

**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI**  
**dla Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza**  
**w Poznaniu**  
**na lata 2022–2025**



Opracował Zespół w składzie:

prof. dr hab. Katarzyna Dziubalska-Kołaczyk, prof. UAM dr hab. Iwetta Andruszkiewicz,  
prof. UAM dr hab. Wojciech Sowa, ks. prof. UAM dr hab. Mieczysław Polak,  
prof. UAM dr hab. Agnieszka Kielkiewicz-Janowiak, prof. UAM dr hab. Piotr Forecki,  
prof. dr hab. Marek Smolak, prof. UAM dr hab. Anna Dyrdał,  
prof. UAM dr hab. Tomasz Hanć, dr Dominika Gapska,  
mgr Katarzyna Wala, mgr Weronika Dopierała

## SPIS TREŚCI

1. WPROWADZENIE .....	2
2. PLAN RÓWNOŚCI PŁCI NA UNIWERSYTECIE IM. ADAMA MICKIEWICZA W POZNANIU: PODSTAWY PRAWNE.....	3
2.1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej oraz Traktaty Unii Europejskiej .....	3
2.2. Wytoczne Komisji Europejskiej .....	4
2.3. Strategia Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu na lata 2020-2030.....	5
3. ZAŁOŻENIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI UAM .....	6
4. DIAGNOZA.....	7
4.1. Raport z monitoringu warunków pracy i równego traktowania .....	7
4.2. Diagnoza struktury zatrudnienia ze względu na płeć w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu .....	8
4.3. Wnioski wynikające z analizy danych diagnostycznych .....	20
5. CELE SZCZEGÓŁOWE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI .....	21
6. PODSUMOWANIE.....	36

## 1. WPROWADZENIE

Plan Równości Płci (dalej: PRP, ang. *Gender Equality Plan*) Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, jednej z wiodących uczelni wyższych w Polsce, ma zapewniać przestrzeganie standardów równości i niedyskryminowania. Jest zestawem priorytetów, które przyświecają celom sprawiedliwości i równouprawnienia, oraz inicjatyw i konkretnych działań, które je wcielają w życie społeczności Uczelni.

Plan Równości Płci Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu zaprojektowany został jako zbiór zamierzeń i działań podejmowanych na rzecz tego, by Uniwersytet był miejscem, gdzie szanuje się równość i różnorodność, miejscem wolnym od dyskryminacji, zapewniającym wszystkim swobodę rozwoju naukowego i zawodowego.

Podstawowymi ideami Planu Równości Płci są równość i różnorodność, a one dają podstawę do polityki włączającej w duchu zgodnym z misją Uniwersytetu „Zmieniając teraźniejszość, kształtujemy przyszłość”. Plan Równości Płci w Uniwersytecie, wyrastający

z myśli o wsparciu społeczeństwa obywatelskiego, ma na celu wykształcenie i utrwalenie postaw społecznych, które opierają się na szacunku dla wszystkich ludzi i niedyskryminowaniu żadnej osoby ze względu na jej cechy osobiste. Plan będzie podstawą realizacji działań na Uczelni w latach 2022–2025 wobec wszystkich osób w niej zatrudnionych. Plan Równości Płci opiera się na licznych dokumentach stanowiących podstawę prawną proponowanych działań.

## 2. PLAN RÓWNOŚCI PŁCI UNIWERSYTETU IM. ADAMA MICKIEWICZA W POZNANIU: PODSTAWY PRAWNE

### 2.1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej oraz Traktaty Unii Europejskiej

Potrzeba wprowadzenia spójnych działań równościowych na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu wynika z ogólnych regulacji dotyczących praw człowieka, jak i regulacji instytucji zajmujących się nauką. Po pierwsze, zasada równości wszystkich obywateli wobec prawa wynika z **Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej** (art. 32):

1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.
2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

W szczególności artykuł 33. **Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej** gwarantuje równe prawa kobiet i mężczyzn:

1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.
2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Powyższe zasady równości i równego traktowania zawarte są również w **Traktatach** oraz szczegółowo określone w kilku dyrektywach antydyskryminacyjnych **Unii Europejskiej**. Z artykułu 141. **Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską** (TWE) wynika, że w celu zapewnienia pełnej równości między kobietami i mężczyznami w życiu zawodowym zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla państwa członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź

zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania<sup>1</sup>. Artykuł 19. **Traktatu o funkcjonowaniu UE** zapewnia ramy prawne do walki z wszelkimi formami dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie rasowe i etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną<sup>2</sup>.

Ponadto, zasady równego traktowania zostały usankcjonowane między innymi przez następujące **Dyrektywy Unii Europejskiej**:

- Dyrektywę Rady (Wspólnot Europejskich) z dnia 9 lutego 1976 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dyrektywa Rady 76/207/EWG), następnie zastąpioną Dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2003 roku<sup>3</sup>, następnie skonsolidowanymi w Dyrektywę 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy<sup>4</sup>;
- Dyrektywę Rady Unii Europejskiej 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 roku wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne<sup>5</sup>;
- Dyrektywę Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającą warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>6</sup>.

## 2.2. Wytyczne Komisji Europejskiej

W roku 2016 Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu otrzymał wyróżnienie **HR Excellence in Research**. Komisja Europejska przyznaje je instytucjom-pracodawcom – zarówno publicznym, jak i prywatnym – oraz organizacjom finansującym badania, które wdrażają zasady **Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych** (ang. Charter & Code). Przyznanie wyróżnienia odbywa się w ramach działań realizujących założenia **Strategii na rzecz zwiększania atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery pracowników naukowych** (ang. Human Resources Strategy for Researchers, HRS4R). Wprowadza ona nowoczesne procedury rekrutacyjne, oparte na zasadach otwartości, przejrzystości i kryterium osiągnięć (Open, Transparent and

---

<sup>1</sup> Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską – wersja skonsolidowana, Dz.U. C 321E z dnia 29 grudnia 2006 r., art. 137.

<sup>2</sup> Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej – Dz.U. 2004.90.864/2.

<sup>3</sup> Dz. Urz. WE L 269 z dnia 5 października 2002 r., s. 15-20.

<sup>4</sup> Dz. Urz. L 204 z dnia 26 lipca 2006 r., s. 23-36.

<sup>5</sup> Dz.U. L 180 z dnia 19 lipca 2000 r., s. 22-26.

<sup>6</sup> Dz. Urz. L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., s.16-22.

Merit-based Recruitment of Researchers, OTM-R), które zapewniają równe możliwości wszystkim kandydatom i kandydatkom oraz ułatwiają mobilność, co przekłada się na zwiększenie umiędzynarodowienia współpracy naukowej.

Dodatkowo zalecenia Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (European Institute for Gender Equality), wymogi programów w ramach **Europejskiej Przestrzeni Badawczej** (ang. European Research Area, ERA) oraz polityka w zakresie równości płci w programie ramowym **Horyzont Europa** wskazują na następujące cele strategii równości w badaniach i innowacjach:

- wspieranie równości w karierze naukowej, dążenie do równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych;
- włączenie wymiaru płci, biologicznego i społecznego do badań i treści innowacyjnych;
- wspieranie równości płci w zespołach badawczych, dążenie do równowagi reprezentacji płci na poziomie decyzyjnym.

### 2.3. Strategia Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu na lata 2020–2030

Polityka równego traktowania i zapobiegania dyskryminacji stanowi jeden z celów **Strategii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu na lata 2020–2030**. Dokument – w części dotyczącej Wizji Uniwersytetu – określa UAM jako „instytucję zapewniającą warunki do REALIZACJI POTRZEB ZAWODOWYCH I SPOŁECZNYCH wszystkich grup pracowników w atmosferze życzliwości, lojalności, poczucia stabilności i identyfikacji, promującą działania sprzyjające równemu traktowaniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji” (s. 21).

W związku z tymi priorytetami na Uczelni opracowano dokument o nazwie **Polityka Równościowa i Antydyskryminacyjna Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu**. Wymienia się w nim (s. 5-7) szczegółowe działania strategiczne prowadzące do wdrażania polityki równościowej i antydyskryminacyjnej na UAM:

- Instytucjonalne wsparcie przedsięwzięć mających na celu realizację polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w społeczności akademickiej UAM.
- Prowadzenie akcji promocyjnej i edukacyjnej mającej na celu zwiększenie świadomości pracowniczek i pracowników, doktorantek i doktorantów, studentek i studentów w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji oraz kształtowania postaw otwartości, wrażliwości społecznej, tolerancji i wzajemnej akceptacji, w szczególności upowszechnianie postanowień Europejskiej Karty Naukowca.
- Doskonalenie systemu diagnozowania i monitoringu przypadków dyskryminacji i nierównego traktowania.

- Wsparcie prawne i psychologiczne osób, które doświadczyły nierównego traktowania i działań dyskryminacyjnych.
- Współpracę ze strukturami władzy publicznej i stowarzyszeniami w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji (seminaria, spotkania, konsultacje, prace nad strategiami antydyskryminacyjnymi).
- Instytucjonalne i merytoryczne wsparcie działań interesariuszy zewnętrznych w zakresie promowania wiedzy o różnorodności etnicznej, kulturowej i religijnej oraz poszanowania praw społeczności LGBTI oraz innych społeczności, wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami i innymi dodatkowymi potrzebami.
- Rozwój systemu mediacji, który sprzyjać będzie eliminowaniu konfliktów, budowaniu zaufania i poprawie kapitału społecznego UAM.

Dokument przewiduje powołanie przez Rektora Uniwersytetu Rzecznika Praw i Wolności Akademickich oraz Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, odpowiedzialnych za poprawne realizowanie polityki równościowej i antydyskryminacyjnej (s. 14–15).

### 3. ZAŁOŻENIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI UAM

Plan Równości Płci ma na celu zapewnienie równości i eliminowanie dyskryminacji ze względu na płeć. Zwiększenie poziomu równouprawnienia w całej społeczności uczelni rozpoczyna się od zrozumienia nierówności i stopniowego eliminowania braku równowagi. Dlatego priorytetem Planu jest zwiększenie świadomości istniejących problemów, a następnie zapobieganie im. Temu służyć mają **Diagnoza** (pkt 4. poniżej), a następnie szczegółowe **Cele** (1–6, pkt 5. poniżej). W ramach stworzonego planu zostanie powołany Koordynator\_ka ds. Planu Równości Płci, do którego\_jej zadań należeć będzie czuwanie nad realizacją tego planu. Koordynator\_ka będzie funkcjonować w strukturze3 biura Rzecznika\_czki Praw i Wolności Akademickich i podlegać bezpośrednio Rektorowi\_ce.

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu jest również wrażliwy na potrzeby osób niebinarnych oraz innych grup społecznych zagrożonych wykluczeniem, zgodnie z zasadą, że równość i różnorodność nie powinny być postrzegane jedynie w kategoriach binarnych.

U podstaw zaplanowanych działań leżą określone rozumienie pojęcia płci i związane z nim rekomendacje językowe. Sama kwestia zaznaczania płci opisywanych osób podlega dyskusji: niektórzy uważają płeć za część swojej tożsamości, którą podają do publicznej wiadomości; inni traktują płeć jako cechę zasadniczo nieistotną z punktu widzenia pełnionej roli czy funkcji. W efekcie jedni dynamicznie podążają za trendami adekwatnego nazywania kobiet i mężczyzn w ich rolach i funkcjach (co w praktyce oznacza stosowanie feminatywów

do nazywania kobiet), inni wolą podejście tradycyjne, czyli preferują stopniowe zmiany praktyk nazywania w kierunku równościowych<sup>7</sup>.

Należy przy tym pamiętać, że płeć nie przez wszystkich jest rozumiana w kategoriach binarnych, zakładających podział na płeć męską i żeńską. Niektórzy z nas nie identyfikują się z żadną z tych dwu kategorii i nie chcą się za ich pomocą określać. Zwiększenie wrażliwości na kwestie płci oznacza również zrozumienie dla takiego właśnie poczucia braku przynależności do jednej z dwóch tożsamości płciowych.

Aby adekwatnie mówić o innych, a także do nich się zwracać i z nimi rozmawiać, stajemy wobec złożoności systemu gramatycznego języka polskiego. W imię szacunku i sprawiedliwości należy jednak docenić fakt, że język polski daje nam wiele sposobów wyrażania tożsamości albo odnoszenia się do tożsamości innych osób.

Dotyczy to także osób, dla których płeć nie jest kategorią jednoznacznie binarną i które nie chcą być nazywane w rodzaju żeńskim lub męskim. W odniesieniu do siebie preferują neutratywy – formy językowe w tzw. rodzaju neutralnym (w tym zaimki, rzeczowniki, czasowniki i inne formy), które wymykają się oznaczaniu płci jako binarnej<sup>8</sup>.

## 4. DIAGNOZA

Diagnoza zawarta w Planie Równości Płci składa się z dwóch odrębnych opracowań: *Raportu z monitoringu warunków pracy i równego traktowania*<sup>9</sup> oraz raportu przygotowanego przez prof. dr. hab. Marka Smolaka na potrzeby opracowania Planu Równości Płci, który uwzględnia dane dotyczące reprezentacji płci w organach decyzyjnych Uczelni, takich jak Senat czy Rada Uczelni.

### 4.1. Raport z monitoringu warunków pracy i równego traktowania

W roku 2022 nakładem Wydawnictwa Naukowego Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu ukazał się *Raport z monitoringu warunków pracy i równego traktowania* przygotowany przez zespół w składzie: prof. dr hab. Grażyna Gajewska, prof. UAM dr hab.

---

<sup>7</sup> Dla przykładu, niektórzy pragną wyrażać dumę z sukcesów kobiet, bo wierzą, że w społeczeństwie polskim jest im trudniej (niż mężczyznom) zdobywać prestiżowe zawody i osiągać wysokie stanowiska. Inni uważają, że „płeć sukcesu” (ale też porażki) jest drugorzędna lub wręcz nieważna; liczą się kompetencje, a karierę rozwija się dzięki talentowi, determinacji i ciężkiej pracy.

<sup>8</sup> Niektóre z proponowanych form to innowacje, które zweryfikuje praktyka językowa. Możliwe jest także użycie słów i zwrotów w formach bezosobowych (np. *legitymacja doktorancka* zamiast *legitymacja doktoranta*; *będzie można wybrać* zamiast *będziesz miał/a możliwość wyboru*) albo bez wskazywania płci (np. *osoby studiujące* zamiast *studenci i studentki*; *władze dziekańskie postanowiły* zamiast *dziekani postanowili*).

<sup>9</sup> *Raport z monitoringu warunków pracy i równego traktowania*, red. G. Gajewska, I. Chmura-Rutkowska, E. Głowacka-Sobiech, M. Kokociński, K. Wala, Poznań 2022.



Edyta Głowacka-Sobiech, prof. UAM dr hab. Iwona Chmura-Rutkowska, dr Maciej Kokociński, mgr Katarzyna Wala. Jak piszą autorki i autor opracowania: „Celem badań było rozpoznanie, zmapowanie, opisanie sytuacji pracowników i pracownic na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych oraz dydaktycznych w UAM pod względem (nie)równości społecznych. Główne kategorie owych (nie)równości w tym badaniu to: płeć, dystrybucja władzy i uznania oraz sytuacja rodzinna. Pod uwagę wzięto następujące aspekty: warunki pracy – rekrutacje i awanse, biografie osób badanych, kulturę organizacji i środowiska pracy, przejawy mobbingu, mikroagresji, molestowania, szkolenia, godzenie życia zawodowego z prywatnym. Analiza wypowiedzi osób zatrudnionych w UAM zebranych za pośrednictwem ankiety stanowiła podstawę opracowania wniosków i rekomendacji dla władz rektorskich oraz wydziałowych. Nadrzędny cel, który chcemy osiągnąć, to Uniwersytet, w którym kobiety i mężczyźni, w całym spektrum różnorodności, będą mogli swobodnie podążać wybraną przez siebie ścieżką rozwoju naukowego, będą mieli równe szanse rozwoju i w równym stopniu będą uczestniczyć we wspólnocie uniwersyteckiej” (s. 7).

W celu sporządzenia diagnozy przeprowadzono w 2021 r. badania sondażowe. Narzędzie badawcze stworzono na podstawie kwestionariusza ankiety Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM) opracowanego w ramach projektu H2020 ACT przez wybrane instytucje we współpracy z Communities of PrACTice for Accelerating Gender Equality and Institutional Change in Research and Innovation across Europe (ACT). Jak podają autorki i autor *Raportu*, narzędzie przygotowano w taki sposób, by w pełni respektować politykę prywatności osób biorących udział w badaniu. Do tej pory z narzędzia tego skorzystało 12 uniwersytetów i ośrodków badawczych w Europie Środkowej. Badania sondażowe przeprowadzono w okresie od 17 lutego do 28 marca 2021 r. Ostateczna próba badawcza wyniosła 635 osób. Znalazło się w niej 42% mężczyzn i 58% kobiet.

Szczegółowy opis przeprowadzonych badań oraz wynikające z nich rekomendacje zostały opublikowane w otwartym dostępie na stronie Wydawnictwa Naukowego Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu: <https://press.amu.edu.pl/pl/raport-z-monitoringu-warunkow-pracy-i-rownego-traktowania-w-uam.html>.

#### 4.2. Diagnoza struktury zatrudnienia ze względu na płeć w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Stworzenie Planu Równości Płci Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu wymaga wskazania punktu odniesienia, którym jest diagnoza stanu faktycznego w zakresie struktury



płci na poszczególnych stanowiskach oraz w organach decyzyjnych uczelni z uwzględnieniem następujących kryteriów: stopnie i tytuły naukowe, forma zatrudnienia, rodzaj wykonywanej pracy, struktura organizacyjna uczelni.

Zjawisko tworzenia barier rozwoju zawodowego grup społecznych w dostępie do powszechnie cenionych dóbr czy stanowisk jest zjawiskiem wymykającym się prostym analizom. Niekiedy działania o charakterze dyskryminującym mają charakter nieintencjonalny i nie wynikają ze złej woli, ale raczej są związane z tzw. kulturą miejsca pracy, nawykami społecznymi, stereotypami, oczekiwaniami społecznymi, które wzmacniają moc zjawisk dyskryminacyjnych. Należy starannie odróżniać czynniki dyskryminacyjne, które mają charakter indywidualny, jednostkowy od tych, które mają charakter kulturowy bądź też społeczny. Diagnoza zjawisk odwołująca się do badań empirycznych musi uwzględniać dwa wymiary. Zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć będące wynikiem zastanych struktur organizacyjnych w uniwersytecie powinno spotkać się z działaniami instytucjonalnymi, które by je eliminowały. Wskazania dotyczące zróżnicowania zatrudnienia czy reprezentacji ze względu na płeć w poszczególnych grupach zawodowych lub organach uczelni muszą uwzględniać ogólną strukturę płci całego uniwersytetu. Rozpatrując na przykład czynniki dyskryminacyjne występujące w strukturach, formach czy organach, takich jak np. struktura władz dziekańskich, struktura płci w ciałach kolegialnych czy w grupie doktorów\_ek habilitowanych danej dyscypliny nauki, należy przyjmować wyższy poziom strukturalny. Zamierzając zbadać zróżnicowanie płci wśród pracowników\_czek nauki, uwzględniając strukturę wydziałów jako punkt odniesienia, należy przyjąć ogólną liczbę pracowników\_czek naukowych całego uniwersytetu. Poziomem nierówności będzie wówczas różnica, liczona w punktach procentowych lub liczbach, pomiędzy udziałem obu kategorii płci np. na danym wydziale w danej radzie dyscypliny nauki minus różnica istniejąca między tymi udziałami na poziomie uniwersytetu<sup>10</sup>.

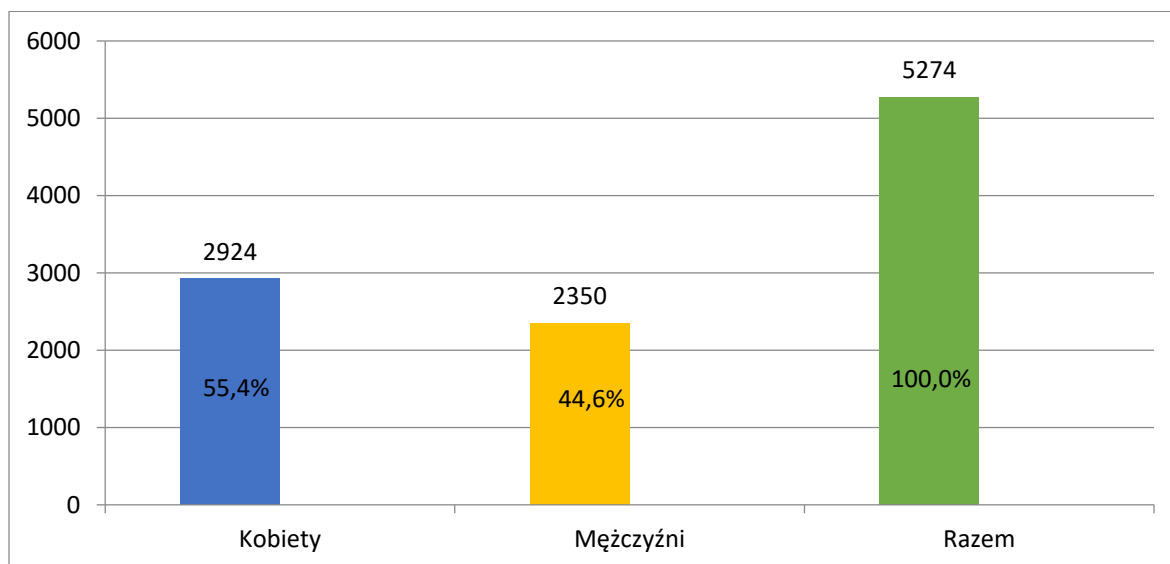
Należy podkreślić, że niniejsze opracowanie struktury płci na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu określono na dzień 5 stycznia 2022 roku. Od tego terminu do daty przyjęcia dokumentu stan zatrudnienia może ulec zmianie, np. na stanowiskach nienaukowych.

Diagnozę struktury zatrudnienia ze względu na płeć w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu należałoby zacząć od wskazania struktury płci na poziomie

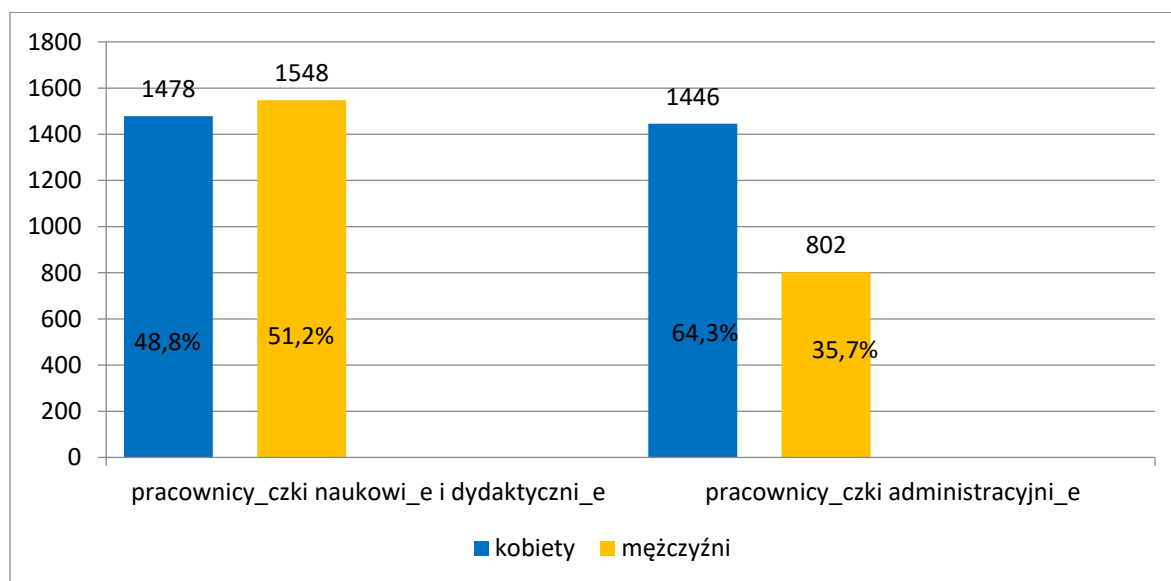
---

<sup>10</sup> Warto nadmienić również, jak duże dysproporcje między karierami akademickimi kobiet i mężczyzn występują w skali wszystkich państw wspólnoty europejskiej. Odbywane się co trzy lata badania "She Figures" (patronat Komisji Europejskiej) mające na celu monitoring nierówności w sektorze nauki, badań i innowacji pokazują, że choć kobiety przeważają na najniższych szczeblach edukacji akademickiej, to ich udział na kolejnych poziomach znacząco maleje, by wśród najwyższych stanowisk stanowiły one jedynie 25% (2019). Za: *Career advancement and participation in decision-making*, She Figures, European Commission, <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html>.

uniwersytetu w dwóch kategoriach: ogólnej liczby osób pracujących w UAM z podziałem na kobiety i mężczyzn oraz liczby pracowników\_czek UAM kobiet i mężczyzn nauczycieli akademickich i pracowników\_czek zapewniających ciągłość pracy Uczelni (określamy tę grupę zatrudnionych jako „pracowników\_czki administracyjnych\_e”, należy mieć na uwadze, że do tej grupy zaliczamy nie tylko osoby zatrudnione w administracji UAM, ale również pracowników\_czki inżynieryjno-technicznych\_e oraz bibliotekarki i bibliotekarzy).



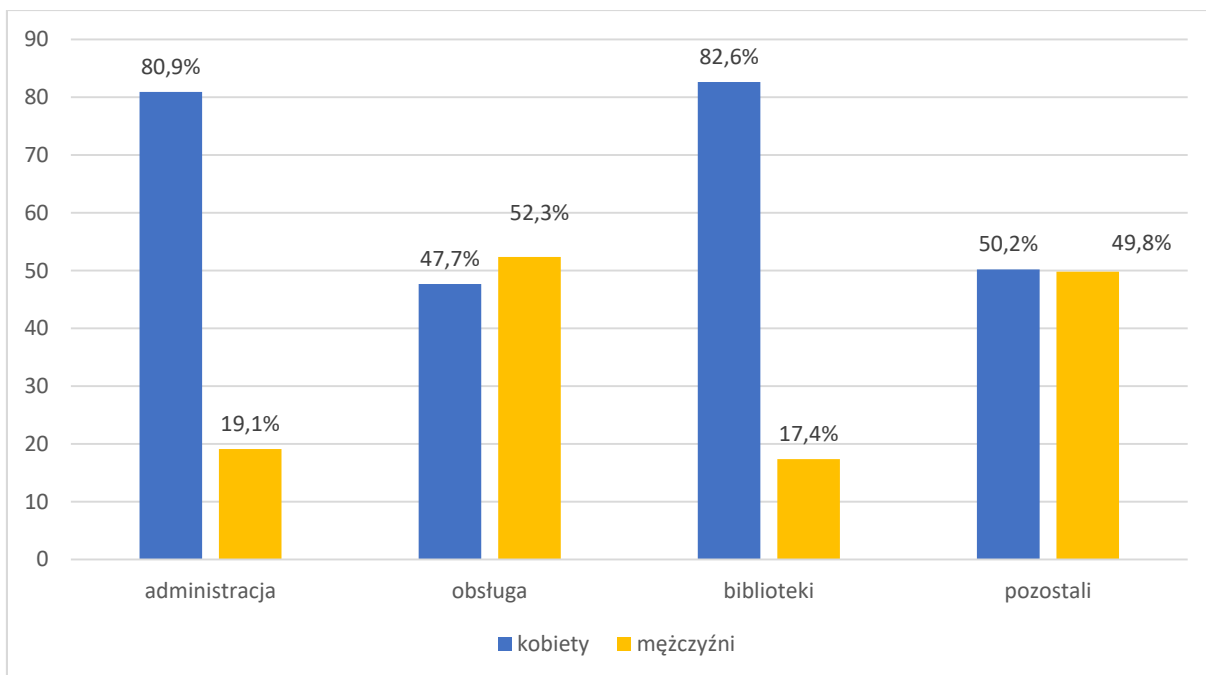
**Wykres 1.** Ogólna liczba osób zatrudnionych w UAM z podziałem na kobiety i mężczyzn (w liczbach i procentach)



**Wykres 2.** Udział liczbowy i procentowy kategorii płci w głównych grupach pracowniczych w Uniwersytecie w kategorii pracownicy\_czki naukowi\_e i dydaktyczni\_e, pracownicy\_czki administracyjni\_e (w liczbach)

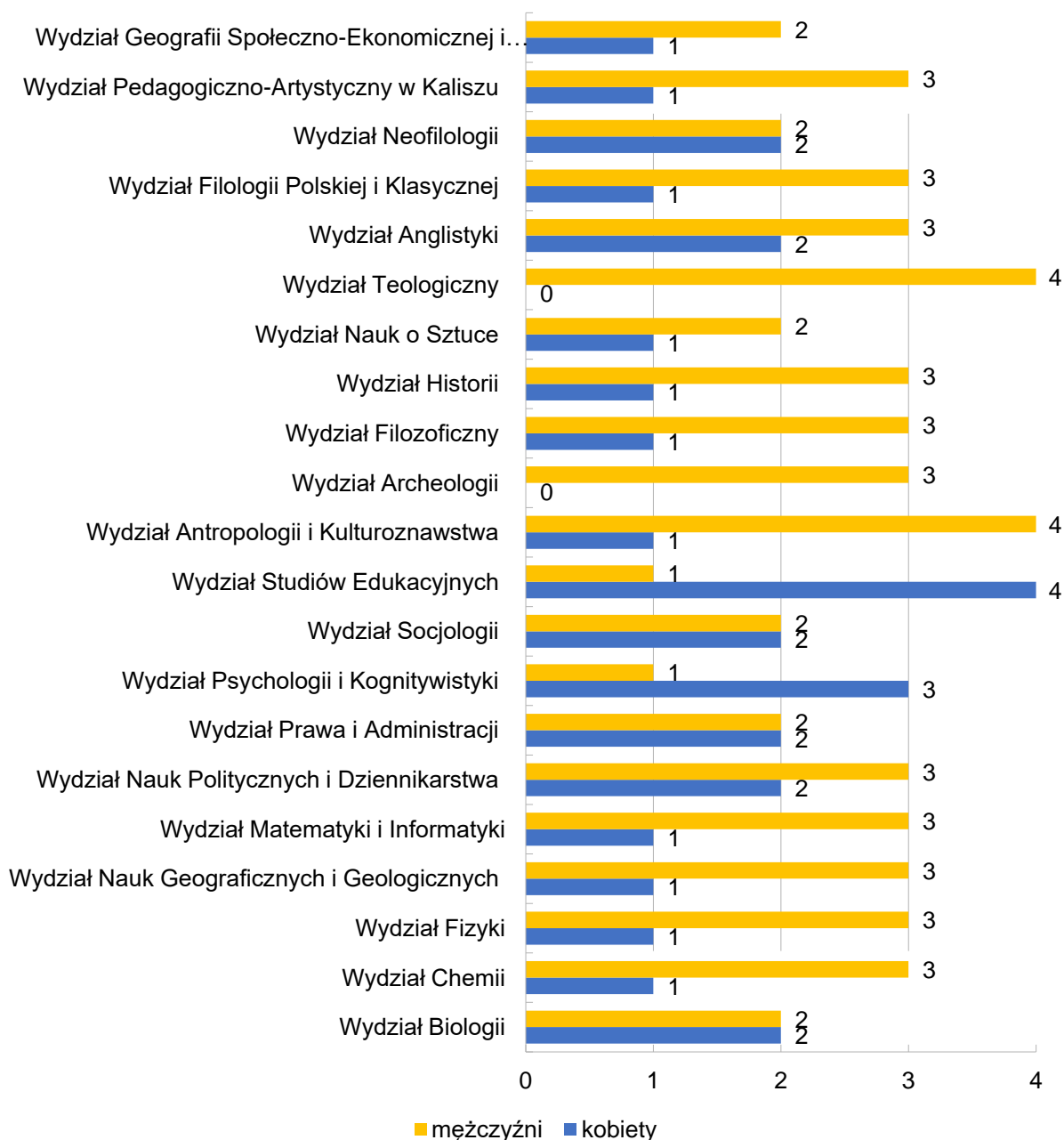
Ogólna liczba osób zatrudnionych w UAM z określonym podziałem na kobiety i mężczyzn jest procentowo zrównoważona, z lekką przewagą kobiet. W strukturze ogólnopolskiej odsetek kobiet na stanowiskach badawczych i dydaktycznych wynosi niespełna 40%, średnia dla wspólnoty europejskiej to nieco ponad 30%<sup>11</sup>. Inaczej z kolei sytuacja przedstawia się, jeśli chodzi o liczbę pracowników UAM z określonym podziałem na kobiety i mężczyzn w kategorii pracownicy\_czki naukowi\_e i dydaktyczni\_e (do kategorii nauczycieli należy zaliczyć te osoby, które zajmują stanowiska badawcze, badawczo-dydaktyczne, jak i dydaktyczne) i pracownicy\_czki administracyjni\_e (do tej kategorii należy zaliczyć te osoby, które zajmują stanowiska w administracji uniwersytetu, obsłudze badawczo-technicznej i inżynierijsko-technicznej oraz bibliotekarki i bibliotekarzy). Większa liczba kobiet zatrudnionych w UAM wynika w dużej mierze ze struktury zatrudnienia na stanowiskach innych niż badawczo-dydaktyczne. To w kategoriach stanowisk administracyjnych, tj. związanych z zapewnieniem działalności naukowej i dydaktycznej uniwersytetu, jest zatrudnionych znacznie więcej kobiet niż mężczyzn. Powyższa dysproporcja wynika ze struktury stanowisk gwarantujących funkcjonowanie uczelni i jest efektem znaczącej feminizacji związanych z tym kategorii zawodowych.

<sup>11</sup> *Labour market participation as researchers*, She Figures, European Commission, 2019, <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html>.



**Wykres 3.** Udział procentowy kategorii płci wśród pracowników\_czek administracyjnych w poszczególnych grupach

W odniesieniu do zróżnicowania struktury płci wśród zatrudnionych na stanowiskach pozanaukowych i pozadydaktycznych („pracowników\_czek administracyjnych, w szerokim tego słowa znaczeniu” [Wykres 3]) należy zauważyć, że jest ono determinowane rodzajem działalności zapewniającej funkcjonowanie uczelni wobec statutowych zadań Uniwersytetu. W każdej kategorii zróżnicowanie to jest inne niż ogólnie w całym Uniwersytecie. Najbardziej sfeminizowana jest kategoria stanowisk administracyjnych i bibliotecznych. Nadwyżka mężczyzn widoczna jest natomiast w pionach inżynierjno-technicznych.

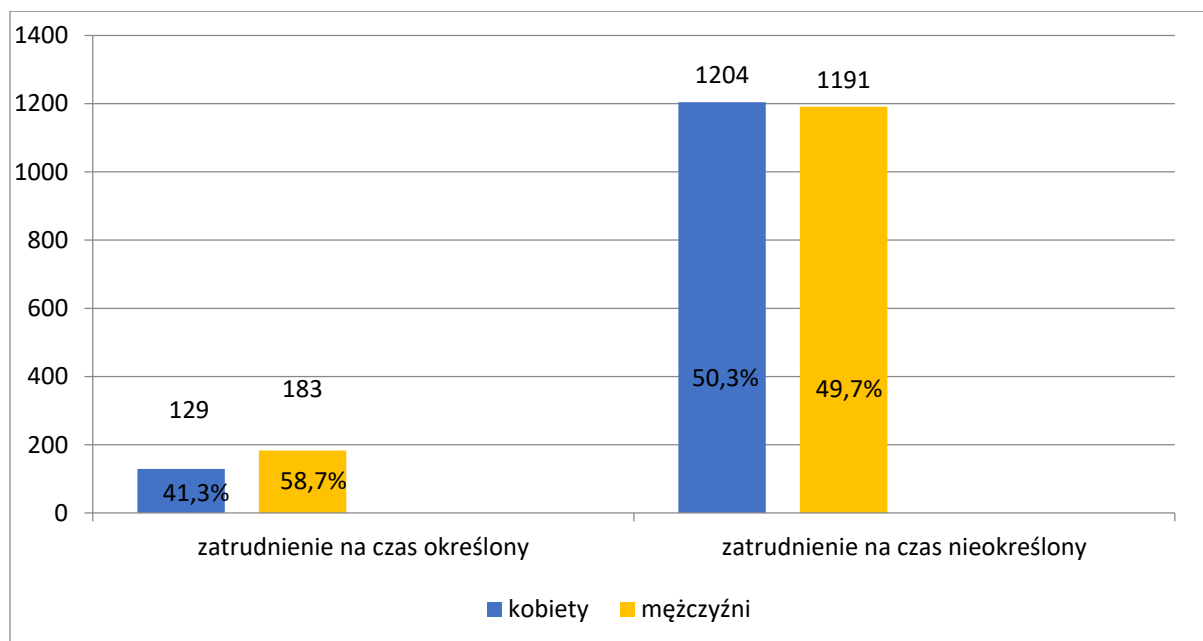


**Wykres 4.** Struktura płci we władzach poszczególnych Wydziałów UAM (w liczbach)

Dysproporcja płci zauważalna jest w przypadku kluczowych funkcji na poziomie wydziałów. Poza Wydziałem Studiów Edukacyjnych oraz Wydziałem Psychologii i Kognitywistyki we władzach wydziałów przeważają mężczyźni bądź reprezentacja kobiet i mężczyzn jest zrównoważona – tak jest w przypadku Wydziału Biologii, Wydziału Neofilologii, Wydziału Prawa i Administracji oraz Wydziału Socjologii. Jeszcze większą dysproporcję można zauważyć na poziomie stanowisk dziekanów. W siedemnastu przypadkach dziekanami są mężczyźni, w czterech przypadkach kobiety (Wydział Biologii, Wydział Anglistyki, Wydział Socjologii, Wydział Studiów Edukacyjnych). Na dwóch wydziałach wszystkie funkcje w kolegium dziekańskim pełnią mężczyźni (Wydział Teologiczny oraz Wydział Archeologii).

Na dwóch wydziałach w kolegium dziekańskim przeważają kobiety (Wydział Studiów Edukacyjnych oraz Wydział Psychologii i Kognitywistyki).

Na poziomie europejskim kobiety stanowią jedną trzecią zespołów władz uczelnianych. Dodatkowo tylko niecałe 25% najwyższych stanowisk we władzach (*heads of institutions*) jest zajmowanych przez kobiety<sup>12</sup>.

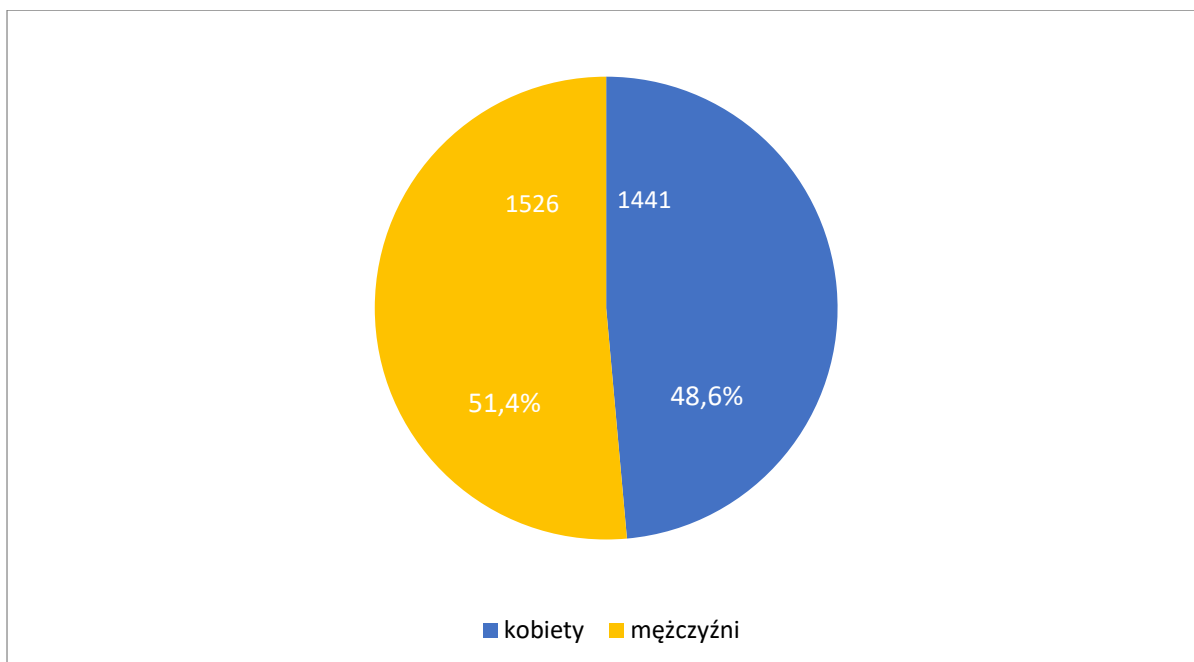


**Wykres 5.** Struktura płci pracowników\_czek nauki zatrudnionych na poszczególnych wydziałach UAM oraz w centrach, studiach i instytutach z uwzględnieniem formy zatrudnienia (czas określony oraz czas nieokreślony)

Liczba zatrudnionych mężczyzn na czas określony jest wyższa od liczby zatrudnionych kobiet. Należy zauważyć, że na wydziałach UAM oraz w centrach i instytutach zatrudnienie kobiet i mężczyzn na czas nieokreślony ma charakter zrównoważony. Z danych ogólnopolskich i europejskich wynika tendencja odwrotna – krótkoterminowe kontrakty dotyczą częściej kobiet, zarówno w polskim systemie edukacji wyższej, jak i biorąc pod uwagę zagregowane wyniki dla krajów wspólnoty europejskiej (EU 27)<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Dla Polski ten odsetek jest jeszcze niższy i wynosi niecałe 20%. Za: *Career advancement and participation in decision-making*, She Figures, European Commission, <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html>.

<sup>13</sup> Odsetek kobiet zatrudnionych na czas określony w sektorze uniwersyteckim w Polsce wynosił 5,49, a mężczyzn 2,12 (2019). Za: *Working conditions of researchers*, She Figures, European Commission, <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html>.

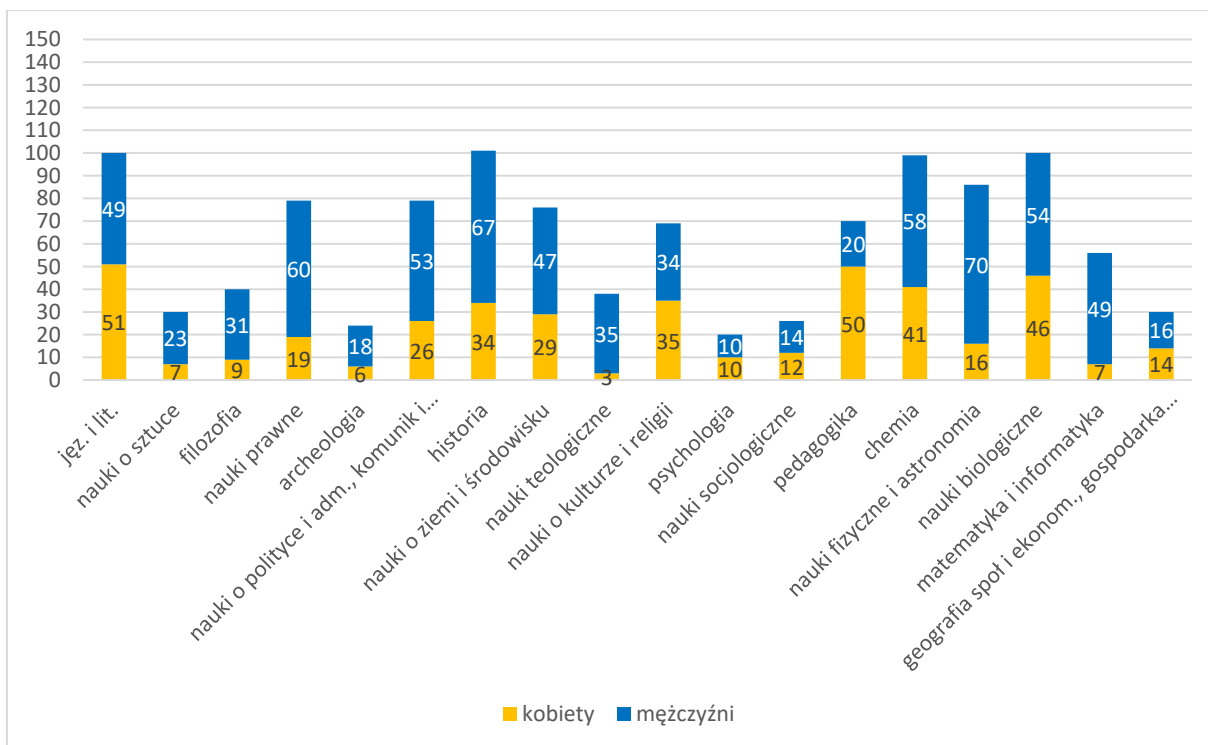


**Wykres 6.** Ogółem liczba kobiet i mężczyzn pracowników\_czek nauki zatrudnionych na wydziałach UAM oraz w centrach, studiach i instytutach

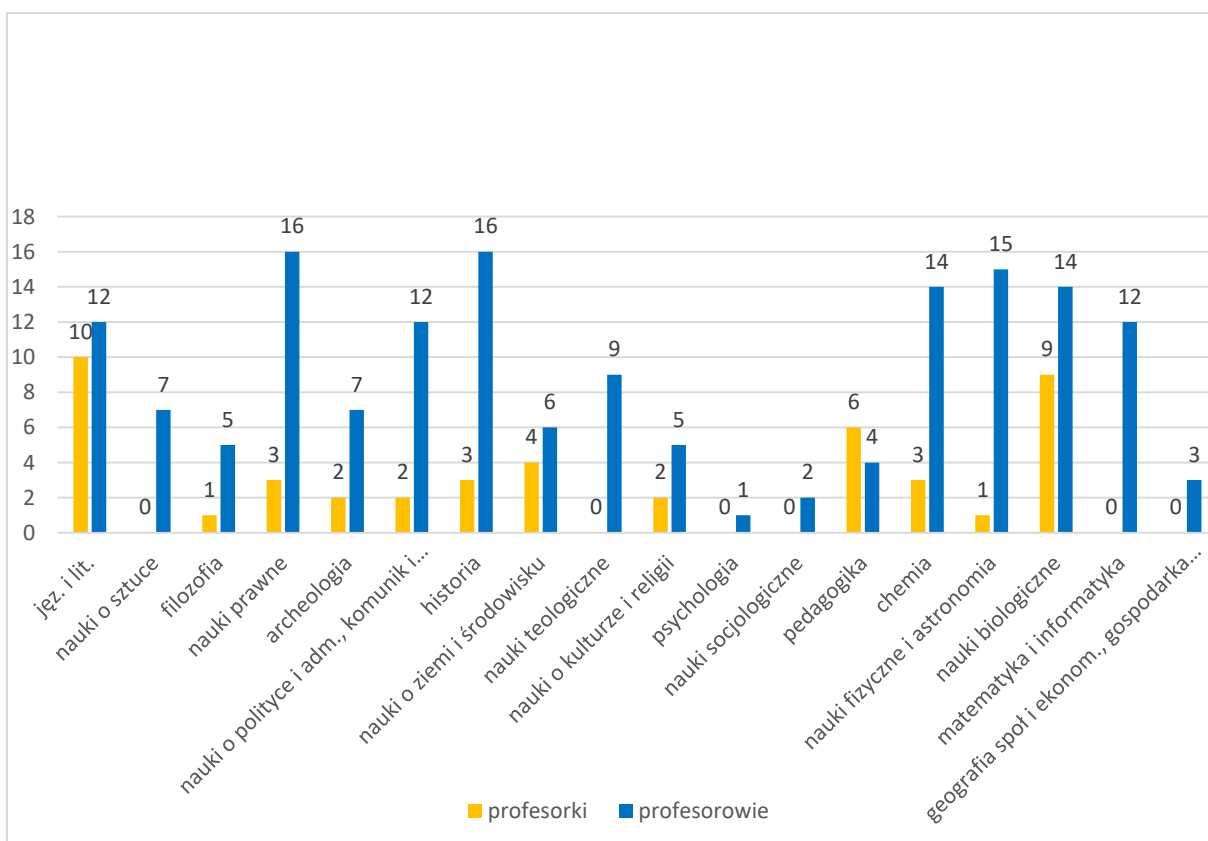
Liczba zatrudnionych mężczyzn i kobiet na wydziałach UAM oraz w centrach, studiach i instytutach ma charakter zrównoważony.

Poniższe zestawienie obrazuje zróżnicowanie struktury płci wśród osób zatrudnionych na stanowiskach naukowych w poszczególnych radach dyscyplin. W ten sposób przechodzimy do najważniejszej części diagnozy struktury płci, która pozwala odpowiedzieć na pytanie: czy i w jakim zakresie występują nierówności w zakresie dostępu do awansu naukowego uwzględniające płeć oraz stopnie i tytuły naukowe?

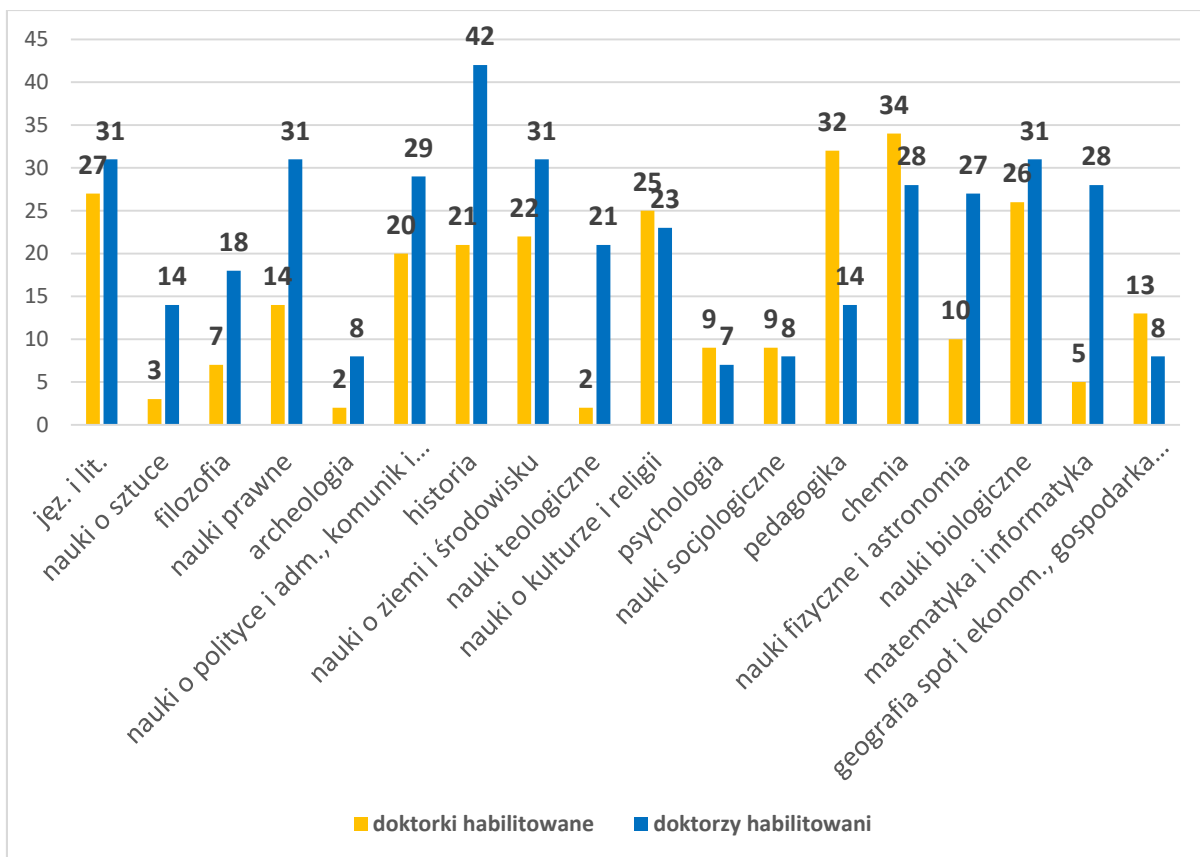




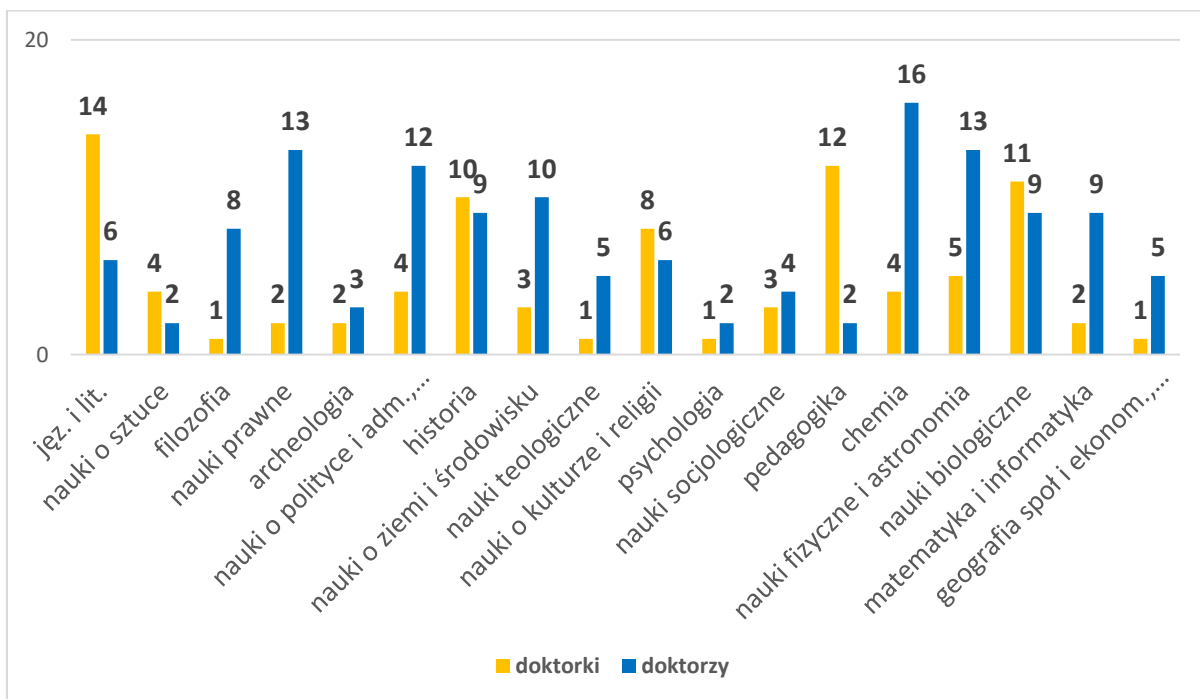
**Wykres 7.** Udział liczbowy wg kategorii płci w radach naukowych dyscyplin UAM



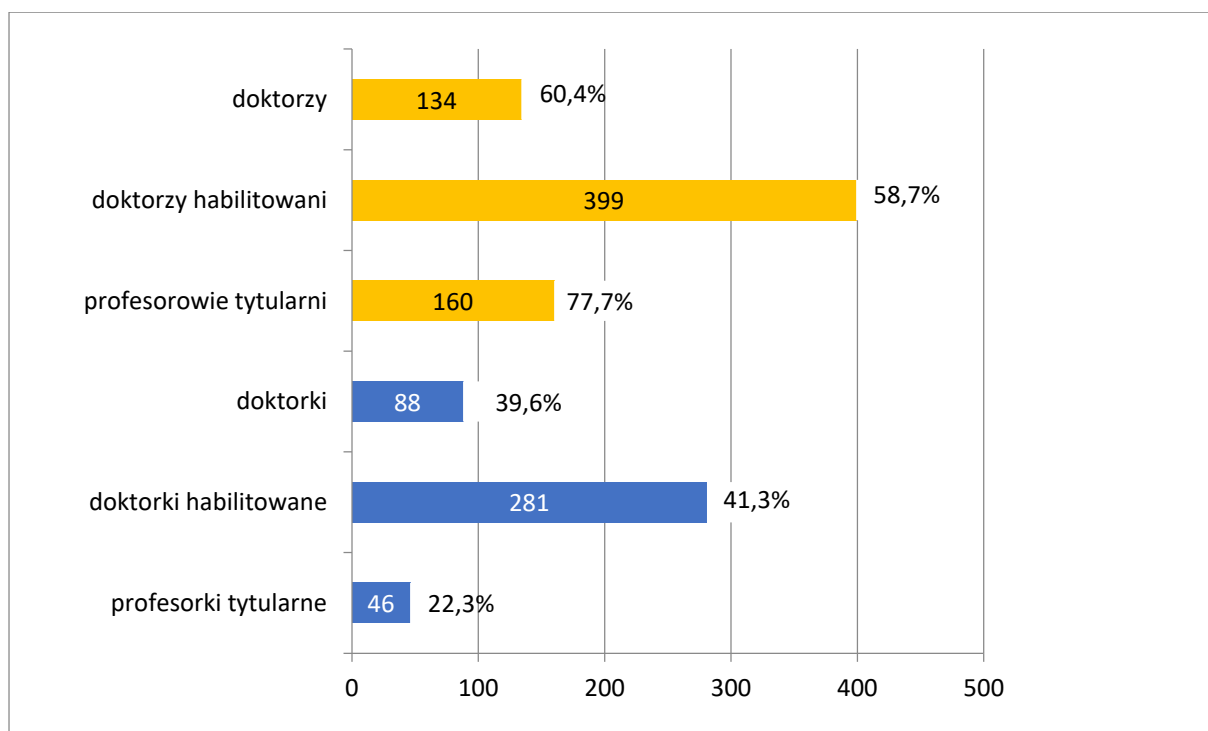
**Wykres 8.** Udział liczbowy wg kategorii płci w poszczególnych radach naukowych dyscyplin UAM wśród osób z tytułem profesora



**Wykres 9.** Udział liczbowy wg kategorii płci w radach naukowych dyscyplin UAM wśród osób ze stopniem doktora habilitowanego



**Wykres 10.** Udział liczbowy wg kategorii płci w radach naukowych dyscyplin UAM wśród osób ze stopniem doktora



**Wykres 11.** Udział liczbowy wg kategorii płci wśród osób z tytułem/stopniem naukowym: profesor tytularny, doktor habilitowany oraz doktor we wszystkich radach naukowych dyscyplin UAM

Rozpatrując udział procentowy kategorii płci wśród pracowników\_czek nauki poszczególnych rad dyscyplin naukowych UAM uwzględniający kryterium stopnia lub tytułu naukowego, należy zauważyć, że analiza zróżnicowania w zakresie struktur płci powinna być poprzedzona przyjęciem pewnych założeń. Potencjalnie bowiem może to być obszar, w którym występują czynniki wykluczenia lub dyskryminacji. Aby móc ocenić możliwości rozwoju ścieżek kariery zawodowej w nauce, trzeba rozważyć trzy fakty: prestiż stanowisk naukowych jest wyznaczony posiadaniem stopnia lub tytułem naukowym, stanowiska samodzielne mają większy prestiż niż niesamodzielne, uznanie w społeczeństwie, że praca naukowa jest ceniona wyżej od pracy dydaktycznej na uczelni. W konsekwencji zróżnicowanie w tych trzech wymiarach prowadzi do zróżnicowania w posiadaniu stopnia lub tytułu naukowego wśród kobiet i mężczyzn.

Powyższe założenia pozwalają na dostrzeżenie istotnych różnic w udziale płci w zależności od kategorii stanowisk. Należy zauważyć, że różnica na niekorzyść kobiet wobec mężczyzn (rozumiana jako wielkość udziału w strukturze płci) na poziomie stopnia doktora znacznie pogłębia się już po obronie pracy doktorskiej. Uzyskanie stopnia doktora nauk wymaga sporego zaangażowania oraz wzmoczonego wysiłku, jednocześnie bez gwarancji, że wysiłek ten „opłaci się” w dalszym rozwoju kariery naukowej. Doktorat nie gwarantuje zatrudnienia. To oznacza, że po uzyskaniu stopnia doktora wybiera się dwie ścieżki: rozwoju naukowego,

powodującą – można by rzec, z definicji – konieczność podejmowania działań w celu uzyskania kolejnych stopni i tytułów, albo drugą ścieżkę – rozwoju dydaktycznego, tj. objęcie stanowiska wykładowcy lub starszego wykładowcy. W kategorii stopnia doktora habilitowanego różnica między kobietami a mężczyznami bardzo się pogłębia na niekorzyść kobiet, by w kategorii tytułu profesora osiągnąć wynik 160 profesorów tytularnych wobec 46 profesorek tytularnych. Przewaga w punktach procentowych uwidacznia się również na niższym poziomie, tj. rad naukowych dyscyplin, z wyjątkiem rady naukowej dyscypliny pedagogika, rady naukowej dyscyplin językoznawstwa i literaturoznawstwa oraz rady naukowej dyscypliny nauki biologiczne. Warto podkreślić, że w kategorii doktorów habilitowanych również występuje dominacja mężczyzn, choć w stopniu mniejszym niż w kategorii profesorów tytularnych.

Wyniki badań stanowią pewne uproszczenie i nie mogą być miarodajną podstawą do analizy. Analiza ta zostanie pogłębiona, jeżeli rozpatrzemy podzbiory w grupach pracowników\_czek naukowych tworzone w oparciu o inne kryteria, np. czas zatrudnienia od obrony pracy doktorskiej do uzyskania stopnia doktora habilitowanego, czas do uzyskania tytułu profesora.

Przedstawiony powyżej materiał pozwala na sformułowanie następujących wniosków:

1. Należy uwzględnić czynnik czasu, jaki potrzebny jest do zdobycia następnego stopnia w karierze naukowej, oczywiście z uwzględnieniem podziału na płeć. To kryterium może potwierdzić bądź obalić hipotezę o dyskryminacyjnym charakterze procesu awansu zawodowego w nauce, wzięwszy pod uwagę wymiar czasowy związany z np. macierzyństwem.
2. Należy uwzględnić fakt, że wśród adiunktów bez habilitacji są zarówno osoby, które znajdują się u progu swojej kariery zawodowej, jak i osoby dojrzałe wiekowo.
3. Należy uwzględnić fakt, że z podobną sytuacją mamy do czynienia w grupie profesorów tytularnych oraz doktorów habilitowanych.
4. Sposoby osiągnięcia tytułów naukowych podlegają ciągłym zmianom ustawowym.
5. Pewnym wskaźnikiem diagnozy nierówności płci w sferze aktywności naukowej może być analiza dorobku publikacyjnego i projektowego.
6. Należy uwzględnić fakt, że rozwój kariery naukowej lub akademickiej zależy m.in. od dyscypliny naukowej, którą się uprawia. Zachodzi różnica co do tych karier, które przebiegają w obszarze nauk humanistyczno-społecznych, a tych, które toczą się w dziedzinie nauk ścisłych i technicznych.
7. Fundamentalny dla rozwoju naukowego kobiet jest okres między obroną pracy doktorskiej a uzyskaniem habilitacji, a następnie czas do otrzymania tytułu profesora. Niewątpliwie w tych dwóch okresach kariera naukowa kobiet spowalnia.

### 4.3. Wnioski wynikające z analizy danych diagnostycznych

Zagadnienie nierównoważonej reprezentacji płci wśród wielu grup pracowniczych oraz we władzach organów i jednostek organizacyjnych na UAM wyraźnie uwidacznia się w części diagnostycznej niniejszego opracowania. Ponieważ źródła tego problemu są w dużej mierze źródłami systemowymi, strukturalnymi, a nawet kulturowymi, osiągnięcie odpowiedniej reprezentacji płci z pewnością będzie procesem długotrwałym, tym samym więc trudno określić datę jego zakończenia.

Dane zebrane w powyższej skromnej diagnozie nie pozwalają na formułowanie wniosków o charakterze makrostrukturalnym dotyczących zaistnienia zjawiska dyskryminacji w UAM. Choć można zauważyć, że na stanowiskach kierowniczych (patrz: dziekani wydziałów, gdzie na 21 istniejących na UAM wydziałach tylko 4 kobiety pełnią funkcję dziekana) oraz na stanowiskach naukowych związanych z tytułem naukowym (patrz: profesorki tytularne i profesorowie tytularni) zachodzi rażąca nierówność płci, to jednak nie sposób wykazać, iż nierówność ta wynika z celowego charakteru działań o podłożu dyskryminacyjnym, tj. z blokowania dostępu do owych stanowisk. Wydaje się, że ten stan rzeczy można wyjaśnić przez odniesienia kulturowe.

Powinno się odróżnić dwa postulaty: pierwszy dotyczy dążenia do zrównoważonej reprezentacji płci w zatrudnieniu, organach kolegialnych, rekrutacji do szkół doktorskich czy też w wydarzeniach organizowanych przez UAM. Drugi dotyczy dążenia do zrównoważonej liczby kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem kryterium stopni naukowych. W odniesieniu do pierwszego postulatu Uniwersytet powinien gwarantować równe szanse w postępowaniach konkursowych i rekrutacyjnych (w tym do szkół doktorskich), a także dążyć do zapewnienia odpowiedniej równowagi udziału kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji przez organy kolegialne oraz w wydarzeniach naukowych organizowanych i współorganizowanych przez uczelnię. Uniwersytet winien dążyć do zapewnienia odpowiednio zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w składach komisji konkursowych i rekrutacyjnych oraz rotacyjnego przewodnictwa w tychże gremiach. Uniwersytet winien również gwarantować, aby w ogłoszeniach o naborze nie określano preferowanych płci osób kandydujących do pracy lub nauki. Powinien dążyć do odpowiednio zrównoważonej reprezentacji płci we władzach uczelni oraz organach i ciałach uniwersyteckich, których członkinie i członkowie są wybierani lub zasiadają w nich, mając na uwadze stopnie i tytuły naukowe (jak rady naukowe dyscyplin, Senat i inne). Winien również dążyć do tego, by reprezentacja płci w wydarzeniach naukowych organizowanych bądź współorganizowanych

była odpowiednio zrównoważona, mając na uwadze udział kobiet i mężczyzn w komitetach organizacyjnych, panelach plenarnych i komitetach naukowych.

Co do drugiego postulatu, tj. dążenia do zrównoważonej liczby kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem kryterium stopni naukowych, UAM winien wspierać karierę naukową kobiet poprzez podejmowanie działań wspomagających, mentorskich i promocyjnych. Winien dążyć do równości szans kobiet i mężczyzn w działaniach naukowych, uwzględniając grupy docelowe w taki sposób, aby wyrównywać szanse rozwoju bądź kariery w tych jednostkach, organach czy na stanowiskach, w których/na których jedna z płci jest nadreprezentowana lub niedostatecznie reprezentowana. Należy wyraźnie podkreślić, że podstawowym kryterium uczestnictwa w tego typu przedsięwzięciach jest posiadanie odpowiedniej wiedzy, kompetencji oraz umiejętności.

## 5. CELE SZCZEGÓŁOWE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

Na podstawie analizy wyników badań przeprowadzono diagnozę problemów dotyczących dyskryminacji (w tym molestowania) i wykluczenia na Uczelni oraz wynikających z tej analizy potrzeb. Priorytetem w realizacji Planu Równości Płci ustanowiono stworzenie włączającej kultury organizacyjnej UAM wspierającej równość i różnorodność. Plan zawiera narzędzia rozwiązywania problemów zidentyfikowanych przez diagnozę, propozycję stosownych działań i określenie czasu ich realizacji (2022–25). Wyznaczono obszary priorytetowe, skoncentrowane na osiągnięciu sześciu kluczowych celów:

### **Cel 1: Promowanie włączającej kultury organizacyjnej wspierającej równość i różnorodność**

Działania w ramach celu pierwszego dążą do budowania świadomości i wiedzy na temat równości i niedyskryminowania, w szczególności ze względu na płeć. Wynikają one ze wstępnej diagnozy<sup>14</sup> sytuacji na Uczelni i zdefiniowania problemów będących następstwem braku przeciwdziałania dyskryminacji – od braku poszanowania po przemoc, od lekceważenia po nadużycie władzy. Zakłada się powołanie instytucji odpowiedzialnych za wdrożenie działań antidyskryminacyjnych i upowszechniających wiedzę o ww. problemach, jak i o dobrych praktykach ich rozwiązywania.

---

<sup>14</sup> Treści wynikające z badania przeprowadzonego wśród społeczności UAM i ujęte we wspomnianym wcześniej (por. 4.1.) dokumencie *Raport z monitoringu warunków pracy i równego traktowania*.

## **Cel 2: Wspieranie rozwoju karier naukowych oraz dbanie o zachowanie równowagi płci w procedurach konkursowych**

Realizacja celu ma za zadanie stworzenie rozwiązań w zakresie rozwoju kariery naukowej na podstawie zasady równego traktowania poprzez wdrożenie systemu wsparcia aktywności zawodowej dla osób powracających do pracy naukowej po dłuższej przerwie. Na bazie szczegółowej diagnozy stworzony zostanie system mentoringu, który docelowo pozwoli zapobiec odpływowi przedstawicieli i przedstawicielek danej płci na różnych szczeblach kariery. Docelowo wprowadzone zostaną procedury zapobiegające nierównemu traktowaniu i różnym formom dyskryminacji przy rekrutacji nowych pracowników\_czek oraz rozwiązania zapewniające dążenie do odpowiedniej reprezentacji płci niedoreprezentowanej w składach komisji konkursowych i zespołów oceniających.

## **Cel 3: Dążenie do tworzenia odpowiednio zrównoważonej reprezentacji płci w organach decyzyjnych uczelni, zespołach oceniających i ewaluacyjnych oraz eksperckich i w komisjach uczelnianych**

Uniwersytet powinien dążyć do zagwarantowania równych szans w postępowaniach konkursowych i rekrutacyjnych, jak i odpowiednio zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn nie tylko w procesie podejmowania decyzji przez organy kolegialne, lecz również w wydarzeniach naukowych organizowanych i współorganizowanych przez uczelnię. Poza tym winien dążyć do stworzenia odpowiednio zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w składach komisji konkursowych i rekrutacyjnych oraz umożliwiać rotacyjne przewodnictwo w tych gremiach. Działania UAM powinny być nakierowane na zapewnienie odpowiednio zrównoważonej reprezentacji płci we władzach organów uniwersyteckich, których członkinie i członkowie są wybierani lub zasiadają w nich także na podstawie posiadanych stopni i tytułów naukowych (np. rady dziekańskie, rady dyscyplin nauki, Senat).

## **Cel 4: Stworzenie warunków pracy ułatwiających łączenie życia zawodowego z rodzinnym**

Realizacja celu ma za zadanie wypracować systemowe rozwiązania pomagające łączyć obowiązki zawodowe i rodzinne z uwzględnieniem potrzeb pracowników\_czek na różnych etapach kariery. Działania instytucji powinny zmierzać do rozwoju kultury organizacji pracy zgodnej z duchem work-life-balance. Istotnym elementem realizacji tego celu będą zwiększenie świadomości pracowników\_czek w zakresie praw pracowniczych oraz rekomendacja kompleksowego wsparcia dla pracowników\_czek opiekujących się osobami zależnymi.



### **Cel 5: Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych**

Realizacja celu ma przede wszystkim przyczynić się do poszerzenia horyzontu poznawczego studiujących/doktoryzujących się o doświadczenia, stanowiska i punkty widzenia dotychczas nieobecne lub pomijane w procesie kształcenia akademickiego oraz zaznajamiać z dyskursem równościowym i uczyć jego praktycznego zastosowania w zakresie używanego języka, a zarazem przekazywanych treści merytorycznych. Poprzez realizację założeń celu 5. zostaną wzbogacone i zmodernizowane programy nauczania dzięki ich zróżnicowaniu w kontekście rozmaitych perspektyw warunkowanych płcią. Poprzez działania ujęte w celu 5. promowane i wzmacniane będą poczucie przynależności do otwartej wspólnoty o charakterze włączającym, wolnej od praktyk dyskryminacyjnych, oraz wrażliwość na odmienność doświadczeń i potrzeb innych ludzi. Jego wdrożenie może zatem stanowić jeden z kluczowych wyznaczników jakości kształcenia. W zakresie badań naukowych realizacja celu ma natomiast prowadzić do zapewnienia odpowiedniej równowagi pomiędzy obecnością badaczek i badaczy w składach zespołów eksperckich, redakcjach czasopism naukowych, komitetach organizacyjnych, ale także w przestrzeni debaty publicznej. Ponadto jego implementacja służyć ma podkreśleniu znaczenia badań nad płcią, równouprawnieniem i dyskryminacją.

### **Cel 6: Wdrożenie działań przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciw molestowaniu seksualnemu**

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu jest zaangażowany w tworzenie środowiska społecznego, edukacyjnego, zawodowego oraz naukowego wolnego od dyskryminacji i przemocy, której szczególnie godną potępienia formą jest przemoc ze względu na płeć. Na UAM nie ma akceptacji dla zachowań o charakterze seksualnym, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności innej osoby przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. W związku z powyższym podejmowane są działania systemowe ze strony struktur uniwersyteckich powołanych do przeciwdziałania dyskryminacji. Ważnym instrumentem są także badania ankietowe dotyczące sytuacji o charakterze molestowania seksualnego w społeczności akademickiej UAM. Dzięki tego typu inicjatywom możliwe jest uzyskanie wiedzy o zasięgu tego zjawiska, a w efekcie podjęcie działań służących lepszemu wsparciu osób, które doświadczyły molestowania seksualnego, i skuteczniejszej dla nich pomocy. Zebrane w ten sposób informacje przyczyniają się ponadto do wypracowania i wdrożenia programów mających na celu eliminację w naszym środowisku tego typu patologicznych zachowań.

**Cel 1: Promowanie włączającej kultury organizacyjnej wspierającej równość i różnorodność**

Obszar	Działanie	Ramy czasowe	Wdrożenie	Wskaźnik sukcesu
1. Rekomendacje językowe	1.1. Przygotowanie <i>Rekomendacji</i> dotyczących stosowania na UAM języka wspierającego równość płci	Do końca 2023	Powołany Zespół Redakcyjny	Dokument
	1.2. Przeredagowanie dokumentów oficjalnych oraz materiałów informacyjnych i promocyjnych dotyczących Uczelni w zakresie języka włączającego i niedyskryminującego	Działanie ciągłe	Powołany Zespół Redakcyjny	Dokumenty napisane językiem włączającym i niedyskryminującym
	1.3. Dążenie do dbałości o stosowanie języka włączającego i niedyskryminującego w materiałach nowo przygotowywanych	Działanie ciągłe	Powołany Zespół Redakcyjny	Dokumenty, rekomendacje napisane językiem włączającym i niedyskryminującym
	1.4. Upowszechnienie wiedzy o języku niedyskryminującym przez organizowanie wykładów, debat i szkoleń	2022-2025	Osoby pełniące funkcje kierownicze	Jedno wydarzenie rocznie poświęcone tematyce rozwiązywania problemów dotyczących stosowania języka niedyskryminującego w każdej jednostce organizacyjnej UAM
2. Podnoszenie świadomości o problemach związanych z nierównym traktowaniem i dyskryminacją	2.1. Wsparcie dla wprowadzania problematyki poszanowania równości i różnorodności do treści zajęć dydaktycznych oraz badań naukowych	2022-2025	Rektor_ka, Uniwersytecka Rada ds. Kształcenia, rady ds. kształcenia szkół dziedzinowych, rady programowe	Nowe treści przekazywane w ramach zajęć dydaktycznych

	2.2. Obecność tematyki równości płci w ramach inicjatyw studenckich	2022-2025	Organy Samorządu Studentów UAM oraz inne organizacje studenckie	10 wydarzeń studenckich, na których obecna będzie tematyka równości płci (do 2025 r.)
	2.3. Wsparcie mediów ogólnouniwersyteckich w zakresie przygotowania materiałów/artykułów/audycji poświęconych tematyce równościowej	2022-2023	Redaktorzy odpowiedzialni za tworzenie treści	Cykle materiałów w każdym z mediów poświęcone różnym aspektom równościowym
	2.4. Promowanie aktywności badawczej w obszarze badań nad równością	2022-2023	Centrum Badań nad Partycypacją Kobiet w Przestrzeni Publicznej; Zespół „Gdy nauka jest kobietą”	Raport z wynikami badań, konferencje tematyczne
	2.5. Ogłoszenie i promowanie Planu Równości Płci	Czerwiec 2022; działanie ciągle	Rektor_ka	Konferencja prasowa; informacje nt. PRP w mediach
3. Upowszechnianie standardów i dobrych praktyk związanych z polityką równościową i antydyskryminacyjną	3.1. Obowiązkowe szkolenia dla wszystkich grup pracowniczych dotyczące rekomendacji Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników oraz PRP	od 2023	Rektor_ka, kanclerz	Liczba przeprowadzonych szkoleń
	3.2. Wdrożenie polityki równościowej i antydyskryminacyjnej	2022–25	Rzecznik_czka Praw i Wolności Akademickich, Koordynator_ka ds. PRP	Działania regulowane dokumentem pt. „Polityka równościowa i antydyskryminacyjna” uchwalonym przez Senat UAM
4. Instytucjonalne wsparcie działań równościowych	4.1. Utworzenie platformy wymiany wiedzy i poglądów o polityce równościowej oraz służącej do zgłaszania spraw dotyczących dyskryminacji	Początek 2023	Koordynator_ka ds. PRP	Aktywność uczestników wymiany i liczba zgłoszonych interwencji

5. Monitorowanie realizacji PRP	5.1. Powołanie Zespołu ds. monitoringu danych PRP	2022-2023	Rektor_ka	Powołany zespół
	5.2. Wypracowanie standardów i systemu zbierania i udostępniania danych PRP oraz rocznego raportowania na podstawie wybranych wskaźników danych	Działanie ciągłe od momentu ogłoszenia PRP	Zespół ds. monitoringu PRP	Liczba powstałych raportów zespołu

**Cel 2: Wspieranie rozwoju karier naukowych oraz dbanie o zachowanie równowagi płci w procedurach konkursowych i rekrutacyjnych**

Obszar	Działanie	Ramy czasowe	Wdrożenie	Wskaźnik sukcesu
1. Zatrudnienia nowych pracowników	1.1. Tworzenie komisji konkursowych przy zatrudnieniach nauczycieli akademickich z dbałością o odpowiednią reprezentację płci niedoreprezentowanej	Działanie ciągłe	Rady szkół dziedzinowych, kierownicy_czki grantów	Odpowiednio zrównoważone pod względem płci komisje konkursowe
	1.2. Prowadzenie postępowań konkursowych przy zatrudnieniach nauczycieli akademickich zgodnie z przyjętymi założeniami OTM-R	Działanie ciągłe	Rady szkół dziedzinowych, kierownicy_czki grantów	Liczba rekrutacji przeprowadzonych zgodnie z OTM-R
	1.3. Prowadzenie rekrutacji na stanowiska administracyjne, biblioteczne, techniczne i obsługowe na podstawie kompetencji, wiedzy i umiejętności oraz z uwzględnieniem płci niedoreprezentowanej	Działanie ciągłe	Kanclerz	Liczba zatrudnień
2. Postępowania w awansach naukowych	2.1. Tworzenie komisji doktorskich i habilitacyjnych z dbałością o zapewnienie odpowiedniej równowagi płci	Działanie ciągłe	Rady naukowe dyscyplin	Odpowiednia równowaga pod względem płci w składach komisji doktorskich i habilitacyjnych
	2.2. Wypracowanie procedur sprzyjających równemu traktowaniu przy awansach oraz przygotowanie katalogu dobrych praktyk przy postępowaniach awansowych	2023	Rzecznik_czka Praw i Wolności Akademickich, koordynator_ka ds. PRP	Obowiązujące na UAM procedury i dobre praktyki

	2.3. Sformułowanie i wdrożenie wytycznych związanych z uwzględnieniem równoważenia reprezentacji płci w procedurach wyboru składu komisji eksperckich (doktorskich, habilitacyjnych i innych, w tym projektowych)	Od roku akademickiego 2022/2023	Osoby przewodniczące radom naukowym dyscyplin	Składy komisji z uwzględnieniem struktury płci w jednostce (do końca 2023 r.)
	2.4. Sformułowanie i wdrożenie wytycznych odnoszących się do aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach konkursowych i rekrutacyjnych	Od roku akademickiego 2022/2023	Osoby odpowiedzialne za przygotowywanie ogłoszeń konkursowych, w tym projektowych	Składy komisji z uwzględnieniem struktury płci w jednostce (do końca 2023 r.)
3. Wspieranie rozwoju karier	3.1. Powołanie zespołu doradczego ds. rozwoju karier naukowych	2023-2024	Rektor_ka	Powołany zespół
	3.2. Przeprowadzenie diagnozy potrzeb	2022-2023	Koordinator_ka ds. PRP	Diagnoza
	3.3. Stworzenie dodatkowych form wsparcia dla rodziców wracających z urlopów związanych z rodzicielstwem oraz osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, mających na celu pomoc w powrocie do pełnej aktywności naukowej	2025	Dziekani_y	Obniżone pensum wg potrzeb i na wniosek pracownika_czki oraz za zgodą dziekanów
	3.4. Stworzenie systemowego rozwiązania przeciwdziałającego odplywowi przedstawicieli danej płci na określonym poziomie kariery naukowej	2025	Rektor_ka, koordinator_ka ds. PRP	System podlegający stałemu monitorowaniu
	3.5. Stworzenie programu mentoringu dla rozwoju karier wyrównującego szanse obu płci na różnym poziomie rozwoju kariery naukowej	2022–2025	Koordinator_ka ds. PRP, zespół ds. rozwoju karier naukowych	Liczba osób mentorowanych oraz mentorów

**Cel 3: Dążenie do tworzenia zrównoważonej reprezentacji płci w organach decyzyjnych uczelni, zespołach oceniających i ewaluacyjnych oraz eksperckich i komisjach uczelnianych**

<b>Obszar</b>	<b>Działanie/rozwiązanie</b>	<b>Ramy czasowe</b>	<b>Wdrożenie</b>	<b>Wskaźnik sukcesu</b>
1. Równowaga płci w organach decyzyjnych i jednostkach organizacyjnych UAM	1.1. Sformułowanie i wprowadzenie wytycznych dotyczących odpowiedniego zrównoważenia reprezentacji płci w strukturach organów i jednostek organizacyjnych UAM	Od kadencji 2024-2028	Rektor_ka	Wytyczne oraz odpowiednia równowaga pod względem płci
	1.2. Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących odpowiedniego zrównoważenia reprezentacji płci przy powierzaniu przewodniczenia gremiom decyzyjnym	Od 2023	Rektor_ka	Wytyczne oraz odpowiednia równowaga pod względem płci



**Cel 4: Stworzenie warunków pracy ułatwiających łączenie życia zawodowego z rodzinnym**

Obszar	Działanie	Ramy czasowe	Wdrożenie	Wskaźnik sukcesu
1. Organizacja kultury pracy przyjaznej łączeniu życia zawodowego z rodzinnym	1.1. Promowanie działań prowadzących do godzenia życia prywatnego z zawodowym, np. stworzenie możliwości <i>home office</i> czy dostosowania terminu urlopu wypoczynkowego do potrzeb rodzinnych osób zatrudnionych w administracji	Do 2025	Kanclerz, koordynator_ka ds. PRP, dziekani	Zasady korzystania z <i>home office</i>
	1.2. Zwiększenie świadomości pracowników_czek w zakresie praw pracowników_czek przebywających na lub powracających z urlopów związanych z rodzicielstwem (np. uwzględnianie ich w procedurach awansowych, przydzielaniu podwyżek)	2023-2025	Koordynator_ka ds. PRP	Katalog dobrych praktyk w zakresie organizacji czasu pracy, które będą uwzględniać potrzeby związane z życiem prywatnym i rodzinnym pracowników  Liczba spotkań, szkoleń zwiększających świadomość dobrych praktyk w zakresie zarządzania czasem, godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym  Funkcjonujący kanał informacyjny informujący o rozwiązaniach wprowadzonych przez Uniwersytet na rzecz łączenia życia zawodowego z rodzinnym i popularyzujące te rozwiązania
	2.1. Stworzenie Klubu Seniora_ki UAM	2025	Rektor_ka	Funkcjonujący Klub Seniora_ki UAM

2. Wypracowanie rozwiązań wspierających osoby sprawujące funkcje opiekuńcze	2.2. Poszukiwanie źródeł dofinansowania do opieki nad osobami zależnymi z włączeniem seniorów_ek i osób z niepełnosprawnościami	Działanie ciągłe od 2024/2025	Koordinator_ka ds. PRP; Pełnomocnik_czka rektora ds. osób z niepełnosprawnościami	Źródła dofinansowania do opieki
	2.3. Stworzenie przyjaznej organizacji czasu pracy uwzględniającej potrzeby osób sprawujących funkcje opiekuńcze	Działanie ciągłe od momentu ogłoszenia PRP	Rektor_ka, kanclerz	Nowe zasady wprowadzone do regulaminu pracy
	2.4. Dostosowanie infrastruktury do potrzeb osób opiekujących się osobami zależnymi (zgodnie ze strategią UAM)	Zadanie ciągłe	Kanclerz w porozumieniu z koordynatorem_ką ds. PRP	Zaadaptowane pomieszczenia w budynkach UAM na potrzeby osób sprawujących funkcje opiekuńcze
	2.5. Sporządzenie diagnozy potrzeb pracowników_czek opiekujących się osobami zależnymi	Do końca 2023 roku	Koordinator_ka ds. PRP	Raport z diagnozy

#### Cel 5: Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych

Obszar	Działanie	Ramy czasowe	Wdrożenie	Wskaźnik sukcesu
1. Kształcenie zgodnie z zasadą równości oraz włączanie wymiaru płci do treści dydaktycznych	1.1. Szkolenia dla osób prowadzących zajęcia dydaktyczne	W trybie ciągłym od II poł. 2022	Sekcja Rekrutacji i Rozwoju Zawodowego Pracowników (Centrum Spraw Pracowniczych)	Liczba przeszkolonych pracowników i pracowniczek
	1.2. Stworzenie poradnika lub/i interaktywnej strony (knowhow website) opartej na przykładach dobrych praktyk równościowych (case studies) w zakresie kształcenia we wszystkich dyscyplinach	2022-2023	Koordinator_ka ds. PRP oraz powołani specjaliści	Poradnik i interaktywna strona

	1.3. Weryfikacja programów studiów, w tym treści programowych oraz języka stosowanego w sylabusach. Wypracowanie rekomendacji włączających w zakresie ich tworzenia.	Działanie ciągłe	Rady programowe kierunków studiów	Zmodyfikowane programy studiów, w tym treści programowe i język stosowany w sylabusach
	1.4. Przeprowadzenie szkoleń z zakresu konstruowania programów studiów pod kątem implementowania w nich treści równościowych i poszerzających perspektywę poznawczą z uwzględnieniem płci	Zadanie ciągłe	Prorektor_ka właściwy_a kształcenia	Liczba przeprowadzonych szkoleń
	1.5. Przeprowadzanie obowiązkowych krótkich szkoleń on-line dotyczących PRP UAM i wynikających z niego praw dla osób studiujących i doktoryzujących się na pierwszych latach studiów I i II stopnia oraz w szkołach doktorskich	Od 2024	Koordinator_ka ds. PRP	Obowiązek udziału w kursie dla osób studiujących i doktoryzujących się przyjętych na pierwsze lata studiów
2. Odpowiednio zrównoważona reprezentacja płci w zespołach badawczych oraz w przestrzeni debaty publicznej (dyskurs medialny)	2.1. Stworzenie platformy przeznaczonej dla kobiet i służącej do samodzielnego zgłaszania własnych kandydatur w roli ekspertek z różnych dziedzin, zgodnie z ich specjalizacją, obszarami zainteresowań naukowych/badawczych	Od 2024	Prorektor_ka właściwy_a ds. nauki	Funkcjonująca baza
3. Dystrybucja wiedzy na temat wyników najnowszych badań pracowników_czek UAM uwzględniających perspektywę płci	3.1. Stworzenie usystematyzowanej, na bieżąco aktualizowanej oraz ogólnodostępnej bazy powstałych publikacji oraz wyników badań	2023-2024	Zespół "Gdy nauka jest kobietą", Prorektor_ka właściwy_a ds. nauki	Dostępna baza publikacji

4. Odpowiednio zrównoważona reprezentacja płci w redakcjach naukowych czasopism/monografii zbiorowych oraz w komitetach naukowych konferencji	4.1. Kierowanie się zasadą odpowiednio zrównoważonej reprezentacji płci w składach osobowych redakcji czasopism oraz komitetów naukowych konferencji organizowanych na UAM	Działanie ciągłe	Redaktorzy_rki naczelni_e czasopism; osoby przewodniczące komitetom naukowym konferencji	Odpowiednio zrównoważona reprezentacja płci w składach redakcji
5. Inspirowanie badań z zakresu studiów nad płcią, równouprawnieniem i dyskryminacją	5.1. Wprowadzenie małych (uczelnianych) grantów dla projektów badawczych dotyczących przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płeć	od 2024	Wydziały, szkoły dziedzinowe	Przyznanie 5 minigrantów rocznie z różnych dyscyplin
6. Promowanie treści równościowych w badaniach i innowacjach	6.1. Stworzenie rekomendacji w zakresie ustalania priorytetów badawczych na podstawie najnowszych dostępnych danych uwzględniających aspekt płci na wszystkich etapach prowadzenia badań na populacjach – od formułowania hipotez, poprzez zbieranie danych i ich analizę <sup>15</sup>	2025	Koordynator_ka ds. PRP, prorektor_ka właściwy_a ds. nauki	Istniejące rekomendacje

<sup>15</sup> Przykład: <http://genderinnovations.stanford.edu/>.

**Cel 6: Wdrożenie działań przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciw molestowaniu seksualnemu**

Obszar	Działanie/rozwiązanie	Ramy czasowe	Wdrożenie	Wskaźnik sukcesu
1. Zwiększanie świadomości w zakresie przemocy ze względu na płeć. Przeciwdziałanie zjawisku molestowania seksualnego w społeczności UAM	1.1. Prowadzenie akcji promocyjnej i edukacyjnej mającej na celu zwiększenie świadomości pracowników_czek, doktorantów_ek i studentów_ek w zakresie przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu	Działanie ciągłe	Koordinator_ka ds. PRP, Rzecznik_czka Praw i Wolności Akademickich	Konferencje, seminaria i warsztaty, informacje w mediach akademickich, w tym studenckich
	1.2. Stworzenie bazy dobrych praktyk w celu wymiany doświadczeń między uczelniami	2022-2023	Koordinator_ka ds. PRP, Rzecznik_czka Praw i Wolności Akademickich	Baza dobrych praktyk
	1.3. Uwzględnianie w ramach obowiązkowych szkoleń antydyskryminacyjnych kwestii dotyczących przemocy ze względu na płeć	Od 2023	Rzecznik_czka Praw i Wolności Akademickich	Obecność treści dotyczących przemocy ze względu na płeć w szkoleniach antydyskryminacyjnych
	1.4. Prowadzenie wśród pracowników_czek, doktorantów_ek i studentów_ek cyklicznych badań ankietowych dotyczących molestowania seksualnego w społeczności UAM	Od 2023	Rzecznik_czka Praw i Wolności Akademickich	Wyniki badań ankietowych
2. Zorganizowanie systemu pomocy dla osób, które stały się ofiarami przemocy ze względu na płeć	2.1. Wsparcie prawne i psychologiczne osób, które doświadczyły molestowania seksualnego	Od 2023	Rzecznik_czka Praw i Wolności Akademickich	Wypracowany system wsparcia
	2.2. Powołanie konsultantów ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu	2022-2023	Rektor_ka UAM	Powołani konsultanci

	2.3. Doskonalenie procedur ułatwiających zgłaszanie przypadków molestowania seksualnego w społeczności UAM i ich komunikowanie wśród tej społeczności	2024	Rzecznik_czka Praw i Wolności Akademickich	Funkcjonujące procedury ułatwiające zgłaszanie przypadków molestowania seksualnego i przejrzysta komunikacja w tym zakresie
--	---	------	--	---

## 6. PODSUMOWANIE

Zapewnienie przestrzegania standardów równości i niedyskryminowania w społeczności akademickiej jest jednym z priorytetów wśród licznych zadań Uniwersytetu. Stworzenie przestrzeni bezpiecznej, wolnej od dyskryminacji traktujemy jako podstawę funkcjonowania Uniwersytetu. Wspólnie ze Strategią UAM na lata 2020-2030, Polityką Równościową i Antydyskryminacyjną UAM, zaleceniami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników Plan Równości Płci stanowić ma podstawę do prowadzenia polityki równościowej na naszym Uniwersytecie.

W ramach Planu Równości Płci dla UAM uwzględniono sześć celów wypracowanych na podstawie rekomendacji Komisji Europejskiej określonych jako fundamentalne dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach:

1. Promowanie włączającej kultury organizacyjnej wspierającej równość i różnorodność.
2. Wspieranie rozwoju karier naukowych oraz dbanie o zachowanie równowagi płci w procedurach konkursowych i rekrutacyjnych.
3. Dążenie do tworzenia zrównoważonej reprezentacji płci w organach decyzyjnych uczelni, zespołach oceniających i ewaluacyjnych oraz eksperckich i komisjach uczelnianych.
4. Stworzenie warunków pracy ułatwiających łączenie życia zawodowego z rodzinnym.
5. Włączanie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych.
6. Wdrożenie działań przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciw molestowaniu seksualnemu.

Od 2022 roku posiadanie PRP jest warunkiem przystąpienia do konkursów w ramach programu ramowego Horyzont Europa. Plan Równości Płci powstał na podstawie analizy danych płynących z raportów przygotowanych na UAM.

Poprzez realizację działań zawartych w Planie Równości Płci Uniwersytet dążyć będzie do wyrównania szans wszystkich osób, aby zapewnić im sprawiedliwe warunki pracy i studiowania, z korzyścią dla społeczności akademickiej i jej otoczenia społecznego. Prowadzenie wysokiej jakości badań, możliwość skorzystania z wynikającej z tego wiedzy oraz spójny, sprawnie funkcjonujący system wsparcia administracyjnego powinny bowiem być dostępne dla wszystkich.

Wierzimy, że zaprojektowane zmiany instytucjonalne będą następowały przy zaangażowaniu i wsparciu Władz naszej Uczelni oraz życzliwym przyjęciu i respektowaniu zapisów PRP przez całą społeczność akademicką.