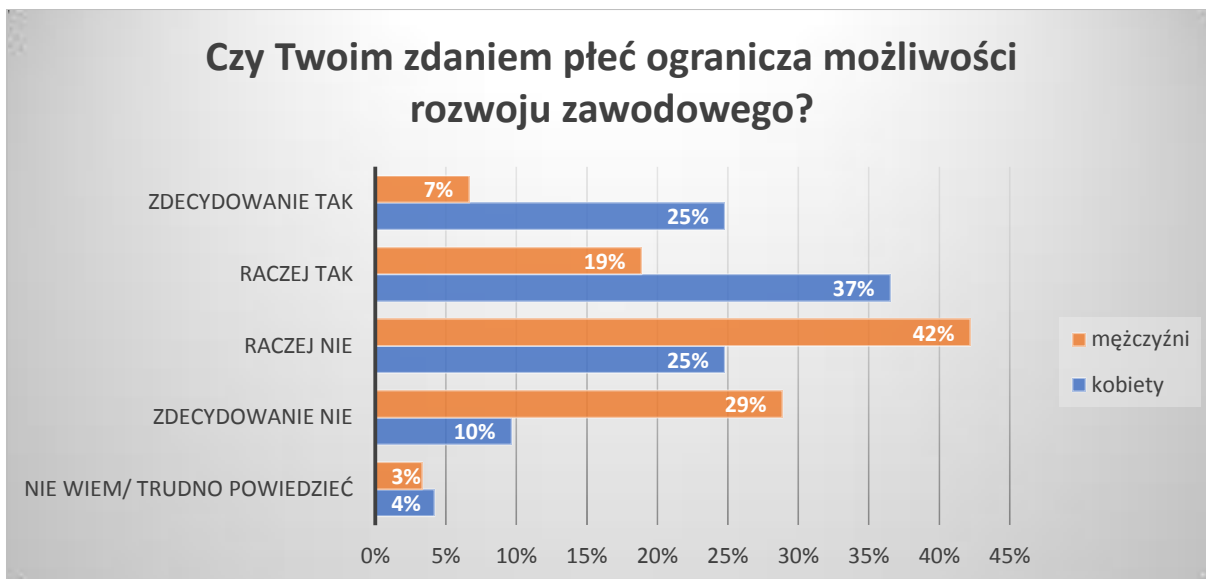
Wykres 22 Odpowiedzi na pytanie „Czy Twoim zdaniem płeć ogranicza możliwości rozwoju zawodowego?”, N=333.

Jeżeli jednak przyjrzeć się odpowiedziom udzielanym w ankiecie przez obie płcie (wykres 8 oraz 9), to okaże się, że w grupie mężczyzn 24% respondentów zdecydowanie nie uważa zagadnienia nierówności szans kobiet i mężczyzn za problem społeczny (odp. „zdecydowanie nie”) lub nie jest co do tego przekonana (24%, odpowiedź „raczej nie”). **Co więcej, tylko 26% mężczyzn uważa, że płeć ogranicza szanse rozwoju zawodowego (w porównaniu do 62% kobiet).**

Odpowiedzi osób niebinarnych były zróżnicowane i – w związku z małą liczbą ankietowanych z tej grupy – nie są poddawane dalszej analizie i przedstawiane na wykresach. Na pytanie „Czy nierówność szans kobiet i mężczyzn to wg Ciebie problem społeczny?” osoby niebinarne udzieliły odpowiedzi: „zdecydowanie nie” (2 osoby), „raczej nie” (1 osoba), „zdecydowanie tak” (2 osoby). Z kolei, na pytanie „Czy płeć ogranicza możliwości rozwoju zawodowego” osoby niebinarne odpowiedziały : „zdecydowanie nie” (2 osoby), „raczej nie” (2 osoby) oraz „zdecydowanie tak” (1 osoba).



Wykres 23 Odpowiedzi na pytanie "Czy nierówność szans kobiet i mężczyzn to wg Ciebie problem społeczny?" według płci (kobiety, N=238, mężczyźni, N=90).

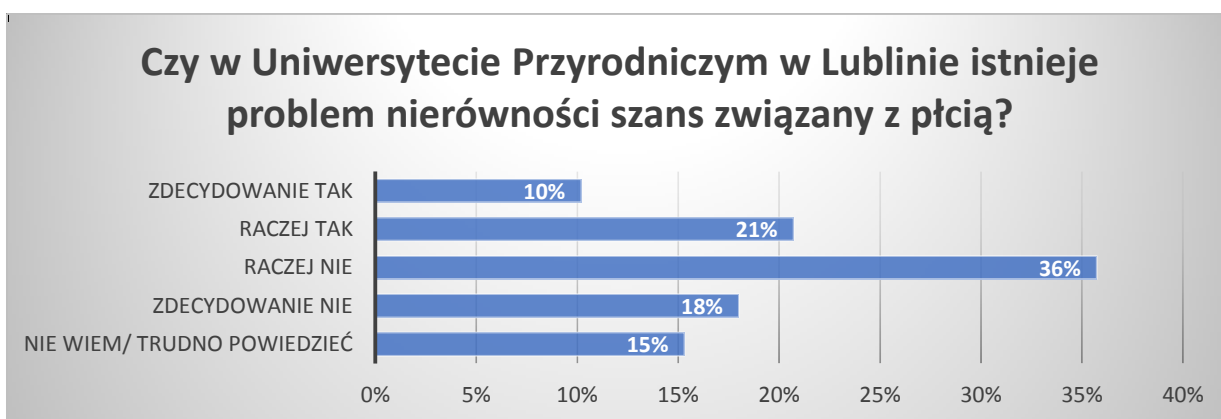


Wykres 24 Odpowiedzi na pytanie "Czy Twoim zdaniem płę ogranicza możliwości rozwoju zawodowego?" według płci (kobiety, N=238, mężczyźni, N=90).

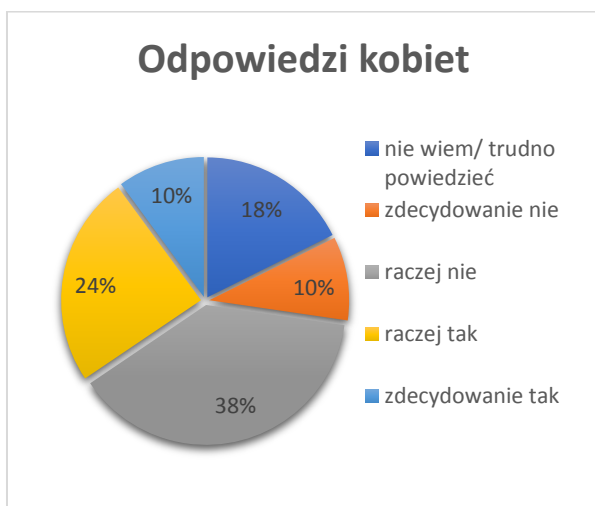
Powyższe skłania do wniosku, że działania informacyjne w zakresie nierówności szans kobiet i mężczyzn powinny być prowadzone z uwzględnieniem konieczności uwrażliwienia zwłaszcza mężczyzn na to zagadnienie.

Na pytanie „Czy w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie istnieje problem nierówności szans związany z płcią?”, większość respondentów udzieliła odpowiedzi „raczej nie” (36%), co przedstawiono na wykresie 10. Przewaga ta utrzymuje się zarówno w grupie ankietowanych kobiet (38% udzieliło odpowiedzi „raczej nie”, a 10% - „zdecydowanie nie”), jak i mężczyzn (39% udzieliło odp. „zdecydowanie nie”, a 30% - „raczej nie”). Osoby niebinarne, które wypełniły ankietę, udzieliły

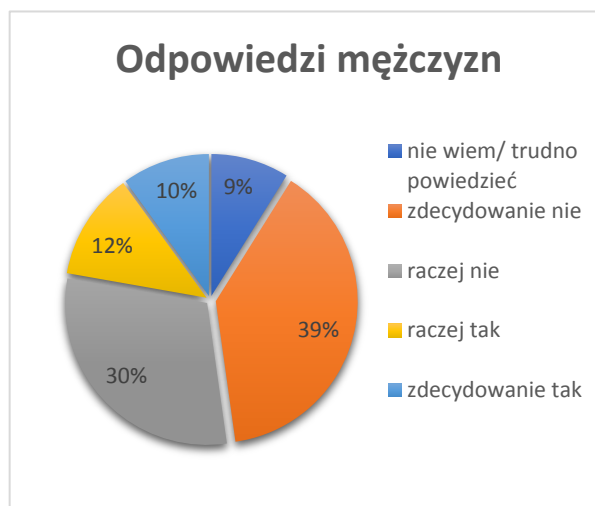
zróznicowanych odpowiedzi: 1 osoba odpowiedziała „nie wiem/ trudno powiedzieć”, 2 – „zdecydowanie nie”, 1 – „raczej nie”, 1 – „zdecydowanie tak”. **31% ankietowanych dostrzega jednak problem nierówności szans związany z płcią na naszej Uczelni (odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”).** Duża liczba odpowiedzi o mniejszym stopniu pewności („raczej tak”, „raczej nie”) oraz odpowiedzi „nie wiem/ trudno powiedzieć” każe przypuszczać, że u osób ankietowanych występowały trudności z jednoznacznych zdefiniowaniem zjawiska nierówności płci i jego przejawów.



Wykres 25 Odpowiedzi na pytanie "Czy w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie istnieje problem nierówności szans związany z płcią?", N=333.



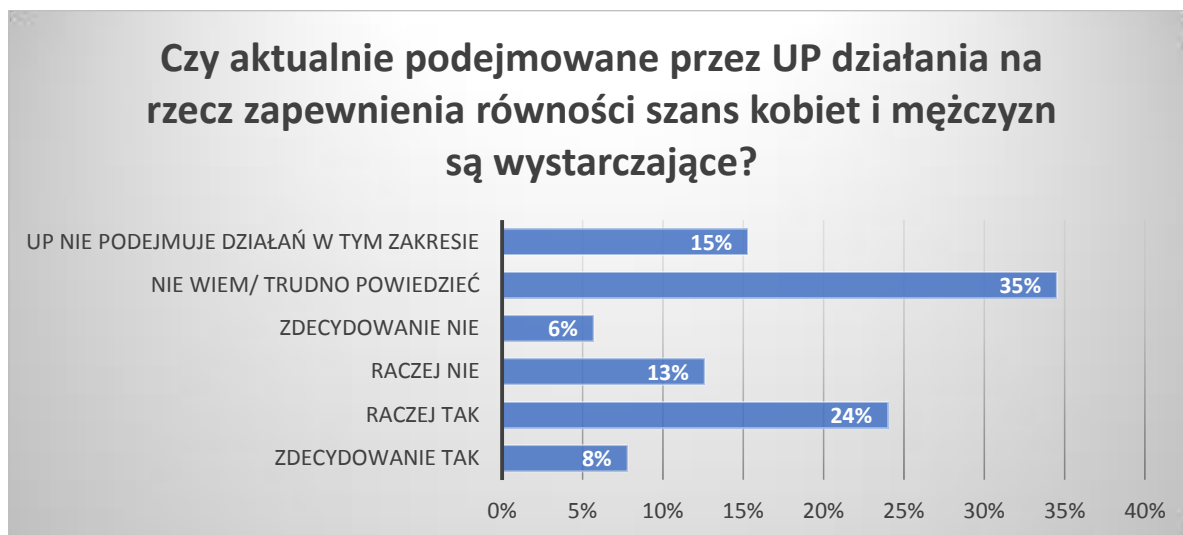
Wykres 26 Odpowiedzi kobiet na pytanie "Czy w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie istnieje problem nierówności szans związany z płcią?", N=238.



Wykres 27 Odpowiedzi mężczyzn na pytanie "Czy w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie istnieje problem nierówności szans związany z płcią?", N=90.

Na pytanie „Kto wg Ciebie jest w większym stopniu zagrożony dyskryminacją ze względu na płeć w UP?” większość respondentów wskazała kobiety (38%). Pozostałe odpowiedzi przedstawiają się następująco: żadna z płci (26%), obie płcie w równym stopniu (19%), nie wiem/ trudno powiedzieć (12%), mężczyźni (5%).

Na kolejne pytanie w kwestionariuszu – „Czy aktualnie podejmowane przez UP działania na rzecz zapewnienia równości szans kobiet i mężczyzn są wystarczające?” – większość respondentów udzieliło odpowiedzi „nie wiem/ trudno powiedzieć” (35%) oraz „raczej tak” (24%).

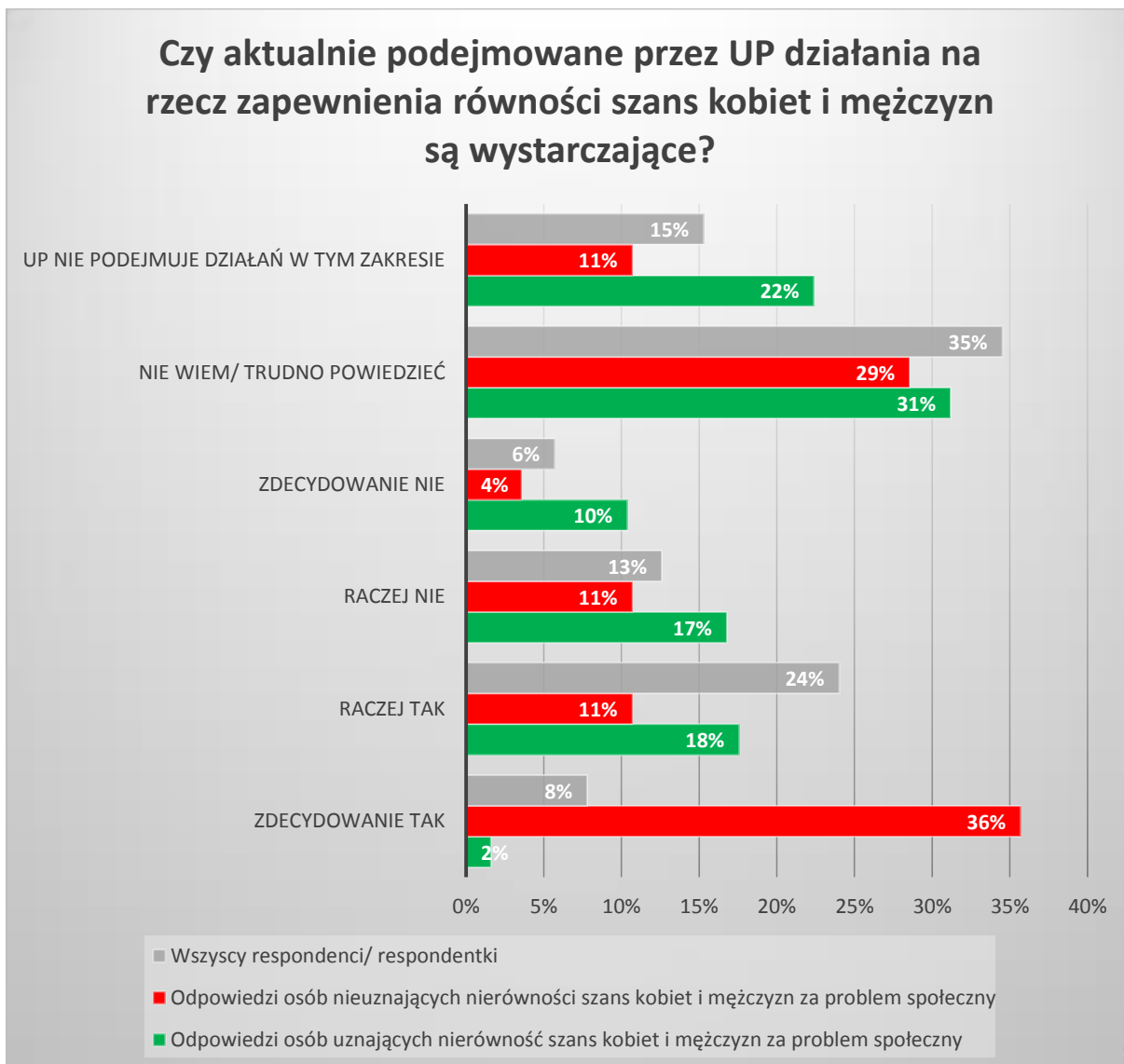


Wykres 28 Odpowiedzi na pytanie „Czy aktualnie podejmowane przez UP działania na rzecz zapewnienia równości szans kobiet i mężczyzn są wystarczające?”, N=333.

Jeżeli jednak na odpowiedzi na ww. pytanie popatrzymy biorąc pod uwagę stanowisko danej osoby wobec traktowania kwestii nierówności płci jako problemu społecznego, to pokażą się istotne różnice:

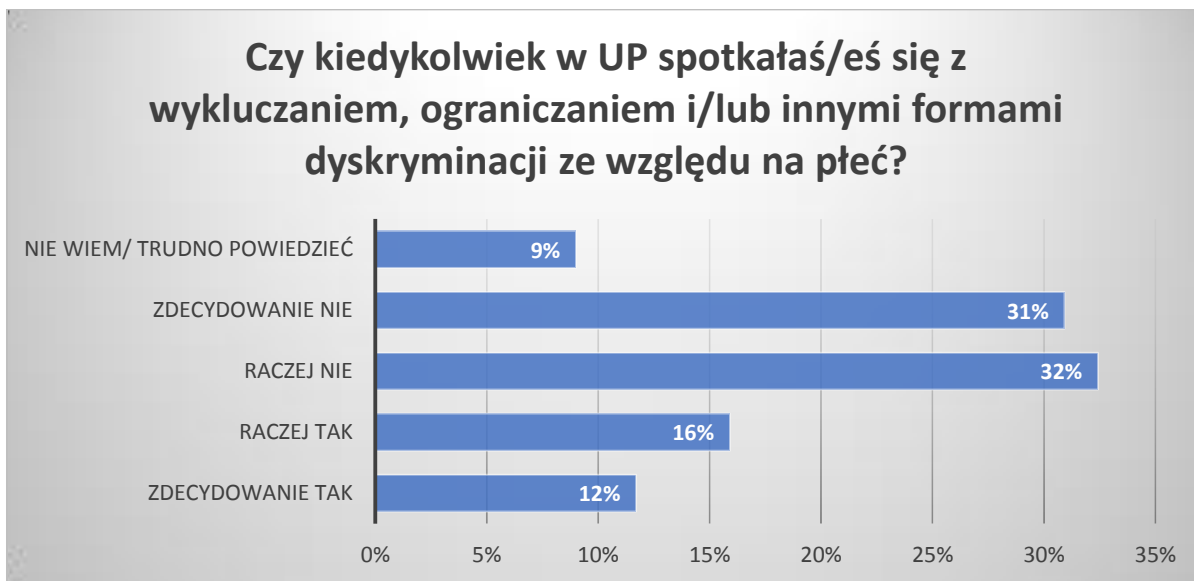
- osoby, które nie uznają kwestii nierówności płci jako problemu społecznego w większości (39%) uważają działania UP na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn za wystarczające lub nie mają na ich temat wiedzy (29%);
- osoby, które dostrzegają nierówność płci jako problem społeczny uważają, że UP nie podejmuje działań na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn (22%) lub nie mają wiedzy na ich temat (31%).

Duży odsetek odpowiedzi „nie wiem/ trudno powiedzieć” dobitnie świadczy o **nieznajomości rozwiązań funkcjonujących na Uczelni w zakresie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn lub o nieznajomości tego, jakiego rodzaju działania i mechanizmy są zaliczane do praktyk, poprawiających sytuację obu płci.**



Wykres 29 Odpowiedzi na pytanie „Czy aktualnie podejmowane przez UP działania na rzecz zapewnienia równości szans kobiet i mężczyzn są wystarczające?” – wszyscy respondenci (N=333), osoby uznające nierówność płci za problem społeczny (N=125), osoby nieuznające nierówności płci za problem społeczny (N=28).

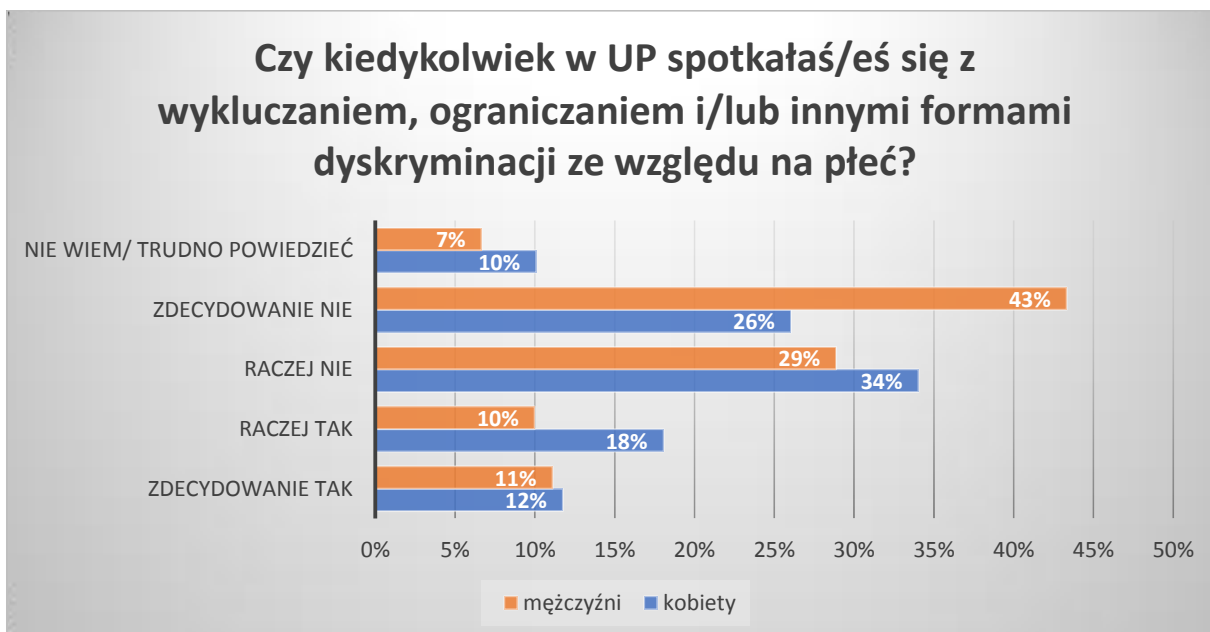
W odpowiedzi na pytanie „Czy kiedykolwiek w UP spotkałaś/eś się z wykluczaniem, ograniczaniem i/lub innymi formami dyskryminacji ze względu na płeć?” zdecydowana większość ankietowanych odpowiedziała „raczej nie” (32%) lub „zdecydowanie nie” (31%). **Tylko 12% ankietowanych zdecydowanie stwierdziło, że spotkało się z tego rodzaju zjawiskiem w UP (odpowiedź „zdecydowanie tak”).** Odsetek ankietowanych, którzy przyznają, że doświadczyli na UP zachowań dyskryminacyjnych związanych z płcią zmienia się jednak w dalszej części ankiety, gdy zapytano zarówno o doświadczenia bezpośrednie, jak i pośrednie (bycie świadkiem) – w odpowiedzi na pytanie o sprawców zachowań dyskryminacyjnych na Uczelni tylko 37% respondentów wybrało odpowiedź „nie doświadczyłam/em i nie byłam/em świadkiem takich zachowań”. Oznacza to, że 63% ankietowanych przynajmniej raz doświadczyło w sposób bezpośredni, bądź pośredni zachowania dyskryminującego ze względu na płeć.



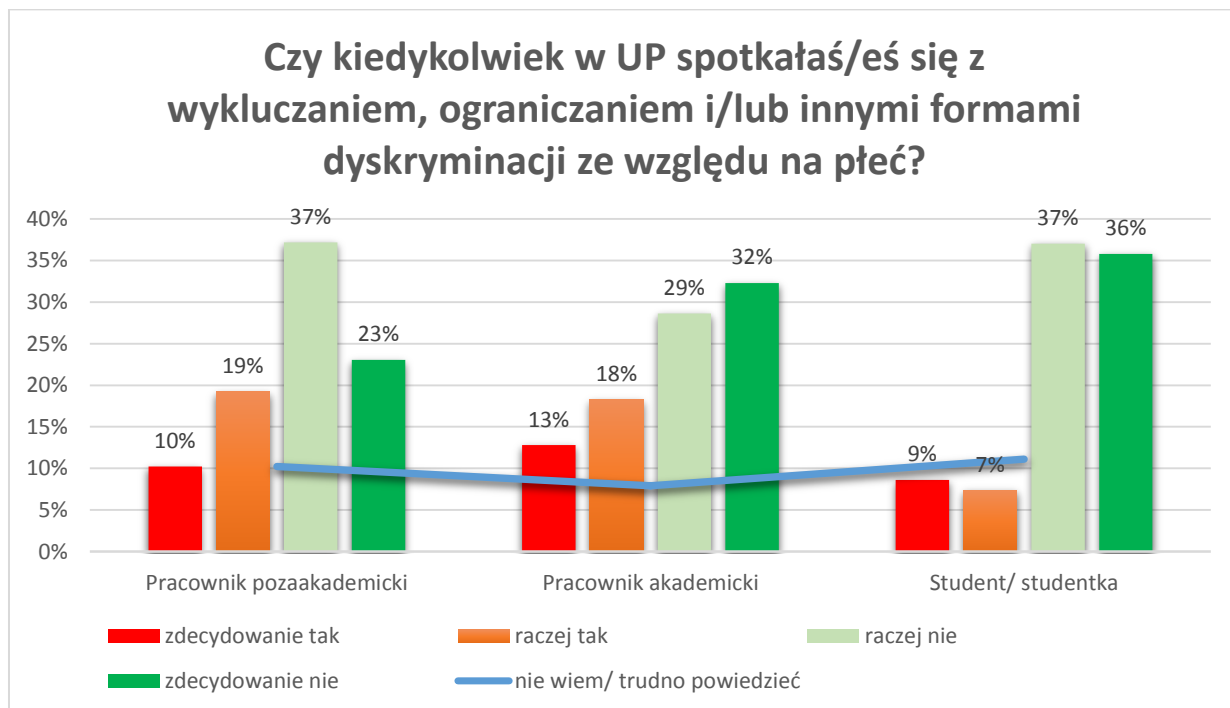
Wykres 3 Odpowiedzi na pytanie "Czy kiedykolwiek w UP spotkałaś/eś się z wykluczaniem, ograniczaniem i/lub innymi formami dyskryminacji ze względu na płeć?", N=333.

Analiza odpowiedzi ze względu na płeć pokazuje, że kobiety zdecydowanie rzadziej od mężczyzn zaznaczali odpowiedź „zdecydowanie nie” na rzecz odpowiedzi „raczej nie”, bądź „raczej tak”.

Duży odsetek odpowiedzi o mniejszym stopniu pewności („raczej tak”, „raczej nie” oraz „nie wiem/trudno powiedzieć”), zwłaszcza w grupie kobiet, **może wskazywać na problemy definicyjne i trudności w jednoznacznym zaklasyfikowaniu danego zachowania jako zachowanie wykluczające, ograniczające, bądź dyskryminujące.**



Wykres 31 Odpowiedzi na pytanie "Czy kiedykolwiek w UP spotkałaś/eś się z wykluczaniem, ograniczaniem i/lub innymi formami dyskryminacji ze względu na płeć?" według płci (kobiety, N=238, mężczyźni, N=90).



Wykres 32 Odpowiedzi na pytanie "Czy kiedykolwiek w UP spotkałaś/eś się z wykluczaniem, ograniczaniem i/lub innymi formami dyskryminacji ze względu na płeć?" w grupie pracowników pozaakademickich, N=78, akademickich, N=164 oraz studentów/ek, N=81.

DOŚWIADCZENIA RESPONDENTÓW/ RESPONDENTEK

Kolejne pytanie w ankiecie dotyczyło **bezpośrednich i pośrednich doświadczeń grupy badanej dotyczących różnych form niewłaściwych zachowań wynikających z różnic płci**. Wykres 13 przedstawia odpowiedzi udzielone przez respondentów – odpowiedzi „tak, byłem/em świadkiem”, „tak, doświadczyłam/em” oraz „tak, doświadczyłam/em i byłem/em świadkiem” zliczono razem. Można zauważyć, że najwięcej osób (58%) wskazało, że zdarzyło im się spotkać (pośrednio i/lub bezpośrednio) z komentarzami i/lub żartami o podtekście seksualnym. Na drugim miejscu wymieniano komentarze i/lub żarty odwołujące się do stereotypów płciowych (57% ankietowanych ma tego typu doświadczenia). 43% badanych wskazało, że zdarzyło im się doświadczyć „przypisywania sobie cudzych osiągnięć zawodowych”, a 40% „nieadekwatnych do sytuacji komentarzy na temat ubioru/ wyglądu”.

Najcięższe postaci nierównego traktowania, takie jak propozycje seksualne oraz naruszanie nietykalności cielesnej (np. skracanie dystansu fizycznego, dotykanie w niepożądany sposób) były udziałem odpowiednio 6% (21 osób) i 16% (54 osoby) respondentek i respondentów, a świadkami takich zachowań było 4,5% (15 osób) i 12% (41 osób) ankietowanych. Podsumowując, należy odnotować, że **najbardziej rozpowszechnioną formą nierównego traktowania na Uniwersytecie są komunikaty werbalne w formie komentarzy lub żartów**.

Analiza odpowiedzi w podziale na płeć³ **ujawnia zróżnicowanie płciowe w udzielanych odpowiedziach (wykres 19)**. Mężczyźni częściej niż kobiety zaznaczali, że nie byli świadkami, ani też nie doświadczyli niewłaściwych zachowań. Wyjątkiem są tutaj dwa zachowania, których występowanie było przez mężczyzn zauważane częściej niż przez kobiety („Zwracanie się w niestosownie poufały sposób, np. określenia pieszczotliwe”) lub na równi z kobietami („Przypisywanie sobie cudzych osiągnięć zawodowych”).

Niewłaściwe zachowania, które były najczęściej wybierane przez kobiety jako **te, których doświadczyły bezpośrednio** (odpowiedzi „tak, doświadczyłam/em” oraz „tak, doświadczyłam/em i byłam/em świadkiem”) to:

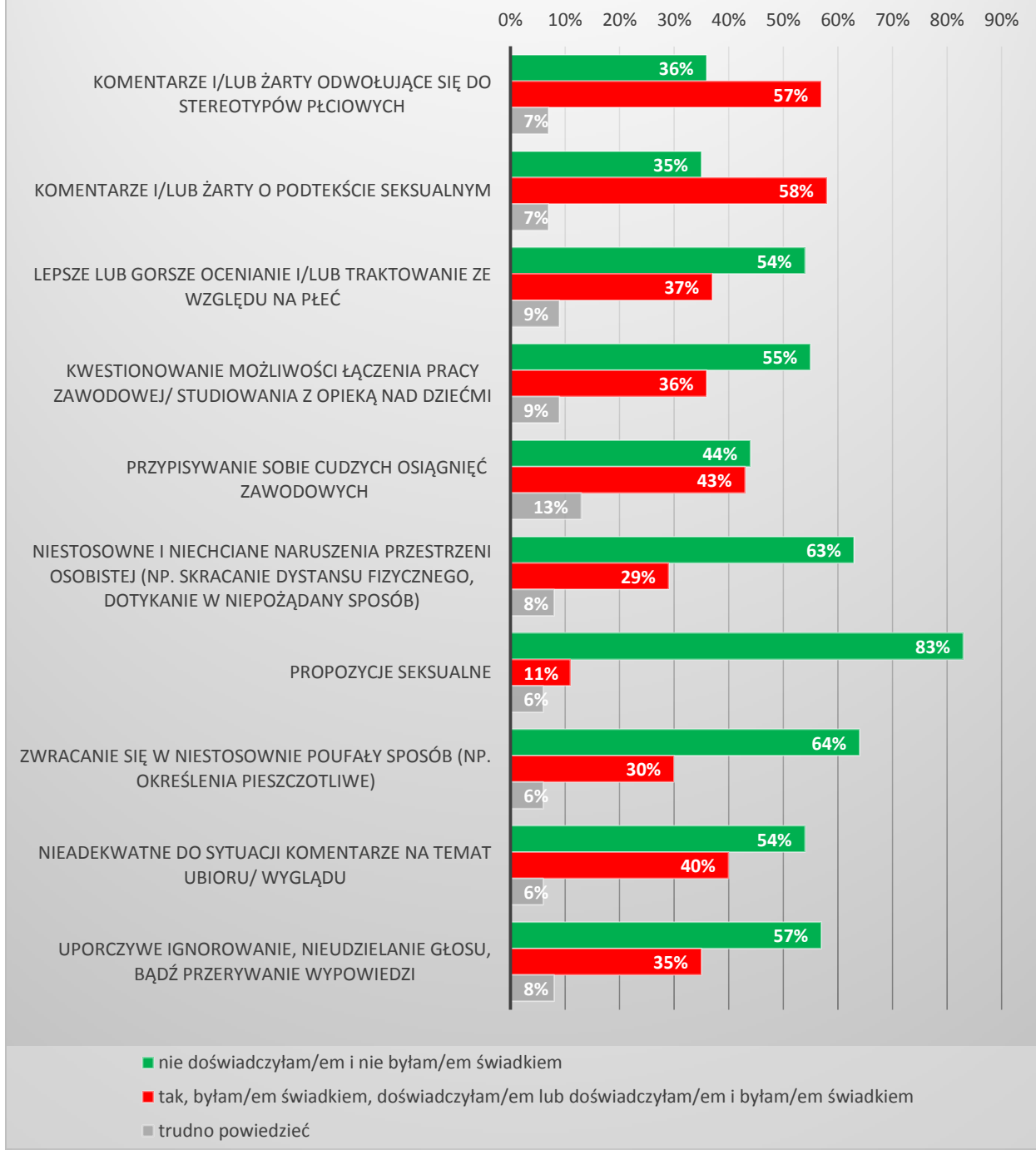
- Komentarze i/lub żarty o podtekście seksualnym (37% respondentek bezpośrednio doświadczyło takiego zachowania);
- Komentarze i/lub żarty odwołujące się do stereotypów płciowych (32%);
- Lepsze lub gorsze ocenianie i/lub traktowanie ze względu na płeć (28%);
- Kwestionowanie możliwości łączenia pracy zawodowej/ studiowania z opieką nad dziećmi (28%).

Z kolei mężczyźni najczęściej wskazywali następujące zachowania:

- Nieadekwatne do sytuacji komentarze na temat ubioru/ wyglądu (26% respondentów bezpośrednio doświadczyło takiego zachowania);
- Uporczywe ignorowanie, nieudzielanie głosu, bądź przerywanie wypowiedzi (24%);
- Przypisywanie sobie cudzych osiągnięć zawodowych (22%);
- Komentarze i/lub żarty odwołujące się do stereotypów płciowych (20%).

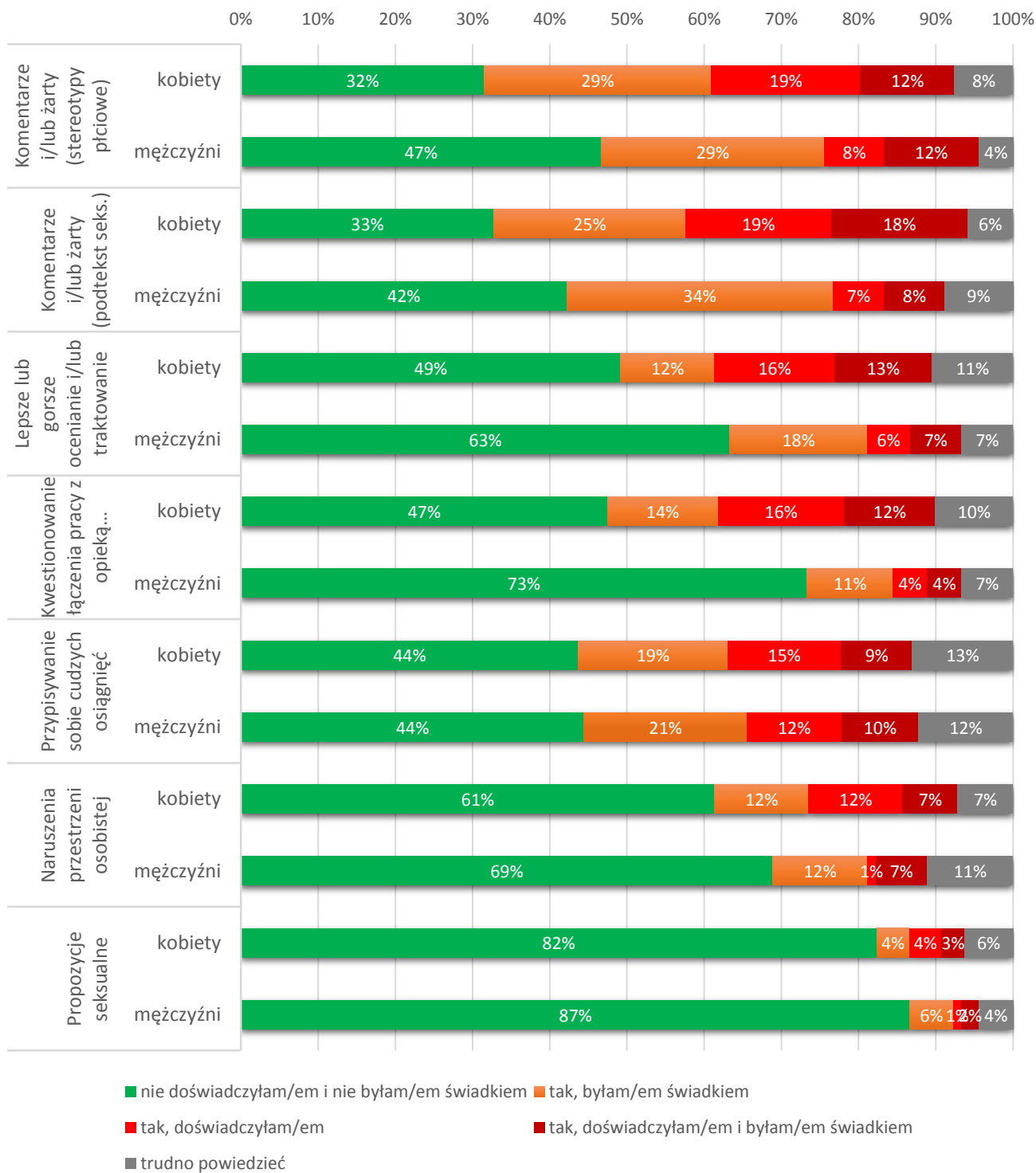
³ Ze względu na małą liczbę osób niebinarnych, które wzięły udział w badaniu, ich odpowiedzi nie włączono do wykresu.

Czy w ciągu pracy/studiowania w UP byłeś/eś świadkiem lub doświadczyłeś/eś następujących zachowań?



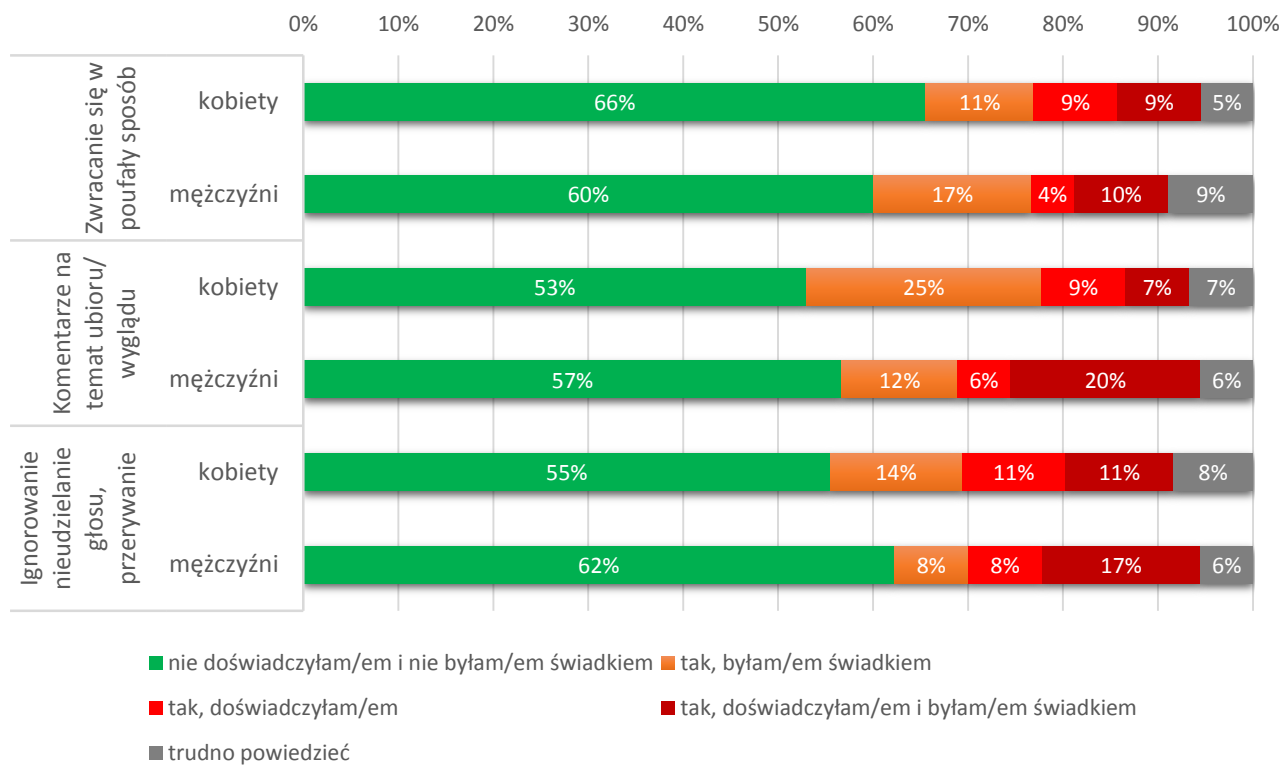
Wykres 33 Odpowiedzi na pytanie "Czy w ciągu pracy/studiowania w UP byłeś/eś świadkiem lub doświadczyłeś/eś następujących zachowań?", N=333.

Czy w ciągu pracy/studiowania w UP byłeś/eś świadkiem lub doświadczyłeś/eś następujących zachowań? (cz. 1)



Wykres 34 Odpowiedzi na pytanie "Czy w ciągu pracy/studiowania w UP byłeś/eś świadkiem lub doświadczyłeś/eś następujących zachowań?" według płci (kobiety, N=238, mężczyźni, N=90), część 1.

Czy w ciągu pracy/studiowania w UP byłeś/eś świadkiem lub doświadczyłeś/eś następujących zachowań? (cz. 2)



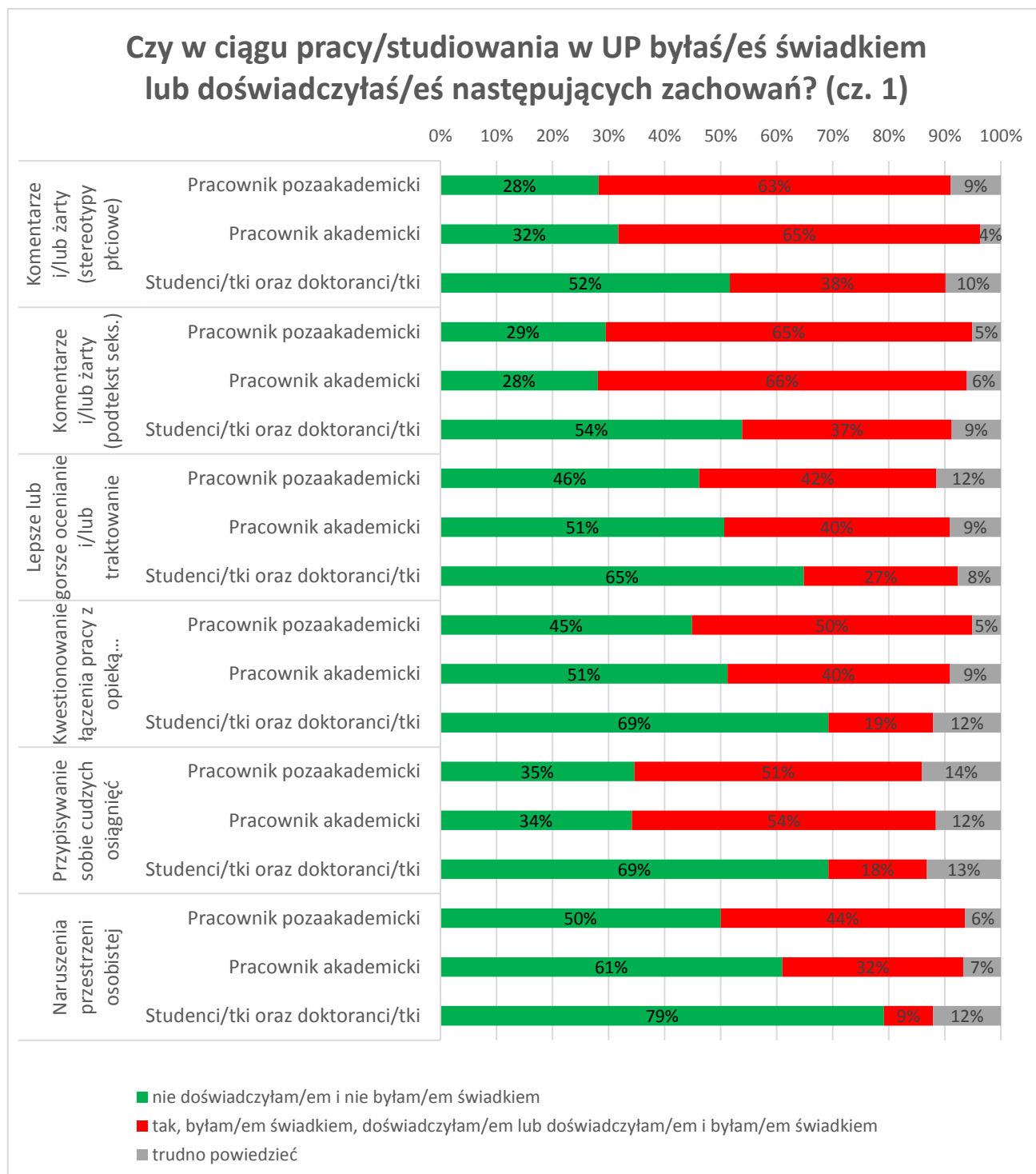
Wykres 35 Odpowiedzi na pytanie "Czy w ciągu pracy/studiowania w UP byłeś/eś świadkiem lub doświadczyłeś/eś następujących zachowań?" według płci (kobiety, N=238, mężczyźni, N=90), część 2.

Analiza odpowiedzi udzielonych przez osoby o różnym statusie na Uczelni (pracownicy akademicki, pozaakademicki oraz studenci i doktoranci) pokazuje, **że studenci zdecydowanie rzadziej wskazywali, iż doświadczyli (w sposób bezpośredni, bądź pośredni) zachowań dyskryminujących w Uniwersytecie.**

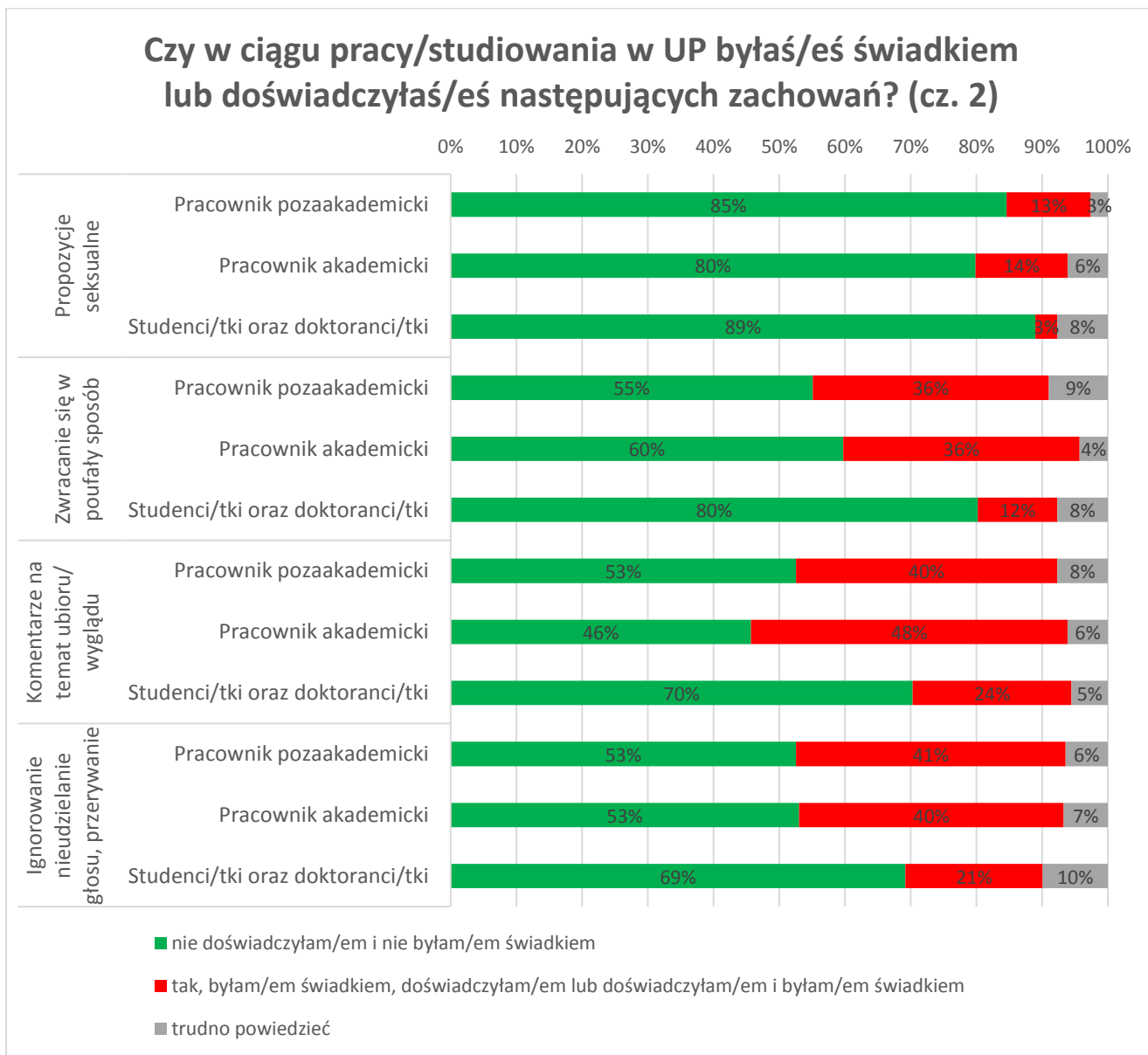
Porównanie odpowiedzi pracowników akademickich i pozaakademickich sugeruje, że ci drudzy częściej doświadczają zachowań, takich jak: **kwestionowanie możliwości łączenia pracy zawodowej/studiowania z opieką nad dziećmi (50% respondentów z tej grupy wskazało, że doświadczyło, bądź**

było świadkiem takiej sytuacji) oraz **naruszanie nietykalności cielesnej**, np. skracanie dystansu fizycznego, dotykane w niepożądany sposób (44% respondentów z grupy pracowników pozaakademickich ma takie doświadczenie lub było jego świadkiem). Pracownicy akademicy z kolei

częściej od pracowników pozaakademickich doświadczają **nieadekwatnych do sytuacji komentarzy na temat ubioru/ wyglądu** (48% respondentów z tej grupy).



Wykres 36 Odpowiedzi na pytanie "Czy w ciągu pracy/studiowania w UP byłeś/eś świadkiem lub doświadczyłeś/eś następujących zachowań?" według statusu (pracownicy pozaakademicki, N=78, pracownicy akademicki, N=164, studenci/teki i doktoranci/teki, N=91), część 1.



Wykres 37 Odpowiedzi na pytanie "Czy w ciągu pracy/studiowania w UP byłeś/eś świadkiem lub doświadczyłeś/eś następujących zachowań?" według statusu (pracownicy pozaakademicki, N=78, pracownicy akademicki, N=164, studenci/teki i doktoranci/teki, N=91), część 2.

W pytaniu otwartym o rodzaj wykluczania, ograniczania i/lub innych form dyskryminacji ze względu na płeć, z jakim osoba wypełniająca ankietę spotkała się na UP respondenci wymieniali przede wszystkim:

KOMUNIKATY WERBALNE

Komunikaty werbalne w formie żartów, podważania kompetencji, czy też krzywdzących, bądź złośliwych komentarzy były wskazywane przez osoby o różnym statusie (pracownicy i studenci), zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn. Wiele z komentarzy, z którymi spotkali się respondenci, dotyczyło obowiązków rodzinnych i kwestii związanych z planowaniem rodziny. Przykładowe

odpowiedzi:

- *Złośliwe żarty, złośliwe opiniowanie z podtekstem seksualnym, podważanie kompetencji, krzyki, naruszanie przestrzeni osobistej;*
- *Spotkałam się z sytuacją, gdzie kierownik jednostki jest bardzo arogancki w stosunku do kobiet, naśmiewa się z nich, nie okazuje szacunku, natomiast inaczej traktuje mężczyzn, odnosi się do nich z szacunkiem i nie pozwala sobie na "słowne uszczypliwości";*
- *Starsi profesorowie, obrażali mnie publicznie, przy studentach, pokazując swoją wyższość ze względu na stopień naukowy jaki oni posiadają i ze względu na staż pracy;*
- *Idiotyczne żarty na tle seksualnym wciąż stosowane przez zatrudnionych na wyższych stanowiskach mężczyzn, często również przy innych świadkach – mężczyznach (...);*
- *Wyśmiewanie mężczyzny, że ma dłuższe włosy - jak dziewczyna;*
- *Głównie komentarze od strony prowadzących, że miejsce kobiety jest przy mężu i dzieciach i w domu. Kiedyś na weterynarii były dwie kobiety na roku i było lepiej, to nie zawód dla kobiet;*
- *Niestosowne uwagi współpracowników oraz przełożonych dotyczące macierzyństwa, planowanego macierzyństwa, albo konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem;*
- *Prymitywne żarty i zaczepki o podtekście seksualnym wobec pań. Poufałość. Publiczne wygłaszanie poglądów o wyższości jednej płci nad drugą;*
- *Profesor opowiadał o błędach popełnianych przez panie na swoich zajęciach. Uważam, że powinien odpowiadać o błędach studentów, a nie wyraźnie wskazywać na płęć;*
- *Różnica poziomu trudności pytań zadawanych na kolokwium ustnych, komentarze i żarty o zabarwieniu erotycznym, kierowanie przekazywanych informacji do mężczyzn;*
- *Złośliwości i budowanie niemiłej atmosfery przez kierownictwo wobec pracownicy w ciąży.*
- *Zasugerowano, żeby plany odnośnie macierzyństwa odłożyć w czasie;*
- *Brak szacunku ze strony przełożonego, zwłaszcza kiedy zaszłam w ciążę i nie mogłam być na zawołanie przez 24h/dobę. Słowa w stylu: "nigdy nie zatrudnię baby w katedrze", obraźliwe słowa, wykluczanie z zespołów.*
- *Dotyczy m.in. kobiet zatrudnionych w "dziale administracyjnym". Sposób zwracania się do pracowników z tej grupy i wydawania im poleceń przez niektórych przedstawicieli władz oraz pracowników badawczo-dydaktycznych dają wiele do życzenia. Nie mam żadnych wątpliwości, że ton wypowiedzi (szacunek) i wymagania są bardziej wyważone i grzeczniejsze w stosunku do pracownika "administracyjnego", jeśli jest on mężczyzną (obawa przed "męską" reakcją na niesprawiedliwe traktowanie).*

NIERÓWNE TRAKTOWANIE

Przypadki nierównego traktowania ze względu na płeć były wymieniane w ankiecie zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn, pracowników i studentów. Przykładowe odpowiedzi:

- *Przydzielanie zadań w pracy oparte na założeniu, że kobieta nie da rady czegoś zrobić, a mężczyźni nie wypadają robić pewnych rzeczy.*
- *Nierówne traktowanie przez kierownik jednostki; podkreślanie wyższości mężczyzn nad kobietami*

(kobiety zachodzą w ciążę, biorą zwolnienia lekarskie).

- *Osiągnięcia mężczyzn podkreślane, nagłaśniane, natomiast kobiet chowane, utajniane.*
- *Ze względu, iż jestem mężczyzną narzucane są mi odgórnie dodatkowe, niezwiązane z moją pracą obowiązki. Notabene są to obowiązki moich koleżanek z pracy zajmujące inne stanowiska.*
- *Kiedy kolega oznajmia, że z jakichś względów nie wykona jakiejś pracy to jest uznawane. Kiedy ja na tej samej zasadzie zgłaszam że nie mogę wykonać jakiejś pracy, jestem zmuszana psychicznie (ta sama praca, to samo uzasadnienie odmowy wykonania tej pracy)*
- *Coś w stylu: Jest kobietą to można na nią wywrzeć wpływ, żeby dopisała do publikacji, zrobiła coś za kogoś, itp. Przecież kobieta nie powinna odmawiać ani się stawiać.*
- *Studentki ubierające się w wyzywający sposób łatwiej mogły zaliczyć pewne egzaminy. Z drugiej strony atrakcyjnie wyglądające studentki miały trudność w zaliczeniu innych egzaminów u innego prowadzącego. Pod adresem studentek padały żarty szowinistyczne lub seksistowskie.*
- *Na odpowiedzi ustnej u osoby prowadzącej przedmiot osoby płci męskiej miały zdecydowanie łatwiej niż osoby płci żeńskiej. W przypadku osób płci męskiej wystarczyło powiedzieć minimum lub zagadać osobę prowadzącą zaliczenie ustne na inny temat niezwiązany z kolokwium żeby uzyskać zaliczenie, zaś w przypadku studentek należało odpowiedzieć na wszystkie pytania, a mimo tego część studentek nie otrzymała zaliczenia, bez podania uzasadnienia przez osobę prowadzącą.*
- *Z przydzielaniem "wybranych osobom" godzin zajęć - pomimo, że mam bardzo dobre kwalifikacje zawodowe o swoje przedmioty i godziny muszę walczyć, nie mam zbyt dużej ilości nadgodzin kiedy inne osoby w katedrze mają ich bardzo dużo.*
- *Obecnie jest feminizacja środowiska akademickiego. Niektóre kobiety kierowniczkami Katedr dyskryminują mężczyzn. Robią to poprzez tworzenie klik kobiet w katedrze przeciwko mniejszości mężczyźni w różny sposób poprzez mobbing psychiczny i ekonomiczny.*

KWESTIE ORGANIZACYJNE I SYSTEMOWE

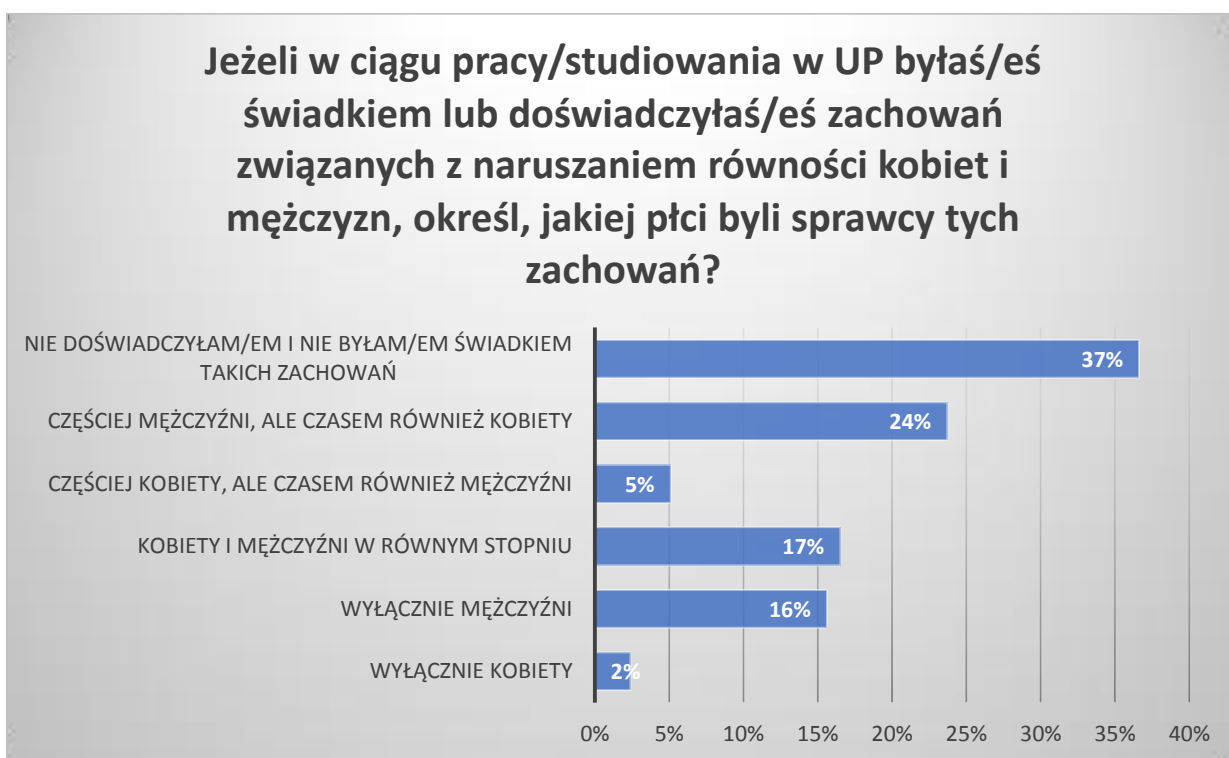
Część ankietowanych wskazała na kwestie organizacyjne i systemowe na Uczelni (np. procesy rekrutacji, zatrudniania, oceny i awansowania pracowników) jako obejmujące element dyskryminacyjny:

- *Kobiety są zatrudniane z niechęcią z powodu ewentualnego późniejszego zajścia w ciążę lub przebywania na zwolnieniach lekarskich na dziecko, mają z tego powodu odsunięte w czasie możliwości awansu i podwyżki wynagrodzenia, są narażone na niepochlebne i kąśliwe komentarze przełożonego z powodu kolejnej ciąży;*
- *Pytanie kobiet o plany odnośnie założenia rodziny/posiadania dzieci jako element wpływający na zdolność do studiowania/współpracy/pracy na UP.*
- *Brak możliwości szybkiego awansu kobiet na stanowiska kierownicze.*
- *NA UP nie ma problemu z równością płci. Podstawowym problemem są "koneksje" rodzinne, sytuacją że są osoby, które nic mogą nie robić, nie wykonywać swoich obowiązków, nie przychodzić do pracy i nadal tutaj pracują bo mają powiązania rodzinne/przyjacielskie z władzami obecnymi i byłymi uczelni. Inni pracownicy muszą wykonywać za nich obowiązki. I na dodatek osoby z*

"koneksjami" śmieją się w twarz innym pracownikom, mówiąc że i tak są tutaj nie do ruszenia i nikt im nic nie zrobi.

- Obowiązek długoterminowego stażu zagranicznego podczas studiów doktoranckich jest często trudny do realizacji dla kobiet w wieku rozrodczym.
- Ocena okresowa pracownika za okres, w którym byłam na zwolnieniu lekarskim w ciąży oraz na urlopie wypoczynkowym po urlopie rodzicielskim.

Na pytanie o sprawców zachowań dyskryminacyjnych na Uczelni, ankietowani, którzy doświadczyli tego typu zachowań, w większości wskazali odpowiedź „częściej mężczyźni, ale czasami również kobiety” (24%).

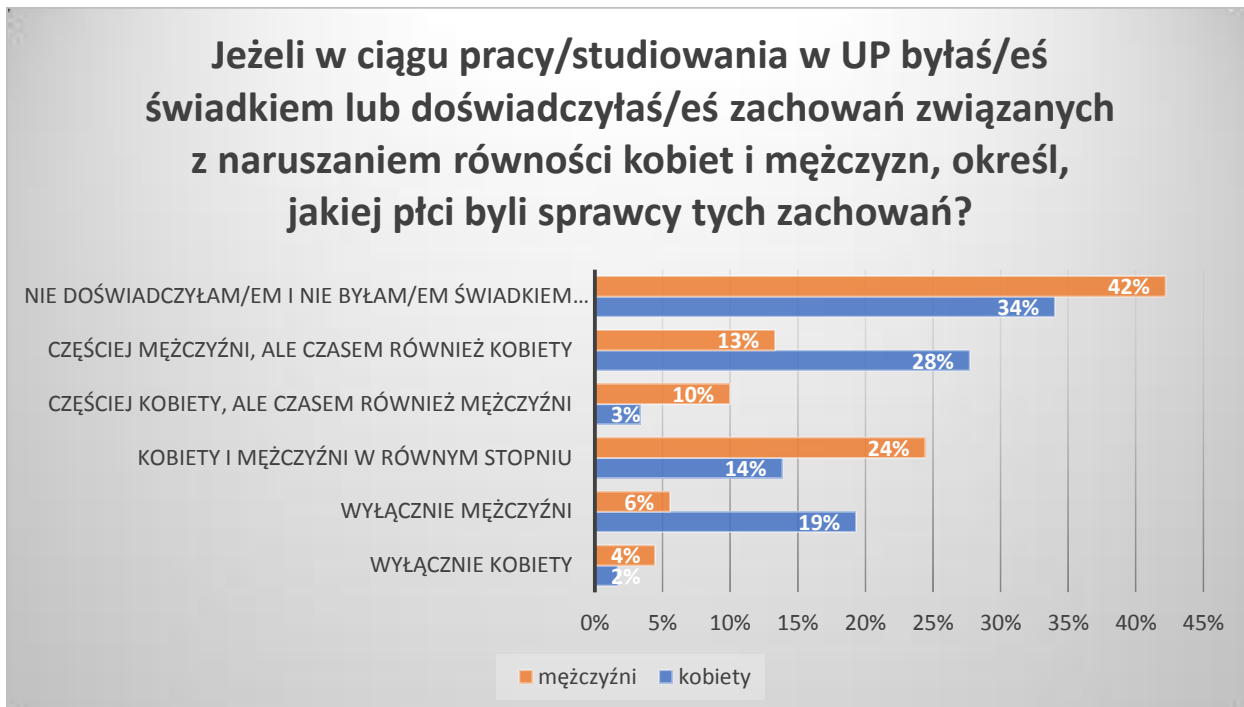


Wykres 38 Odpowiedzi na pytanie o sprawców zachowań dyskryminacyjnych, N=333.

W tym pytaniu widoczne jest jednak zróżnicowanie płciowe w udzielanych odpowiedziach (rys. 24) – mężczyźni najczęściej wskazywali bowiem odpowiedź „kobiety i mężczyźni w równym stopniu” (24%). Zaznaczyć należy, że **37% respondentów wybrało odpowiedź „nie doświadczyłam/em i nie byłam/em świadkiem takich zachowań”**. Oznacza to jednak, że **63% ankietowanych przynajmniej raz doświadczyło w sposób bezpośredni, bądź pośredni zachowania dyskryminującego ze względu na płeć**.

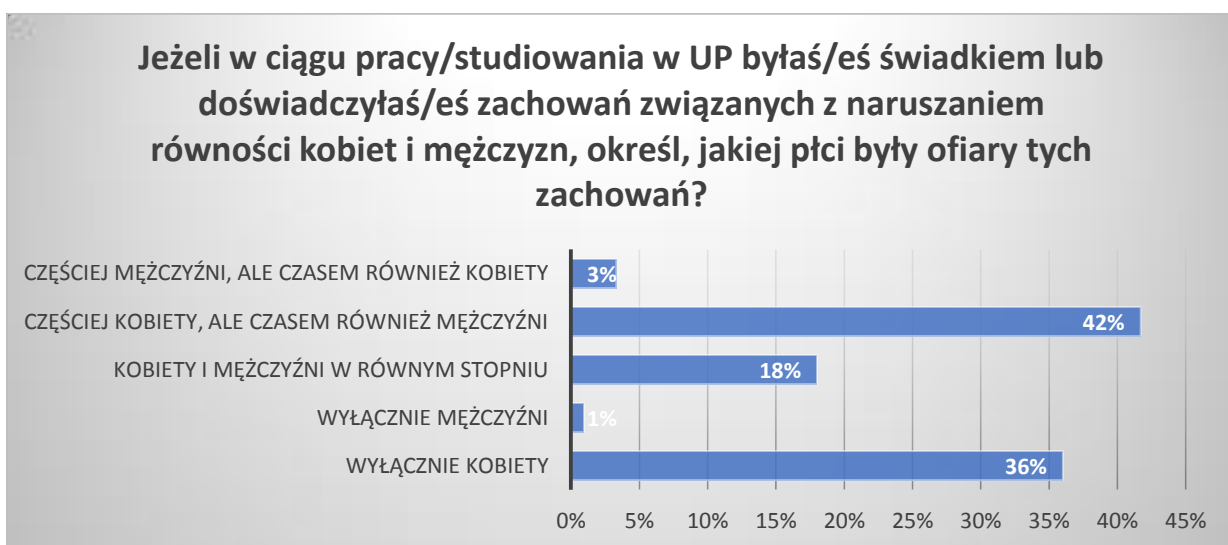
Respondentów poproszono również o wskazanie grupy/ grup, do jakiej/jakich należeli sprawcy zachowań dyskryminacyjnych (możliwość wielokrotnego wyboru). Większość wskazań dot. przełożonych (31%), nauczycieli akademickich (25%) oraz współpracowników (24%). **Studenci w**

większości mierze wskazywali nauczycieli akademickich (52%) oraz innych uczestników studiów (32%).



Wykres 39 Odpowiedzi na pytanie o sprawców zachowań dyskryminacyjnych według płci (kobiety, N=238, mężczyźni, N=90).

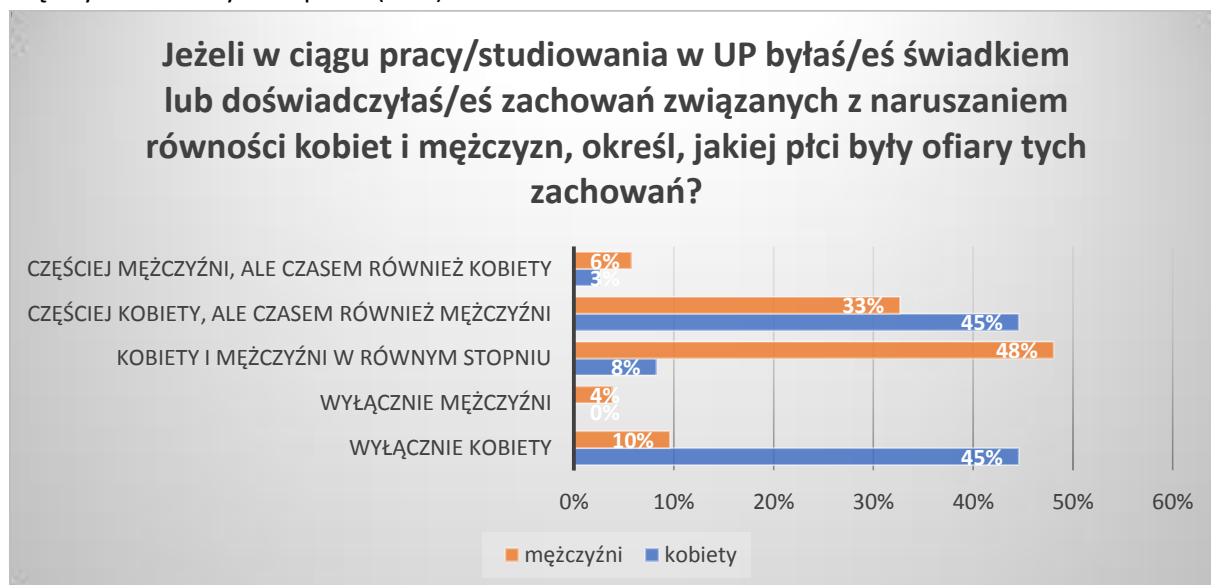
Pytanie dot. ofiar zachowań dyskryminacyjnych skierowano wyłącznie do osób, które w poprzednim pytaniu nie zaznaczyły, iż „nie doświadczyły i nie były świadkami tego typu zachowań” to jest do 211 respondentów. Większość respondentów wybrało opcję „częściej kobiety, ale czasami również mężczyźni” (42%) i „wyłącznie kobiety” (36%).



Wykres 4 Odpowiedzi na pytanie o ofiary zachowań dyskryminacyjnych według płci, N=211.

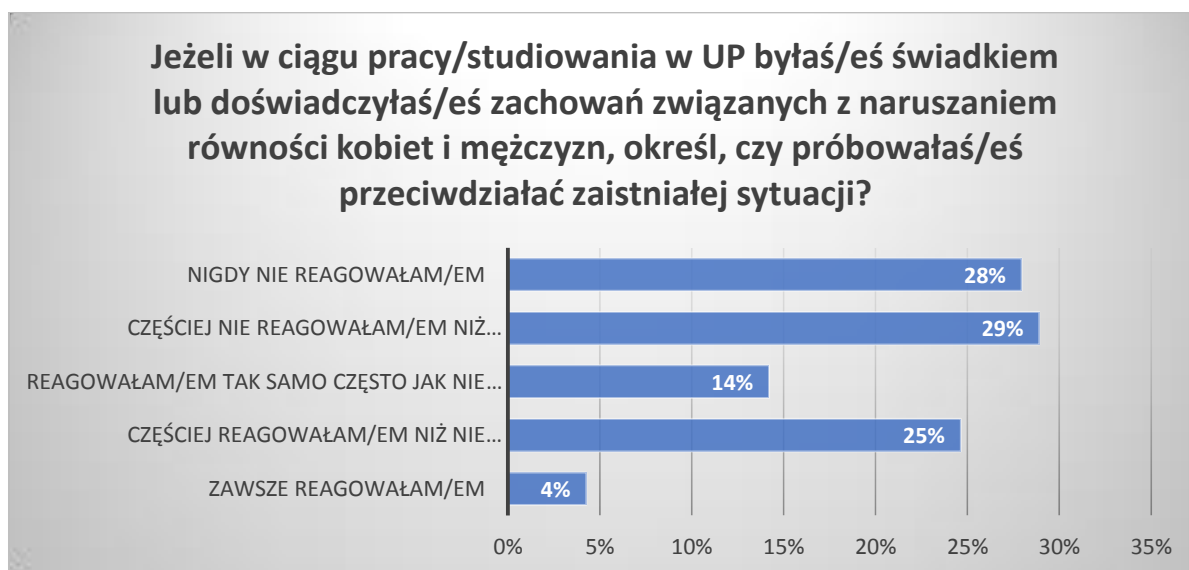
Tutaj również widoczne jest zróżnicowanie płciowe w udzielanych odpowiedziach, ponieważ

mężczyźni w grupie odpowiadających na to pytanie najczęściej udzielali odpowiedzi „kobiety i mężczyźni w równym stopniu” (48%).



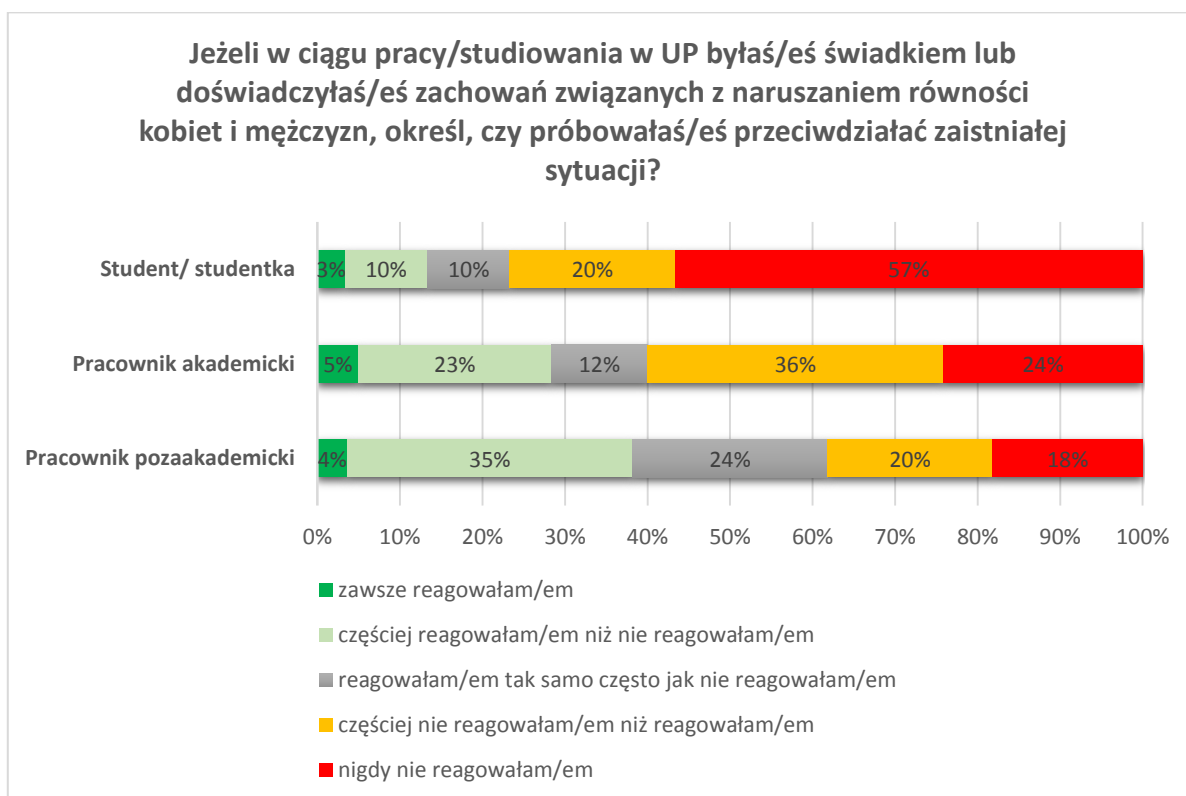
Wykres 41 Odpowiedzi na pytanie o ofiary zachowań dyskryminacyjnych według płci (kobiety, N=157, mężczyźni, N=52).

W ramach badania sprawdzano, jak często respondenci reagują na zachowania związane z naruszeniem równości kobiet i mężczyzn, na czym polegają ich reakcje oraz z czego może wynikać ich brak. Pytanie sformułowane w sposób następujący: „Jeżeli w ciągu pracy/studiowania w UP byłeś/eś świadkiem lub doświadczyłeś/eś zachowań związanych z naruszaniem równości kobiet i mężczyzn, określ, czy próbowałeś/eś przeciwdziałać zaistniałej sytuacji?”. Podsumowanie odpowiedzi przedstawiono na wykresie 27. **Pokazuje on, że większość aktów nierównego traktowania nie spotyka się z żadną reakcją.** Prawie 60% respondentów i respondentek wskazało, że nigdy nie zareagowało na tego typu zachowania lub częściej nie reagowało niż reagowało. 29% osób badanych wskazało, że zawsze lub w większości przypadków reagowali na nierówne traktowanie.



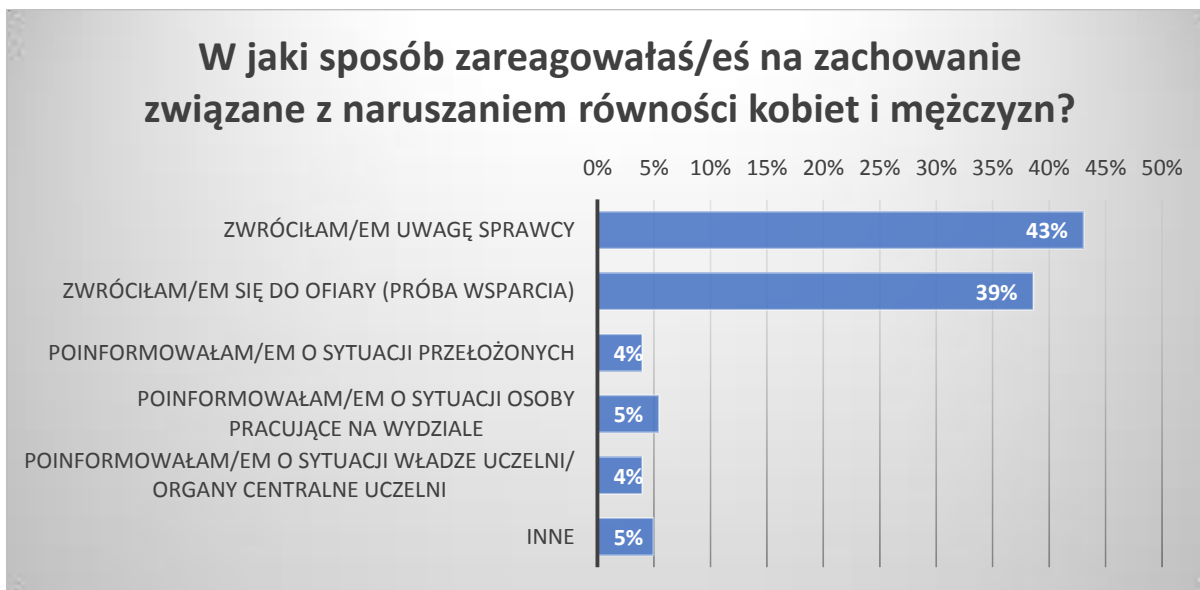
Wykres 42 Odpowiedzi na pytanie o reagowania na zachowania związane z naruszaniem równości kobiet i mężczyzn, N=211.

Odpowiedzi przeanalizowano pod kątem statusu respondenta (odpowiedzi pracowników administracyjnych, inżynieryjno-technicznych oraz pracowników biblioteki i wydawnictwa zsumowano). **Grupą, która najczęściej reaguje na przejawy zachowań dyskryminacyjnych na Uczelni są pracownicy pozaakademicy (39% wskazało odpowiedź „zawsze reagowałam/em”, bądź „częściej reagowałam/em niż nie reagowałam/em”), najrzadziej reagują studenci (tylko 13%) – wykres 28.**



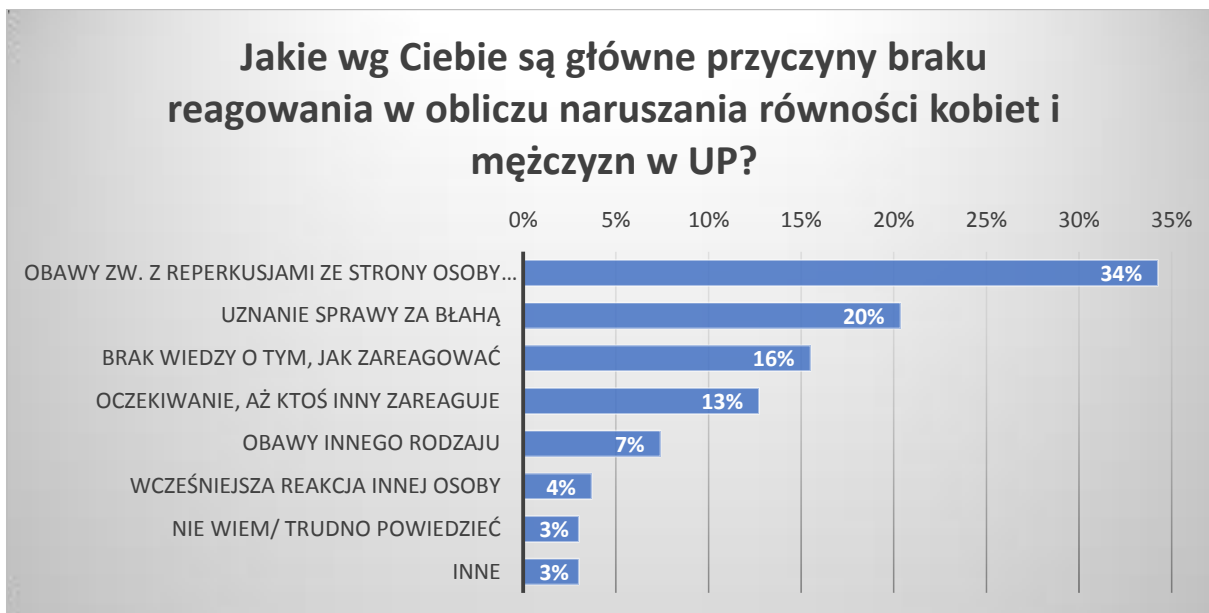
Wykres 43 Odpowiedzi na pytanie o reagowania na zachowania związane z naruszaniem równości kobiet i mężczyzn według statusu (student/studentka, N=30, pracownik pozaakademicki, N=55, pracownik akademicki, N=120).

Spośród sposobów reagowania w obliczu zachowania, będącego przejawem naruszenia równości kobiet i mężczyzn, najczęściej wybierano (osoby mogły wskazać jeden lub więcej sposobów reakcji): zwrócenie uwagi sprawcy (43% wszystkich wskazań) oraz zwrócenie się do ofiary (próba wsparcia) (39% wszystkich wskazań). Sposoby reagowania związane z poinformowaniem władz jednostki, przełożonych, bądź organów centralnych Uczelni były przez grupę badaną wybierane zdecydowanie rzadziej (łącznie 9% wszystkich wskazań). **Ten wynik wskazuje także na potencjalne trudności jakie władze Uniwersytetu mogą mieć z oszacowaniem powszechności nierównego traktowania. Takie zdarzenia rzadko spotykają się z reakcją, a gdy świadkom lub ofiarom zdarza się reagować, bardzo rzadko taka reakcja angażuje organy centralne Uczelni. W związku z tym do władz Uniwersytetu oraz do władz wydziałowych może docierać tylko niewielki odsetek spraw, które noszą znamiona dyskryminacji.**



Wykres 44 Najczęstsze sposoby reagowania na zachowanie zw. z naruszeniem równości kobiet i mężczyzn (wybór wielokrotny), N=202.

Ankietowanym zadano również pytanie o główne powody braku reakcji w sytuacjach związanych z naruszeniem równości kobiet i mężczyzn. Osoby mogły wskazywać jedną lub więcej przyczyn braku reakcji. Większość wskazała „obawy związane z reperkusjami ze strony osoby dyskryminującej” (34% wszystkich wskazań), obawę przed „uznaniem sprawy za błąd” (20%) oraz „brak wiedzy o tym jak zareagować” (16%).

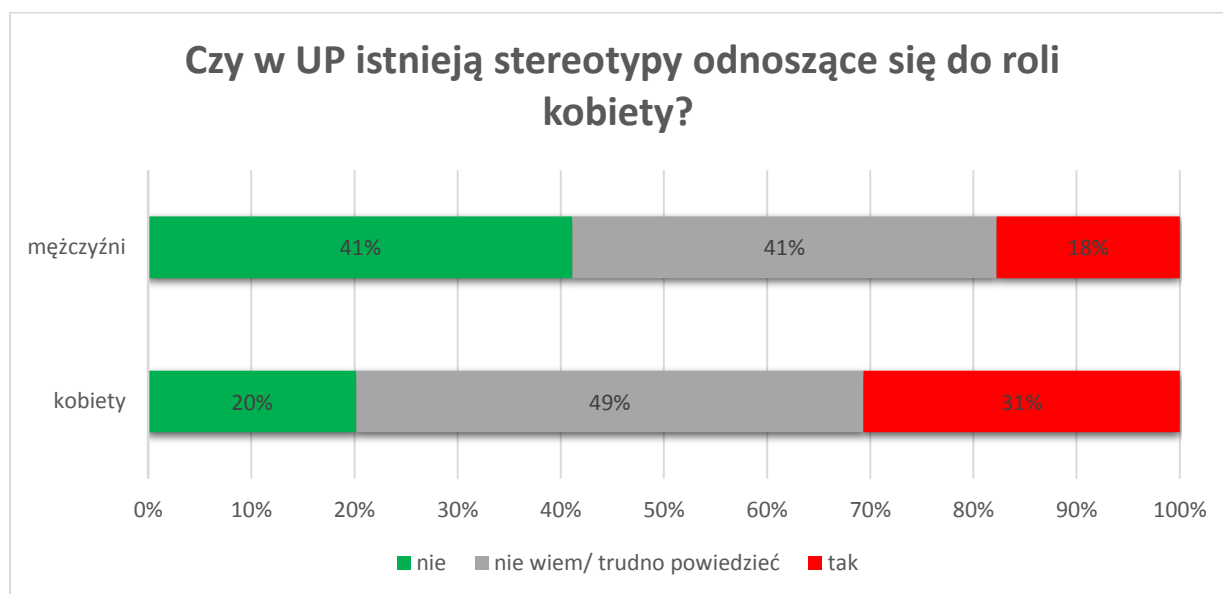


Wykres 45 Odpowiedzi na pytanie o główne przyczyny braku reagowania w obliczu naruszania równości kobiet i mężczyzn w UP (wybór wielokrotny), N=432.

Wynik ten sugeruje, że na Uniwersytecie brakuje procedury zgłaszania przypadków zachowań dyskryminacyjnych, do której zgłaszający mieliby zaufanie i która w odpowiednim stopniu zabezpieczałaby interes ofiary takiego zachowania. Duży odsetek odpowiedzi związanych z „obawą przed uznaniem sprawy za błąd” wskazuje również, że na Uczelni brakuje wiedzy, pozwalającej zaklasyfikować dane zachowanie jako naruszające zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Świadczy to o potrzebie edukowania społeczności na ten temat i ćwiczenia w odróżnianiu nierównego traktowania od innych nieprzyjemnych doświadczeń związanych z pracą/nauką. Wynik ankiety każe przypuszczać, że pracownicy i studenci, nie mając wiedzy i zaufania do istniejących na Uczelni rozwiązań, wolą rozwiązywać sprawy zw. z przejawami dyskryminacji „na własną rękę”. Uniwersytet powinien zatem nie tylko prowadzić aktywną politykę dotyczącą zapobiegania nierównemu traktowaniu i dyskryminacji, ale także komunikować ją jasno studentom i pracownikom.

STEREOTYPY PŁCIOWE

Na pytanie „Czy w UP istnieją stereotypy odnoszące się do roli kobiety?” większość ankietowanych udzieliła odpowiedzi „nie wiem/ trudno powiedzieć” (47%), odpowiedzi tak udzieliło 27% respondentów, a nie – 26%. Zróżnicowanie płciowe w udzielanych odpowiedziach ilustruje wykres 31.



Wykres 46 Odpowiedzi na pytanie "Czy w UP istnieją stereotypy odnoszące się do roli kobiety?" według płci, kobiety, N=238, mężczyźni, N=90.

PREFEROWANE DZIAŁANIA

Kolejna część ankiety dotyczyła preferencji ankietowanych odnośnie możliwych działań naprawczych. Respondentów poproszono o określenie na skali od 0 do 10, jak oceniają potrzebę wprowadzenia 7 propozycji działań na rzecz zapobiegania dyskryminacji oraz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie (gdzie 0 - oznaczało, że dane działanie jest niepotrzebne, a 10 - że jest bardzo potrzebne). Wskazania ankietowanych pozwoliły na uszeregowanie istotności proponowanych działań w opinii respondentów:

1. Opracowanie wewnętrznej procedury zgłaszania przypadków dyskryminacji i ochrony osób zgłaszających (średnia ocen: 7,71),
2. Zapewnienie wsparcia w powrocie do pracy/na studia po dłuższej przerwie, np. związanej z urlopem macierzyńskim, w formie mentoringu, szkoleń, etc. (średnia ocen: 7,35),
3. Opracowanie wewnętrznych regulacji, definiujących akceptowane i nieakceptowane normy zachowania na uczelni, zgodnie z regułami bezpieczeństwa i przeciwdziałania przejawom seksizmu, molestowania i molestowania seksualnego (średnia ocen: 7,11),
4. Organizacja szkoleń uwrażliwiających na problematykę równości szans oraz zwiększających wiedzę na temat dyskryminacji (m.in. dyskryminującego języka), przemocy, molestowania i molestowania seksualnego, oraz zwiększających umiejętności rozpoznawania tych zjawisk i reagowania na nie (średnia ocen: 6,22),
5. Zapewnienie większego udziału kobiet w organach zarządzających uczelni (tj. Kolegium Rektorskie, Senat, Rada Uczelni, Przewodniczący Komisji Senackich, Pełnomocnicy Rektora, Kolegia Dziekańskie) (średnia ocen: 6,01),
6. Powołanie Pełnomocnika ds. równości w UP, tj. osoby koordynującej działania na rzecz zapewnienia równości szans kobiet i mężczyzn na uczelni oraz wspomagającej pracowników przy rozwiązywaniu problemów związanych z nierównością (średnia ocen: 5,81),
7. Używanie języka wrażliwego na płeć w oficjalnej komunikacji uczelni (np. podwójne formy rodzajowe w dokumentach rekrutacyjnych i ogłoszeniach o pracę) (średnia ocen: 5,23).

W sekcji dot. preferowanych działań, respondentom zadano również pytanie otwarte o to, czy, a jeśli tak, to jakie inne działania należy wprowadzić w UP w celu zapobiegania dyskryminacji oraz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn. Uzyskano ponad 90 odpowiedzi, z których większość odnosiła się do jednego, bądź kilku następujących tematów:

POTRZEBA WPROWADZANIA ROZWIĄZAŃ UŁATWIAJĄCYCH GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO Z RODZINNYM

Ankietowani podkreślali potrzebę objęcia szczególną opieką i ochroną matek, osób samotnie wychowujących dzieci, a także **konieczność wprowadzania systemowych rozwiązań, pomagających w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym**. Podkreślono potrzebę objęcia wsparciem także osób, sprawujących opiekę nad niepełnosprawnymi członkami rodziny. Przykłady odpowiedzi:

- „Rozwiązania z zakresu elastycznego czasu pracy w przypadku osób opiekujących się małymi dziećmi. Żłobek (tylko dla naszej uczelni) lub tzw. pokój dla matki z dzieckiem.”;
- „Realną politykę wspierającą rodziny z dziećmi - od zapewnienia godnego wynagrodzenia (za które można utrzymać rodzinę) po politykę opiekuńczo-wychowawczą, którą rodzic może zapewnić dziecku np. podczas choroby dziecka czy dni kiedy placówka szkolna jest zamknięta z powodu przerwy, wakacji, itp. Dni wolnych od szkoły jest dużo więcej niż możliwości wzięcia urlopu. W takich okolicznościach wydaje się uzasadniona możliwość wzięcia pracy zdalnej, zabranie dziecka do pracy czy krótszy czas pracy”;
- „Potrzebne są głównie zamiany systemowe związane z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego, ale też brakuje wsparcia dla kobiet, naukowców chcących prowadzić badania a wracających po urlopach rodzicielskich, czy posiadających małe dzieci zwłaszcza w zakresie

kryteriów oceny, niedopuszczalne jest, aby wymagać od osoby po urlopie macierzyńskim takiej samej liczby punktów za osiągnięcia naukowe jak od osoby, która w tym czasie pracowała”;

- *„Upowszechnienie wiedzy, że matka karmiąca dziecko piersią, może zgodnie z prawem korzystać z przerw na karmienie. Skrócony czas pracy jest jej przywilejem i nie powinna z tego powodu być gorzej traktowana. Ponadto przełożony nie powinien rozpoczynać zebrań 10 czy 15 min. przed zakończeniem pracy matki karmiącej (gdy ona kończy 1 godzinę wcześniej w porównaniu do współpracowników), a do tego pytać/wymuszać pozostania na tym zebraniu "po godzinach" jej pracy, gdy wie że takie zebranie potrwa dłużej”;*
- *„Dużym problemem jest planowanie zbyt dużej ilości zajęć dydaktycznych w nietypowych godzinach (po 15:00, albo przez całe weekendy, zajęcia porozbijane w czasie) u kobiet, które mają małe dzieci, w wieku wczesnoszkolnym i przedszkolnym. To stanowi problem. Dziecko w szkole spędza czas do 15:00, więc dobrze byłoby wyjść młodym mamom naprzeciw i tak planować zajęcia dydaktyczne, żeby mogły skończyć pracę ok tej godziny i odebrać dziecko z placówki. Aktualnie jest to szalenie trudne. "Doświadczeni" pracownicy UP, profesorowie itd. otrzymują w grafiku bardzo korzystne dla siebie układy zajęć, a młode adiunktki nie mają tego przywileju.”.*

NIEBAGATELIZOWANIE ZJAWISKA I WYCIĄGANIE KONSEKWENCJI

Ankietowani dostrzegli **potrzebę wprowadzenia regulacji, które pomogą w zapobieganiu przejawom nierównego traktowania i dyskryminacji na Uczelni, chroniąc ofiary takich zachowań, a także umożliwiając wyciągnięcie konsekwencji wobec sprawców, niezależnie od zajmowanego stanowiska.** Podkreślono jednak także to, że procedury powinny zapewniać bezpieczeństwo osobom niesłusznie oskarżanym. Respondenci wskazywali również na konieczność stałego monitorowania i kontroli w tym zakresie, począwszy od etapu przyjmowania do pracy. Przykładowe odpowiedzi:

- *„Niebagatelizowanie zgłoszonych problemów przez przełożonych i władze Uczelni.”,*
- *„Warto byłoby opracować system anonimowych zgłoszeń nieprawidłowości zaobserwowanych w zachowaniach nauczycieli akademickich, tak aby każdy w każdym momencie mógł zgłosić nadużycia”;*
- *„osoba zgłaszająca nadużycie powinna być chroniona przed odwetem innych osób”;*
- *„Niech rzecznicy d.s. przemocy, molestowania i molestowania seksualnego, oraz zwiększających umiejętności rozpoznawania tych zjawisk i reagowania na nie i rektorzy niech nie zamiatają takich spraw pod dywan”,*
- *„Wprowadzenie kar dyscyplinarnych, łącznie z utratą stanowiska pracy, za najcięższe naruszenia uchybiające drugiej płci i dyskredytujące dobre imię uczelni.”;*
- *„Zapewnienie, że studenci nie otrzymają negatywnych konsekwencji po zgłoszeniu aktu dyskryminacji. Ukaranie sprawców dyskryminacji mimo wysokiego stopnia naukowego czy stanowiska.”;*
- *„Poddawać pracę nauczycieli akademickich większej kontroli i uświadamiać ich o nieprawidłowości ich zachowań.”*

- „(...) warto także pomyśleć o regulacjach i działaniach zapewniających bezpieczeństwo tym, którzy są pomawiani i niesłusznie oskarżani. Istotna jest kwestia wewnętrznego dochodzenia, mediacji i rozmowy.”

POTRZEBA EDUKOWANIA

Wielu respondentów zdecydowanie wskazywało **potrzebę edukacji, w tym psychoedukacji, w zakresie tematów związanych z kwestiami równości obu płci, a także przejawów dyskryminacji i sposobów przeciwdziałania temu zjawisku na UP**. Podkreślano potrzebę szkoleń – pracowników i studentów – w tym także z zasad savoir-vivre. Przykłady odpowiedzi:

- „(...) Należy zacząć od edukowania ludzi tym tematem.”;
- „Psychoedukacja - często przemocowy język sprawców wynika z ich wewnętrznych frustracji.”;
- „Skuteczne edukowanie pracowników uczelni, głównie starszych, o tym jak poważnym problemem jest dyskryminacja i nie pozwalanie im na bagatelizowanie sprawy.”;
- "Uświadamianie co poniektórych, że jest XXI w., czasy się na szczęście zmieniły. Wszystkich pracowników naukowych obowiązuje kultura osobista, a niestety nie wszyscy ją mają. Nie wiem czy to jest wyuczalne na pewnym etapie życia. Dowcipy czy żarty na tle seksualnym są moim zdaniem niedopuszczalne i od razu pokazują, co taka osoba je wypowiadająca myśli o kobietach w nauce”;
- „nie wiem, jak uwrażliwić przełożonych - bardzo często ich zachowanie daje tzw. ciche przyzwolenie na różne formy dyskryminacji, nie wspominając, już o tym, że sami takich zachowań powinni unikać”.

DOSTOSOWANIE REGULACJI WEWNĘTRZNYCH

Ankietowani w udzielonych odpowiedziach wskazali **potrzebę doprecyzowania niektórych regulacji wewnętrznych tak, aby w większym stopniu chroniły one równość szans obu płci**. Dodatkowo, pojawiły się pomysły, które w sposób systemowy mogłyby pomóc w promowaniu korzystnych wzorców zachowania. Przykładowe odpowiedzi:

- „Należy przede wszystkim ustalić jasne zasady przyznawania stopni naukowych/ awansów zawodowych na uczelni w celu wspierania młodej kadry”;
- „Określić jasne kryteria i wymagania obsady stanowisk, jawność finansowania badań w katedrach, rotacja na stanowisku kierownika jednostki”;
- „Nagrody dydaktyczne za wieloletnią pracę dydaktyczną a nie tylko naukowe, nadawanie tytułów profesorów dydaktycznych ze względu na osiągnięcia i staż pracy (w tej chwili to stanowisko jest nieosiągalne ze względu na wygórowane wymagania)”;
- „Bardzo proszę stworzyć komisje zewnętrzne, które będą nadzorowały i przeprowadzały, obecnie częściej, audyt dotyczący tych spraw, w jednostkach wewnętrznych UP w Lublinie”;
- „Myślę, że należałoby zmniejszyć wymagania względem kobiet mających dzieci, czy to pod względem pensum dydaktycznego czy wymagań punktowych, ale w taki sposób aby nie utrudniać uzyskania określonych stopni naukowych (...)”

- „Nagradzanie osób, które wyróżniają się kulturą osobistą wysokiego stopnia”;
- „Oprócz działań przedstawionych w poprzednich punktach należy zwrócić uwagę na ogromne dysproporcje w wynagrodzeniach. Każdy pracownik pracuje dla dobra i rozwoju Uniwersytetu. Przykładowo, pensje w "dziale administracyjnym", którego kadre stanowią przede wszystkim kobiety, są na katastrofalnie niskim poziomie, co jest dowodem na istniejące nierówności i dyskryminację płacową.”

DYSKRYMINACJA MĘŻCZYZN

Część respondentów udzieliło odpowiedzi wskazujących na obawę o **pomijanie zjawiska dyskryminacji mężczyzn**, którzy na UP w większości jednostek organizacyjnych stanowią mniejszość. Podważono także neutralny charakter ankiety, wskazując, iż 90% składu Zespołu ds. Przygotowania Planu Równości Płci dla UP stanowią kobiety. Największe obawy wzbudziła propozycja działania naprawczego zdefiniowana jako „zapewnienie większego udziału kobiet w organach zarządzających uczelni” – wiele osób, wypełniających ankietę odniosło się do tego punktu w odpowiedziach na pytania otwarte. Przykładowe odpowiedzi:

- „wymienne ze zwrotem "wyrównywania szans kobiet i mężczyzn?" należy używać "wyrównywania szans mężczyzn i kobiet?", w obecnej formie ankieta dyskryminuje mężczyzn i jest nieco sugestywna”;
- „wystarczy spojrzeć na tą ankietę, kto jest w tej radzie równości? 90% kobiet. i to jest równość?”;
- „zapewnienie - nie - większego udziału kobiet dla samego zapewnienia kobiet, żeby była "równość", tylko zapewnienie równego dostępu dla kompetentnych do tego kobiet, tak samo jak dla mężczyzn”;
- „Niedobrze jest, jak pod terminem "wyrównanie szans" rozumie się tylko pomoc kobietom. To jest właśnie dyskryminacja, ale mężczyzn. Kobiety same zmniejszają sobie tzw. "szanse" poprzez uporczywe udowadnianie otoczeniu że są lepsze. a wystarczy być RÓWNYM !!!”
- „Rozwiązaniem zakrawającym na absurd będzie wprowadzenie obligatoryjnej zasady równości liczby osób każdej płci w gremiach. Należy zwrócić uwagę, że w niektórych dziedzinach nauki / aktywności dominują liczebnie w sposób naturalny mężczyźni albo kobiety. Siłowe wyrównywanie liczby kobiet i mężczyzn w gremiach / dyscyplinach / jednostkach itp. doprowadzi do destrukcji życia naukowego, zawodowego, społecznego...”
- „kobiety są traktowane lepiej od mężczyzn”;
- „(...) Nie uważam, żeby zapewnienie na siłę większego udziału kobiet w tamtych organach było w porządku tylko przez to, że są kobietami. Ważniejsze są kompetencje, niż płeć osób pełniących funkcje w tamtych organach.”.

BRAK PROBLEMU NA UP

Wielu respondentów w odpowiedzi na pytanie otwarte wskazywało, że **na UP nie dostrzega problemów związanych z nierównym traktowaniem kobiet i mężczyzn, bądź nie widzi potrzeby wprowadzania dodatkowych działań w tym zakresie**. Przykładowe odpowiedzi:

- „Obecny rektor nie pozwoliłby na jakąkolwiek dyskryminację kobiet. Jest mężczyzną wybranym głównie dzięki poparciu kobiet. Na UP nie klasyfikujemy ludzi ze względu na płeć tylko na kwalifikacje, umiejętności i przede wszystkim stosunek do innych pracowników oraz moralność”;
- „W Polsce nie ma prawnej możliwości dyskryminacji ze względu na płeć, nie ma na UP możliwości wypłacania np. niższego wynagrodzenia kobietom. Mówienie o nierównościach na uczelni to szkodliwe mity, kobiety mają dużo przywilejów na UP ze względu na kwestie związane z ciążą i porodem”;
- „Na UP nie ma problemu”;
- „Nie byłem nigdy świadkiem dyskryminacji, uważam że na UP nie ma takich przypadków, bądź ja nie byłem świadkiem i tego nie doświadczyła, ale aczkolwiek takie incydenty miałyby miejsce to wsparcie takim osobom jest potrzebne - jakie, nie wiem bo to ciężki i trudny temat”;
- „nic nie wskazuje na występowanie problemu dyskryminacji płci na UP, w moim otoczeniu on nie występuje.”;
- „A gdzie jest ta dyskryminacja kobiet? Są Kolegia dziekańskie z samych kobiet (...).”

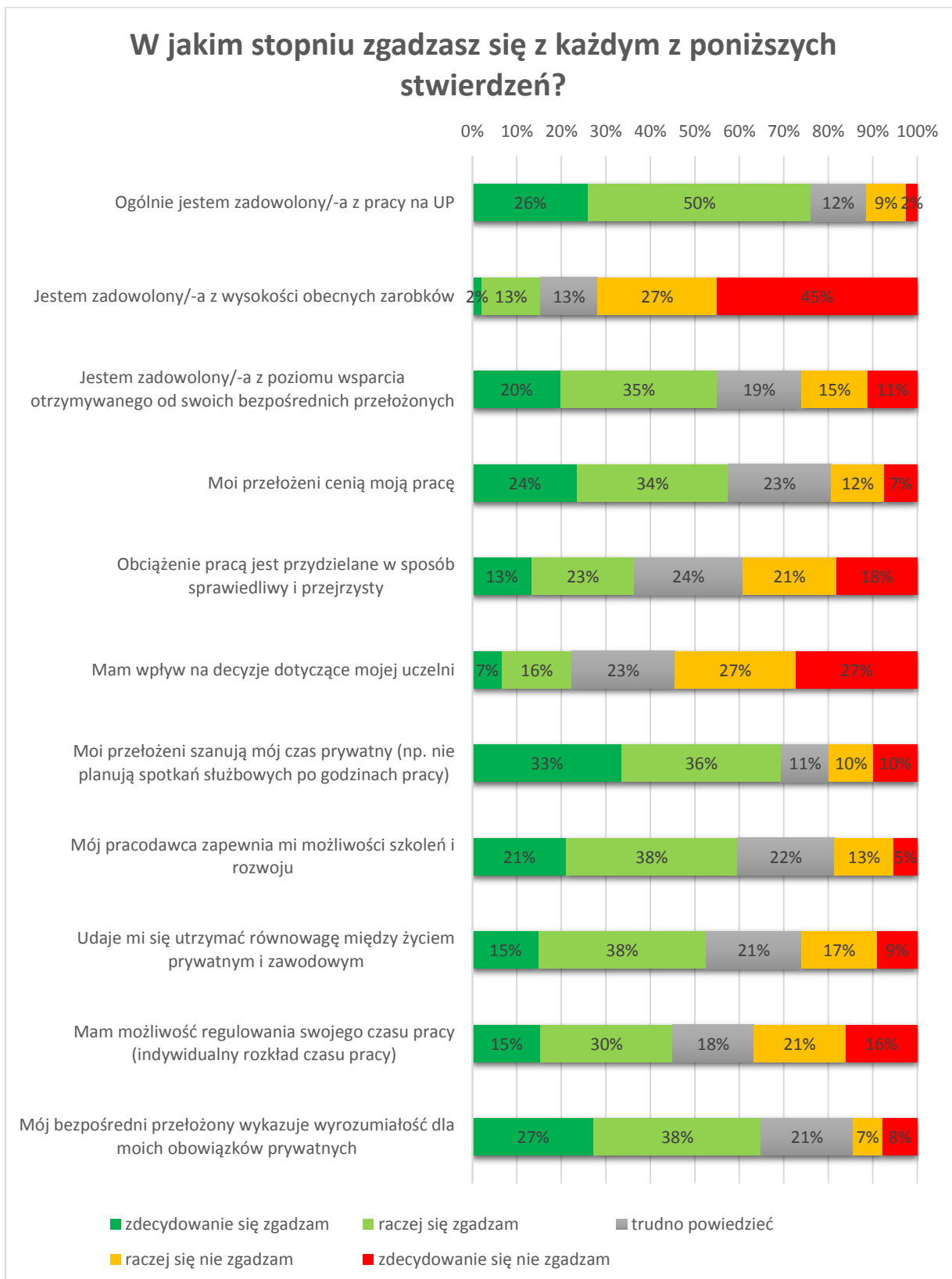
SZERSZY PROBLEM SPOŁECZNY

Część udzielonych odpowiedzi wskazywała na szerszy problem społeczny i działania jakie powinny zostać podjęte na poziomie centralnym:

- „Takie działania są zbędne i nie rozwiążą problemu, a jedynie go ukryją. Należy dotrzeć do sedna, a jest nim brak wychowania, brak kultury, ignorowanie fundamentalnych zasad etyki i zasad współżycia społecznego. Dyskryminacja (jeśli występuje) to tylko jeden ze skutków. Działania dot. dyskryminacji to ignorowanie przyczyn zjawiska.”
- „Zrównać prawa do wcześniejszych emerytur dla kobiet (po 60 latach) i mężczyzn (po 65 latach).”

ZADOWOLENIE PRACOWNIKÓW Z PRACY NA UP

Do pracowników Uczelni w ankiecie skierowano kilka dodatkowych pytań, mających na celu ogólną ocenę zadowolenia z pracy w UP.



Wykres 47 Odpowiedzi na pytania dot. zadowolenia z pracy, N=242.

Wyniki ankiety pokazują, że pracownicy są w przeważającej mierze zadowoleni z pracy na UP. Spośród wszystkich wymienionych stwierdzeń, dotyczących pracy na Uczelni, **najwięcej osób (76%) zgodziło się ze zdaniem „Ogólnie jestem zadowolony/a z pracy na UP”.** Kolejne stwierdzenia, które cieszyły się poparciem większości respondentów to:

- Moi przełożeni szanują mój czas prywatny (np. nie planują spotkań służbowych po godzinach pracy) – 69% respondentów zgadza się z tym stwierdzeniem;
- Mój bezpośredni przełożony wykazuje wyrozumiałość dla moich obowiązków prywatnych – 65%;
- Mój pracodawca zapewnia mi możliwości szkoleń i rozwoju – 59%.

Opinia, która spotkała się z najmniejszym poparciem wśród pracowników UP, to stwierdzenie „Jestem zadowolony/-a z wysokości obecnych zarobków” – zgadza się z nią jedynie 15% pracowników. Tylko 23% respondentów ma także poczucie, że ma wpływ na decyzje Uczelni.

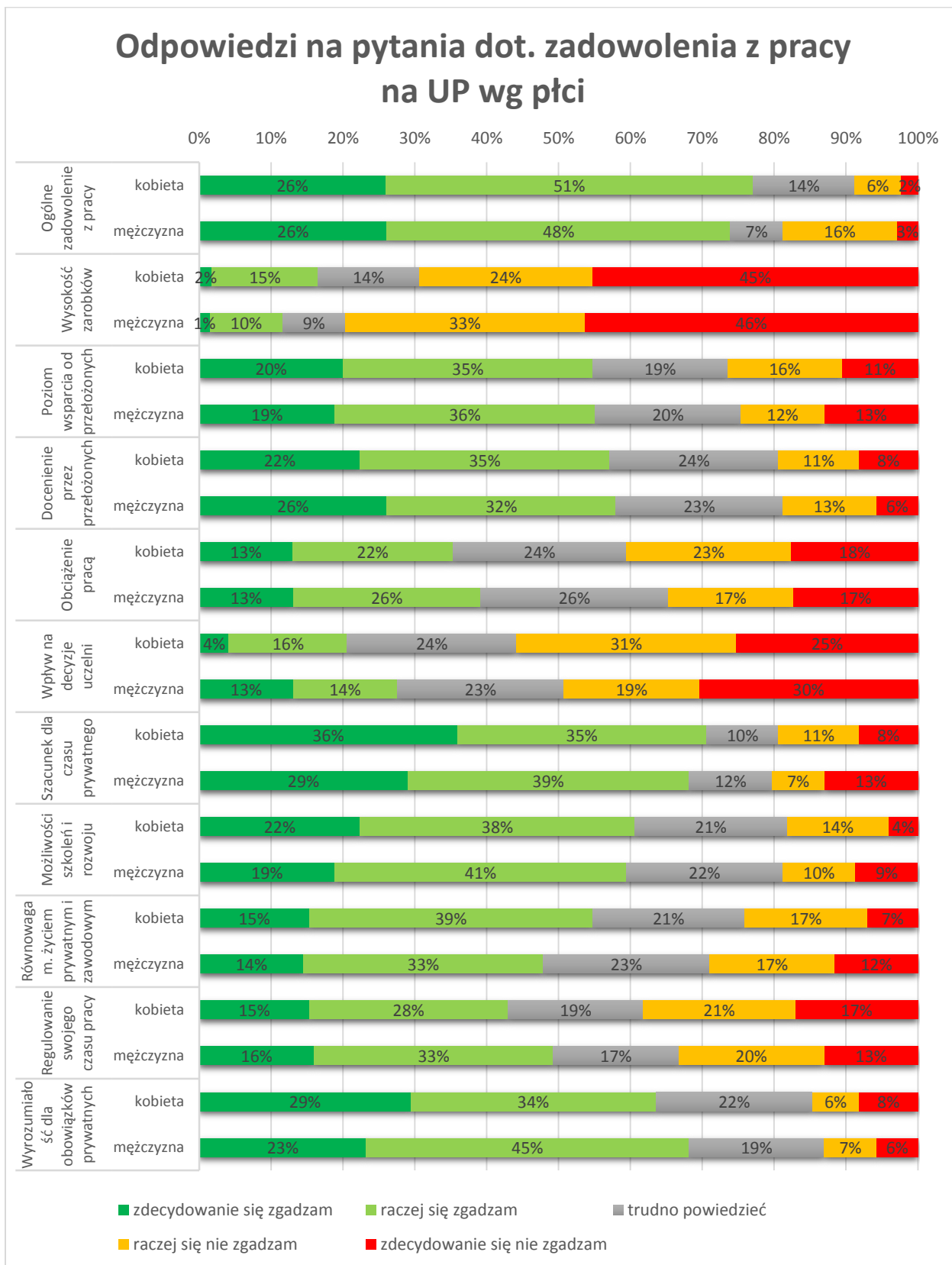
Odpowiedzi udzielone na pytania związane z zadowoleniem z pracy przeanalizowano także pod kątem ewentualnych różnic płciowych, różnic związanych ze stanowiskiem oraz tym, czy dana osoba sprawuje opiekę nad osobą zależną.

Odpowiedzi kobiet i mężczyzn są raczej wyrównane – **mężczyźni są generalnie nieco mniej zadowoleni z pracy na UP oraz wysokości zarobków, a kobiety z obciążenia pracą i wpływu na decyzje uczelni** (wykres 33).

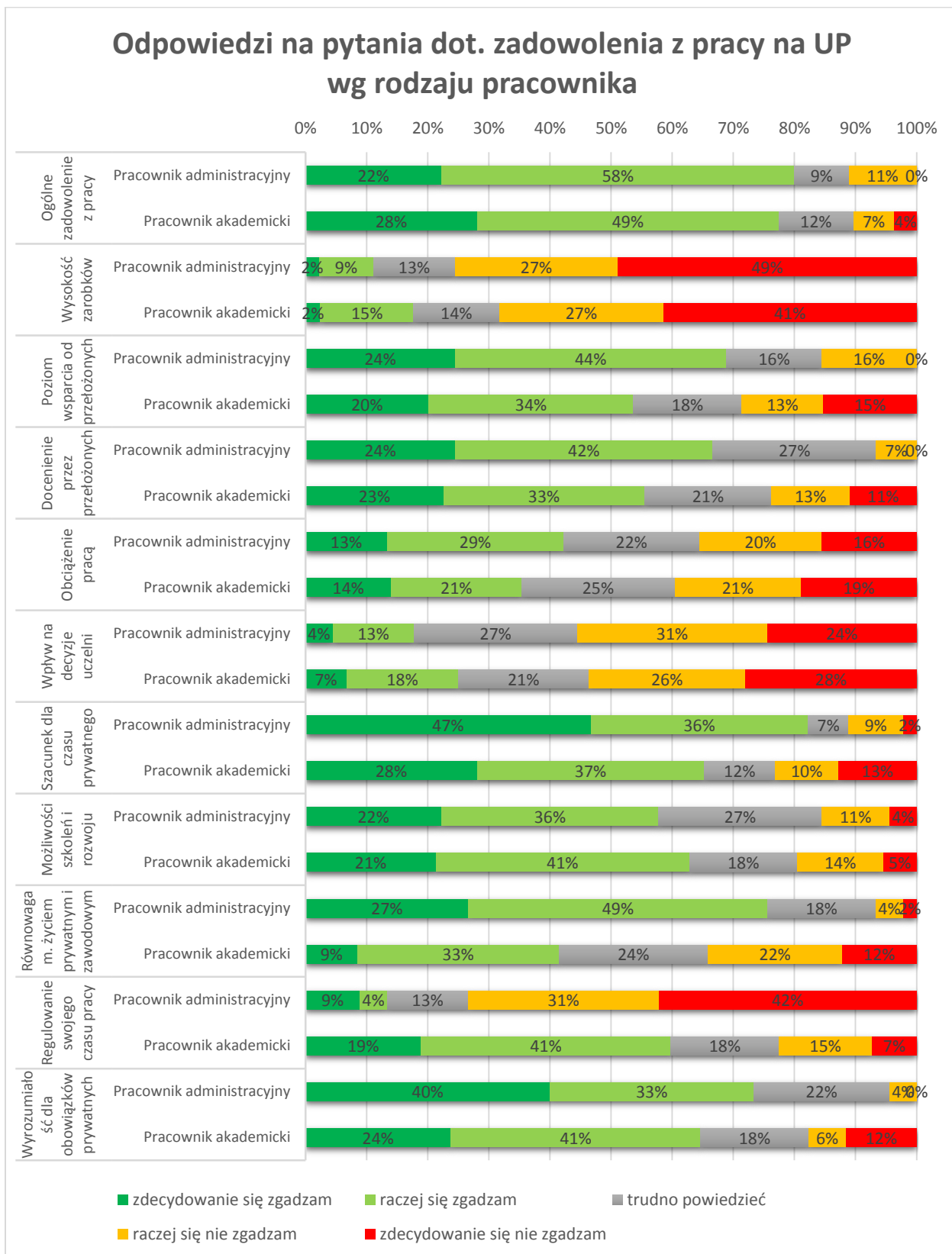
Porównanie odpowiedzi pracowników administracyjnych i akademickich (wykres 34) pokazuje z kolei, że ci pierwsi są bardziej zadowoleni z poziomu wsparcia i docenienia ze strony przełożonych, cieszą się także większym szacunkiem przełożonych co do ich czasu prywatnego, a także wyrozumiałością co do obowiązków prywatnych, co pozwala na łatwiejsze godzenie życia zawodowego z prywatnym, ale mają zdecydowanie mniejsze możliwości indywidualnego regulowania swojego czasu pracy.

Pracownicy akademicki są nieco bardziej zadowoleni z możliwości wpływu na Uczelnię i wysokości zarobków (w porównaniu do pracowników administracyjnych), ale mierzą się z dużymi wyznawaniemami w zakresie godzenia życia prywatnego i zawodowego, a także oczekiwaniami przełożonych. Powyższe może być spowodowane m.in. zadaniowym systemem pracy, który z jednej strony jest wskazywany przez ankietowanych jako największe ułatwienie w godzeniu życia służbowego i prywatnego, z drugiej jednak strony może wpływać na rozmycie granic i większe wymagania przełożonych.

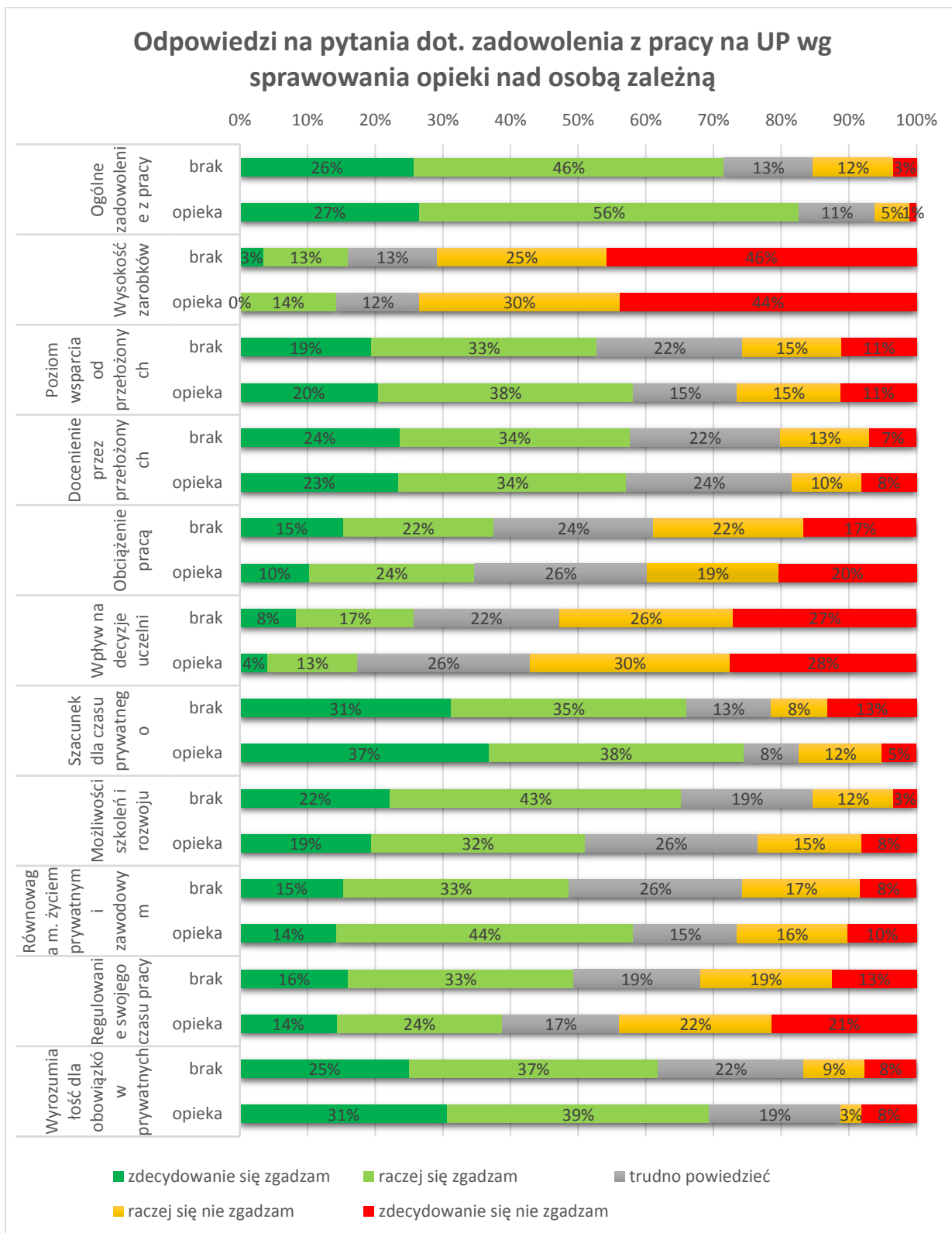
Porównanie zadowolenia z pracy osób sprawujących opiekę nad dzieckiem do lat 14 lub inną osobą zależną (wykres 35) sugeruje, że osoby sprawujące opiekę nad dziećmi lepiej oceniają wyrozumiałość przełożonych wobec ich obowiązków prywatnych, szacunek wobec czasu prywatnego, a także możliwości godzenia życia zawodowego z prywatnym.



Wykres 48 Odpowiedzi na pytania dot. zadowolenia z pracy według płci, kobiety, N=170, mężczyźni, N=69.



Wykres 49 Odpowiedzi na pytania dot. zadowolenia z pracy według rodzaju pracownika, pracownik administracyjny, N=45, pracownik akademicki, N=164.



Wykres 50 Odpowiedzi na pytania dot. zadowolenia z pracy u osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi (N=98) i niesprawujących takiej opieki (N=144).

Na pytanie otwarte dotyczące największych **ułatwień w godzeniu życia zawodowego i prywatnego na UP**, ankietowani z grupy pracowników akademickich najczęściej wskazywali **zadaniowy system i nienormowany czas pracy**, które pozwalają na dużą elastyczność w dostosowaniu godzin pracy do potrzeb prywatnych. Dodatkowo, podkreślono korzyści płynące z możliwości realizacji części zadań zdalnie, poza murami Uczelni. Jednocześnie, wskazywano, że nienormowany czas pracy wiąże się z ryzykiem rozmycia granic pomiędzy życiem prywatnym i służbowym i ewentualnych nadużyć ze strony przełożonych. Przykładowe odpowiedzi:

- *Nieregulowany czas pracy. Możliwość korzystania z urlopu wypoczynkowego w dowolnym czasie (jeśli nie koliduje z zajęciami dydaktycznymi).*
- *Elastyczność przełożonych w zakresie czasu pracy. Liczy się wykonana praca bardziej niż praca wyznaczonych w umowie godzinach. Urlop to raczej rzecz święta.*
- *Będąc pracownikiem naukowo-dydaktycznym mam nienormowany czas prac, poza oczywiście określonymi porami zajęć dydaktycznych. Pozwala mi to na częściowe wykonywanie pracy w domu. Ale jest to również nasze "przekleństwo", ponieważ pracować mogę zawsze i wszędzie - wystarczy tylko komputer pod ręką.*
- *Możliwość wykonania niektórych zadań w domu.*
- *Możliwość pracy zdalnej (spotkania, posiedzenia, komisje).*
- *Brak konieczności pracy w murach uczelni od 8:00 AM do 16:00 PM w ciągu tygodnia. Także możliwość pracy w innym miejscu niż mury uczelni.*

Pracownicy pozaakademiccy wskazywali **stałe godziny pracy i brak nadgodzin** jako rozwiązania korzystnie wpływające na równowagę pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym. Najczęściej jednak wymieniano **możliwość wcześniejszego przychodzenia do pracy oraz umożliwianie wyjść prywatnych**, które są następnie odpracowywane:

- *W razie potrzeby, po konsultacji z bezpośrednim przełożonym mogę się wcześniej zwolnić i odpracować godziny w innym terminie - tylko w sytuacjach kryzysowych (np. nagła choroba dziecka).*

Wśród odpowiedzi pojawiły się również takie, wskazujące na świadczenia socjalne, żłobek uniwersytecki, parking pod miejscem pracy (płatny), dostęp do obiektów sportowych, ale także wyrozumiałość przełożonych, ich szacunek do życia prywatnego pracowników, a także przyjemność z wykonywanej pracy.

Na pytanie otwarte, dotyczące największych **przeszkód w godzeniu życia zawodowego i prywatnego w UP** pracownicy akademicki wskazywali w głównej mierze **nadmierne obciążenie pracą** (zwłaszcza obowiązkami administracyjnymi) **oraz problemy wynikające z konieczności prowadzenia dużej ilości zajęć dydaktycznych (często w godzinach wieczornych i w weekendy)**. Ankietowani zauważyli, że rozwiązaniem w tym zakresie mogłoby być wprowadzenie możliwości realizacji kilku zajęć w formie zdalnej.

Niektórzy wymienili także **nienormowany czas pracy** jako czynnik negatywnie wpływający na życie prywatne i utrudniający efektywne oddzielenie życia służbowego od czasu wolnego. Część ankietowanych chciałaby z kolei w większym stopniu korzystać z **możliwości wykonywania części**

obowiązków w domu – porównanie tych odpowiedzi z odpowiedziami na poprzednie pytanie, każe przypuszczać, że możliwość wykonywania pracy zdalnie przez pracownika akademickiego w dużej mierze zależy od decyzji konkretnego przełożonego; część ankietowanych korzysta z takiej opcji, część nie ma do niej dostępu.

Pojawiały się **odpowiedzi dot. niskich zarobków**, a także oceny naukowej pracowników, która obejmuje także konieczność wykazania osiągnięć za okres niezdolności do pracy. Przykładowe odpowiedzi:

- *Natłok obowiązków (dydaktyka, badania naukowe, "papierologia", działalność organizacyjna, popularyzacja nauki, składanie projektów i praca w projektach, staże i podnoszenie kwalifikacji), co skutkuje pracą wieczorami (...).*
- *Zbyt duża biurokracja przerzucana na pracowników naukowo - dydaktycznych!*
- *Zbyt duże godzinowe obciążenie dydaktyczne pracowników naukowo-dydaktycznych przy nacisku na pracę naukową i rozliczaniu tej pracy dobrymi publikacjami, które wymagają przecież czasochłonnych i zaawansowanych badań. Na te zostaje mniej czasu.*
- *Utrudnieniem jest negatywne podejście przełożonych do pracy w domu i nie zrozumienie, że liczy się efektywność wyrażającą się różnymi sukcesami (np. liczba publikacji), a nie godziny wysiedziane w pracy....*
- *Paradoksalnie - możliwość wyboru (decydowania) miejsca i czasu na realizację zadań związanych z pracą. Wiele z zadań jest realizowanych w domu, niezależnie od godzin spędzanych w Uczelni.*
- *Brak możliwości pozostania w domu (nawet pracując zdalnie) w dni w których nie mam zajęć dydaktycznych. Duże obciążenie zajęciami w weekendy.*
- *Duże obciążenie zajęciami niestacjonarnymi, zbyt duża liczba zjazdów. Obciążenie obowiązkami administracyjnymi, które powinny być załatwiane na poziomie Dziekanatów (nieustające nowe wersje sylabusów- w przypadku braku zmian aktualizacje powinien robić Dziekanat, sprawozdania z dydaktyki powinny być wykonywane automatycznie). Słaby obieg elektroniczny dokumentów. Ustalanie zajęć stacjonarnych wieczorami, podczas gdy studenci mają dni wolne od zajęć dydaktycznych.*
- *Oczekiwanie od pracowników naukowych, że będą pracować w czasie wolnym od pracy. Np. zlecenie pracy w piątek wieczorem i oczekiwanie wykonania jej w poniedziałek rano.*
- *Spiętrzenie wszelkich prac administracyjnych i dydaktycznych na początku roku akademickiego.*
- *(...) uzupełnienia administracyjne jakiś tabeli, tylko dlatego że zmieniły się nagłówki tych tabeli, albo ktoś chce dopisać jeszcze jedną informację, która zapisana jest w innej tabeli: proszę pomyśleć : zgłaszam do biblioteki swoją publikację artykułu, ale muszę rozliczać się i zgłaszać te publikacje podczas różnego rodzaju ocen (mojej oceny, oceny mojej katedry, oceny mojego wydziału, oceny uczelni..) - przecież te publikacje już są zgłoszone i wprowadzone do systemu, tylko jakoś nikt nie potrafi tych informacji wykorzystać. Łatwiej zażądać, abym ja robiła kolejne sprawozdanie.*
- *Zbyt dużo niepotrzebnej pracy administracyjnej (tzw. papierologia), brak sprawnie działającego systemu informatycznego i baz pozwalających na ograniczenie obiegu dokumentów administracyjnych w formie papierowej, brak funkcjonalności wirtualnego dziekanatu pozwalającego na gromadzenie danych dotyczących studiów, w tym sylabusów, nefunkcjonujące filtry antyspamowe w poczcie UPL i konieczność poświęcania kilkanaście/kilkadziesiąt minut dziennie na ręczne usuwanie spamu- składają się na konieczność poświęcenia dużo większej ilości*

czasu pracy, która jest konieczna do wykonania i wykonywana jest częściowo kosztem czasu prywatnego.

- *Elastyczny grafik pracy często oznacza pracę cały czas, a teraz spotkania online wieczorami to norma, bo skoro są online to można je robić także wieczorem.*
- *Rozkład zajęć ze studentami (niewielki wpływ na jego kształt). Zajęcia w weekendy traktowane są w taki sam sposób, jak w ciągu tygodnia.*
- *Brak możliwości prowadzenia zajęć zdalnych przynajmniej przez część zajęć, powinna zostać zachowana możliwość prowadzenia części zajęć w sposób zdalny np. w przypadku choroby dziecka i konieczności opieki nad członkiem rodziny, lub w przypadku innych zdarzeń. Możliwość przeprowadzenia nawet do 3 zajęć w formie zdalnej wiele by ułatwiła. Brakuje również takiego ułożenia planu, aby np. konkretne tygodnie w semestrze lub konkretne dni w tygodniu były przeznaczone na pracę zdalną, brakuje również odpowiednich rozwiązań informatycznych do tego typu pracy, ogólnie rzecz biorąc informatyzacja uczelni i możliwość korzystania z rozwiązań zdalnych.*
- *Ocenianie pracy naukowej pracowników w okresie niezdolności do pracy (np. zwolnienie lekarskie, w tym "ciężowe", urlop wypoczynkowy). Za ten okres pracownik jest zobowiązany przedstawić dokonania w zakresie pracy naukowej.*

Pracownicy pozaakademicy wśród przeszkód wymieniali w głównej mierze **niskie zarobki oraz sztywne godziny pracy**, a także **brak możliwości pracy częściowo w trybie zdalnym**. Pojawiały się także odpowiedzi związane z **nadmiernym obciążeniem pracą oraz negatywnym nastawieniem przełożonych do ustalenia indywidualnych godzin pracy**. Przykładowe odpowiedzi:

- *Sztywne godziny pracy i brak możliwości pójścia na pracę zdalną, którą spokojnie mogłabym wykonywać w domu bez zaniedbywania obowiązków zawodowych.*
- *Możliwość pracy zdalnej w razie nagłej konieczności lub chwilowej niedyspozycji mojej lub choroby dziecka byłby ułatwieniem. Nie trzeba by było korzystać ze zwolnienia lub urlopu. Na ten moment nie ma takiej możliwości.*
- *Niektórzy przełożeni nie chcą lub utrudniają elastyczny czas pracy pracownika technicznego.*
- *Zbyt duża ilość pracy w stosunku do ilości zatrudnionych pracowników (niedoszacowane stanowiska pracy w UP), brak możliwości elastycznych godzin pracy, brak możliwości pracy zdalnej, brak cyfryzacji w dziale, co powoduje zwiększoną ilość pracy, duże oczekiwania, że praca zostanie wykonana dobrze i "na już".*
- *Kumulacja obowiązków wynikająca z nagłych decyzji*
- *Trudność w zapewnieniu opieki małym dzieciom (podczas choroby) z obecnością w pracy.; Wynagrodzenie nieadekwatne do realiów.*

POWRÓT DO PRACY PO URLOPIE ZWIĄZANYM Z RODZICIELSTWEM

W ankiecie wyodrębniono grupę 88 osób (62 pracowników akademickich: 57 kobiet, 5 mężczyzn; 26 pracowników pozaakademickich: 22 kobiety, 4 mężczyzn), które korzystały na UP z urlopu zw. z macierzyństwem, bądź rodzicielstwem (urlop macierzyński, tacierzyński/ ojcowski, rodzicielski, wychowawczy), a następnie zapytano je o ewentualne problemy po powrocie do pracy na UP. **77% osób odpowiedziało, że po powrocie do pracy na UP nie napotkało żadnych problemów.** Spośród

pracowników akademickich 16 kobiet napotkało jednak problemy po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego, przykładowe odpowiedzi:

- *Ocena okresowa za okres pobytu na zwolnieniu lekarskim oraz zaległym urlopie wypoczynkowym po urlopie rodzicielskim;*
- *W przeciągu rocznego urlopu nie zajmowałam się pracą naukową, nie publikowałam artykułów i była konieczność zmiany stanowiska na dydaktyczne;*
- *Pogodzenie opieki nad dzieckiem i prowadzenie zajęć, realizacja badań;*
- *Opieka nad chorym dzieckiem, mniejsza dyspozycyjność,*
- *Nieprzychylność przełożonego, na nowo udowadnianie, że wiele potrafię. Walka o siebie.*
- *Rozdysponowanie godzin z przedmiotów dotychczas prowadzonych przeze mnie.*

Wśród pracowników pozaakademickich, 4 osoby odpowiedziały, że spotkały się z problemami po powrocie do pracy; były to również same kobiety. Opisy problemów są następujące:

- *wcześniejsze wychodzenie na karmienie;*
- *Przytyki z powodu skróconego czasu pracy z powodu karmienia dziecka piersią, oraz dopytywania się jak długo będę karmiła piersią oraz korzystała ze skróconego czasu pracy. Za dużo obowiązków w pracy i strach, że dziecko zachoruje, a ja nie wywiążę się w terminie z powierzonych zadań. Przez co będę gorzej traktowana i będę słyszała "znowu dziecko chore".*
- *choć na macierzyńskim nie przebywałam dłużej niż rok/ parę miesięcy szef chciał mnie zastąpić panią ze swojej dalszej rodziny;*
- *propozycja zwolnienia bądź zmniejszenie wymiaru etatu.*

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

Plan działań został przygotowany na podstawie wyników diagnozy przedstawionej we wcześniejszym rozdziale, analizy najlepszych praktyk z innych uczelni oraz wewnętrznych konsultacji przeprowadzonych w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie. Opracowany dokument stanowi strategię działań zaplanowaną do realizacji na trzy lata (2023 – 2025), a jego wewnętrzna ewaluacja nastąpi po pierwszym pełnym roku wprowadzenia w życie, tj. w roku 2024.

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 nią;
- budowanie kultury organizacyjnej, w tym wyznaczenie standardów i dobrych praktyk na uczelni w zakresie równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji;
- przeciwdziałanie stereotypom, które mają wpływ na kształcenie, rozwój karier oraz wizerunek uczelni i wizerunek nauki;
- wsparcie dla łączenia pracy oraz kształcenia z życiem rodzinnym.

W oparciu o tak zdefiniowane potrzeby, określono cele Planu Równości Płci Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie.

CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIwersYTETU PRZYRODnicZEGO W LUBLINIE

- **CEL 1: Podniesienie świadomości oraz zwiększenie wiedzy w zakresie równości, równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i reagowania na nią wśród całej społeczności UP.**
- **CEL 2: Wyznaczenie standardów i dobrych praktyk na uczelni w zakresie równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji.**
- **CEL 3: Promowanie ułatwień w łączeniu pracy oraz kształcenia z życiem rodzinnym.**
- **CEL 4: Wspieranie równego dostępu do karier naukowych i procesów rekrutacji.**

Cele będą realizowane poprzez konkretne działania, zmieniające dotychczasowe praktyki na uczelni, wprowadzające nowe procedury, a także przyczyniające się do systematycznego tworzenia warunków nauki i pracy (w tym pracy administracyjnej, dydaktycznej i naukowej), dzięki którym będzie można lepiej zrealizować zasady równego traktowania ze względu na płeć. Adresatem działań jest cała społeczność uczelni, wszystkie grupy pracowników i studenci studiów wszystkich stopni, w tym doktoranci.

Plan Równości Płci na lata 2023-2025 dla każdego z działań określa wskaźniki rezultatu, harmonogram realizacji oraz jednostki realizujące (realizacja będzie wymagała zaangażowania i współpracy wielu jednostek). Przebieg prac zaplanowanych w ramach Planu będzie monitorowany. W związku z tym powołany przez Rektora i nadzorowany merytorycznie przez Prorektora ds. Kadr Zespół ds. Przygotowania Planu Równości Płci będzie zbierał się co najmniej raz na kwartał.

CEL 1 PODNIESIENIE ŚWIADOMOŚCI ORAZ ZWIĘKSZENIE WIEDZY W ZAKRESIE RÓWNOŚCI, RÓWNEGO TRAKTOWANIA, PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I REAGOWANIA NA NIĄ WŚRÓD CAŁEJ SPOŁECZNOŚCI UP

Lp.	Działanie	Opis	Adresaci	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji
1.1	POWOŁANIE PEŁNOMOCNIKA REKTORA DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA	Powołanie Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania, którego rolą jest wdrożenie i nadzór nad realizacją na Uczelni standardów równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji oraz działań przewidzianych w Planie Równości Płci UP, inicjowanie i koordynowanie działań systemowych na rzecz równego traktowania i zapobiegania dyskryminacji, koordynowanie prac koordynatorów ds. równego traktowania powołanych na Wydziałach, monitoring i ewaluacja działań antydyskryminacyjnych.	cała społeczność UP	Stworzenie i obsadzenie stanowiska. Umocowanie w strukturze Uczelni. Zdefiniowanie zadań i odpowiedzialności.	Rektor, Prorektor ds. Kadr, Kanclerz, Zespół ds. Przygotowania Planu Równości Płci	I kwartał 2023 r.
1.2	UTWORZENIE PODSTRONY INTERNETOWEJ	W domenie www.up.lublin.pl zostanie utworzona podstrona dedykowana zagadnieniom związanym z kwestią równości, w tym równości płci, przeciwdziałania dyskryminacji i reagowania na nią, na której zostanie udostępniony Plan Równości Płci UP w Lublinie. Strona ta będzie miejscem publikacji informacji, danych i materiałów o wszelkich aktywnościach w ramach działań równościowych prowadzonych w UP, m.in. przedmiotowych aktów prawnych, wyników analiz, informacji o szkoleniach z tematyki równościowej, opracowywanych regulaminów i wytycznych, zaleceń władz uczelni, opracowań prezentujących przykłady włączenia wymiaru płci do treści badawczych, etc. Dodatkowo, na stronie zostanie opisana procedura reagowania na przypadki naruszenia równości na Uczelni.	cała społeczność UP	Funkcjonowanie podstrony dedykowanej zagadnieniom zw. z równością i przeciwdziałaniem dyskryminacji w ramach domeny www.up.lublin.pl Przekierowania do strony umieszczone na stronach Wydziałów UP. Liczba odsłon podstrony.	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Centrum Informatyki, Dział Rekrutacji i Promocji, Zespół ds. Przygotowania Planu Równości Płci	I kwartał 2023 r.

1.3	KAMPANIA INFORMACYJNO- PROMOCYJNA	Przyjęciu przez władze uczelni Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie będzie towarzyszyła kampania informacyjno-promocyjna, mająca na celu poinformowanie o tym wydarzeniu jak najszerszego grona studentów, doktorantów i pracowników UP. Kampania ta będzie składała się z serii aktualności/ postów opublikowanych na stronie internetowej UP, a także w mediach społecznościowych. Informacja prasowa zostanie również rozesłana do mediów regionalnych.	cała społeczność UP	Aktualności/ posty dot. przyjęcia Planu Równości Płci dla UP w Lublinie oraz postępów w jego realizacji opublikowane na stronie internetowej UP oraz w mediach społecznościowych. Informacja prasowa rozesłana do mediów lokalnych i regionalnych.	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Rekrutacji i Promocji, Zespół ds. Przygotowania Planu Równości Płci	I-II kwartał 2023 r.
1.4	BAZA MATERIAŁÓW INFORMACYJNYCH I EDUKACYJNYCH	Działanie obejmuje stworzenie 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 zostanie udostępniona w ramach domeny www.up.lublin.pl na dedykowanej podstronie.	cała społeczność UP	Aktualizowana na bieżąco baza on-line ogólnodostępnych materiałów informacyjnych i edukacyjnych.	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Biblioteka Główna, Zespół ds. Przygotowania Planu Równości Płci	w trybie ciągłym
1.5	ULOTKA INFORMACYJNA	Stworzona zostanie ulotka informacyjna w trzech wersjach językowych (polski, angielski, ukraiński), zawierająca podstawowe informacje dot. dyskryminacji i sposobów zgłoszenia problemu na UP oraz rodzajów dostępnego wsparcia (np. psychologicznego). Ulotka będzie skierowana zarówno do osób studiujących, jak i pracujących.	cała społeczność UP	Ulotka w formie elektronicznej umieszczona na stronie Uczelni oraz podstronach Wydziałowych. Ulotka w wersji wydrukowanej dystrybuowana na Wydziałach.	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Rekrutacji i Promocji, Centrum Informatyki, Zespół ds. Przygotowania Planu Równości Płci	III kwartał 2023 r.

1.6	SZKOLENIA	<p>W ramach działania planowana jest realizacji szkoleń podnoszących wiedzę 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 UP. Szkolenia będą skierowane w pierwszej kolejności do</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) kadry zarządzającej (administracyjnej i naukowej) – por. działanie 3.2, 2) nauczycieli akademickich i 3) innych grup, wyodrębnionych w ramach społeczności UP. 	Pracownicy UP	<p>W latach 2023-2024 planowane jest zorganizowanie szkoleń pilotażowych dla min. 100 osób z każdej z grup. Od roku 2025 organizowane będą cykliczne (min. dwa razy do roku), obowiązkowe szkolenia dla nowych pracowników, a także osób obejmujących stanowiska kierownicze i funkcje zarządcze na Uczelni.</p>	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Dział Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego, Zespół ds. Przygotowania Planu Równości Płci	od III-IV kwartału 2023r.
1.7	KURS ON-LINE	<p>Opracowanie interaktywnego kursu on-line, umożliwiającego zdalne pozyskanie podstawowej wiedzy z zakresu równego traktowania, dyskryminacji, przeciwdziałania dyskryminacji, przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć), molestowania i molestowania seksualnego, a także procedur istniejących na UP. Kurs skierowany przede wszystkim do studentów i doktorantów UP. W roku 2023/2024 przeprowadzone zostaną pilotażowe edycje kursu wśród studentów. Zostanie on wprowadzony jako przedmiot obligatoryjny dla wszystkich nowych studentów od 2025 r.</p>	studenci i doktoranci UP	<p>Do końca 2025 r. – ukończenie kursu przez min. 200 studentów i doktorantów UP (pilotaż).</p> <p>Od 2025 r. – kurs jako przedmiot obligatoryjny dla wszystkich nowych studentów i doktorantów.</p>	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Dział Organizacji i Toku Studiów, Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Zespół ds. Przygotowania Planu Równości Płci	od III-IV kwartału 2023r.

1.8	GROMADZENIE DANYCH I MONITORING W ZAKRESIE RÓWNOŚCI NA UP	<p>Wprowadzenie działań w zakresie monitorowania równości na uczelni oraz oceny stopnia wdrożenia rozwiązań z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - opracowanie tabel do gromadzenia i porównywania danych na temat równości na UP, tzw. Inwentarza Danych; - prowadzenie statystyk dotyczących kształcenia i zatrudnienia w UP uwzględniających dane różnicowane płciowo; - dołączenie pytań dot. równego traktowania do ankiety studenckiej po każdym semestrze; - opracowanie ankiety dot. równości dla pracowników UP (coroczne przeprowadzanie ankiety, począwszy od roku 2024); - regularne badanie stanu równości na UP oraz stanu wiedzy na temat rozwiązań równościowych na UP; - publikacja wyników badań i analiz na dedykowanej stronie internetowej. 	cała społeczność UP	<p>Coroczne ogólnodostępne raporty na temat równości na UP, zarówno pracujących, jak i studiujących.</p> <p>Uwzględnienie zebranych danych i wyników badań w nowym Planie Równości Płci (na lata 2026-2028).</p>	jednostki administracyjne UP, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Prorektor ds. Kadr, Dział Kadr i Płac, Centrum Informatyki, Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Dział Organizacji i Toku Studiów, Zespół ds. Planu Równości Płci	W trybie ciągłym
-----	--	---	---------------------	--	--	------------------

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

Lp.	Działanie	Opis	Adresaci	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji
2.1	USYSTEMATYZOWANIE KOMPETENCJI ORGANÓW WEWNĘTRZNYCH UCZELNI	Usystematyzowanie kompetencji organów zajmujących się kwestiami związanymi z nierównym traktowaniem i dyskryminacją, bezpieczeństwem pracowników, mobbingiem oraz molestowaniem i molestowaniem seksualnym na Uczelni. Przegląd, usystematyzowanie oraz	Cała społeczność UP	Zdefiniowanie zadań i odpowiedzialności. Zmiany w istniejących procedurach.	Rektor, Kanclerz, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Prorektor ds. Kadr, Biuro Rektora, Zespół ds. Przygotowania Planu	III – IV kwartał 2023r.

		aktualizacja istniejących procedur w ww. zakresie.			Równości Płci	
2.2	PORADNIK ANTYDYSKRYMINACYJNY UP W LUBLINIE	Opracowanie wewnętrznych wytycznych UP, ujętych w formie poradnika, definiujących akceptowane i nieakceptowane normy zachowania na uczelni, zgodnie z regułami bezpieczeństwa i przeciwdziałania przejawom seksizmu, molestowania i molestowania seksualnego. W poradniku zawarte będą m.in. rekomendacje dot. języka niedyskryminującego, przykłady zachowań nieakceptowalnych na uczelni, etc.	Cała społeczność UP	Poradnik w formie elektronicznej zostanie udostępniony na stronach internetowych Uczelni. Liczba pobrań Poradnika. Przekierowania do strony z Poradnikiem na stronach Wydziałów.	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Pełnomocnik Rektora ds. Bezpieczeństwa Osobistego Pracowników, Studentów i Doktorantów, Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Zespół ds. Przygotowania Planu Równości Płci, inne jednostki UP w zależności od potrzeb	III kwartał 2024 r.
2.3	PROCEDURA ANTYDYSKRYMINACYJNA	Opracowanie i wprowadzenie „Procedury Antydyskryminacyjnej”: procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, a także molestowania seksualnego.	Cała społeczność UP	Procedura zostanie uregulowana zarządzeniem, o czym zostanie poinformowana cała społeczność UP.	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Prorektor ds. Kadr, Pełnomocnik Rektora ds. Bezpieczeństwa Osobistego Pracowników, Studentów i Doktorantów, Biuro Rektora, Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Zespół ds. Przygotowania Planu Równości Płci, inne jednostki UP w zależności od potrzeb	I-II kwartał 2024 r.
2.4	MONITORING DOBRYCH	Podjmowanie współpracy z innymi uczelniami i		Udział w ogólnopolskich	Rektor, Prorektor ds. Kadr,	w trybie

	PRAKTYK W ZAKRESIE POLITYKI RÓWNOŚCIOWEJ	organizacjami w celu porównania stosowanych rozwiązań i rozpoznania najlepszych praktyk w zakresie działań równościowych pod kątem możliwości ich wdrożenia w UP.		wydarzeniach dot. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji na uczelniach wyższych. Uczestnictwo w spotkaniach międzynarodowych sieci związanych z implementacją Planów Równości Płci w uczelniach. Raport z działalności.	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania	ciągłym
--	---	---	--	--	---	---------

CEL 3: PROMOWANIE UŁATWIEŃ W ŁĄCZENIU PRACY ORAZ KSZTAŁCENIA Z ŻYCIEM RODZINNYM

Lp.	Działanie	Opis	Adresaci	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji
3.1	REKOMENDACJE DOT. SPOTKAŃ SŁUŻBOWYCH	Sformułowanie rekomendacji o sprzyjających równowadze pracy i życia rodzinnego godzinach spotkań Rad Naukowych, Dydaktycznych, Rad Wydziału i innych spotkań służbowych.	Pracownicy UP	Rozesłanie do kadry zarządzającej UP oraz do wszystkich wydziałów, kolegów oraz Rad Naukowych.	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Prorektor ds. Kadr, Biuro Rektora, Dział Kadr i Płac, Zespół ds. Przygotowania Planu Równości Płci	III kwartał 2023 r.
3.2	SZKOLENIA DLA KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ (jak w punkcie 1.6)	W ramach działania planowana jest realizacji szkoleń podnoszących wiedzę z zakresu dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka), przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć), molestowania i molestowania seksualnego, a	Kadra zarządzająca UP (administracyjna i naukowa)	W latach 2023-2024 planowane jest zorganizowanie szkoleń pilotażowych dla min. 100 osób z kadry zarządzającej.	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Prorektor ds. Studenckich i Dydaktyki, Dział	od III kwartału 2023r.

		<p>także zwiększających umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie, a także procedur istniejących na UP. Szkolenia skierowane do kadry zarządzającej (administracyjnej i naukowej) będą dodatkowo uwzględniały aspekt zarządzania różnorodnością oraz praktyk, sprzyjających godzeniu życia zawodowego z rodzinnym. Celem szkoleń jest m.in. zwiększenie świadomości kadry zarządzającej w zakresie wspierania równowagi między życiem a pracą zawodową oraz zasad wynikających z regulacji prawnych dotyczących pracy.</p>		<p>Od roku 2024 organizowane będą cykliczne (min. dwa razy do roku), obowiązkowe szkolenia dla nowych pracowników, a także osób obejmujących stanowiska kierownicze i funkcje zarządcze na Uczelni.</p>	<p>Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego, Zespół ds. Przygotowania Planu Równości Płci</p>	
3.3	INFORMATOR DLA RODZICÓW ORAZ OSÓB WRACAJĄCYCH DO KSZTAŁCENIA/ PRACY PO PRZERWIE ZW. Z RODZICIELSTWEM	<p>Informator w formie prezentacji dostępnej on-line na temat praw osób powracających do pracy po przerwie związanej z macierzyństwem oraz ułatwień dostępnych na UP. Informator ma na celu m.in. ułatwienie młodym rodzicom (kobietom i mężczyznom) poradzenia sobie ze sprawami formalnymi na uczelni.</p>	<p>Cała społeczność UP</p>	<p>Prezentacja dostępna on-line.</p>	<p>Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Kadr i Płac, Zespół ds. Przygotowania Planu Równości Płci, Centrum Informatyki, Szkoła Doktorska UP, Dział Organizacji i toku Studiów, inne jednostki UP w zależności od potrzeb</p>	<p>Od III kwartału 2023 r</p>
3.4	ELEKTRONICZNY OBIEG DOKUMENTÓW	<p>Systematyczna informatyzacja procesów i cyfryzacja dokumentów dla poprawy komfortu pracy administracyjnej i możliwości rozwijania rozwiązań telepracy/ hybrydowych.</p>	<p>Pracownicy UP</p>	<p>Liczba zainformatyzowanych procesów.</p>	<p>Rektor, Prorektor ds. Rozwoju Uczelni, Centrum Informatyki</p>	<p>W trybie ciągłym od 2024 r.</p>
3.5	REKOMENDACJE W	<p>Działania mające na celu wypracowanie rozwiązań i</p>		<p>Rekomendacje.</p>	<p>Prorektor ds.</p>	<p>Od II</p>

	ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEJ DYSTRYBUCJI OBCIĄŻEŃ DYDAKTYCZNYCH	rekomendacji co do organizacji zajęć, uwzględniających równowagę między życiem a pracą zawodową (np. prowadzenie zajęć w weekendy na podstawie dobrowolnych deklaracji, nieplanowanie zajęć w dwa kolejne weekendy, etc.).			Studenckich i Dydaktyki, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Zespół ds. Przygotowania Planu Równości Płci	kwartału 2024 r
--	--	--	--	--	--	-----------------

CEL 4: WSPIERANIE RÓWNEGO DOSTĘPU DO KARIER NAUKOWYCH I PROCESÓW REKRUTACJI

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 osiągnięcia założonych wcześniej celów naukowych i zaproponowanie, jak cele mogą zostać osiągnięte w tej sytuacji. Do istotnych okoliczności zewnętrznych można zaliczyć role opiekuńcze (opieka nad dziećmi, opieka nad chorym bliskim, opieka nad osobami starszymi).	Nauczyciele akademicy UP	Rekomendacje.	Prorektor ds. Kadr, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Senacka Komisja ds. Kadr, Zespół ds. Przygotowania Planu Równości Płci	I-II kwartał 2024 r.

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 UP oraz kobiet do wyboru kierunków zmaskulinizowanych (spotkania z młodzieżą, Dni Otwarte, wydarzenia promocyjne, informacje w mediach społecznościowych).	Kandydaci na studia	Liczba zorganizowanych spotkań promocyjnych. Liczba przygotowanych materiałów promocyjno-informacyjnych. Komunikaty w mediach.	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Rekrutacji i Promocji, Zespół ds. Przygotowania Planu Równości Płci	Od 2024 r.
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.: spotkania informacyjne dla osób rekrutujących i kadry zarządzającej w zakresie unikania dyskryminacji ze względu na płeć w procesie rekrutacji; docieranie z informacją o konkursie do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów; dążenie do wdrożenia procedury rekrutacyjnej zgodnej z polityką OTMR – otwartej, transparentnej i opartej na merytorycznych przesłankach rekrutacji.	Pracownicy UP Kandydaci do pracy Kadra zarządzająca UP	Spotkania informacyjne, np. podczas prac Kolegium Rektorskiego i Kolegium Dziekańskiego.	Prorektor ds. Kadr, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Kadr i Płac, Zespół ds. Przygotowania Planu Równości Płci	W trybie ciągłym

WYBRANE ŹRÓDŁA

- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021 : the path towards gender equality in research and innovation (R&I), Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/759686>,
- Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, European Commission, Directorate General for Research and Innovation, Directorate D — People, Unit D4 — Democracy and European values, Brussels 2021, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>,
- Plan Równości Płci dla Politechniki Krakowskiej. GEP dla PK, projekt GEECCO Core Team, v.4, http://www.kst.pk.edu.pl/images/GEECCO/GEP/GEPdlaPK_v4.pdf,
- Primary Data Collection Tools, Systemic Action for Gender Equality, https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/primary_data_collection_tools.pdf ,
- 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://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0695&from=EN>,
- Strona internetowa European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu>,
- Strona internetowa <https://rownowazni.uw.edu.pl/rownowazni/> - Równościowa Strona UW,
- UCHWAŁA Nr XXV – 19.27/22 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 28 września 2022 r. w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci,
- Zarządzenie Nr 141 Rektora SGGW z dnia 31 grudnia 2021 r. w sprawie wprowadzenia „Planu Równości Płci dla Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie na lata 2022-2025”,
- Zarządzenie Nr 194 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 27 sierpnia 2020 r. w sprawie Planu równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz planu działań równościowych na lata 2020–2023,
- Zarządzenie nr 2/2022 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 4 stycznia 2022 roku w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu,
- Zarządzenie Nr 83/2021 Rektora AGH z dnia 29 grudnia 2021 r. w sprawie Planu Równości Płci dla Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie na lata 2022–2024.