

Załącznik
do Zarządzenia nr 85
Rektora Uniwersytetu w Białymstoku
z dnia 21 grudnia 2021 r.

Plan równości płci
dla Uniwersytetu w Białymstoku
oraz strategia działań na rzecz równości na lata 2022–2024

Białystok 2021

Spis treści

I. Wstęp.....	2
II. Charakterystyka Uniwersytetu w Białymstoku z punktu widzenia kryterium płci	4
III. Cele działania Uniwersytetu w Białymstoku na rzecz równości płci	8
CEL 1. ZWIĘKSZANIE ŚWIADOMOŚCI ZNACZENIA RÓWNOŚCI SZANS W DZIAŁALNOŚCI NAUKOWEJ.....	11
CEL 2. WYRÓWNYWANIE SZANS NA ROZWÓJ KARIERY NAUKOWEJ KOBIET I MĘŻCZYŹN	15
CEL 3. DĄŻENIE DO ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI PŁCI W ZAKRESIE PEŁNIENIA FUNKCJI KIEROWNICZYCH I ORGANIZACYJNYCH, EKSPERCKICH I OPINIODAWCZYCH, PRZEWODNICZENIA KOMISJOM I ZESPOŁOM UNIWERSYTECKIM I WYDZIAŁOWYM, PRZEWODNICZENIA WYDARZENIOM NAUKOWYM I POPULARYZUJĄCYM NAUKĘ.	17
CEL 4. UŁATWIANIE ŁĄCZENIA PRACY Z ROZWOJEM OSOBISTYM I ŻYCIEM RODZINNYM.....	21
IV. Planowane rozwiązania instytucjonalne na rzecz równości w działalności naukowej.....	23
V. Omówienie i podsumowanie planu równości płci w Uniwersytecie w Białymstoku	24

I. Wstęp

Plan Równości Płci oraz strategia działań Uniwersytetu w Białymstoku na rzecz równości na lata 2022–2024, zwane dalej *Planem Równości Płci*, określają założenia i wyznaczają szczegółowe cele, których realizacja jest potrzebna do tego, aby wyrównywać szanse kobiet i mężczyzn w pracy i działalności akademickiej w ramach wspólnoty Uniwersytetu w Białymstoku. Ponadto, ogólnym celem *Planu Równości Płci* jest oddziaływanie w kierunku tworzenia i zwiększania świadomości członków wspólnoty Uczelni odnośnie znaczenia równości szans kobiet i mężczyzn, w szczególności w działalności naukowej a przez to kreowanie pozytywnego wizerunku Uniwersytetu w Białymstoku w odbiorze społecznym i w odbiorze jego pracowników, doktorantów i studentów jako instytucji świadomej, odpowiedzialnej i tworzącej wzory do naśladowania.

Powyższe cele realizowane będą w latach 2022–2024 a następnie opracowany zostanie kolejny plan równości płci oraz strategia działań Uniwersytetu w Białymstoku na rzecz równości, które będą odpowiedzią na nowe, aktualne uwarunkowania rzeczywistości społecznej, którą nieustannie tworzy i w której funkcjonuje Uniwersytet w Białymstoku.

Plan Równości Płci jest elementem sekwencji działań Uniwersytetu w Białymstoku na rzecz równości, zwłaszcza wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w działalności naukowej. W szczególności chodzi o dążenie do wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w następujących segmentach takiej działalności: po pierwsze – w zakresie rozwoju kariery naukowej, po drugie – w zakresie pełnienia funkcji kierowniczych i organizacyjnych, po trzecie – w zakresie udziału w różnego rodzaju postępowaniach w roli ekspertów, po czwarte – w zakresie pełnienia funkcji w zespołach i komisjach wydziałowych i uczelnianych oraz radach naukowych i komitetach organizacyjnych wydarzeń naukowych i popularyzujących naukę. Powyższe cele będą realizowane także w związku z dążeniem do urzeczywistniania przez Uniwersytet w Białymstoku idei *work-life balance*, tj. stanu równowagi pomiędzy wyzwaniem zawodowym a potrzebami życia prywatnego, w szczególności rodzinnego. Chodzi o stymulowanie i wspieranie zarówno karier naukowych pracowników Uniwersytetu w Białymstoku, jak i o życzliwe podejście pracodawcy do ich rozwoju pozazawodowego i potrzeb życia prywatnego, w szczególności rodzinnego, co sprzyja dobremu samopoczuciu i zadowoleniu z pracy.

Pozostałe, komplementarne z *Planem Równości Płci* działania Uniwersytetu w Białymstoku na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w działalności naukowej, to:

po pierwsze – działania instytucjonalne, w szczególności polegające na powołaniu struktur, dysponujących odpowiednimi zasobami ludzkimi i finansowymi, zdolnych do wdrażania *Planu Równości Płci*,

po drugie – działania polegające na zbieraniu i analizowaniu danych o znaczeniu równości płci w działalności akademickiej w ramach Uniwersytetu w Białymstoku, dorocznym raportowaniu na temat znaczenia równości płci w działalności naukowej w uczelni oraz reagowaniu na zdarzenia i zachowania niewłaściwe z punktu widzenia równości płci,

po trzecie – działania o charakterze szkoleniowym, zmierzające do podnoszenia świadomości pracowników Uniwersytetu w Białymstoku odnośnie znaczenia równości płci i potrzeby reagowania na zdarzenia i zachowania dyskryminacyjne.

II. Charakterystyka Uniwersytetu w Białymstoku z punktu widzenia kryterium płci

1. Pracownicy

W 2021 r. wśród ogólnej liczby pracowników Uniwersytetu w Białymstoku, tj. w gronie 1293 osób było 836 kobiet i 457 mężczyzn. W gronie nauczycieli akademickich (pracownicy badawczo-dydaktyczni, pracownicy badawczy i pracownicy dydaktyczni) – 467 osób to kobiety, zaś 328 osób to mężczyźni. Natomiast w gronie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (pracownicy administracyjni, inżynierjno-techniczni, naukowo-techniczni, biblioteczni, pracownicy obsługi) – 369 osób to kobiety, zaś 129 osób to mężczyźni.

2. Doktoranci i studenci

W 2021 r. wśród 297 doktorantów szkół doktorskich Uniwersytetu w Białymstoku (Szkoly Doktorskiej Nauk Humanistycznych, Szkoły Doktorskiej Nauk Społecznych, Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych) były 164 doktorantki i 133 doktorantów.

Natomiast na ogólną liczbę 8511 studentów Uniwersytetu w Białymstoku w 2021 r. składało się: 5850 studentek i 2661 studentów.

3. Osoby pełniące funkcje kierownicze i organizacyjne

Tabela 1 Zestawienie osób pełniących funkcje kierownicze jednostek podstawowych i ogólnouczelnianych z podziałem na płeć

Jednostka organizacyjna	Kierownik	Zastępca
Uniwersytet w Białymstoku	M	K/K/M/M
Wydział Biologii	M	K/M/M
Wydział Chemii	K	K/K/K
Wydział Ekonomii i Finansów	K	K/K/K
Wydział Filologiczny	M	K/K/M
Wydział Fizyki	M	K/M
Wydział Historii i Stosunków Międzynarodowych	M	K/M
Wydział Matematyki	K	K/M
Wydział Nauk o Edukacji	M	K/K/M
Wydział Prawa	M	K/K/M/M
Instytut Filozofii	K	M
Instytut Informatyki	M	M/M
Instytut Socjologii	K	K/M

Instytut Studiów Kulturowych	K	K
Instytut Zarządzania	M	M
Filia UwB w Wilnie, Wydział Ekonomiczno-Informatyczny	M	K
Katedra Teologii Katolickiej	M	-
Katedra Teologii Prawosławnej	M	-
Biblioteka Uniwersytecka im Jerzego Giedroycia	M	M
Uniwersyteckie Centrum Obliczeniowe	M	-
Uniwersyteckie Centrum Przyrodnicze im. Profesora Andrzeja Myrchy	M	-
Studium Wychowania Fizycznego i Sportu	M	-
Studium Praktycznej Nauki Języków Obcych	K	K
Wschodni Ośrodek Transferu Technologii	K	-
Wydawnictwo UwB	K	
Podsumowanie liczbowe	K (9) M (16)	K (22) M (17)

Objaśnienie skrótów: K (kobieta), M (mężczyzna)

Tabela 2. Zestawienie osób pełniących funkcje kierownicze w jednostkach administracji centralnej z podziałem na płeć.

Jednostka/stanowisko	Kierownik	Zastępca
Kanclerz	M	M
Kwestor	K	K
Biuro Rektora	K	-
Dział Administracyjno-Gospodarczy	M	-
Dział Aplikacji Komputerowych	M	-
Dział Dydaktyki	K	-
Dział Ewidencji, Inwentaryzacji i Likwidacji Majątku	K	-
Dział Eksploatacji	M	-
Dział Finansowy	K	-
Dział Księgowy	K	-
Dział Inwestycji i Remontów	M	-
Dział Nauki	K	-
Dział Obsługi Technicznej	M	-
Dział Płac i Podatków	K	-
Dział Promocji	K	-
Dział Spraw Osobowych	K	-
Dział Sieci Komputerowych	M	-

Dział Spraw Studenckich	K	-
Dział Współpracy Międzynarodowej	K	-
Dział Zamówień Publicznych	K	-
Sekcja Spraw Socjalnych	K	-
Samodzielna Sekcja – Uniwersyteckie Centrum Rekrutacji	K	-
Samodzielne Stanowisko – Inspektor Ochrony Danych	K	-
Samodzielne Stanowisko ds. Ochrony Informacji Niejawnych i Spraw Obronnych	M	-
Rzecznik prasowy	K	-
Zespół ds. Analiz Ekonomiczno-Finansowych	K	-
Zespół ds. Audytu i Kontroli	M	-
Zespół ds. Bhp i Ppoż.	M	-
Zespół Radców Prawnych	K	-
Podsumowanie liczbowe	K (19) M (10)	K (1) M (1)

Objaśnienie skrótów: K (kobieta), M (mężczyzna)

Tabela 3. Zestawienie osób pełniących funkcje kierownicze jednostek wewnętrznych wydziałów, instytutów i filii z podziałem na płeć

Wydział Biologii	13	11
Wydział Chemii	6	3
Wydział Ekonomii i Finansów	6	9
Wydział Filologiczny	24	8
Wydział Fizyki	0	7
Wydział Historii i Stosunków Międzynarodowych	7	14
Wydział Matematyki	4	6
Wydział Nauk o Edukacji	11	8
Wydział Prawa	12	16
Instytut Filozofii	4	3
Instytut Informatyki	2	3
Instytut Socjologii	3	3
Instytut Studiów Kulturowych	2	1
Instytut Zarządzania	1	1
Filia UwB w Wilnie, Wydział Ekonomiczno-Informatyczny	1	1
Podsumowanie liczbowe	K (96)	M (96)

Głównymi elementami charakterystyki Uniwersytetu w Białymstoku jako wspólnoty osób, z punktu widzenia kryterium płci jego pracowników, doktorantów i studentów jest to, że: a) zachowana jest równowaga płci we władzach rektorskich uczelni; b) wśród 15 dziekanów (albo dyrektorów) wydziałów (instytutów, Filii UwB w Wilnie) funkcję tę pełni 9 mężczyzn (co stanowi 60%) i 6 kobiet (co stanowi 40%), c) w jednostkach administracji centralnej funkcje kierownicze pełni 19 kobiet i 10 mężczyzn; d) funkcje organizacyjne na poszczególnych wydziałach i w instytutach UwB (katedry, zakłady i pracownie) sprawuje 96 kobiet i 96 mężczyzn. Na ogólną liczbę studentów Uniwersytetu w Białymstoku w 2021 r. 8511 osób – 69% to kobiety, zaś 31% to mężczyźni. Jeśli zaś chodzi o doktorantów szkół doktorskich wśród ogólnej liczby doktorantów 297 osób – 55% to kobiety, zaś 45% to mężczyźni.

Z powyższej charakterystyki Uniwersytetu w Białymstoku wynika następująca ogólna diagnoza: generalnie w uczelni zachowana jest równowaga płci w odniesieniu do osób należących do kadry zarządzającej i administracji centralnej, charakterystyka zaś społeczności doktorantów i studentów z punktu widzenia przynależności do danej płci, jest każdorazowo wypadkową odpowiednich procesów społecznych, których elementem są decyzje odnośnie podejmowania studiów na wyższej uczelni.

III. Cele działania Uniwersytetu w Białymstoku na rzecz równości płci

***Plan Równości Płci dla Uniwersytetu w Białymstoku* koresponduje z następującymi potrzebami członków wspólnoty Uczelni:**

- upowszechnianie wśród członków wspólnoty uczelni wiedzy na temat zasady równości i jej wartości w życiu społecznym,
- upowszechnianie wśród członków wspólnoty uczelni wiedzy na temat przeciwdziałania dyskryminacji,
- znoszenie związanych z płcią barier w rozwoju karier naukowych, na wszystkich jej etapach i we wszystkich jej sferach,
- wspieranie przyjaznego łączenia pracy i rozwoju zawodowego z rozwojem życia prywatnego, w tym rodzinnego,
- budowanie pozytywnego wizerunku Uczelni i wywiązywanie się ze społecznej odpowiedzialności za kształtowanie postaw opartych na szacunku do każdego człowieka.

W konsekwencji cele *Planu Równości Płci* dla Uniwersytetu w Białymstoku to:

CEL 1. Zwiększanie świadomości znaczenia równości szans w działalności naukowej.

CEL 2. Wyrównywanie szans na rozwój kariery naukowej kobiet i mężczyzn.

CEL 3. Dążenie do zrównoważonej reprezentacji płci w zakresie pełnienia funkcji kierowniczych i organizacyjnych, przewodniczenia komisjom i zespołom uniwersyteckim i wydziałowym, funkcji eksperckich i opiniotwórczych, przewodniczenia wydarzeniom naukowym i popularyzującym naukę.

CEL 4. Ułatwianie łączenia pracy z rozwojem osobistym i życiem rodzinnym.

Sformułowane w *Planie Równości Płci* dla UwB cele i zaplanowane w nim inne działania mają dwojaki charakter: ideowy oraz pragmatyczno-instytucjonalny. Ich realizacja w sferze ideowej ma przynieść pozytywne zmiany polegające na kształtowaniu świadomości odnośnie znaczenia równości i wspierania szacunku wobec różnorodności i godności każdego człowieka. Ponadto, istotne znaczenie

ma budowanie, dzięki wspieraniu takich postaw społecznych, pozytywnego wizerunku uczelni.

Należy podkreślić znaczenie zasady równości i jej wartości w życiu społecznym, w tym w życiu członków wspólnoty, jaką tworzą pracownicy, doktoranci i studenci Uniwersytetu w Białymstoku. Jest to zasada i wartość społeczna oraz moralna, a także prawna. Już w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, uchwalonej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w dniu 10 grudnia 1948 r. w jej art. 1 zd. 1 i w art. 2 zd. 1 stwierdzono, że *wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw oraz że każdy człowiek posiada wszystkie prawa i wolności zawarte w niniejszej Deklaracji bez względu na jakiejkolwiek różnice rasy, koloru skóry, płci, wyznania, poglądów politycznych i innych, narodowości, pochodzenia społecznego, majątku, urodzenia lub jakiegokolwiek innego stanu*. Znaczenie równości i zakazu dyskryminacji podkreślono następnie w art. 14 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, sporządzonej w Rzymie 4 listopada 1950 r., w myśl którego *Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn*. Do tych regulacji nawiązuje Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, proklamowana uroczystie 12 grudnia 2007 r. przez Parlament Europejski, Radę i Komisję, która zawiera Tytuł III. *Równość*; zgodnie z art. 20 Karty *Wszyscy są równi wobec prawa a w myśl jej art. 21 ust. 1 Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną*. Z przywołanymi wyżej regulacjami prawnymi międzynarodowymi i unijnymi korespondują przepisy Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., która jest *najwyższym prawem Rzeczypospolitej Polskiej* (art. 8 ust. 1), zwłaszcza art. 32, który stanowi, że *Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny* oraz art. 33, w myśl którego *Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń*.

Realizacja celów *Planu Równości Płci* dla UwB w sferze pragmatycznej i instytucjonalnej ma ukształtować praktykę funkcjonowania uczelni, której

elementem będą zasady równego traktowania oraz zasady reagowania na przejawy dyskryminacji – ze względu na płeć – w pracy naukowej, dydaktycznej i administracyjnej. W szczególności chodzi o działania mające na celu wsparcie osób, których kariery ulegają spowolnieniu z uwagi na płeć, z powodów systemowych i ogólnospołecznych. Chodzi zwłaszcza o przeciwdziałanie zjawisku zatrzymywania się lub rezygnacji z dalszej kariery naukowej przez kobiety na określonym jej etapie (po obronie doktoratu albo uzyskaniu habilitacji). Chodzi także o zrównoważoną płciowo rekrutację nauczycieli akademickich i doktorantów, a także o zrównoważoną płciowo reprezentację pracowników, doktorantów i studentów UwB w: projektach i organizowanych na UwB wydarzeniach naukowych, popularyzujących naukę i kulturalnych; w komisjach i zespołach eksperckich, w komisjach uniwersyteckich, oraz we władzach uczelni.

CEL 1. ZWIĘKSZANIE ŚWIADOMOŚCI ZNACZENIA RÓWNOŚCI SZANS W DZIAŁALNOŚCI NAUKOWEJ

Adresaci	Działania	Podmiot odpowiedzialny	Wskaźniki i efekty realizacji
Członkowie wspólnoty uczelni, tj. pracownicy, doktoranci i studenci UwB	Zbieranie danych na temat równości płci w UwB	Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora	Analiza danych na temat równości płci w UwB oraz publikacja wyników analizy w dorocznym sprawozdaniu z działalności
	Zbieranie wyników badań naukowych na temat równości i różnorodności, prowadzonych przez pracowników UwB	Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora	Analiza wyników badań naukowych na temat równości i różnorodności, prowadzonych przez pracowników UwB oraz publikacja wyników analizy w dorocznym sprawozdaniu z działalności
	Regularne badanie stanu równości płci oraz stanu wiedzy na temat znaczenia równości płci na UwB	Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora (koordynacja działań)	Opracowanie i przeprowadzenie ankiety stanu równości płci oraz stanu wiedzy na temat znaczenia równości płci na UwB wśród członków wspólnoty UwB
	Certyfikowane szkolenia, warsztaty i wydarzenia popularyzatorskie zwiększające wiedzę na temat równości płci i zjawisk dyskryminacji oraz zwiększające umiejętności	Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora (koordynacja działań) Specjalista/trener ds. równości, równouprawnienia, przeciwdziałania dyskryminacji	Wzrost świadomości członków wspólnoty Uczelni na temat znaczenia równości szans w działalności naukowej mierzony wynikami corocznych badań ankietowych

	<p>związane z rozpoznawaniem tego ostatniego zjawiska i reagowaniem na nie, adresowane do pracowników i doktorantów – informację o ukończeniu szkolenia, warsztatu, udział w wydarzeniu popularyzatorskim można wpisać do sprawozdania z działalności</p>		<p>Przeszkolenie kadry zarządczej UwB w nowej kadencji władz</p> <p>Obowiązkowe szkolenie dla studentek, studentów i doktorantek oraz doktorantów I roku od roku akademickiego 2023/2024</p> <p>Przeszkolenie wszystkich nowo zatrudnionych od roku akademickiego 2022/2023 oraz coroczne organizowanie co najmniej jednego szkolenia dla pozostałych pracowników i pracowników</p>
	<p>Publikacja – omówienie danych i wyników badań oraz sprawozdania z wydarzeń i raportu o stanie wiedzy na temat równości – na stronie internetowej UwB</p>	<p>Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora (koordynacja działań)</p>	<p>Wzrost świadomości członków wspólnoty uczelni na temat znaczenia równości szans w działalności naukowej mierzony wynikami corocznych badań ankietowych</p>
	<p>Ustanowienie funkcji pełnomocnika dziekana/dyrektora ds. równości płci na wydziałach, w instytutach i filii UwB</p>	<p>Władze wydziałów/institutów/filii UwB</p>	<p>Powołanie pełnomocników dziekana/dyrektora ds. równości płci do końca roku akademickiego 2021/2022</p> <p>Wzrost liczby interwencji w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć</p>

	<p>Wprowadzenie narzędzia komunikacji elektronicznej (zakładki na stronie internetowej uczelni i na stronach wydziałów, instytutów i filii UwB, poczta elektroniczna) wspierającego edukowanie w zakresie równości i umożliwiającego zgłaszanie przypadków dyskryminacji ze względu na płeć</p>	<p>Władze wydziałów/instytutów, filii UwB Właściwe jednostki administracji centralnej, wydziałowej, instytutowej oraz filii UwB</p>	<p>Publikacja informacji o funkcji pełnomocnika dziekana/dyrektora ds. równości płci na stronach internetowych wydziałów, instytutów i filii UwB Wzrost liczby interwencji w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć</p>
	<p>Podjęcie współpracy z innymi uczelniami i organizacjami w zakresie upowszechniania i urzeczywistniania zasady równości i wartości akademickich, o których mowa w Planie Równości Płci</p>	<p>Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora (koordynacja działań) Pełnomocnik dziekana/dyrektora ds. równości płci na wydziałach, w instytutach i filii UwB</p>	<p>Publikacja form i wyników współpracy z innymi uczelniami i organizacjami w zakresie upowszechniania i urzeczywistniania zasady równości i wartości akademickich w dorocznym sprawozdaniu z działalności</p>
	<p>Upowszechnianie wiedzy na temat równości płci w działalności naukowej przez przygotowanie odpowiedniego opracowania lub przez</p>	<p>Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora (koordynacja działań)</p>	<p>Wzrost świadomości członków wspólnoty uczelni na temat znaczenia równości szans w działalności naukowej, mierzony wynikami corocznych badań ankietowych</p>

	upowszechnianie wiedzy na temat istniejących na UwB informatorów na temat równości		Udostępnienie członkom wspólnoty uczelni poradnika/informatora na temat równości płci na stronach internetowych uczelni i wydziałów/instytutów/filii
	Wspieranie inicjatyw oddolnych, w tym inicjatyw organizacji studenckich dotyczących podnoszenia świadomości znaczenia równości płci w działalności naukowej	Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora Pełnomocnik dziekana/dyrektora ds. równości płci na wydziałach, instytutach, filii UwB	Wzrost świadomości członków wspólnoty uczelni na temat znaczenia równości szans w działalności naukowej, mierzony wynikami corocznych badań ankietowych
	Cykliczne wysyłanie wiadomości e-mail do władz wydziałów i instytutów UwB przypominających o potrzebie podejmowania działań na rzecz równości płci	Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora Pełnomocnik dziekana/dyrektora ds. równości płci na wydziałach, w instytutach i filii UwB	Publikacja form i wyników komunikacji w dorocznym sprawozdaniu z działalności

CEL 2. WYRÓWNYWANIE SZANS NA ROZWÓJ KARIERY NAUKOWEJ KOBIET I MĘŻCZYŹN

Adresaci	Działania	Podmiot odpowiedzialny	Wskaźniki i efekty realizacji
Kobiety zatrudnione w Uniwersytecie w Białymstoku na stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych, doktorantki. Osoby kandydujące do pracy w Uniwersytecie w Białymstoku,	Warsztaty dla doktorantek i doktorantów na temat równości płci	Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora (koordynacja działań) Pełnomocnik dziekana/dyrektora ds. równości płci na wydziałach, w instytutach i filii. Szkoly doktorskie, dyrektorzy szkół doktorskich	Dążenie do wyrównania odsetka otwieranych przewodów doktorskich oraz obron doktoratów przez kobiety i mężczyzn
kandydaci do szkół doktorskich	Włączanie doktorantek i doktorantów w sieci kontaktów z pracownikami naukowymi UwB, włączanie do czynnego udziału w zebraniach naukowych katedr/zakładów/pracowni UwB	Promotorzy doktoratów, kierownicy katedr/zakładów/pracowni UwB	Dążenie do wyrównania odsetka otwieranych przewodów doktorskich oraz obron doktoratów przez kobiety i mężczyzn
	Prowadzenie statystyk na temat postępowań w sprawie nadania stopnia doktora oraz obron	Szkoly Doktorskie UwB, dyrektorzy Szkół Doktorskich UwB	Dążenie do wyrównania odsetka otwieranych przewodów doktorskich oraz obron doktoratów przez kobiety i mężczyzn

	doktoratów z uwzględnieniem płci doktorantów		Publikacja danych i informacji na stronie internetowej uczelni/wydziałów/instytutów/filii. Sprawozdanie na koniec terminu realizacji Planu Równości Płci
	Opracowanie dla uczelni i upowszechnienie na poszczególnych wydziałach/instytutach dobrych praktyk w zakresie wspierania karier naukowych kobiet	Pełnomocnik dziekana/dyrektora ds. równości płci na wydziałach, w instytutach i filii UwB Władze wydziałów/instytutów/filii	Dążenie do wyrównania odsetka otwieranych przewodów doktorskich oraz obron doktoratów przez kobiety i mężczyzn Dążenie do wyrównania odsetka uzyskiwanych awansów naukowych (habilitacje, profesury) przez kobiety i mężczyzn Publikacja danych i informacji na stronie internetowej uczelni/wydziałów/instytutów/filii Sprawozdanie na koniec terminu realizacji Planu Równości Płci
	Monitorowanie statystycznego udziału kobiet w konkursach na finansowanie projektów badawczych	Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora (koordynacja działań) Władze wydziałów/instytutów/filii	Monitorowanie odsetka wniosków o finansowanie projektów badawczych w konkursach grantowych składanych przez kobiety i mężczyzn Publikacja danych i informacji na stronie internetowej uczelni/wydziałów/instytutów/filii.

			Sprawozdanie na koniec terminu realizacji Planu Równości Płci
	Komisje konkursowe i inne powinny mieć skład zrównoważony płciowo	Władze wydziałów/institutów/filii	Sprawozdanie na koniec terminu realizacji Planu Równości Płci
	<p>Dążenie do stworzenia transparentnej polityki wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych na poszczególnych stanowiskach</p> <p>Prowadzenie monitoringu wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych z uwzględnieniem kryterium płci pracowników UwB. Pracownicy, bez względu na ich płeć, zatrudnieni na tych samych stanowiskach i mający podobny zakres zadań i obowiązków, powinni mieć podobne wynagrodzenia</p>	Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora	<p>Monitorowanie zasad wynagradzania pracowników z punktu widzenia ich płci</p> <p>Sprawozdanie na koniec terminu realizacji Planu Równości Płci</p>

CEL 3. DAŻENIE DO ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI PŁCI W ZAKRESIE PEŁNIENIA FUNKCJI KIEROWNICZYCH I ORGANIZACYJNYCH, EKSPERCKICH I OPINIODAWCZYCH, PRZEWODNICZENIA

KOMISJOM I ZESPOŁOM UNIWERSYTECKIM I WYDZIAŁOWYM, PRZEWODNICZENIA WYDARZENIOM NAUKOWYM I POPULARYZUJĄCYM NAUKĘ.

Adresaci	Działania	Podmioty odpowiedzialne	Wskaźniki i efekty realizacji
Pracownicy, studenci i doktoranci UwB	Opracowanie wytycznych na temat zrównoważonej reprezentacji płci w projektach i organizowanych na UwB wydarzeniach naukowych, popularyzujących naukę i kulturalnych, w komisjach, zespołach eksperckich, w komisjach uniwersyteckich, wydziałowych/institutowych i filii oraz i we władzach Uczelni oraz we władzach wydziałów, instytutów i filii UwB	Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora	Wdrożenie wytycznych na temat zrównoważonej reprezentacji płci w UwB do 2024 r.

	<p>Upowszechnienie wśród członków wspólnoty uczelni wytycznych na temat zrównoważonej reprezentacji płci w projektach i organizowanych na UwB wydarzeniach naukowych, popularyzujących naukę i kulturalnych, w komisjach, zespołach eksperckich uniwersyteckich, w komisjach wydziałowych, instytutowych i filii i we władzach uczelni oraz we władzach wydziałów i instytutów UwB</p>	<p>Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora</p>	<p>Dążenie do zrównoważonego poziomu reprezentacji kobiet i mężczyzn w projektach i organizowanych na UwB wydarzeniach naukowych, popularyzujących naukę i kulturalnych, w komisjach, zespołach eksperckich, w komisjach wydziałowych i uniwersyteckich i we władzach Uczelni oraz we władzach wydziałów i instytutów UwB</p>
	<p>Przygotowanie rekomendacji dotyczących równości płci w projektach i organizowanych na UwB wydarzeniach naukowych, popularyzujących naukę i kulturalnych, w komisjach, zespołach eksperckich, w komisjach uniwersyteckich, wydziałowych, instytutowych, filii i we</p>	<p>Zespół ds. równości płci powołany przez rektora</p>	<p>Wdrożenie wytycznych na temat zrównoważonej reprezentacji płci w UwB do 2024 r.</p>

	władzach uczelni oraz we władzach wydziałów, instytutów i filii UwB		
--	---	--	--

CEL 4. UŁATWIANIE ŁĄCZENIA PRACY Z ROZWOJEM OSOBISTYM I ŻYCIEM RODZINNYM

Adresaci	Działania	Podmioty odpowiedzialne	Wskaźniki i efekty realizacji
Osoby pracujące i studiujące na UwB, w tym doktorantki i doktoranci	Ustalenie i wyodrębnienie zakresu możliwych działań dotyczących życzliwego podejścia pracodawcy do łączenia pracy zawodowej i studiów na UwB z życiem prywatnym, w tym rodzinnym oraz rozwojem osobistym pracowników i studentów UwB	Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora (koordynacja działań) Władze wydziałów/instytutów/ filii	Udostępnienie członkom wspólnoty uczelni w postaci publikacji na stronie internetowej UwB rekomendacji na temat życzliwego podejścia do łączenia rozwoju zawodowego i osobistego pracowników wydziałów, instytutów i filii UwB
	Opracowanie planu stworzenia infrastruktury opieki nad dziećmi pracowników i studentów na UwB	Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora Sekcja Spraw Socjalnych UwB	Ustalenie i wprowadzenie sposobów wsparcia opiekuńczego nad dziećmi pracowników i studentów UwB
	Opracowanie rekomendacji na temat życzliwego podejścia do łączenia rozwoju zawodowego i osobistego pracowników wydziałów i instytutów UwB, sprzyjającego	Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora Władze wydziałów/instytutów/filii UwB	Udostępnienie członkom wspólnoty uczelni w postaci publikacji na stronie internetowej UwB rekomendacji na temat życzliwego podejścia do łączenia rozwoju zawodowego i osobistego

	równowadze między pracą i życiem rodzinnym		pracowników wydziałów i instytutów UwB
	Zdiagnozowanie sytuacji i potrzeb osób wracających do pracy naukowej po urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony uczelni	Władze wydziałów/instytutów/filii UwB	Przeprowadzenie badania ankietowego na temat sytuacji i potrzeb osób wracających do pracy naukowej po urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony uczelni
	Opracowanie poradnika informującego o uprawnieniach rodziców ułatwiających łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym (różnego rodzaju urlopy rodzicielskie, macierzyńskie, w czasie ciąży)	Osoba i zespół ds. równości płci powołane przez rektora	Ustalenie i wprowadzenie sposobów wsparcia opiekuńczego nad dziećmi pracowników i studentów UwB Przeprowadzenie badania ankietowego na temat sytuacji i potrzeb osób wracających do pracy naukowej po urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony uczelni

IV. Planowane rozwiązania instytucjonalne na rzecz równości płci w działalności naukowej

Jednym ze sposobów realizacji celów określonych w *Planie Równości Płci* dla Uniwersytetu w Białymstoku konieczne są działania instytucjonalne, polegające na utworzeniu struktury uczelnianej, wyposażonej w odpowiednie zasoby ludzkie i finansowe, zdolnej do wdrażania *Planu Równości Płci* i koordynowania działań innych podmiotów odpowiedzialnych za realizację wskazanych w nim celów, co jest niezbędne do osiągnięcia określonych w *Planie Równości Płci* wskaźników i efektów realizacji celów. Stwarzanie równych szans kobietom i mężczyznom funkcjonującym w ramach wspólnoty uczelni, w szczególności w zakresie rozwoju kariery naukowej, wymaga planowania, wdrażania planów, czynności sprawozdawczych i polegających na weryfikowaniu, korygowaniu lub uzupełnianiu celów działania uczelni w tym zakresie.

Do przeprowadzenia tak rozumianych działań instytucjonalnych niezbędne są zasoby ludzkie i odpowiednie środki finansowe, umożliwiające wdrażanie założeń i realizację celów *Planu Równości Płci* dla UwB. W szczególności konieczne jest powołanie przez rektora, spośród grona pracowników, osoby odpowiedzialnej i właściwej w zakresie spraw równości płci i przydzielenie jej odpowiedniego zespołu współpracowników. Osoba taka (wraz z zespołem/biurem), aby mogła sama podejmować działania niezbędne do realizacji *Planu Równości Płci* dla UwB oraz koordynować działania innych podmiotów odpowiedzialnych, prócz posiadania odpowiednich kwalifikacji profesjonalnych i etycznych musi być niezależna, tj. powinna podlegać jedynie rektorowi.

Jednostką organizacyjną obejmującą swoją właściwością całą uczelnię, której zadania w zakresie kolegiального planowania działań modelowych związanych z realizacją *Planu Równości Płci* – planowania polegającego na podejmowaniu uchwał w sprawie wytycznych, rekomendacji itp. – powinny być powołana przez rektora uczelniana komisja ds. równości płci. Dzięki takiej komisji działalność podmiotów odpowiedzialnych za realizację *Planu Równości Płci* wspierana będzie pożytecznymi efektami dyskusji, której podstawą będzie bogate doświadczenie naukowe i życiowe przedstawicieli różnych środowisk UwB.

Natomiast na poziomie poszczególnych jednostek wchodzących w skład uczelni, zwłaszcza na poziomie wydziałów, instytutów i filii, niezbędne jest powołanie przez odpowiednie władze pełnomocników dziekana/dyrektora ds. równości płci.

V. Omówienie i podsumowanie *Planu Równości Płci dla Uniwersytetu w Białymstoku* oraz *strategia działań na rzecz równości na lata 2022–2024*

Plan Równości Płci dla Uniwersytetu w Białymstoku oraz *strategia działań na rzecz równości na lata 2022–2024* jest elementem sekwencji działań Uniwersytetu w Białymstoku, we wskazanym horyzoncie czasowym, na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w działalności naukowej. Wspomniana sekwencja zdarzeń to:

po pierwsze – są to określone w *Planie Równości Płci* i przyjęte przez uczelnię cele, następnie są to określone działania podmiotów odpowiedzialnych za realizację przedmiotowych celów w zakresie równości płci; narzędziem weryfikacji działań składających się na realizację *Planu Równości Płci* są przewidziane w nim wskaźniki i efekty,

po drugie – są to czynności polegające na zbieraniu danych o płci dotyczących Uniwersytetu w Białymstoku oraz na tworzeniu wytycznych i rekomendacji w zakresie równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji,

po trzecie – są to czynności o charakterze sprawozdawczym, polegające na przygotowywaniu corocznych raportów z działań podjętych w celu realizacji *Planu Równości Płci* dla UwB,

po czwarte – są to działania doraźne, polegające na reagowaniu na zdarzenia, które mogą być kwalifikowane jako dyskryminujące,

po piąte – są to szkolenia, kursy, warsztaty i inne działania informacyjne i promocyjne, których celem jest podnoszenie świadomości pracowników odnośnie znaczenia równości płci w działalności naukowej w ramach Uniwersytetu w Białymstoku.

VI. Źródła pomocne przy opracowaniu Planu Równości Płci dla UwB

1. M. Chrobak (MEiN), A. Knapieńska (OPI – PIB), *Plany Równości płci w Horyzoncie Europa. Przewodnik dla polskich instytucji naukowych* (https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/10/Manual-on-GEPS_PL.pdf).
2. J. Kramarczyk, *Plan Równości Płci – jak to zrobić? – Polska Akademia Nauk* (https://informacje.pan.pl/images/2021/Opracowanie_Plan_R%C3%B3wno%C5%9Bci_P%C5%82ci_jak_to_zrobi%C4%87_v1.1.pdf).
3. Komisja Europejska – *Unia równości: Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025* (https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_pl).
4. *European Institute for Gender Equality* (<https://eige.europa.eu/>).
5. The European Research Council – *ERC adopts New Gender Equality Plan* (<https://erc.europa.eu/news-events/magazine/erc-adopts-new-gender-equality-plan>).
6. Krajowy Punkt Kontaktowy Programów Badawczych UE – *Gender Equality Plan – powinna go mieć każda instytucja ubiegająca się o grant HEU* (<https://www.kpk.gov.pl/erc-przyjela-gender-equality-plan-powinna-to-zrobic-kazda-instytucja-myslaca-o-grancie-w-heu>).
7. *Plan Równości Płci – nowe kryterium w Horyzoncie Europa – Narodowe Centrum Badań i Rozwoju* (<https://www.gov.pl/web/ncbr/plan-rownosci-plci--nowe-kryterium-w-horyzoncie-europa>).
8. *Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe* (https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf).
9. *Misja i strategia rozwoju Uniwersytetu w Białymstoku w latach 2020-2024* (<https://uwb.edu.pl/misja-i-strategia-rozwoju-180>).