
PLAN RÓWNOŚCI PŁCI 2022–2025



Uniwersytet odpowiedzialny społecznie

UNIWERSYTET JANA KOCHANOWSKIEGO W KIELCACH

2022

Spis treści

SPIS TREŚCI	2
WPROWADZENIE	3
I. METODYKA	7
II. DIAGNOZA	9
1. PRACOWNICY UJK WEDŁUG PŁCI	9
2. KULTURA ORGANIZACYJNA ORAZ RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM	9
2.1. <i>Warunki pracy zrównoważone pod względem płci (Gender balanced working conditions)</i>	9
3. RÓWNOWAGA NA SZCZEBLU DECZYJNYM	10
3.1. <i>Równowaga płci w podejmowaniu decyzji (Gender balance in decision making)</i>	10
4. RÓWNOWAGA W ROZWOJU KARIERY	11
4.1. <i>Przebieg kariery naukowej kobiet i mężczyzn (Gender balance in research)</i>	11
5. PŁEĆ W BADANIACH I NAUCZANIU	13
6. PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY PŁCIOWEJ	14
7. WYNIKI BADAŃ JAKOŚCIOWYCH	14
8. PODSUMOWANIE	15
III. PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UJK: CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI	18
CEL 1: PROPAGOWANIE WIEDZY O RÓWNOŚCI PŁCI	18
CEL 2: RÓWNOŚĆ W PROCESIE REKRUTACJI I DOSTĘPIE DO WSPARCIA W ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ	19
CEL 3: RÓWNOWAGA POMIĘDZY ŻYCIEM PRYWATNYM A ZAWODOWYM	20
CEL 4: RÓWNOŚĆ W DYDAKTYCE I BADANIACH NAUKOWYCH	21
CEL 5: PRZECIWDZIAŁANIE ZJAWISKA PRZEMOCY WZGLĘDU NA PŁEĆ	22
CEL 6: CIĄGŁE DOSKONALENIE UJK W OBSZARZE RÓWNOŚCI PŁCI	23
CEL 7: RÓWNOŚĆ W DOSTĘPIE DO STANOWISK KIEROWNICZYCH I DECZYJNYCH	24

WPROWADZENIE

Jednym z najważniejszych wyzwań stojących przed europejskim społeczeństwem jest wyeliminowanie wszystkich typów dyskryminacji. Dlatego Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach dołącza do innych europejskich instytucji, które obraly za cel wyrównanie szans w rozwoju kariery naukowej, i podejmuje działania, aby stworzyć bezpieczne miejsce pracy, dające szansę na rozwój oparty na równości i różnorodności pracowników, studentów i doktorantów.

Budowa środowiska pracy, w którym zapewniony zostanie harmonijny rozwój i współdziałanie pracowników, jest jednym z priorytetów Uniwersytetu.

Równość szans oznacza stan, w którym kobiety i mężczyźni mają taką samą wartość społeczną, równe prawa i obowiązki, a także równy dostęp do zasobów społecznych (np. usług publicznych, rynku pracy). Jest to sytuacja, w której każdy bez względu na płeć może swobodnie rozwijać się w obszarze rodzinnym i zawodowym, a także podejmować decyzje wynikające z potrzeb, marzeń i ambicji.

Plan Równości Płci to nie tylko realizacja idei równości, lecz także zbiór rozwiązań stworzonych na podstawie przepisów prawa wspólnotowego oraz krajowego.

Traktat Unii Europejskiej w art. 2 stanowi, że Unia Europejska opiera się na wartościach poszanowania godności wszystkich ludzi, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne państwom członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn.

Komisja Europejska w Komunikacie o wzmocnieniu Europejskiej Przestrzeni Badawczej rekomenduje usuwanie wszelkich przeszkód prawnych i organizacyjnych, które stanowią bariery w rekrutacji pracowników lub rozwijaniu kariery naukowej.

Zgodnie z zapisami Standardu Antydyskryminacyjnego stworzonego przez Radę Główną Nauki i Szkolnictwa Wyższego „(...) sprawy związane ze zjawiskiem dyskryminacji zasługują na dużą uwagę środowiska akademickiego (...), przestrzeń akademicka powinna być wolna od wszelkich form dyskryminacji, zaś jakiegokolwiek jej przejawy powinny spotykać się ze zdecydowanym przeciwdziałaniem. (...) warto rozważyć wzbogacenie o stosowne zapisy statutów uczelni, jako najważniejszych aktów wewnętrznych regulujących ich działanie”.

Zapisy dotyczące przedmiotowego problemu znajdują odzwierciedlenie m.in. w takich aktach prawa unijnego, jak:

- Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020) (Dz.Urz. UE C 155 z 25.05.2011, str. 10);
- Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu (COM(2010) 2020 wersja ostateczna);
- Dyrektywa 75/117/EWG dotycząca stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet;

- Dyrektywa 76/207/EWG w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (zmieniona w 2002 r.);
- Dyrektywa 86/378/EWG w sprawie równego traktowania w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników (zmieniona w 1996 r.);
- Dyrektywa 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią;
- Dyrektywa 96/34/WE dotycząca porozumienia ramowego na temat urlopu rodzicielskiego;
- Dyrektywa 2006/54 WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

Jak wskazano powyżej, tworzenie Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach na lata 2022–2025 oparte było również na przepisach krajowych.

Artykuł 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej wskazuje, że kobieta i mężczyzna w Polsce mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.) znalazł się rozdział w całości poświęcony równemu traktowaniu w zatrudnieniu. Przepis art. 18^{3a} ust. 1 wprowadza obowiązek niedyskryminowania ze względu na płeć przy zatrudnieniu.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2020 r. poz. 2156) zawiera definicje dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, molestowania i molestowania seksualnego, a ponadto określa standardy równego traktowania kobiet i mężczyzn w odniesieniu do usług publicznych.

Opracowany **Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach na lata 2022–2025** (ang. *Gender Equality Plan*) to przewodnik dla całej społeczności akademickiej w obszarze wyrównywania możliwości kobiet i mężczyzn i stwarzania szans w rozwoju zawodowym, zaprojektowany i wypracowany w ramach projektu Horizon 2020 – *Athena „Implementing gender equality plans to unlock research potential of research performing organizations (RPOs) and research funding organizations (RFOs) in Europe”*¹.

¹ <https://www.athenaequality.eu>.

Plan stanowi integralną część polityki Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach w zakresie rozwoju Uniwersytetu jako instytucji społecznie odpowiedzialnej i jest uzupełnieniem wdrożonych już rozwiązań instytucjonalnych na podstawie następujących wewnętrznych aktów prawnych:

- Uchwała Nr 39/2018 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 maja 2018 r. w sprawie przyjęcia Kodeksu Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach;
- Zarządzenie nr 83/2020 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 7 kwietnia 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach (zmienione zarządzeniem nr 274/2020 z dnia 9 listopada 2020 r.);
- Zarządzenie nr 160/2020 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 11 sierpnia 2020 r. w sprawie nadania Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach;
- Zarządzenie nr 80/2021 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 7 czerwca 2021 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach;
- Pismo okólne nr 1/2022 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 22 lutego 2022 r. w sprawie wprowadzenia wytycznych dotyczących stosowania zasad Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców OTM-R w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach.

Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach jest strategią działania zaplanowaną na cztery lata, która przewiduje coroczną wewnętrzną ewaluację.

Plan powstał i będzie realizowany zgodnie z metodologią *Gender Equality in Academia and Research Tool (GEAR Tool)*².

W celu opracowania Planu, oprócz zespołu badawczego, powołano Komitet ds. Równości Płci (*Gender Equality Plans Implementation Committee, GEPI Committee*), zwany dalej Komitetem. Członkowie Komitetu reprezentują różne obszary i funkcje w społeczności akademickiej i są jednocześnie przedstawicielami grup docelowych Planu: kadry kierowniczej wyższego i średniego szczebla, nauczycieli akademickich oraz pracowników administracji. Powołanie Komitetu było niezbędne do stworzenia polityki równości szans, która uwzględni potrzeby wszystkich grup społeczności akademickiej UJK. Angażowanie bezpośrednich beneficjentów w tworzenie strategii to podejście partycypacyjne, które zwiększa szanse na powodzenie opracowanych rozwiązań w ujęciu długofalowym.

² <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

Pracując nad Planem Równości Płci, członkowie Komitetu oraz przedstawiciele kadry akademickiej i administracji mogli uczestniczyć w dyskusjach podczas zogniskowanych wywiadów grupowych (ang. *focus groups*) i szkoleń dotyczących planowania i wdrażania tego dokumentu w instytucjach naukowo-badawczych, a także w kursach z zakresu nieświadomych uprzedzeń i języka inkluzywnego. Członkowie Komitetu są zaangażowani w każdy z etapów prac nad tworzeniem, wdrażaniem, monitorowaniem i oceną Planu. Ma to kluczowe znaczenie dla zapewnienia, że środki i działania zaproponowane w dokumencie prowadzą do systematycznych zmian na poziomie instytucjonalnym.

Plan Równości Płci dla UJK obejmuje:

- ✓ diagnozę uwzględniającą wyniki analizy stanu istniejącego oraz najważniejsze wnioski z dotychczasowych badań prowadzonych w ramach projektu Horyzont 2020 pn. *Athena* w roku 2021 w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach;
- ✓ główny cel Planu przewidziany na pierwsze cztery lata wraz ze wskazaniem celów szczegółowych, konkretnych działań oraz wskaźników potrzebnych do ich monitorowania.

I. METODYKA

Audyt i ocena równouprawnienia płci na poziomie organizacyjnym jest pierwszym z etapów gromadzenia danych do opracowania Planów Równości Płci.

Diagnoza jest wynikiem badań prowadzonych od marca do grudnia 2021 r. przez powołany w tym celu zespół. Została opracowana na podstawie następujących elementów:

- analizy danych statystycznych (stan na koniec roku 2020) pozyskanych we współpracy m.in. z Działem Kadr, Działem Płac, Działem Kształcenia, Działem Nauki, Szkołą Doktorską, Centrum Zarządzania Projektami;
- analizy danych jakościowych dotyczących rozwiązań instytucjonalnych w obszarze równości płci;
- analizy danych z 20 wywiadów pogłębionych (ang. *story telling*) przeprowadzonych wśród pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych; badano osoby różniące się stażem pracy, wiekiem, płcią i pełnioną funkcją;
- analizy danych pozyskanych podczas czterech zogniskowanych wywiadów grupowych, w których brali udział pracownicy reprezentujący różne funkcje i stanowiska (kadra kierownicza, administracyjna, nauczyciele akademicy) oraz studenci;
- analizy danych z badania ankietowego (CAWI); kwestionariusz ankiety został skierowany do całej społeczności akademickiej Uniwersytetu w celu pozyskania opinii pracowników w odniesieniu do warunków pracy, szans i barier w rozwoju zawodowym oraz praktyk dyskryminacyjnych.

Dane zostały zgrupowane w sześciu wymiarach³:

- 1) pula talentów absolwentów (ang. *the pool of graduate talents*) – odnosi się do równowagi płci wśród doktorantów, kandydatów, studentów i absolwentów studiów doktorskich, prezentując podaż przyszłych naukowców; jakościowe wskaźniki oceny w tym wymiarze oceniają działania zachęcające kobiety i mężczyzn do podejmowania kariery naukowej;
- 2) równowaga płci w badaniach (ang. *gender balance in research*) – odnosi się do podziału pracowników według płci, w tym nauczycieli akademickich według stopni naukowych oraz innych cech, jak również do polityki równości płci wdrażanej na uczelni;
- 3) rozwój kariery zrównoważony pod względem płci (ang. *gender balanced career advancement*) – ocenia programy i instrumenty stosowane w organizacji, promujące kobiety i mężczyzn w ich rozwoju zawodowym;
- 4) równowaga płci w podejmowaniu decyzji (ang. *gender balance in decision making*) – pokazuje rozkład liczby kobiet i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych na wszystkich szczeblach organizacji;

³EC (2019). She Figure 2018; Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019; Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>; EC (2019). She Figures Handbook 2018; Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019; Available at: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/09d777dc-447c-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>; EIGE (2016). Gender Equality In Academia And Research, Gear Tool; Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016; Available at: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716096enn_1.pdf; OECD (2015), Frascati Manual 2015; Available at: <http://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>.

-
- 5) warunki pracy zrównoważone pod względem płci (ang. *gender balanced working conditions*) – bada stosowane w organizacji instrumenty i polityki wspierające *work-life balance*, jak również standardy zapobiegające molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy;
 - 6) równowaga płci w wynikach badań (ang. *gender balance in research output*) – pokazuje rozkład liczby kobiet i mężczyzn w zespołach badawczych, skuteczność w pozyskiwaniu środków, projektów oraz podejście do kwestii płci w nauczaniu i podejmowanych badaniach.

Wywiady (ang. *story telling*) przeprowadzone wśród nauczycieli akademickich pozwoliły na określenie atrybutów świadomości płciowej, czynników pozwalających lub niepozwalających na rozwój kariery naukowej oraz czynników ułatwiających lub utrudniających osiągnięcie wysokich stanowisk w Uniwersytecie.

Podczas spotkań w ramach zogniskowanych wywiadów grupowych zgromadzono informacje o wyzwaniach, barierach i potrzebach w zakresie zachowania równości szans w nauce, a także w obszarze organizacji pracy na różnych szczeblach wśród wszystkich pracowników UJK. Ponadto pozyskano również sugestie dotyczące formułowania Planu Równości Płci.

Za pomocą opisanych powyżej metod zgromadzono informacje w pięciu obszarach:

- 1) kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym;
- 2) równowaga na szczeblu decyzyjnym;
- 3) równowaga w rozwoju kariery;
- 4) płć w badaniach i nauczaniu;
- 5) przeciwdziałanie przemocy płciowej.

Przedstawiona metodologia została opracowana w gronie przedstawicieli europejskich instytucji naukowo-badawczych, opierając się na dobrych praktykach i nowej wiedzy, z zachowaniem najwyższej staranności, rzetelności i standardów naukowych.

II. DIAGNOZA

1. Pracownicy UJK według płci

Pierwszym etapem analizy sytuacji na poziomie organizacyjnym było badanie aktualnego rozkładu poszczególnych zmiennych według płci wśród wszystkich osób pracujących na stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych, z uwzględnieniem stopni naukowych i stanowisk administracyjnych (tabela 1). Ze zgromadzonych danych dotyczących pracowników zatrudnionych ogółem wynika, że kobiety przeważają w organizacji (K: 60,3%; M: 39,7%). Dysproporcja płci widoczna jest szczególnie w grupie pracowników dydaktycznych (K: 62,9%; M: 37,1%), w której większość stanowią kobiety, jak również w grupie pozostałych pracowników, tj. administracyjnych, technicznych (K: 70,2%; M: 29,8%). Jest to jednak zjawisko powszechne w jednostkach publicznych, w których na stanowiskach wspierających przeważają kobiety. Natomiast warto zauważyć, że w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych proporcje płci są wyrównane (K: 51,2%; M: 48,8%).

Tabela 1. Liczba pracowników UJK, w tym kobiet i mężczyzn (stan na koniec roku 2020)

Lp.	Rodzaj wskaźnika	Ogółem	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
1.	Pracownicy ogółem	1533	924	609	60,3	39,7
2.	Pracownicy badawczy, badawczo-dydaktyczni	713	365	348	51,2	48,8
3.	Pracownicy dydaktyczni (w tym lektorzy)	243	153	89	62,9	37,1
4.	Pozostali pracownicy	577	405	172	70,2	29,8

Źródło: opracowanie własne projekt Athena.

Niezbędne jest stałe monitorowanie i ciągła ocena proporcji płci w poszczególnych grupach pracowników oraz ewentualne wdrożenie odpowiednich rozwiązań na poziomie organizacyjnym.

2. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

2.1. Warunki pracy zrównoważone pod względem płci (*Gender balanced working conditions*)

W UJK funkcjonują rozwiązania administracyjne, które służą zapewnieniu przejrzystych zasad wynagradzania, w tym równego poziomu wynagradzania, a także zdrowego, bezpiecznego i wolnego od mobbingu środowiska pracy. Mimo to wyniki badań wskazują na rozbieżności w wynagrodzeniach pracowników z obszaru B + R – wynagrodzenia mężczyzn są o 12,1% wyższe od wynagrodzenia kobiet. W przypadku pracowników badawczo-dydaktycznych o 8,9%, a wyłącznie dydaktycznych – o 3,1%.

Wśród przedstawicieli personelu wspierającego różnica jest mniejsza i wynosi 1,6%. Natomiast wynagrodzenia mężczyzn profesorów są o 1,7% niższe niż kobiet z tym samym dorobkiem.

Z drugiej strony, wyniki wywiadów pogłębionych oraz konkluzje wypracowane podczas zogniskowanych wywiadów grupowych wskazują, że warunki pracy w Uniwersytecie nie stawiają badanych w niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi pracownikami UJK, a zasady obowiązujące w Uniwersytecie dotyczą każdego pracownika bez względu na płeć. Łączenie pracy z życiem rodzinnym (ang. *work-life balance*) jest natomiast trudne z punktu widzenia obu płci, szczególnie w przypadku kobiet będących matkami.

Warto podkreślić, że dbałość o kulturę organizacyjną przejawia się m.in. w zwiększaniu świadomości społeczności akademickiej poprzez zwalczanie stereotypów i uprzedzeń oraz wdrażanie rozwiązań wyrównujących szanse rozwoju naukowego.

Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że w UJK brakuje dodatkowych rozwiązań, szczególnie prewencyjnych, wykraczających poza podstawowe działania, do których zobowiązują przepisy. Wskazuje to na potrzebę stworzenia takich rozwiązań, głównie dotyczących warunków pracy i płacy, ale też budowania przyjaznego środowiska, w którym zachowania negatywne będą spotykały się ze stanowczą reakcją.

Jednym z działań sprzyjających kulturze wyrównującej szanse kobiet i mężczyzn na rozwój kariery naukowej, ułatwiających pogodzenie pracy zawodowej oraz życia prywatnego może być polityka wspierająca naukowców-rodziców.

3. Równowaga na szczeblu decyzyjnym

3.1. Równowaga płci w podejmowaniu decyzji (*Gender balance in decision making*)

W badaniu stwierdzono różnice pomiędzy udziałem kobiet i mężczyzn w zarządzaniu uczelnią i poszczególnymi wydziałami oraz w komisjach i innych gremiach (tabela 2). Mimo że na najwyższym stanowisku zasiada mężczyzna (warto podkreślić, że w historii UJK funkcję rektora pełniła kobieta), to na stanowiskach prorektorów, dziekanów i prodziekanów przeważają znacząco kobiety.

Tabela 2. Charakterystyka równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych [%]

Lp.	Rodzaj wskaźnika	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
1.	Rektorzy uczelni (proporcja):		
1.1.	poprzednia kadencja	0	100
1.2.	rok 2021	0	100
2.	Prorektorzy uczelni (proporcja):		
2.1.	poprzednia kadencja	50,0	50,0
2.2.	rok 2021	75,0	25,0
3.	Rady naukowe	52,0	48,0
4.	Dziekani wydziałów i dyrektorzy instytutów	62,5	37,5
5.	Prodziekani wydziałów	68,8	31,2

Źródło: opracowanie własne projekt *Athena*.

W Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach obowiązują przepisy zapewniające odpowiednie parytety w gremiach. Niezbędne jest jednak wprowadzenie działań podnoszących kompetencje pracowników na stanowiskach kierowniczych w zakresie równości i różnorodności. Za przykład może służyć program szkoleniowy podnoszący kompetencje w obszarze przywództwa zintegrowanego z płcią.

4. Równowaga w rozwoju kariery

4.1. Przebieg kariery naukowej kobiet i mężczyzn (*Gender balance in research*)

Analizując równowagę płci w badaniach, czyli proporcje kobiet i mężczyzn będących pracownikami badawczymi i badawczo-dydaktycznymi, można zauważyć, że różnice zostały wyrównane na przestrzeni czterech lat. W 2016 r. kobiety w tej grupie stanowiły bowiem 42,3%, a mężczyźni – 57,7%. W 2020 r. natomiast udział kobiet wynosił już 51,2%, a mężczyzn – 48,8%. Istnieją różnice udziału kobiet i mężczyzn w dziedzinach nauki. Najwięcej, bo 40,3% wszystkich kobiet pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych, pracuje w obszarze nauk społecznych, mniej w naukach humanistycznych (23,0%) i medycznych (19,2%), najmniej w przyrodniczych (17,5%). W przypadku mężczyzn największa reprezentacja jest w naukach społecznych (34,2%), mniejsza w naukach humanistycznych i sztuce (22,4%), naukach przyrodniczych (21,8%) oraz medycznych (21,3%).

Analiza aplikacji na studia doktoranckie według płci (ang. *the pool of graduate talents*) wskazuje na wyrównaną liczbę kobiet i mężczyzn (K: 51,8%; M: 48,2%). Jeśli chodzi natomiast o liczbę osób kończących studia doktoranckie w roku 2020, odnotowano wyraźnie większy udział kobiet (70,4%) niż mężczyzn (29,6%).

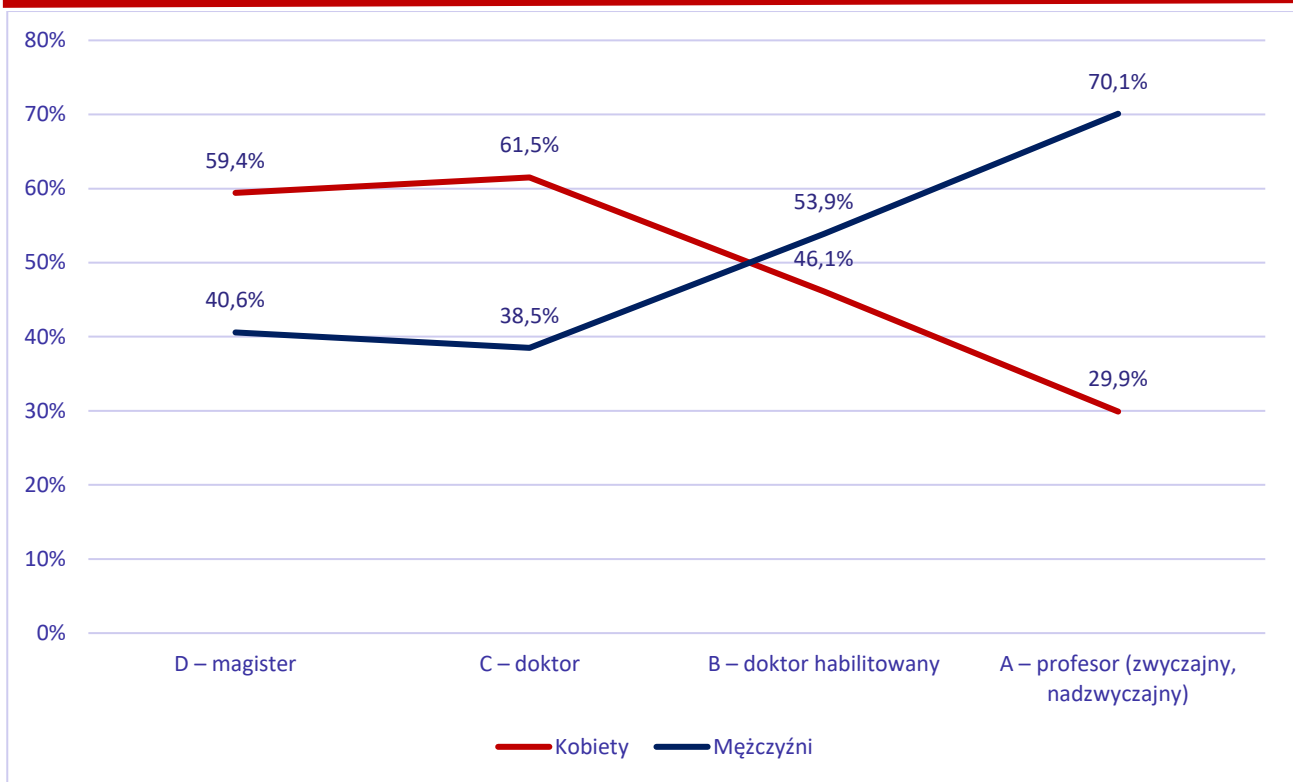
Kobiety i mężczyźni mają różny udział w grupach pracowników z tytułem profesora (K: 29,9%; M: 70,1%), ze stopniem naukowym doktora habilitowanego (K: 46,1%; M: 53,9%). Natomiast wśród osób ze stopniem doktora i tytułem zawodowym magistra (adiunkci, asystenci, doktoranci) przeważają znacząco kobiety (tabela 3).

Tabela 3. Nauczyciele akademicy według stopnia, tytułu naukowego (*Gender balance in research*)

Rodzaj wskaźnika	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
Kadra akademicka według stopnia, tytułu naukowego (ogółem)		
A – profesor	29,9	70,1
B – doktor habilitowany	46,1	53,9
C – doktor	61,5	38,5
D – magister	59,4	40,6

Źródło: opracowanie własne projekt *Athena*.

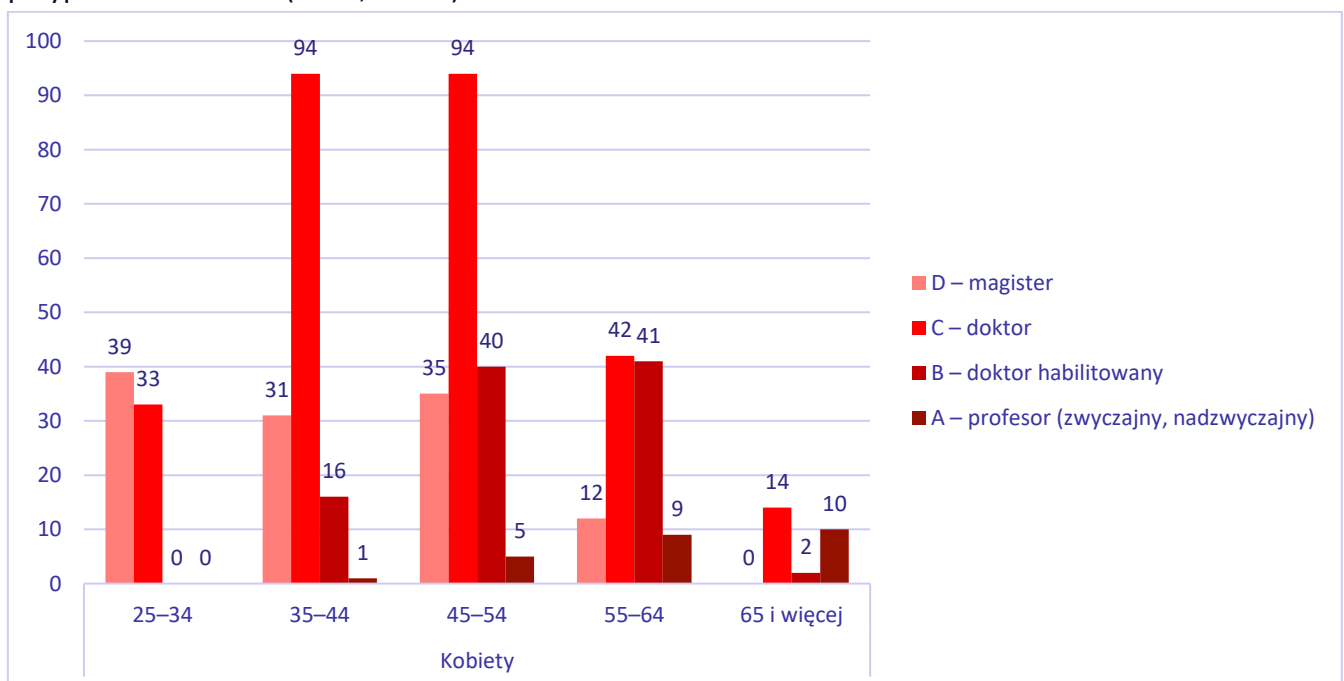
Prezentowane wyniki (wykres 1) jednoznacznie wskazują, że rozwój kariery naukowej oraz ścieżki awansu kobiet i mężczyzn nie przebiegają identycznie. Oznacza to, że UJK musi podjąć działania niezbędne do zniwelowania tych dysproporcji.



Wykres 1. Udział kobiet i mężczyzn wśród nauczycieli akademickich według stopnia/tytułu naukowego

Źródło: opracowanie własne projekt Athena.

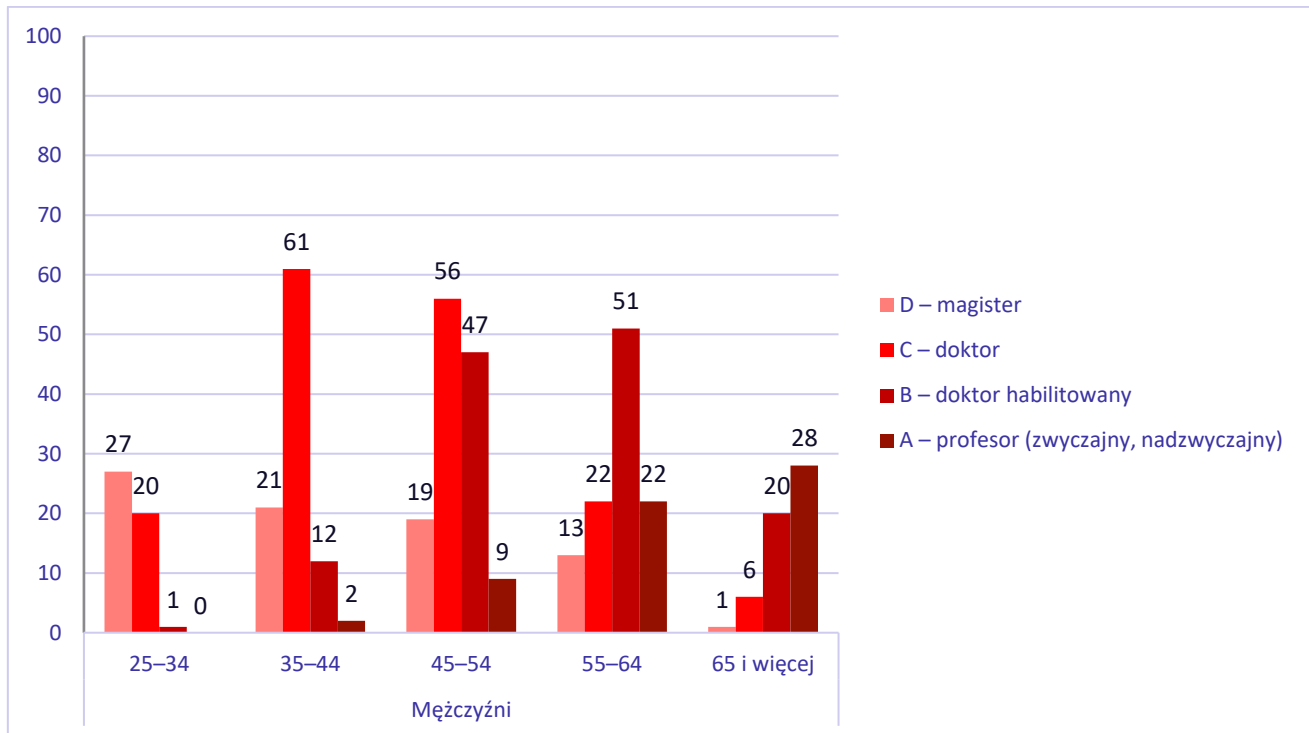
Analizując natomiast liczbę pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych obu płci w podziale na grupy wiekowe oraz na stopnie i tytuły naukowe (wykres 2), można zauważyć większą liczbę pracujących kobiet magistrów w grupie wiekowej 25–34 lat (K: 39; M: 27) i taką samą różnicę w przypadku doktorów (K: 33; M: 20).



Wykres 2. Kobiety wśród pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych według wieku i stopnia/tytułu

Źródło: opracowanie własne projekt Athena.

W przedziale wiekowym 35–54 lat znacząco przeważają kobiety posiadające stopień doktora. Natomiast biorąc pod uwagę przedział wiekowy 55–65 i więcej, na najwyższych stanowiskach profesorów przeważają mężczyźni (wykres 3).



Wykres 3. Mężczyźni wśród pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych według wieku i stopnia/tytułu
Źródło: opracowanie własne projekt *Athena*.

Z analizy danych powstałych z zastosowania wskaźnika *Gender balance in research outputs* wynika, że liczba kobiet i mężczyzn starających się o uzyskanie zewnętrznego dofinansowania projektów badawczych jest zbliżona. Dysproporcja pojawia się natomiast w statystykach dotyczących skuteczności pozyskania grantu. Dane wskazują, że w badanym okresie mężczyźni zdecydowanie częściej (trzykrotnie) otrzymywali granty. Projekty te uzyskiwały siedmiokrotnie większe finansowanie w porównaniu z tymi, które przyznano kobietom.

Niezbędne jest zatem wdrożenie rozwiązań organizacyjnych, które wspomogą wykorzystanie potencjału naukowego kadry, a zarazem zapobiegą utracie kapitału ludzkiego Uniwersytetu (ang. *loosing talents*). Już na etapie rekrutowania nowych pracowników należy zachować wysoki standard przejrzystości ogłoszeń o wolnych miejscach pracy, zadbać o odpowiedni język ogłoszeń, który zachęci do aplikowania zarówno mężczyzn, jak i kobiety. Wskazuje się, aby wspierać zespoły badawcze włączające młodą, niedoświadczoną kadrę, doktorantów.

5. Płeć w badaniach i nauczaniu

Z badania wynika, że zagadnienie płci jako tematu wiodącego pojawia się dość rzadko w publikacjach naukowych czy projektach badawczych prowadzonych w UJK (*Gender balance in research outputs*). Dlatego należy podjąć działania, które zachęcą do prowadzenia badań w tym obszarze w różnych dziedzinach naukowych. Należy podkreślić, że takie badania nie dotyczą wyłącznie równości, lecz mogą

dotykać różnych aspektów z podziałem na płeć. Prowadzenie i rozpowszechnianie wyników badań stanowi ważny element edukacyjny, ponieważ przyczynia się do podnoszenia świadomości z wykorzystaniem wiedzy naukowej, co prowadzi do zwalczania utartych stereotypów lub (czasami nieświadomych) uprzedzeń. Z drugiej strony, badania w obszarze płci w różnych dyscyplinach mogą służyć rozwojowi potencjału naukowego oraz B + R wielu dziedzin, m.in. nauk medycznych, psychologii, socjologii, pedagogiki, ekonomii.

6. Przeciwdziałanie przemocy płciowej

Badania jakościowe wskazują na incydentalne sytuacje agresji słownej, a także przypadki niestosowanego zachowania i używania języka nienawiści o znamionach seksizmu w relacjach pomiędzy pracownikami różnych szczebli.

Obie płci wskazują na pojawianie się języka/działania/zachowania nacechowanego negatywnie, głównie wobec kobiet, szczególnie z mniejszym stażem pracy, bez stopni czy tytułów naukowych i pracujących w administracji.

Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji UJK jasno określa zachowania mobbingowe oraz dyskryminacyjne w tym odnoszące się do płci i zachowania o podłożu seksualnym.

Zaleca się promowanie działań uświadamiających w tym obszarze, zapobiegających molestowaniu, postawom o znamionach seksizmu oraz promowanie kultury języka poprzez edukację i kampanie informacyjne dla całej społeczności akademickiej, włączając studentów i doktorantów.

7. Wyniki badań jakościowych

Wyniki badań jakościowych ujawniły następujące problemy i potrzeby:

- ✓ **Bariery w rozwoju kariery naukowej dotyczą obu płci.** Są to m.in. presja ewaluacji, uzyskiwania dużej liczby punktów za publikacje, ciągłe ocenianie według różnych kryteriów, dodatkowe obowiązki, które – zdaniem nauczycieli akademickich – są mniej doceniane, a pochłaniają dużą część czasu, jak prace organizacyjne, obciążenie dydaktyczne, praca w projektach. Praca naukowa nierzadko jest wykonywana „po godzinach” w różnych warunkach domowych oraz w różnym czasie, w tym w dni wolne od pracy.
- ✓ W przypadku kobiet występuje **wyraźne wyhamowanie rozwoju kariery po etapie uzyskania stopnia doktora.** Znaczna liczba kobiet nie kontynuuje swojej ścieżki naukowej i nie rozpoczyna etapu habilitacji. Nierzadko jest to związane z obowiązkami rodzinnymi.
- ✓ W Uniwersytecie nie funkcjonują rozwiązania instytucjonalne wyrównujące szanse w rozwoju kariery naukowej kobiet.
- ✓ Badani podkreślali, że dostęp do wysokich stanowisk jest równy dla obu płci. **Wysokie stanowiska w Uniwersytecie zajmują kobiety i mężczyźni.** Nie ma różnic w obowiązkach osób, które pełnią określone funkcje. Obowiązki te wynikają ze specyfiki stanowisk, a nie z faktu bycia kobietą lub mężczyzną.

- ✓ Wśród osób zajmujących stanowiska administracyjne zwraca się uwagę, że większość z nich stanowią kobiety. Może to świadczyć o (być może nieuświadomionym) kulturowym przypisaniu ról kobiecych i męskich do określonych stanowisk czy funkcji.
- ✓ W jednej z grup wskazano również na możliwość przyjęcia regulaminu (lub innego dokumentu obowiązującego w Uniwersytecie) zawierającego zasady wspierające równe traktowanie płci w różnych aspektach działalności Uniwersytetu: od relacji pracownik – pracodawca, aż po zasady obowiązujące w trakcie rozmów kwalifikacyjnych na stanowiska pracy w Uniwersytecie. Pełnomocnik (koordynator, rzecznik) powinien być odpowiedzialny za politykę równości płci oraz ściśle współpracować z władzami Uniwersytetu.
- ✓ Istnieje potrzeba **przeprowadzenia szkoleń na temat równości płci wśród pracowników Uniwersytetu**. Konieczne wydaje się również włączenie tej tematyki do programów kształcenia studentów (np. włączenie treści równości, różnorodności dotyczących m.in. płci do programu przedmiotu *Etyka*).
- ✓ **Założenie rodziny może wpłynąć na zahamowanie kariery zawodowej kobiet**, co jest związane z możliwością wykorzystania urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, ale zwrócono przy tym uwagę na fakt, że urlopy te może wykorzystywać również mężczyzna – pracownik naukowy.
- ✓ Badani są zgodni, że **kobiety, szczególnie u progu decyzji o założeniu, powiększeniu rodziny, są w najtrudniejszej sytuacji, jeśli chodzi o dalszy rozwój zawodowy, i tracą najwięcej**.
- ✓ **Kobiety częściej i bardziej angażują się w projekty, prace organizacyjne, administracyjne niż mężczyźni** – jest to uznane za naturalne.
- ✓ **Kobiety nie chcą być faworyzowane**, nie oczekują specjalnego traktowania, oczekują równego traktowania i wynagradzania za taką samą pracę, choć jednym z obszarów, w których potrzebują dodatkowych instrumentów jest macierzyństwo, przy czym **nie traktują tego jako faworyzowanie w stosunku do mężczyzn, ale wyrównanie utraconych/odroczonej szans na rozwój**.

8. Podsumowanie

Analiza danych ilościowych i jakościowych wskazuje **na wyrównane proporcje kobiet i mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich** Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, z niewielką przewagą kobiet.

Istnieje równy dostęp dla kobiet i mężczyzn do prowadzenia badań naukowych w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach.

Zidentyfikowano rozbieżności w rozwoju kariery naukowej kobiet i mężczyzn, polegające na spowolnieniu jej przebiegu u kobiet ze stopniem doktora i problemy z awansem naukowym.

Zidentyfikowano różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Prawdopodobnie wynikają one z różnego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn oraz różnej proporcji płci w podziale na stopnie i tytuły naukowe. Mimo to rozbieżności te powinny być stale monitorowane.

We wszystkich grupach badanych pracowników **równość płci jest rozumiana jako równe szanse w zakresie rozwoju**, jednak nie jako zrównoważona reprezentacja kobiet i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych, gdyż objęcie tych stanowisk jest związane z wyborami (rektor, członkowie Senatu) lub z rozwojem naukowym, umiejętnościami.

Wśród osób zajmujących stanowiska decyzyjne na uczelni przeważają kobiety.

Badani stwierdzili, że nie spotkali się z sytuacjami faworyzowania ze względu na płeć, choć w jednej grupie podkreślono konieczność monitorowania przestrzegania zasad równouprawnienia w procesie rekrutacji do pracy w Uniwersytecie.

W grupie pracowników naukowych podkreślano, że zainteresowanie poszczególnymi dziedzinami nauki wynika raczej z uwarunkowań kulturowych niż z barier instytucjonalnych. Natomiast **wzajemne relacje między pracownikami oraz między pracownikami a władzami wydziałów i władzami Uniwersytetu nie są determinowane przez płeć**. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety nie odczuwają dyskryminacji ze względu na płeć.

Niezbędne jest **podjęcie działań wspierających rozwój kariery naukowej**, jak również większą aktywność kobiet w badaniach i pozyskiwaniu grantów.

Budowanie wśród społeczności akademickiej **kultury świadomości dotyczącej równości płci jest kluczowe** dla osiągnięcia poprawy w tym obszarze.

Zmiana instytucjonalna powinna być dokonywana na podstawie wyników badań naukowych oraz rzetelnych, systematycznie gromadzonych danych włączających perspektywę intersekcyjną w procesy zarządzania Uniwersytetem.

Autorzy Diagnozy: – dr Ana Kaminska, dr Joanna Rudawska; wykonawcy badania – zespół projektu *Athena*⁴: dr Ana Kaminska, dr Magdalena Molendowska, dr Rafał Miernik, dr Adrian Mitreęa, dr Joanna Rudawska, dr Michał Stachura, dr Kinga Stęplewska.

⁴ *Athena – Implementing gender equality plans to unlock research potential of research performing organizations (RPOs) and research funding organizations (RFOs) in Europe*, Horizon 2020, <https://www.athenaequality.eu>.

III. PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UJK: CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI

CEL 1: PROPAGOWANIE WIEDZY O RÓWNOŚCI PŁCI

ADRESAT: SPOŁECZNOŚĆ UJK

DZIAŁANIE: UTWORZENIE I AKTUALIZOWANIE STRONY INTERNETOWEJ LUB PLATFORMY E-LEARNINGOWEJ POŚWIĘCONEJ TREŚCIOM RÓWNOŚCI PŁCI



WSKAŹNIK: Utworzona strona lub platforma e-learningowa do końca 2022 r.

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Centrum Informatyki, Rzecznik ds. Równości Płci, Zespół projektu *Athena*

DZIAŁANIE: SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW, DOKTORANTÓW I STUDENTÓW POŚWIĘCONE TREŚCIOM RÓWNOŚCI PŁCI I UPREDZENIOM



WSKAŹNIK: Udostępnienie terminarza szkoleń do końca czerwca 2022 r.; liczba przeprowadzonych szkoleń; liczba uczestników szkoleń

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Szkoła Doktorska, Rzecznik ds. Równości Płci, Komitet ds. Równości Płci

DZIAŁANIE: OPRACOWANIE MATERIAŁÓW E-LEARNINGOWYCH POŚWIĘCONYCH TREŚCIOM RÓWNOŚCI PŁCI



WSKAŹNIK: Liczba opracowanych materiałów e-learningowych

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Rzecznik ds. Równości Płci, Zespół projektu *Athena*

DZIAŁANIE: ORGANIZOWANIE SPOTKAŃ/WYKŁADÓW, KTÓRE BĘDĄ PRZEDSTAWIAŁY ŚCIEŻKĘ NAUKOWĄ Z PERSPEKTYWY PŁCI

WSKAŹNIK: Liczba spotkań/wykładów; liczba uczestników spotkań/wykładów
JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Rzecznik ds. Równości Płci, Zespół projektu Athena

CEL 2: RÓWNOŚĆ W PROCESIE REKRUTACJI I DOSTĘPIE DO WSPARCIA W ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ

ADRESAT: PRACOWNICY, STUDENCI I DOKTORANCI

DZIAŁANIE: UTRZYMANIE TRANSPARENTNOŚCI REGUŁ W PROCESIE REKRUTACJI DO PRACY

WSKAŹNIK: Raport z audytu procedur funkcjonujących w UJK (w tym w szczególności polityki OTM-R) do końca 2022 r.
JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Audytor Wewnętrzny, Dział Kadr, Dział Nauki

DZIAŁANIE: ZAPEWNIENIE WYSOKIEGO STANDARDU I PRZEJRZYSTOŚCI OGŁOSZEŃ O PRACĘ, ZACHĘCAJĄCYCH DO APLIKOWANIA ZARÓWNO MĘŻCZYZN, JAK I KOBIETY

WSKAŹNIK: Liczba ogłoszeń dotyczących zatrudnienia / konkursów na stanowiska / możliwości awansu stworzonych w języku inkluzywnym; Projekt szablonu ogłoszenia o pracę do końca 2022 r.
JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Dziekani, Dział Kadr

DZIAŁANIE: MONITOROWANIE RÓWNOWAGI LICZEBNOŚCI KOBIET I MĘŻCZYZN W KOMISJACH KONKURSOWYCH

WSKAŹNIK: Coroczny raport monitoringowy

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Dziekani, Dział Kadr, Rzecznik ds. Równości Płci

DZIAŁANIE: OCENA POTRZEB ORAZ PROPOZYCJE ROZWIĄZAŃ UŁATWIAJĄCYCH POWRÓT DO PRACY PO URLOPIE MACIERZYŃSKIM LUB RODZICIELSKIM



WSKAŹNIK: Liczba złożonych i rozpatrzonych wniosków

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Przełożeni pracowników, Dział Kadr

DZIAŁANIE: UTRZYMANIE TRANSPARENTNOŚCI REGULACJI I KRYTERIÓW PRZY NABORZE NA STUDIA I DO SZKOŁY DOKTORSKIEJ




WSKAŹNIK: Wyniki audytu procedur funkcjonujących w UJK do końca 2022 r.

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Audytor Wewnętrzny, Szkoła Doktorska, Dział Kształcenia

CEL 3: RÓWNOWAGA POMIĘDZY ŻYCIEM PRYWATNYM A ZAWODOWYM

ADRESAT: PRACOWNICY, STUDENCI, DOKTORANCI BĘDĄCY RODZICAMI/OPIEKUNAMI

DZIAŁANIE: MONITOROWANIE I ZWIĘKSZANIE DOFINANSOWANIA Z ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH DO POBYTU DZIECI W ŻŁOBKACH I PRZEDSZKOLACH



WSKAŹNIK: Kwota dofinansowania

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Rektor w porozumieniu ze związkami zawodowymi

DZIAŁANIE: KONTYNUOWANIE WSPÓŁPRACY ZE ŻŁOBKIEM/PRZEDSZKOLEM PRYZAKŁADOWYM

WSKAŹNIK: Liczba dzieci uczęszczających do przyzakładowego żłobka/przedszkola
JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Kanclerz

DZIAŁANIE: OPRACOWANIE I WDROŻENIE ZASAD ELASTYCZNEGO CZASU PRACY, PRACY ZDALNEJ

WSKAŹNIK: Liczba zmodyfikowanych/opracowanych procedur do końca 2023 r.
JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Dział Kadr

CEL 4: RÓWNOŚĆ W DYDAKTYCE I BADANIACH NAUKOWYCH

ADRESAT: PRACOWNICY BADAWCZY, BADAWCZO-DYDAKTYCZNI, DYDAKTYCZNI, DOKTORANCI, STUDENCI

DZIAŁANIE: POWOŁANIE KOŁA NAUKOWEGO / SEKCJI NAUKOWEJ ZAJMUJĄCYCH SIĘ KWESTIAMI RÓWNOŚCI

WSKAŹNIK: Powołane koło / sekcja naukowa do końca 2023 r.; coroczne sprawozdania z działalności koła/sekcji.

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Centrum Nauki i Kultury

DZIAŁANIE: WŁĄCZENIE DO PROGRAMÓW STUDIÓW ORAZ PROGRAMU KSZTAŁCENIA W SZKOLE DOKTORSKIEJ (NP. DO PRZEDMIOTÓW: ETYKA; SOCJOLOGIA) TREŚCI DOTYCZĄCYCH RÓWNEGO TRAKTOWANIA

WSKAŹNIK: Liczba programów wzbogaconych o treści dotyczące równego traktowania

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Koordynatorzy Kierunkowych Zespołów ds. Jakości Kształcenia, Uniwersytecka Komisja ds. Kształcenia, Komisja ds. Jakości Kształcenia w Szkole Doktorskiej

DZIAŁANIE: WSPIERANIE KADRY BADAWCZEJ, BADAWCZO-DYDAKTYCZNEJ, DOKTORANTÓW ORAZ STUDENTÓW W PROWADZENIU BADAŃ W TEMATYCE RÓWNOŚCI PŁCI

WSKAŹNIK: Liczba projektów lub publikacji lub prac dyplomowych uwzględniających tematykę równości jako przedmiot badań

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Dział Nauki, Dziekani, Szkoła Doktorska, Biblioteka Uniwersytecka

CEL 5: PRZECIWDZIAŁANIE ZJAWISKU PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

ADRESAT: SPOŁECZNOŚĆ UJK

DZIAŁANIE: OCENA WIEDZY NA TEMAT PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ, UŚWIADAMIANIE, JAKIE ZACHOWANIA STANOWIĄ TAKI RODZAJ PRZEMOCY

WSKAŹNIK: Wyniki ankiet sprawdzających stopień wiedzy (ewaluacja ex-post); liczba udostępnionych materiałów szkoleniowych

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Rzecznik ds. Równości Płci, Zespół projektu *Athena*

DZIAŁANIE: PRZEPROWADZANIE COROCZNEJ ANALIZY LICZBY ZGŁOSZEŃ ZJAWISKA PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ, SPOSOBU ZAKOŃCZENIA ZGŁOSZONYCH SPRAW ORAZ WYCIĄGNIĘTYCH KONSEKWENCJI WZGLĘDEM OSÓB DOPUSZCZAJĄCYCH SIĘ TAKICH ZACHOWAŃ


WSKAŹNIK: Raport monitoringowy uwzględniający liczbę zgłoszeń

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Rzecznik ds. Równości Płci, Komitet ds. Planu Równości Płci, Uczelniana Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna, Rzecznik Dyscyplinarny ds. Nauczycieli Akademickich

CEL 6: CIĄGŁE DOSKONALENIE UJK W OBSZARZE RÓWNOŚCI PŁCI

ADRESAT: SPOŁECZNOŚĆ UJK

DZIAŁANIE: OPRACOWANIE SYSTEMU MONITOROWANIA ZMIAN WŚRÓD PRACOWNIKÓW, STUDENTÓW I DOKTORANTÓW W OBSZARZE RÓWNOŚCI PŁCI; PROWADZENIE ANALIZY UZYSKANYCH W TEN SPOSÓB DANYCH ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM RÓL ODGRYWANYCH PRZEZ POSZCZEGÓLNE PŁCI



WSKAŹNIK: Wyniki analizy i wykorzystywanie ich w planowaniu kolejnych działań; stopień zaawansowania działań mających na celu wdrożenie systemu monitorowania zmian

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Zespół projektu *Athena*, Rzecznik ds. Równości Płci, Komitet ds. Planu Równości Płci

DZIAŁANIE: OPRACOWANIE PROCEDUR DOTYCZĄCYCH PRZEPROWADZANIA PRZEGLĄDU/AUDYTU ORAZ PRZYGOTOWANIA RAPORTU DOTYCZĄCEGO RÓWNOŚCI PŁCI



WSKAŹNIK: Liczba dokonanych przeglądów; udostępnienie raportu dotyczącego równości płci

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Rzecznik ds. Równości Płci, Komitet ds. Planu Równości Płci, Audytor Wewnętrzny

DZIAŁANIE: UAKTUALNIANIE PLANU NA BAZIE WYNIKÓW PRZEPROWADZONEGO PRZEGLĄDU/AUDYTU



WSKAŹNIK: Liczba zmian dokonanych w planie, polegających na doskonaleniu wynikających z niego procedur

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Rzecznik ds. Równości Płci, Komitet ds. Planu Równości Płci

DZIAŁANIE: PRZYGOTOWYWANIE COROCZNYCH SPRAWOZDAŃ (RAPORTÓW) Z REALIZACJI PLANU NA PODSTAWIE OSIĄGNIĘTYCH WSKAŹNIKÓW



WSKAŹNIK: Publikacja corocznych sprawozdań monitoringowych

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Zespół Projektu *Athena*, Rzecznik ds. Równości Płci

DZIAŁANIE: PRZYGOTOWYWANIE CO ROKU *GENDER PAY GAP*, CZYLI INFORMACJI O RÓŻNICACH PŁACOWYCH WŚRÓD KOBIET I MĘŻCZYZN



WSKAŹNIK: Publikacja raportu na temat różnic płacowych na podstawie uzyskanych danych

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Komitet ds. Planu Równości Płci, Dział Płac

CEL 7: RÓWNOŚĆ W DOSTĘPIE DO STANOWISK KIEROWNICZYCH I DECYZYJNYCH

ADRESAT: PRACOWNICY

DZIAŁANIE: MONITOROWANIE UDZIAŁU KOBIET I MĘŻCZYZN W ORGANACH DECYZYJNYCH UJK



WSKAŹNIK: Publikacja raportu na temat procentowego udziału płci w ciałach decyzyjnych

JEDNOSTKA / OSOBA ODPOWIEDZIALNA: Rzecznik ds. Równości Płci, Komitet ds. Planu Równości Płci

Autorzy Planu – Komitet ds. Równości Płci