

Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie

*PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO
W KRAKOWIE ZOSTAŁ PRZYJĘTY ZARZĄDZENIEM REKTORA
UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO W KRAKOWIE
DR HAB. STANISŁAWA MAZURA, PROF. UEK
NR R.0211.47.2022 Z DNIA 19 LIPCA 2022 R.*

Skład Zespołu:

Prof. dr hab. Janina Filek

Prof. dr hab. Anna Karwińska

Prof. dr hab. Paweł Lula

Dr hab. Przemysław Kisiel, prof. UEK - przewodniczący zespołu

Dr hab. Małgorzata Tyrańska, prof. UEK

Dr hab. Paweł Ulman, prof. UEK

Dr Łukasz Danel

Dr Dorota Jopek

Dr Monika Sady

Dr Katarzyna Sanak – Kosmowska

Mgr Tomasz Kucharski

Mgr Agata Dobranowska

Mgr Anna Drabina

Mgr Sylwia Krzyżek-Liburska

Spis treści

Wprowadzenie	4
1. Diagnoza.....	8
1.1. Pracownicy w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie	10
1.1.1. Struktura zatrudnienia wg płci w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie	10
1.1.2. Struktura płci w organach decyzyjnych i doradczych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.....	12
1.1.3. Struktura płci a wynagrodzenia w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie.....	13
1.1.4. Struktura płci a aktywność badawcza w UEK.....	15
1.1.4.1. Struktura płci a kierownicy projektów w grantach wewnętrznych 2020-2021	15
1.1.4.2. Struktura płci a projekty finansowane przez polskie instytucje zewnętrzne w latach 2020-2021	16
1.1.4.3. Struktura płci a projekty międzynarodowe 2020-2021	17
1.1.4.4. Struktura płci a granty NCN 2020-2021	17
1.1.5. Struktura płci pracowników UEK a urlopy związane z rodzicielstwem	18
1.1.6. Wnioski.....	19
1.2. Studenci i doktoranci UEK	21
1.2.1. Struktura płci studentów.....	21
1.2.2. Struktura płci w organach samorządu studenckiego	23
1.2.3. Struktura płci studentów w organach przedstawicielskich.....	24
1.2.4. Struktura płci doktorantów	26
1.2.5. Struktura płci w organach Samorządu Doktorantów oraz w organach przedstawicielskich doktorantów	26
1.2.6. Wnioski.....	27
1.3. Dotychczasowe działania podejmowane w UEK na rzecz równego traktowania płci	28
1.3.1. Procedura przeciwdziałania dyskryminacji w UEK.....	28
1.3.2. Procedury antydyskryminacyjne ze względu na płeć w aktach prawa wewnętrznego UEK	31
1.3.3. Zasady postępowania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie.....	31
1.3.4. Zagadnienia równości płci w badaniach naukowych	32
1.3.5. Inne formy monitorowania zasady równości płci w UEK	33
1.3.6. Ocena istniejących regulacji prawnych w UEK w zakresie polityki równości płci	33
1.3.7. Zestawienie aktów prawa wewnętrznego Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie regulujących kwestie równości płci.....	34
1.4. Wyniki badania empirycznego pracowników, studentów i doktorantów UEK.....	35

1.4.1. Podstawowe informacje o badaniu	35
1.4.2. Wyniki badania eksploracyjnego	37
1.4.3. Wyniki badania opisowego pracowników	41
1.4.4. Wyniki badania opisowego studentów i doktorantów	50
2. Cele polityki równości płci w UEK	56
Załączniki:	63
Załącznik nr1 – Tabele wyników – badanie pracowników	63
Załącznik nr 2 –Tabele wyników – badanie studentów i doktorantów	63

Wprowadzenie

Tym, co sprzyja harmonijnemu rozwojowi każdej jednostki, a poprzez swobodny i harmonijny rozwój wszystkich jednostek, także każdej wspólnoty, jest niewątpliwie wysoki poziom szacunku okazywany każdemu członkowi tej wspólnoty, bez względu na różniące go od innych cechy, takie jak np. wiek, płeć, niepełnosprawność, orientacja seksualna itp. Czynnikiem wpływającym na wysoki poziom szacunku wobec każdego Innego/Drugiego jest niewątpliwie wysoka kultura członków wspólnoty, jak również dobrze funkcjonująca struktura konkretnej instytucji (będącej skądinąd pochodną rozwiązań kulturowych danego społeczeństwa). Struktura ta umożliwia nie tylko formalno-prawną, ale przede wszystkim realną możliwość swobodnego rozwoju. Ten wysoki poziom szacunku powinien być zatem elementem kultury organizacyjnej każdej instytucji, znajdując odzwierciedlenie w obowiązujących normach i systemie wartości.

Mając tego świadomość, władze Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie (UEK) w nowej strategii na lata 2021-2024 ogłosiły zamiar uczynienia z UEK „wspólnoty, stabilnie opartej na współdziałaniu i solidarności, zawsze gotowej do pomocy w sytuacjach kryzysowych oraz uważnie słuchającej słów krytyki i wezwań do poprawy”¹. Jako jedną z dróg realizacji tego zadania zaplanowały kontynuację rozpoczętych w poprzedniej kadencji działań ukierunkowanych na popularyzację tolerancji, otwartości i różnorodności. Warto w tym miejscu przypomnieć, że Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, jako druga uczelnia w Polsce podpisała w 2019 roku Kartę Różnorodności, funkcjonującą aktualnie w 24 krajach UE, a 5 października 2020 r. uzyskała Wyróżnienie HR Excellence in Research. Zobowiązania aktualnych władz UEK w obszarze stworzenia wszystkim pracownikom równych szans rozwojowych z jednej strony wzmocnione są oczekiwaniami samych pracowników, zaś z drugiej nowymi dyrektywami przygotowanymi przez UE.

Jedną z tych dyrektyw dotyczy coraz wyraźniej zarysowującego się w świadomości obywateli UE problemu nierównego dostępu kobiet do swobodnego rozwoju zawodowego w obszarze szkolnictwa wyższego i nauki. Stąd zalecenie przygotowywania przez uczelnie i instytuty badawcze Planu Równości Płci. W ramach tego Planu w pierwszym kroku chodzi o zainicjowanie badań diagnozujących skalę tego problem na uczelni, a w drugim o podjęcie

¹ Strategia Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie 2021-2024, Kraków 2021, s. 3. Dostępne na: <https://sg-cdn.uek.krakow.pl/file/root/akty-prawne/uchway-senatu/2021-rok/za.-do-t.0022.57.2021.pdf>

działań mających na celu eliminację barier rozwojowych, zaś w kolejnym o przygotowanie systemu monitorującego zachodzące zmiany.

Przygotowanie Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie ma zatem wesprzeć już zaplanowane kierunkowe działania uczelni nastawione na wykorzystanie potencjału każdej osoby – członka wspólnoty akademickiej bez względu na płeć. Pozostaje zatem w zgodzie z zapisem Strategii UEK 2021-2024, podkreślającej, iż jeżeli chcemy dobrze przygotowywać studentów „do społecznie odpowiedzialnej przedsiębiorczości, musimy sami reprezentować wzorowy poziom zasobów, kompetencji oraz relacji z pracownikami i otoczeniem”².

Jednocześnie warto zauważyć, że realizowanie zasad równego traktowania, począwszy od równego traktowania bez względu na płeć pracownika oraz stworzenie mu równych szans rozwojowych, ma ogromne znaczenie dla dobrostanu psychicznego i społecznego uczestników wspólnoty akademickiej, ale także dla możliwości osiągnięcia założonych przez uczelnie ambitnych celów i w konsekwencji, możliwości wcielania w życie idei społeczeństwa demokratycznego. Warto tu także przypomnieć, że uczelnie wyższe mają wyraźnie określone społeczne funkcje formatywne. To przede wszystkim nasze środowiska powinny tworzyć wzory dla innych instytucji, czy innych obszarów życia społecznego, dostarczając „dobrego przykładu” w sferze przestrzegania założonych i przyjętych wartości, wspierania harmonii w relacjach międzyludzkich, zarówno w wymiarze formalnym, jak i nieformalnym.

Ponadto wdrażanie Planu Równości Płci, a także realizacja innych działań wpisujących się w strategię równych szans dla wszystkich, zakreśloną w programie ramowym „Horyzont Europa 2021-2027”³, wspiera wykorzystywanie potencjału każdej osoby we wspólnocie akademickiej, przy zapewnianiu poczucia bezpieczeństwa i współuczestniczenia. Wprawdzie różnorodność może być źródłem potencjalnych konfliktów i nieporozumień, jednak w znacznie większym stopniu sprzyja efektom synergii w działaniach zbiorowych poprzez wykorzystywanie odmiennych punktów widzenia, atutów oraz zasobów różnych grup i jednostek. Oznacza to jednak, że dla dobrego funkcjonowania społeczeństwa, niezwykle ważnym elementem życia społecznego jest dążenie do zapewniania wszystkim równych szans w staraniach o cenione dobra i wartości, zarówno materialne, jak i niematerialne. Ale konsekwencją tego musi być uznanie, że złożoność współczesnych wyzwań w wielu dziedzinach wymaga od nas umiejętności „szerszego widzenia” i współdziałania z wieloma

² op.cit., s.3

³ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r., Dostępne na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0695&from=EN>

różnymi osobami czy grupami. To także umiejętność definiowania dobra wspólnego w kategoriach włączających, a nie wykluczających.

Zasadniczym celem opracowania i wdrażania Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie jest tworzenie środowiska pracy i nauki, bezpiecznego i przyjaznego dla wszystkich uczestników wspólnoty akademickiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Temu samemu celowi podporządkowane są obecne i przyszłe działania na rzecz zapewniania wszystkim równych szans, obejmujące również eliminowanie wszelkich przejawów nierówności. Należy przy tym podkreślić, że Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie opracowany został zgodnie z ustaleniami Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych, czyli dokumentów „określających ogólne zasady i wymagania co do pełnionych ról, zakresu obowiązków i uprawnień pracowników naukowych, a także ich pracodawców i/lub grantodawców”⁴. Warto jednak zaznaczyć, że jego przygotowanie jest równocześnie deklaracją ze strony naszej Uczelni, wyrażającą zamiar współuczestniczenia w procesie budowania wspólnej przestrzeni edukacyjnej i badawczej, opartej na wspólnych wartościach europejskich.

Dlaczego Plan Równości Płci jest tak ważny? Ponieważ zaczynamy wprowadzanie strategii równych szans właśnie od tego obszaru, gdyż nierówne traktowanie powiązane z płcią jest w społecznym odczuciu (jak wynika z np. z raportów Rzecznika Praw Obywatelskich w Polsce) postrzegane jako szczególnie istotne wyzwanie⁵. Nie można bowiem nie zauważać, że wszystkie przejawy nierównego traktowania i nierównego dostępu funkcjonują w ramach pewnego kontekstu orientacji mentalnych i w pewnym klimacie, sprzyjającym wykluczaniu z różnych powodów. Co więcej, cechy, które przyczyniają się do wykluczania i/lub dyskryminacji, czyli tożsamość płciowa, wiek, niepełnosprawność, wygląd fizyczny, przynależność etniczna, religijna, orientacja seksualna itd. mają tendencję do kumulowania się i tworzenia tzw. syndromów cech niekorzystnego usytuowania społecznego. Wynikająca stąd atmosfera braku akceptacji czy braku tolerancji może utwierdzać przekonanie, że są takie osoby (grupy), które w pewnym sensie (np. ze względu na tradycje, wzory kulturowe) mają większe możliwości rozwojowe lub „większe prawo” by dominować. W procesie edukacji obywatelskiej ważne jest zatem, aby podkreślać znaczenie równości we wszystkich możliwych zakresach, a także eliminować pewne stereotypy, które tak głęboko wrastają w kulturę, że stają

⁴ Europejska Karta Naukowca, Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Dostępne na: https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf

⁵ <https://bip.brpo.gov.pl/pl/kategoria-tematyczna/dyskryminacja>

się elementem jej ukrytych wzorów, stosowanych często bezrefleksyjnie. W tym sensie Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie ma także znaczenie jako element edukacji, wpływający na kształtowanie się nowego, znacząco bardziej tolerancyjnego i mocniej zintegrowanego społeczeństwa, a nie tylko jako dyrektywa związana z organizacją działań Uczelni.

Przygotowany dokument „Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” otwiera pogłębiona diagnoza sytuacji w zakresie równości płci w UEK. Pozwala ona przede wszystkim zidentyfikować obszary, w których mogą potencjalnie pojawiać się praktyki dyskryminacyjne. Identyfikując te obszary starano się określić w jakim stopniu zostaje w nich zaburzona zasada równych szans dla wszystkich.

Diagnoza złożona jest z trzech głównych części. Pierwsza zawiera analizę dostępnych danych zastanych, dotyczących pracowników, studentów i doktorantów Uczelni, które pozwalają określić poziom ich równego traktowania ze względu na płeć. Druga część zawiera opis procedur o charakterze antydyskryminacyjnym, obowiązujących w UEK oraz podejmowanych w naszej Uczelni działań, mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć. Ostatnia część diagnozy zawiera prezentację wyników badań empirycznych, które zostały zrealizowane na potrzeby niniejszego opracowania wśród członków całej społeczności naszej Uczelni. Ich celem jest przedstawienie opinii osób pracujących i studiujących w UEK na temat obecności i poziomu natężenia praktyk dyskryminacyjnych w przestrzeni naszego Uniwersytetu.

Dokument zamykają, opracowane w oparciu o diagnozę, cele polityki równości płci w UEK. Proces osiągania każdego ze wskazanych celów został rozpisany na konkretne zadania. Następnie w odniesieniu do każdego zadania określono podmioty, które będą odpowiedzialne na naszej Uczelni za ich realizację we wskazanym czasie. By usprawnić proces monitorowania ich realizacji zaproponowano wskaźniki, które pozwolą określić poziom zaawansowania realizacji poszczególnych zadań.

1. Diagnoza

Część pierwsza diagnozy rozpoczyna się od analizy struktury zatrudnienia ze względu na płeć w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. W prowadzonej analizie odwołujemy się nie tylko do danych ogólnych, ale również opisujemy strukturę płci w grupie osób zajmujących stanowiska decyzyjne i doradcze w Uniwersytecie.

Drugim wymiarem uwzględnionym w ramach tej części diagnozy jest analiza wynagrodzeń w kontekście podziału ze względu na płeć. Odwołujemy się w nim do analizy zróżnicowania mediany wynagrodzeń ze względu na płeć z podziałem na poszczególne typy zajmowanych stanowisk. Przedstawione dane ilustrują jednak jedynie poziom wynagrodzeń określonych w umowach o pracę. Uzyskanie danych ilustrujących poziom rzeczywistych wynagrodzeń w skali całej Uczelni, z uwzględnieniem wszystkich dodatków okazało się niemożliwe ze względu na brak wypracowanej metodologii wyliczania tych danych oraz ograniczeń systemu informatycznego w UEK.

Kolejny wymiar tej części diagnozy jest zogniskowany na grupie nauczycieli akademickich. Ilustruje on zróżnicowanie płci pracowników w kontekście ich aktywności badawczej, która jest tu opisywana poprzez uczestnictwo w grantach i projektach o charakterze uczelnianym, krajowym oraz międzynarodowym.

Dopełnieniem diagnozy dotyczącej pracowników Uczelni jest analiza struktury płci osób korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem.

Należy jednak wyraźnie podkreślić, że w opinii Zespołu opracowującego niniejszy dokument, przedstawiona diagnoza dotycząca sytuacji pracowników w kontekście ich płci nie jest kompletna. Zamiarem Zespołu było bowiem uwzględnienie także innych wymiarów, które wydają się równie istotne dla rzetelnego opisu sytuacji w kontekście zróżnicowania płci. Uważamy bowiem, że na potrzeby pełnego opisu sytuacji, powinna być uwzględniona analiza zróżnicowania mediany wynagrodzeń uwzględniających wszystkie składniki wynagrodzenia (dodatki, premie, itp.), gdyż analiza taka pozwala uchwycić również ewentualne nieformalne praktyki dyskryminacji w zakresie wynagradzania.

Ponadto, w diagnozie powinna być uwzględniona również:

- analiza struktury płci osób, biorących udział w szkoleniach krajowych i zagranicznych, gdyż jest to element mający istotny wpływ na rozwój kariery zawodowej,
- analiza zróżnicowania płci osób delegowanych na konferencje krajowe i zagraniczne,

- analiza ścieżki rozwoju kariery zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem długości oczekiwania na awans lub przeszerogowanie,
- analiza zróżnicowania płci w kontekście procesów rekrutacyjnych, a w szczególności analiza struktury płci osób starających się o zatrudnienie w UEK i osób zatrudnianych w Uczelni.

Wyróżnione tu wymiary nie zostały jednak uwzględnione w przedstawianej diagnozie, gdyż dotychczas w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie nie zbierano koniecznych do tych analiz danych lub też nie stworzono procedury ich przetwarzania. W związku z tym Zespół postuluje stworzenie w naszej Uczelni systemowych rozwiązań, które umożliwiłyby przeprowadzenie analizy wskazanych wymiarów w przyszłości.

W zamieszczonej poniżej diagnozie zostali uwzględnieni oczywiście nie tylko pracownicy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, ale również pozostali uczestnicy wspólnoty akademickiej, czyli studenci i doktoranci. W ramach tego wymiaru zostało opisane w diagnozie zróżnicowanie ze względu na płeć charakteryzujące osoby studiujące w naszej Uczelni oraz odbywające studia doktoranckie. Ponadto, przeanalizowano również strukturę płci studentów i doktorantów zaangażowanych w działalność w organach Samorządu Studenckiego i Samorządu Doktorantów oraz w organach przedstawicielskich studentów i doktorantów.

Drugą część diagnozy sytuacji równości płci w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie tworzą sprawozdania z już realizowanych działań w naszej Uczelni, które mają na celu zapewnianie równego traktowania wszystkich członków społeczności naszej Uczelni. W tym kontekście przedstawiono z jednej strony działalność Rektorskiej Komisji ds. Równego Traktowania oraz Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania, z drugiej strony regulacje prawne obowiązujące w UEK i stojące na straży równego traktowania ze względu na płeć.

Trzecia część przedstawianej diagnozy zawiera prezentację wyników badań empirycznych. Do udziału w tych badaniach zostali zaproszeni wszyscy członkowie społeczności uczelnianej: pracownicy, studenci i doktoranci UEK. Przeprowadzone badanie miało na celu zarówno identyfikację, jak też charakterystykę skali występowania w przestrzeni Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie zjawisk i praktyk dyskryminujących, kierowanych wobec członków społeczności naszej Uczelni.

1.1. Pracownicy w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie

1.1.1. Struktura zatrudnienia wg płci w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie

Dane dotyczące zatrudnienia w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie, w podziale na główne grupy pracownicze z uwzględnieniem płci, przedstawiono w Tabeli 1. Liczba pracowników UEK ogółem wynosi 1404 osoby, z czego 763 to nauczyciele akademicy, 341 to pracownicy administracyjni, 50 to pracownicy w grupie bibliotekarzy a 250 to pracownicy działów technicznych i obsługi (stan na dzień 31.12.2021 r). Analiza struktury zatrudnienia w UEK wg płci wskazuje, że proporcja pracujących w UEK kobiet wobec mężczyzn wynosi 1,51 (liczba zatrudnionych kobiet wynosi 844 a mężczyzn 560).

Należy jednak zauważyć, że proporcja ta kształtuje się w sposób odmienny w poszczególnych grupach pracowniczych. Największe dysproporcje płci widoczne są wśród pracowników biblioteki oraz pracowników administracyjnych, gdzie proporcja kobiet do mężczyzn wynosi kolejno 7,33 i 5,09. W grupie nauczycieli akademickich nie odnotowano większych dysproporcji płci (proporcja K/M wynosi 0,98). Podobnie sytuacja wygląda w grupie pracowników działów technicznych i obsługi, gdzie widoczna jest niewielka asymetria na korzyść kobiet (proporcja K/M wynosi 1,21)

Tabela 1 Struktura zatrudnienia w UEK wg płci

	Ogółem	K	M	Proporcja K/M
Nauczyciele akademicy	763	378 (49,5%)	385 (50,5%)	0,98
Pracownicy administracyjni	341	285 (83,6%)	56 (16,4%)	5,09
Pracownicy w grupie bibliotekarzy	50	44 (88%)	6 (12%)	7,33
Pozostali pracownicy (techniczni + obsługa)	250	137 (54,8%)	113 (45,2%)	1,21
Ogółem UEK	1404	844 (60,1%)	560 (39,9%)	1,51

Źródło: dane wewnętrzne UEK, stan na dzień: 31.12.2021 r.

Zrównoważona struktura płci wśród nauczycieli akademickich wymaga jednak bardziej wnikliwej analizy, gdyż proporcje pracujących w UEK kobiet i mężczyzn znacząco się różnią w zależności od zajmowanych stanowisk (Tabela 2) oraz posiadanych stopni i tytułów

naukowych (Tabela 3). Pojawiające się tu różnice są na tyle istotne, że warto im się bliżej przyjrzeć.

Tabela 2 Struktura płci na poszczególnych stanowiskach pracowników akademickich

	Ogółem	K	M	Proporcja K/M
Profesor	42	11 (26,2%)	31 (73,8%)	K/M = 0,35
Profesor uczelni	169	63 (37,3%)	106 (62,7%)	K/M = 0,59
Adiunkt dr hab.	1	0	1 (100%)	
Adiunkt	310	155 (50%)	155 (50%)	K/M = 1
Asystent	81	48 (59,3%)	33 (40,7%)	K/M = 1,45
St. wykładowca, dr	72	36 (50%)	36 (50%)	K/M = 1
St. wykładowca, mgr	53	41 (77,4%)	12 (22,6%)	K/M = 3,42
Wykładowca, lektor, instruktor	33	23 (69,7%)	10 (20,3%)	K/M = 2,3

Źródło: dane wewnętrzne UEK, stan na dzień: 31.12.2021

W przypadku struktury ze względu na płeć wśród pracowników akademickich staje się wyraźnie widoczne, że podobna liczba kobiet i mężczyzn jest zatrudniona jedynie na stanowiskach adiunkta oraz starszego wykładowcy ze stopniem doktora (proporcja K/M = 1). Natomiast na obu rodzajach stanowisk profesorskich przeważają mężczyźni (proporcja K/M wynosi 0,35 oraz 0,59), podczas gdy na stanowiskach wykładowcy i starszego wykładowcy ze stopniem mgr znaczącą przewagę mają kobiety (odpowiednio K/M wynosi 2,3 oraz 3,42). Poczynione obserwacje wskazują na istnienie tendencji do nadreprezentacji mężczyzn na wyższych stanowiskach naukowych oraz nadreprezentacji kobiet na niższych stanowiskach naukowych i dydaktycznych.

Tabela 3 Struktura płci wśród pracowników akademickich z uwzględnieniem stopni i tytułów naukowych

	Ogółem	K	M	Proporcja K/M
Profesor	42	11 (26,2%)	31 (73,8%)	K/M = 0,35
Dr inż. hab.	12	5 (41,7%)	7 (58,3%)	K/M = 0,71
Dr hab.	158	59 (37,3%)	99 (62,7%)	K/M = 0,6
Dr inż.	31	15 (45,4%)	16 (51,6%)	K/M = 0,94
Dr	353	178 (50,4%)	175 (49,6%)	K/M = 1,02
Mgr inż.	13	5 (38,5%)	8 (61,5%)	K/M = 0,62
Mgr	67	39 (58,2%)	28 (41,8%)	K/M = 1. 39

Źródło: dane wewnętrzne UEK, stan na dzień: 31.12.2021

Analiza grupy nauczycieli akademickich w podziale na stopnie oraz tytuły naukowe i zawodowe wskazuje oczywiście na podobne tendencje, gdyż oba wymiary są w polskim systemie szkolnictwa wyższego ze sobą powiązane. Tu zatem również można dostrzec zrównoważoną reprezentację kobiet i mężczyzn wśród pracowników ze stopniem doktora ($K/M=1,02$) oraz wyraźną przewagę kobiet na poziomie magistra ($K/M=1,39$), za wyjątkiem stopnia mgr inż. ($K/M=0,62$) a przede wszystkim przewagę mężczyzn ze stopniem dr hab. ($K/M=0,71$) oraz z tytułem profesora ($K/M=0,35$).

Warto zauważyć, że tendencje te nie są specyficzne jedynie dla Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Wręcz przeciwnie - zdecydowana większość uczelni w Polsce (i nie tylko w Polsce) znajduje się w podobnej sytuacji. Niemniej sytuacja ta jest wielce niepokojąca w związku z tym powinny być podejmowane działania na rzecz zmiany tego stanu.

1.1.2. Struktura płci w organach decyzyjnych i doradczych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie

Analiza struktury płci w organach decyzyjnych i doradczych Uczelni wykazała w niemal wszystkich analizowanych grupach, dużą dysproporcję na niekorzyść kobiet (Tabela 4). Jedynie w przypadku kierowniczej kadry administracyjnej udział kobiet jest większy niż mężczyzn i określony jest współczynnikiem proporcji $K/M = 2,08$. Należy jednak równocześnie zauważyć, że w przypadku stanowisk dyrektorskich w tej grupie, udział kobiet znacząco spada ($K/M=0,66$).

W pozostałych organach decyzyjnych i doradczych UEK udział kobiet jest na niskim poziomie. Najmniejszy udział kobiet został odnotowany w Radzie Uczelni, w której proporcja udziału kobiet do mężczyzn wynosi 0,17 oraz w Kolegium Rektorskim, w którym proporcja ta równa jest 0,33. W miarę równomierny udział kobiet i mężczyzn występuje wśród Dyrektorów Instytutów, gdzie na ogólną liczbę 9 stanowisk, 4 z nich przypada kobietom, co daje proporcję $K/M = 0,8$.

Tabela 4 Struktura płci w organach decyzyjnych i doradczych UEK

	Ogółem	K	M	Proporcja K/M
Kolegium Rektorskie	4	1 (25%)	3 (75%)	$K/M = 0,33$
Rada Uczelni	7	1 (14,3%)	6 (85,7%)	$K/M = 0,17$
Senat	65	25 (38,5%)	40 (61,5%)	$K/M = 0,62$
Władze dziekańskie	3	1 (33,3%)	2 (66,7%)	$K/M = 0,5$

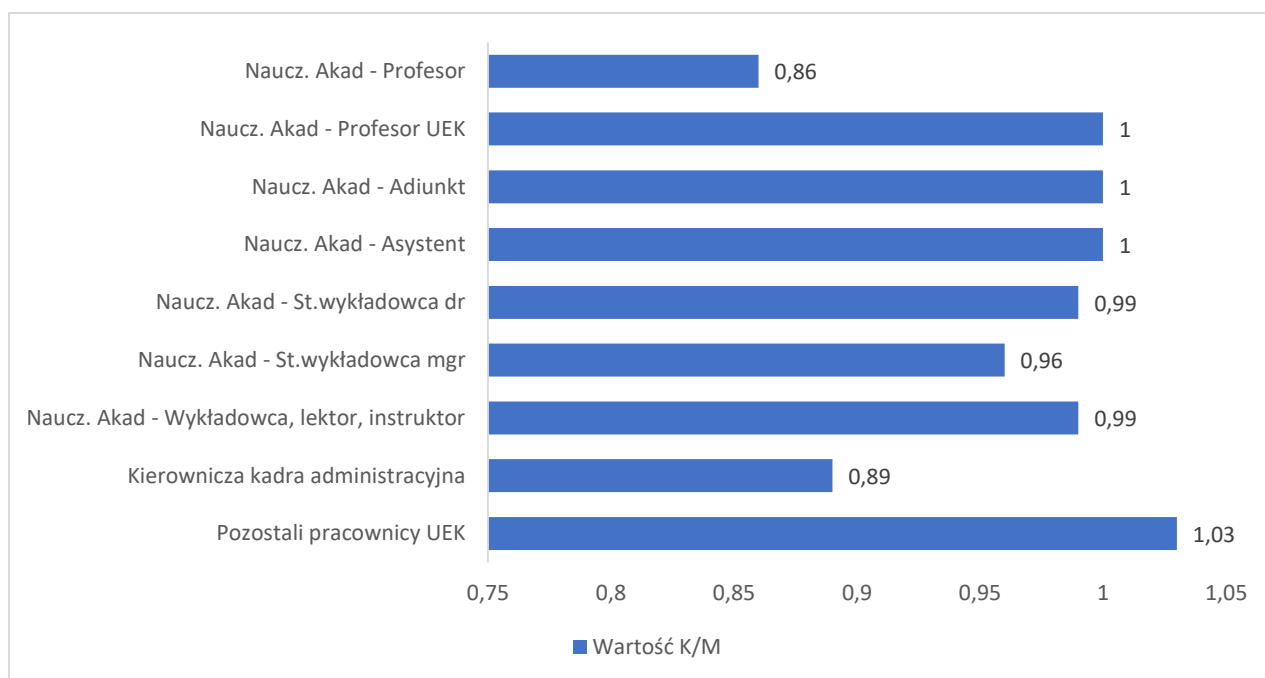
Kierownicza kadra administracyjna	80	54 (67,5%)	26 (32,5%)	K/M = 2,08
w tym: - stanowiska dyrektorskie	15	6 (40%)	9 (60%)	K/M = 0,66
Dyrektorzy Instytutów	9	4 (44,4%)	5 (55,6%)	K/M = 0,8
Kierownicy Katedr	70	27 (38,6%)	43 (61,4%)	K/M = 0,63
Członkowie Rad Dyscyplin	157	56 (35,7%)	101 (64,3%)	K/M = 0,55
Przewodniczący Rad Dyscyplin	3	0	3 (100%)	

Źródło: dane wewnętrzne UEK, stan na dzień: 31.12.2021

1.1.3. Struktura płci a wynagrodzenia w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie

Wpływ płci na poziom wynagrodzeń powinien być analizowany dwuwymiarowo. Po pierwsze, analizie powinien być poddany poziom wynagrodzeń zasadniczych, gdyż dzięki temu będzie wiadomo, czy reguły formalne, kształtujące strukturę wynagrodzeń w Uczelni mają charakter równościowy czy też dyskryminujący. Po drugie, analizie powinny być poddane również wynagrodzenia, uwzględniające wszystkie dodatkowe składniki płacowe, takie jak dodatki funkcyjne, zadaniowe, premie oraz wynagrodzenia za dodatkowe prace na rzecz Uczelni. Pojawianie się różnicy w przypadku tych wynagrodzeń świadczyć może o obecności nieformalnych mechanizmów dyskryminujących.

Analiza mediany płacy zasadniczej, bez dodatków funkcyjnych i zadaniowych, dodatku stażowego czy premii wskazuje generalnie na brak wpływu płci pracowników na poziom wynagrodzeń. Wniosek ten ilustrują dane uwzględniające zróżnicowanie w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, zajmujących te same typy stanowisk (Wykres 1). W przypadku nauczycieli akademickich stawki wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach są bardzo zbliżone lub wręcz tożsame. Należy tu jednak podkreślić, że wyjątek stanowią osoby zatrudnione na stanowisku profesora, gdzie proporcja wynagrodzenia kobiet do mężczyzn wynosi = 0,86.



Wykres 1 Proporcje mediany wynagrodzenia podstawowego kobiet i mężczyzn zatrudnionych w UEK na podobnych stanowiskach

W grupie pozostałych pracowników UEK, obejmującej pracowników administracyjnych, pracowników biblioteki, pracowników technicznych oraz pracowników obsługi również nie odnotowano znacznych dysproporcji, gdyż proporcja mediany wynagrodzenia podstawowego kobiet do mężczyzn wynosi w tym wypadku 1,03. Dysproporcję w wynagrodzeniu można natomiast zauważyć w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w grupie pracowników administracji, gdzie proporcja wynagrodzenia zasadniczego kobiet do mężczyzn wynosi 0,89. Taka sama wartość proporcji K/M widoczna jest w przypadku mediany wynagrodzenia na stanowisku kierowniczym wraz ze stałym dodatkiem kierowniczym.

Wspomniany powyżej drugi wymiar analizy poziomu wynagrodzeń, uwzględniający wszystkie dodatkowe składniki płacowe, takie jak dodatki funkcyjne, zadaniowe, premie oraz wynagrodzenia za dodatkowe prace za rzecz Uczelni, nie został uwzględniony w niniejszym opracowaniu. Podstawową przyczyną takiego stanu rzeczy jest brak danych umożliwiających przeprowadzenie takiej analizy. Ponieważ jednak uznajemy, że analiza wynagrodzeń z uwzględnieniem wszystkich jego składników jest konieczna dla kompleksowej diagnozy sytuacji w obszarze wynagrodzeń, uznajemy za konieczne uwzględnienie w przyszłości tego typu danych w systemie monitorującym poziom równouprawnienia płci w Uczelni.

1.1.4. Struktura płci a aktywność badawcza w UEK

1.1.4.1. Struktura płci a kierownicy projektów w grantach wewnętrznych 2020-2021

W ramach tego wymiaru analizie zostały poddane osoby kierujące trzema programami badawczymi, które są finansowane ze środków Uczelni, a mianowicie program Prolog, Potencjał oraz Doskonałość badawcza (Tabela 5). Analiza struktury płci w ramach grupy kierowników projektów grantów wewnętrznych Uczelni wykazała ogółem przewagę mężczyzn wśród osób, które sprawowały funkcję kierowników projektów ($K/M = 0,88$). Równocześnie jednak warto zauważyć, że analizowana proporcja w znacznym stopniu zależy od rodzaju programu grantowego. Zdecydowaną, ponad dwukrotną, przewagę uzyskują bowiem kobiety, gdy analizujemy granty realizowane w ramach programu Prolog 2020 oraz 2021 (K/M wynosi tu odpowiednio 1,9 oraz 2,37), czyli programu, który dedykowany jest dla pracowników ze stopniem magistra i którego celem jest finansowanie badaczy na początku kariery naukowej, grantami o relatywnie niewielkiej wartości finansowej. Natomiast praktycznie całkowicie odwrotnie wygląda sytuacja, gdy rozważamy programy przeznaczone dla badaczy zaawansowanych, wspieranych grantami o relatywnie wyższej wartości finansowej i wyższym prestiżu naukowym. W przypadku programu Potencjał 2020 ($K/M=0,64$) i 2021 ($K/M=0,67$) oraz Doskonałość badawcza 2021 ($K/M=0,45$) możemy bowiem zauważyć zdecydowaną dominację mężczyzn.

Warto przy tym zauważyć, że zaobserwowane tendencje nie są jedynie odbiciem struktury zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach akademickich w UEK, gdyż znajdują potwierdzenie również wtedy, gdy poddamy analizie nie liczbę osób, lecz odsetek osób uzyskujących granty w ramach poszczególnych programów. I tak w przypadku programu Prolog 2020, w którym mogą aplikować asystenci i doktoranci, w grupie kobiet 17,7% uprawnionych uzyskało grant a w grupie mężczyzn - 14,2%. W przypadku programu Potencjał 2020, do którego aplikują adiunkci oraz profesorowie i profesorowie UEK, w grupie kobiet 15,7% kierowało grantem a w grupie mężczyzn - 19,8%. Natomiast w przypadku programu Doskonałość badawcza, kierowanego do profesorów oraz profesorów UEK, wśród kobiet odsetek ten wynosił 6,7% a wśród mężczyzn 8%.

Z powyższych danych wyraźnie wynika, że aktywność badawcza kobiet jest wyższa w przypadku "młodszych pracowników nauki" a niższa wśród "starszych pracowników nauki". Przyczyn tego stanu jest oczywiście wiele i w oparciu o zebrane dane nie da się sformułować rzetelnego wyjaśnienia. Pewien wpływ ma tu z pewnością brak równowagi ze względu na płeć

w strukturze zatrudnienia w UEK, ale również może być to efekt pojawiających się dyskryminujących barier, jak np. “szklany sufit”.

Tabela 5 Struktura płci a kierownicy projektów w grantach wewnętrznych 2020 - 2021

Program	Ogółem	K	M	Proporcja K/M
PROLOG 2020	29	19 (65,5%)	10 (34,5%)	K/M = 1,9
PROLOG 2021	27	19 (70,4%)	8 (29,6%)	K/M = 2,37
POTENCJAŁ 2020	92	36 (39,1%)	56 (60,9%)	K/M = 0,64
POTENCJAŁ 2021	30	12 (40%)	18 (60%)	K/M = 0,67
DOSKONAŁOŚĆ BADAWCZA 2021	16	5 (31,2%)	11 (68,8%)	K/M = 0,45
Ogółem	194	91 (46,9%)	103 (53,09%)	K/M = 0,88

Źródło: dane wewnętrzne UEK

1.1.4.2. Struktura płci a projekty finansowane przez polskie instytucje zewnętrzne w latach 2020-2021

Analizie poddano również kierowników projektów finansowanych ze środków z polskich instytucji zewnętrznych w latach 2020 – 2021. W szczególności analizowano projekty, w których UEK był liderem w projekcie, partnerem w projekcie lub był to samodzielny projekt badawczy. Przeprowadzona analiza danych wykazała, że ogólna liczba kobiet w projektach finansowanych ze środków polskich instytucji zewnętrznych w stosunku do liczby mężczyzn wynosi 0,5. Oznacza to, że w badanym okresie zaledwie 1/3 kierujących projektami finansowanymi z polskich instytucji zewnętrznych stanowiły kobiety (Tabela 6).

Tabela 6. Struktura płci kierowników a projekty finansowane z polskich instytucji zewnętrznych 2020-2021

Rola w projekcie	Ogółem	K	M	Proporcja K/M
UEK liderem w projekcie	3	2 (66,7%)	1 (33,3%)	K/M = 2
UEK partnerem w projekcie	4	2 (50%)	2 (50%)	K/M = 1
Projekt samodzielny	17	4 (23,5%)	13 (76,5%)	K/M = 0,31
SUMA	24	8 (33,3%)	16 (66,7%)	K/M = 0,5

Źródło: dane wewnętrzne UEK

1.1.4.3. Struktura płci a projekty międzynarodowe 2020-2021

Bardzo podobnie jak w przypadku projektów finansowanych przez polskie instytucje zewnętrzne, kształtuje się struktura płci kierowników projektów międzynarodowych, realizowanych w latach 2020-2021. W szczególności analizowano ten problem w kontekście dwóch możliwych ról Uniwersytetu: lidera oraz partnera w projekcie (Tabela 7). Przeprowadzona analiza wykazała, że ogólna liczba kobiet pełniących role kierownicze w projektach międzynarodowych w stosunku do liczby mężczyzn wynosi 0,46. Oznacza to, że ok. 1/3 kierowników projektów międzynarodowych było kobietami. Wyjątek stanowią projekty z roku 2020, w których UEK występował w roli lidera – w nich kierownikami byli jedynie mężczyźni.

Tabela 7 Struktura płci kierowników a projekty międzynarodowe 2020-2021

Rola w projekcie	Ogółem	K	M	Proporcja K/M
UEK jako lider w projekcie 2020	2	0	2 (100%)	K/M=0
UEK jako partner w projekcie 2020	15	5 (33,3%)	10 (66,7%)	K/M = 0,5
UEK jako lider w projekcie 2021	3	1 (33,3%)	2 (66,7%)	K/M = 0,5
UEK jako partner w projekcie 2021	15	5 (33,3%)	10 (66,7%)	K/M = 0,5
SUMA	35	11 (31,4%)	24 (68,6%)	K/M = 0,46

Źródło: dane wewnętrzne UEK

1.1.4.4. Struktura płci a granty NCN 2020-2021

Ostatnią grupą projektów, którą poddano analizie, były projekty finansowane ze środków Narodowego Centrum Nauki (NCN) w latach 2020 – 2021. Projekty te podzielono na projekty indywidualne oraz projekty grupowe. Przeprowadzona analiza danych wykazała, że ogólna proporcja liczby kobiet kierujących grantami NCN w stosunku do liczby mężczyzn pełniących tę rolę wynosi 0,42. (Tabela 8). Oznacza to, że udział kobiet wśród osób kierujących projektami finansowanymi ze środków NCN wynosi mniej niż 30%.

Tabela 8 Struktura płci kierowników w grantach NCN 2020-2021

Rodzaj grantu	Ogółem	K	M	Proporcja K/M
Grant indywidualny 2020	15	6 (33,3%)	9 (66,7%)	K/M = 0,67
Grant grupowy 2020	21	5 (23,8%)	16 (76,2%)	K/M = 0,31
Grant indywidualny 2021	19	8 (42,1%)	11 (57,9%)	K/M = 0,73
Grant grupowy 2021	23	4 (17,4%)	19 (82,6%)	K/M = 0,21
SUMA	78	23 (29,5%)	55 (70,5%)	K/M = 0,42

Źródło: dane wewnętrzne UEK

Należy jednak zwrócić uwagę na pewne zróżnicowanie udziału kobiet kierujących projektami NCN. Z analizy danych wynika bowiem, że proporcja K/M w przypadku grantów indywidualnych jest relatywnie znacznie wyższa niż analogiczna proporcja w przypadku projektów grupowych. W wypadku projektów indywidualnych proporcja liczby kobiet do liczby mężczyzn wynosiła w 2020 roku 0,67, a w 2021 roku 0,73. Natomiast w przypadku projektów grupowych wskaźnik liczby kobiet do liczby mężczyzn wynosił odpowiednio dla 2020 roku – 0,31 a dla 2021 roku – 0,21. Oznacza to, że kobiety relatywnie częściej kierują projektami indywidualnymi niż projektami grupowymi.

1.1.5. Struktura płci pracowników UEK a urlopy związane z rodzicielstwem

Urlopy związane z rodzicielstwem rozpoczynają się urlopem macierzyńskim, a jego kontynuacją może być urlop rodzicielski, po którym pracownica lub pracownik może wystąpić o udzielenie urlopu wychowawczego. Wystąpienie o urlop rodzicielski oraz wychowawczy nie jest jednak obowiązkowe i to od decyzji pracownicy lub pracownika zależy, czy urlop taki będzie wykorzystany.

Analiza danych za lata 2020-2021 wskazuje, że jedynie część uprawnionych pracownic Uczelni korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego. Jeszcze mniejsza grupa pracownic decyduje się na skorzystanie z urlopu wychowawczego. Na podstawie danych nie da się ustalić przyczyn tego stanu rzeczy, gdyż na decyzje o skorzystaniu z urlopu rodzicielskiego mogą mieć wpływ różne przesłanki o charakterze osobistym i zawodowym.

Warto w tym miejscu również zauważyć, że uprawnienia do urlopu rodzicielskiego i wychowawczego posiadają również mężczyźni. W tym kontekście interesujący może być fakt, iż w analizowanym okresie żaden pracownik UEK nie skorzystał z możliwości uzyskania takiego urlopu. Przyczyn tego stanu, również w oparciu o uzyskane dane, nie da się określić. Świadczyć to może albo o niskim poziomie uświadomienia w zakresie praw przysługujących rodzicom małych dzieci, albo też o istnieniu barier, które utrudniają pracownikom skorzystanie z tych uprawnień.

Tabela 9 Płeć a korzystanie z urlopów związanych z rodzicielstwem w okresie 2020-2021

	Ogółem		Nauczyciele akademicy		Pozostali pracownicy	
	K	M	K	M	K	M
urlop macierzyński	37	0	16	0	21	0
urlop ojcowski	0	16	0	8	0	8
urlop rodzicielski	33	0	15	0	18	0
urlop wychowawczy	18	0	7	0	11	0

Źródło: dane wewnętrzne UEK, stan na dzień: 31.12.2021 r.

1.1.6. Wnioski

Analizując przedstawione powyżej dane warto podkreślić kilka kwestii.

Po pierwsze, trzeba zauważyć, że Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie jest instytucją, w której liczba zatrudnionych kobiet jest znacząco wyższa niż liczba zatrudnionych mężczyzn. Przewaga kobiet jest wyraźnie widoczna wśród wszystkich grup pracowniczych, poza nauczycielami akademickimi, wśród których występuje bardzo niewielka przewaga mężczyzn. Należy jednak podkreślić, że praktycznie równa liczba kobiet i mężczyzn, zatrudnionych na stanowisku nauczycieli akademickich nie jest efektem równej reprezentacji kobiet i mężczyzn, zatrudnionych na poszczególnych typach stanowisk. Jedynie bowiem wśród adiunktów i starszych wykładowców mamy rzeczywisty stan równowagi, natomiast mężczyźni znacząco

przeważają w grupie profesorów i profesorów uczelni, podczas gdy kobiety dominują wśród osób z niższymi stopniami naukowymi.

Po drugie, zaobserwowane tu zjawisko dominującej liczby kobiet na niższych szczeblach kariery akademickiej i stopniowej dominacji mężczyzn przy przechodzeniu na wyższe stanowiska jest swoiste dla wielu uczelni, nie tylko w Polsce i jest nazywane „dziurawym rurociągiem”. Wskazuje ono na istnienie znaczących barier, utrudniających kobietom rozwój kariery akademickiej, które mogą być skutkiem obecności mechanizmów dyskryminujących kobiety. Sytuacja ta wymaga zatem pogłębionego zbadania, ewentualnego zidentyfikowania takich mechanizmów a następnie ich wyeliminowania. Warto jednak pamiętać, że mechanizmy te często nie wynikają jedynie z wewnętrznych reguł funkcjonowania uczelni, lecz ich źródłem są również pewne schematy mentalne determinowane kulturowo. Oznacza to, iż sposobem na przewyżczenie tych mechanizmów są nie tylko zmiany systemowe w UEK, ale również zmiana na poziomie świadomości pracowników.

Po trzecie, mimo iż w UEK przeważają kobiety, to stanowiska decyzyjne i doradcze w przeważającym stopniu zajmują mężczyźni. Jedyna grupa stanowisk decyzyjnych, które są zajmowane w większości przez kobiety, to stanowiska kierownicze administracyjne. Jednakże już stanowiska administracyjne – dyrektorskie są w większości zajmowane przez mężczyzn. Wskazane zatem wydaje się uruchomienie takich mechanizmów, które pozwolą przeciwdziałać wytwarzaniu tego typu nierówności.

Po czwarte, analiza wysokości mediany umownych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn nie wskazuje na istnienie wyraźnej luki płacowej. Pewne dysproporcje na korzyść mężczyzn widoczne są jedynie w odniesieniu do osób zatrudnionych na stanowiskach profesorów oraz na stanowiskach administracyjnej kadry kierowniczej. Nie jest natomiast znana kwestia rzeczywistych wynagrodzeń – jest to zatem potencjalnie możliwy obszar obecności luki płacowej, jednakże w oparciu o posiadane dane nie jest obecnie możliwe zweryfikowanie tego przypuszczenia.

Po piąte, analiza struktury płci osób uczestniczących w programach grantowych wskazuje na istnienie wyraźnych dysproporcji. Co prawda, w przypadku systemu grantów wewnętrznych sumaryczny udział kobiet i mężczyzn nie wskazuje na znaczące zaburzenie proporcji, jednakże warto zauważyć, że kobiety najczęściej uzyskują granty Prolog, podczas gdy mężczyźni otrzymują najczęściej granty wyżej wyceniane finansowo: Potencjał i Doskonałość badawcza. Warto jednak zauważyć, że jedną z wielu przyczyn tego stanu może być przewaga mężczyzn wśród samodzielnych pracowników naukowych, którzy najczęściej są

beneficjentami wspomnianych grantów. W przypadku wszystkich grantów zewnętrznych, w tym międzynarodowych, dominują całkowicie mężczyźni – ich liczba jest ponad dwukrotnie większa niż liczba kobiet. Obserwowane zjawisko jest zatem jedną z konsekwencji wcześniej zidentyfikowanego mechanizmu.

I po szóste, analiza struktury płci pracowników UEK korzystających z urlopów rodzicielskich wyraźnie wskazuje, iż mężczyźni zatrudnieni w UEK nie korzystają ze swoich praw do tego typu urlopu. Jedyna forma, z której korzystają, to urlop ojcowski, natomiast zupełnie nie wykorzystują pozostałych form urlopowych. Być może jest to efekt braku u nich wystarczającej wiedzy o swoich uprawnieniach związanych z rodzicielstwem lub też wynika to z szerszego kontekstu kulturowego. Niezależnie jednak od przyczyn, mężczyźni zatrudnieni w UEK powinni mieć dostęp do wyczerpującej i łatwo dostępnej informacji na temat możliwości korzystania przez nich z urlopów rodzicielskich. Tylko w takiej sytuacji bowiem będzie można mieć pewność, że podejmowane decyzje są efektem indywidualnych i świadomych wyborów a nie działań dyskryminujących

1.2. Studenci i doktoranci UEK

1.2.1. Struktura płci studentów

W roku akademickim 2020/2021 w naszym Uniwersytecie było łącznie 11992 studentów i studentek. Struktura ze względu na płeć osób studiujących wskazuje na wyraźną przewagę kobiet – proporcja K/M wynosi tu 1,52 (Tabela 10). Przewaga ta utrzymuje się niezależnie od formy i poziomu studiów, aczkolwiek najbardziej sfeminizowane są studia stacjonarne II stopnia, gdzie proporcja K/M wynosi aż 2,33. Natomiast najmniejsza przewaga kobiet jest na studiach niestacjonarnych I stopnia oraz na niestacjonarnych studiach jednolitych, gdzie proporcje K/M wynoszą odpowiednio 1,13 oraz 1,15.

Tabela 10 Struktura płci studentów studiujących w UEK

Forma studiów	Liczba studentów			Proporcja K/M
	Ogółem	K	M	
stacjonarne I stopnia	5022	2932 (58,4%)	2090 (41,6%)	K/M=1,4
stacjonarne jednolite magisterskie	470	258 (54,9%)	212 (45,1%)	K/M=1,22
stacjonarne II stopnia	1808	1265 (70%)	543 (30%)	K/M=2,33
Razem stacjonarne	7300	4455	2845	K/M=1,57

		(61%)	(39%)	
niestacjonarne I stopnia	2354	1251 (53%)	1103 (47%)	K/M=1,13
niestacjonarne jednolite magisterskie	84	45 (53,6%)	39 (46,4%)	K/M=1,15
niestacjonarne II stopnia	2254	1487 (66%)	767 (34%)	K/M=1,94
Razem niestacjonarne	4692	2783 (59,3%)	1909 (40,7%)	K/M=1,46
Łącznie	11992	7238 (60,3%)	4754 (39,7%)	K/M=1,52

Źródło: system POLON, stan na dzień: 20.02.2022 r.

Przewaga kobiet jest jeszcze bardziej widoczna w przypadku osób będących absolwentami naszej Uczelni, gdzie ogólny współczynnik K/M wynosi 2,1 (Tabela 11). Najmniejsza przewaga kobiet jest obserwowalna wśród osób kończących studia jednolite magisterskie (K/M=1,6), natomiast największa przewaga kobiet charakteryzuje grupę kończących studia stacjonarne II stopnia (K/M=2,65).

Tabela 11 Struktura płci absolwentów UEK w roku 2020/2021

Forma studiów	Liczba absolwentów			Proporcja K/M
	Ogółem	K	M	
stacjonarne I stopnia	1180	766 (64,9%)	414 (35,1%)	K/M=1,85
stacjonarne jednolite magisterskie	112	69 (61,6%)	43 (38,4%)	K/M=1,6
stacjonarne II stopnia	921	669 (72,6%)	252 (37,4%)	K/M=2,65
Razem stacjonarne	2213	1505 (68%)	709 (32%)	K/M=2,12
niestacjonarne I stopnia	676	437 (64,6%)	239 (35,4%)	K/M=1,83
niestacjonarne jednolite magisterskie	1	1	0	
niestacjonarne II stopnia	976	677 (67,5%)	299 (32,5%)	K/M=2,26
Razem niestacjonarne	1653	1115 (67,5%)	538 (32,5%)	K/M=2,07
Łącznie	3866	2619 (67,7%)	1247 (32,3%)	K/M=2,1

Źródło: system POLON, stan na dzień: 20.02.2022 r.

1.2.2. Struktura płci w organach samorządu studenckiego

Przewaga kobiet wśród osób studiujących na naszej Uczelni nie znajduje swojego odzwierciedlenia w strukturze płci w organach samorządu studenckiego (Tabela 12). Biorąc pod uwagę bowiem wszystkie formy aktywności w tych organach możemy zauważyć mniej więcej równy udział kobiet i mężczyzn, mimo iż stwierdziliśmy wcześniej wyraźną przewagę kobiet wśród osób studiujących. Warto też podkreślić, że liczba kobiet, będących członkami Parlamentu Studenckiego oraz Studenckich Rad Instytutów jest mniejsza niż mężczyzn w tych organach (K/M=0,9). Natomiast sumarycznie kobiety lekko przeważają wśród członków różnych komisji samorządu studenckiego.

Tabela 12 Struktura płci członków Komisji Samorządu Studenckiego w UEK w roku 2020/2021

	Liczba studentów			Proporcja K/M
	Ogółem	K	M	
Członkowie Parlamentu Studenckiego z mandatem wyborczym	45	21 (46,67%)	24 (53,33%)	K/M=0,88
Członkowie Studenckich Rad Instytutów	46	22 (47,83%)	24 (52,17%)	K/M=0,92
Komisja ds. Dydaktyki i Jakości Kształcenia	11	7 (63,64%)	4 (36,36%)	K/M=1,75
Komisja ds. Finansów	7	4 (57,14%)	3 (42,86%)	K/M=1,33
Komisja ds. Socjalnych	12	7 (58,33%)	5 (41,67%)	K/M=1,40
Komisja Prawna	12	2 (16,67%)	10 (83,33%)	K/M=0,20
Komisja ds. HR	11	9 (81,82%)	2 (18,18%)	K/M=4,50
Komisja ds. Promocji	16	11 (68,75%)	5 (31,25%)	K/M=2,20
Komisja ds. Fundraisingu	6	3 (50,00%)	3 (50,00%)	K/M=1,00
Komisja ds. Projektów	10	6 (60,00%)	4 (40,00%)	K/M=1,50

Rzecznik Praw Studenta	1	1 (100,00%)	0 (0%)	
Komisja Rewizyjna	3	0 (0%)	3 (100,00%)	K/M=0
Łącznie	180	93 (51,67%)	87 (48,33%)	K/M=1,07

Źródło: Parlament Studencki, stan na dzień: 30.04.2022 r.

1.2.3. Struktura płci studentów w organach przedstawicielskich

Analizując strukturę płci wśród przedstawicieli studenckich w organach Uczelni (Tabela 13) widoczna jest niewielka przewaga kobiet (K/M=1,34). Warto jednak podkreślić, że wśród przedstawicieli studentów w Senacie UEK liczba kobiet i mężczyzn jest równa a wśród przedstawicieli studentów w Radach Instytutów widoczna jest minimalna przewaga mężczyzn.

Tabela 13 Struktura płci studentów w organach przedstawicielskich UEK w roku 2020/2021

	Liczba studentów			Proporcja K/M
	Ogółem	K	M	
Przedstawiciele studentów w Senacie	12	6 (50,00%)	6 (50,00%)	K/M=1,00
Przedstawiciele Studentów w Radach Instytutów	25	12 (48,00%)	13 (52,00%)	K/M=0,92
Przedstawiciele studentów w Komisji Senackiej ds. Organizacji i rozwoju	1	0 (0%)	1 (100%)	
Przedstawiciele studentów w Radzie Bibliotecznej UEK	1	0 (0%)	1 (100%)	
Przedstawiciele studentów w Radzie Centrum Językowego UEK	1	1 (100%)	0 (0%)	
Przedstawiciele studentów w Zespole ds. Jakości Kształcenia Centrum Językowego UEK	1	1 (100%)	0 (0%)	
Przedstawiciele studentów w Radzie	1	1 (100%)	0 (0%)	

Studium Wychowania Fizycznego				
Przedstawiciele studentów w Uczelnianej Radzie Doskonałości Dydaktycznej	1	0 (0%)	1 (100%)	
Przedstawiciele studentów w Komisji Stypendialnej ds. Stypendium Rektora dla najlepszych studentów	3	3 (100%)	0 (0%)	
Przedstawiciele studentów w Komisji Stypendialnej ds. Stypendium Socjalnego	3	2 (66,67%)	1 (33,33%)	K/M=2,00
Przedstawiciele studentów w Odwoławczej Komisji Stypendialnej	3	2 (66,67%)	1 (33,33%)	K/M=2,00
Przedstawiciele studentów w Uczelnianej Komisji Dyscyplinarnej ds. Studentów UEK	6	3 (50%)	3 (50%)	K/M=1,00
Przedstawiciele studentów w Uczelnianej Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej ds. Studentów UEK	6	4 (66,67%)	2 (33,33%)	K/M=2,00
Przedstawiciele studentów w Uczelnianej Komisji Dyscyplinarnej ds. Nauczycieli Akademickich	1	1 (100%)	0 (0%)	
Przedstawiciele studentów w Uczelnianej Komisji Kwalifikacyjnej ds. Wyjazdów Zagranicznych Studentów UEK	2	2 (100%)	0 (0%)	
Przedstawiciele studentów w Komisji ds. Równego Traktowania	1	1 (100%)	0 (0%)	
Łącznie	68	39 (57,35%)	29 (42,65%)	K/M=1,34

Źródło: Parlament Studencki, stan na dzień: 30.04.2022 r.

1.2.4. Struktura płci doktorantów

Analiza struktury płci doktorantów, którzy studiowali w roku 2020/2021 w UEK obejmuje łącznie zarówno uczestników wcześniejszej formy studiów III stopnia, czyli studentów studiów doktoranckich, jak też formę nowszą, czyli doktorantów Szkoły Doktorskiej. Zebrane dane (Tabela 14) wyraźnie wskazują na przewagę kobiet ($K/M=1,59$) i jest ona widoczna wśród uczestników zarówno jednej jak i drugiej formy studiów.

Równocześnie dosyć interesującą kwestią jest fakt, iż struktura kandydatów do Szkoły Doktorskiej wskazuje na proporcje przeciwne – tu wyraźnie więcej było kandydatów niż kandydatek ($K/M=0,68$)

Tabela 14 Struktura płci doktorantów UEK w roku 2020/2021

	Liczba doktorantów 2020/2021			
	Ogółem	K	M	Proporcja K/M
Studenci studiów doktoranckich	60	39 (65%)	21 (35%)	$K/M=1,86$
Doktoranci Szkoły Doktorskiej	36	20 (55,5%)	16 (44,5%)	$K/M=1,25$
Łącznie	96	59 (61,5%)	37 (38,5%)	$K/M= 1,59$
Kandydaci do Szkoły Doktorskiej	32	13 (40,6%)	19 (59,4%)	$K/M=0,68$

Źródło: system POLON, stan na dzień: 20.02.2022 r.

1.2.5. Struktura płci w organach Samorządu Doktorantów oraz w organach przedstawicielskich doktorantów

Struktura płci w Radzie Doktorantów UEK, organie Samorządu Doktorantów UEK (Tabela 15), mimo przeważającej liczbie kobiet ze statusem doktoranta, wskazuje na lekką przewagę mężczyzn. Sam fakt większej reprezentacji mężczyzn jest znaczący, aczkolwiek wartości proporcji K/M są mylące, ze względu na niską liczbę członków, tworzących Radę Doktorantów.

Tabela 15 Struktura płci w organach Samorządu Doktorskiego UEK w roku 2020/2021

	Rok akademicki 2020/2021			Proporcja K/M
	Ogółem	K	M	
Rada Doktorantów Uniwersytetu	11	5 (45,4%)	6 (54,6%)	$K/M=0,83$

Ekonomicznego w Krakowie				
-----------------------------	--	--	--	--

Źródło: Rada Samorządu Doktorantów UEK, stan na dzień: 07.03.2022 r.

Natomiast struktura płci przedstawicieli doktorantów w organach przedstawicielskich (Tabela 16) zachowuje równowagę między liczbą kobiet i mężczyzn. Należy jednak podkreślić, że liczba tych przedstawicieli jest niewielka.

Tabela 16 Struktura płci w organach przedstawicielskich doktorantów w roku 2020/2021

Rok akademicki 2020/2021			
	Ogółem	K	M
Krajowa Reprezentacja Doktorantów	1	1	0
Porozumienie Doktorantów Uczelni Krakowskich	1	1	0

Źródło: Rada Samorządu Doktorantów UEK, stan na dzień: 07.03.2022 r.

1.2.6. Wnioski

Analiza struktury płci zarówno studentów, jak i doktorantów wskazuje na bardzo podobną tendencję. Zarówno na studiach I i II stopnia a także wśród studentów III stopnia wyraźnie dominują kobiety. Jest to tendencja dobrze obserwowalna w Polsce oraz w wielu innych krajach.

Jednakże należy zwrócić uwagę, że wśród reprezentantów studentów oraz doktorantów w organach samorządowych, jak i przedstawicielskich najczęściej obserwujemy sytuację podobnej reprezentacji przedstawicieli obu płci. W efekcie obserwowany stan równej reprezentacji jest jednak formą nadreprezentacji mężczyzn w tych organach. Warto zatem rozważyć podjęcie działań, które umożliwiłyby stworzenie takiej struktury reprezentacji w organach samorządowych i przedstawicielskich, która byłaby bardziej adekwatnym odbiciem struktury populacji osób studiujących w UEK. Podejmowanie jakichkolwiek działań wymaga jednak dużej rozważliwości. Trzeba bowiem pamiętać, że wybór reprezentantów studentów i doktorantów jest autonomiczny i oparty jest o reguły demokratyczne. Wprowadzanie zatem jakichkolwiek nakazów mogłoby być pogwałceniem tych fundamentalnych zasad. Pozostaje w tej sytuacji jedynie upowszechnianie wśród studiujących postaw przeciwnych jakimkolwiek formom dyskryminacji.

1.3. Dotychczasowe działania podejmowane w UEK na rzecz równego traktowania płci

1.3.1. Procedura przeciwdziałania dyskryminacji w UEK

Podstawowym aktem prawa wewnętrznego na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie regulującym kwestie szeroko rozumianej równości, w tym różności płci, oraz przeciwdziałania dyskryminacji jest „Procedura przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie” przyjęta Zarządzeniem Rektora UEK nr R.0211.5.2022 z dnia 14 stycznia 2022 roku. Celem wprowadzenia tej procedury jest wspieranie działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji oraz ochrona członków społeczności akademickiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie przed wystąpieniem dyskryminacji w miejscu pracy lub w związku z pracą oraz w przypadkach wystąpienia tych zjawisk w środowisku akademickim.

Procedura obejmuje swym zakresem wszelkie rodzaje dyskryminacji. Zjawisko to definiuje jako zachowanie naruszające zasadę równego traktowania, w szczególności z uwagi na płeć, tożsamość płciową, wiek, stopień sprawności, stan zdrowia, kolor skóry, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, światopogląd, przynależność związkową, wyznanie, orientację psychoseksualną, status społeczny i ekonomiczny, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, oraz ze względu na inne nie wymienione wyżej przesłanki. Wśród działań dyskryminujących procedura dodatkowo wyróżnia dyskryminację bezpośrednią oraz dyskryminację pośrednią.

Wskazuje ona również granice dyskryminacji, stwierdzając, że dyskryminacją nie jest zróżnicowanie w traktowaniu, którego celem jest umożliwienie korzystania z zasobów lub praw osobom lub grupom, które ze względu na cechy psychofizyczne lub tożsamość mają utrudniony do nich dostęp (np. stosowanie alternatywnych form egzaminacyjnych dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności). Dodatkowo, za działania dyskryminujące uznaje się przypadki molestowania seksualnego oraz mowy nienawiści.

Adresatami procedury przeciwdziałania dyskryminacji są pracownicy, studenci, doktoranci, uczestnicy studiów podyplomowych oraz innych form kształcenia w Uniwersytecie. Do ich obowiązków należy w szczególności szanowanie godności i dóbr osobistych wszystkich uczestników procesu pracy i edukacji, informowanie Rektora o wszelkich zauważonych w miejscu pracy lub w najbliższym otoczeniu Uniwersytetu sytuacjach

mogących świadczyć o dyskryminacji lub przemocy motywowanej uprzedzeniami, a także udział w organizowanych przez Uniwersytet szkoleniach z zakresu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

Zadania z zakresu polityki równościowej uczelni Rektor realizuje przy pomocy Komisji ds. Równego Traktowania, składającej się z Pełnomocnika ds. Równego Traktowania oraz od trzech do siedmiu członków w obecnej kadencji jest ich siedmiu). Rektorska Komisja ds. Równego Traktowania jest ciałem o charakterze opiniodawczo-doradczym. Jej obecna kadencja wygasa 31 sierpnia 2024 roku.

Do zadań komisji należą zarówno sprawy związane szeroko rozumianym inicjowaniem i prowadzeniem działań systemowych na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i równego traktowania, opiniowanie dokumentów strategicznych opracowywanych w ramach działań Uniwersytetu, jak i wrażanie opinii w sprawach indywidualnych przekazanych przez Rektora.

W przypadku podejrzenia wystąpienia praktyk o charakterze dyskryminacyjnym (w tym noszących znamiona molestowania, molestowania seksualnego lub mowy nienawiści), każdy członek społeczności ma prawo zgłoszenia sprawy Rektorowi w formie pisemnej skargi, przesłanej pocztą elektroniczną lub tradycyjną albo pisemnej skargi złożonej w Kancelarii Rektora.

Procedura rozróżnia zgłoszenia w sprawie dyskryminacji, której dopuściła się osoba zatrudniona lub zaangażowana na podstawie umowy cywilnoprawnej w Uniwersytecie oraz zgłoszenia w sprawie dyskryminacji, której dopuścił się student, doktorant, uczestnik studiów podyplomowych lub innych form kształcenia. Konsekwencją powyższego rozróżnienia są rodzaje rozstrzygnięć, jakie podejmuje Rektor, po zapoznaniu się z opinią Komisji ds. Równego Traktowania.

W przypadku dyskryminacji, której dopuściła się osoba zatrudniona lub zaangażowana na podstawie umowy cywilnoprawnej, Rektor kieruje sprawę do mediacji, przekazuje sprawę rzecznikowi dyscyplinarnemu właściwemu ds. nauczycieli akademickim, podejmuje środki prawne określone prawem pracy lub pozostawia sprawę bez podejmowania dalszych czynności, jeżeli czyn nie nosił znamion dyskryminacji.

Dopuszczenie się przez pracownika czynów dyskryminujących jest równoznaczne z popełnieniem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pociągających za sobą zastosowanie zarówno środków dyscyplinarnych określonych kodeksem pracy, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy z winy pracownika, jak i odpowiedzialnością karną i cywilną.

W przypadku dyskryminacji, której dopuścił się student, doktorant, uczestnik studiów podyplomowych lub innych form kształcenia, Rektor kieruje sprawę do mediacji, przekazuje sprawę rzecznikowi dyscyplinarnemu właściwemu ds. spraw studentów i doktorantów lub pozostawia sprawę bez podejmowania dalszych czynności, jeżeli czyn nie nosił znamion dyskryminacji. Stwierdzenie dopuszczenia się aktów dyskryminacji przez studenta, doktoranta, uczestnika studiów podyplomowych lub innych form kształcenia może pociągać za sobą odpowiedzialność karną i cywilną.

Procedura przeciwdziałania dyskryminacji przenosi na poziom aktów prawa wewnętrznego Uczelni zasady równościowe określone ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2010 Nr 254 poz. 1700).

Procedurami szczególnymi w stosunku do omówionej Procedury przeciwdziałania dyskryminacji, regulującymi określone typy czynów dyskryminujących wyróżnione z uwagi na podmiot dopuszczający się dyskryminacji lub rodzaj dyskryminacji, są:

- a. postępowanie dyscyplinarne wobec nauczycieli akademickich określone w art. 275 i n. ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2022 roku, poz. 574, z późn. zm.) w zakresie odpowiedzialności dyscyplinarnej za przewinienie dyscyplinarne stanowiące czyn uchybiający obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego,
- b. postępowanie dyscyplinarne wobec studentów i doktorantów określone w art. 307 i n. i art. 322 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2022 roku, poz. 574, z późn. zm.) w zakresie odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie przepisów obowiązujących w uczelni oraz za czyn uchybiający godności studenta lub doktoranta,
- c. postępowania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi prowadzone na podstawie załącznika nr 3 do Regulaminu pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Zasady postępowania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie,
- d. postępowania prowadzone przez Uczelnianą Komisję ds. Etyki i Badań Naukowych na podstawie Zarządzenia Rektora nr R.0211.32.2021 z dnia 1 czerwca 2021 roku ze zm. W zakresie czuwania nad przestrzeganiem zasad etyki w badaniach naukowych.

Postępowania dyscyplinarne wobec nauczycieli akademickich oraz studentów i doktorantów, z uwagi na źródło regulacji jakim jest ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i

nauce nie będą w niniejszym opracowaniu omawiane. Szerzej zostaną przybliżone postępowania wynikające z aktów prawa wewnętrznego Uczelni, tj. postępowanie w zakresie przeciwdziałania mobbingowi oraz postępowanie prowadzone przez Uczelnianą Komisję ds. Etyki i Badań Naukowych.

1.3.2. Procedury antydyskryminacyjne ze względu na płeć w aktach prawa wewnętrznego UEK

Szczególnym obszarem poddanym regulacji aktów prawa wewnętrznego UEK w zakresie polityki równościowej ze względu na płeć jest przestrzeganie zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Realizacja powyższej zasady została zagwarantowana poprzez zapisy Regulaminu pracy odwołującego się wprost do przepisów kodeksu pracy, a w szczególności do art. 18 3a – art. 18 3d tego aktu (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tj. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.), a także Regulaminu wynagradzania wskazując, że „pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości”. Kwestie równości płci mogą stać się również przedmiotem oceny Uczelnianej Komisji Etyki ds. Badań Naukowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w aspekcie przestrzeganiem zasad etyki w prowadzeniu badań naukowych.

Realizacja zasady równości w zatrudnieniu implikuje na poziomie regulacyjnym UEK zasadę równości płci, gwarantując zapewnienie równego statusu w zatrudnieniu kobietom i mężczyznom. Naruszenie zasady równego traktowania może przybrać postać dyskryminacji tj. przemocy wobec osoby ze względu na jej prawnie chronioną cechę (np. płeć, niepełnosprawność).

Procedury przeciwdziałania ewentualnym skutkom dyskryminacji określają powołane wyżej przepisy prawa wewnętrznego UEK, regulujące postępowania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi oraz postępowania w zakresie oceny projektu badawczego po kątem spełnia wymogów zgodności z zasadami etycznymi oraz dobrymi praktykami w badaniach naukowych.

1.3.3. Zasady postępowania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie

Dokument „Zasady postępowania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie” stanowiący załącznik do Regulaminu pracy wprowadzonego Zarządzeniem Rektora nr R-0201-41/2019 z dnia 16 września 2019 roku ze

zm., reguluje procedurę zgłaszania, wyjaśniania oraz rozstrzygnięcia zgłoszonych przypadków mobbingu.

Zgodnie z powyższą procedurą, każdy pracownik poddany mobbingowi lub będący świadkiem takiego zachowania zobowiązany jest do złożenia pisemnego zawiadomienia do Rektora. Zawiadomienie to, obok opisu stanu faktycznego winno zawierać także wskazanie pracownika, który dopuszcza się mobbingu, a także ewentualnych dowodów potwierdzających stawiane zarzuty.

W odpowiedzi na złożone zawiadomienie Rektor powołuje doraźną komisję antymobbingową składającą się z co najmniej trzech osób. Na wniosek uczestnika postępowania (osoba obwiniona o mobbing lub osoba poddanej mobbingowi), w pracach komisji antymobbingowej mogą wziąć udział przedstawiciele działających na uczelni związków zawodowych.

Uczestnikami postępowania prowadzonego przed komisją są osoba zgłaszająca przypadek mobbingu, osoba obwiniona o mobbing, osoba poddana mobbingowi. W postępowaniu mogą być także powołani świadkowie.

Doraźna komisja antymobbingowa powinna rozstrzygnąć sprawę w terminie 30 dni od dnia jej powołania. Komisja podejmuje decyzje w głosowaniu, rozstrzygając, czy złożone zawiadomienie jest zasadne. Protokół z prac komisji przekazywany jest Rektorowi oraz uczestnikom postępowania.

W razie uznania zasadności powiadomienia, Rektor podejmuje działania mające na celu wyeliminowanie stwierdzonych nieprawidłowości, a także zapobieżenie ich powstaniu w przyszłości. Katalog potencjalnych działań Rektora dopuszcza zastosowanie zarówno środków dyscyplinarnych określonych kodeksem pracy, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy z osobą stosującą mobbing, jak również dokonanie zmian organizacyjnych umożliwiających osobie mobbingowanej normalne wykonywanie obowiązków pracowniczych.

1.3.4. Zagadnienia równości płci w badaniach naukowych

Szczególną rolę w kontekście omawianej kwestii równości płci z punktu widzenia zadań statutowych Uczelni w zakresie badań naukowych pełni Uczelniana Komisję ds. Etyki i Badań Naukowych.

Regulamin Uczelnianej Komisji Etyki ds. Badań Naukowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie wprowadzony Zarządzeniem Rektora nr R.0211.32.2021 z dnia 1 czerwca 2021 roku ze zm., wśród zadań Komisji, które mogą zawierać aspekt równościowy,

wskazuje czuwanie nad przestrzeganiem zasad etyki oraz popularyzacji tych zasad a także uczestniczenie w rozstrzyganiu sporów, które mają wymiar etyczny.

Komisja Etyki ds. Badań Naukowych składa się z 9 osób, w tym jednego przedstawiciela funkcjonujących w Uniwersytecie związków zawodowych. Członków Komisji, w tym Przewodniczącego, Zastępcę Przewodniczącego i sekretarza powołuje Rektor na okres jego kadencji. W skład komisji wchodzi przedstawiciele wszystkich Kolegiów. Komisja realizuje swoje zadania w sposób bezstronny i wolny od wszelkich wpływów, które mogłyby zaważyć na obiektywizmie wydawanych opinii.

Wnioski o wyrażenie opinii przez komisję mogą składać Kierownicy badań oraz osoby planujące podjęcie badań wymagających opinii komisji. Komisja, po przeprowadzeniu dyskusji na posiedzeniu, podejmuje uchwałę wyrażającą opinię w drodze głosowania jawnego, zwykłą większością głosów przy obecności w głosowaniu co najmniej połowy składu komisji, w tym Przewodniczącego lub osoby go zastępującej. Opinia pozytywna oznacza, że projekt badawczy spełnia wymogi zgodności z zasadami etycznymi oraz dobrymi praktykami w badaniach naukowych. Jeżeli jednak na podstawie wiarygodnych informacji komisja stwierdzi, że badania naukowe są niezgodne z wcześniej złożonym wnioskiem, może cofnąć wyrażoną wcześniej opinię pozytywną.

1.3.5. Inne formy monitorowania zasady równości płci w UEK

Monitorowaniu ewentualnych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania, w tym równości płci, mogą służyć także procedury wewnętrzne składania skarg i wniosków. Z kolei w stosunkach student/doktorant/uczestnik studiów podyplomowych a wykładowca do zgłaszania nieprawidłowości mogą zostać wykorzystane anonimowe ankiety wypełniane po zakończeniu zajęć, a następnie analizowane przez Centrum Monitorowania Jakości Kształcenia.

1.3.6. Ocena istniejących regulacji prawnych w UEK w zakresie polityki równości płci

Dokonując całościowej oceny regulacji prawnych w obszarze polityki równościowej obowiązującej w UEK należy wskazać, iż koncentruje się ona na przepisach prawa pracy. Pierwszą próbą wyjścia poza obszar spraw pracowniczych stanowiło wprowadzenie Procedury przeciwdziałania dyskryminacji oraz celem jej realizacji stałej Komisji ds. Równego Traktowania w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie.

Niewątpliwym mankamentem obowiązujących rozwiązań prawnych jest brak szczegółowych procedur w zakresie równości płci obowiązujących także w stosunku do innych, niż pracownicy, grup społeczności akademickiej. Wprowadzona Procedura przeciwdziałania dyskryminacji nie zapewnia wystarczających środków przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji w przyszłości.

Pozytywnie należy ocenić fakt, iż przestrzeganie zasad niedyskryminacji, w tym przestrzeganie zasady równości płci, zgodnie z przepisami aktów prawa wewnętrznego, winno być obszarem zainteresowań szeregu ciał funkcjonujących w strukturze Uczelni, między innymi przez Rektora, Rektorskiej Komisji ds. Równego Traktowania, Rzecznika Dyscyplinarnego, Komisji Dyscyplinarnych ds. Nauczycieli Akademickich, ds. Studentów, ds. Doktorantów i Komisji Odwoławczych.

Biorąc pod uwagę charakter przedmiotu regulacji jakim jest opracowanie i wprowadzenie polityki równościowej w UEK, w dalszej perspektywie niezbędne będzie opracowanie instrumentarium urzeczywistniającego jej założenia w formie wytycznych, rekomendacji, przewodników oraz zbiorów dobrych praktyk w poszczególnych obszarach polityki równościowej oraz przeciwdziałania dyskryminacji, jak również szczegółowych procedur w formie zarządzeń rektora regulujących sposób przeciwdziałania i reagowania na zaistniałe zjawiska naruszania wymienionych zasad.

1.3.7. Zestawienie aktów prawa wewnętrznego Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie regulujących kwestie równości płci.

Tabela 17 Akty prawa wewnętrznego UEK

Akty prawa wewnętrznego UEK	
1.	Procedura przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie Zarządzenie Rektora UEK nr R.0211.5.2022, z dnia 16 września 2019 r.
2.	Regulamin pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie Zarządzenie Rektora UEK nr R-0201-41/2019, z dnia 14 stycznia 2022 r.
3.	Wyciąg z kodeksu pracy art. 18 3a – art. 18 3d kodeksu pracy Załącznik nr 2 do Regulaminu pracy UEK.
4.	Zasady postępowania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie Załącznik nr 3 do Regulaminu pracy UEK.
5.	Regulamin wynagradzania Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie Zarządzenia Rektora nr R-0201- 85/2020, z dnia 23 grudnia 2020
6.	Regulamin Uczelnianej Komisji Etyki ds. Badań Naukowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Zarządzenie Rektora nr R.0211.32.2021, z dnia 1 czerwca 2021 roku.

1.4. Wyniki badania empirycznego pracowników, studentów i doktorantów UEK

Ostatnia część diagnozy sytuacji w zakresie równości płci w UEK prezentuje wyniki badania empirycznego, zrealizowanego na potrzeby niniejszej diagnozy w kwietniu i maju 2022 r.

1.4.1. Podstawowe informacje o badaniu

Celem badania empirycznego było zbadanie opinii pracowników, studentów i doktorantów UEK na temat występowania na poziomie formalnym oraz w relacjach interpersonalnych członków społeczności UEK praktyk, które mogą być przejawem dyskryminacji ze względu na płeć. Dostrzeżenie tego aspektu jest o tyle istotne, gdyż pozwala on uchwycić te ewentualne działania dyskryminujące ze względu na płeć, które nie wynikają z uwarunkowań struktury organizacyjnej UEK ani obowiązujących regulacji prawnych, które zostały zarysowane we wcześniejszych częściach tego opracowania. Wyniki zrealizowanego badania stanowią zatem uzupełnienie opisu sytuacji, zbudowanego w oparciu o wcześniej omówione aspekty dyskryminacji w UEK.

Należy jednak zaznaczyć, że charakterystyka obecności praktyk dyskryminacyjnych w relacjach społecznych jest obciążona „współczynnikiem humanistycznym” w rozumieniu F. Znanieckiego. Wynika to z faktu, iż pojęcie praktyk dyskryminacyjnych nie jest jednoznacznie zdefiniowane i rozumiane przez wszystkich w sposób jednakowy. Zasadnicze różnice dotyczące rozumienia tego pojęcia charakteryzują przy tym nie tylko osoby dyskryminujące i dyskryminowane, ale możemy je zaobserwować także wśród osób, które są ofiarami dyskryminacji. To sprawia, że zakres działań, które mogą być kwalifikowane jako działania dyskryminujące nie jest jednoznacznie określony i w związku z tym przyjęto w zrealizowanym badaniu założenie, iż o tym, czy dane zachowanie może być uznane za praktykę dyskryminującą, decyduje osoba, w stosunku do której dane działanie jest realizowane.

Przyjęte założenie sprawiło, że w ramach celu głównego wyróżniono dwa cele szczegółowe. Pierwszym z nich była potrzeba identyfikacji zachowań, które przez badanych są postrzegane jako praktyki dyskryminujące ze względu na płeć. Natomiast drugim celem było oszacowanie skali występowania zachowań, identyfikowanych jako praktyki dyskryminujące.

Osiągnięcie wyznaczonych celów wymagało przeprowadzenia dwóch powiązanych ze sobą badań. Pierwsze miało charakter badania eksploracyjnego⁶ i jego efektem miała być identyfikacja zachowań, które są postrzegane jako praktyki dyskryminujące ze względu na płeć. W badaniu tym, respondenci, którzy uznali, iż byli poddawani praktykom dyskryminującym, zostali poproszeni w formie pytań otwartych o swobodne opisywanie tego typu sytuacji. W oparciu o uzyskane opisy stworzono listę zachowań które, zdaniem badanych, są wyrazem praktyk dyskryminujących ze względu na płeć.

Drugie badanie miało charakter badania opisowego i jego celem było oszacowanie frekwencji tych zachowań, które zostały zidentyfikowane w badaniu eksploracyjnym jako działania dyskryminujące. W tym celu wykorzystano pytania zamknięte a wprowadzone skale odpowiedzi pozwalały na określenie częstotliwości oraz natężenia konkretnych zachowań. Zarówno badanie eksploracyjne, jak i późniejsze badanie opisowe zostały zrealizowane w oparciu o technikę CAWI (*Computer-Assisted Web Interview*), czyli ankiety dostępnej dla respondentów w formie elektronicznej. W przypadku obu badań zastosowano ten sam sposób dystrybucji ankiety, który polegał na wykorzystaniu uczelnianego mailingu. Zaproszenie do udziału w badaniu zostało rozesłane w imieniu JM Rektora UEK i było ono skierowane do wszystkich pracowników UEK oraz odrębnie do wszystkich studentów i doktorantów UEK. W rozsyłanym liście e-mail znajdował się link do ankiety, którą można było wypełnić z zachowaniem pełnej anonimowości (dostęp bez logowania). Formularze obu ankiet zostały przygotowane z wykorzystaniem pakietu Forms Microsoft Office 365. Jedyna różnica w dystrybucji obu ankiet polegała na tym, iż w badaniu eksploracyjnym zapraszano do udziału w badaniu osoby, które uważały, iż w stosunku do nich stosowano praktyki dyskryminujące, natomiast do udziału w badaniu opisowym zapraszano wszystkich pracowników, studentów i doktorantów UEK.

Wybór wykorzystanej techniki badawczej (CAWI) wynikał przede wszystkim z faktu, iż badanie miało gwarantować respondentom intymność i prywatność sytuacji badawczej oraz pełną anonimowość – było to istotne ze względu na drażliwość poruszanej problematyki. Ponadto zastosowana technika badawcza umożliwiała realizację badania wśród całej populacji a nie na próbie badawczej, co biorąc pod uwagę możliwą niewielką częstotliwość występowania niektórych wartości badanych zmiennych mogło mieć istotny wpływ na

⁶ Rozróżnienie badań na eksploracyjne i opisowe jest zgodne z charakterystyką E. Babbiego. Zob. E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, PWN Warszawa 2003, s.110-113

uzyskane wyniki. Istotnym był również fakt, iż zastosowana technika badawcza pozwalała relatywnie bardzo szybko i bezkosztowo pozyskać materiał empiryczny.

Niewątpliwie wykorzystana technika badawcza niosła ze sobą również ryzyka - najistotniejszym było tu zagrożenie, iż ankiety zostaną wypełnione przez niewielką część członków społeczności UEK. To zagrożenie pojawia się jednak w przypadku wszystkich technik badawczych zakładających pośredni kontakt z respondentem a w zrealizowanym badaniu próbowano je zredukować kierując do każdego członka społeczności list JM Rektora UEK z prośbą o udział w ankiecie. Przypuszczano również, że waga poruszanej w badaniu problematyki i jej społeczny kontekst może sprzyjać zainteresowaniu badaniem, szczególnie ze strony osób, które były poddawane praktykom dyskryminującym.

Realizacja badania przebiegała dwuetapowo. Badanie o charakterze eksploracyjnym zostało zrealizowane w dniach 4-11 kwietnia 2022 r.

Następnie w oparciu o uzyskany materiał empiryczny, którego analiza pozwoliła zidentyfikować konkretne działania uznawane przez badanych za praktyki dyskryminujące ze względu na płeć, przygotowano kwestionariusz do badania opisowego. Należy jednak podkreślić, że identyfikacja praktyk dyskryminujących w przypadku pracowników oraz studentów i doktorantów przebiegała znacząco odmiennie. W efekcie na potrzeby badania opisowego przygotowano dwa zupełnie odrębne kwestionariusze badania – jeden był skierowany do pracowników a drugi do studentów i doktorantów. Badanie opisowe zostało zrealizowane w dniach 20-29 maja 2022 r.

1.4.2. Wyniki badania eksploracyjnego

W badaniu eksploracyjnym frekwencja uczestnictwa nie była wysoka, aczkolwiek należy podkreślić, iż w liście kierowanym do respondentów zaznaczono, że do udziału w tym badaniu są zapraszani ci członkowie społeczności UEK, którzy sami uznają, iż w stosunku do nich stosowano praktyki dyskryminujące. Może to zatem oznaczać, że w odniesieniu do pozostałych członków społeczności UEK działania dyskryminujące nie były realizowane i z tego względu nie wzięli oni udziału w badaniu. Poziom frekwencji oraz jej strukturę ilustruje tabela poniżej:

Tabela 18 Struktura respondentów w badaniu eksploracyjnym pracowników

Pracownicy	Liczba osób (%)	Odsetek uprawnionych do udziału w badaniu udział (%)
Ogółem	80 (100%)	5,7%

kobiety	33 (41,3%)	3,9%
mężczyźni	21 (26,3%)	3,75%
brak odp.	26 (32,5%)	-
pracownicy akademicy	45 (56,3%)	5,9%
pracownicy administracyjni	15 (18,8%)	4,4%
pracownicy biblioteki	1 (1,3%)	2%
pracownicy techniczni	2 (2,5%)	0,8%

Zródło: bad. wł.

Tabela 19 Struktura respondentów w badaniu eksploracyjnym studentów

Studenci	Liczba osób	Odsetek uprawnionych do udziału w badaniu udział (%)
Ogółem	69	0,6%
kobiety	41	0,56%
mężczyźni	23	0,34%
stacjonarni	51	0,7%
niestacjonarni	16	0,34%
I stopień	48	0,65%
II stopień	18	0,44%
III stopień	0	0

Zródło: bad. wł.

Analiza uzyskanego materiału empirycznego wyraźnie wskazuje, że zarówno sytuacje, jak i sposób operacjonalizacji pojęcia praktyk dyskryminujących jest znacząco odmienny w przypadku pracowników oraz studentów i doktorantów.

W przypadku pracowników UEK można wyróżnić cztery typy relacji, które, zdaniem badanych, generują zagrożenie praktykami dyskryminującymi. Są to:

1. relacja między pracownikami a władzami Uczelni,
2. relacja między pracownikami akademickimi a ich bezpośrednimi przełożonymi, czyli kierownikami katedr,
3. relacja między pracownikami nieakademickimi i ich bezpośrednimi przełożonymi – kierownikami poszczególnych jednostek,
4. relacja wytwarzana przez pracowników UEK między sobą, czyli relacja między współpracownikami (w skali całego UEK) nie powiązanymi ze sobą zależnościami służbowymi.

Na uwagę zasługuje fakt, iż z perspektywy pracowników Uczelni relacja między nimi a studentami nie jest identyfikowana jako potencjalny obszar dla praktyk dyskryminujących. Jak

przekonuje zebrany materiał empiryczny wśród studentów, sytuacja ta niestety nie jest symetryczna.

W ramach relacji między pracownikami a władzami Uczelni wskazywano na dwa potencjalne obszary, w ramach których, zdaniem badanych, dochodzi do praktyk dyskryminacyjnych. Pierwszy z nich to obszar związany ze sposobem ustalania wynagrodzeń i tu podstawowym identyfikowanym przez badanych zagrożeniem miałyby być nierówność wynagrodzeń determinowana płcią pracowników. Drugi obszar w ramach tej relacji, identyfikowany przez badanych, określa zakres potencjalnej obecności praktyk dyskryminacyjnych w kontekście obsady stanowisk kierowniczych w UEK.

W ramach relacji między pracownikami akademickimi a ich bezpośrednimi przełożonymi (kierownikami katedr) wskazywanych potencjalnych dla praktyk dyskryminacyjnych obszarów było znacznie więcej. Przede wszystkim wskazywano tu na możliwą dyskryminację ze względu na płeć w kontekście systemu wynagradzania, przydzielania zakresów dodatkowych obowiązków, wspierania finansowego prowadzonej działalności naukowej, nierównego obciążania dodatkową pracą administracyjną (odpłatną i nieodpłatną), nierównego traktowania osób zajmujących takie same stanowiska, dezawuowanie efektów pracy kobiet, podważanie ich kompetencji a także posługiwanie się językiem dyskryminującym oraz nieuprawnione wkraczanie w przestrzeń intymną pracowników. Ponadto wskazywano również na praktyki dyskryminujące o cechach mobbingu, takie jak: przydzielanie dodatkowej pracy bez wynagrodzenia, oczekiwanie pełnej dyspozycyjności 24/7 oraz dyspozycyjności w czasie wolnym i w okresie urlopu, zastraszanie, poniżanie, zawłaszczanie efektów pracy innych, umniejszanie wartości wykonywanej pracy, zlecanie działań o charakterze obsługi „cateringowej” w ramach spotkań służbowych i towarzyskich (mimo, iż zakresy obowiązków służbowych tych pracowników nie obejmowały takich działań).

W ramach relacji między pracownikami nieakademickimi i ich bezpośrednimi przełożonymi – kierownikami poszczególnych jednostek również wskazywano na wyróżnione powyżej dwie formy dyskryminacji: ze względu na płeć oraz formy mobbingu. W kontekście praktyk dyskryminacji ze względu na płeć wskazywano na: niesprawiedliwe ustalanie wysokości wynagrodzeń, nierównomierne przydzielanie dodatkowych zakresów obowiązków oraz pracy dodatkowej, nierówne traktowanie pracowników, zajmujących takie same stanowiska, podważanie kompetencji zawodowych, a także stosowanie języka dyskryminującego i seksistowskiego. Natomiast w kontekście mobbingu zwracano uwagę na: przydzielanie pracy bez wynagrodzenia, wymaganie pełnej dyspozycyjności 24/7, w tym również w trakcie czasu wolnego i urlopu pracowniczego, zastraszanie, poniżanie,

zawłaszczanie efektów pracy innych, umniejszanie wartości wykonywanej pracy a także zlecenie usługi „cateringowej”, mimo iż zakresy obowiązków służbowych tych pracowników nie obejmowały takich działań.

W ramach ostatniej wyróżnionej relacji, relacji między współpracownikami (w skali całego UEK) nie powiązanymi ze sobą zależnościami służbowymi, zagrożenia praktykami dyskryminującymi były związane z: lekceważącym traktowaniem kobiet jako współpracowniczek, poniżającym traktowaniem kobiet w relacjach interpersonalnych, stosowaniem języka dyskryminującego i seksistowskiego oraz z brakiem akceptacji dla osób niebinarnych.

W przypadku studentów UEK analiza zebranego materiału empirycznego pozwoliła wyróżnić dwa typy relacji, w ramach których mogą być realizowane praktyki dyskryminacyjne:

1. relacja między wykładowcami a studentami/doktorantami
2. relacja między personelem technicznym UEK a studentami/doktorantami

Warto tu podkreślić, iż z perspektywy studentów/doktorantów relacje z osobami, z którymi bardzo często się oni kontaktują, tzn. z pracownikami dziekanatów UEK oraz relacje interpersonalne w gronie studentów/doktorantów nie stanowią potencjalnego zagrożenia praktykami dyskryminującymi.

W ramach relacji między wykładowcami a studentami wskazywano na dwie formy praktyk dyskryminujących: ze względu na płeć oraz związane z formami mobbingu i molestowania. Do pierwszej grupy można zaliczyć takie zachowania jak: nierówne ze względu na płeć traktowanie na zajęciach oraz ocenianie efektów pracy (zaliczenia, egzaminy), stosowanie języka dyskryminującego i seksistowskiego, a także przejawiane zachowań agresywnych wobec osób danej płci. W ramach drugiej grupy praktyk wskazywano: poniżanie studiujących określonej płci, dezawuowanie wartości osób reprezentujących określoną płeć, żarty o charakterze seksistowskim, a także nieuprawnione wkraczanie w przestrzeń intymną wybranych osób.

W ramach relacji między personelem technicznym UEK a studentami/doktorantami zwracano uwagę na praktyki nierównego traktowania studentek i studentów oraz na komentarze o charakterze seksistowskim.

Przedstawiony powyżej obraz zagrożeń pracowników, studentów i doktorantów UEK praktykami dyskryminującymi jest charakterystyką jakościową. Oznacza to, że w oparciu o zebrany materiał empiryczny możliwe było jedynie zidentyfikowanie relacji, obszarów i konkretnych praktyk dyskryminujących. Nie uprawnia on jednak do formułowania jakichkolwiek wniosków dotyczących częstotliwości występowania danych praktyk, ani też

dotyczących ich natężenia. Określenie skali występowania tych praktyk wymagało zatem realizacji odrębnego badania, o charakterze opisowym. Badanie takie zostało zrealizowane, a stworzony na podstawie wyników badania eksploracyjnego katalog praktyk dyskryminujących został wykorzystany przy budowaniu kwestionariusza w badaniu opisowym. Jednakże, jak wspomniano już wcześniej, ze względu na odmienny katalog praktyk dyskryminujących, identyfikowanych przez studentów i doktorantów oraz przez pracowników, konieczne było przygotowanie dwóch odrębnych kwestionariuszy, które były dedykowane do badania pracowników oraz studentów i doktorantów.

1.4.3. Wyniki badania opisowego pracowników

Badanie opisowe pracowników było realizowane w ramach całej populacji osób zatrudnionych w UEK i każdy pracownik Uczelni został zaproszony do udziału w badaniu. Struktura osób, które zdecydowały się wziąć udział w badaniu została przedstawiona w Tabeli 20.

Tabela 20 Struktura respondentów uczestniczących w badaniu opisowym pracowników

Pracownicy	Liczba osób	Odsetek osób uprawnionych do udziału w badaniu (%)
Ogółem	298	21,2%
Płeć		
kobiety	171 (57,4%)	20,3%
mężczyźni	115 (38,6%)	20,5%
inna	4 (1,3%)	-
brak odp.	8 (2,7%)	-
Stanowisko		
pracownicy akademicy	214 (71,8%)	28%
pracownicy administracyjni	74 (24,8%)	21,7%
pracownicy biblioteki	9 (3%)	18%
pracownicy techniczni	1 (0,3%)	0,4%
Staż pracy w UEK		
pow. 20 lat	118 (39,6%)	-
pow. 5-20 lat	122 (40,9%)	-
pow. 2-5 lat	32 (10,7%)	-
pon. 2 lata	26 (8,7%)	-

Źródło: bad. wł.

Poziom frekwencji pracowników UEK w badaniu opisowym wynosił ogółem ponad 21%, co jak na badanie ankietowe nie jest wynikiem złym, aczkolwiek nie jest to poziom w pełni satysfakcjonujący, biorąc pod uwagę, iż badanie było realizowane nie na próbie

badawczej, lecz wśród całej populacji pracowników. Warto równocześnie zaznaczyć, że relatywnie wyższa frekwencja miała miejsce w przypadku pracowników akademickich (28%), natomiast praktycznie w badaniu nie wzięli udziału pracownicy techniczni i obsługi (0,4% uprawnionych do udziału w badaniu).

Jedną z przyczyn tego stanu może być związana z wykorzystanym w badaniu systemem dystrybucji ankiety, który zakładał, że pracownik Uczelni systematycznie przegląda zawartość swojej służbowej skrzynki e-mail. Być może pracownicy techniczni i obsługi nie korzystają z tych skrzynek, gdyż nie jest to niezbędne dla wykonywanej przez nich pracy. Na frekwencję w badaniu mogły mieć też wpływ problemy związane ze zmianą serwera dla służbowych skrzynek e-mail, która zbiegła się z okresem realizacji badania ankietowego i spowodowała trudności techniczne związane z dostępem do korespondencji elektronicznej.

Analizując wpływ frekwencji w badaniu na możliwość oszacowania skali badanych zjawisk i dalej interpretacji uzyskanych wyników empirycznych warto uwzględnić dwie kwestie. Po pierwsze, oszacowując minimalną skalę zjawisk dyskryminacji można przyjąć, iż liczba zdarzeń zadeklarowanych w badaniu z pewnością stanowi dolną granicę częstości ich występowania. Jest to bardzo konserwatywne oszacowanie, gdyż opiera się na założeniu, iż wszystkie osoby, które mogły osobiście doświadczać dyskryminacji wzięły udział w badaniu - a zatem, zakłada się tu, że osoby, które nie wzięły udziału w badaniu, zrezygnowały z udziału w nim, gdyż nie miały własnych doświadczeń dyskryminacyjnych. Po drugie, oszacowując maksymalną skalę zjawisk dyskryminacji można przyjąć, że ich procentowy udział nie jest wyższy, niż wskazany w badaniu. To założenie opiera się na przekonaniu, iż nie ma podstaw do uznania, że częstość zachowań dyskryminujących wśród pracowników, którzy nie wzięli udziału w badaniu, mogłaby być wyższa, niż ta, która opisuje osoby uczestniczące w badaniu. Uwzględnienie powyższych założeń sprawia, że uzyskane w badaniu wyniki są najczęściej prezentowane za pomocą wartości absolutnych (liczba osób) i względnych (procent osób) – wynik liczbowy informuje o minimalnym poziomie obecności danego zjawiska a wynik procentowy o jego maksymalnym natężeniu.

Trzeba również podkreślić, że zrealizowane badanie dotyczyło praktyk dyskryminujących, które były realizowane w perspektywie maksymalnie ostatnich 5 lat. Oznacza to, że uwzględniane były jedynie takie zdarzenia i sytuacje, które miały miejsce w stosunkowo niedalekiej przeszłości i które mogą mieć wpływ na teraźniejsze relacje społeczne w UEK.

Zrealizowane badanie koncentrowało się wokół kilku kluczowych bloków problemowych. Pierwszy z nich dotyczy kwestii równego traktowania wszystkich osób, bez względu na ich płeć. Drugi blok opisuje relacje pracowników z przełożonymi, które rozpatrywane są w

kontekście płci pracownika. Trzeci, dotyczy takich samych relacji, jednakże kształtowanych między pracownikami nie powiązanych ze sobą zależnością służbową. Czwarty obszar analizuje ten sam rodzaj relacji, ale postrzeganych przez badanego nie z perspektywy uczestnika, lecz świadka zdarzeń. Piąty blok problemowy skupia się na zachowaniach o cechach mobbingu a szósty dotyczy kwestii czasu wolnego pracownika i wybranych aspektów jego życia rodzinnego. Ostatni obszar problemowy dotyczy ogólnych opinii dotyczących kwestii związanych z płcią pracownika w środowisku pracy. Szczegółowe informacje dotyczące uzyskanych wyników w badaniu empirycznym znajdują się w Aneksie niniejszego opracowania.

W ramach pierwszego bloku problemowego, kwestie równego traktowania ze względu na płeć rozpatrywano w kontekście mechanizmów wynagradzania, obciążania dodatkową pracą (nadgodzinami) oraz respektowania dystansu interpersonalnego. Uzyskane tu wyniki wskazują, iż ok 17% ogółu badanych (52 resp.) dostrzega wpływ płci na ich wynagrodzenie, natomiast ok. 83% (246 resp.) wyraziło zdanie przeciwne. Warto jednak zauważyć, że częstość deklaracji o istnieniu badanej zależności jest zależna od płci i zajmowanego stanowiska. Istnienie zależności było bowiem deklarowane przez 21% kobiet i przez niecałe 10% mężczyzn. Co ciekawe, najrzadziej deklaracje, iż wynagrodzenie badanego jest zależne od płci składali mężczyźni na stanowiskach nauczycieli akademickich (5%), natomiast najczęściej mężczyźni na stanowiskach pracowników administracyjnych (46%).

W przypadku nadgodzin sprawa wygląda nieco inaczej. Co prawda tu również prawie 82% ogółu badanych (239 resp.) uznało, że przydzielanie przez przełożonych niechcianych nadgodzin nie jest zależne od ich płci (18% badanych było przeciwnego zdania - 53 resp.), jednakże różnice między płcią respondentów nie odgrywały w tym wypadku aż tak istotnego znaczenia. Istotne okazuje się natomiast stanowisko i staż pracy. Niemniej relatywnie najwyższy odsetek badanych dostrzegających zależności między ich płcią a otrzymywaniem niechcianych nadgodzin stanowili mężczyźni pracujący na stanowiskach administracyjnych (69%) oraz ze stażem pracy między 5 a 20 lat (66%).

W przypadku przydzielania dodatkowej pracy bez wynagrodzenia, na obecność tego typu praktyk wskazało prawie 24% badanych (70 resp.), przy czym deklaracje takie były nieco częstsze wśród kobiet (26%) niż wśród mężczyzn (21%). Relatywnie też częściej składali je również pracownicy administracyjni (27%) oraz ze stażem 5-20 lat (28%). Najbardziej jednak wpływ płci badanego na otrzymywanie dodatkowej pracy zauważają mężczyźni na stanowiskach administracyjnych (46%) oraz ze stażem pracy między 5 a 20 lat (36%).

Ostatnia kwestia w ramach tego bloku problemowego dotyczyła nadmiernego skracania dystansu i zbyt poufałego traktowania badanych. W przypadku tych praktyk ok. 18% badanych (54 resp.) wiązało to ze swoją płcią, jednakże istotne jest, że problem ten dostrzegało zaledwie 8% mężczyzn (9 resp.) oraz 26% kobiet (44 resp.). Warto też zauważyć, że praktyki takie są szczególnie dotkliwe dla kobiet ze stażem pracy 2-5 lat (aż 45% deklaroowało, iż są one wobec nich stosowane) oraz dla kobiet ze stażem pracy między 5 a 20 lat (31%). Natomiast w zupełności on nie dotyczył mężczyzn ze stażem pracy od 0 do 5 lat oraz powyżej 20 lat (0% wskazań).

Drugi blok problemowy opisywał relacje pracownika z przełożonym. Chodziło tu przede wszystkim o oszacowanie skali praktyk dyskryminujących ze względu na płeć, realizowanych przez przełożonych.

Jeśli chodzi o wsparcie rozwoju kariery zawodowej pracownika, to dyskryminacji w odniesieniu do własnej osoby, nie dostrzega ponad 73% badanych (214 resp.), ale przeciwnego zdania jest 12% badanych (35 resp.). Dodatkowo brak opinii w tym zakresie zadeklarowało 14% (43 resp.). Relatywnie częściej przekonanie o dyskryminacji ze względu na płeć wyrażały kobiety na stanowisku pracownika akademickiego (18%) oraz ze stażem pracy 5-20 lat (16%).

Problem poniżania pracownika ze względu na jego płeć przez przełożonego nie jest w ogóle dostrzegany przez prawie 90% ogółu badanych (267 resp.). Ważna jest tu jednak płeć badanych, gdyż dostrzega tego typu praktyki (w różnym nasileniu) 11% kobiet i znacznie mniej mężczyzn (4%). Relatywnie najczęściej tego typu praktyki są stosowane wobec kobiet ze stażem pracy od 5 do 20 lat (16%).

Systematycznego umniejszania wartości pracy ze strony przełożonego doświadcza 13% ogółu badanych. Warto jednak zauważyć, iż dotyczy to przede wszystkim kobiet (15% - 26 resp.), natomiast w mniejszym stopniu mężczyzn (3% - 4 resp.). Zjawisko to występuje relatywnie najczęściej w odniesieniu do kobiet na stanowiskach administracyjnych (13% resp.) oraz akademickich (17% resp.) a przede wszystkim wśród kobiet ze stażem pracy 5-20 lat (22%).

Problem systematycznego podważania kompetencji przez przełożonego charakteryzuje się podobnymi tendencjami. Ogółem jest on doświadczany przez 12% badanych (36 resp.), przy czym jest on bardziej dostrzegany przez kobiety (13% - 22 resp.) niż mężczyzn (6% - 7 resp.). Najczęściej dotyczy on kobiet na stanowiskach nauczyciela akademickiego oraz ze stażem pracy 5-20 lat (po 17%).

Stosowanie przez przełożonych dyskryminujących zwrotów jest zauważane przez 11% badanych (33 resp.). Co istotne, na tego typu praktyki wskazują w równym stopniu kobiety jak

i mężczyźni, minimalnie relatywnie częściej sygnalizują je osoby ze stażem pracy pow. 5 lat (14%). Natomiast problem seksistowskich komentarzy i niestosownych żartów jest już zdecydowanie powiązany z płcią badanych. Ogółem, w odniesieniu do swojej osoby, dostrzega go 12% badanych (37 resp.), ale jest on znacznie istotniejszy dla kobiet (15%) niż mężczyzn (7%). Relatywnie najczęściej takie zachowania dotyczą jednak kobiet na stanowiskach akademickich (18%) oraz pracujących od 5-20 lat (19%).

Najbardziej niepożądane praktyki dyskryminujące, polegające na składaniu propozycji o charakterze seksualnym oraz wkraczaniu w sferę intymną podwładnych są bardzo rzadko realizowane. Każdą z tych form sygnalizowało co prawda po 4% badanych (11 resp.), zaznaczając jednak, że tego typu zdarzenia są bardzo rzadkie lub rzadkie. Warto tu również zaznaczyć, że sytuacje te dotyczyły relatywnie częściej osób zatrudnionych na stanowisku nauczyciela akademickiego, które równocześnie nie określiły w badaniu swojej płci.

Trzeci blok problemowy dotyczył takiego samego typu relacji, jak omówione powyżej, jednakże kształtowanych między pracownikami nie powiązanych ze sobą zależnością służbową.

Kwestia poniżania innych pracowników w kontekście reprezentowanej przez nich płci była dostrzegana przez 11% ogółu badanych (34 resp.), jednakże wyraźnie jest to kwestia istotniejsza dla kobiet (14%) niż mężczyzn (7%). W zdecydowanie największym stopniu problem ten odczuwają jednak kobiety na stanowiskach administracyjnych (18%) a przede wszystkim pracujące od 2 do 5 lat (25%) oraz od 5 do 20 lat (19%).

Umnieszania wartości wykonywanej pracy ze strony innych pracowników doświadcza ogółem prawie 15% badanych (44 resp.). W tym przypadku również istotna jest płeć pracownika oraz zajmowane stanowisko i staż pracy, gdyż kobiety (21%) doświadczają tego znacznie częściej niż mężczyźni (5%). Relatywnie najczęściej tego typu formy dyskryminacji stosowane są wobec kobiet pracujących od 2 do 5 lat (45%) lub pracujących do 2 lat (25%) oraz zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych (25%).

Systematyczne podważanie kompetencji zawodowych przez innych pracowników było sygnalizowane przez 13% ogółu badanych (40 resp.). Jednakże problem ten jest zdecydowanie bardziej dotkliwy dla kobiet (19%) niż dla mężczyzn (4%) a najbardziej jest ta kwestia odczuwana przez kobiety ze stażem pracy od 2 do 5 lat (35%) oraz od 5 do 20 lat (23%).

Pojawianie się w rozmowach z innymi pracownikami dyskryminujących zwrotów jest zjawiskiem relatywnie częstym. Wskazywało na to 15% ogółu badanych (45 resp.), ale dyskryminujący język jest częściej kierowany w stronę kobiet (19%) niż mężczyzn (10%).

Relatywnie najbardziej są na tą formę narażone kobiety ze stażem pracy od 5 do 20 lat (23%) oraz kobiety zatrudnione na stanowisku pracownika akademickiego (21%).

Jeszcze częściej występującą formą dyskryminacji są komentarze seksistowskie i niestosowne żarty (19% - 56 resp.). Nie jest też zaskoczeniem, że częściej narażone są na nie kobiety (25%) niż mężczyźni (10%). Najbardziej odczuwają je kobiety ze stażem pracy 2 do 5 lat (40%) oraz zatrudnione na stanowisku nauczyciela akademickiego (27%).

Natomiast praktyki dyskryminujące, polegające na składaniu propozycji o charakterze seksualnym oraz wkraczaniu w sferę intymną przez innych pracowników były relatywnie rzadziej deklarowane przez badanych (odpowiednio 5% - 15 resp. oraz 6% - 17 resp.). Co więcej częstotliwość doświadczania tych praktyk była określana jako raczej rzadka lub bardzo rzadka. Relatywnie najczęściej doświadczały tych praktyk kobiety na stanowisku pracownika akademickiego oraz osoby o niezadeklarowanej płci.

Czwarty blok problemowy również dotyczył omawianych powyżej relacji, jednakże respondenci mieli nie odnosić się do własnych doświadczeń, lecz do obserwacji praktyk dyskryminujących w swoim otoczeniu pracowniczym. Uzyskane dane potwierdzające obecność danych praktyk pozwalają oszacować nie tyle częstość ich występowania, co ich widoczność w przestrzeni społecznej, co wpływa istotnie na atmosferę wokół praktyk dyskryminujących. Poziom widoczności tych praktyk przedstawia Tabela 21.

Tabela 21 Wskazania świadków identyfikujące obecność praktyk dyskryminujących

Praktyka dyskryminująca	Wskazania identyfikujące obecność praktyk			
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Najbardziej widoczne wśród:
poniżanie pracowników związane z ich płcią	21% (63 resp.)	22%	19%	Kobiety ze stażem 5-20 lat (29%)
systematyczne umniejszanie wartości ich pracy, związane z ich płcią	24% (71 resp.)	26%	19%	Pracownicy administracji (32%), Kobiety ze stażem 2-5 lat (45%)
systematyczne podważanie kompetencji zawodowych, związane z ich płcią	23% (68 resp.)	27%	16%	Kobiety ze stażem 2-5 lat (50%)
wykorzystywanie w rozmowach dyskryminujących zwrotów językowych	25% (74 resp.)	25%	23%	Kobiety ze stażem 5-20 lat (33%)
kierowanie w stronę pracowników seksistowskich komentarzy i niestosownych żartów	25% (74 resp.)	29%	19%	Kobiety ze stażem 2-5 lat (35%)

składanie pracownikom propozycji seksualnych	7% (20 resp.)	6%	7%	Osoby bez zadeklarowanej płci (12%)
wkraczanie w sferę intymną pracownika	7% (20 resp.)	6%	7%	Osoby bez zadeklarowanej płci (12%)

Źródło: bad. wł.

Analizując przedstawione powyżej dane warto podkreślić, iż widoczność niektórych rozważanych tu praktyk dyskryminujących bywa dosyć znaczna. Wśród ogółu badanych ok ¼ - 1/3 dostrzega przejawy praktyk dyskryminujących a w niektórych grupach pracowniczych odsetek osób obserwujących tego typu działania wynosi nawet do 50%. Jest to zjawisko zdecydowanie niepokojące.

Kolejny blok problemowy koncentrował się na zachowaniach o cechach mobbingu ze strony przełożonych lub innych pracowników UEK. Jedno z takich zachowań, systematyczne straszenie utratą pracy było doświadczane przez 21% ogółu badanych (64 resp.). Warto jednak zauważyć, że relatywnie najczęściej tego typu zachowania są kierowane wobec mężczyzn ze stażem pracy 5-20 lat (34%) oraz zatrudnionych na stanowisku pracownika administracyjnego (31%).

Inna forma mobbingu, systematyczne podważanie wartości i efektów pracy była doświadczana przez 29% badanych. Jednakże tu również pewne grupy pracowników, jak np. mężczyźni zatrudnieni w administracji (46%) oraz mężczyźni ze stażem pracy 5-20 lat (38%) byli relatywnie częściej odbiorcami tego typu działań.

Kolejny typ działań, wpisujący się w omawiany blok problemowy polega na nieuprawnionym zleceniu im zadań związanych z obsługą sekretarską lub „cateringową” spotkań roboczych lub towarzyskich. Tego typu działań doświadczyło 29% badanych, jednakże relatywnie najczęściej takimi zleceniami są obdarzane kobiety pracujące od 2 do 5 lat (45%) oraz mężczyźni (40%) i kobiety (38%) ze stażem pracy 5-20 lat.

Ostatnie zjawisko poddawane analizie w ramach tego obszaru to problem przywłaszczania efektów pracy innych osób. Tego typu nieuczciwych zachowań doświadczyło aż 27% badanych (80 resp.), przy czym problem ten dotyczy w największym stopniu pracowników administracji (34%), w tym zarówno kobiet (35%), jak i mężczyzn (38%) a także kobiet ze stażem pracy 5-20 lat (38%). Dla pełniejszego obrazu sytuacji należy jednak dodać, że osoby, które doświadczały tego typu zachowań, klasyfikowały je częściej jako działania sporadyczne (64 wskazania) niż systematyczne (16 wskazań). Co więcej, rzadziej były one

realizowane przez przełożonych (26 wskazań) niż przez innych pracowników UEK (54 wskazania).

Szósty blok problemowy skupiał się na prawach pracownika do niezakłóconego dysponowania czasem wolnym od pracy i czasem urlopowym oraz wybranych aspektach jego życia rodzinnego. Pierwsza kwestia w ramach tego bloku dotyczyła dyspozycyjności pracownika w czasie wolnym od pracy i w czasie urlopu. Z naciskami na bycie dyspozycyjnym w czasie wolnym i urlopowym spotkało się aż 58% badanych (174 resp.), przy czym najczęściej takie naciski są kierowane wobec pracowników akademickich (61%) oraz wobec osób ze stażem 5-20 lat (68%) z tendencją nieco wyższych wartości w odniesieniu do kobiet z tych grup pracowniczych.

Oprócz oczekiwania dyspozycyjności w czasie wolnym od pracy, pracownikom UEK zlecano również w czasie wolnym, urlopowym i świątecznym wykonywanie dodatkowych prac. Działania takie były podejmowane wobec 49% badanych (146 resp.) przy czym relatywnie najczęściej były one kierowane wobec osób ze stażem pracy 5-20 lat (kobiety – 58%, mężczyźni - 62%) oraz wobec kobiet na stanowiskach pracowników akademickich (57%).

Wskazywane powyżej działania wynikają w pewnym stopniu z lekceważącego stosunku przełożonych i współpracowników do prawa pracownika do niezakłóconego spędzania czasu wolnego od pracy. Z zachowaniami, które wyrażają właśnie taką postawę spotkało się 40% badanych (118 resp.) a najbardziej narażeni na nie są przede wszystkim mężczyźni ze stażem pracy 5-20 lat (62%) oraz mężczyźni pracujący w administracji (54%).

Analizując problem relacji życia rodzinnego i zawodowego podjęto kwestie zakresu swobody podejmowania przez pracowników decyzji dotyczących ciąży, macierzyństwa i wychowania dziecka. Uzyskane wyniki wskazują, że kobiety pracujące w UEK są w niewielkim stopniu poddawane presji zniechęcającej do macierzyństwa. Spośród ogółu kobiet uczestniczących w badaniu (pytanie o ciążę i macierzyństwo było kierowane jedynie do kobiet), 9 (5%) respondentek spotkało się z sugestiami, iż ciąża i macierzyństwo może spowodować utratę pracy. Natomiast sugestia, iż ciąża i macierzyństwo mogą utrudnić im dalszą karierę zawodową była kierowana do 25 kobiet (15%). Tego typu zachowania innych pracowników z pewnością nie ułatwiają decyzji dotyczących przyszłego macierzyństwa. Tym bardziej, iż „atmosfera” wokół korzystania z urlopu wychowawczego również nie jest w pełni przychylna. Wyrazem tego może być fakt, iż 18 respondentów (11 kobiet i 7 mężczyzn) spotkało się z sugestią, że korzystanie z urlopu wychowawczego może spowodować utratę pracy a wobec 27

badanych (20 kobiet i 7 mężczyzn) skierowano sugestią, że urlop taki utrudni im rozwój kariery zawodowej.

Ostatni obszar problemowy podejmowany w badaniu pracowników dotyczył ogólnych kwestii związanych z płcią pracownika w środowisku pracy w UEK. W tym kontekście zapytano badanych o opinię dotyczącą kilku kwestii. Pierwsza z nich dotyczyła respektowania w UEK praw osób niebinarnych. Opinię, iż prawa tych osób są w pełni lub częściowo respektowane wyraziło łącznie 30% badanych (wśród mężczyzn – 36%, osoby ze stażem 5-20 lat – 34%). Przeciwnego zdania było 7% a brak zdania na ten temat zadeklarowało 54% badanych (wśród kobiet i osób ze stażem poniżej 2 lat - 65%). Dodatkowo 9% stwierdziło, iż nie wie, kim są osoby niebinarne.

Druga kwestia dotyczyła opinii na temat zmian natężenia zjawiska dyskryminacji w UEK na przestrzeni ostatnich 5 lat. Opinię, iż zjawisko dyskryminacji w UEK nie występuje wyraziło 13% badanych (relatywnie częściej mężczyźni oraz osoby ze stażem ponad 20 lat – 17%), spadek jej nasilenia dostrzega 28% resp. (relatywnie częściej również mężczyźni – 36% oraz osoby ze stażem ponad 20 lat – 32%), brak zmiany stwierdza 32% badanych (relatywnie częściej kobiety – 36%, pracownicy administracji – 38% oraz ze stażem pracy 5-20 lat – 39%) a jej nasilenie – 10% resp. Brak zdania na ten temat zadeklarowało 12% badanych (relatywnie częściej pracownicy administracji – 20% i osoby pracujące 2-5 lat – 25%)

Ostatnia kwestia podejmowana w badaniu dotyczyła opinii na temat wprowadzania do opisu stanowisk i funkcji w UEK feminatyw, czyli form gramatycznych, zawierających żeńskie końcówki. Najwięcej wskazań uzyskała opinia, iż wprowadzenie feminatyw powinno być uzależnione od opinii osoby, której stanowiska lub funkcji to dotyczy - 31% (relatywnie częściej pracownicy administracji – 41% oraz osoby pracujące do 5 lat – 38%). Opinie przychylne wprowadzeniu feminatyw wyraziło natomiast 23% badanych (relatywnie osoby pracujące do 5 lat 34%) a opinię przeciwną – 33% resp. (relatywnie częściej pracownicy akademicy – 37% i osoby pracujące 5-20 lat – 39%). Brak zdania zadeklarowało 13% badanych.

Podsumowując przedstawione wyniki warto zwrócić uwagę na kilka podstawowych kwestii.

Po pierwsze, uzyskane wyniki empiryczne wyraźnie wskazują, iż problem dyskryminacji ze względu na płeć jest obecny w relacjach społecznych między członkami wspólnoty pracowników UEK. Co więcej, dyskryminacja ze względu na płeć przejawia się zarówno w relacjach pracownik – przełożony, jak też w relacjach pracownik – pracownik. Oznacza to, że praktyki dyskryminujące innych nie wynikają jedynie z relacji służbowej

podległości, lecz są komponentem codziennych kontaktów interpersonalnych. Ograniczanie tego typu praktyk wymaga nie tylko zmian systemowych, ale przede wszystkim kształtowania postaw wyrażających brak przyzwolenia na ich realizowanie w społeczności UEK.

Po drugie, poziom obecności zachowań dyskryminujących jest zróżnicowany i zależy od typu praktyk dyskryminacyjnych. Najbardziej agresywne formy dyskryminacji połączone z molestowaniem seksualnym występują rzadko i mają charakter zachowań sporadycznych. Jednakże, łagodniejsze formy dyskryminacji pojawiają się systematycznie i generalnie dotyczą od dziesięciu do ponad dwudziestu kilku procent pracowników, a w odniesieniu do niektórych grup pracowniczych zakres obecności tych zachowań sięga nawet połowy badanych. Skala obecności tych praktyk wymaga zatem podjęcia konkretnych działań zapobiegawczych.

Po trzecie, odsetek osób, które dostrzegają w swoim otoczeniu praktyki dyskryminacyjne jest relatywnie wysoka, a w przypadku niektórych praktyk dyskryminujących, są one praktycznie powszechnie dostrzegane i znacząca część pracowników UEK ma świadomość ich obecności. Taka sytuacja stanowi istotne zagrożenie, gdyż powszechna zauważalność tych praktyk może skłaniać do traktowania ich jako zachowań normalnych i generalnie akceptowalnych w społeczności UEK, a to będzie tylko pogłębiać skalę problemu.

I po czwarte, warto zauważyć, że praktyki dyskryminujące są najczęściej kierowane wobec kobiet (a czasami wobec grup kobiet charakteryzujących się określonymi cechami) i w stosunku do nich są one najbardziej dotkliwe i najsukutekniej wykluczające. W zrealizowanym badaniu zostały jednak również zidentyfikowane praktyki dyskryminujące mężczyzn. Są one rzadsze i zazwyczaj bez porównania mniej dotkliwe, ale istnieją. Nie oznacza to oczywiście, że sytuacje te są tożsame, niewątpliwie sytuacja kobiet w UEK jest znacznie gorsza niż mężczyzn, ale też analiza dyskryminacji nie polega na licytowaniu krzywd. Najważniejsze jest bowiem to, że istota dyskryminacji polega na tym, iż niezależnie przeciwko komu jest ona skierowana, to wszelkie tego rodzaju praktyki zawsze są szkodliwe, nie mają żadnego uzasadnienia i zawsze są wyrazem niesprawiedliwości. Dlatego też należy im przeciwdziałać, niezależnie od tego, kogo w największym stopniu dotyczą.

1.4.4. Wyniki badania opisowego studentów i doktorantów

Badanie opisowe studentów i doktorantów było realizowane w ramach całej populacji osób studiujących – do wszystkich tych osób zostało skierowane zaproszenie do udziału w badaniu. Struktura osób, które zdecydowały się wziąć udział w badaniu została przedstawiona w tabeli poniżej (Tabela 22).

Tabela 22 Struktura respondentów uczestniczących w badaniu opisowym studentów i doktorantów

Studenci	Liczba osób	Odsetek uprawnionych do udziału w badaniu (%)
Ogółem	410	3,4%
Płeć		
kobiety	293 (71,5%)	4%
mężczyźni	109 (26,6%)	2,3%
inna	6 (1,5%)	-
brak odp.	2 (0,5%)	-
Tryb studiów		
stacjonarni	331 (80,7%)	4,5%
niestacjonarni	79 (19,3%)	1,7%
Poziom studiów		
I stopień	301 (73,4%)	3,8%
II stopień	103 (25,1%)	2,5%
III stopień	6 (1,5%)	6%

Źródło: bad. wł.

W badaniu wzięło udział 404 studentów oraz 6 doktorantów a ogólna frekwencja w odniesieniu do liczby studiujących ukształtowała się na poziomie 3,4%. Uzyskany wynik należy uznać za niski, aczkolwiek mieści się on w oszacowaniach poziomach frekwencji dla tej techniki badawczej. Jednakże z punktu widzenia możliwości formułowania wiążących konkluzji dotyczących społeczności studiujących w UEK uzyskany wynik należy uznać za zdecydowanie niewystarczający.

Dociekając przyczyn tak niskiego poziomu frekwencji, można stwierdzić, iż najprawdopodobniej osoby studiujące w UEK nie potraktowały problemu dyskryminacji jako istotnego problemu związanego z ich środowiskiem. Byłaby to niewątpliwie dobra informacja, gdybyśmy mieli pewność, iż brak zainteresowania badaniem wynika rzeczywiście z niskiego poziomu obaw przed praktykami dyskryminacyjnymi w UEK a nie z niskiego poziomu wrażliwości na te praktyki. Niestety frekwencja w badaniu osób studiujących nie pozwoliła na empiryczne rozstrzygnięcie powyższej wątpliwości. Oznacza to też, że uzyskane wyniki możemy traktować jedynie jako sygnały obecności analizowanych praktyk (jednakże bez możliwości rzetelnego oszacowania skali ich występowania), które powinny uczulić społeczność UEK na pewne zachowania i sytuacje.

Warto również podkreślić, że zrealizowane badanie wśród studiujących dotyczyło praktyk dyskryminujących, które były realizowane w całości ich okresu studiowania. Oznacza to, że uwzględniane były w nim zdarzenia i sytuacje, które miały miejsce zazwyczaj w okresie krótszym, niż w przypadku badania wśród pracowników, gdzie przyjęto perspektywę czasową

5 lat. Należy jednak pamiętać, że wielu studentów II i III stopnia studiów było wcześniej studentami niższego stopnia. Oznaczać to może, że studenci na wyższym stopniu studiów mogą mieć za sobą znacząco dłuższy okres przebywania w przestrzeni UEK – świadomość tego faktu może być pomocna przy interpretowaniu niektórych wyników badania ankietowego.

Zrealizowane badanie koncentrowało się wokół dwóch kluczowych bloków problemowych, które zostały zidentyfikowane w badaniu jakościowym. Pierwszy z nich dotyczył kwestii równego traktowania wszystkich studiujących, bez względu na ich płeć. Drugi blok opisywał relacje z pracownikami UEK, które mogły zawierać komponenty form mobbingu i molestowania.

Problem równego traktowania studiujących, bez względu na ich płeć opisywany był przede wszystkim poprzez kontekst sytuacyjny związany przede wszystkim z przebiegiem zajęć dydaktycznych. I tak uzależnianie w trakcie zajęć wymagań od płci studiujących było doświadczane przez prawie 29% ogółu badanych (118. resp.), przy czym 16% (67 resp.) uznało, że były to zupełnie pojedyncze i bardzo rzadkie zdarzenia. Warto jednak zaznaczyć, że jest to praktyka dyskryminująca, która była częściej zauważana przez kobiety (31%) niż przez mężczyzn (26%). Wyraźnie widać również związek z czasem przebywania na studiach. Różne traktowanie studiujących było deklarowane przez 25% studentów I stopnia (kobiety – 28%), odsetek ten wzrasta do 35% w przypadku studentów II stopnia (kobiety – 36%) i osiąga poziom 100% wśród studentów III stopnia (tu jednak należy przypomnieć, że liczba uczestniczących w badaniu studentów III stopnia studiów jest bardzo niewielka).

Uzależnianie oceny z zajęć od płci studiujących to inny aspekt tego samego problemu. Z tego typu praktykami spotkało się 23% ogółu badanych (93 resp.), przy czym dla 13% (52 resp.) były to bardzo rzadkie sytuacje. Częściej spotykały się z takimi praktykami kobiety (26%) niż mężczyźni (16%). Relatywnie częściej dotyczy on studentów niestacjonarnych 29% ogółu i 31% kobiety) oraz problem ten staje się częściej doświadczany wraz z okresem studiowania (26% - studenci II stopnia i 67% - studenci III stopnia).

Problem seksistowskich komentarzy i niestosownych żartów w trakcie zajęć dydaktycznych jest odczuwany przez 55% ogółu badanych (224 resp.). aczkolwiek dla 31% badanych (126 resp.) były to sytuacje bardzo rzadkie. Jest to problem zdecydowanie bardziej zauważany przez kobiety (62%) niż przez mężczyzn (39%), w większym stopniu dotyczy też studentów stacjonarnych (56%, kobiety 65%) i jego obecność się zwiększa wraz z poziomem studiów (III stopień – 83% a II stopień – 62%, kobiety – 66%).

Różne traktowanie studiujących ze względu na ich płeć, przez wykładowców UEK, w zakresie wymagań oraz kryteriów oceny czy języka nie znajduje szczęśliwie odzwierciedlenia

w postaci agresywnych zachowań, których podłożem mogłaby być płeć studiujących. Częstość doświadczania takich zachowań kształtuje się bowiem na poziomie 5% (20 resp.) i zdecydowana większość tych zachowań (14 wskazań) miało charakter pojedynczych zdarzeń. Relatywnie częściej tego typu sytuacje dotyczyły studentów niestacjonarnych a liczba tego typu doświadczeń nie rosła wraz ze stażem studiowania.

Relacje osób studiujących z innymi pracownikami UEK (pracownicy administracji, pracownicy techniczni, portierzy itp.) wydają się być w niewielkim stopniu uzależnione od płci osób studiujących. Problem seksistowskich komentarzy i niestosownych żartów formułowanych przez innych pracowników UEK jest relatywnie rzadko dostrzegany. Tego typu praktyki były doświadczane przez 7% badanych (29 resp.), przy czym 17 osób (4%) deklarowało, że były to sytuacje bardzo rzadkie. W tym przypadku również praktyki te częściej doświadczaly kobiety, studenci stacjonarni oraz studenci wyższych poziomów studiów, aczkolwiek obserwowane różnice w tym zakresie nie były bardzo duże.

Warto również podkreślić, że w innych sytuacjach, nie związanych z zajęciami dydaktycznymi, wpływ płci studiujących na zachowanie pozostałych pracowników UEK jest znacznie mniejszy i odczuwa go 9% badanych (38 resp.). Co więcej, różnice między studentami różnego trybu i poziomu studiów nie mają znaczenia, aczkolwiek tu też jest widoczna tendencja bardziej krytycznej oceny ze strony studentek niż studentów.

Drugi blok problemowy obejmował praktyki dyskryminujące, zawierające jednak również formy mobbingu lub molestowania. Pierwsza z takich praktyk, polegająca na poniżaniu osoby studiującej ze względu na jej płeć była doświadczana przez 16% badanych (66 resp.), aczkolwiek 11% badanych (44 resp.) uznało to za zdarzenia pojedyncze. Częstość tego typu doświadczeń jest wyraźnie zależna od płci (19% kobiet i 9% mężczyzn) i w niewielkim stopniu wzrasta z poziomem studiów.

Kolejna forma dyskryminacji, polegająca na uporczywym werbalnym lub niewerbalnym nękanii w trakcie zajęć dydaktycznych była doświadczana przez 11% badanych (45 resp.), przy czym 26 osób (6%) uznało to za zdarzenia bardzo rzadkie. Tego typu praktyki dotyczyły relatywnie częściej mężczyzn (14%) niż kobiet (10%), studentów studiów stacjonarnych (12%) niż niestacjonarnych (9%) oraz studentów II stopnia (14%) niż I stopnia (10%). Widoczność tego typu zachowań jest wysoka, gdyż świadkami uporczywego nękania było 22% badanych (90 resp.), przy czym 16% (67 resp.) uznało te sytuacje jako bardzo rzadkie. Relatywnie częściej świadkami tego typu zdarzeń bywali mężczyźni (24%) oraz studenci na studiach II stopnia (24%).

Otrzymywanie ze strony prowadzących zajęcia dydaktyczne propozycji o charakterze seksualnym zadeklarowało 6 badanych (1% resp.), przy czym dokładnie połowa z tych osób uznała to jako pojedyncze i bardzo rzadkie zdarzenie. Ofiarami tego typu praktyk były przede wszystkim kobiety (5 kobiet, 1 mężczyzna) i są oni studentami studiów stacjonarnych. Warto jednak zauważyć, że tego typu zdarzenia często mają swoich świadków i stają się one widoczne dla innych. Świadcami składania propozycji seksualnych przez prowadzących było bowiem 5% ogółu badanych (21 osób), przy czym 17 potraktowało te sytuacje jako pojedyncze, wyjątkowe zdarzenie. W tym gronie również zdecydowanie przeważały kobiety oraz osoby studiujące na studiach I stopnia.

Sytuacje, w których osoba prowadząca zajęcia uzależniała uzyskanie określonej oceny od aktywności o charakterze seksualnym również zdarzały się w UEK, aczkolwiek były one generalnie zdarzeniami bardzo rzadkimi. Z takimi propozycjami spotkały się 4 uczestniczące w badaniu kobiety (1% resp.), studiujące na studiach II i III stopnia. Natomiast mężczyźni nie spotykali się z takimi propozycjami. Warto jednocześnie zauważyć, że deklaracje osób poddawanych tego typu praktykom potwierdzają również opinie świadków takich zdarzeń. W zrealizowanym badaniu 8 osób (2% resp.) stwierdziło, że było świadkiem takiego zdarzenia, przy czym połowa z nich potraktowała te sytuacje jako pojedyncze i bardzo rzadkie. Wśród świadków przeważały znacząco kobiety, studiujące na studiach stacjonarnych.

Wkraczanie bez zgody w sferę intymną lub wymuszanie niechcianego kontaktu fizycznego zadeklarowało natomiast 9 osób badanych (2%). Sytuacje tego typu nie zawsze miały charakter zdarzeń rzadkich oraz pojedynczych i znacznie częściej dotyczyły one kobiet (7 wskazań) niż mężczyzn (2 wskazania). Osoby deklarujące tego typu doświadczenia to najczęściej kobiety studiujące na studiach stacjonarnych II stopnia (5 wskazań).

Grono świadków takich praktyk nie jest liczne, co biorąc pod uwagę ich charakter, wydaje się zrozumiałe. Mimo to, 12 osób (3%) stwierdziło, iż było świadkami takich zdarzeń – w tym gronie dominują kobiety, studiujące stacjonarnie na II stopniu studiów.

Ostatnie pytanie w zrealizowanym badaniu dotyczyło postaw wobec feminatyw. Generalnie pozytywnie o wprowadzeniu feminatyw wypowiedziało się 40% badanych (163 resp.), z czego zdecydowanie pozytywnie 29% (120 resp.). Relatywnie częściej opinię taką wyrażali studenci studiów stacjonarnych (40%). Zdania przeciwnego było 14% badanych (56 resp.), w tym zdecydowanie negatywnie wyraziło się 7% (27 resp.) – relatywnie częściej stanowisko negatywne podzielali studenci studiów II stopnia (17%). Brak zdania zadeklarowało 53 resp. (13%) a znacząca liczba badanych (34% - 138 resp.) popiera stanowisko uzależniające wprowadzenie feminatyw od opinii osób, które mają zajmować konkretne

stanowisko lub pełnić daną funkcję – opinię tą relatywnie częściej podzielali studenci studiów II stopnia (40%).

Podsumowując przedstawione wyniki badania opisowego warto podkreślić kilka kwestii.

Po pierwsze, warto powtórzyć, że ze względu na niską frekwencję w badaniu osób studiujących, uzyskane wyniki możemy traktować jedynie jako sygnały uczulające na obecność praktyk dyskryminujących. Nie jest zatem uprawnione wykorzystywanie przedstawionych wartości procentowych i liczbowych do opisywania skali zjawisk dyskryminacji wśród osób studiujących w UEK.

Po drugie, uzyskane wyniki badawcze pozwalają stwierdzić, iż niektóre osoby studiujące w UEK są niestety poddawane różnego rodzaju praktykom dyskryminującym. Co więcej, można stwierdzić, że dyskryminacja studiujących ze względu na ich płeć jest częściej związana z prowadzeniem zajęć dydaktycznych niż z innymi formami relacji interpersonalnych w przestrzeni UEK. Oznacza to, że interwencje i zmiany systemowe powinny koncentrować się przede wszystkim na tym obszarze aktywności. Należy jednak pamiętać, że nadmiar regulacji systemowych w obszarze dydaktyki może nie być skutecznym rozwiązaniem problemu i może również przynieść wiele negatywnych skutków ubocznych, gdyż sytuacji związanych z prowadzeniem zajęć nie można nadmiernie sformalizować. Oznacza to, że konieczne jest realizowanie nie tylko działań systemowych, ale przede wszystkim interwencji, które oddziaływać będą na świadomość pracowników i zmniejszą skalę akceptacji społecznej dla tego typu zachowań.

Po trzecie, stosowane w kontekście zajęć dydaktycznych praktyki dyskryminujące mają zróżnicowany charakter i różne formy, jednakże w największym stopniu poszkodowane są w ich rezultacie kobiety. Równocześnie warto podkreślić, że obecność tych praktyk w przestrzeni społecznej jest widoczna zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn.

Po czwarte, należy zdecydowanie podkreślić, że wszystkie formy praktyk dyskryminujących są naganne i szkodliwe zarówno dla poszkodowanych, jak też wyraźnie szkodzą wizerunkowi UEK. Dlatego też nasza Uczelnia powinna podejmować starania całkowitego ich wyeliminowania. Jednakże, należy podkreślić, że niektóre ze zidentyfikowanych praktyk mają poważniejszy charakter, są nie tylko wyrazem łamania dobrych obyczajów czy zasad etycznych, ale także mają status wykroczeń lub przestępstw. Informacje o tego typu zachowaniach powinny być skuteczniej zbierane w celu uruchomienia odpowiednich procedur postępowania.

2. Cele polityki równości płci w UEK

Przeprowadzona w pierwszej części dokumentu diagnoza sytuacji w zakresie równości płci w UEK, mimo pewnych mankamentów, wynikających z braku możliwości zebrania wszystkich zaplanowanych informacji, pozwoliła jednak na przeprowadzenie pogłębionej analizy problemu dyskryminacji ze względu na płeć w UEK. Wnioski z tej analizy pozwalają stwierdzić, iż podstawowymi barierami utrudniającymi pełną implementację zasad równości płci w UEK są:

1. stosunkowo niski poziom świadomości skutków i negatywnych konsekwencji praktyk dyskryminujących ze względu na płeć i powiązany z tym niski poziom wrażliwości na związane z nimi zachowania,
2. ograniczone możliwości pełnego monitorowania dyskryminacji ze względu na płeć w UEK,
3. stosunkowo niski poziom skuteczności istniejących w UEK regulacji prawnych w eliminowaniu niedopuszczalnych praktyk dyskryminujących,
4. brak skutecznych systemowych rozwiązań, uniemożliwiających realizowanie działań dyskryminujących.

Identyfikacja wskazanych barier pozwala na określenie celów, które umożliwią wdrażanie zasad polityki równości płci w UEK. Cele te powinny zatem zostać określone następująco:

1. rozwijanie świadomości wśród pracowników, studentów i doktorantów w zakresie znaczenia równości płci w UEK oraz wiedzy na temat dyskryminacji i jej skutków;
2. zbudowania sprawnego systemu raportowania w zakresie sytuacji równości płci w UEK, umożliwiającego bieżące i systematyczne raportowanie;
3. dostosowanie istniejących regulacji prawnych w UEK do potrzeb zwalczania istniejących praktyk dyskryminacyjnych;
4. opracowanie systemu działań na rzecz zmniejszania dyskryminacji ze względu na płeć i wsparcia osób dyskryminowanych;
5. włączenie problematyki równości płci do działań w ramach III misji Uczelni.

Cele, zadania, podmioty odpowiedzialne i terminy polityki równości płci w UEK

	Cel polityki równości płci UEK	Zadania	Podmioty odpowiedzialne	Termin realizacji zadania	Wskaźniki	Proces monitorowania
1	Rozwijanie świadomości wśród pracowników, studentów i doktorantów w zakresie znaczenia równości płci w UEK oraz wiedzy na temat dyskryminacji i jej skutków	1. Upowszechnienie diagnozy zawartej w Planie Równości Płci w środowisku pracowników UEK	Podmiot koordynujący: Prorektor ds. Nauki, Podmiot wspomagający: Departament Marki i Komunikacji UEK	XII 2022	Opublikowany dokument w wersji elektronicznej i materialnej	Działanie jednorazowe
		2. Zainicjowanie i moderowanie dyskusji nad dyskryminacją w UEK z udziałem przedstawicieli wszystkich grup należących do wspólnoty akademickiej UEK oraz ekspertów z zewnątrz.	Podmiot koordynujący: Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania Podmiot wspomagający: Zespół ds. Rozwoju Społecznego i Ekologicznego	V 2023	Potwierdzenie odbycia 6 spotkań dyskusyjnych	Działanie jednorazowe
		3. Ogłoszenie konkursu dla studentów i doktorantów na plakat (poster) dotyczący zagadnień równości płci na Uczelni – konkurs zorganizowany pod patronatem Rektora (z nagrodami). Nagrodzone prace powinny być eksponowane w ramach wystawy pokonkursowej	Podmiot koordynujący: Zespół ds. Rozwoju Społecznego i Ekologicznego, Podmiot wspomagający: Departament Marki i Komunikacji UEK, Komisja ds. Równego Traktowania	V 2023	Dokumentacja konkursowa; Projekty prac konkursowych	Działanie jednorazowe
		4. Przygotowanie i realizacja kampanii informacyjnej uświadamiającej znaczenie równości płci w UEK	Podmiot koordynujący: Komisja ds. Równego Traktowania, Podmiot wspomagający:	VI 2023	Dokumentacja z przebiegu kampanii	Działanie jednorazowe

			Departament Marki i Komunikacji UEK, Zespół ds. Rozwoju Społecznego i Ekologicznego			
		5. Przeprowadzenie kampanii wśród nauczycieli akademickich zachęcającej do upowszechniania w treściach przedmiotów wiedzy o konieczności równego traktowania ze względu na płeć	Podmiot koordynujący: Komisja ds. Równego Traktowania, Podmiot wspomagający: Departament Marki i Komunikacji UEK	III 2023	Dokumentacja z przebiegu kampanii	Działanie jednorazowe
		6. Wprowadzenie do kart przedmiotów w PRK możliwości identyfikacji przedmiotów uwzględniających w treściach kwestie równości płci	Podmiot koordynujący: Prorektor ds. Kształcenia i Studentów, Podmiot wspomagający: Zespół ds. Rozwoju Społecznego i Ekologicznego, Centrum Systemów Informatycznych	II 2023	Opracowanie projektu wzoru karty przedmiotu	Działanie jednorazowe
		7. Przygotowanie kompletnej informacji dotyczącej zasad korzystania z urlopów rodzicielskich przez pracowników UEK i praw po powrocie z urlopu rodzicielskiego	Podmiot koordynujący: Dział Zasobów Ludzkich Podmiot wspomagający: Dział Organizacyjno - Prawny	XII 2022	Opracowana broszura w formie drukowanej i na stronie internetowej UEK	Działanie jednorazowe
		8. Przygotowanie kompletnej informacji dotyczącej praw rodziców małych dzieci.	Podmiot koordynujący: Dział Zasobów Ludzkich Podmiot wspomagający: Dział Organizacyjno - Prawny	XII 2022	Opracowana broszura w formie drukowanej i na stronie internetowej UEK	Działanie jednorazowe
2	Zbudowanie sprawnego systemu raportowania w zakresie sytuacji równości płci	1. Określenie zakresu informacji i wskaźników niezbędnych do	Podmiot koordynujący: Zespół opracowujący GEP Podmiot wspomagający:	XII 2022	Dokument zawierający opis zakresu	Działanie jednorazowe

w UEK, umożliwiającego bieżące i systematyczne raportowanie	bieżącego monitorowania praktyk dyskryminujących w UEK	Kancelaria Rektora, Departament Zasobów i Rozwoju UEK, Komisja ds. Równego Traktowania Podmiot wspomagający: Dział Zasobów Ludzkich		informacji i wskaźników niezbędnych do bieżącego monitorowania praktyk dyskryminujących w UEK	
	2. Opracowanie metodologii zbierania informacji do bieżącego monitorowania praktyk dyskryminujących w UEK	Podmiot koordynujący: Zespół opracowujący GEP Podmiot wspomagający: Kancelaria Rektora, Departament Zasobów i Rozwoju UEK, Centrum Systemów Informatycznych, Komisja ds. Równego Traktowania	III 2023	Dokument zawierający opis metodologii zbierania informacji do bieżącego monitorowania praktyk dyskryminujących w UEK	Działanie jednorazowe
	3. Przygotowanie narzędzi informatycznych do bieżącego zbierania informacji niezbędnych do monitorowania praktyk dyskryminujących w UEK	Podmiot koordynujący: Centrum Systemów Informatycznych Podmiot wspomagający: Kancelaria Rektora, Departament Zasobów i Rozwoju UEK, Zespół opracowujący GEP, Komisja ds. Równego Traktowania	VI 2023	Wygenerowany pierwszy raport zawierający pełny zasób informacji niezbędny do monitorowania praktyk dyskryminujących w UEK	Działanie jednorazowe
	4. Bieżące monitorowanie praktyk dyskryminujących w UEK	Podmiot koordynujący: Komisja ds. Równego Traktowania, Podmiot wspomagający:	VI 2024, VI 2025	Wygenerowane kolejne raporty	Działanie cykliczne realizowane do

			Kancelaria Rektora, Departament Zasobów i Rozwoju UEK, Zespół opracowujący GEP, Centrum Systemów Informatycznych		zawierające pełny zasób informacji niezbędnych monitorowania praktyk dyskryminujących w UEK	30 czerwca każdego roku
3	Dostosowanie istniejących regulacji prawnych w UEK do potrzeb zwalczania istniejących praktyk dyskryminacyjnych	1. Przeprowadzenie analizy skuteczności regulacji prawnych w UEK pod kątem skutecznego przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym.	Podmiot koordynujący: Dział Organizacyjno - Prawny	XII 2022	Dokument zawierający analizę skuteczności regulacji prawnych w UEK pod kątem skutecznego przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym.	Działanie jednorazowe
		2. Przygotowanie propozycji zmian obowiązujących w UEK regulacji prawnych w oparciu o wnioski z analizy skuteczności tych regulacji	Podmiot koordynujący: Dział Organizacyjno - Prawny	VI 2023	Przygotowane wnioski do rozpatrzenia przez JM Rektora i Senat UEK	Działanie jednorazowe
		3. Opracowanie „Kodeksu dobrych praktyk” w zakresie równego traktowania ze względu na płeć	Podmiot koordynujący: Komisja ds. Równego Traktowania, Podmiot wspomagający: Prorektor ds. Nauki	XII 2023	Opracowany i zaakceptowany przez Senat UEK „Kodeks dobrych praktyk”	Działanie jednorazowe
4	Opracowanie systemu działań na rzecz zmniejszania	1. Informowanie na etapie wyborów do ciał samorządowych i	Podmiot koordynujący: Kancelaria Rektora,	V 2023	Kompleksowa informacja o	Działanie jednorazowe

dyskryminacji ze względu na płeć i wsparcia osób dyskryminowanych	przedstawicielskich pracowników, studentów i doktorantów w UEK o zasadach równości płci.	Podmiot wspomagający: Dział Organizacyjno - Prawny, Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Samorząd Studencki UEK, Samorząd Doktorantów UEK		zasadach równości płci w formie Komunikatu Rektora.	
	2. Nadanie kompetencji Rzecznika akademickiego Ombudsmana UEK Przewodniczącemu Komisji ds. Równego Traktowania w UEK (Pełnomocnikowi Rektora ds. Równego Traktowania)	Podmiot koordynujący: Kancelaria Rektora, Podmiot wspomagający: Dział Organizacyjno - Prawny	VI 2023	Zmiana Zarządzenia Rektora powołującego Pełnomocnika ds. Równego Traktowania	Działanie jednorazowe
	3. Uwzględnienie w regulacjach dotyczących sygnalistów możliwości anonimowego przekazywania informacji o konkretnych zrachowaniach dyskryminujących w UEK, umożliwiających uruchomienie procedury wyjaśniającej oraz zapewnienie jej stałego funkcjonowania	Podmiot koordynujący stworzenie systemu: Departament Zasobów i Rozwoju Podmiot koordynujący obsługę systemu: Komisja ds. Równego Traktowania Podmiot wspomagający: Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Centrum Systemów Informatycznych	XII 2022	Zarządzenie Rektora dotyczącego przyjmowania zgłoszeń od sygnalistów oraz podejmowania działań następczych w związku z tymi zgłoszeniami	Uruchomienie systemu – działanie jednorazowe, Obsługa systemu – działanie ciągłe
	4. Wprowadzenie do ankiety studenckiej i doktoranckiej pytań o praktyki dyskryminacyjne na zajęciach oraz systematyczne gromadzenie, przetwarzanie i analizowanie informacji na ten temat	Podmiot koordynujący: Prorektor ds. Kształcenia i Studentów, Podmiot wspomagający: Centrum Systemów Informatycznych, Centrum Jakości Kształcenia	XII 2022 oraz cyklicznie zgodnie z terminarzem ankietow	Nowy kwestionariusz oceny zajęć, cykliczne raporty z ankietowania studentów	Nowy kwestionariusz - działanie jednorazowe, Gromadzenie i przetwarzanie informacji –

				ania studentó w		działanie cykliczne
		5. Organizacja konkursu grantowego na realizację projektów naukowych, przeznaczonych dla osób powracających po wykorzystaniu przynajmniej rocznego urlopu rodzicielskiego	Podmiot koordynujący: Prorektor ds. Nauki Podmiot wspomagający: Komisja ds. Równego Traktowania	X 2023	Regulamin konkursu, Dokumentacja wyników konkursu	Stworzenie regulaminu – działanie jednorazowe, Realizacja programu konkursowego - działanie cykliczne
		6. Stworzenie oferty szkoleń przeznaczonych dla osób powracających do pracy po wykorzystaniu przynajmniej rocznego urlopu rodzicielskiego	Podmiot koordynujący: Departament Zasobów i Rozwoju Podmiot wspomagający: Komisja ds. Równego Traktowania	XII 2023	Regulamin organizacyjny szkoleń	Stworzenie regulaminu – działanie jednorazowe, Realizacja programu konkursowego - działanie cykliczne
5	Włączenie problematyki równości płci do działań w ramach III misji Uczelni	1. Włączenie zagadnień równości płci do tematyki podejmowanej w ramach Uniwersytetu Dziecięcego UEK	Podmiot koordynujący: Pełnomocnik JM Rektora ds. UD UEK	Rok akademicki 2022/23 i kolejne	Przeprowadzenie zajęć związanych z tematem równości płci	Działanie cykliczne
		2. Włączenie zagadnień równości płci do tematyki podejmowane w ramach Uniwersytetu III wieku	Podmiot koordynujący: Kierownik Uniwersytetu Trzeciego Wieku UEK	Rok akademicki 2022/23 i kolejne	Przeprowadzenie zajęć związanych z tematem równości płci	Działanie cykliczne

Monitorowanie realizacji zadań zgodnie ze wskazanymi terminami odbywać się będzie cyklicznie w styczniu każdego roku.

Załączniki:

Załącznik nr1 – Tabele wyników – badanie pracowników

Załącznik nr 2 –Tabele wyników – badanie studentów i doktorantów

