



UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
W POZNANIU

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI NA UNIWERSYTECIE EKONOMICZNYM W POZNANIU NA LATA 2022-2025

dr hab. Baha Kalinowska-Sufinowicz, prof. UEP
Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania

W POCZUCIU SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI
PROWADZIMY INNOWACYJNE BADANIA
ORAZ KSZTAŁCIMY LIDERKI I LIDERÓW PRZYSZŁOŚCI.

Imię i Nazwisko

DD.MM.RRRR r.

Plan wystąpienia

1. Wprowadzenie

[Zarządzenie nr 4/2022 | Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu \(ue.poznan.pl\)](#)

2. Diagnoza

3. Cele polityki równości płci na UEP

1. Wprowadzenie

PRP na UEP na lata 2022-2025

- schemat działań równościowych
- zestaw rozwiązań i procedur
 - wyrównywanie szans płci
 - osiągnięcie równości płci
- język neutralny
- struktura

Spis treści

1. WPROWADZENIE	3
2. DIAGNOZA W PERSPEKTYWIE PŁCI	4
Osoby studiujące	4
Osoby będące absolwentami	6
Osoby pracujące	9
Otoczenie instytucjonalne	17
Finansowanie badań	20
3. INSTYTUCJE I PROCEDURY RÓWNOŚCIOWE I ANTYMOBBINGOWE NA UEP	22
Instytucja na rzecz równego traktowania	22
Procedury, rozwiązania i badania na rzecz równości płci	24
Procedury antymobbingowe	27
4. CELE POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI NA UEP	28
Cel 1. Podnoszenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie istotności równości płci i różnorodności na UEP	29
Cel 2. Zwiększenie przepływu informacji na temat sytuacji osób pracujących i studiujących w zależności od płci	32
Cel 3. Wspomaganie rozwoju karier poprzez ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym, w tym rodzinnym	34
Cel 4. Dbłość o zrównoważoną reprezentację płci	37
Cel 5. Zamykanie luki płacowej ze względu na płeć	40
5. ZAŁOŻENIA POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI NA UEP – PODSUMOWANIE	41
6. BIBLIOGRAFIA	51

1. Wprowadzenie

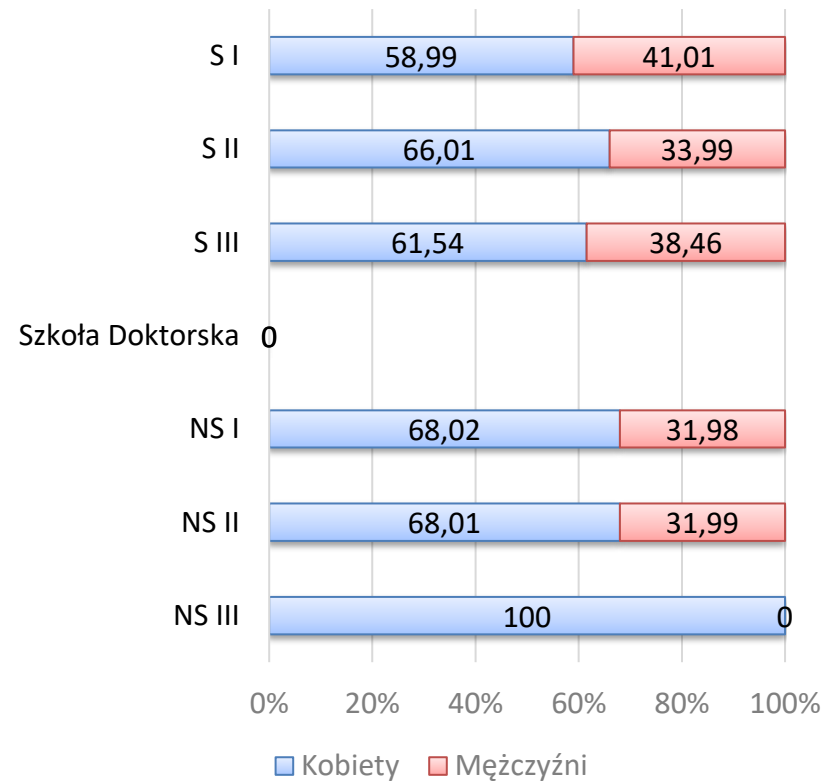
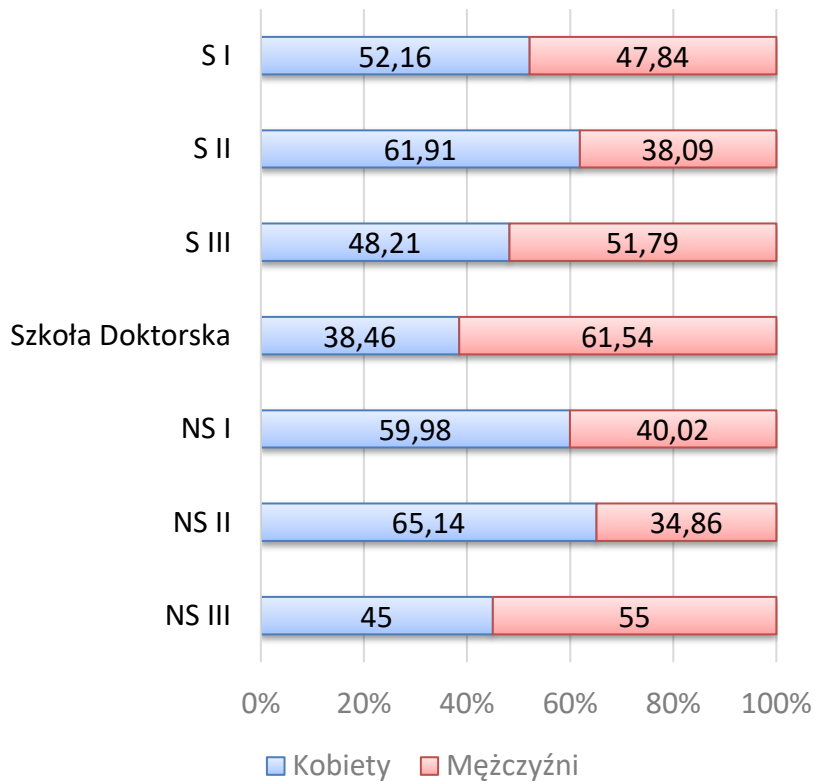


2. Diagnoza

Struktura osób **studiujących** na UEP

Struktura osób będących **absolwentami** UEP

według poziomu i formy studiów oraz płci w roku akademickim 2020/2021 (stan na: 31.12.2020, w %)



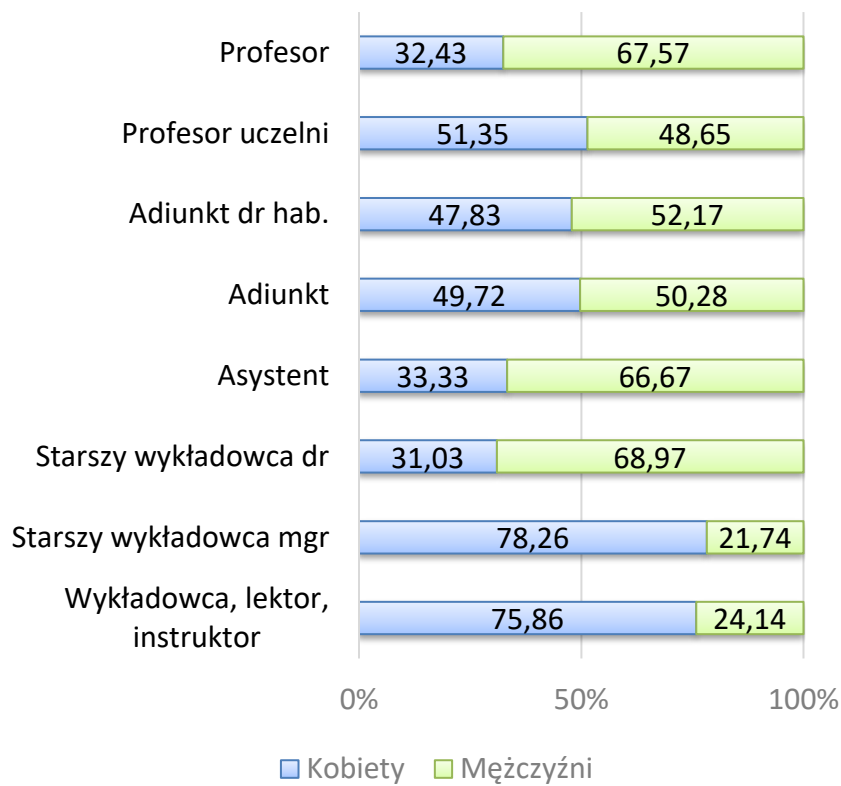
Symbole: S – stacjonarne, NS – niestacjonarne

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z Działu Dydaktyki UEP

2. Diagnoza

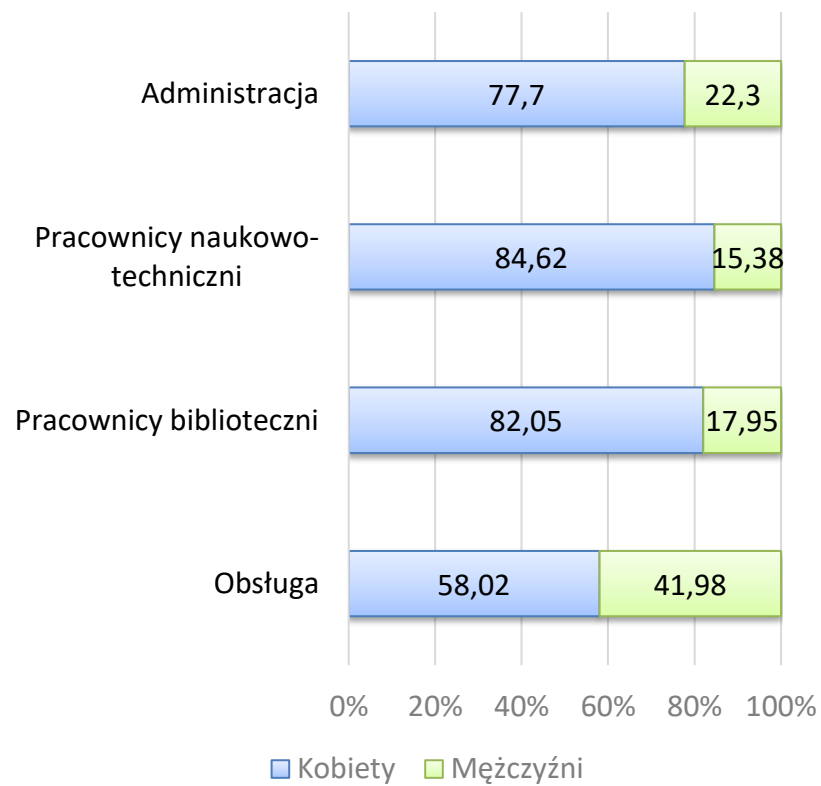
Struktura osób zatrudnionych jako **nauczyciele akademicy** według stanowisk i płci na UEP

(stan na: 31.12.2020, w %)



Struktura osób zatrudnionych **niebędących nauczycielami akademickimi** według grup pracowniczych i płci na UEP

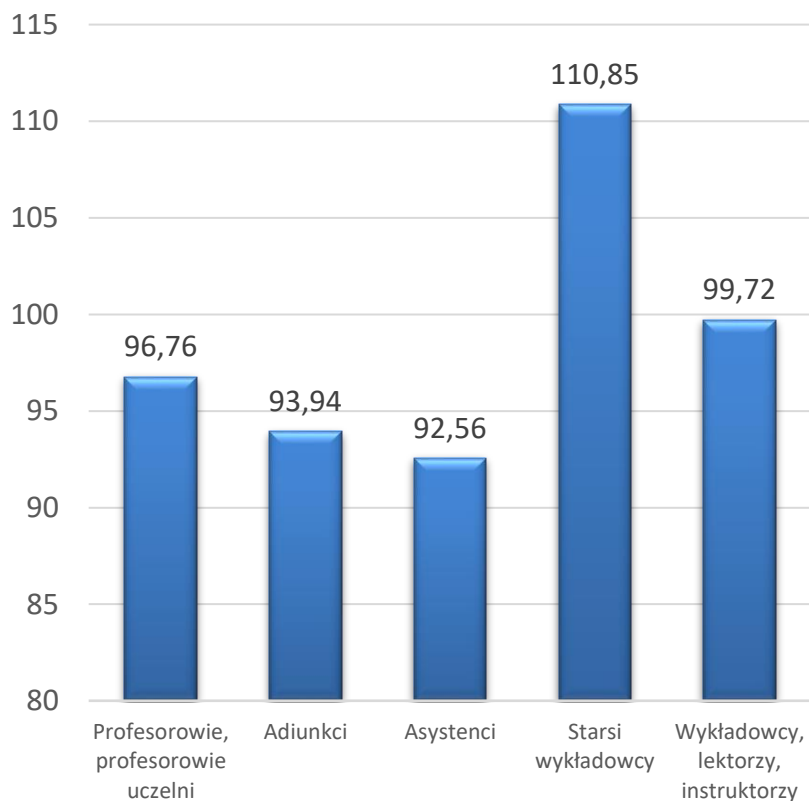
(stan na: 31.12.2020, w %)



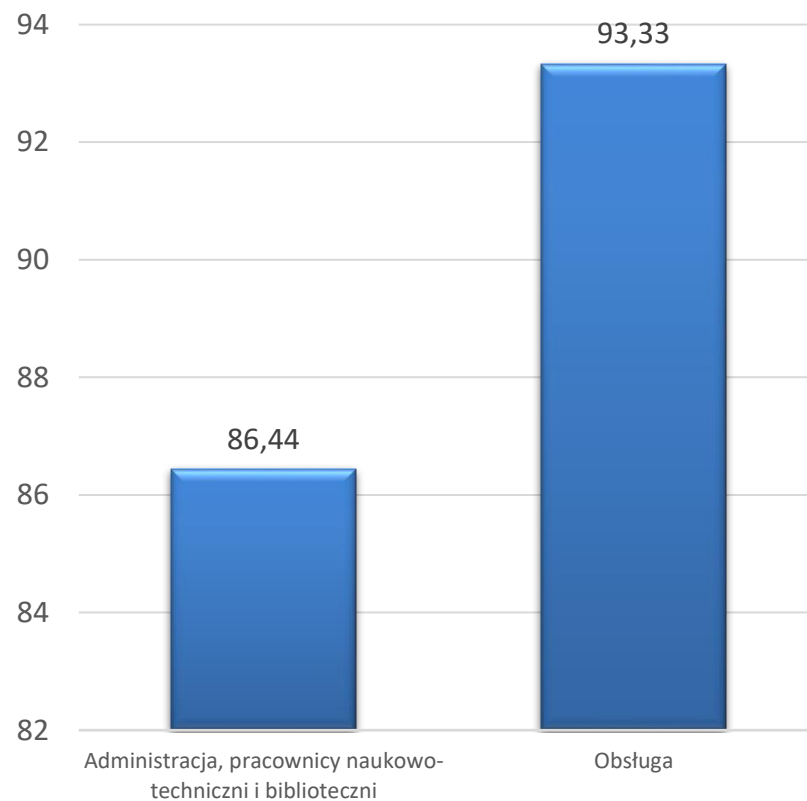
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z Działu Spraw Pracowniczych UEP

2. Diagnoza

Wskaźnik *k* według stanowisk osób będących **nauczycielami akademickimi** na UEP (stan na: 31.12.2020, w %, według mediany miesięcznych wynagrodzeń brutto)



Wskaźnik *k* według grup pracowniczych osób **niebędących nauczycielami akademickimi** na UEP (stan na: 31.12.2020, w %, według mediany miesięcznych wynagrodzeń brutto)



Uzupełnienia:

1. Mediana w grupach pracowniczych obliczona z wynagrodzeń miesięcznych brutto wynikających z umów o pracę/mianowań w przeliczeniu na pełen etat (wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny)

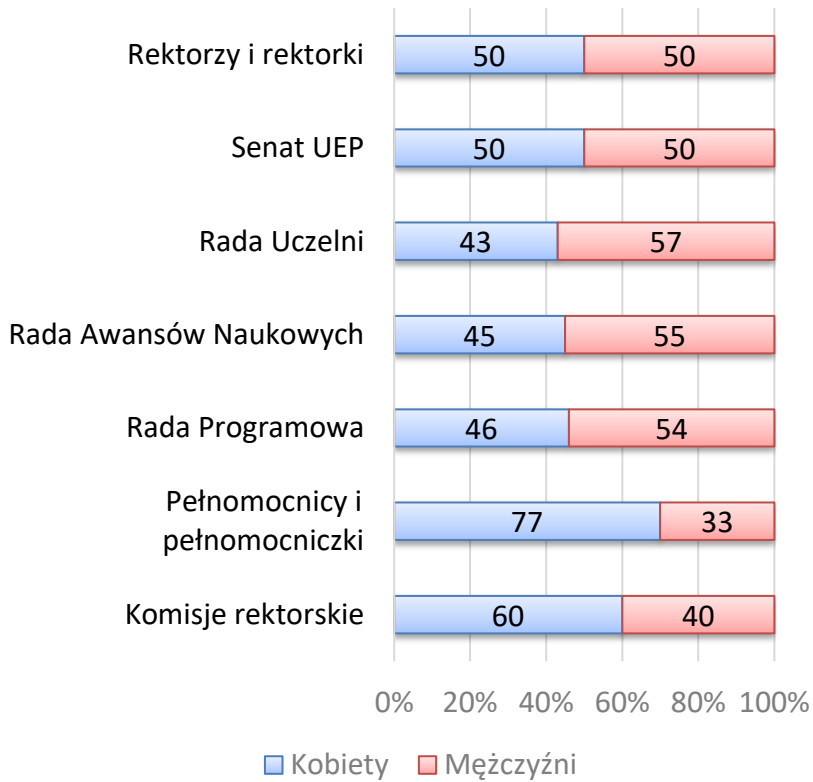
2. Wskaźnik *k* obliczono jako udział wynagrodzenia kobiet w wynagrodzeniu mężczyzn, pomnożony przez 100%.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z Działu Spraw Pracowniczych UEP.

2. Diagnoza

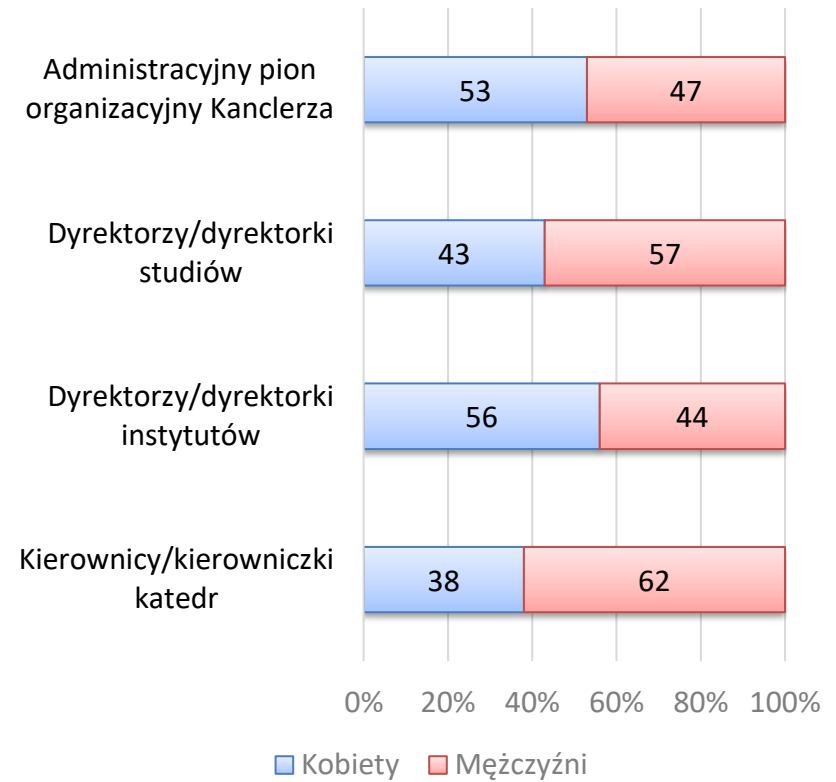
Struktura władz UEP według organów i płci

(stan na: 30.11.2021, w %)



Struktura administracji UEP według organów i płci (stanowiska dyrektorskie i kierownicze)

(stan na: 30.11.2021, w %)



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z portalu UEP

3.

Cele polityki równości płci na UEP

1

Podnoszenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie istotności równości płci i różnorodności

2

Zwiększanie przepływu informacji na temat osób pracujących i studiujących w perspektywie płci

3

Wspomaganie rozwoju karier poprzez ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym

4

Dbłość o zrównoważoną reprezentację płci

5

Zamykanie luki płacowej ze względu na płeć



3. Cele polityki równości płci na UEP

Cel 1.

Podnoszenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie istotności równości płci i różnorodności na UEP

- Wdrożenie procedury wobec molestowania i molestowania seksualnego
- Szkolenia z zakresu równości płci, różnorodności, zakazu dyskryminacji
- Konferencje, seminaria, spotkania dotyczące wyrównywania szans płci oraz wybranych form dyskryminacji kobiet i mężczyzn w sferze publicznej i zawodowej, w tym molestowania oraz molestowania seksualnego
- Stosowanie języka neutralnego ze względu na płeć i włączającego

3. Cele polityki równości płci na UEP

Cel 2.

Zwiększenie przepływu informacji na temat sytuacji osób pracujących i studiujących w zależności od płci

Gromadzenie, analiza i ocena danych statystycznych dotyczących

- pracujących jako nauczyciele akademicy ze względu na płeć i stanowisko (1)
- pracujących jako osoby niebędące nauczycielami akademickimi ze względu na płeć oraz stanowisko (2)
- Szkoły Doktorskiej na UEP w zależności od płci (3)
- osób studiujących na UEP w podziale na płeć (4)

3. Cele polityki równości płci na UEP

Cel 3.

Wspomaganie rozwoju karier poprzez ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym, w tym rodzinnym

Grupa docelowa (3.1): osoby będące nauczycielami akademickimi

- Eliminowanie napięć pomiędzy karierą naukową i wyborami życiowymi poprzez obniżanie presji na zdobywanie doświadczenia międzynarodowego w postaci długookresowych wyjazdów zagranicznych
- Rozważenie wprowadzenia kategorii „zobowiązania opiekuńcze nad osobą zależną” w formularzu oceny okresowej

Grupa docelowa (3.2): osoby niebędące nauczycielami akademickimi

- Przeprowadzenie konsultacji w grupie osób niebędących nauczycielami akademickimi na temat m.in. uelastyczniania świadczenia pracy poprzez np. stosowanie ruchomego czasu pracy, pracy zdalnej, etc.

3. Cele polityki równości płci na UEP

Cel 3.

Wspomaganie rozwoju karier poprzez ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym, w tym rodzinnym

Grupa docelowa (3.3): osoby będące doktorantami i młodymi badaczami

- Wsparcie mentorskie dla młodych badaczek i badaczy do 35. roku życia zapewniane przez osoby kierujące katedrami lub inne osoby przez nie wskazane,
- Networking dla doktorantek i doktorantów realizowany w ramach Rady Doktorantów UEP

Grupa docelowa (3.4): osoby studiujące na UEP

- Dostęp do konsultacji w trybie online dla osób studiujących, a opiekujących się osobami zależnymi

3. Cele polityki równości płci na UEP

Cel 4.

Dbłość o zrównoważoną reprezentację płci

- Wyrównywanie reprezentacji płci w trakcie rekrutacji osób mających studiować na UEP
- Wyrównywanie reprezentacji płci w trakcie rekrutacji do Szkoły Doktorskiej UEP
- Dbłość o zrównoważoną reprezentację płci we władzach UEP, administracji oraz innych jednostkach UEP
- Dbłość o zrównoważoną reprezentację płci osób ubiegających się o granty

3. Cele polityki równości płci na UEP

Cel 5.

Zamykanie luki płacowej ze względu na płeć

- Gromadzenie, analiza i ocena poziomu wynagrodzeń osiągniętych w zależności od płci, również z uwzględnieniem nagród pieniężnych i innych świadczeń pracowniczych wpływających na poziom wynagrodzeń
- Monitorowanie zmian w zakresie nierówności płacowych pomiędzy kobietami i mężczyznami, z uwzględnieniem zakresu zadań i obowiązków oraz wyników pracy
- Wyjaśnianie przyczyn zróżnicowania poziomu wynagrodzeń według płci – zarówno na niekorzyść kobiet, jak i mężczyzn

Bibliografia

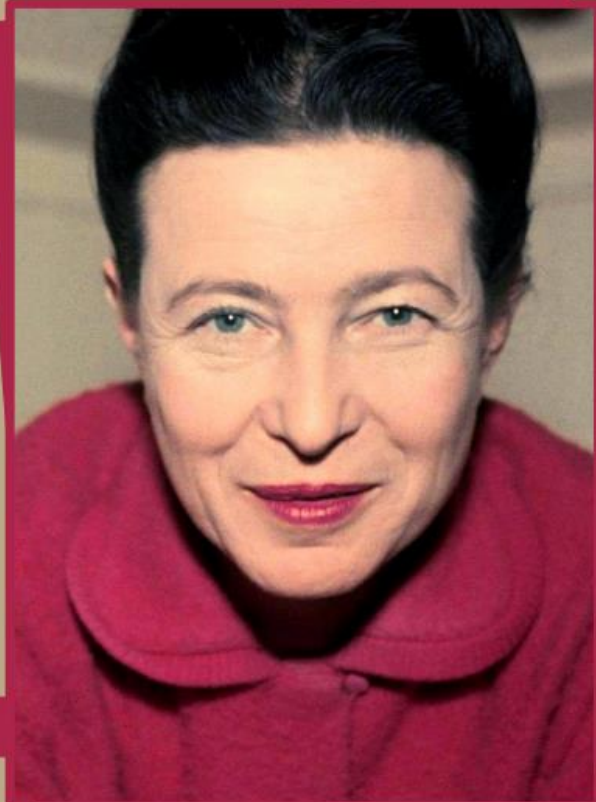
1. UEP. (2022). *Zarządzenie Rektora UEP nr 4/2022 w sprawie wprowadzenia Planu równości płci na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu na lata 2022-2025*. Pobrano z lokalizacji <https://ue.poznan.pl/pl/universytet,c13/uregulowania-wewnetrzne,c30/zarzadzenia-rektora,c77/zarzadzenie-nr-4-2022,a103592.html>
2. EIGE. (2021). *Gender Equality in Academia and Research. What is a Gender Equality Plan*. Pobrano z lokalizacji European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>
3. Kalinowska-Sufinowicz, B. (2020a). *Jak reagować na molestowanie seksualne? Poradnik - wersja 2.0*. Pobrano z lokalizacji Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu: https://ue.poznan.pl/pl/aktualnosci,c16/aktualnosci,c15/debata-molestowanie,a91844.html?fbclid=IwAR2khKyVuIA9IAf4B-F6dJRzYBLcuOJkLDQhgkqGfynKqVEAgN0APXB_Udc
4. Kalinowska-Sufinowicz, B. (2020b). *How to Respond to Sexual Harassment?* Pobrano z lokalizacji Poznań University of Economics and Business: <https://ue.poznan.pl/en/news,c16/news,c15/guidebook-how-to-respond-to-sexual-harassment,a94712.html>
5. UEP. (2021h). *Misja, wartości i wizja Strategii 2021-2024 UEP*. Pobrano z lokalizacji Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu: <https://ue.poznan.pl/pl/misja-wartosci-i-wizja,a98957.html>
6. UW. (2021). *Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego*. Pobrano z lokalizacji Uniwersytet Warszawski: <https://www.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2021/02/plan-rownosci-plci-dla-universytetu-warszawskiego.pdf>



Dziękuję za uwagę!



**CHANGE YOUR LIFE TODAY.
DON'T GAMBLE ON THE FUTURE,
ACT NOW, WITHOUT DELAY.**



Simone de Beauvoir



Źródło cytatu: <https://competitionaffairs.blogspot.com/2014/07/5-amazing-inspirational-quote-pictures.html>



UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
W POZNANIU