



UNIWERSYTET ROLNICZY
im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

Z natURy
równoważni



Komisja ds.
Planu Równości Płci

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

RAMOWY PLAN DZIAŁAŃ NA LATA 2022 – 2024

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Rektora Nr 9/2022
z dnia 9 lutego 2022 roku





Plan równości płci Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie opracowali członkowie Rektorskiej Komisji ds. planu równości płci:

Paulina Czuryłowska
Aneta Dacko
Joanna Dłużniewska
Anna Drożdżik
Agnieszka Filipiak-Florkiewicz
Karolina Fryc
Zbigniew Gajewski
Katarzyna Grądecka-Jakubowska
Patryk Klima
Hanna Lutnicka
Jacek Nowicki
Łukasz Paluch
Katarzyna Połęcz-Kołodziej
Grzegorz Ramisz
Robert Rossa
Andrzej Sechman
Małgorzata Szczęsna
Artur Szwalec
Kamil Szymonik
Julia Świeboda
Maciej Waligóra
Alina Wiszniewska
Magdalena Witek
Marek Zdaniewicz



SPIS TREŚCI

1. GENEZA, ZAŁOŻENIA KONCEPCYJNE I MAPA DROGOWA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

2. DIAGNOZA AKTUALNEGO STANU W OBSZARZE ZAGADNIENÍ RÓWNOŚCIOWYCH W UNIWERSYTECIE ROLNICZYM IM. HUGONA KOŁŁĄTAJA W KRAKOWIE
 - 2.1. Analiza struktury płci – diagnoza ilościowa
 - 2.2. Badanie opinii członków wspólnoty Uczelni – diagnoza jakościowa
 - 2.3. Przegląd rozwiązań instytucjonalno-prawnych

3. CELE I PLAN DZIAŁAŃ
 - 3.1. Zwiększenie świadomości znaczenia zagadnień równościowych, promocja równości i kształtowanie pozytywnych postaw – kultura organizacyjna UR,
 - 3.2. Zapewnienie środowiska wolnego od przemocy, dyskryminacji i molestowania,
 - 3.3. Wspieranie łączenia pracy zawodowej i życia rodzinnego/osobistego (work-life balance),
 - 3.4. Wyrównywanie szans w rekrutacji i rozwoju kariery,
 - 3.5. Zapobieganie nieuzasadnionej nierówności płci w organach i procesach decyzyjnych,
 - 3.6. Włączenie aspektu płci do badań naukowych i treści dydaktycznych.

4. PODSUMOWANIE

5. BIBLIOGRAFIA



1. GENEZA, ZAŁOŻENIA KONCEPCYJNE I MAPA DROGOWA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

Plan równości płci (zwany dalej Planem), powstał z myślą o całej wspólnotie Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie (UR w Krakowie). Sformułowano w nim kluczowe zasady, cele i działania, promujące równość szans dla wszystkich pracujących, uczących się lub przygotowujących rozprawy doktorskie w Uczelni.

Głównym zadaniem Planu jest stworzenie warunków umożliwiających pracę i naukę w środowisku bezpiecznym, zapewniającym poszanowanie różnorodności, wolność od dyskryminacji, swobodę rozwoju, a także równe traktowanie i jednakowe szanse dla wszystkich członków wspólnoty akademickiej. Zaprojektowane w nim działania mają na celu umożliwienie wsparcia osób pracujących i uczących się w Uczelni, tak aby – bez względu na płeć – każdy miał równy i nieograniczony dostęp do zasobów umożliwiających rozwój zawodowy i edukację oraz by mógł w pełni wykorzystać swój potencjał, wiedzę, umiejętności i kwalifikacje, z korzyścią dla siebie oraz dla UR w Krakowie. Każdej osobie należy się bowiem równe traktowanie bez względu na jej status i cechy osobiste, a równość i różnorodność są wartościami, które sprzyjają rozwojowi nauki, a tym samym pozytywnie wpływają na kształtowanie się współczesnego społeczeństwa.

Równość płci jest istotnym celem społecznym i politycznym, a wiele krajów i instytucji, w tym uczelni wyższych, zobowiązało się do jego realizacji. Egalitaryzm płciowy jest ważną kwestią nie tylko dlatego, że zapewnienie równych szans wszystkim jest moralnie właściwe, ale również dlatego, że przynosi wiele pozytywnych efektów dla jednostek, poszczególnych grup i całych społeczeństw. Równouprawnienie pod względem płci, zarówno pod względem społeczno-kulturowym, jak i prawnym jest istotnym elementem rozwoju nowoczesnej cywilizacji, opartej na poszanowaniu różnorodności. Każda wspólnota, w tym również społeczność akademicka uczelni wyższej, wykazuje różnorodność postaw w zakresie równości płci i to równocześnie w aspekcie jakościowym (identyfikacji poszczególnych członków wspólnoty z sumą cech osobowości, stereotypów i ról płciowych, rozumianych w danym społeczeństwie jako funkcja spuścizny kulturowej) oraz ilościowym (związanym z poczuciem potencjalnej dyskryminacji zawodowej ze względu na płeć).

W związku z powyższym, jako istotny element polityki równościowej UR w Krakowie uznano konieczność przeprowadzenia diagnozy ilościowej i jakościowej dotyczącej zagadnień równościowych oraz przygotowanie strategii działań mających na celu zwiększenie świadomości wspólnoty akademickiej, wspieranie równych szans w pracy i nauce oraz zapobieganie problemom i likwidację barier.



Etapy opracowywania i mapa drogowa Planu:

1. Powołanie Rektorskiej Komisji ds. planu równości płci¹. Skład komisji uwzględnił przedstawicieli wszystkich interesariuszy wewnętrznych, z zachowaniem równowagi pod względem płci, etapu kariery zawodowej, pełnionej funkcji, jednostki zatrudnienia/uczenia się w Uczelni, dzięki czemu zapewniał szeroką perspektywę poglądów i opinii na temat zagadnień równościowych, w tym związanych z płcią.
2. Przeprowadzenie diagnozy ilościowej. Obejmowała ona analizę: a/ struktury płci we wszystkich grupach interesariuszy wewnętrznych (osoby zatrudnione, studiujące i przygotowujące rozprawy doktorskie), organach, gremiach decyzyjnych, b/ przebiegu kariery zawodowej i studiów. W ramach diagnozy przeprowadzono także konsultacje, których celem było ustalenie aktualnej sytuacji, w tym zidentyfikowanie potencjalnych problemów i barier instytucjonalnych oraz wyłonienie obszarów wymagających poprawy.
3. Opracowanie i przeprowadzenie badań ankietowych mających na celu poznanie opinii wszystkich członków wspólnoty akademickiej UR w Krakowie na temat zagadnień równościowych – diagnoza jakościowa.
4. Wyznaczenie celów i określenie strategii działań (opis działania, wskaźniki, jednostka odpowiedzialna, termin realizacji, adresaci) – mapa drogowa Planu na lata 2022 – 2024.
5. Monitoring realizacji i ewaluacja Planu. Ten etap będzie realizowany od 2023 roku.

Zgodnie ze Statutem² i Misją³, UR w Krakowie to instytucja bezpieczna, wolna od dyskryminacji, szanująca zasady równości i różnorodności. Uczelnia inspirowa i wspiera całą wspólnotę w rozwoju zawodowym oraz osobistym. Z tego też powodu opracowanie i wdrożenie Planu wpisuje się w politykę zrównoważonego rozwoju UR w Krakowie, jako miejsca pracy i nauki zapewniającego wszystkim członkom poczucie wspólnoty, szanującego różnorodność postaw, eliminującego zjawiska patologiczne oraz umożliwiającego rozwój osobisty w ramach społeczności wolnej od konfliktów i dyskryminacji, w tym dyskryminacji płciowej. Wśród korzyści jakie niesie ze sobą wdrożenie Planu, a w szerszym ujęciu promowanie równości płci w organizacjach badawczych i instytucjach szkolnictwa wyższego, należy wymienić: tworzenie bardziej przyjaznego środowiska pracy i nauki dla wszystkich, poczucie wspólnoty, dialog społeczny i współpracę, rozwój osobisty i zawodowy, przyciąganie i zatrzymywanie talentów, wykorzystanie potencjału różnorodności oraz konkurencyjność Uczelni w środowisku. Niniejszy Plan stanowi również odpowiedź na zalecenia Komisji Europejskiej względem wspierania równości w karierze naukowej, zapewnienia równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych oraz włączania wymiaru płci do badań i treści innowacyjnych w jednostkach badawczych^{4,5}.

¹ Zarządzenie Rektora Nr 44/2021 z dnia 22 kwietnia 2021 roku w sprawie powołania Rektorskiej Komisji

ds. planu równości płci. https://urk.edu.pl/zasoby/23/zr_44_2021.pdf

² Statut Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie z dnia 28 czerwca 2021 roku.

https://akty.urk.edu.pl/statut_uczelni.html

³ Misja uczelni - https://urk.edu.pl/misja_uczelni.html.

⁴ European Commission (2012) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth.

⁵ European Institute for Gender Equality (2016) Gender Equality in Academia and Research. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equalityresearch>



Odnosi się również do rekomendacji krajowych organów/instytucji, takich jak: Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego⁶ czy Narodowe Centrum Nauki^{7,8}.

Plan obejmuje swoim zakresem wszystkie grupy osób pracujących i uczących się w UR w Krakowie. Zaprojektowano go tak, aby uwzględniał konkretne, swoiste potrzeby społeczności akademickiej Uniwersytetu i był dopasowany do specyfiki Uczelni. Strategię działań zaplanowano na okres 3-letni (lata 2022 – 2024) z uwzględnieniem wewnętrznej ewaluacji (po roku 2023). W fazie wdrażania Planu przewidziano realizację szkoleń i aktywności podnoszących świadomość znaczenia zagadnień równościowych oraz wprowadzenie rozwiązań wspomagających rozwój zawodowy czy ułatwiających łączenie pracy zawodowej z życiem osobistym. Zaplanowano również monitorowanie realizacji założonych celów w oparciu o zadeklarowane wskaźniki, a w razie konieczności – opracowanie mechanizmów doskonalących.

Władze Uczelni deklarują, że równość osób pracujących i uczących w UR w Krakowie jest jedną z fundamentalnych zasad uwzględnianych we wszystkich działaniach Uczelni, a równe traktowanie – podstawowym prawem i obowiązkiem członków wspólnoty akademickiej. Zobowiązują się do systematycznych działań na rzecz: promocji równości i przeciwdziałania dyskryminacji, dążenia do równoważnej reprezentacji płci w procesach decyzyjnych oraz wzmacniania wymiaru płci w prowadzonych badaniach, a także niedopuszczania do powstawania instytucjonalno-prawnych barier uwarunkowanych kryterium płci.

Plan został zatwierdzony przez JM Rektora Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie – dr. hab. inż. Sylwestra Tabora, prof. URK, w dniu 9 lutego 2022 roku i podany do publicznej wiadomości w formie zarządzenia.

⁶ Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego (RGNiSW). Pismo z 9 września 2016 r. (znak DSW.ZNU.621.91.2015.3.Eko).

⁷ NCN (2019 a) Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018.
https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2018.pdf

⁸ NCN (2019 b) 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



2. DIAGNOZA AKTUALNEGO STANU W OBSZARZE ZAGADNIEŃ RÓWNOŚCIOWYCH W UNIWERSYTECIE ROLNICZYM IM. HUGONA KOŁŁĄTAJA W KRAKOWIE

2.1. Analiza struktury płci – diagnoza ilościowa

Zgodnie z zaleceniami Europejskiej Karty Naukowca⁹ pierwszym działaniem diagnostycznym była analiza danych liczbowych z uwzględnieniem udziału kobiet i mężczyzn.

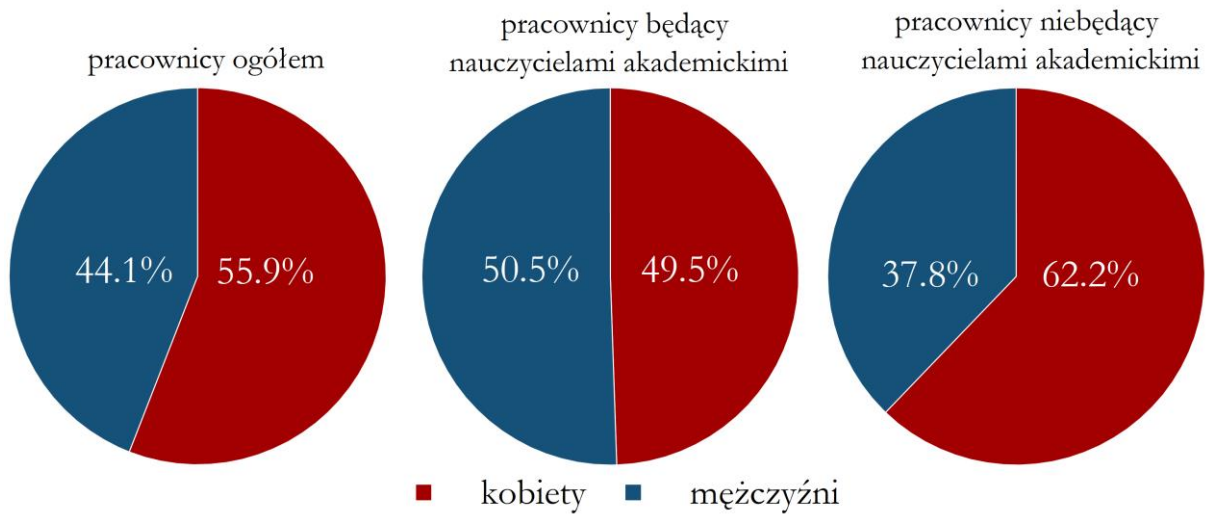
Dane liczbowe niezbędne do przeprowadzenia diagnozy ilościowej pozyskano z jednostek administracyjnych Uczelni, tj.: Biura Spraw Osobowych, Biura Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Biura Nauki, Biura Współpracy i Wymiany Międzynarodowej, Biura Programów i Jakości Kształcenia, Biura Promocji i Rekrutacji, dziekanatów, sekretariatu Szkoły doktorskiej. Zestawienie dotyczące osób zatrudnionych w UR w Krakowie sporządzono w oparciu o dane aktualne na dzień 15 września 2021 r., a osób studiujących i wykonujących prace doktorskie - na dzień 15 października 2021 roku.

Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej (UCMW) traktowano jako wydział, a sekretariat jednostki jako dziekanat.

Struktura zatrudnienia w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie

Analizując udział procentowy kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Uczelni w ujęciu ogólnym oraz z podziałem na osoby będące i niebędące nauczycielami akademickimi, stwierdzono, że w strukturze zatrudnienia przeważają kobiety (Wykres 1). W grupie pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych jest 62,2% kobiet w stosunku do 37,8% mężczyzn. Z kolei w grupie nauczycieli akademickich udział kobiet i mężczyzn jest na zbliżonym poziomie (49,5% vs 50,5%).

⁹ European Commission, EUR 21620 – Europejska Karta Naukowca. Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. ISBN 92-894-9327-5

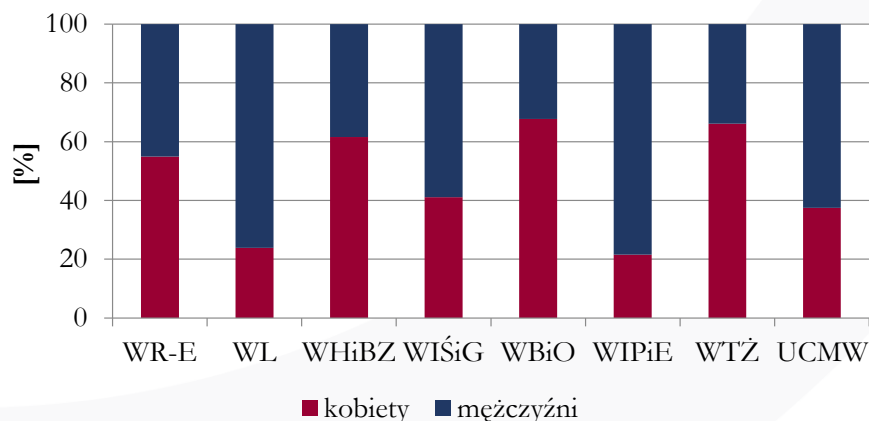


Wykres 1. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowników UR w Krakowie

Źródło: opracowanie własne na podstawie baz danych UR w Krakowie

Udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi

Analizując udział kobiet i mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich zatrudnionych na poszczególnych wydziałach stwierdzono duże zrównicowanie pod względem płci pracowników (Wykres 2). W połowie jednostek, tj. Wydziale: Leśnym (WL), Inżynierii Środowiska i Geodezji (WIŚiG), Inżynierii Produkcji i Energetyki (WIPIE) oraz w Uniwersyteckim Centrum Medycyny Weterynaryjnej (UCMW), wśród nauczycieli przeważają mężczyźni. Odwrotną tendencję obserwuje się na pozostałych wydziałach.

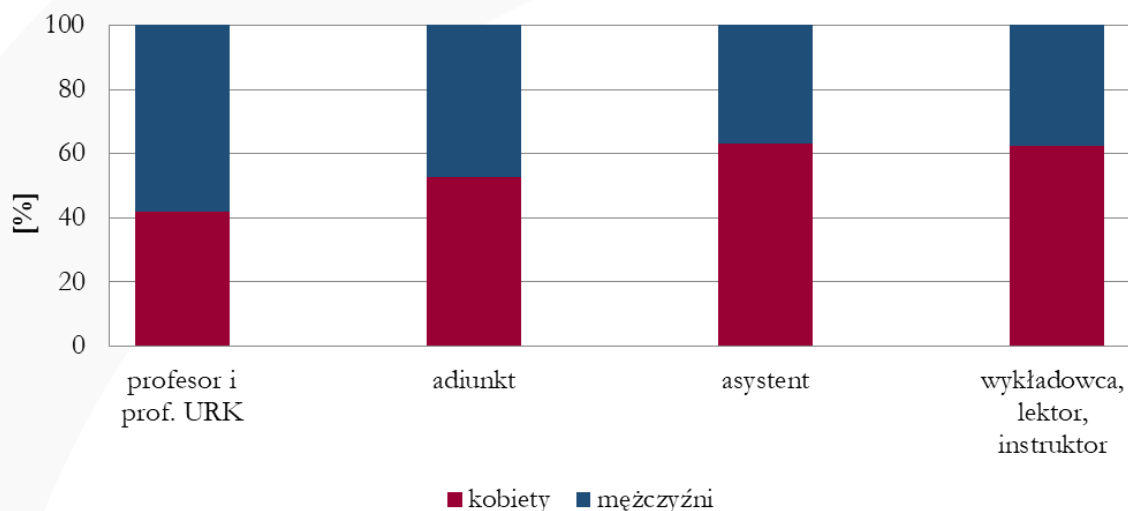


Wykres 2. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi zatrudnionych na poszczególnych wydziałach

Źródło: opracowanie własne na podstawie baz danych UR w Krakowie



W grupie nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku profesora lub profesora URK przeważają mężczyźni. Udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowisku adiunkta jest zbliżony, natomiast w przypadku pozostałych stanowisk (asystenta, wykładowcy, lektora i instruktora) obserwuje się przewagę kobiet (Wykres 3).



Wykres 3. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi w zależności od stanowiska

Źródło: opracowanie własne na podstawie baz danych UR w Krakowie

Najliczniejszą grupę nauczycieli akademickich stanowią osoby zatrudnione na stanowiskach badawczo-dydaktycznych (Tabela 1). W grupie osób z tytułem profesora, na większości wydziałów, za wyjątkiem Wydziału Hodowli i Biologii Zwierząt (WHiBZ), dominują mężczyźni. Stwierdzono przewagę kobiet ze stopniem doktora habilitowanego zatrudnionych na stanowisku profesora URK na Wydziale Technologii Żywności (WTŻ) i Wydziale Biotechnologii i Ogrodnictwa (WBiO), natomiast mężczyzn – na WL. Udział kobiet ze stopniem doktora, zatrudnionych na stanowisku adiunkta na: WHiBZ, WBiO, WTŻ i Wydziale Rolniczo-Ekonomicznym (WR-E) jest większy niżeli mężczyzn (Tabela 1).



Tabela 1. Liczba kobiet (K) i mężczyzn (M) w grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych na poszczególnych wydziałach, w zależności od zajmowanego stanowiska

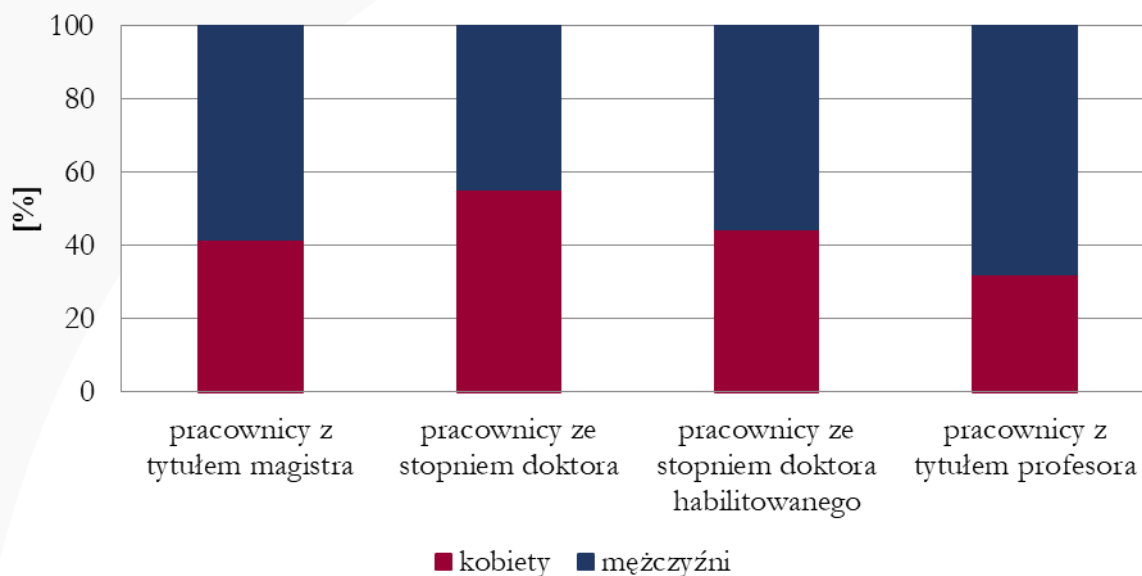
Wydziały	Stanowisko	Tytuł/ stopień	WR-E		WL		WHiBZ		WBio		WiŚiG		WIPIE		WTZ		UCMW	
			K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Grupa pracowników badawczych																		
Profesor	prof.			1		1		2										
Profesor URK	dr hab.	2				1								2				
	dr													1				
Adiunkt	dr hab.				1													
	dr			1		1												
Asystent	dr	1																
	mgr				1													
Grupa pracowników badawczo-dydaktycznych																		
Profesor	prof.	7	11	1	7	10	8	2	6	1	8		8	6	7		2	
Profesor URK	dr hab.	20	18	5	22	11	14	12	3	9	22	3	8	23	15	2	4	
	dr	1	4			2	1	3	1	2	1		4	3	2			
Adiunkt	dr hab.	3	1	1	6	5	1	7	4	3	9	2	6	2	3	1		
	dr	20	15	9	17	15	6	11	1	23	25	6	10	20	7	1	1	
Asystent	dr	5	1		3	5	2	2		5	4		1	3				
	mgr	3	1	1	1	6	1		1	5		1	4	5	2	6		
Grupa pracowników dydaktycznych																		
Profesor	prof.												1		1		1	2
Profesor URK	dr hab.														1	3		
	dr														2			
Adiunkt	dr hab.				1						1		1	1				
	dr	5	2	2	2	1	2	5	1	3	3	1	9	10	1			5
Asystent	dr																	1
	mgr																1	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie baz danych UR w Krakowie



Przebieg kariery naukowej kobiet i mężczyzn

Wśród zatrudnionych osób, udział kobiet ze stopniem naukowym doktora jest większy niż mężczyzn. Przeciwna tendencja występuje natomiast wśród pracowników z tytułem magistra. Na kolejnych szczeblach kariery naukowej, wśród osób ze stopniem doktora habilitowanego i tytułem profesora przeważają mężczyźni (Wykres 4).



Wykres 4. Procentowy udział kobiet i mężczyzn na różnych etapach kariery naukowej

Źródło: opracowanie własne na podstawie baz danych UR w Krakowie

Rozwój kariery naukowej pracowników będących nauczycielami akademickimi przeanalizowano także pod kątem czasu potrzebnego do awansu na wyższy stopień/tytuł naukowy (Tabela 2). Stwierdzono, że minimalny i maksymalny czas potrzebny na uzyskanie stopnia doktora był taki sam dla kobiet i mężczyzn. Także maksymalny czas potrzebny do uzyskania stopnia doktora habilitowanego był identyczny dla kobiet i mężczyzn (19 lat). Natomiast czas maksymalny do uzyskania tytułu profesora był dłuższy dla kobiet niż mężczyzn (odpowiednio 13 vs 11). Uzyskanie stopnia doktora większości kobiet i mężczyzn zajmuje podobny czas (4 lata). Z kolei, stopień doktora habilitowanego większość mężczyzn uzyskuje w 11 lat, podczas gdy większość kobiet – w 13 lat. Rozkład bimodalny obserwowany był w przypadku uzyskania tytułu profesora przez kobiety (5 i 7 lat), a trimodalny przez mężczyzn (5; 6 i 7 lat).



Tabela 2. Czas potrzebny do uzyskania stopnia doktora, doktora habilitowanego i tytułu profesora (wartość minimalna, maksymalna i najczęstsza – dominanta) dla kobiet (K) i mężczyzn (M) pracujących w UR w Krakowie

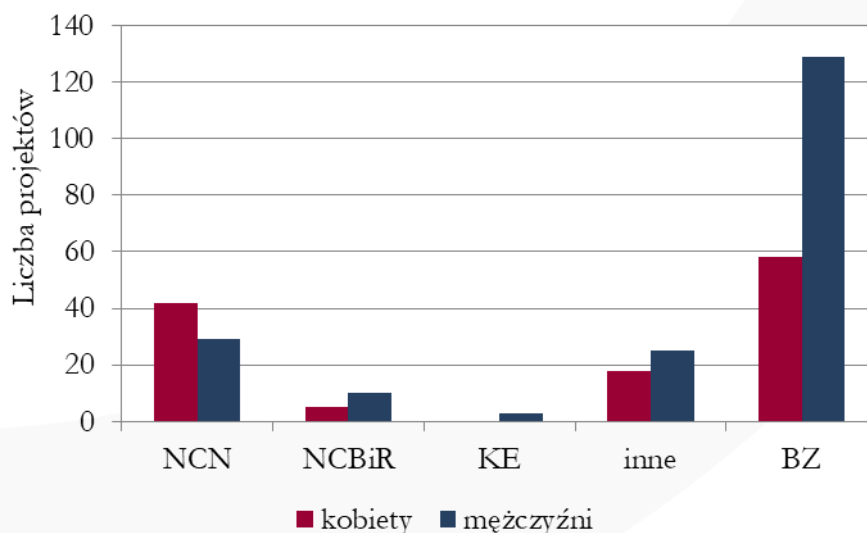
Stopień/ Tytuł	Czas potrzebny na uzyskanie stopnia /tytułu w latach					
	wartość minimalna		wartość maksymalna		dominanta	
	K	M	K	M	K	M
doktor	2	2	30	30	4	4
doktor habilitowany	3	4	19	19	13	11
profesor	4	3	12	18	5; 7*	5; 6; 7**

* rozkład bimodalny **rozkład trimodalny

Źródło: opracowanie własne na podstawie baz danych UR w Krakowie

Udział kobiet i mężczyzn w realizacji projektów

Miarą aktywności i rozwoju naukowego nauczycieli akademickich jest także liczba pozyskanych do realizacji projektów, finansowanych przez różne instytucje oraz uczestnictwo w stażach i konferencjach naukowych. Stwierdzono, że kobiety przeważają wśród osób kierujących badaniami finansowanymi przez Narodowe Centrum Nauki (NCN), zaś mężczyźni – przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (NCBiR), Komisję Europejską (KE) oraz badaniami na zlecenie innych podmiotów zewnętrznych (badania zamawiane – BZ, inne) (Wykres 5).



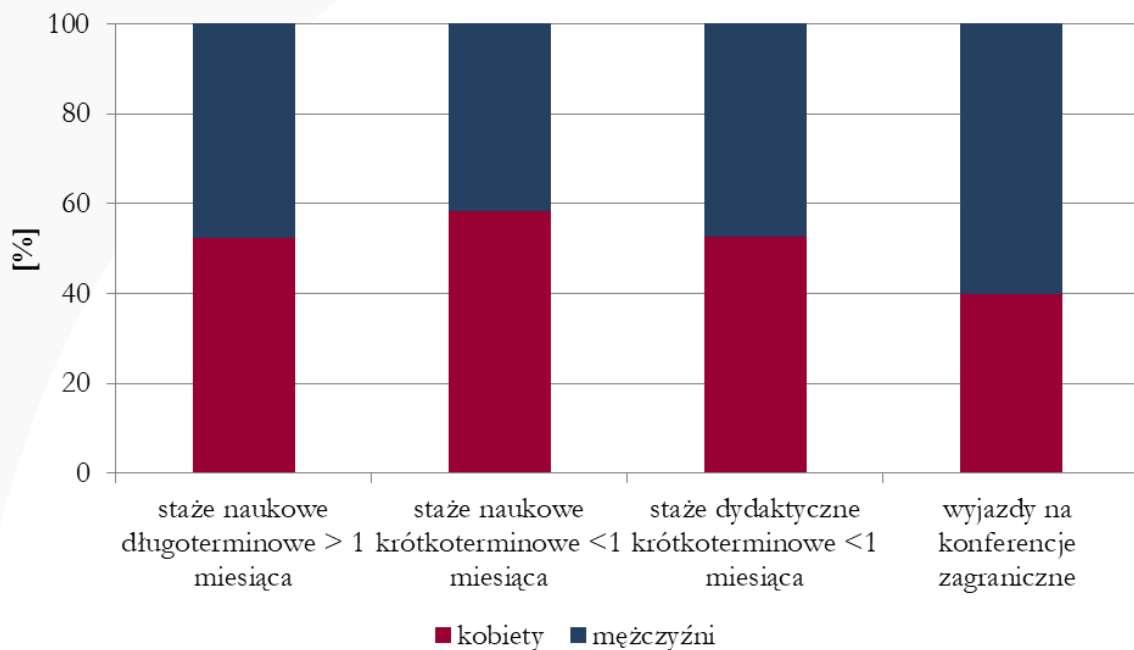
Wykres 5. Liczba projektów kierowanych przez kobiety i mężczyzn w zależności od źródła finansowania (dane za lata 2017 – 2021)

Źródło: opracowanie własne na podstawie baz danych UR w Krakowie



Udział kobiet i mężczyzn w stażach i wyjazdach zagranicznych

Analiza aktywności kobiet i mężczyzn w zakresie odbywania staży i uczestnictwa w konferencjach zagranicznych wykazała, że w długoterminowych stażach naukowych (>1 miesiąca) oraz krótkoterminowych stażach dydaktycznych (<1 miesiąca) uczestniczyła zbliżona liczba kobiet i mężczyzn. Na krótkoterminowe staże naukowe częściej wyjeżdżały kobiety. Z kolei mężczyźni częściej uczestniczyli w zagranicznych konferencjach naukowych (Wykres 6).



Wykres 6. Procentowy udział kobiet i mężczyzn uczestniczących w stażach oraz konferencjach zagranicznych (dane za lata 2017 - 2021)

Źródło: opracowanie własne na podstawie baz danych UR w Krakowie

Udział kobiet i mężczyzn w grupie osób sprawujących funkcje kierownicze oraz w gremiach doradczych

Stwierdzono wyraźne zróżnicowanie udziału kobiet i mężczyzn we władzach centralnych Uczelni (Tabela 3). Mężczyźni przeważają na większości stanowisk i funkcji kierowniczych, dominują oni także w organach i gremiach doradczych. Podobnie, w radach dyscyplin zasiadają w większości mężczyźni (62,5%). Wśród członków komisji rektorskich i dyscyplinarnych oraz prodziekanów udział procentowy obu płci jest zbliżony.



Tabela 3. Udział kobiet i mężczyzn we władzach, organach i gremiach doradczych – szczebel centralny

Stanowisko/funkcja/organ/gremium	Liczba		Udział %	
	kobiet	mężczyzn	kobiet	mężczyzn
Rektor	0	1	0,0	100,0
Prorektor	1	3	25,0	75,0
Rada Uczelni	2	5	28,6	71,4
Koordinator dyscypliny	2	10	16,7	83,3
Rady dyscyplin	84	140	37,5	62,5
Senat	14	26	35,0	65,0
Pełnomocnik Rektora	4	5	44,4	55,6
Rzecznik prasowy	1	0	100,0	0,0
Rzecznik akademicki	0	1	0,0	100,0
Rzecznicy dyscyplinarni	1	7	12,5	87,5
Komisje senackie – członkowie	46	74	38,3	61,7
Komisje senackie – przewodniczący	1	8	11,1	88,9
Komisje rektorskie – członkowie	54	53	50,5	49,5
Komisje rektorskie – przewodniczący	4	9	30,8	69,2
Rada absolwentów	1	9	10,0	90,0
Komisje dyscyplinarne – członkowie	41	37	52,6	47,4
Komisje dyscyplinarne – przewodniczący	3	2	60,0	40,0
Dziekan	1	7	12,5	87,5
Prodziekan	5	6	45,5	54,5
Dziekanaty wydziałów - kierownicy	8	0	100,0	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie baz danych UR w Krakowie

W przypadku funkcji kierowniczych i gremiów doradczych na wydziałach także występuje duże zróżnicowanie pod względem płci (Tabela 4). Przewodniczącymi komisji wydziałowych oraz kierownikami katedr są najczęściej mężczyźni. Udział kobiet i mężczyzn wśród członków komisji wydziałowych odzwierciedla strukturę zatrudnienia w grupie nauczycieli akademickich na wydziałach.

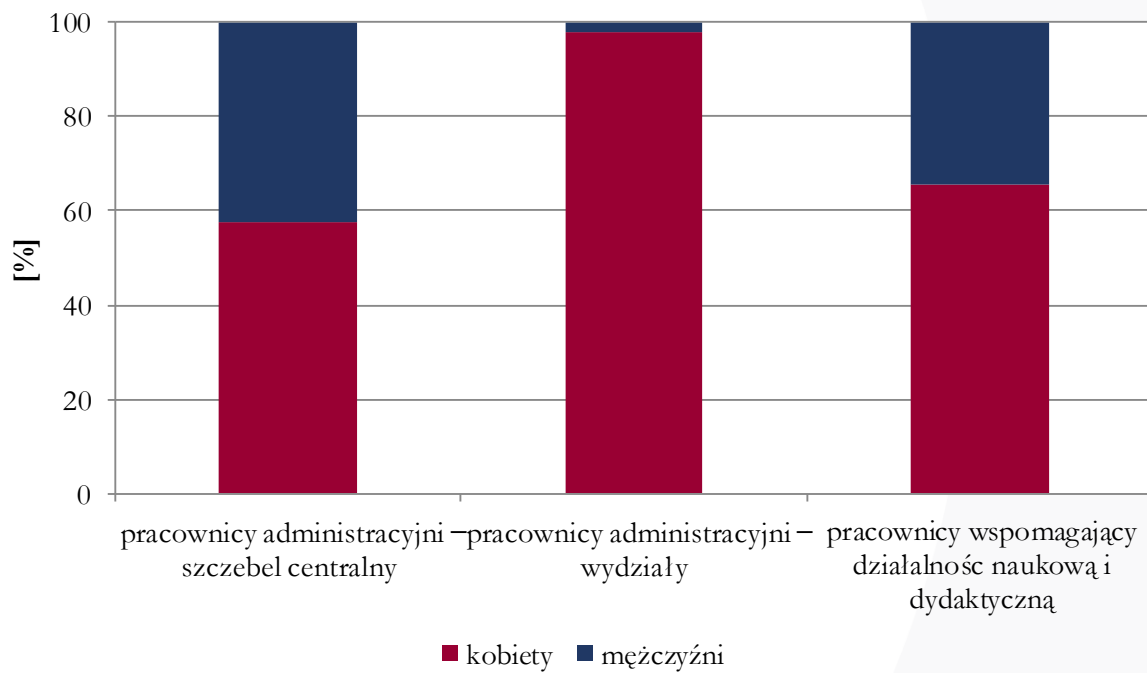


Tabela 4. Udział kobiet (K) i mężczyzn (M) we władzach i gremiach doradczych – szczebel wydziałowy

Wydział	Pełnomocnik Dziekana				Komisje wydziałowe – członkowie				Komisje wydziałowe – przewodniczący				Kierownicy Katedr			
	Liczba		Udział %		Liczba		Udział %		Liczba		Udział %		Liczba		Udział %	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
WR-E	5	4	55,6	44,4	36	30	54,5	45,5	1	5	16,7	83,3	1	7	12,5	87,5
WL	3	1	75,0	25,0	14	25	35,9	64,1	4	8	33,3	66,7	0	5	0,0	100,0
WHiBZ	5	3	62,5	37,5	49	22	69,0	31,0	5	5	50,0	50,0	2	3	40,0	60,0
WIŚiG	3	10	23,1	76,9	38	53	41,8	58,2	1	7	12,5	87,5	1	8	11,1	88,9
WBiO	6	1	85,7	14,3	25	13	65,8	34,2	3	3	50,0	50,0	2	3	40,0	60,0
WIPIE	0	4	0,0	100,0	18	54	25,0	75,0	1	8	11,1	88,9	0	4	0,0	100,0
WTŻ	2	3	40,0	60,0	55	28	66,3	33,7	4	5	44,4	55,6	4	5	44,4	55,6
UCMW	0	4	0,0	100,0	18	54	25,0	75,0	1	8	11,1	88,9	0	4	0,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie baz danych UR w Krakowie

Zdecydowaną większość pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stanowią kobiety, szczególnie dotyczy to pracowników administracyjnych na wydziałach, wśród których stanowią one 97,8% zatrudnionych (Wykres 7). Z kolei udział kobiet i mężczyzn pracujących w jednostkach administracji centralnej (w pionach Rektora, Prorektorów, Kanclerza i Kwestora) jest bardziej zrównoważony (42,5% mężczyzn i 57,5% kobiet). Wśród osób wspomagających działalność naukową i dydaktyczną, zatrudnionych na stanowiskach specjalisty czy inżynierijno-technicznych, mężczyźni stanowią około 1/3 pracowników.



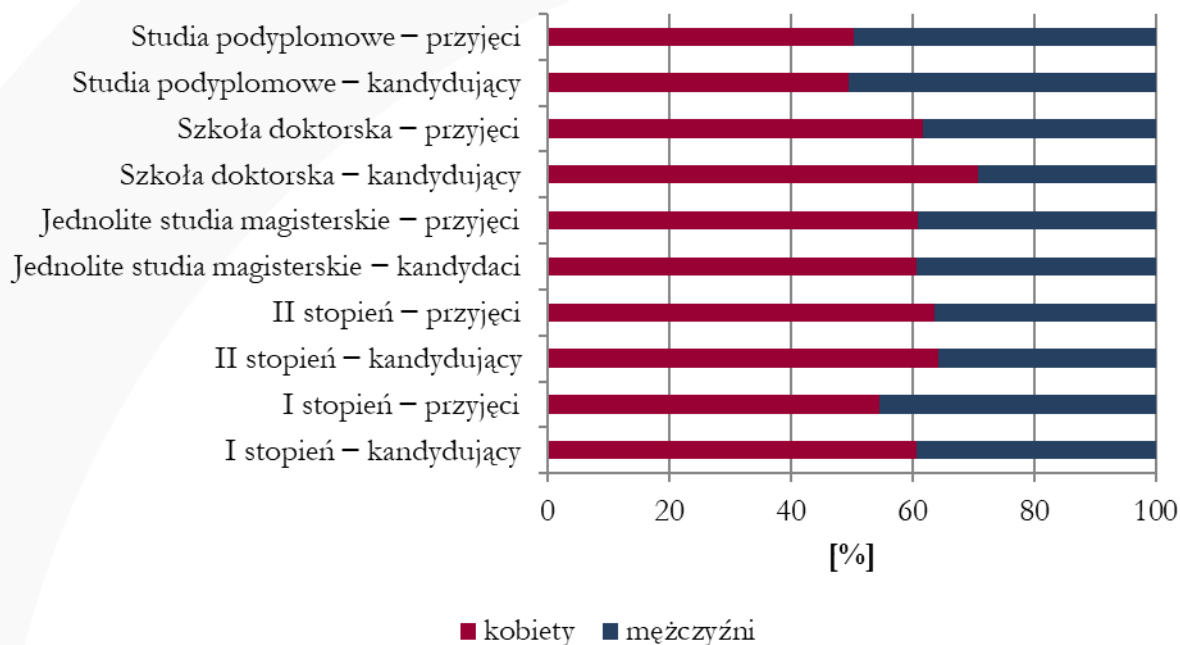
Wykres 7. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Źródło: opracowanie własne na podstawie baz danych UR w Krakowie



Udział kobiet i mężczyzn w grupie osób studiujących

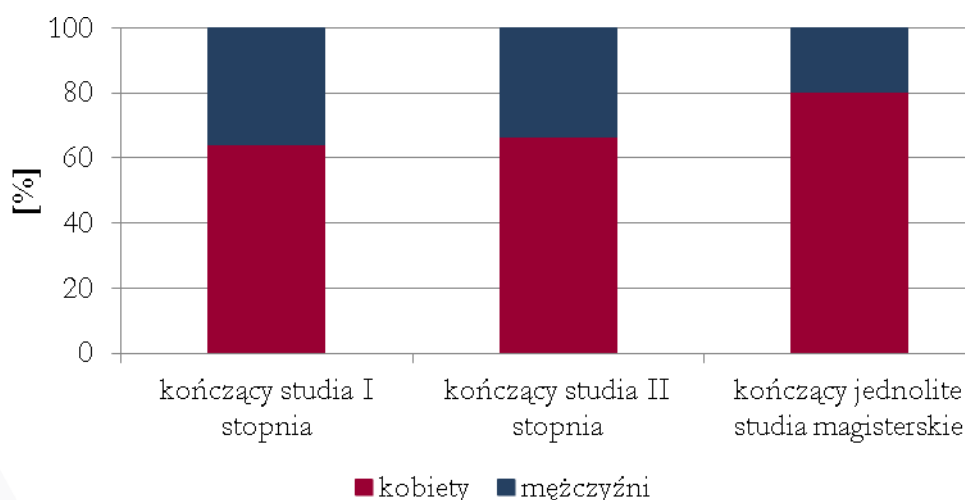
Na większości kierunków i poziomów kształcenia w Uczelni przeważają kobiety. Natomiast, na studiach podyplomowych stwierdzono zbliżony udział kobiet i mężczyzn zarówno wśród kandydatów, jak i przyjętych na studia (Wykres 8).



Wykres 8. Udział kobiet i mężczyzn w grupie osób kandydujących i przyjętych na studia w UR w Krakowie (wyrażony jako średnia z trzech lat akademickich 2018/2019 – 2020/2021)

Źródło: opracowanie własne na podstawie baz danych UR w Krakowie

Wśród osób kończących studia I i II stopnia oraz jednolite studia magisterskie zdecydowanie przeważają kobiety (Wykres 9).

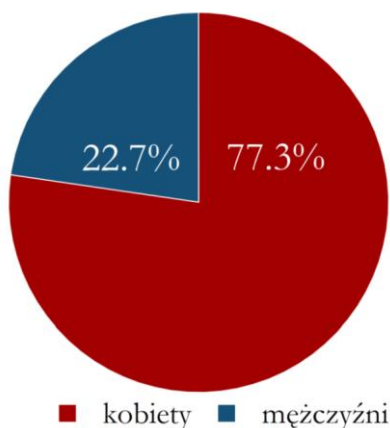


Wykres 9. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w grupie osób kończących studia I, II stopnia i jednolite studia magisterskie (wyrażony jako średnia z trzech lat akademickich 2018/2019 – 2020/2021)

Źródło: opracowanie własne na podstawie baz danych UR w Krakowie



Na podstawie przeanalizowanych danych stwierdzono, że wśród osób otrzymujących stypendia Rektora przeważają kobiety (Wykres 10).



Wykres 10. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w grupie osób studiujących, otrzymujących stypendium Rektora (wyrażona jako średnia z trzech lat akademickich 2018/2019 – 2020/2021)

Źródło: opracowanie własne na podstawie baz danych UR w Krakowie

2.2. Badanie opinii członków wspólnoty Uczelni – diagnoza jakościowa

Metodologia badań

Badania ankietowe pt. „Równość płci w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie – badanie opinii członków wspólnoty Uczelni” przeprowadzono w dniach od 30 listopada do 3 grudnia 2021 roku i poprzedzono je akcją informacyjną (spotkania, informacje zamieszczone na stronie internetowej UR w Krakowie i przekazane wewnętrzną pocztą elektroniczną). Analiza i ocena uzyskanych wyników stanowiły jeden z filarów opracowania Planu. W celu zapewnienia dużej skali reprezentatywności społeczność akademicką Uczelni podzielono na trzy grupy respondentów (Tabela 5). Kwestionariusze ankiet przygotowane zostały przez Rektorską Komisję ds. planu równości płci i zaakceptowane przez Rektorską Komisję ds. etyki badań naukowych z udziałem ludzi. Dla poszczególnych grup respondentów przygotowano odrębny kwestionariusz ankietowy zawierający skategoryzowane zestawy pytań o charakterze zamkniętym i otwartym. Ankietowanie przeprowadzono z wykorzystaniem elektronicznych formularzy, niewymagających logowania, co zapewniło badanym respondentom pełną anonimowość i dobrowolność. Dodatkowo udzielenie odpowiedzi na żadne z pytań nie miało charakteru obligatoryjnego.

**Tabela 5. Grupy osób objętych badaniami ankietowymi**

Grupy respondentów	Liczba respondentów
I. Pracownicy będący nauczycielami akademickimi zatrudnieni na stanowisku: profesora, profesora uczelni, adiunkta, asystenta, lektora, instruktora	279
II. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi zatrudnieni na stanowisku: - techniczny*, - obsługi i administracji**	163
III. Studenci i doktoranci	739

* Pracownik techniczny: obejmuje techników laboratoryjnych, asystentów badawczych i innych pracowników wspomagających zadania naukowe lub badawcze (np. programistów, specjalistów baz danych itp.).

** Pracownik obsługi i administracji odnosi się do osób zatrudnionych w pionie: Rektora, Prorektorów, Kanclerza i Kwestora, w jednostkach ogólnouczelnianych/międzyuczelnianych oraz pracowników sekretariatów/dziekanatów poszczególnych wydziałów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych

Celem przeprowadzonych badań ankietowych było pozyskanie materiału empirycznego, który posłużył następnie do zaprojektowania działań, jakie powinny zostać podjęte przez Władze Uczelni na rzecz przeciwdziałania problemom związanym ze zjawiskiem nierówności płci, a które pojawiły lub mogą pojawić się w przyszłości w życiu zawodowym członków wspólnoty akademickiej UR w Krakowie.

Charakterystyka grup objętych badaniami ankietowymi

W przeprowadzonych badaniach ankietowych udział wzięło 1181 osób, z czego niespełna 1,5% nie udzieliło odpowiedzi na pytanie dotyczące wskazania swojej płci. Spośród wszystkich osób, które wypełniły ankietę kobiety stanowiły ponad połowę badanych (65,5%), a udział mężczyzn kształtował się na poziomie 32,6%. Jedno ze wskazań dotyczyło trans-mężczyzny, cztery spośród wszystkich badanych osób określiło swoją płć jako niebinarną. Należy nadmienić, że przy udzielaniu odpowiedzi dotyczącej przynależności do danej płci, osoby ankietowane poproszone zostały o jej wpisanie w przeznaczonym do tego miejscu. Wśród całej badanej populacji 62,6% stanowili reprezentanci z grupy studentów i doktorantów, 23,6% - pracownicy reprezentujący grupę nauczycieli akademickich, a 13,8% pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi (Tabela 6).



Tabela 6. Podział osób ankietowanych ze względu na płeć i przynależność do badanej grupy (N=1181)

Liczba osób, które wzięły udział w badaniu									
1 181									
Kobiety		Mężczyźni		Osoby transseksualne		Osoby niebinarne		Brak wskazań	
osób	%	osób	%	osób	%	osób	%	osób	%
774	65,5	385	32,6	1	0,1	4	0,3	17	1,5
Reprezentanci badanych grup									
Pracownicy będący nauczycielami akademickimi			Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi			Studenci i doktoranci			
Płeć	osób	%	osób	%	osób	%			
	279	23,6	163	13,8	739	62,6			
w tym:									
Kobiety	152	54,5	128	78,5	494	66,8			
Mężczyźni	122	43,7	29	17,8	234	31,7			
Osoby transseksualne	0	0,0	0	0,0	1	0,1			
Osoby niebinarne	2	0,7	0	0,0	2	0,3			
Brak wskazań	3	1,1	6	3,7	8	1,1			
Suma:	279	100,0	163	100,0	739	100,0			

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych

Analizując rozkład płci w poszczególnych grupach respondentów można zauważyć, że zestawione dane nie sumują się do 100%, gdyż udział poszczególnych cech obliczony został dla liczby respondentów ogółem (N=279 – Tabela 7; N=163 – Tabela 8; N=739 – Tabela 9), obejmującej także osoby, które nie wskazały swojej płci lub wskazały na wariant inny niż kobieta/mężczyzna, a udział w liczbie respondentów ogółem był znikomy (1,5%).

W grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi ponad 54% stanowiły kobiety. Udział mężczyzn w tej grupie kształtował się na poziomie około 44%. Udział respondentów, którzy określili swoją płeć jako niebinarną wynosił 0,7%.

W grupie nauczycieli, największy udział (około 41%) stanowiły osoby w wieku od 46 do 56 roku życia. Respondenci w wieku od 36 do 45 lat stanowili ok. 1/3 badanych. Warto zauważyć także, że w grupie tej było więcej kobiet niż mężczyzn (odpowiednio 21,1% vs 9,0%). Najniższy udział wśród pracowników będących nauczycielami akademickimi charakteryzował natomiast osoby powyżej 65 roku życia (niespełna 3,2%) (Tabela 7).

**Tabela 7. Charakterystyka ankietowanych osób będących nauczycielami akademickimi (N=279)**

Cecha	Płeć			
	Kobiety		Mężczyźni	
	osób	%	osób	%
Wiek:				
poniżej 35 lat	19	6,8	11	3,9
36–45 lat	59	21,1	25	9,0
46– 56 lat	55	19,7	60	21,5
57– 65 lat	10	3,6	14	5,0
powyżej 65 lat	4	1,4	5	1,8
Suma*	147	52,6	115	41,2
Tytuł (stopień) naukowy (zawodowy):				
profesor	13	4,7	17	6,1
doktor habilitowany	66	23,7	55	19,7
doktor	66	23,7	37	13,3
magister	4	1,4	5	1,8
Suma*	149	53,5	114	40,9
Stanowisko zatrudnienia:				
profesor	12	4,3	17	6,1
profesor uczelni	57	20,4	52	18,6
adiunkt	68	24,4	35	12,5
asystent	9	3,2	7	2,5
lektor	0	0,0	0	0,0
instruktor	0	0,0	1	0,4
Suma*	146	52,3	112	40,1
Jednostka zatrudnienia				
Wydział Rolniczo-Ekonomiczny	25	9,0	19	6,8
Wydział Leśny	7	2,5	9	3,2
Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt	20	7,2	14	5,0
Wydziała Inżynierii Środowiska i Geodezji	20	7,2	9	3,2
Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa	16	5,7	25	9,0
Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki	5	1,8	10	3,6
Wydział Technologii Żywności	42	15,1	17	6,1
Jednostka ogólnouczelniana	1	0,4	1	0,4
Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej	3	1,1	5	1,8
Suma*	139	50,0	109	39,1

Objaśnienia do tabeli: * Suma ≠ 100% dla N=279.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych



Wśród osób, które wzięły udział w badaniu najliczniejszą grupę stanowili pracownicy zatrudnieni na stanowisku profesora uczelni (39,0%) oraz adiunkta (36,9%). W grupie adiunktów zauważalna jest przewaga kobiet, których udział w badaniu był dwukrotnie wyższy niż mężczyzn.

Analizując strukturę pracowników będących nauczycielami akademickimi według jednostek ich zatrudnienia stwierdzono, iż największą grupę stanowili pracownicy WTŻ (ponad 21%). Udział pracowników innych wydziałów kształtował się następująco: 15,8% - WR-E, 14,7% - WBiO, 12,2% - WHiBZ, 5,7% - WL, 5,4% - WIPiE, 2,9% - UCMW oraz 0,8% - osoby zatrudnione w jednostkach ogólnouczelnianych.

W przypadku respondentów należących do grupy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, podobnie jak w poprzedniej grupie badanych, wyraźną przewagę liczebną miały kobiety, których udział stanowił ponad 78%. W badanej grupie pracowników najwyższy udział (ponad 32%) dotyczył osób w wieku 36–45 lat. Najniższy udział wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi miały natomiast osoby powyżej 65 roku życia (niespełna 2,5%).

W badanej populacji do respondentów stanowiących najliczniejszą grupę należeli pracownicy zatrudnieni na stanowiskach technicznych (około 64%), obejmujących: techników laboratoryjnych, asystentów badawczych i innych pracowników wspomagających zadania naukowe lub badawcze (np. programistów, specjalistów baz danych itp.). Około 30% stanowili natomiast ankietowani należący do grupy pracowników obsługi i administracji, zatrudnieni w pionach: Rektora, Prorektorów, Kanclerza i Kwestora, w jednostkach ogólnouczelnianych/międzyuczelnianych oraz pracowników sekretariatów/dziekanatów poszczególnych wydziałów.

Struktura zatrudnienia według jednostek UR wskazuje, że najliczniej w badaniu ankietowym uczestniczyli pracownicy zatrudnieni w pionach: Rektora i Prorektorów, tj. ponad 26%. W następnej kolejności zatrudnieni w jednostkach ogólnouczelnianych (około 13%) oraz wydziałach (od 10,5% - WTŻ do 1,8% - WBiO). Niezależnie od jednostki zatrudnienia, zdecydowaną większość respondentów stanowiły kobiety (Tabela 8).



Tabela 8. Charakterystyka ankietowanych osób niebędących nauczycielami akademickimi, (N=163)

Cecha	Płeć			
	Kobiety		Mężczyźni	
	osób	%*	osób	%*
Wiek:				
poniżej 35 lat	39	23,9	7	4,3
36-45 lat	43	26,4	10	6,1
46-56 lat	28	17,2	5	3,1
57-65 lat	15	9,2	4	2,5
powyżej 65 lat	2	1,2	2	1,2
Suma*	127	77,9	28	17,2
Stanowisko zatrudnienia:				
pracownik techniczny	91	55,8	13	8,0
pracownik obsługi i administracji	32	19,6	15	9,2
Suma*	123	75,4	28	17,2
Jednostka zatrudnienia				
Pion Rektora i Prorektorów	40	24,5	3	1,8
Pion Kanclerza	9	5,5	8	4,9
Pion Kwestora	4	2,5	0	0,0
Wydział Rolniczo-Ekonomiczny	9	5,5	1	0,6
Wydział Leśny	4	2,5	2	1,2
Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt	6	3,7	1	0,6
Wydział Inżynierii Środowiska i Geodezji	8	4,9	2	1,2
Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa	1	0,6	2	1,2
Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki	6	3,7	1	0,6
Wydział Technologii Żywności	13	8,0	4	2,5
Jednostka ogólnouczelniana	18	11,0	3	1,8
Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej	0	0,0	0	0,0
Suma*	118	72,4	27	16,4

Objaśnienia do tabeli: * Suma ≠ 100% dla N = 163.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych

Rozkład płci ankietowanych reprezentujących grupę studentów i doktorantów wskazuje w badaniach uczestniczyli studenci studiów inżynierskich (ponad 57%, z czego większość stanowiły kobiety). Następnie studenci studiów magisterskich (blisko 24%) oraz studiów licencjackich (około 14%). Najmniej licznie reprezentowaną grupą byli doktoranci, których udział w badaniu wynosił niespełna 1%. Analizując strukturę respondentów w tej grupie stwierdzono, że w przeprowadzonym badaniu liczniej wzięli udział studenci studiów stacjonarnych (około 88%) w stosunku do osób studiujących w trybie studiów niestacjonarnych (ok. 8%) (Tabela 9).

**Tabela 9. Charakterystyka ankietowanych osób będących studentami lub doktorantami (N=739)**

Cecha	Płeć			
	Kobiety		Mężczyźni	
	osób	%*	osób	%*
Rodzaj studiów:				
inżynierskie	282	38,2	141	19,1
licencjackie	79	10,7	24	3,2
magisterskie	115	15,6	60	8,1
doktoranckie	6	0,8	1	0,1
Suma*	482	65,3	226	30,5
Tryb studiów:				
stacjonarne	451	61,0	197	26,7
niestacjonarne	29	3,9	29	3,9
Suma*	480	64,9	226	30,6
Jednostka studiów:				
Wydział Rolniczo-Ekonomiczny	107	14,5	46	6,2
Wydział Leśny	39	5,3	54	7,3
Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt	83	11,2	9	1,2
Wydział Inżynierii Środowiska i Geodezji	30	4,1	27	3,7
Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa	81	11,0	16	2,2
Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki	38	5,1	42	5,7
Wydział Technologii Żywności	73	9,9	21	2,8
Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej	39	5,3	12	1,6
Szkoła doktorska/Studium doktoranckie	2	0,3	0	0,0
Suma*	492	66,7	227	30,7

Objaśnienia do tabeli: * Suma \neq 100% dla N=739.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych

Analizując strukturę studentów i studentek uczestniczących w badaniu, ze względu na jednostkę studiów, wykazano że najliczniejszą grupę stanowiły osoby studiujące na WR-E (ponad 20%). W przypadku wydziałów: WBiO, WTŻ, WL oraz WHIBZ poziom ten wynosił ok. 13,0%. Najniższy udział wśród badanej populacji stanowili studenci i studentki WIŚiG oraz UCMW. Tylko wśród respondentów z WL oraz WIPIE liczniej w badaniach wzięli udział mężczyźni.



Wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w grupie pracowników będących nauczycielami akademickim UR w Krakowie

Formularz ankietowy przygotowany dla tej grupy składał się z 39 pytań skategoryzowanych w czterech obszarach tematycznych, tj.: płeć a procesy i organy decyzyjne w UR w Krakowie; płeć a badania naukowe oraz nauczanie w UR w Krakowie; łączenie życia zawodowego i prywatnego; zachowania dyskryminujące ze względu na płeć w UR w Krakowie.

W celu przeprowadzenia rzetelnej oceny sytuacji w Uczelni, respondenci tej grupy pracowników poproszeni zostali o określenie skali problemu nierówności płci w Uczelni. Z uzyskanych badań wynika, że problemu tego nie dostrzega 36,7% z osób, które udzieliły odpowiedzi na to pytanie. Około 22% respondentów uznało skalę tego problemu za zdecydowanie lub raczej dużą (odpowiednio: 6,2% i 16,0%). Analizując odpowiedzi na kolejne pytanie związane ze zjawiskiem nierówności płci zauważono, że potencjalne narażenie na dyskryminację w tym zakresie, w większym stopniu może dotyczyć kobiet (57,6% wskazań), niż mężczyzn (4,7% wskazań), przy czym dla 29,0% ankietowanych problem ten w ogóle nie występował, a dla prawie 9% był trudny do jednoznacznego stwierdzenia.

W odniesieniu do kwestii związanych z zatrudnieniem i rozwojem osobistym oraz naukowym, ponad połowa ankietowanych wskazała, że kryterium płci nie ma wpływu na możliwość zatrudnienia lub kontynuacji pracy w Uczelni (52,9%). Warto zauważyć jednak, że ponad 21% badanych nie było w stanie jednoznacznie stwierdzić, czy kryterium płci ma wpływ na zatrudnienie lub jego kontynuację.

Dla niemal 40% ankietowanych płeć ma wpływ na powoływanie pracowników na funkcje kierownicze. Znacznie więcej osób wskazywało, iż to mężczyźni mają większe szanse (38,0%) niż kobiety (1,4%). Blisko połowa respondentów (48,6%) stwierdziła jednak, że płeć nie ma szczególnego wpływu na możliwość awansu, a kobiety i mężczyźni mają równe szanse przy ubieganiu się o stanowiska na funkcje kierownicze.

Na pytanie dotyczące, kto lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych, ponad 70% ankietowanych stwierdziła, że przy sprawowaniu funkcji kierowniczych płeć nie ma większego znaczenia. Na sprawniejsze wykonywanie funkcji kierowniczej przez mężczyzn wskazało 6,5% ankietowanych, a przez kobiety – 8,7% ogółu badanych.

Większość ankietowanych wskazała, że płeć nie jest istotnym czynnikiem różnicującym w zakresie wysokości wynagrodzenia podstawowego (65,9%) oraz dodatków do wynagrodzeń (65,1%), a także możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub naukowych (71,3%).

Zdaniem ankietowanych spośród różnych przeszkód ograniczających podnoszenie kwalifikacji zawodowych i naukowych, realizowanych na przykład poprzez uczestnictwo w wydarzeniach (inicjatywach) służących podnoszeniu kwalifikacji (kursach, szkoleniach, konferencjach, stażach itp.), przynależność do danej płci stanowiła znacznie mniejsze ograniczenie, w porównaniu z nadmiarem obowiązków zawodowych (91,3%) lub ograniczonych możliwości finansowych jednostki zatrudniającej (87,5%).

W przypadku odpowiedzi na pytanie dotyczące wpływu płci na poziom trudności i czas związany z uzyskaniem awansu naukowego, ponad 38% respondentów stwierdziło, że płeć jest jednym z czynników warunkujących ten proces, a 35,6% ankietowanych wskazało, że mężczyznom jest zdecydowanie łatwiej uzyskać awans niż kobietom. Jedynie 2,6%



respondentów wyraziło przeciwny pogląd na ten temat, a 16,4% nie było w stanie jednoznacznie stwierdzić czy płeć ma na to wyraźny wpływ.

Ponadto zdecydowana większość (71,8%) osób biorących udział w badaniu podkreśliła, że łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi (osobistymi) jest przyczyną wielu problemów i trudności natury naukowej oraz zawodowej. Najczęściej wymienianym czynnikiem obniżającym efektywność pracy okazał się nadmiar obowiązków rodzinnych (około 51%). Przekłada się to na oczekiwania większości pracowników (65,6%) dotyczące potrzeby wprowadzenia przejściowego (czasowego) wsparcia dla osób obciążonych dodatkowymi obowiązkami rodzinnymi (np. opieką nad dziećmi, osobami starszymi, przewlekle chorymi). Niespełna 10% badanych nie widziało takiej potrzeby. Spośród możliwych rodzajów udogodnień najważniejsze dla ankietowanych byłoby wprowadzenie: ruchomego czasu pracy (62,4%), pracy zdalnej (54,1%) zróżnicowanie kryteriów oceny okresowej (50,8%) oraz zmniejszenia zakresu obowiązków organizacyjnych (42,5%).

W odniesieniu do pytań, których celem było zwrócenie uwagi na ewentualne problemy związane z zachowaniami, mogącymi świadczyć o dyskryminacji ze strony przełożonych lub kolegów i koleżanek z pracy należy zauważyć, że większość respondentów pozytywnie ocenia relacje pomiędzy przełożonymi i współpracownikami w Uczelni. Ponad 60% ankietowanych stwierdziła bowiem, że nigdy nie wystąpiła u nich sytuacja bycia gorzej traktowanym ze względu na płeć. Blisko co czwarta osoba objęta badaniem (24%) stwierdziła, że zdarzają się takie sytuacje, ale bardzo rzadko, wręcz sporadycznie. Z problemem tego rodzaju bezpośrednio zetknęło się natomiast około 7% ankietowanych. Niemniej jednak prawie 42% ankietowanych stwierdziło, że słyszało od kolegów lub koleżanek o tego typu zachowaniach świadczących o dyskryminacji w pracy.

Zdecydowana większość respondentów, tj. ponad 85% nigdy nie doświadczyła jakiegokolwiek formy szykanowania lub mobbingu, a około 67% ankietowanych nie słyszało o takiej sytuacji u swoich kolegów lub koleżanek. Z tego rodzaju zachowaniami spotkało się około 6% respondentów, a ponad 23% stwierdziło, że słyszało o nich od kolegów lub koleżanek. Warto zauważyć także, że około 10% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi na pytania związane z występowaniem zjawisk szykanowania lub mobbingu w pracy.

Ważnym elementem prowadzonych badań ankietowych była także ocena stanu wiedzy pracowników na temat form, narzędzi oraz procedur służących przeciwdziałaniu nierówności lub dyskryminacji płci w Uczelni. Blisko połowa ankietowanych (48%) uznała, że nie posiada wystarczającej wiedzy z tego zakresu. Osoby wskazujące na posiadanie takiej wiedzy stanowiły 23% ogółu ankietowanych (co trzeci z nich wskazał, że procedury te są efektywne). W związku z tym kolejne analizowane odpowiedzi dotyczyły potrzeby wypracowania nowych rozwiązań. Okazało się, że w opinii 47% badanych są one potrzebne, a wręcz niezbędne. Przeciwnego zdania było 23,5% ankietowanych, a około 30% osób nie udzieliło jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. Spośród różnych obszarów wymagających podjęcia działań, respondenci najwyżej ocenili: promowanie istniejących przykładów i rozwiązań z zakresu wzmacniania równości i różnorodności; wsparcie dla kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach kariery zawodowej; wsparcie łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i osobami chorymi; stworzenie procedur, narzędzi, struktur podmiotowych służących przeciwdziałaniu zjawiskom: nierówności; stworzenie systemu organizacyjnego (podmiotowego i przedmiotowego) oferującego pomoc.



Wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickim UR w Krakowie

Formularz ankietowy przygotowany dla tej grupy składał się z 34 pytań skategoryzowanych w trzech obszarach tematycznych, tj.: płęć a procesy i organy decyzyjne w UR w Krakowie; łączenie życia zawodowego i prywatnego w UR w Krakowie; zachowania dyskryminujące ze względu na płęć w UR w Krakowie.

Oceniając skalę problemu nierówności płęć w Uczelni najwięcej respondentów nie dostrzegają takiego problemu w ogóle (28%). Dla 23% ankietowanych problem ten jest zdecydowanie lub raczej mały. Jednocześnie ponad 26% uważa, że skala nierówności jest raczej lub zdecydowanie duża. Większość odpowiedzi (65%) wskazała na kobiety jako grupę, która może być narażona w większym stopniu (zdecydowanie lub raczej) na dyskryminację. Na mężczyzn jako bardziej narażonych wskazało 2% respondentów.

W grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickim UR w Krakowie zdecydowana większość (57%) nigdy nie spotkała się z nieuzasadnionymi przypadkami gorszego traktowania przez przełożonych lub współpracowników ze względu na płęć. Z informacjami o takich zjawiskach w ogóle nie spotkało się 50% ankietowanych. Z kolei w grupie osób, które doświadczyły dyskryminacji (89% stanowiły kobiety) 17% doświadczało jej rzadko, 8% często, a dla 3% to doświadczenie bardzo częste.

Oceniając warunki umożliwiające rozwój osobisty, zawodowy i naukowy dla 55% ankietowanych są one jednakowe dla mężczyzn i kobiet (w tym odpowiedź: zdecydowanie jednakowe – 12%). Przeciwnego zdania jest 30% respondentów (odpowiedź: zdecydowanie niejednakowe – 7%). Zdaniem większości ankietowanych (66%) kryterium płęć nie ma wpływu na częstotliwość delegowania na wydarzenia służące podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, a przeciwnego zdania było 6% respondentów. Z ankietowanej grupy, 73% pracowników nie spotkało się z odmową (w ostatnich 5 latach) uczestnictwa w takim wydarzeniu ze strony przełożonego. W grupie osób, które spotkały się z tym problemem (dotyczy to przynajmniej 7% pracowników), 58% stanowiły kobiety.

Jako główne przeszkody uniemożliwiające udział w wydarzeniach podnoszących kwalifikacje zawodowe najczęściej wskazywano na: brak czasu wynikający z nadmiernej ilości obowiązków służbowych (istotne dla 86%) oraz rodzinnych (istotne dla 61,5%); ograniczone możliwości finansowe jednostki zatrudniającej (istotne dla 78,5%); postrzeganie przez przełożonego szkoleń jako nieistotnych dla pracownika (istotne dla 61%) i brak wsparcia ze strony przełożonych (istotne dla 57,0%). Jako najmniej istotne czynniki wpływające na możliwość podnoszenia kwalifikacji uznano wiek (66,5%), stan cywilny (72,5%) i płęć (76,5%).

Blisko połowa respondentów (ok. 48%) stwierdziła, że płęć nie ma wpływu na częstotliwość powierzania dodatkowych obowiązków. Natomiast według jednej trzeciej ankietowanych (33%) dodatkowe obowiązki częściej zlecane są kobietom, a według 4% – częściej mężczyznom. Według 44% ankietowanych płęć nie ma znaczenia przy wsparciu przełożonych przy ubieganiu się o awans (przeciwnego zdania jest 25%). Dla 38,5% ankietowanych fakt, czy jest się kobietą czy mężczyzną, nie ma znaczenia przy podjęciu i kontynuowaniu zatrudnienia w UR w Krakowie (ale dokładnie tyle samo nie potrafi jednoznacznie ocenić wpływu płęć na zatrudnienie).



Niemal połowa respondentów (48%) uznała, że płeć nie ma znaczenia przy powoływaniu osób z tej grupy pracowników do gremiów organizacyjnych. Natomiast 27% ankietowanych uważa, że to mężczyźni są częściej nominowani i stanowią w nich większość. Około 2% ankietowanych wskazało, że to kobiety stanowią większość w tych gremiach. Należy przy tym zaznaczyć, że z tej grupy pracowników 33% respondentów spotkało się z propozycją uczestnictwa w gremiach organizacyjnych (55% mężczyzn i 30% kobiet). Niezależnie od płci, był to głównie udział w różnych komisjach (senackich/rektorskich, dziekańskich/wydziałowych, kolegium wydziałowym/radzie wydziału). Około 4% ankietowanych pracowników spotkało się z propozycją udziału w pracach Senatu, z tego 86% stanowiły kobiety.

Jeśli chodzi o funkcje kierownicze w gremiach organizacyjnych, to 36% ankietowanych stwierdziło, że płeć nie ma wpływu na dokonywane wybory. Tyle samo respondentów uważało, że częściej takie funkcje pełnią mężczyźni. Około 1% respondentów uważał, że funkcje kierownicze częściej sprawują kobiety.

Zdaniem 38% badanych płeć nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia zasadniczego. Niemal jedna trzecia ankietowanych, stwierdziła, że wyższe wynagrodzenia otrzymują mężczyźni (33%). Zbliżona liczba ankietowanych (27%) nie miała jednoznacznej opinii w tym zakresie. Na pytanie dotyczące wpływu płci na częstotliwość i wysokość przyznawania dodatków do wynagrodzenia ok 44% badanych stwierdziło, że płeć nie jest czynnikiem różnicującym w tym zakresie. Jako czynniki, które są istotne (raczej lub zdecydowanie) i wpływają na wysokość wynagrodzeń wymieniano głównie: opinię bezpośredniego przełożonego (87%), staż pracy (65,4%) i zakres obowiązków (64,8%). Jako czynniki nieistotne większość ankietowanych wskazała wiek (54%) i płeć (57,5%).

Zdaniem ankietowanych płeć ma istotny wpływ na możliwość objęcia funkcji kierowniczych w Uczelni. Pomimo, że znacząca większość ankietowanych (79%) twierdziła, że kryterium płci nie wpływa na zdolności kierownicze, to według 45% ankietowanych mężczyźni mają większe szanse na objęcie funkcji kierowniczej. Na uprzywilejowanie kobiet w tym zakresie wskazało 2% ankietowanych. Liczną jest także grupa (34% głosów), która twierdzi, że szanse mężczyzn i kobiet są w tym przypadku jednakowe.

Pomimo, że w większości ankietowane osoby stwierdziły, że nadmiar obowiązków rodzinnych nie wpłynął na tempo rozwoju ich kariery zawodowej (odpowiedź: tak – 46%, nie – 23%), to w opinii większości (51%) łączenie pracy zawodowej w Uczelni z obowiązkami rodzinnymi (osobistymi) wiąże się z wieloma problemami i trudnościami. Przeciwnego zdania było 28%. Wymieniono liczne problemy, które zdaniem ankietowanych mają zdecydowanie lub raczej istotny wpływ na wypełnianie obowiązków zawodowych. Są to między innymi: brak ruchomego czasu pracy (45%), brak możliwości wypełniania obowiązków w trybie zdalnym (41%), nadmiar obowiązków zawodowych (39%) oraz brak zrozumienia ze strony przełożonych lub współpracowników (37%). Blisko 40% ankietowanych stwierdziło, że byłoby wstanie pogodzić obowiązki pracownicze i prywatne z pełnieniem funkcji kierowniczej, o ile otrzymałoby taką propozycję, natomiast 24% ankietowanych nie zdecydowałoby się na podjęcie takiej funkcji. Konieczność wsparcia dla pracowników obciążonych dodatkowymi obowiązkami rodzinnymi potwierdziło 60% respondentów (26% nie ma zdania w tym temacie, 13% nie widzi takiej potrzeby). Wśród osób potwierdzających potrzebę pomocy, zdecydowana większość (98%) opowiada się za wprowadzeniem ruchomego czasu pracy jako najlepszej formy wsparcia. Na drugim miejscu (88%) ankietowani widzą potrzebę wprowadzenia większego wymiaru



godzinowego w zakresie pracy zdalnej. Równocześnie 51% respondentów nie widzi potrzeby zmniejszania zakresu obowiązków dla tej grupy pracowników.

Przynajmniej 7% ankietowanych doświadczyło szykanowania lub mobbingu ze względu na płeć (w tej grupie 82% stanowiły kobiety). W grupie osób, które zetknęły się z tego typu problemami (bezpośrednio lub z przekazów) tylko 20% stwierdziło, że sprawa została pozytywnie zakończona dla pokrzywdzonych. Przeciwnego zdania było 40%. Tyle samo osób nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Do niekorzystnych zjawisk, z którymi najczęściej spotykali się ankietowani (największy udział odpowiedzi często lub czasami) można zaliczyć: negatywne komentarze lub żarty odwołujące się do stereotypów na temat płci (40%), przypisywanie czyichś efektów lub sukcesów w pracy innym osobom (39%), wymuszanie realizacji zadań nie wchodzących w zakres obowiązków (36%), nieuzasadnione przekazywanie realizacji zadań za przełożonych i innych pracowników (34%), egzekwowanie efektów powierzonych zadań bez uwzględnienia czasu potrzebnego do ich realizacji (34%) i negatywne komentarze lub żarty o podtekście seksualnym (31%). Ze zjawiskiem negatywnych komentarzy na temat orientacji seksualnej zetknęło się 19% ankietowanych. Z niestosownymi propozycjami seksualnymi miało do czynienia 6% ankietowanych (w tym 90% dotyczyło kobiet).

Większość ankietowanych (55%) potwierdziło brak wystarczającej wiedzy na temat form, narzędzi, procedur, struktur organizacyjnych (podmiotowych) służących przeciwdziałaniu zjawiskom nierówności lub dyskryminacji płci w Uczelni. Wiedzę taką posiadało 18% respondentów (w tym 4% w szerokim, a 14% w ograniczonym zakresie). Zdania w tym temacie nie miało 27% ankietowanych. Spośród osób posiadających wiedzę na ten temat, większość uznała, że wymienione narzędzia są nieefektywne. Zaledwie 4 osoby (2,4%) uznają wymienione narzędzia za wystarczające. Blisko połowa ankietowanych (48%) widzi potrzebę wypracowania nowych, bardziej efektywnych narzędzi, metod, procedur w tym zakresie, 13% nie wskazało takiej potrzeby, a 39% nie miało zdania w tym temacie. Respondenci wskazali na konieczność podjęcia działań w następujących obszarach tematycznych: wsparcia dla kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach kariery zawodowej (88%), szczególnie w zakresie: łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, w tym opieki nad dziećmi i osobami chorymi (85%); stworzenia systemu organizacyjnego oferującego pomoc psychologiczną osobom dotkniętym dyskryminacją (83%); stworzenia procedur, narzędzi, struktur służących przeciwdziałaniu zjawiskom nierówności (81%). Na porównywalnym poziomie ankietowani wskazują na potrzebę upowszechnienia wiedzy na ten temat (78%); przeciwdziałania stereotypom, które mają wpływ na rekrutację, rozwój karier oraz wizerunek Uczelni i wizerunek nauki (77%); promowanie istniejących przykładów i rozwiązań z zakresu wzmocnienia równości i różnorodności (73%). Zdaniem 63% respondentów ważne jest zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w przewodniczeniu w komisjach wydziałowych/uczelnianych.

Z opcji odpowiedzi na pytania otwarte skorzystało mniej niż 10% ankietowanych. Spośród problemów respondenci ci sygnalizowali: brak jasnych kryteriów i regulaminu przyznawania awansów; złośliwość przełożonych; uznaniowość, znajomości i kumoterstwo. Ponadto podnoszone były kwestie związane z małym zróżnicowaniem wynagrodzeń w zależności od stażu i doświadczenia, co działa demotywująco. Pojawiły się głosy, że dla tej grupy pracowników przeznaczonych jest niewiele szkoleń oraz że ze strony Uczelni brak jest sprecyzowanych wymagań, dofinansowania, zachęty oraz motywacji, bo za podnoszeniem kwalifikacji nie idą podwyżki wynagrodzeń, ani awanse.



Wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w grupie studentów i doktorantów UR w Krakowie

Formularz ankietowy dla tej grupy składał się z 34 pytań skategoryzowanych w trzech obszarach tematycznych, tj.: płeć a procesy i organy decyzyjne w UR w Krakowie; łączenie uczenia się w UR w Krakowie i obowiązków osobistych; zachowania dyskryminujące ze względu na płeć w UR w Krakowie.

Oceniając skalę problemu nierówności płci w Uczelni, prawie połowa ankietowanych w ogóle nie dostrzega takiego problemu (44%). Dla 13% ankietowanych stanowi to duży problem, zaś dla 29% – mały. Jednoznacznie nie określiło skali problemu 13% respondentów. Prawie połowa odpowiadających (45%) wskazała na kobiety jako grupę, która może być narażona w większym stopniu (zdecydowanie lub raczej) na dyskryminację. Na mężczyzn jako bardziej narażonych wskazało 12% respondentów. Analizując wyniki ankiety dotyczące warunków umożliwiających podjęcie studiów w Uczelni stwierdzono, że dla 63% ankietowanych są one jednakowe dla mężczyzn i kobiet. Przeciwnego zdania jest 21% respondentów, a 18% stwierdziło, że trudno dokonać jednoznacznej oceny. Opiniując wpływ kryterium płci na częstotliwość delegowania studentów lub doktorantów Uczelni na wydarzenia takie, jak: kursy, szkolenia, konferencje, staże, wymiany itp., większość odpowiadających (52%) stwierdziła, że płeć przy tym doborze nie ma znaczenia. Natomiast dla 36% respondentów jest to trudne do jednoznacznego określenia. Większość ankietowanych (54%) uważa, że płeć nie ma znaczenia również przy udziale studentów/doktorantów Uczelni w gremiach dydaktycznych, organizacyjnych lub naukowych.

Według zdecydowanej większości respondentów (71%) łączenie studiowania z obowiązkami prywatnymi wiąże się z wieloma problemami i trudnościami. Ankietowani najczęściej (82%) stwierdzali, że często lub czasem wracają do domu z zajęć zbyt zmęczeni, by efektywnie wypełniać swoje obowiązki rodzinne. Na inne problemy zwróciło uwagę 18% ankietowanych. Najczęściej wskazywali oni na zły/nieodpowiednio ustalony harmonogram zajęć czy wprowadzane w ostatniej chwili zmiany (21%). Drugi, najczęściej poruszany problem to niemożność połączenia studiowania i pracy zarobkowej (18%).

Prawie połowa ankietowanych (47%) wskazała, że nigdy nie spotkała się z gorszym traktowaniem przez pracowników, bądź innych studentów Uczelni tylko ze względu na płeć. O tego typu zdarzeniach często lub bardzo często słyszało 13% udzielających odpowiedzi. Większość respondentów (69%) nigdy nie spotkała się z sytuacją przydzielania w ramach zajęć (wykładów, seminariów) do jakiegoś zadania ze względu na stereotypowe podejście do płci. Także ponad połowa odpowiadających (67%) nigdy nie zetknęła się ze zdarzeniem, w którym ze względu na płeć student otrzymywał wyższą czy niższą ocenę. Zdecydowana większość ankietowanych (74%) nigdy nie spotkała się z sytuacją, w której kryterium płci warunkuje możliwość uczestnictwa w zajęciach dydaktycznych oferowanych w ramach programu studiów, podczas gdy 11% respondentów zetknęła się z takim uwarunkowaniem. W przypadku wyboru tematów prac dyplomowych oraz ich promotorów, kryterium płci, według większości odpowiadających (64%) nie ma wpływu na taką decyzję. Przeciwnego zdania jest 3,0% studentów biorących udział w ankiecie.



Na pytanie czy respondent zetknął się z sytuacją, w której podczas zajęć dydaktycznych prowadzący chętniej podejmował dyskusję (odpowiadał na pytania) z przedstawicielami jednej z płci, nieco ponad połowa respondentów (54%) nigdy nie obserwowała takiej sytuacji, natomiast blisko połowa (24%) – rzadko. Ponad połowa (51%) respondentów nie dostrzega różnicy w częstszym wywoływaniu przedstawicieli którejś z płci do odpowiedzi przez wykładowców. Różnicę tę dostrzega jednak 21% ankietowanych, wskazując, że częściej odpytywane są kobiety.

W pytaniu dotyczącym doświadczenia dyskryminacji, szykanowania, mobbingu ze względu na płeć, 83% ankietowanych dało odpowiedź negatywną, a 73% nie słyszało o takich zachowaniach od znajomych. Przeciwnego zdania jest odpowiednio 9% i 20% respondentów. Wśród tych, którzy spotkali się z taką sytuacją (9%), prawie połowa osób twierdzi, że problem nie został pozytywnie rozwiązany.

Blisko połowa respondentów (49%) nie posiada wiedzy na temat form, narzędzi, procedur, struktur organizacyjnych (podmiotowych) służących przeciwdziałaniu zjawiskom nierówności lub dyskryminacji płci w Uczelni. Odpowiadający, którzy mają taką wiedzę, w większości (62%) nie potrafią stwierdzić, czy oferowane w Uczelni rozwiązania z tego zakresu są efektywne. Około 73% ankietowanych uważa, że władze Uczelni powinny stworzyć system organizacyjny oferujący pomoc psychologiczną i prawną osobom dotkniętym dyskryminacją, mobbingiem itp. Większość respondentów (60%) twierdzi również, że władze Uczelni powinny częściej upowszechniać wiedzę na temat równości i różnorodności oraz przeciwdziałaniu zjawiskom nierówności dyskryminacji, mobbingu płci itp.

Respondenci wskazując na rodzaj konkretnych, niepożądanych zachowań związanych z płcią w środowisku akademickim UR w Krakowie najczęściej wymieniali spotkanie się ze stereotypowymi żartami i komentarzami związanymi z płcią. Około 30% respondentów zetknęła się z nieadekwatnymi komentarzami na temat ubioru studentów. Ponad 25% ankietowanych zwróciło uwagę, że spotyka się „często” lub „czasem” z zachowaniami typu: negatywne komentarze lub żarty odwołujące się do stereotypowych przekonań na temat płci; lepsze lub gorsze ocenianie lub traktowanie ze względu na płeć; kwestionowanie możliwości łączenia efektywnego studiowania z obowiązkami rodzinnymi/osobistymi; egzekwowanie powierzonych zadań bez względu na czas potrzebny na ich realizację.

Mimo, iż przeważająca większość respondentów nigdy nie doświadczyła niestosownych propozycji seksualnych, natarczywych prób kontaktów prywatnych i komentowania ich orientacji seksualnej, to jednak znaleźli się ankietowani, którzy potwierdzają istnienie każdego z tych zjawisk. Przykładowo, spośród ankietowanych 12 osób (1,6%) otrzymało niestosowną propozycję seksualną. Taka sama liczba osób podała, że prowadzący natarczywie próbował się z nimi skontaktować poza godzinami pracy, a 58 badanych (7,8%) usłyszało, ze strony prowadzących lub innych studentów, chociaż raz komentarz na temat odmiennej orientacji seksualnej. Po przeanalizowaniu odpowiedzi z uwzględnieniem płci ankietowanych, stwierdzono, że mężczyźni częściej odczuwali, że naruszana jest ich przestrzeń osobista. Natomiast kobiety częściej obserwowały negatywne komentarze i żarty oraz to, że z kobietami częściej były podejmowane nachalne próby kontaktów.

Mężczyźni zwrócili uwagę na stawianie kobiet w niekomfortowych sytuacjach, wytykanie przez prowadzących studentom i studentkom ich osobistych wyborów oraz nieuprzejme zachowanie koordynatora studiów. Kobiety zwróciły uwagę na gorsze traktowanie kobiet, wyśmiewanie i nieotrzymywanie pomocy od prowadzącego mimo próśb na zajęciach. Inne



niestosowane zachowania jakie przytoczyły kobiety to: nadużywanie swojej pozycji przez prowadzących; fotografowanie studentki przez innych studentów bez jej pozwolenia; bycie częściej wywoływany do tablicy; kwestionowanie wyborów kobiet dotyczących ich karier osobistych, w argumentach podając troskę o ich zdolności reprodukcyjne; komentowanie chęci do podjęcia pracy zarobkowej w trakcie studiów; podawanie „poszukiwania męża” jako motywacji/przyczyny do podjęcia studiów; powierzanie większości zadań praktycznych mężczyznom.

Najwięcej opiniodawców (77%) uważa, że władze Uczelni powinny podjąć działania w zakresie wsparcia łączenia studiowania z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i osobami chorymi. Ponad 70% badanych zauważa problem niewystarczającego wsparcia władz Uczelni dla studentów na wszystkich etapach studiów. W ramach wolnych wniosków ankietowani wyrazili opinię, że temat orientacji seksualnej w Uniwersytecie, w porównaniu do innych placówek, jest nadal tematem tabu oraz że mają oni poważne opory przed ujawnieniem swojej orientacji/poglądów na dany temat wśród społeczności akademickiej. Studenci i doktoranci zauważyli również problem braku anonimowości przy zgłaszaniu problemów kadrze zarządzającej Uczelnią/wydziałem/katedrą. Respondenci wskazali również, że dobór osób zasiadających w komisjach uczelnianych powinien wynikać z ich kwalifikacji, a nie być podyktowany równowagą płci.

2.3. Przegląd rozwiązań instytucjonalno-prawnych

W ramach działań diagnostycznych przeanalizowano istniejące rozwiązania w zakresie zagadnień równościowych oraz przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu.

W UR w Krakowie wartości związane z równym traktowaniem, wpisane są zarówno w Misję³, Strategię¹⁰, jak i inne wewnętrzne akty prawne. *„Uniwersytet wypełnia podstawowe zadania rozwijania wiedzy, podnoszenia poziomu naukowego pracowników i kształcenia kadr naukowych oraz osób studiujących z poszanowaniem wartości akademickich, w duchu odpowiedzialności za idee humanizmu, wolności, tolerancji, respektowania norm etycznych oraz kreowania postaw otwartości na ludzi, wiedzę i świat”¹⁰.*

Reguły antydyskryminacyjne i wspierające równe traktowanie zostały wpisane m.in. do Regulaminu pracy UR w Krakowie¹¹. Zgodnie z nim pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także

¹⁰ Strategia Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie na lata 2021 – 2025 https://urk.edu.pl/zasoby/23/Strategia_Uniwersytetu_Rolniczego_im_H_Kollataja_w_Krakowie_na_lata_2021_2025.pdf

¹¹ Zarządzenie Rektora Nr 175/2019 z dnia 16 października 2019 roku w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie. https://urk.edu.pl/zasoby/23/zr_175_2019.pdf



bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, bądź w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (Załącznik nr 1 do Zarządzenia Rektora Nr 175/2019¹¹). W Regulaminie pracy określono również szczegółowe zasady postępowania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Nawiązują one do przyjętej już w 2011 roku wewnętrznej polityki antymobbingowej¹².

Stwarzanie równych szans dla wszystkich pracowników i studentów wspierają powołani przez JM Rektora pełnomocnicy, komisje i inne gremia. Należą do nich Pełnomocnik Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami, którego zadania obejmują m.in. rozpoznawanie potrzeb, problemów i oczekiwań studentów, doktorantów i pracowników z niepełnosprawnościami oraz podejmowanie wszelkich działań związanych z szeroko rozumianą pomocą w rozwiązywaniu problemów, wspieranie i konsultowanie inicjatyw osób z niepełnosprawnościami, merytoryczny udział w tworzeniu wewnętrznych aktów prawnych w zakresie pomocy dla osób z niepełnosprawnościami, a także co niezwykle istotne, inicjowanie, działań oraz działanie na rzecz usuwania wszelakiego rodzaju barier w dostępie osób z niepełnosprawnościami do zasobów dydaktycznych i naukowych Uczelni. W celu stworzenia odpowiednich warunków studiującym i przygotowującym prace doktorskie, będącym osobami z niepełnosprawnościami, przyjęto w Uczelni specjalny regulamin¹³. Wsparciem wszelkich inicjatyw mających na celu wyrównywanie szans wszystkich członków wspólnoty Uczelni jest realizowany w latach 2021 – 2023 projekt „Program zwiększenia dostępności Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie” (POWR.03.05.00-00-A051/20) współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (działanie 3.5 Kompleksowe programy szkół wyższych).

W przypadku zaistnienia sytuacji konfliktowej/sporu wsparcie stron w jego rozwiązaniu, polegające w szczególności na pomocy w zdiagnozowaniu problemu i wyborze określonych sposobów jego rozwiązania, względnie na samodzielnym rozwiązaniu sporu świadczy Rzecznik akademicki. Do jego zadań należy także: przedstawienie zainteresowanym osobom stosownej informacji dotyczącej funkcjonowania i regulacji prawnych obowiązujących w Uczelni; wskazanie i/lub kontakt z właściwymi jednostkami organizacyjnymi Uczelni w celu uzyskania stosownej informacji lub wyjaśnienia sprawy; promocja alternatywnych metod rozwiązywania sporów w środowisku akademickim oraz przedstawianie Rektorowi informacji i rekomendacji, leżących w zakresie obowiązków Rzecznika, dotyczących wskazania niezbędnych zmian systemowych i sposobów działania Uczelni.

¹² Zarządzenie Rektora Nr 15/2011 z dnia 17 czerwca 2011 roku, w sprawie wprowadzenia w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie „Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej”. https://akty.urk.edu.pl/zasoby/23/zr_15_2011.pdf

¹³ Zarządzenie Rektora Nr 52/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku, w sprawie wprowadzenia Regulaminu dofinansowania zadań związanych ze stworzeniem studentom i doktorantom Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie, będącym osobami niepełnosprawnymi warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia. https://akty.urk.edu.pl/zasoby/23/zr_52_2014.pdf



W UR w Krakowie funkcjonują także niezależne komisje i rzecznicy dyscyplinarni, którzy zostali powołani przez Rektora na podstawie Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz. U. z 2021 r. poz. 478 ze zm.) – Komunikat Rektora¹⁴, są to:

- 1) Uczelniana Komisja Dyscyplinarna dla Nauczycieli Akademickich na kadencję 2020–2024,
- 2) Komisja Dyscyplinarna dla Doktorantów na kadencję 2020–2024,
- 3) Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna dla Doktorantów na kadencję 2020–2024,
- 4) Komisja Dyscyplinarna dla Studentów 2020–2024,
- 5) Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna dla Studentów 2020–2024,
- 6) Rzecznicy Dyscyplinarni dla Nauczycieli Akademickich 2020–2024,
- 7) Rzecznicy Dyscyplinarni dla Doktorantów 2020–2024,
- 8) Rzecznicy Dyscyplinarni dla Studentów 2020–2024.

¹⁴ Komunikat Rektora Nr 1/2021 z dnia 5 stycznia 2021 roku w sprawie powołania Komisji Dyscyplinarnych oraz Rzeczników Dyscyplinarnych w Uczelni.
https://urk.edu.pl/zasoby/23/k_1_2021.pdf



3. CELE I PLAN DZIAŁAŃ

Cele Planu zostały sformułowane na podstawie wniosków wyciągniętych podczas realizacji opisanych w poprzednim rozdziale działań diagnostycznych w obszarach zidentyfikowanych jako wymagające korekty i/lub wprowadzenia określonych rozwiązań prawnych i instytucjonalnych. Cele te zostały zoperacjonalizowane poprzez opisanie konkretnych działań, określenie grupy docelowej (adresatów), do której są one kierowane, ustalenie wskaźników mierzących je oraz wyznaczenie jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za ich realizację. Zakres odpowiedzialności został uzgodniony z zaangażowanymi jednostkami, którym powierzono realizację działań uwzględnionych w Planie.

Celem wyznaczonych zadań jest dokonanie trwałych zmian na poziomie instytucjonalnym (ustalenie nowych lub aktualizacja obecnych procedur postępowania, powołanie jednostek odpowiedzialnych za zagadnienia równościowe itp.) oraz świadomościowym (upowszechnianie wiedzy na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji, włączenie aspektów płci do treści badawczych i dydaktycznych itp.).

Zaproponowane działania odnoszą się do pięciu głównych obszarów wskazanych przez Komisję Europejską¹⁵ jako kluczowych do osiągnięcia równowagi płci w jednostce naukowej, są nimi:

- 1) równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji,
- 2) środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu,
- 3) równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery,
- 4) równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych,
- 5) włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych.

W ramach Planu wyodrębniono 6 celów, dla realizacji których zaplanowano 27 różnorodnych działań. Przebieg i postęp etapu wdrażania Planu będzie cyklicznie monitorowany i ewaluowany, a pierwsza ocena nastąpi w roku 2023.

¹⁵ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_pl



3.1. Zwiększenie świadomości znaczenia zagadnień równościowych, promocja równości i kształtowanie pozytywnych postaw – kultura organizacyjna UR w Krakowie (Cel 1)

Działanie 3.1.1. Powołanie pełnomocnika dedykowanego kwestiom równości w UR w Krakowie

Opis działania: powołanie Pełnomocnika ds. równości. Osobie pełniącej tę funkcję będą przypisane zadania i obowiązki z zakresu działań na rzecz równego traktowania i wyrównywania szans wszystkim członkom wspólnoty Uczelni. Osoba ta będzie odpowiedzialna za monitorowanie realizacji działań równościowych określonych w niniejszym Planie. Do podstawowych zadań Pełnomocnika będzie należeć także: zbieranie informacji na temat dobrych praktyk równościowych i ich upowszechnianie; promowanie i upowszechnianie równego traktowania i standardów antydyskryminacyjnych; informowanie o kursach i szkoleniach równościowych; pełnienie funkcji punktu konsultacyjnego i kontaktowego w sprawach dyskryminacji; regularne informowanie społeczności uczelnianej o postępach w realizacji polityki równościowej, zapewnienie wsparcia administracyjnego w zakresie spraw związanych z tematyką równościową; gromadzenie dokumentacji spraw oraz współpraca z Rektorską Komisją ds. planu równości płci

Wskaźnik: powołanie pełnomocnika

Jednostka odpowiedzialna: Rektor

Termin realizacji: do końca 2022 roku

Adresaci: wspólnota UR w Krakowie

Działanie 3.1.2. Działania informacyjne, promocyjne i komunikacja

Opis działania: utworzenie podstrony internetowej, która będzie zawierać wykaz aktów prawnych dotyczących tematyki równościowej, w tym niniejszy Plan, rozszerzone opracowania dotyczące prezentacji wyników analiz liczbowych i przeprowadzonych badań ankietowych, informacje na temat aktywności w ramach działań równościowych, informacje o składzie Rektorskiej Komisji ds. planu równości płci, nowo utworzony adres e-mailowy dedykowany problematyce równościowej, dane kontaktowe do Pełnomocnika ds. równości, dane kontaktowe do Rzecznika Praw Obywatelskich, najważniejsze zalecenia Władz Uczelni dotyczące działań równościowych, opracowania prezentujące przykłady włączenia wymiaru płci do treści badawczych, wyniki monitorowania i ewaluacji wdrażania Planu w UR w Krakowie, informacje o szkoleniach z tematyki równościowej itp.

Wskaźnik: utworzenie stosownej zakładki w języku polskim; utworzenie skróconej wersji zakładki w języku angielskim; założenie konta e-mail w domenie „urk.edu.pl”

Jednostka odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równości, Biuro Promocji i Rekrutacji, Rektorska Komisja ds. planu równości płci

Termin realizacji: do końca II kwartału 2022 roku

Adresaci: wspólnota UR w Krakowie, otoczenie społeczne Uczelni



Działanie 3.1.3. Organizacja szkoleń z tematyki równościowej

Opis działania: zostaną zorganizowane szkolenia skierowane do: kadry zarządzającej, nauczycieli akademickich i osób bezpośrednio zaangażowanych w obsługę osób studiujących, osób zatrudnionych na pozostałych stanowiskach, osób przygotowujących prace doktorskie, studentek i studentów. Tematyka szkoleń będzie obejmowała zagadnienia związane z rozwijaniem postaw równościowych; dobrymi praktykami w zakresie działań równościowych; przeciwdziałaniem dyskryminacji i mobbingowi; językiem wrażliwym na płeć itp.

Wskaźnik: liczba przeprowadzonych szkoleń (co najmniej raz w roku dla każdej z grup)

Jednostka odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równości, Biuro Promocji i Rekrutacji, Rektorska Komisja ds. planu równości płci, URSS, Samorząd Doktorantów

Termin realizacji: cyklicznie, od 2023 roku

Adresaci: wspólnota UR w Krakowie

Działanie 3.1.4. Monitorowanie opinii członków wspólnoty na temat polityki równościowej i działań równościowych wdrożonych w UR w Krakowie

Opis działania: monitoring będzie polegał na przeprowadzeniu anonimowych i dobrowolnych badań ankietowych wśród osób studiujących i pracujących w Uniwersytecie. Ich celem będzie poznanie opinii społeczności UR na temat bieżącej sytuacji panującej w Uczelni w zakresie równego traktowania płci oraz zapewniania jednakowych szans rozwoju zawodowego i edukacji, zbadania stopnia świadomości na temat działań realizowanych w tym zakresie w Uczelni, ocena satysfakcji osób wypełniających ankietę z polityki równościowej UR w Krakowie itp.

Wskaźnik: przeprowadzenie badania ankietowego wśród członków wspólnoty UR w Krakowie; opublikowanie opracowania wyników analiz w dedykowanej zakładce na stronie internetowej Uczelni poświęconej zagadnieniom równościowym

Jednostka odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równości, Rektorska Komisja ds. planu równości płci

Termin realizacji: 2023 roku

Adresaci: wspólnota UR w Krakowie

Działanie 3.1.5. Stosowanie języka równościowego w zarządzaniu i komunikacji

Opis działania: z uwagi na fakt, że język (mowa) jest bardzo ważnym narzędziem kształtującym rzeczywistość, mogącym zarówno utrwać stereotypy, jak i eliminować je, w trakcie przygotowywania treści aktów prawnych będzie stosowany język inkluzywny oraz terminologia uwzględniająca zasady równości. Organy tworzące akty prawne i inne treści zostaną zobligowane, aby wszędzie gdzie to zasadne i możliwe był stosowany język wrażliwy na płeć, czyli na przykład uwzględniający przedstawicieli obu płci albo język neutralny płciowo, gdy jest to bardziej wskazane (np. używanie w dokumentacji określenia uczestnik/uczestniczka lub osoba uczestnicząca)

Wskaźnik: wszystkie akty prawne tworzone na poziomie centralnym będą uwzględniały równowagę płci w sferze językowej

Jednostka odpowiedzialna: Rektor, Sekcja Organizacyjno-Prawna

Termin realizacji: od II kwartału 2022 roku

Adresaci: wspólnota UR w Krakowie, otoczenie społeczne Uczelni, osoby i organizacje współpracujące z UR w Krakowie



Działanie 3.1.6. Przygotowanie wytycznych dla nauczycieli akademickich

Opis działania: przygotowane zostaną materiały informacyjne dla prowadzących zajęcia dydaktyczne, zawierające zbiór dobrych praktyk z zakresu zagadnień dotyczących równego traktowania

Wskaźnik: opracowanie materiałów w formie cyfrowej i ich rozpowszechnienie wśród wszystkich nauczycieli akademickich drogą mailową

Jednostka odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równości, Biuro Promocji i Rekrutacji, Rektorska Komisja ds. planu równości płci, URSS, Samorząd Doktorantów

Termin realizacji: III kwartał 2022 roku

Adresaci: osoby prowadzące zajęcia dydaktyczne

Działanie 3.1.7. Współpraca z innymi uczelniami, instytucjami naukowymi oraz organizacjami w celu upowszechniania idei równego traktowania oraz wymiany doświadczeń z zakresu działań równościowych

Opis działania: nawiązanie współpracy z jednostkami zarówno w Polsce, jak i za granicą, dotyczącej wymiany doświadczeń, analizy przyjętych rozwiązań i wdrożonych praktyk z zakresu równego traktowania. W aktywny sposób monitorowane będą także zalecenia Komisji Europejskiej, a także wytyczne pojawiające się na gruncie krajowym. Podjęte zostaną działania ułatwiające kontakt z osobami instytucjonalnie zaangażowanymi w działania równościowe w UR w Krakowie

Wskaźnik: liczba spotkań z przedstawicielami innych jednostek; publikacja danych Pełnomocnika ds. równości oraz członków Rektorskiej Komisji ds. planu równości płci w dedykowanej zakładce na stronie internetowej Uczelni poświęconej zagadnieniom równościowym

Jednostka odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równości, Rektorska Komisja ds. planu równości płci

Termin realizacji: od II kwartału 2022 roku

Adresaci: bezpośrednio – osoby zaangażowane w działania równościowe w UR w Krakowie, pośrednio – społeczność UR w Krakowie

3.2. Zapewnienie środowiska wolnego od przemocy, dyskryminacji i molestowania (Cel 2)

Działanie 3.2.1. Aktualizacja wytycznych dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu

Opis działania: aktualizacja istniejących wytycznych i stworzenie dokumentu, który w kompleksowy i zintegrowany sposób zawrze informacje dotyczące polityki antydyskryminacyjnej, antymobbingowej i przeciwdziałającej molestowaniu, realizowanej w UR w Krakowie. Dokument będzie zawierał zestaw procedur dotychczasowo obowiązujących w Uczelni, ale także porządkował wszelkie informacje dotyczące ścieżek postępowania w przypadku zgłaszania ewentualnych nadużyć

Wskaźnik: przyjęcie wytycznych w formie zarządzenie Rektora

Jednostka odpowiedzialna: Rektor, Pełnomocnik ds. równości, Rektorska Komisja ds. planu równości płci, Rzecznik akademicki, Sekcja Organizacyjno-Prawna



Termin realizacji: do końca I kwartału 2023 roku

Adresaci: wspólnota UR w Krakowie

Działanie 3.2.2. Opracowanie Kodeksu Etycznego UR w Krakowie

Opis działania: Stworzenie dokumentu, który w kompleksowy i zwięzły sposób będzie wyznaczał i regulował zasady etycznego postępowania osób zatrudnionych, kształcących się i przygotowujących prace doktorskie w UR w Krakowie

Wskaźnik: Przyjęcie kodeksu w formie zarządzenia/komunikatu Rektora; udostępnienie Kodeksu na internetowej stronie głównej URK

Jednostka odpowiedzialna: Rektor, Pełnomocnik ds. równości, Rektorska Komisja ds. planu równości płci, Rzecznik akademicki, Sekcja Organizacyjno-Prawna

Termin realizacji: do końca I kwartału 2023 roku

Adresaci: wspólnota UR w Krakowie

Działanie 3.2.3. Monitoring postępowań dyscyplinarnych związanych z sytuacjami dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania

Opis działania: Monitorowanie przebiegu postępowań dyscyplinarnych związanych z sytuacjami dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania, prowadzenie rejestrów naruszeń, a także analiza statystyczna danych dotyczących liczby zgłoszeń, wszczętych postępowań, wyników tych postępowań, wszczętych i zakończonych procedur odwoławczych itp. realizowanych w UR w Krakowie. Dane te będą analizowane z uwzględnieniem płci osób zgłaszających nadużycie oraz zgłaszanych jako dopuszczające się nadużyć. Na tej podstawie przygotowywane będą roczne raporty, które, po zaopiniowaniu przez Rektorską Komisję ds. planu równości płci, będą publikowane w dedykowanej zakładce na stronie internetowej Uczelni poświęconej zagadnieniom równościowym.

Wskaźnik: tworzenie rocznych raportów z działań Rzecznika akademickiego, Komisji Dyscyplinarnych

Jednostka odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równości

Termin realizacji: corocznie w I kwartale roku (raport za rok ubiegły); począwszy od 2023 roku

Adresaci: wspólnota UR w Krakowie

3.3. Wspieranie łączenia pracy zawodowej i życia rodzinnego/osobistego (work-life balance) (Cel 3)

Działanie 3.3.1. Zwiększenie elastyczności warunków pracy dla osób niebędących nauczycielami akademickimi

Opis działania: wprowadzenie rozwiązań umożliwiających szersze wykorzystanie możliwości pracy zdalnej oraz ruchomych godzin pracy wśród osób niebędących nauczycielami i sprawujących opiekę nad dziećmi lub osobami zależnymi. Wprowadzenie możliwości indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy, a także wdrożenie w UR w Krakowie systemów informatycznych ułatwiających obieg dokumentów drogą elektroniczną, co pozwoli na uelastycznienie form świadczenia pracy tym osobom



Wskaźnik: opracowanie wytycznych dotyczących możliwych form uelastyczniania warunków pracy dla osób niebędących nauczycielami akademickimi

Jednostka odpowiedzialna: Prorektor ds. Ogólnych, Jednostka IT

Termin realizacji: do końca 2022 roku

Adresaci: osoby niebędące nauczycielami akademickimi i sprawujące opiekę nad dziećmi lub osobami zależnymi

Działanie 3.3.2. Zwiększenie elastyczności warunków pracy dla osób będących nauczycielami akademickimi

Opis działania: wprowadzenie rozwiązań umożliwiających szersze wykorzystanie możliwości pracy zdalnej oraz ruchomych godzin pracy wśród osób pracujących jako nauczyciele akademicy oraz sprawujących opiekę nad dziećmi lub osobami zależnymi. Wdrożenie w UR w Krakowie systemów informatycznych ułatwiających obieg dokumentów drogą elektroniczną, co pozwoli na ograniczenie czasu poświęcanego na działania administracyjno-biurowe.

Wskaźnik: opracowanie wytycznych dotyczących możliwych form uelastyczniania warunków pracy osób pracujących jako nauczyciele akademicy

Jednostka odpowiedzialna: Prorektor ds. Ogólnych, Jednostka IT

Termin realizacji: do końca 2022 roku

Adresaci: osoby będące nauczycielami akademickimi i sprawujące opiekę nad dziećmi lub osobami zależnymi

Działanie 3.3.3. Uwzględnienie w ocenie okresowej zobowiązań opiekuńczych i szczególnych przypadków losowych

Opis działania: wprowadzenie zmian w sposobie oceny okresowej osób zatrudnionych w UR w Krakowie, umożliwiających zaznaczenie w formularzu oceny zaistnienia istotnych okoliczności zewnętrznych (problemy zdrowotne, opieka nad małoletnimi dziećmi, opieka nad chorymi bliskimi, opieka nad innymi osobami zależnymi), które negatywnie wpłynęły na osiągnięcia w działalności dydaktycznej, naukowej i organizacyjnej pracownika.

Wskaźnik: wdrożenie nowej wersji formularza zawierającego kategorię zobowiązania opiekuńcze/szczególne przypadki losowe

Jednostka odpowiedzialna: Prorektor ds. Ogólnych

Termin realizacji: od kolejnej oceny okresowej

Adresaci: osoby zatrudnione w UR w Krakowie



Działanie 3.3.4. Stworzenie rekomendacji dla kadry zarządzającej sprzyjających zachowaniu równowagi między pracą a życiem osobistym

Opis działania: opracowanie i upowszechnianie dokumentu stanowiącego zbiór rekomendacji dla kadry zarządzającej, zawierającego zestawienie dobrych praktyk sprzyjających zachowaniu równowagi między pracą zawodową a życiem rodzinnym u osób zatrudnionych. Wskazówki te będą dotyczyć m.in.: zalecanego czasu organizacji spotkań służbowych, regulacji kwestii kontaktów w sprawach służbowych poza godzinami pracy, w trakcie przebywania na zwolnieniu czy urlopie itp.

Wskaźnik: stworzenie i upowszechnienie rekomendacji wśród kadry zarządzającej

Jednostka odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równości, Prorektor ds. Ogólnych

Termin realizacji: do końca 2022 roku

Adresaci: kadra zarządzająca

Działanie 3.3.5. Kampania informacyjna dotycząca rozwiązań wspierających łączenie obowiązków zawodowych, edukacyjnych i rodzinnych

Opis działania: przygotowane zostaną materiały informacyjne wskazujące na rozwiązania mogące wspierać łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, takie jak na przykład: możliwość powrotu do pracy na określonej części etatu podczas urlopu rodzicielskiego i wychowawczego lub możliwość jego częściowego wykorzystania. Kampania skierowana będzie nie tylko do młodych rodziców, ale także do ich przełożonych, aby tworzyli wolne od nacisków pole do podejmowania decyzji w sprawach istotnych dla ich podwładnych.

Wskaźnik: przygotowanie i upowszechnienie materiałów informacyjnych; umieszczenie informacji w dedykowanej zakładce na stronie internetowej Uczelni poświęconej zagadnieniom równościowym oraz w zakładce Sekcji ds. socjalnych

Jednostka odpowiedzialna: Biuro Promocji i Rekrutacji, Biuro Spraw Osobowych

Termin realizacji: do końca 2022 r.

Adresaci: wspólnota UR w Krakowie

3.4. Wyrównywanie szans w rekrutacji i rozwoju kariery (Cel 4)

Działanie 3.4.1. Podjęcie starań o uzyskanie logo *HR Excellence in Research*

Opis działania: zostaną podjęte działania zmierzające do uzyskania przez UR w Krakowie logo *HR Excellence in Research* nadawanego przez Komisję Europejską instytucjom, które wdrażają zasady Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. W ramach działań podjęte będą aktywności zmierzające do wprowadzenia przejrzystych procesów rekrutacji pracowników naukowych oraz stworzenia przyjaznych warunków pracy i rozwoju kariery naukowej na wszystkich etapach kariery, zgodnie z zasadami niedyskryminacji (m.in. ze względu na płeć, wiek, pochodzenie, język), w celu zwiększania atrakcyjności warunków pracy naukowców. Stworzone dokumenty będą opisywać prawa i obowiązki, jakimi podlegać będą osoby zatrudniane oraz podmiot zatrudniający

Wskaźnik: złożenie wniosku o przyznanie logo *HR Excellence in Research*



Jednostka odpowiedzialna: Prorektor ds. Współpracy z Zagranicą, Rektorska Komisja ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w UR w Krakowie

Termin realizacji: do końca 2022 roku

Adresaci: osoby zatrudnione i starające się o zatrudnienie na stanowiska badawcze i badawczo-dydaktyczne

Działanie 3.4.2. Opracowanie wzoru szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego

Opis działania: stworzenie jednolitego wzoru ogłoszenia rekrutacyjnego zawierającego wykaz punktów, które powinny być w nim zawarte, opis załączników dołączanych do ogłoszenia, a także formułę podkreślającą równościowe traktowanie osób kandydujących na stanowisko. W szablonie będzie stosowany język neutralny płciowo, tak aby nie wyróżniać i nie preferować żadnej z płci

Wskaźnik: Stworzenie szablonu; stosowanie szablonu w ogłoszeniach rekrutacyjnych

Jednostka odpowiedzialna: Prorektor ds. Ogólnych, Prorektor ds. Współpracy z Zagranicą, Prorektor ds. Nauki, Rektorska Komisja ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w UR w Krakowie, Biuro Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Biuro Spraw Osobowych

Termin realizacji: do końca 2022 roku

Adresaci: osoby kandydujące do pracy w UR w Krakowie

Działanie 3.4.3. Opracowanie rekomendacji dla prowadzenia oceny osób kandydujących o pracę w UR

Opis działania: stworzenie rekomendacji w formie dokumentu, który w przekrojowy sposób omówi zasady stosowane w postępowaniu rekrutacyjnym i będzie zawierał scenariusz rozmowy rekrutacyjnej, proponowany układ i kolejność pytań dotyczących poszczególnych obszarów i opisywał zagadnienia, które należy poruszyć w trakcie rozmowy, ale także wyszczególnił przykłady pytań, których nie powinno się zadawać w jej trakcie (np. pytania o dietę, plany rodzinne, stan cywilny, wiek, poglądy, wyznanie itp.). W rekomendacji będzie zalecenie dotyczące stosowania języka neutralnego płciowo, tak aby nie wyróżniać i nie preferować żadnej z płci

Wskaźnik: stworzenie rekomendacji

Jednostka odpowiedzialna: Prorektor ds. Ogólnych, Prorektor ds. Współpracy z Zagranicą, Prorektor ds. Nauki, Rektorska Komisja ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w UR w Krakowie, Biuro Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Biuro Spraw Osobowych

Termin realizacji: do końca 2022 roku

Adresaci: osoby prowadzące postępowania rekrutacyjne

Działanie 3.4.4. Opracowywanie materiałów/kampanii promocyjnych dotyczących rekrutacji na studia w sposób podkreślający równe szanse kandydatów

Opis działania: Przygotowanie materiałów/kampanii promocyjnych, które będą podkreślały otwartość postępowań rekrutacyjnych dla osób każdej płci, a także perspektywy późniejszego zatrudnienia w sposób obejmujący przedstawicieli obu płci, tak aby unikać powielania



i pogłębiania stereotypów dotyczących „męskich” i „kobięcych” kierunków studiów. Kampanie będą przygotowywane tak, aby nie wyróżniać i nie preferować żadnej z płci, ani osób z żadnej grupy społecznej, etnicznej, kulturowej, wyznaniowej itp.

Wskaźnik: liczba materiałów/kampanii uwzględniających dobre praktyki z zakresu wyrównywania szans

Jednostka odpowiedzialna: Prorektor ds. Kształcenia, dziekani wydziałów, Biuro Promocji i Rekrutacji, URSS, Samorząd Doktorantów

Termin realizacji: od 2023 roku

Adresaci: osoby kandydujące na studia w UR w Krakowie

Działanie 3.4.5. Prowadzenie statystyk dotyczących liczby osób ubiegających się o zatrudnienie i zatrudnianych w UR w Krakowie

Opis działania: na podstawie stanu faktycznego będą gromadzone i opracowywane dane statystyczne dotyczące liczby osób kandydujących na poszczególne grupy stanowisk wraz z danymi osób zatrudnianych na te stanowiska, informacjami o składzie komisji rekrutacyjnej, przebiegu postępowania rekrutacyjnego itp. Dane te będą analizowane z uwzględnieniem płci osób kandydujących. Na tej bazie przygotowywane będą roczne raporty, które, po zaopiniowaniu przez Rektorską Komisję ds. planu równości płci, będą publikowane w dedykowanej zakładce na stronie internetowej Uczelni poświęconej zagadnieniom równościowym

Wskaźnik: tworzenie rocznych raportów z postępowań rekrutacyjnych przy zatrudnianiu pracowników w UR

Jednostka odpowiedzialna: Prorektor ds. Ogólnych, dziekani wydziałów i kierownicy jednostek ogólnouczelnianych, Biuro Spraw Osobowych

Termin realizacji: corocznie w I kwartale roku (raport za rok ubiegły); począwszy od 2023 roku

Adresaci: wspólnota UR w Krakowie, osoby kandydujące o pracę w UR w Krakowie

Działanie 3.4.6. Prowadzenie statystyk dotyczących liczby osób kandydujących i przyjętych do Szkoły doktorskiej w UR w Krakowie oraz przewodów doktorskich

Opis działania: na podstawie stanu faktycznego będą gromadzone i opracowywane dane statystyczne dotyczące liczby osób kandydujących oraz osób przyjętych do Szkoły doktorskiej, wraz z informacjami o składzie komisji rekrutacyjnej, przebiegu postępowania rekrutacyjnego itp., a także dane dotyczące statystyk otwierania przewodów doktorskich i obron prac doktorskich. Dane te będą analizowane z uwzględnieniem płci osób kandydujących i przyjętych. Na tej bazie przygotowywane będą roczne raporty, które, po zaopiniowaniu przez Rektorską Komisję ds. planu równości płci, będą publikowane w dedykowanej zakładce na stronie internetowej Uczelni poświęconej zagadnieniom równościowym

Wskaźnik: tworzenie rocznych raportów z postępowań rekrutacyjnych do Szkoły doktorskiej oraz czynności w przewodach doktorskich i obron doktoratów

Jednostka odpowiedzialna: dyrektor szkoły doktorskiej, Przewodniczący rad dyscyplin

Termin realizacji: corocznie w IV kwartale roku (raport za ubiegły rok akademicki); począwszy od 2023 roku

Adresaci: wspólnota UR w Krakowie, osoby kandydujące do Szkoły doktorskiej, osoby przygotowujące prace doktorskie



Działanie 3.4.7. Prowadzenie statystyk dotyczących liczby osób kandydujących i przyjętych na poszczególne kierunki na studiach I i II stopnia lub studiach jednolitych oraz składających egzaminy dyplomowe

Opis działania: na podstawie stanu faktycznego będą gromadzone i opracowywane dane statystyczne dotyczące liczby osób kandydujących oraz osób przyjętych na poszczególne kierunki, na których realizowane jest kształcenie I i II stopnia lub kształcenie jednolite, a także składających egzaminy dyplomowe w poszczególnych wydziałach Uczelni. Dane te będą analizowane z podziałem na płeć. Na tej bazie przygotowywane będą roczne raporty, które, po zaopiniowaniu przez Rektorską Komisję ds. planu równości płci, będą publikowane w dedykowanej zakładce na stronie internetowej Uniwersytetu poświęconej zagadnieniom równościowym

Wskaźnik: tworzenie rocznych raportów z postępowań rekrutacyjnych na wszystkie kierunki studiów realizowanych na I i II stopniu kształcenia, jednolitych studiów magisterskich oraz składania prac dyplomowych

Jednostka odpowiedzialna: Biuro Promocji i Rekrutacji, dziekani wydziałów

Termin realizacji: corocznie w IV kwartale roku (raport za rok ubiegły rok akademicki); począwszy od 2023 roku

Adresaci: wspólnota UR w Krakowie, osoby kandydujące na studia I i II stopnia oraz studia jednolite

Działanie 3.4.8 Wsparcie rozwoju kariery zawodowej osób powracających z urlopów rodzicielskich/wychowawczych

Opis działania: w Regulaminie Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie¹⁶ zostanie wprowadzona możliwość preferencyjnego ubiegania się o środki finansowe dla osób powracających do pracy po dłuższej przerwie spowodowanej opieką nad dziećmi

Wskaźnik: nowelizacja Regulaminu Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

Jednostka odpowiedzialna: Prorektor ds. Nauki, Biuro Nauki

Termin realizacji: od 2023 roku

Adresaci: osoby zatrudnione na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych powracające do pracy po urlopach rodzicielskich/wychowawczych

¹⁶ Zarządzenie Rektora Nr 48/2019 r. z dnia 4 lipca 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie, znowelizowane Zarządzeniem Rektora Nr 168/2019 r. z dnia 3 października 2019 r. w sprawie nowelizacji Zarządzenia Nr 48/2019. <https://bn.urk.edu.pl/index/site/7336>



3.5. Zapobieganie nieuzasadnionej nierówności płci w organach i procesach decyzyjnych (Cel 5)

Działanie 3.5.1. Monitorowanie składu gremiów decyzyjnych oraz obsadzania stanowisk kierowniczych w UR w Krakowie

Opis działania: na podstawie stanu faktycznego będą gromadzone i opracowywane dane statystyczne dotyczące składu gremiów decyzyjnych oraz przebiegu procesu obsadzania stanowisk i funkcji kierowniczych na wszystkich szczeblach organizacyjnych Uczelni, z uwzględnieniem płci powoływanych osób. Na tej bazie przygotowywane będą roczne/dwuletnie raporty, które będą publikowane w dedykowanej zakładce na stronie internetowej Uniwersytetu poświęconej zagadnieniom równościowym

Wskaźnik: tworzenie raportów dotyczących składu gremiów decyzyjnych i obsadzania stanowisk kierowniczych

Jednostka odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równości

Termin realizacji: corocznie w I kwartale roku (raport za ubiegły rok); począwszy od 2023 roku

Adresaci: wspólnota UR w Krakowie

Działanie 3.5.2. Stworzenie rekomendacji dotyczących zrównoważonej reprezentacji płci

Opis działania: przygotowanie dokumentu zawierającego rekomendacje sprzyjające równoważeniu udziału płci w przewodniczeniu w komisjach wydziałowych, uczelnianych, w kadrze zarządczej, w zespołach eksperckich i recenzenckich oraz w kierowaniu wydarzeniami naukowymi i popularyzatorskimi

Wskaźnik: stworzenie rekomendacji dotyczących zrównoważonej reprezentacji płci

Jednostka odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równości, Rektorska Komisja ds. planu równości płci

Termin realizacji: IV kwartał 2023 roku

Adresaci: wspólnota UR w Krakowie

3.6. Włączenie aspektu płci do badań naukowych i treści dydaktycznych (Cel 6)

Działanie 3.6.1. Przygotowanie strategii informacyjnej i rekomendacji dotyczących włączania wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych

Opis działania: opracowanie strategii informacyjnej obejmującej przygotowanie materiałów, akcji informacyjnych, szkoleń i konsultacji oraz rekomendacji dotyczących problematyki włączania wymiaru płci do treści badawczych, dydaktycznych i popularyzatorskich

Wskaźnik: stworzenie materiałów informacyjnych; mechanizmu konsultacyjnego i rekomendacji

Jednostka odpowiedzialna: Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, Biuro Programów i Jakości Kształcenia

Termin realizacji: IV kwartał 2022 roku

Adresaci: wspólnota UR w Krakowie



Działanie 3.6.2. Prowadzenie statystyk dotyczących osób aplikujących, otrzymujących i prowadzących projekty badawcze, badawczo-rozwojowe i badania zlecone

Opis działania: na podstawie stanu faktycznego będą gromadzone i opracowywane dane statystyczne dotyczące liczby osób aplikujących, otrzymujących i prowadzących projekty badawcze, badawczo-rozwojowe oraz badania zlecone z podziałem na poszczególne kategorie projektów. Dane te będą analizowane z uwzględnieniem płci. Na tej bazie przygotowywane będą roczne raporty, które, po zaopiniowaniu przez Rektorską Komisję ds. planu równości płci, będą publikowane w dedykowanej zakładce na stronie internetowej Uczelni poświęconej zagadnieniom równościowym

Wskaźnik: tworzenie rocznych raportów dotyczących osób aplikujących, otrzymujących i prowadzących projekty badawcze

Jednostka odpowiedzialna: Biuro Nauki, Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, Centrum Transferu Technologii

Termin realizacji: corocznie w I kwartale roku (raport za rok ubiegły); począwszy od 2023 roku

Adresaci: wspólnota UR w Krakowie



4. PODSUMOWANIE

Cele określone w niniejszym Planie, a także działania zaproponowane dla ich realizacji wpisują się w pięć najważniejszych obszarów zdefiniowanych przez Komisję Europejską jako kluczowe dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach.

Niniejszy dokument spełnia również cztery podstawowe wymagania, stawiane Planom Równości Płci. Jest dokumentem oficjalnym, zatwierdzonym i podpisanym przez JM Rektora Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie, opublikowanym na stronie internetowej oraz w Biuletynie Informacji Publicznej, co sprzyja jego szerokiemu upowszechnieniu zarówno wśród wspólnoty Uczelni, jak i w przestrzeni publicznej.

Władze Uczelni zadeklarowały gotowość do przeznaczenia odpowiednich środków i poniesienia nakładów finansowych związanych z wdrażaniem Planu oraz realizacją zaplanowanych celów i działań. Plan został opracowany na podstawie analizy danych na temat osób zatrudnionych i kształcących się w UR w Krakowie z podziałem na płeć. Zaplanowano również monitoring i publikowanie corocznych sprawozdań dla realizacji poszczególnych działań na podstawie zadeklarowanych wskaźników. W dokumencie przewidziano działania o charakterze szkoleniowym i edukacyjnym podejmowanych w celu zwiększania świadomości całej wspólnoty UR w Krakowie (w tym kadry zarządzającej) z zakresu równości płci, nieświadomych uprzedzeń ze względu na płeć oraz zapobieganiu dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu.

Niniejszy Plan stworzono jako narzędzie zmian instytucjonalnych, które ma wesprzeć UR w Krakowie w podejmowaniu działań na rzecz bardziej wyrównanej reprezentacji kobiet i mężczyzn w świecie nauki. Jego głównym zadaniem jest osiągnięcie długoterminowego i zrównoważonego postępu w uzyskaniu równości płci w badaniach i innowacjach. Szczególne znaczenie nadaje się w nim zmianom organizacyjnym i świadomościowym, bo to między innymi one przyczyniają się do osiągnięcia naukowej doskonałości, a włączenie wymiaru płci w treści badawcze i dydaktyczne otwiera nowe horyzonty i tworzy nową wiedzę. Co więcej, podnoszenie świadomości i wrażliwości ludzi w zakresie równości płci przyczynia się do zmiany postaw i kreowania pozytywnych zachowań nie tylko w Uczelni, ale także w innych sferach ich życia.



5. BIBLIOGRAFIA

1. Zarządzenie Rektora Nr 44/2021 z dnia 22 kwietnia 2021 roku w sprawie powołania Rektorskiej Komisji ds. planu równości płci. https://urk.edu.pl/zasoby/23/zr_44_2021.pdf
2. Statut Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie z dnia 28 czerwca 2021 roku. https://akty.urk.edu.pl/statut_uczelni.html
3. Misja uczelni - https://urk.edu.pl/misja_uczelni.html.
4. European Commission (2012) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth.
5. European Institute for Gender Equality (2016) Gender Equality in Academia and Research. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equalityresearch>.
6. Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego (RGNiSW). Pismo z 9 września 2016 r. (znak DSW.ZNU.621.91.2015.3.Eko).
7. NCN (2019 a) Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018. https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2018.pdf.
8. NCN (2019b) 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. European Commission, EUR 21620 – Europejska Karta Naukowca. Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. ISBN 92-894-9327-5.
10. Strategia Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie na lata 2021 – 2025 https://urk.edu.pl/zasoby/23/Strategia_Uniwersytetu_Rolniczego_im_H_Kollataja_w_Krakowie_na_lata_2021_2025.pdf
11. Zarządzenie Rektora nr 175/2019 z dnia 16 października 2019 roku w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie. https://urk.edu.pl/zasoby/23/zr_175_2019.pdf
12. Zarządzenie Rektora Nr 15/2011 z dnia 17 czerwca 2011 roku, w sprawie wprowadzenia w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie "Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej". https://akty.urk.edu.pl/zasoby/23/zr_15_2011.pdf
13. Zarządzenie Rektora Nr 52/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku, w sprawie wprowadzenia Regulaminu dofinansowania zadań związanych ze stworzeniem studentom i doktorantom Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie, będącym osobami niepełnosprawnymi warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia. https://akty.urk.edu.pl/zasoby/23/zr_52_2014.pdf
14. Komunikat Rektora Nr 1/2021 z dnia 5 stycznia 2021 roku w sprawie powołania Komisji Dyscyplinarnych oraz Rzeczników Dyscyplinarnych w Uczelni. https://urk.edu.pl/zasoby/23/k_1_2021.pdf
15. https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_pl
16. Zarządzenie Rektora Nr 48/2019 r. z dnia 4 lipca 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie znowelizowane Zarządzeniem Rektora Nr 168/2019 r. z dnia 3 października 2019 r. w sprawie nowelizacji Zarządzenia Nr 48/2019. <https://bn.urk.edu.pl/index/site/7336>