Załącznik
do Zarządzenia nr 110/2025 Rektora UEP
z dnia 31 grudnia 2025 roku

W poczuciu społecznej odpowiedzialności prowadzimy innowacyjne badania

oraz kształcimy liderki i liderów przyszłości

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

W UNIWERSYTECIE EKONOMICZNYM W POZNANIU

NA LATA 2022-2026

(tekst jednolity)

dr hab. Baha Kalinowska-Sufinowicz, prof. UEP

Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Poznań 2021

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. Dbałość 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

Plan Równości Płci (dalej: PRP) w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu obejmuje schemat działań równościowych proponowanych do wdrożenia w latach 2022-2026. PRP stanowi wieloaspektowy zestaw rozwiązań i procedur, których implementacja doprowadzi do wyrównywania szans płci, a w konsekwencji – do osiągnięcia równości płci w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu.

Struktura Planu Równości Płci jest następująca. W pierwszej kolejności dokonano diagnozy sytuacji panującej na UEP w perspektywie płci. Analizie poddano osoby studiujące, będące absolwentami, pracujące, a także otoczenie instytucjonalne i finansowanie badań. Na tej podstawie zidentyfikowano wyzwania oraz sformułowano cele polityki równości płci na UEP na lata 2022-2026, które są następujące:

Cel 1: podnoszenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie istotności równości płci i różnorodności na UEP,

Cel 2: zwiększenie przepływu informacji na temat sytuacji osób pracujących i studiujących w zależności od płci,

Cel 3: wspomaganie rozwoju karier poprzez ułatwianie łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym, w tym rodzinnym,

Cel 4: dbałość o zrównoważoną reprezentację płci,

Cel 5: zamykanie luki płacowej ze względu na płeć.

Każdy z powyższych celów został scharakteryzowany poprzez skonkretyzowanie właściwej grupy docelowej, wskaźników sukcesu oraz instytucji odpowiedzialnych za implementację zmian oraz monitorowanie efektów.

W PRP zastosowano język inkluzywny, włączający nie tylko kobiety i mężczyzn, ale również osoby niebinarne. Celem przyświecającym stosowaniu języka neutralnego ze względu na płeć jest dostrzeżenie i docenienie różnorodności, a także zapewnienie o otwartości i szacunku wobec każdego człowieka, niezależnie od płci i innych cech.

W przygotowywaniu raportu pomocne były wytyczne Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE, 2021), a także Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego (UW, 2021).

Baha Kalinowska-Sufinowicz

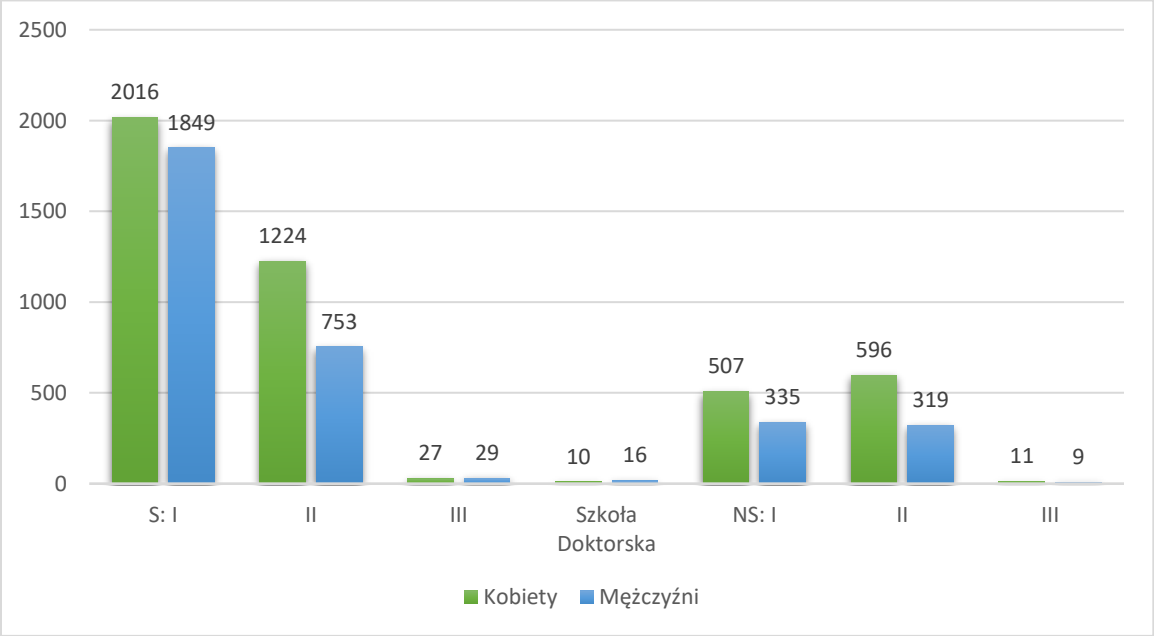
Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania

2. DIAGNOZA W PERSPEKTYWIE PŁCI

Osoby studiujące

Do analizy w większości grup wybrano najbardziej aktualne dane dotyczące roku akademickiego 2020/2021 według stanu na 31.12.2020 roku. W tym czasie ogółem w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu (dalej: UEP) studiowało na trzech poziomach oraz stacjonarnie i niestacjonarnie łącznie 4391 kobiet i 3310 mężczyzn. Liczbę osób studiujących według poziomu i formy studiów oraz płci przedstawiono na wykresie 1. Z kolei, struktura procentowa osób studiujących stacjonarnie i niestacjonarnie oraz według poziomu i formy studiów oraz płci została ujęta na wykresie 2.

Wykres 1. Liczba osób studiujących według poziomu i formy studiów oraz płci na UEP w roku akademickim 2020/2021 (stan na: 31.12.2020)



Symbole: S – stacjonarne, NS – niestacjonarne

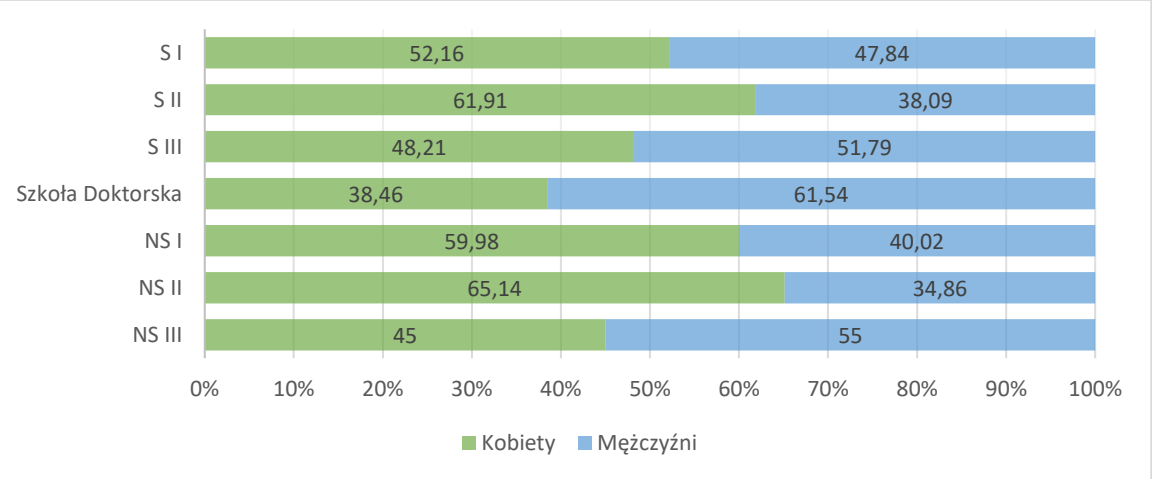
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z Działu Dydaktyki UEP

Rozpatrując rozkład liczbowy i procentowy w kolejnych grupach osób studiujących można dostrzec, że najliczniejszą zbiorowość stanowiły osoby uczące się w formie stacjonarnej na pierwszym stopniu studiów – ogółem 3865 osób. W tej grupie reprezentacja płci była najbardziej wyrównana: 52,16% studentek i 47,84% studentów. Drugą grupą – pod względem

liczebności – były osoby uczące się stacjonarnie na drugim stopniu, gdzie studiowało 1977 osób, w tym: niemal 62% stanowiły studentki i 38% – studenci.

Najmniej liczną społecznością byli doktoranci i doktorantki, a więc osoby uczące się w formie stacjonarnej na trzecim stopniu studiów. W tej grupie przewagę liczebną mieli doktoranci, stanowiąc niemal 52% wśród uczących się na studiach doktoranckich (inaczej: na trzecim stopniu studiów) oraz niemal 62% w Szkole Doktorskiej. Na tym poziomie kobiety stanowiły mniejszość: ok. 48% – na studiach doktoranckich i 38% w Szkole Doktorskiej. Biorąc pod uwagę nadreprezentatywność kobiet wśród osób uczących się na drugim stopniu studiów, można stwierdzić, że nierówności płci na trzecim stopniu są warte uwagi.

Wykres 2. Struktura osób studiujących według poziomu i formy studiów oraz płci na UEP 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

Osoby studiujące w formie niestacjonarnej stanowiły zdecydowanie mniej liczną zbiorowość. Na pierwszym stopniu studiów uczyło się 1098 osób, z czego niemal 60% stanowiły studentki, natomiast 40% – studenci. Grupa osób uczących się w formie niestacjonarnej na drugim stopniu studiów okazała się najbardziej sfeminizowana. W tej zbiorowości studentki stanowiły ponad 65%, natomiast studenci – 35%. Jeżeli chodzi o studia doktoranckie, to – podobnie jak w przypadku formy stacjonarnej – liczebnie przeważali doktoranci (55%) nad doktorantkami (45%).

Prowadząc diagnozę sytuacji osób studiujących należy podkreślić, że aktualnie w ofercie dydaktycznej UEP znajdują się przedmioty, których realizacja przez osoby studiujące,

przyczynia się do budowania i rozwoju świadomości w kwestiach związanych z równością płci, różnorodnością i niedyskryminacją. Są to przedmioty (wykłady) prowadzone w języku polskim:

- Dyskryminacja na rynku pracy,
- Dyskryminacja w sferze publicznej i zawodowej,

oraz w języku angielskim (zarówno dla osób z Polski, jak i z zagranicy):

- Labour Market and Gender Inequality.

Diagnozując sytuację osób studiujących i przy uwzględnieniu wyników badań dotyczących molestowania oraz molestowania seksualnego wśród studentek i studentów na polskich uczelniach, przeprowadzonych przez Rzecznika Praw Obywatelskich w 2018 roku (Rzecznik Praw Obywatelskich, 2019), a także na uczelniach publicznych przez Helsińską Fundację Praw Człowieka w 2019 roku (Gerlich, 2019) należy zwracać uwagę na wysokie znaczenie podnoszenia świadomości w kwestii istniejących procedur oraz możliwości obrony przed niepożądanymi zachowaniami, zgłaszanymi znacznie częściej przez kobiety, ale również i przez mężczyzn.

Osoby będące absolwentami

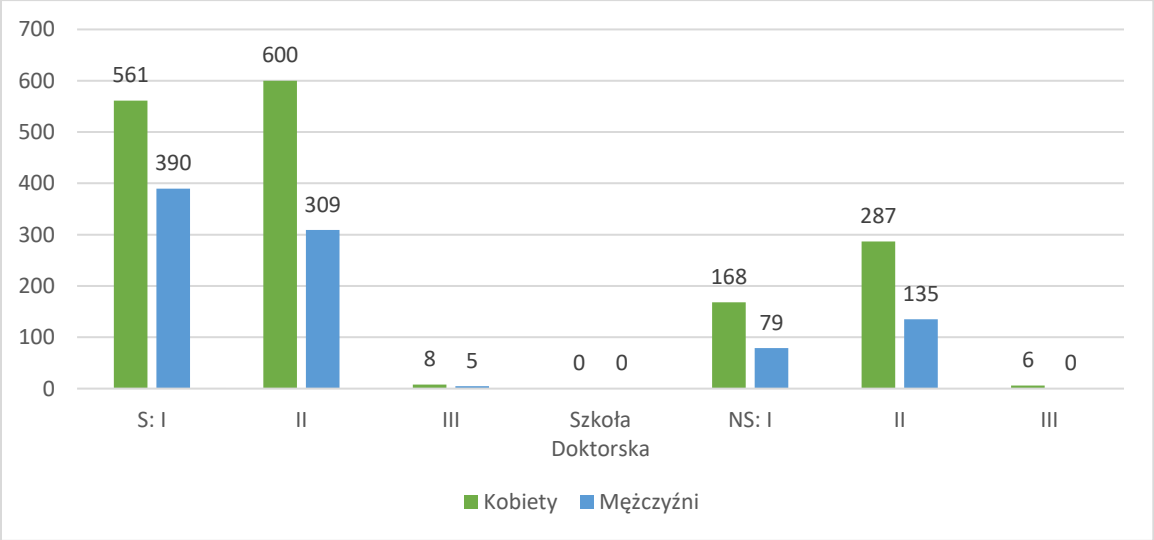
Osoby będące absolwentami UEP stanowiły zdecydowanie mniej liczną zbiorowość, w której było 1630 kobiet oraz 918 mężczyzn. Zbiorowość tę przedstawiono według poziomu i formy studiów oraz płci w ujęciu liczbowym – na wykresie 3 oraz w ujęciu procentowym – na wykresie 4.

Najwięcej osób kończyło studia w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu na pierwszym stopniu w formie stacjonarnej. W 2020 roku było to 561 studentek oraz 390 studentów. Warto podkreślić, że w tej zbiorowości współczynnik maskulinizacji był najwyższy, sięgając 41%, podczas gdy współczynnik feminizacji – 59%. Z kolei, studia na drugim stopniu zakończyło 600 absolwentek oraz 309 absolwentów. Udział kobiet na tym poziomie nauczania w trybie stacjonarnym wyniósł ok. 66%, natomiast mężczyzn – niemal 34%.

Osób kończących studia w formie niestacjonarnej było zdecydowanie mniej, jednak w tej zbiorowości współczynniki feminizacji były najwyższe. I tak, studia pierwszego stopnia w 2020 roku ukończyło 168 absolwentek i 79 absolwentów, natomiast studia drugiego stopnia – odpowiednio 287 kobiet i 135 mężczyzn. W obu przypadkach udział kobiet wynosił ok. 68%,

z kolei mężczyzn – ok. 32%. Wśród osób kończących niestacjonarnie studia doktoranckie (trzeciego stopnia) były wyłącznie kobiety.

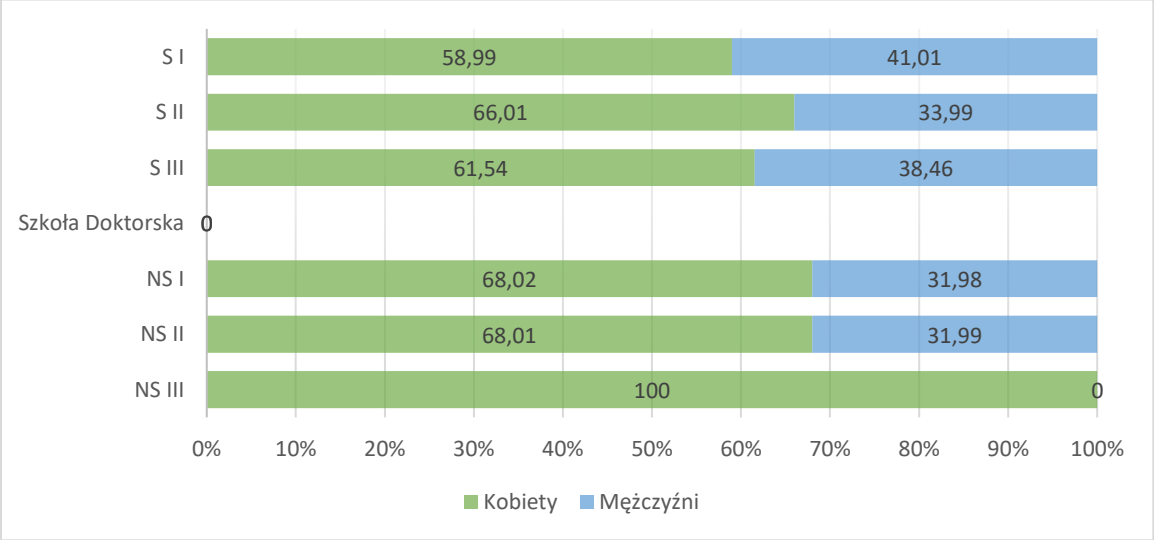
Wykres 3. Liczba osób będących absolwentami według poziomu i formy studiów oraz płci na UEP w roku akademickim 2020/2021 (stan na: 31.12.2020)



Symbole: S – stacjonarne, NS – niestacjonarne

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z Działu Dydaktyki UEP

Wykres 4. Struktura osób będących absolwentami UEP według poziomu i formy studiów oraz płci w roku akademickim 2020/2021 (stan na: 31.12.2020)

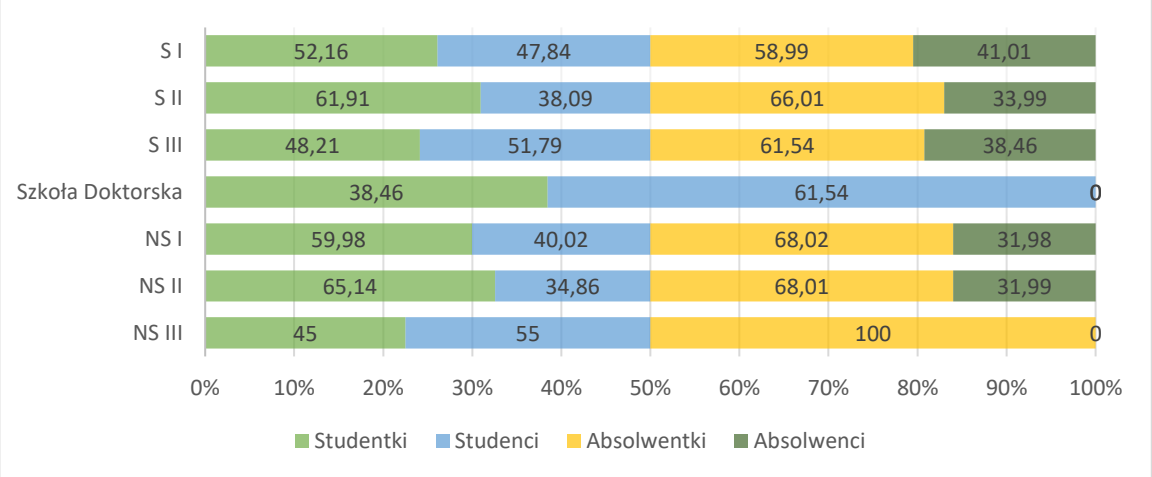


Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z Działu Dydaktyki UEP

Porównując dane dotyczące struktury osób studiujących do analogicznych wartości charakteryzujących osoby kończące studia i będące absolwentami na poszczególnych

poziomach i formach nauczania według płci (por. wykres 5), można zauważyć, że wskaźniki sukcesu rozumianego jako ukończenie studiów jako osoba będąca absolwentem (prawa część wykresu) w odniesieniu do struktury osób studiujących (lewa część wykresu) były zdecydowanie wyższe wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Największe różnice – na korzyść kobiet – wystąpiły wśród osób będących doktorantami. Pomimo że współczynniki maskulinizacji na tym poziomie nauczania – zarówno w formie stacjonarnej, niestacjonarnej, jak i w Szkole Doktorskiej – kształtowały się za każdym razem na wyższym poziomie niż odpowiednie współczynniki feminizacji, to w grupie osób kończących naukę na trzecim stopniu sytuacja się odwracała – odsetek kobiet przewyższał odsetek mężczyzn – na studiach stacjonarnych o ponad 13 p.proc., natomiast na studiach niestacjonarnych – o 55 p.proc. Z kolei, przewaga odsetka kobiet kończących studia na pierwszym stopniu studiów wynosiła w porównaniu do odpowiednich liczb osób studiujących ok. 7 punktów procentowych dla formy stacjonarnej oraz 8 p. proc. dla formy niestacjonarnej. W gronie osób uczących się na drugim stopniu studiów udział kobiet wśród osób kończących studia był wyższy o ok. 4 p.proc. dla formy stacjonarnej oraz o niemal 3 p.proc. – dla formy niestacjonarnej.

Wykres 5. Zestawienie struktury osób studiujących i będących absolwentami UEP według poziomu i formy studiów oraz płci w roku akademickim 2020/2021 (stan na: 31.12.2020)



Uzupełnienie: w 2020 roku żadna osoba nie ukończyła Szkoły Doktorskiej, dlatego przedstawiono jedynie osoby uczące się.

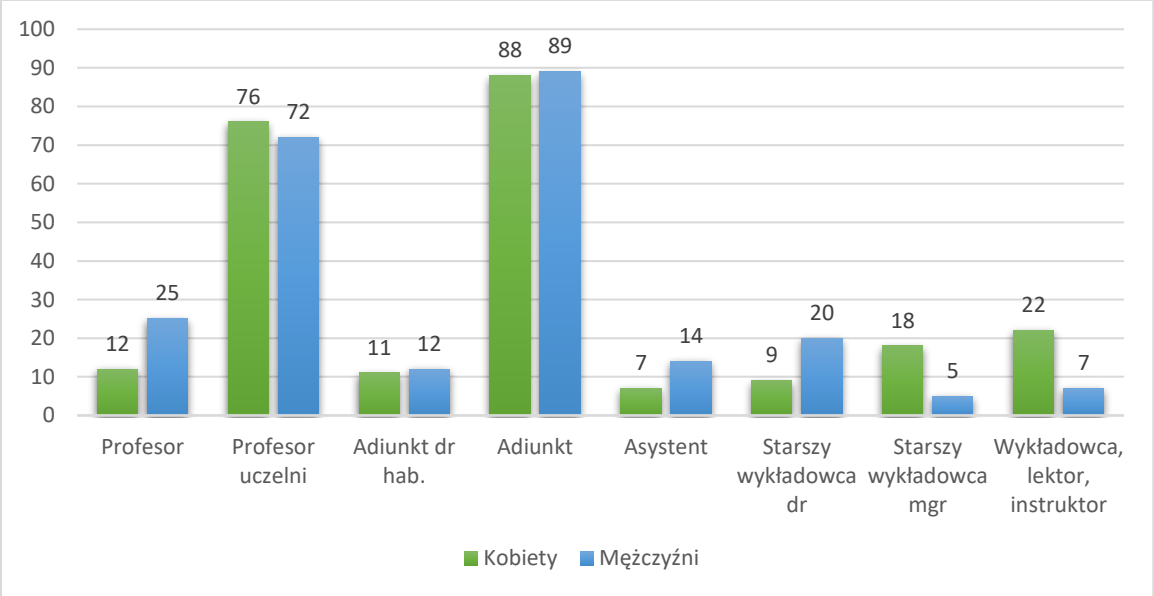
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z Działu Dydaktyki UEP

Osoby pracujące

Osoby pracujące na UEP dzielą się na dwie grupy: będące i niebędące nauczycielami akademickimi. W pierwszej kolejności przedstawiona będzie sytuacja kadry nauczającej, a następnie – osób pracujących w administracji. Przedmiotem analizy z perspektywy płci będą: liczba i struktura osób zatrudnionych według stanowisk lub grupy pracowniczej, liczby osób pracujących w niepełnym etacie oraz poziom i relacje wynagrodzeń.

Ogółem w 2020 roku na UEP w charakterze nauczycieli akademickich pracowało 487 osób, w tym: 243 kobiety oraz 244 mężczyzn, co oznacza wyrównanie reprezentacji płci w tej grupie.

Wykres 6. Liczba osób zatrudnionych jako nauczyciele akademiccy według stanowisk i płci na UEP (stan na: 31.12.2020)

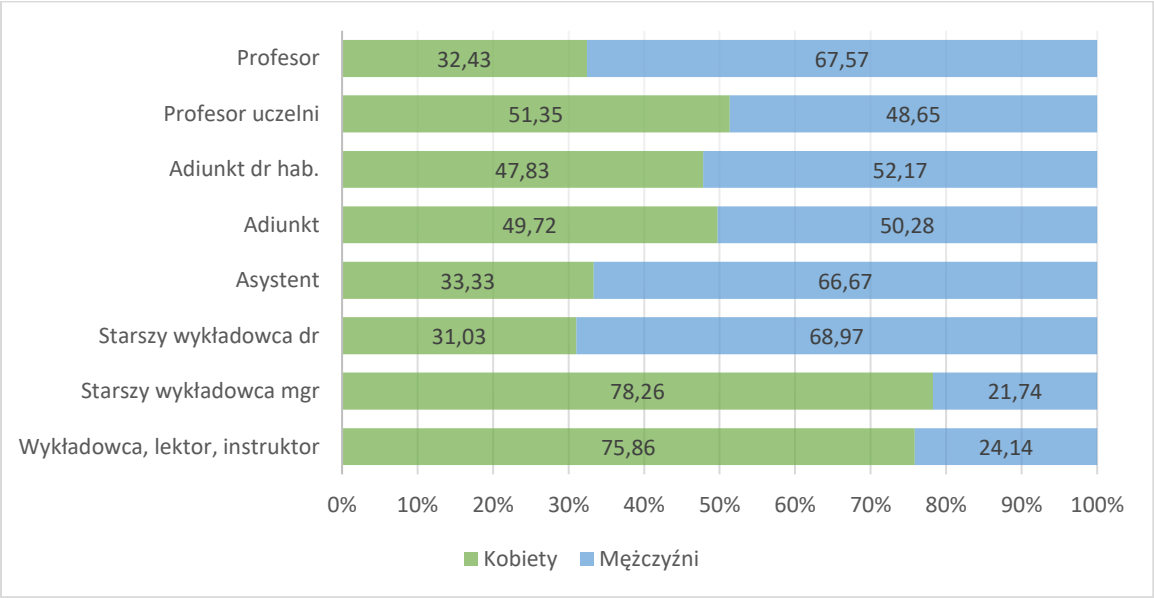


Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z Działu Spraw Pracowniczych UEP

Warto przyjrzeć się bliżej rozkładom liczbowym według stanowisk i płci. I tak, na wykresie 6 przedstawiono liczbę, natomiast na wykres 7 – strukturę osób zatrudnionych jako nauczyciele akademiccy według stanowisk i płci na UEP. Najwięcej osób wykonywało pracę w charakterze adiunktów. W tej grupie pracowało 89 adiunktów i 88 adiunktek, a więc udział obu płci był wysoce wyrównany. Kolejną dużą grupą były osoby zatrudnione jako profesorowie uczelni, wśród których kobiet (ok. 51%) było nieznacznie więcej niż mężczyzn (ok. 49%). Z kolei,

w grupie osób będących profesorami zdecydowanie dominowali liczebnie mężczyźni, stanowiąc niemal 68% tej zbiorowości nad kobietami (32%), co warte jest bliższego zastanowienia. Może to być rezultat zjawiska wydłużenia karier zawodowych kobiet z powodu odbywania urlopów macierzyńskich, które opóźniają awans zawodowy kobiet i pięcie się po kolejnych szczeblach kariery zawodowej lub też obserwowanego w ostatnim okresie na UEP stopniowego wyrównywania szans płci, wyraźnie uwypuklonego zwłaszcza w liczebności grup osób będących adiunktami, adiunktami – dr hab. oraz profesorami uczelni. Wraz z biegiem lat powinniśmy obserwować dalsze wyrównywanie się udziału kobiet i mężczyzn, również w grupie osób będących profesorami.

Wykres 7. Struktura osób zatrudnionych jako nauczyciele akademiccy według stanowisk i płci na UEP (stan na: 31.12.2020, w %)



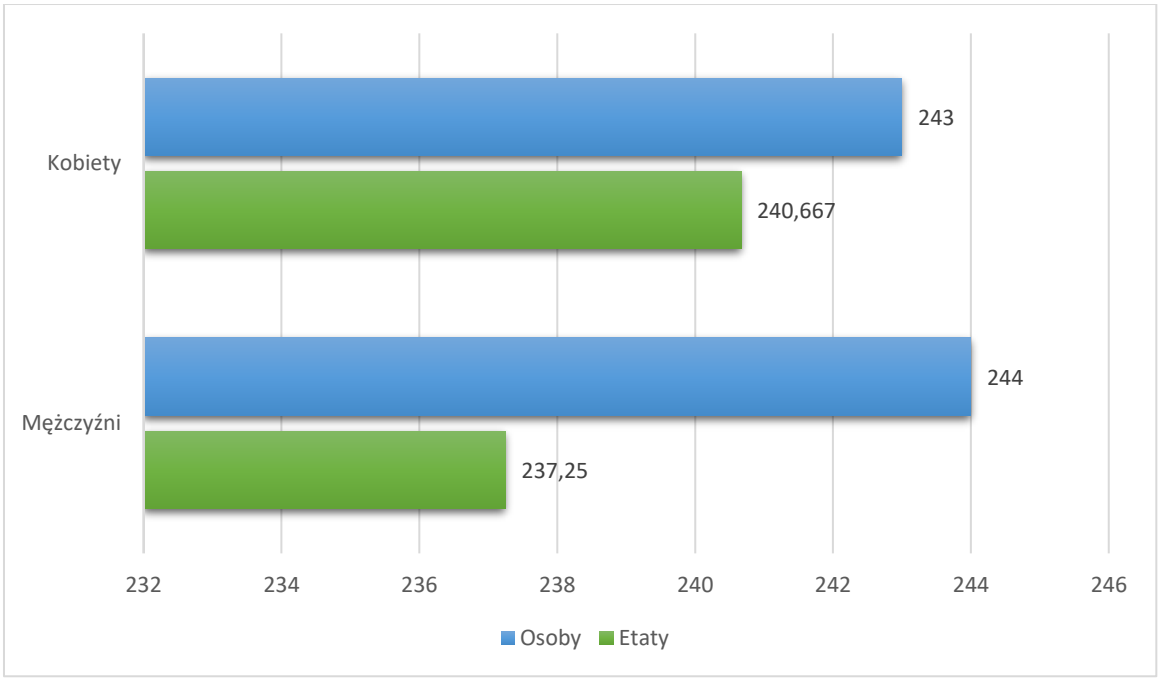
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z Działu Spraw Pracowniczych UEP

Największe nierówności pomiędzy płciami z przewagą liczebną kobiet można zauważyć w gronie osób zatrudnionych jako starszy wykładowca – magister, w której kobiety stanowiły 78%, a mężczyźni – 22% oraz jako wykładowca, lektor, instruktor, gdzie udział kobiet wynosił niemal 76%, natomiast mężczyzn – 24%. W ostatniej grupie było wiele lektorek zatrudnionych w Studium Praktycznej Nauki Języków Obcych, co miało wpływ na wysoki współczynnik feminizacji. Z kolei, znaczny zakres nierówności płci z przewagą liczebną mężczyzn obserwowany był w grupie osób będących starszymi wykładowcami – doktorami, gdzie udział

mężczyzn sięgał 69% i kobiet – 31% oraz asystentami, w której analogiczne wartości kształtowały się na poziomie 67% i 33%.

Porównując liczbę osób i etatów obejmowanych przez osoby zatrudnione w charakterze nauczycieli akademickich warto zwrócić uwagę na to, że to mężczyźni byli częściej zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy niż kobiety. Sytuacja ta różni się diametralnie od tej, jaka jest obserwowana ogółem w Polsce. Warto dodać, że niepełne zatrudnienie wśród mężczyzn dotyczyło takich stanowisk, jak: profesor uczelni, adiunkt, starszy wykładowca – doktor oraz wykładowca, lektor, instruktor, podczas gdy w gronie kobiet były to osoby pracujące w charakterze: starszego wykładowy – doktora i starszego wykładowcy – magistra.

Wykres 8. Liczba osób i etatów osób zatrudnionych jako nauczyciele akademiccy według płci na UEP (stan na: 31.12.2020, w %)



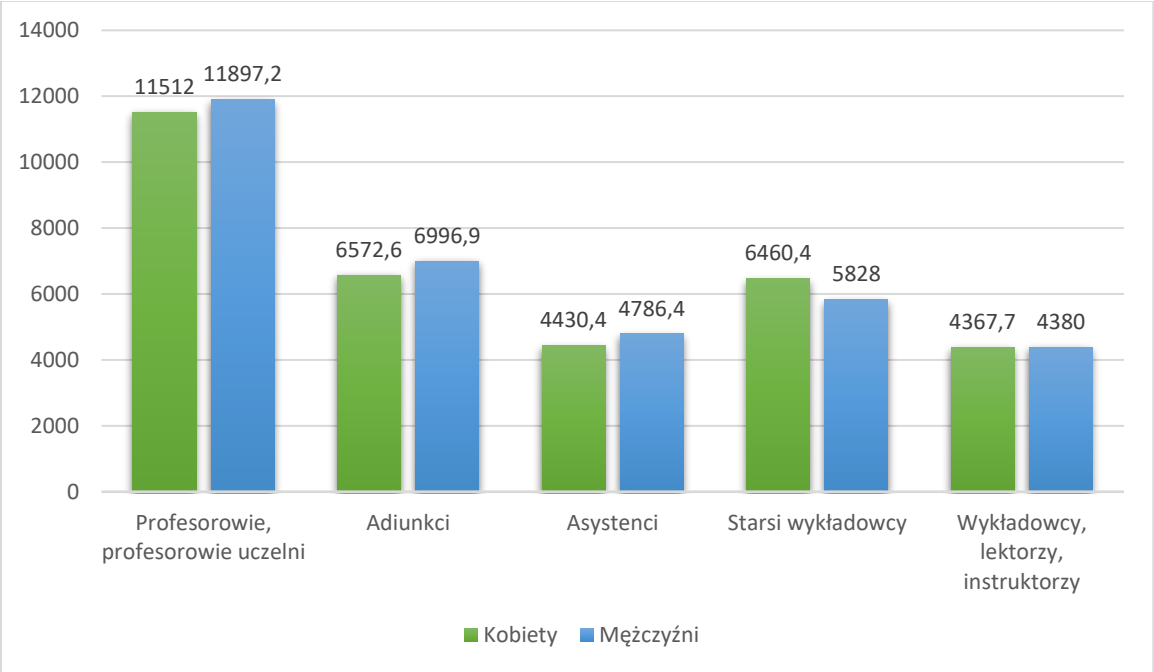
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z Działu Spraw Pracowniczych UEP

Analiza poziomu wynagrodzeń osób zatrudnionych jako nauczyciele akademiccy według stanowisk i płci została przeprowadzona z wykorzystaniem mediany miesięcznych wynagrodzeń brutto (por. wykres 9). Z kolei, do zbadania relacji wynagrodzeń pomiędzy płciami wykorzystano wskaźnik *k* (por. wykres 10), który informuje o tym, jaki jest udział wynagrodzeń kobiet (W_k) w wynagrodzeniu mężczyzn (W_m), a oblicza się go według wzoru:

$$\text{Wskaźnik } k = \frac{\text{W k}}{\text{W m}} * 100\%$$

Biorąc pod uwagę zróżnicowanie wynagrodzeń według płci w skali kraju i w zależności od sektora gospodarki można stwierdzić, że wprawdzie mieliśmy do czynienia z nierównościami płacowymi pomiędzy kobietami i mężczyznami, jednak nie były one znaczące. Istnieje wiele przyczyn zróżnicowania poziomu zarobków pomiędzy płciami i niewątpliwie warto w przyszłości rozważyć bliższe zbadanie potencjalnych źródeł istniejących nierówności w tej sferze, takich jak np. różnice w czasie pracy i liczbie nadgodzin, wysłudze lat, a także pełnieniu funkcji kierowniczych i dyrektorskich.

Wykres 9. Mediana miesięcznych wynagrodzeń brutto według stanowisk i płci osób będących nauczycielami akademickimi na UEP (stan na: 31.12.2020)



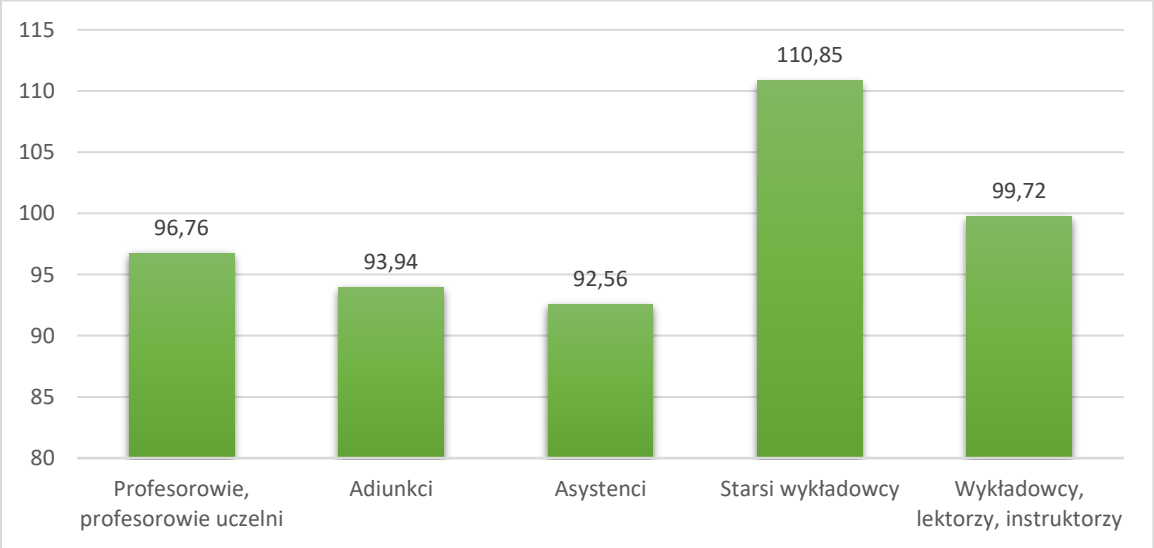
Uzupełnienie: Mediana w grupach stanowisk obliczona z wynagrodzeń miesięcznych brutto wynikających z umów o pracę/mianowań w przeliczeniu na pełen etat (wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny)

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

Największe różnice pomiędzy płciami wystąpiły – i to na niekorzyść mężczyzn – w grupie starszych wykładowców. Wynagrodzenia starszych wykładowczyń stanowiły niemal 111% wynagrodzeń starszych wykładowców. W pozostałych grupach mamy do czynienia

z odwrotną – najczęściej spotykaną także w gospodarce polskiej – sytuacją, tj. nierówności płacowe kształtowały się na niekorzyść kobiet. Najniższy wskaźnik *k* (ok. 93%) i jednocześnie największe różnice pomiędzy płciami wystąpiły w grupie osób pracujących jako asystenci. W grupie osób będących adiunktami wskaźnik *k* wyniósł niemal 94%, natomiast profesorów – prawie 97%. Jedyną grupą, w której zarobki były w zasadzie wyrównane według płci byli wykładowcy, lektorzy i instruktorzy.

Wykres 10. Wskaźnik *k* w oparciu o medianę miesięcznych wynagrodzeń brutto według stanowisk osób będących nauczycielami akademickimi na UEP (stan na: 31.12.2020, w %)



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

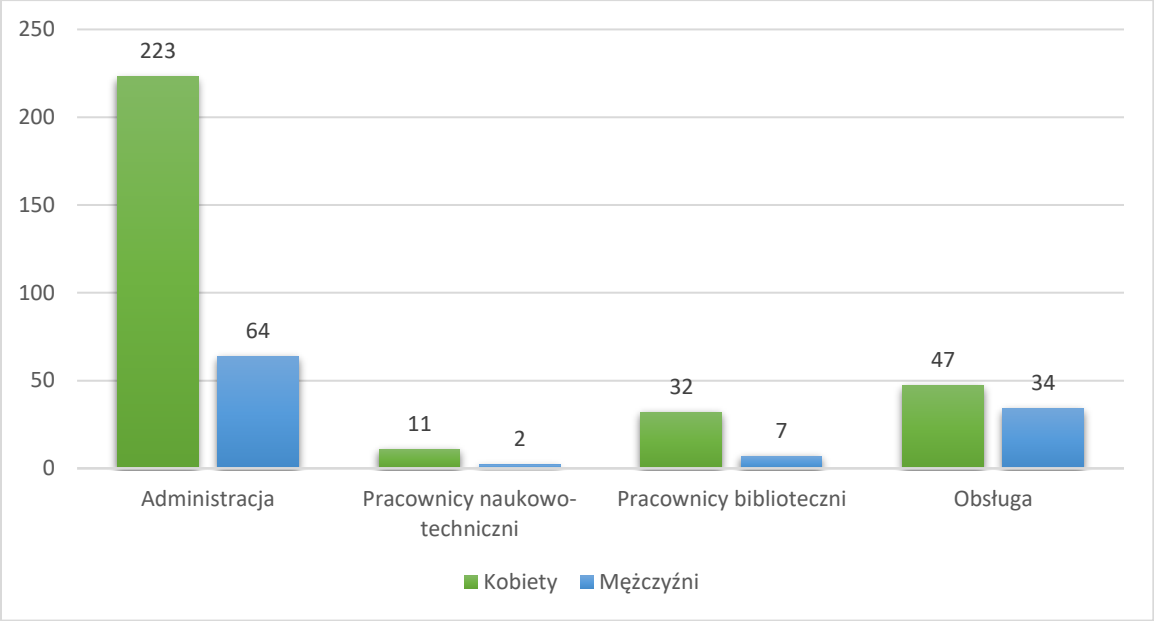
Źródło: Obliczenia własne na podstawie wykresu 6.

W dalszej części rozważań przedstawiona będzie analiza sytuacji osób niebędących nauczycielami akademickimi. Na wykresie 11 zaprezentowano liczbę, natomiast na wykresie 12 – strukturę osób niebędących nauczycielami akademickimi według grup pracowniczych i płci.

Największa liczba osób (287 osób) była zatrudniona w administracji, w której ok. 78% stanowiły kobiety i 22% – mężczyźni. Zdecydowanie mniej osób pracowało w obsłudze (81 osób), w której – spośród osób niebędących nauczycielami akademickimi – udział płci był najbardziej wyrównany: 58% kobiet i 42% mężczyzn. W kolejnych – mniej licznych grupach – osób zatrudnionych jako pracownicy biblioteczni oraz jako pracownicy naukowo-techniczni

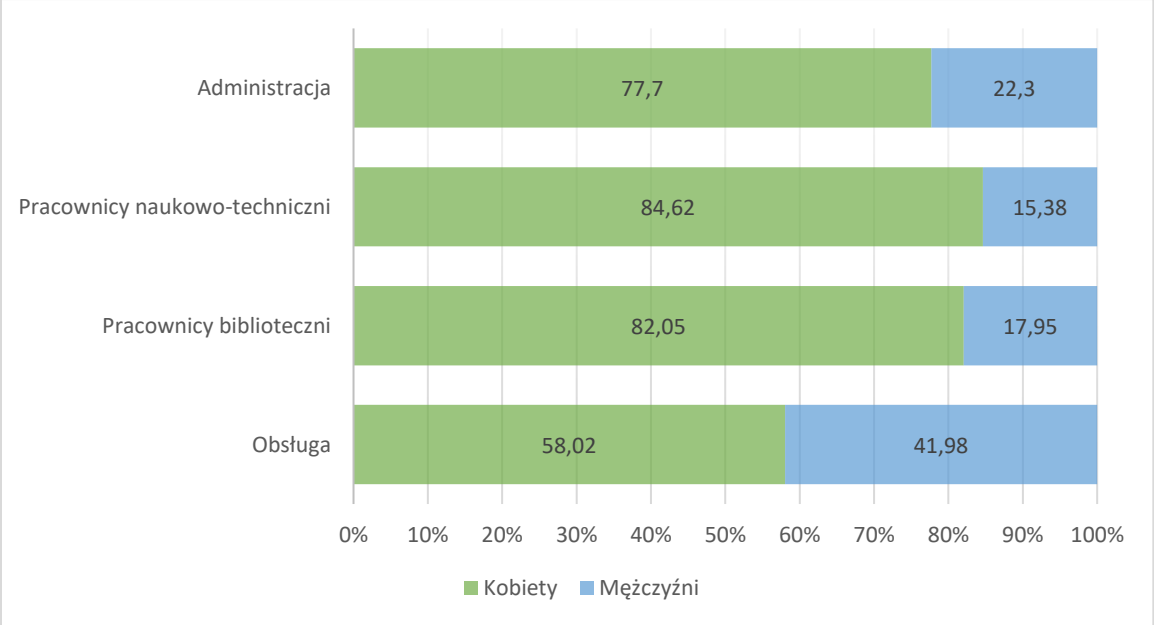
udział kobiet wyniósł odpowiednio: ok. 82% i 85%, podczas gdy odsetek mężczyzn wyniósł: 18% i 15%.

Wykres 11. Liczba osób niebędących nauczycielami akademickimi według grup pracowniczych i płci na UEP (stan na: 31.12.2020)



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

Wykres 12. Struktura osób niebędących nauczycielami akademickimi według grup pracowniczych i płci na UEP (stan na: 31.12.2020, w %)

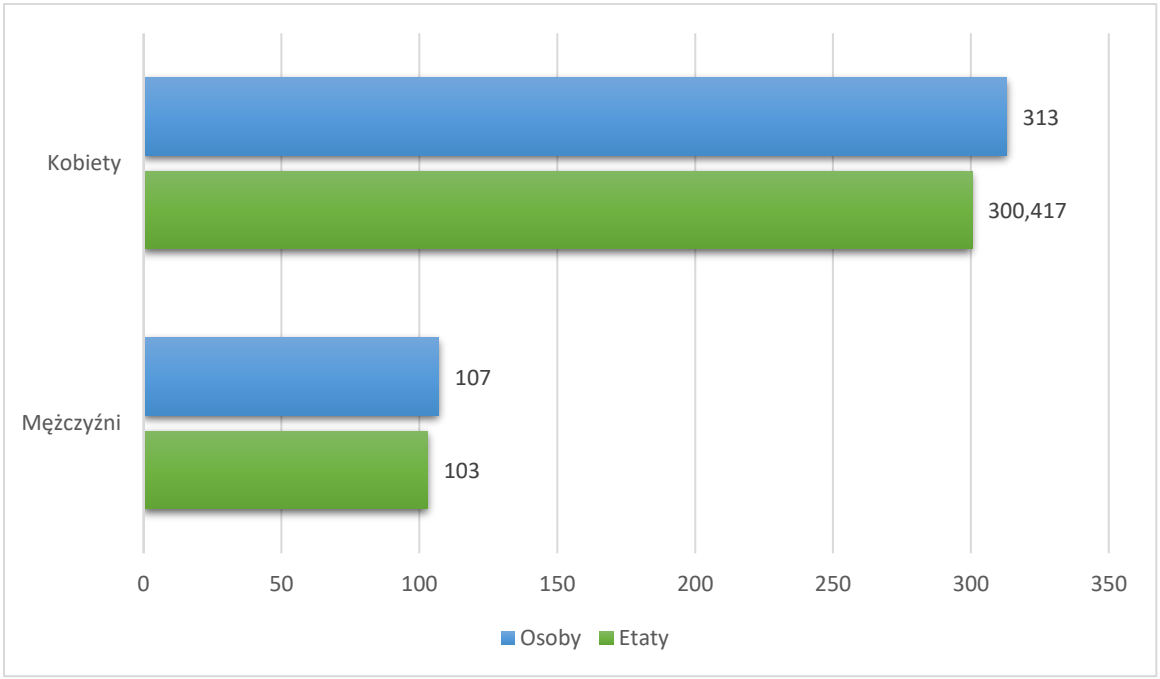


Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z Działu Spraw Pracowniczych UEP

Ogólnie, analiza liczby i struktury osób niebędących nauczycielami akademickimi według płci prowadzi do wniosku o tym, że jest to grupa wysoce sfeminizowana. Spośród 420 osób zatrudnionych w tym gronie 75% stanowiły kobiety i 25% - mężczyźni.

Rozważając liczbę osób i etatów obejmowanych przez osoby niebędące nauczycielami akademickimi warto zwrócić uwagę na to, że – w przeciwieństwie do nauczycieli akademickich – to kobiety były częściej zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy niż mężczyźni, podobnie jak to jest w polskiej gospodarce w ujęciu przeciętnym. Niepełne zatrudnienie występowało niemal we wszystkich grupach osób niebędących nauczycielami akademickimi z wyjątkiem pracowników bibliotecznych – zarówno kobiet, jak i mężczyzn, a także mężczyzn zatrudnionych w obsłudze.

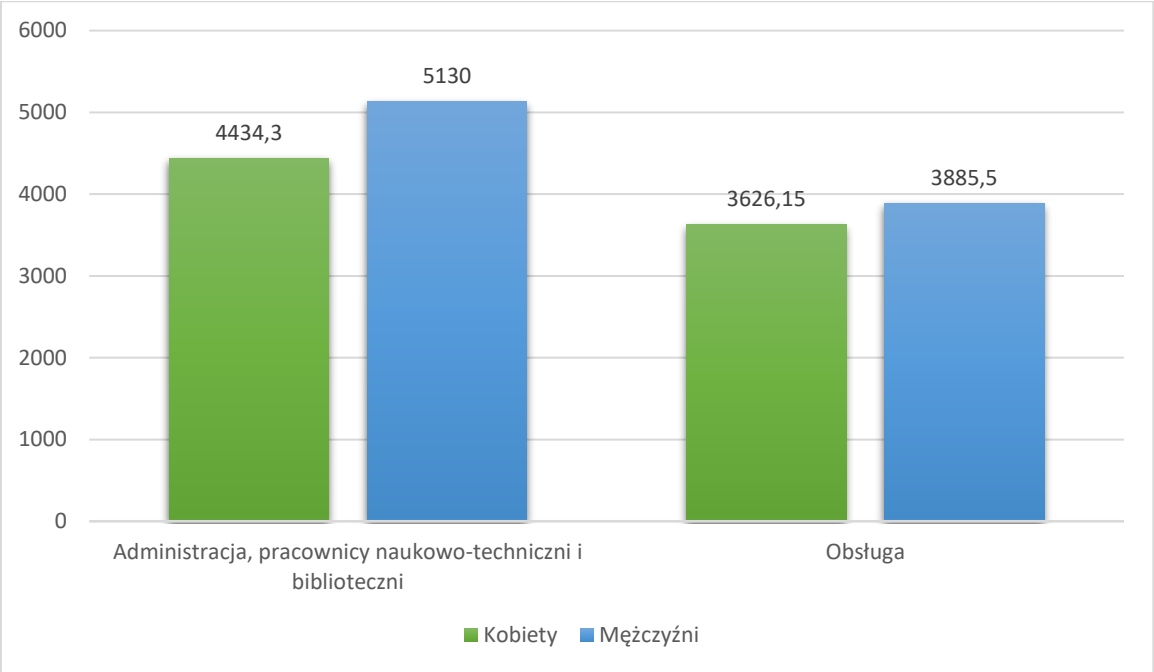
Wykres 13. Liczba osób i etatów osób niebędących nauczycielami akademickimi według płci na UEP (stan na: 31.12.2020, w %)



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

Przechodząc do analizy poziomu wynagrodzeń w pierwszej kolejności należy stwierdzić, że we wszystkich grupach kobiety osiągały niższy poziom płac niż mężczyźni. Na wykresie 14 przedstawiono medianę miesięcznych wynagrodzeń brutto według grup pracowniczych i płci osób niebędących nauczycielami akademickimi na UEP, natomiast na wykresie 15 – kształtowanie się wskaźnika *k* dla badanej grupy osób.

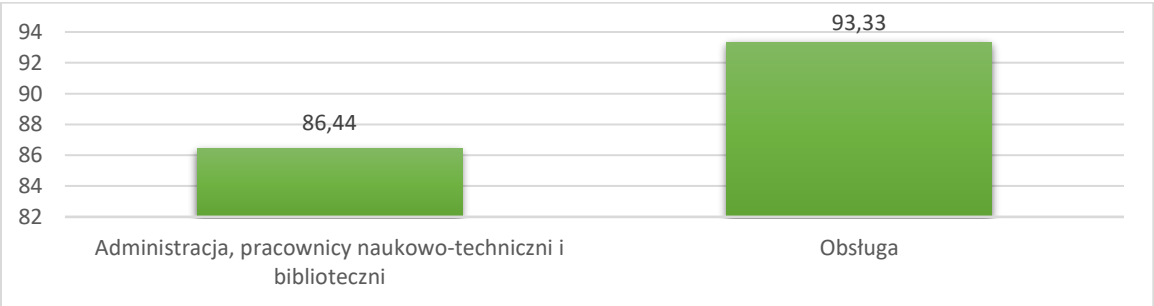
Wykres 14. Mediana miesięcznych wynagrodzeń brutto według stanowisk i płci osób niebędących nauczycielami akademickimi na UEP (stan na: 31.12.2020)



Uzupełnienie: 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)

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

Wykres 15. Wskaźnik *k* w oparciu o medianę miesięcznych wynagrodzeń brutto według grup pracowniczych osób niebędących nauczycielami akademickimi na UEP (stan na: 31.12.2020, w %)



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

Źródło: Obliczenia własne na podstawie wykresu 11.

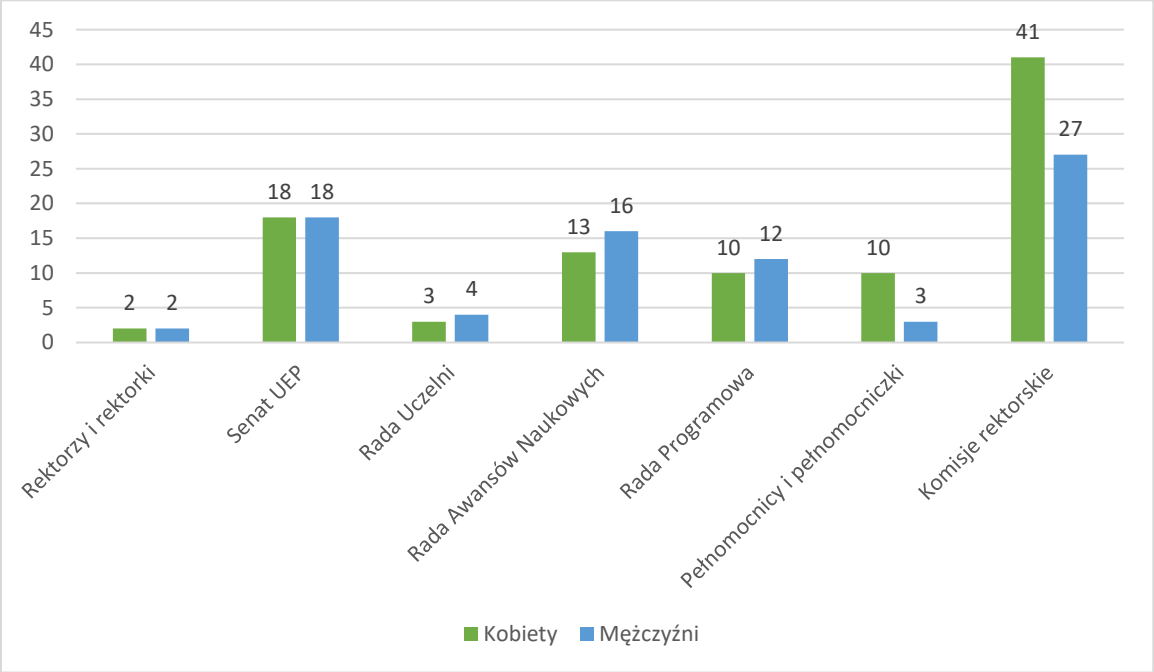
O ile w obsłudze kobiety otrzymywały ponad 93% wartości zarobku mężczyzn, o tyle w pozostałych grupach, tj. w administracji oraz wśród osób zatrudnionych jako pracownicy

naukowo-techniczni i biblioteczni różnice były wyraźniejsze, na niekorzyść kobiet, których wynagrodzenie stanowiło 86% tej wartości, którą osiągali za pracę mężczyźni. Nierówności płci w poziomie wynagrodzeń mogły być – podobnie jak w przypadku nauczycieli akademickich – spowodowane różnicami w czasie pracy i liczbie nadgodzin, wysłudze lat, a także pełnieniu funkcji kierowniczych i dyrektorskich.

Otoczenie instytucjonalne

W funkcjonowaniu Uczelni niezwykle istotne jest otoczenie instytucjonalne osób studiujących i pracujących, które można przedstawiać za pomocą liczby osób i struktury osób będących zarówno we władzach UEP, jak i w administracji UEP według organów i płci. Pozwoli to na ocenę zakresu równości płci na stanowiskach kierowniczych i dyrektorskich na UEP.

Wykres 16. Liczby osób będących we władzach UEP według organów i płci

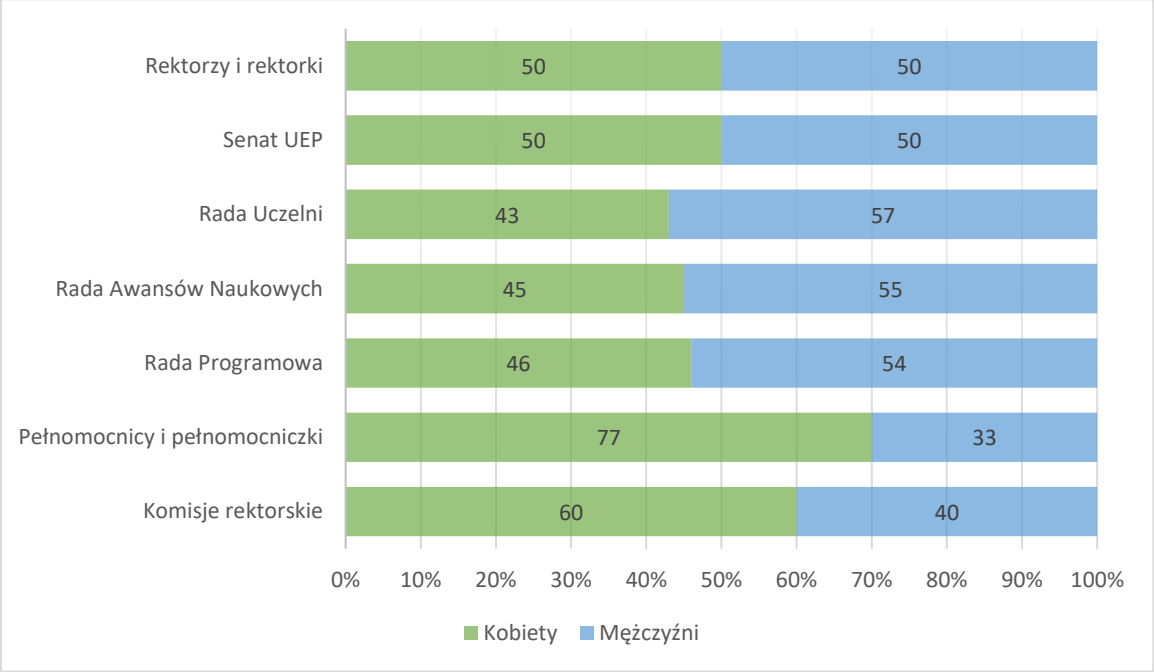


Źródło: Obliczenia własne na podstawie: (UEP, 2021a), (UEP, 2021b), (UEP, 2021c), (UEP, 2021d), (UEP, 2021e), (UEP, 2021f).

Na wykresie 16 zaprezentowano liczby osób, natomiast na wykresie 17 – strukturę władz UEP według organów oraz płci. Podkreślenia wymaga fakt, że zarówno w gronie rektorów i rektorek, jak w i Senacie UEP mieliśmy do czynienia z parytetem, czyli całkowitym

wyrównaniem udziałów kobiet i mężczyzn – po 50% dla każdej z płci. Z kolei, w Radach: Uczelni, Awansów Naukowych oraz Programowej wystąpiła nieznaczna przewaga mężczyzn, których udział wynosił odpowiednio: 57%, 55% oraz 54% przy udziale kobiet: 43%, 45% oraz 46%. Największe nierówności płci – i to na korzyść kobiet – wystąpiły w grupie pełnomocników i pełnomocniczek rektora. Udział kobiet w tej grupie sięgał 77%, podczas gdy mężczyzn – 33%. Nadreprezentacja kobiet dostrzegalna była także w komisjach rektorskich, w których udzielało się 60% kobiet i 40% mężczyzn (stan na: 30.11.2021 r.).

Wykres 17. Struktura władz UEP według organów i płci



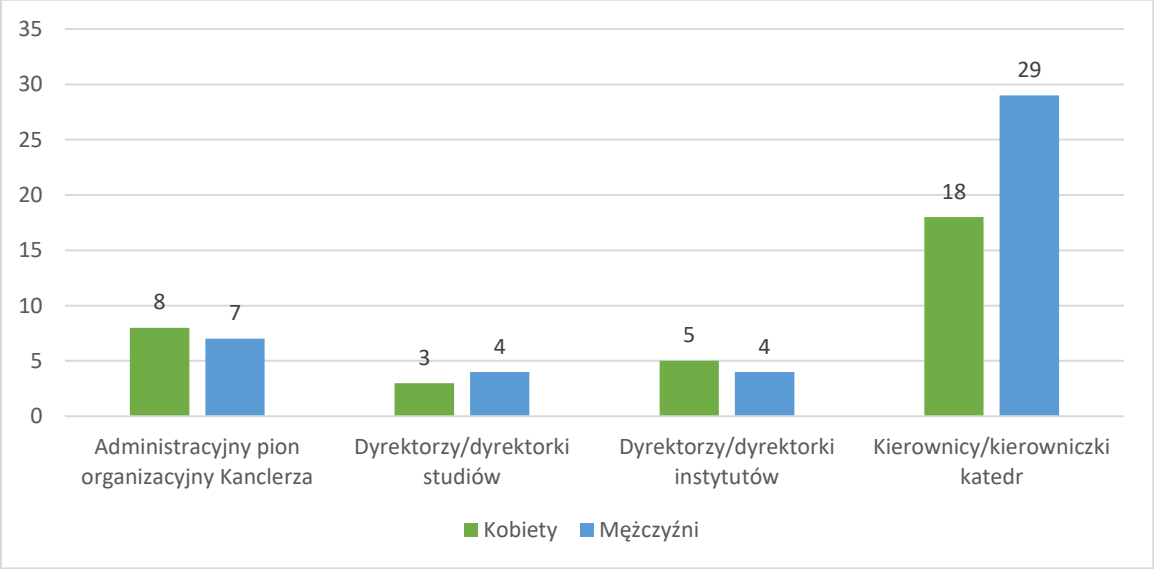
Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych przedstawionych na wykresie 16.

W dalszej części zbadano liczby osób oraz strukturę administracyjną uczelni na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych według organów i płci (por. wykresy 18 i 19). Z największym wyrównaniem płci z niewielką przewagą kobiet (1 osoba) mieliśmy do czynienia w administracyjnym pionie Kanclerza UEP, gdzie na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych pracowało 53% kobiet i 47% mężczyzn.

Podobna sytuacja miała miejsce w grupie dyrektorów i dyrektorek instytutów, gdzie funkcje te sprawowało 56% kobiet i 44% mężczyzn. Również w zasadzie wyrównana reprezentacja płci z niewielką przewagą mężczyzn (1 osoba) wystąpiła w gronie dyrektorów i dyrektorek studiów, w którym funkcje pełniło 43% kobiet i 57% mężczyzn. Gdyby zatem

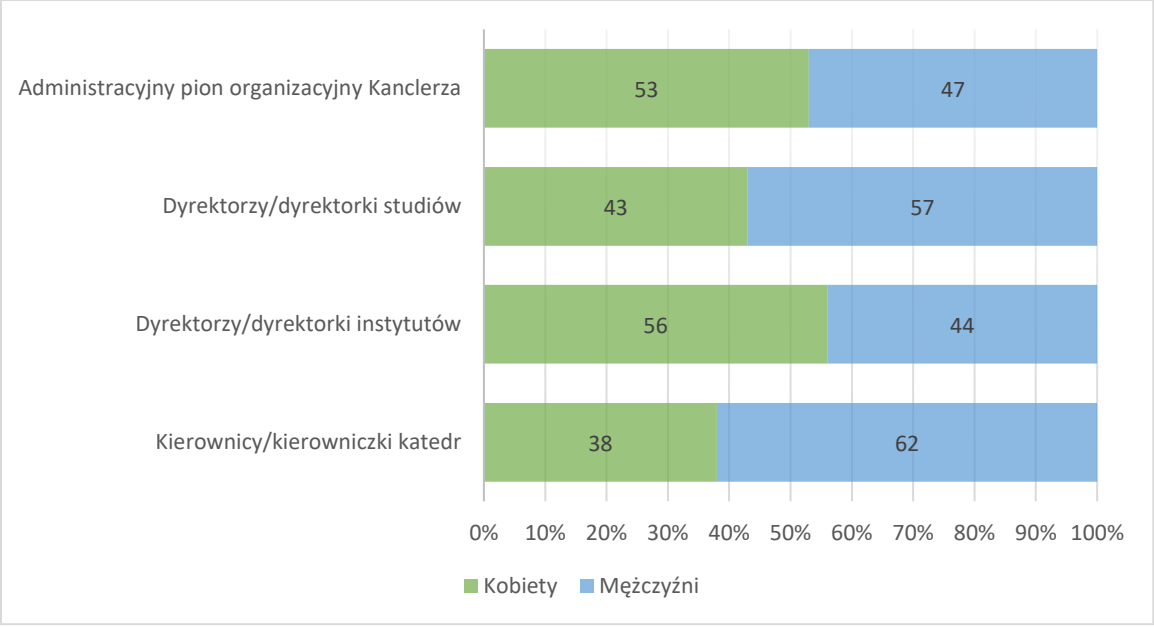
grupy osób na stanowiskach dyrektorskich badać razem, mielibyśmy do czynienia z parytetem. Jedyną grupą, w której wystąpiły większe nierówności płci, byli kierownicy i kierowniczki katedr, którymi kierowało 38% kobiet i 62% mężczyzn.

Wykres 18. Liczba osób pracujących w administracji UEP według organów i płci (stanowiska dyrektorskie i kierownicze)



Źródło: (UEP, 2021g)

Wykres 19. Struktura administracji UEP według organów i płci (stanowiska dyrektorskie i kierownicze)

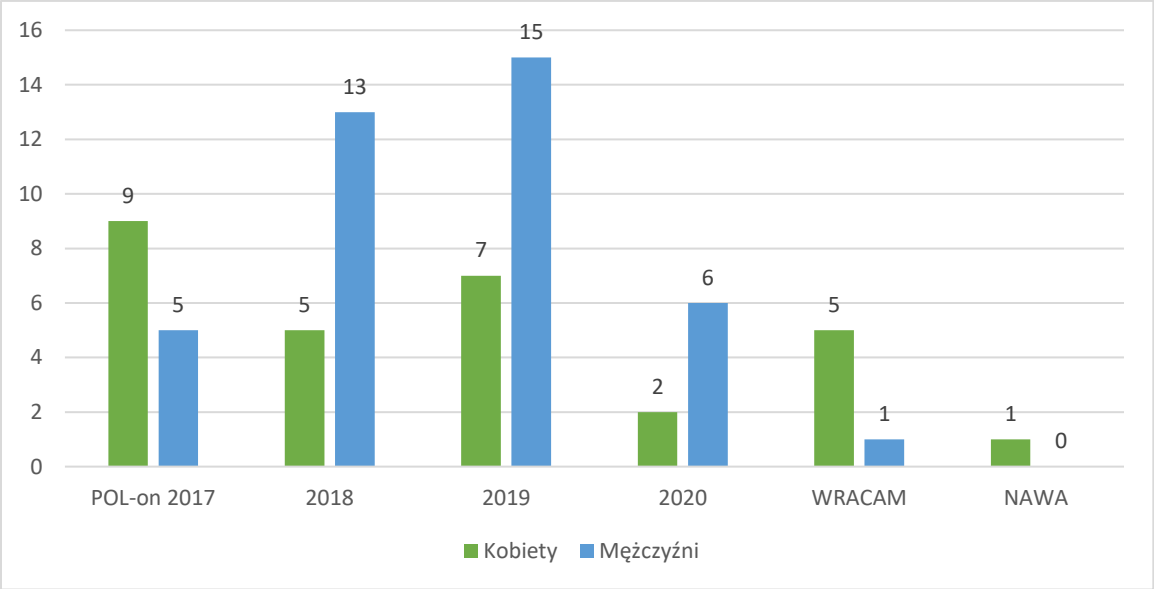


Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych przedstawionych na wykresie 18.

Finansowanie badań

Istotnym elementem wspomagającym – zarówno pracę badawczą, jak i podnoszenie kompetencji są dodatkowe źródła finansowania. Dlatego warto przedstawić liczbę i strukturę projektów realizowanych na UEP w zależności od płci osoby kierującej. Na wykresach 20 i 21 zaprezentowano dane dotyczące 69 projektów badawczych realizowanych – przy współpracy z Działem Badań Naukowych – w latach 2017-2020 (POL-on), 2014-2019 (WRACAM) i 2020 (NAWA), w których w 42% kierowały kobiety oraz w 58% – mężczyźni.

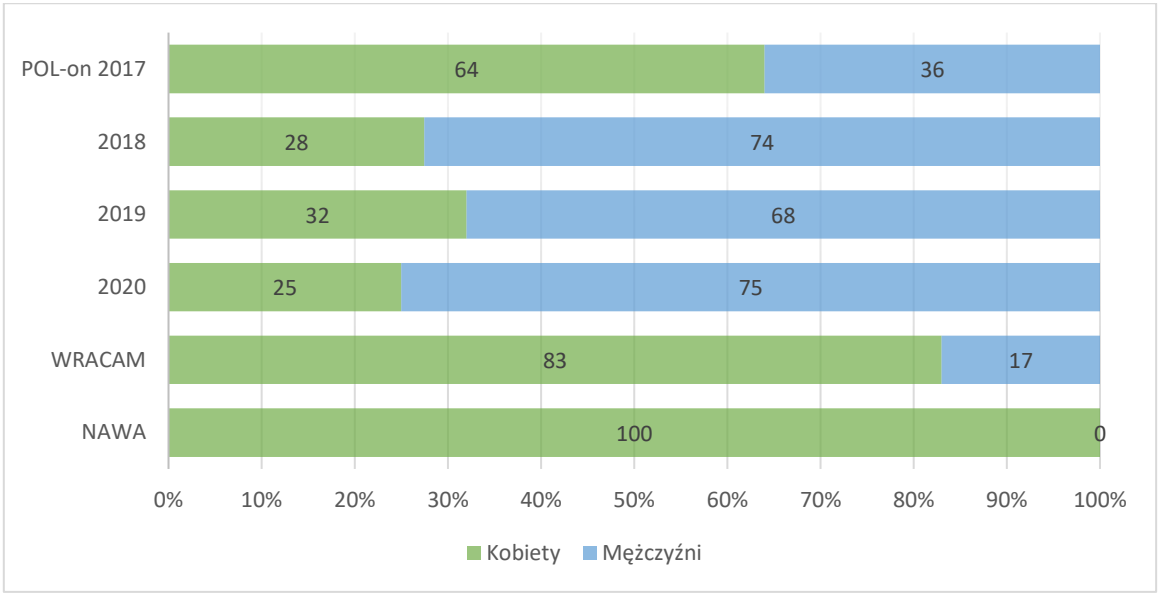
Wykres 20. Liczba projektów badawczych według płci osoby kierującej, źródła finansowania i okresu (wykazane w POL-on)



Źródło: Dane z Działu Badań Naukowych

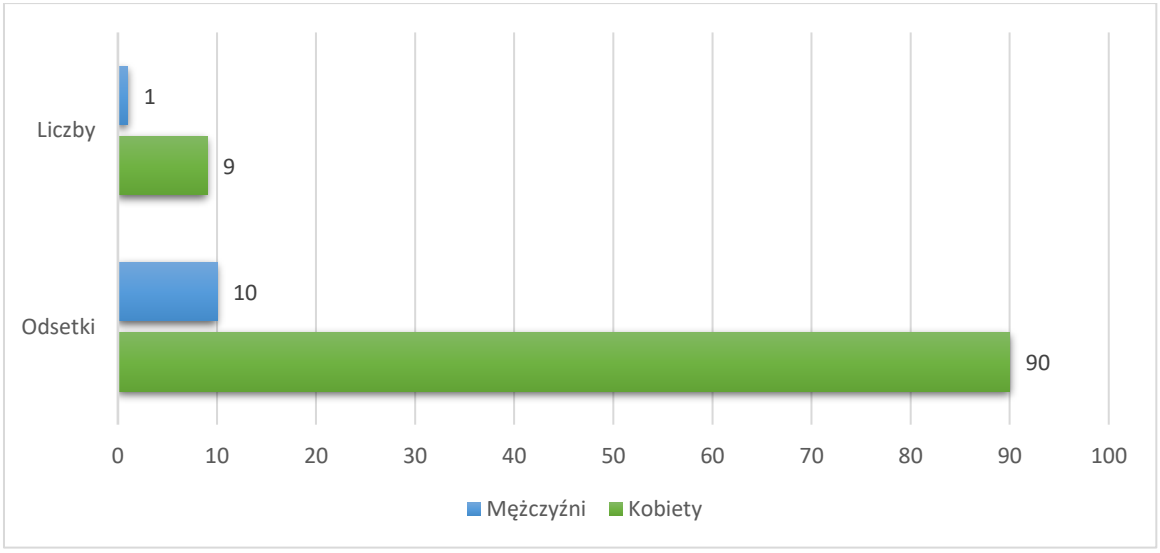
Rozważając realizację projektów z perspektywy płci osób nimi kierujących można zauważyć, że zdecydowana przewaga liczebna kobiet była dostrzegalna w projektach: WRACAM (edycje I – VI w latach 2014-2019), NAWA (2020) oraz w 2017 roku w projektach zarejestrowanych w systemie POL-on. Natomiast jeżeli chodzi o projekty realizowane w latach 2018-2020 odnotowanych w systemie POL-on, to zdecydowanie częściej przeważali mężczyźni.

Wykres 21. Struktura projektów badawczych według płci osoby kierującej, źródła finansowania i okresu (wykazane w POL-on)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych zamieszczonych na wykresie 20

Wykres 22. Liczba i struktura projektów na rzecz podnoszenia kompetencji według płci osoby kierującej



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z Działu Współpracy z Zagranicą

Projekty wspierające podnoszenie kompetencji i głównie dotyczące osób pracujących w administracji zostały zobrazowane w wersji liczbowej i procentowej na wykresie 22. Warto zauważyć, że było to 10 projektów prowadzonych przy współpracy z Działem Współpracy z Zagranicą, i dla których środki finansowe pochodziły wyłącznie z Narodowej Agencji

Wymiany Akademickiej (NAWA). W gronie osób kierujących wspomnianymi projektami zdecydowanie dominowały liczebnie kobiety, które były kierowniczkami w 90%, natomiast tylko jeden mężczyzna był kierownikiem projektu (10%).

3. INSTYTUCJE I PROCEDURY RÓWNOŚCIOWE I ANTYMOBBINGOWE NA UEP

W Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu od wielu lat panuje wysoka dbałość o otwartość na wyrównywanie szans płci oraz szacunek dla różnorodności. Znajduje to odzwierciedlenie w kształtowaniu się wielu wskaźników dotyczących sytuacji osób pracujących w stopniu wyróżniającym w porównaniu do innych uczelni i całej gospodarki. Dotyczy to nie tylko znacznie mniejszego zakresu nierówności płacowych pomiędzy płciami, ale przede wszystkim wyrównanej reprezentacji płci na stanowiskach kierowniczych, dyrektorskich, we władzach i innych jednostkach UEP. Wyrównana reprezentacja płci na stanowiskach decyzyjnych ma kluczowy wpływ na zwiększanie różnorodności i uwzględnianie wielu perspektyw w kształtowaniu zasad współżycia społecznego oraz rozwiązań sprzyjających zróżnicowanej zbiorowości społeczności akademickiej. W dalszej części przedstawione zostaną instytucje, procedury i rozwiązania wprowadzone na Uczelni w ramach polityki równościowej, antydyskryminacyjnej, antymobbingowej. Wiele z tych procedur i narzędzi sprzyja osiąganiu równowagi między życiem zawodowym i osobistym, istotnie wspomagając godzenie wykonywanych czynności zawodowych z rodzinnymi.

Instytucja na rzecz równego traktowania

Od 1 stycznia 2017 roku w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu funkcjonuje instytucja Pełnomocniczki Rektora ds. Równego Traktowania, która została powołana Zarządzeniem Rektora nr 102/2016 w sprawie powołania w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu Pełnomocniczki Rektora ds. Równego Traktowania[1]. Celem powołania Pełnomocniczki było „zapewnienie otwartości środowiska akademickiego na różnorodność

[1] Zarządzenie Rektora nr 102/2016 obowiązywało w okresie od 23.12.2016 roku do 31.08.2020 roku, aktualnie – od 16.10.2020 roku do odwołania obowiązuje Zarządzenie nr 90/2020 Rektora UEP w sprawie powołania w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu Pełnomocniczki Rektora ds. Równego Traktowania.

i wielokulturowość, a także przestrzeganie na terenie Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania wszelkim innym formom dyskryminacji, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, wyznanie, orientację seksualną i tożsamość płciową" (UEP, 2020).

Podstawowe zadania Pełnomocniczki Rektora ds. Równego Traktowania określone w Zarządzeniu Rektora UEP nr 90/2020 to:

1) monitorowanie sytuacji w zakresie równego traktowania, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, wyznanie, orientację seksualną i tożsamość płciową;
2) podejmowanie działań zmierzających do wyrównywania szans:
   a) osób zatrudnionych: kobiet i mężczyzn w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu bez względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną i tożsamość płciową, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy w życiu społeczności akademickiej,
   b) osób studiujących oraz korzystających z innych usług edukacyjnych w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu: kobiet i mężczyzn bez względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną i tożsamość płciową w procesach kształcenia;
3) podejmowanie działań zmierzających do eliminacji wszelkich form dyskryminacji oraz nierównego traktowania, a także działań mających zapobiec tego rodzaju przypadkom w przyszłości – zarówno w gronie osób pracujących, studiujących oraz korzystających z innych usług edukacyjnych na UEP;
4) udzielanie pomocy osobom, które spotkały się z nierównym traktowaniem lub dyskryminacją w procesie kształcenia bądź w sferze zatrudniania, awansowania, wynagradzania w formie pieniężnej i pozafinansowej (osoby zatrudnione) na UEP;
5) opiniowanie wniosków kierowanych do organów Uczelni dotyczących równego traktowania ze względu na katalog cech wymieniony w pkt 2 lit. a i b powyżej;
6) reprezentowanie Uczelni m.in. na konferencjach, seminariach dotyczących tematu równego traktowania i niedyskryminacji, a także współpraca z instytucjami rządowymi (m.in. Pełnomocnikiem Rządu ds. Równego Traktowania, Rzecznikiem Praw

Obywatelskich), samorządowymi (m.in. Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Poznaniu, Pełnomocnikiem ds. Równego Traktowania w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Poznaniu, Pełnomocniczką Prezydenta Miasta Poznania ds. Polityki Równościowej), pełnomocniczkami i pełnomocnikami na innych publicznych uczelniach wyższych w Poznaniu oraz organizacjami, których zadaniem jest wspieranie zasady równego traktowania i działań antydyskryminacyjnych (UEP, 2020).

Procedury, rozwiązania i badania na rzecz równości płci

W ramach działań na rzecz równości płci na UEP funkcjonują następujące procedury. Każda nowo przyjmowana osoba jest informowana nt. przepisów o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, które są zawarte w Załączniku nr 1 do Regulaminu pracy UEP – **Przepisy o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu**, będącym nieodłącznym elementem Zarządzenia nr 17/2019 Rektora UEP w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu z dnia 17 maja 2019, obowiązującego od dnia 1 października 2019 r. (UEP, 2019). We wspomnianym załączniku zawarto zapisy równościowe i antydyskryminacyjne z Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku[2] oraz z Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeksu pracy[3].

Ponadto, funkcjonują następujące rozwiązania wspierające wyrównywanie szans i godzenia życia zawodowego z osobistym, w tym zwłaszcza rodzinnym dla osób pracujących na UEP. W pierwszej grupie rozwiązań są propozycje dla osób będących nauczycielami akademickimi dotyczące czasu pracy, który jest kluczowy dla połączenia czynności zawodowych z pracą domową. Są to:

- wsparcie elastycznymi formami organizacji czasu pracy dla osób godzących pracę naukową i dydaktyczną z opieką nad osobą/osobami zależnymi (osoby niepełnoletnie i starsze),

[2] Art. 33 Konstytucji RP.

[3] Art. 9, art. 112, art. 113, art. 18, art. 183a, art. 183b, art. 183c, art. 183d, art. 183e, art. 292, art. 94 Kodeksu pracy.

- możliwość pracy zdalnej (*homeoffice*) oraz telepracy dla nauczycieli i nauczycielek akademickich w dni wolne od dydaktyki w celu lepszego godzenia życia zawodowego z osobistym, w tym rodzinnym,
- możliwość złożenia przez pracownice i pracowników badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych, mających pod swoją opieką osoby nieletnie oraz zależne, dezyderatu do Działu Dydaktyki UEP w celu dopasowania godzin odbywania zajęć dydaktycznych do czasu pracy instytucji opieki nad dzieckiem, czasu nauki w szkole podstawowej oraz instytucjami opieki dziennej nad osobą zależną (starszą) w ramach możliwości infrastrukturalnych Uczelni.

Z kolei, dla osób niebędących nauczycielami akademickimi istnieją następujące rozwiązania wspomagające godzenie życia zawodowego z osobistym, w tym rodzinnym:

- praca w formie telepracy dla osób pracujących w administracji bez kontaktu bezpośredniego z klientem w co najmniej jeden dzień tygodnia przy zapewnieniu komunikacji elektronicznej i telefonicznej z UEP,
- indywidualny rozkład czasu pracy jako rozwiązanie dostępne zgodnie z art. 142 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeksu pracy, a stosowane przez osoby pracujące na UEP.

Dla osób będących nauczycielami akademickimi powracających po przerwie w pracy zawodowej na urodzenie dziecka bądź opiekę nad małym dzieckiem, który – w obiektywnym ujęciu – jest momentem rodzącym wiele wyzwań ze względu na brak publikacji w okresie macierzyństwa i aktywnego rodzicielstwa, zwłaszcza wśród kobiet, warto wskazać na:

- finansowanie badań w ramach programu **WRACAM** dla osób powracających po urlopach rodzicielskich (macierzyńskich, tacierzyńskich, ojcowskich i wychowawczych) do pracy zawodowej.

Niezwykle istotne jest dbanie o zdrowie fizyczne i psychiczne, czemu sprzyjają rozwiązania wspierające godzenie i osiąganie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym, w tym rodzinnym, skierowane do wszystkich osób pracujących na UEP. I tak:

- w sferze *work-life balance* możliwe jest wykupienie **MULTISPORT OK SYSTEM**, a więc dofinansowanego przez UEP karnetu sportowego dla osób pracujących oraz ich rodzin. Jest to element wspomagający osiąganie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym, w tym: rodzinnym,
- poczyniono inwestycje w infrastrukturę opiekuńczą, z której mogą korzystać zarówno osoby pracujące, jak i studiujące, a mianowicie udostępniono przewijak w co najmniej

jednej toalecie dla osób z niepełnosprawnościami, z której mogą korzystać też rodzice z małymi dziećmi (aby była możliwość komfortowego korzystania przez kobiety i mężczyzn) w każdym z budynków UEP.

Dążąc do ułatwienia osobom studiującym godzenia życia osobistego, w tym rodzinnego z nauką, w przepisach zawartych w Regulaminie studiów w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu (UEP, 2021i) przewidziano możliwość ubiegania się o indywidualną organizację studiów (IOS), która może być przyznana między innymi ze względu na:

- zły stan zdrowia (udokumentowany zaświadczeniem lekarskim lub orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności),
- ciążę (udokumentowaną zaświadczeniem lekarskim),
- bycie rodzicem (udokumentowane stosownym odpisem aktu stanu cywilnego),
- trudną sytuację rodzinną (np. konieczność opieki nad chorą osobą) (UEP, 2021i).

Zmierzając do ograniczania występowania zjawiska molestowania seksualnego, w ramach działań Pełnomocniczki Rektora ds. Równego Traktowania powstały **poradniki dotyczące reagowania na zachowania będące molestowaniem seksualnym w miejscu pracy i studiowania – wersje w języku polskim** (Kalinowska-Sufinowicz, 2020a) **i angielskim** (Kalinowska-Sufinowicz, 2020b). W publikacjach tych zawarto definicje, rodzaje oraz elementy molestowania seksualnego, a także praktyczne wytyczne odnośnie do reagowania na molestowanie seksualne oraz wskazówki odnośnie do unikania zachowania, które może być uznane za niepożądane. Poradniki w wersji elektronicznej są dostępne na stronie internetowej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Są to między innymi:

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

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

W ramach działań równościowych na UEP prowadzone są badania naukowe uwzględniające perspektywę płci, w tym: równości płci, różnorodności, dyskryminacji czy elastycznych form pracy. W tej tematyce ukazały się między innymi następujące książki autorstwa osób zatrudnionych na UEP:

- Domagała, W. (2019). *Segregacja zawodowa według płci w krajach OECD.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR,
- Hadryś-Nowak, A. (2019). *Międzynarodowe przedsiębiorstwo rodzinne: znaczenie orientacji przedsiębiorczej sukcesora dla internacjonalizacji przedsiębiorstwa rodzinnego.* Warszawa: CeDeWu,
- Kalinowska-Nawrotek, B. (2005). *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy.* Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu,
- Kalinowska-Sufinowicz, B. (2013). *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet.* Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu,
- Michoń, P. (2008). *Praca matek w polityce krajów Unii Europejskiej.* Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu,
- Ratajczak, J. (2019). *Równość w systemie emerytalnym. Emerytury kobiet i mężczyzn w Polsce.* Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu,
- Skowron-Mielnik, B. (2012). *Elastyczna organizacja pracy w przedsiębiorstwie.* Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.

Z kolei, we współpracy z innymi ośrodkami naukowymi powstała publikacja:

- Golinowska, S., Hengstenberg, P., Żukowski, M. (red.). (2009). *Diversity and Commonality in European Social Policies: The Forging of a European Social Model.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.

Procedury antymobbingowe

Dążąc do wyeliminowania zjawiska mobbingu w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu od 2010 roku na skutek implementacji Zarządzenia nr 14/2010 Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu z dnia 17 marca 2010 roku w sprawie: **wewnętrznej polityki antymobbingowej na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu** (UEP, 2010) funkcjonują procedury antymobbingowe, przewidujące szczegółowe reguły postępowania w przypadku wystąpienia sytuacji mobbingu, w tym m.in. powołanie Komisji

Antymobbingowej, która zajmuje się wyjaśnianiem konkretnej zgłoszonej sprawy. Rozwiązania te zostały przyjęte w celu przeciwdziałania mobbingowi rozumianego jako zachowania dotyczące osoby pracującej lub skierowane przeciwko niej, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie osoby pracującej, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu osób współpracujących. Warunkiem zaklasyfikowania danego zachowania za mobbing jest ich bezprawność, systematyczność oraz długotrwałość (UEP, 2010).

4. CELE POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI NA UEP

Plan Równości Płci dla UEP stanowi wielopłaszczyznowy schemat działań będących odpowiedzią na następujące wyzwania:

- promowanie idei równości płci oraz koncepcji różnorodności, a także upowszechnianie wiedzy na tematy równościowe i związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji,
- wspieranie i popularyzacja dobrych praktyk z zakresu równości płci, niedyskryminacji i różnorodności,
- uświadamianie społeczności akademickiej odnośnie do funkcjonowania stereotypów, zwłaszcza w odniesieniu do płci, oraz mechanizmów z nimi związanych powodujących zachowania dyskryminacyjne, które przyczyniają się do hamowania rozwoju karier zawodowych, a także osłabiających wizerunek uczelni, nauki i studiowania,
- wsparcie dla kobiet i mężczyzn opiekujących się osobami zależnymi na wszystkich etapach kariery zawodowej,
- stwarzanie warunków sprzyjających godzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym, a także studiowania z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem koncepcji *work-life balance.*

W dalszej części zostaną przestawione cele, działania i wskaźniki sukcesu w osiąganiu sytuacji równego traktowania bez względu na płeć. Implementacja wskazanych celów ma przynieść przestrzeganie zasad równości płci i niedyskryminacji w większym stopniu niż dzieje się to aktualnie, wspomagając wypełnianie misji Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, zgodnie z którą:

W poczuciu społecznej odpowiedzialności prowadzimy innowacyjne badania oraz kształcimy liderki i liderów przyszłości

opierając się na takich wartościach, jak:

- otwartość na drugiego człowieka i zmieniający się świat,
- odpowiedzialność za jakość edukacji i badań naukowych oraz naszego otoczenia,
- odwaga w myśleniu i rozsądek w działaniu,
- kompetencje i wiarygodność w partnerstwie z biznesem, administracją publiczną i organizacjami pozarządowymi (UEP, 2021h).

Cel 1. Podnoszenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie istotności równości płci i różnorodności na UEP

W ramach celu 1, a więc dążenia do podnoszenia świadomości społeczności akademickiej w zakresie istotności równości płci i różnorodności zaplanowano wdrożenie następujących **działań**:

4.1.1. Wdrożenie procedury wobec molestowania i molestowania seksualnego

W dążeniu do wyeliminowania zjawiska molestowania oraz molestowania seksualnego trwają prace nad przyjęciem ***Kodeksu dobrych praktyk w zakresie postępowania w sprawach molestowania***, w tym seksualnego, w którym zawarto szczegółowe procedury postępowania w sytuacji wystąpienia molestowania oraz molestowania seksualnego. Planowanymi instytucjami odpowiedzialnymi za implementację procedur są m.in.:

- Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania jako jedna z osób przyjmujących zgłoszenie molestowania, w tym seksualnego, dokonująca wstępnej oceny oraz kierowania sprawy do stosownej komisji,
- Komisja Dyscyplinarna dla Nauczycieli Akademickich jako instytucja odpowiedzialna za wyjaśnianie spraw molestowania, w tym seksualnego, dotyczących osób będących nauczycielami akademickimi,

- Komisja Dyscyplinarną dla Doktorantów – jako instytucja odpowiedzialna za wyjaśnianie spraw molestowania, w tym seksualnego, dotyczących osób będących doktorantami,
- Komisją Dyscyplinarna dla Studentów – jako instytucja odpowiedzialna za wyjaśnianie spraw molestowania, w tym seksualnego, dotyczących osób będących studentami.

Wskaźnikiem sukcesu świadczącym o osiągnięciu celu 4.1.1 będzie wejście w życie w drodze Zarządzenia Rektora UEP Kodeksu według terminu planowanego na: IV kwartał 2021 – I kwartał 2022. **Instytucją** odpowiedzialną za implementację Kodeksu jest: Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania.

4.1.2. Szkolenia z zakresu równości płci, różnorodności, zakazu dyskryminacji dla osób pracujących

Regularne podnoszenie świadomości na tematy równości płci, różnorodności oraz niedyskryminacji wśród osób pracujących jest kluczowe w prowadzeniu skutecznej polityki równościowej i antydyskryminacyjnej. Biorąc pod uwagę specyfikę Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu oraz dbałość o wysokie standardy równościowe i antydyskryminacyjne, organizowane są periodyczne szkolenia dotyczące wybranych aspektów równości płci, różnorodności oraz niedyskryminacji co najmniej raz na 2 lata. **Wskaźnikiem sukcesu** potwierdzającym osiągnięcie celu 4.1.2. będzie jedno szkolenie dotyczące kwestii związanych z równością płci, różnorodnością i/lub niedyskryminacją raz na dwa lata. **Instytucją** odpowiedzialną za organizację szkoleń jest Dział Spraw Pracowniczych UEP.

4.1.3. 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, organizowane dla osób studiujących i pracujących

Poruszanie kwestii związanych z równością płci, różnorodnością i zakazem dyskryminacji bez względu na płeć i inne cechy, a także dyskusja na polu naukowym i popularno-naukowym dotycząca tych zagadnień jest fundamentalna dla rozwoju Uczelni

w warunkach zapewniających równość płci, a także w wyznaczaniu kolejnych kierunków zmian na rzecz osiągania równości płci. W trosce o podnoszenie świadomości społeczności akademickiej w kwestiach równościowych organizowane są wydarzenia dotyczące tematyki równości płci, różnorodności i niedyskryminacji co najmniej raz na 2 lata. **Wskaźnikiem sukcesu** potwierdzającym osiągnięcie celu 4.1.3. będzie jedno wydarzenie dotyczące kwestii związanych z równością płci, różnorodnością i/lub niedyskryminacją raz na dwa lata. **Instytucją** odpowiedzialną za organizację szkoleń jest: Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania.

4.1.4. Stosowanie języka neutralnego ze względu na płeć oraz włączającego kobiety i inne grupy niedoreprezentowane

Biorąc pod uwagę wytyczne:

- Komitetu Ministrów Rady Europy zawarte w: Zaleceniu nr R(90)4 dla państw członkowskich w sprawie eliminacji seksizmu z języka (Council of Europe, 1990), które zostało przyjęte w dniu 21.02.1990, Zalecenie na temat standardów oraz mechanizmów dotyczących równego traktowania (Council of Europe, 2007), przyjęte w dniu 21 listopada 2007 roku oraz Rekomendację CM/Rec(2019)1 pt. *Zapobieganie i zwalczanie seksizmu* z dnia 27 marca 2019 roku,
- Organizacji Narodów Zjednoczonych do spraw Oświaty, Nauki i Kultury (ang. *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation,* dalej: UNESCO) z 1995 roku przedstawionych w publikacji: Wytyczne na temat języka neutralnego ze względu na płeć (ang. *Guidelines on Gender-Neutral Language*) (Pavlic, 1999),
- Parlamentu Europejskiego zaprezentowane w rezolucji z 2008 roku na temat języka neutralnego ze względu na płeć (European Parliament, 2018),

a dotyczące stosowania języka neutralnego płciowo rozumianego jako „ogólne określenie służące zdefiniowaniu języka pozbawionego znamion seksizmu, języka, który jest inkluzywny lub równościowy" (Parlament Europejski, 2018), a więc: włączający kobiety i mężczyzn, a także równo traktujący obie płcie, w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu prowadzone są działania na rzecz stosowania języka równościowego np. w sformułowaniu misji UEP na lata 2021-2024. W związku z tym w celu realizacji celu 4.1.4 podjęte będą następujące działania:

- przygotowanie wytycznych odnośnie do implementacji języka neutralnego ze względu na płeć jako wyraz otwartości i szacunku wobec różnorodności,
- kampania informacyjna na stronie internetowej UEP w kwestii powstałych wytycznych,
- organizacja wydarzenia dotyczącego promowania i wyjaśniania istoty stosowania języka neutralnego ze względu na płeć.

Wskaźnikiem sukcesu potwierdzającym osiągnięcie celu 4.1.4. będzie przygotowanie dokumentu zawierającego wytyczne odnośnie do implementacji języka neutralnego ze względu na płeć, kampanii informacyjnej oraz wydarzenia promującego w okresie do końca IV kwartału 2022 roku. **Instytucją** odpowiedzialną za przygotowanie wytycznych oraz koncepcję wydarzenia jest Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania w porozumieniu z prorektorem właściwym do spraw finansów, natomiast za kampanię informacyjną i pomoc w promowaniu wydarzenia – Dział Marketingu UEP.

Osoby, do których adresowany jest cel 1 (i jego części składowe określone w podpunktach: 4.1.1., 4.1.2., 4.1.3, 4.1.4.), to zarówno osoby studiujące, jak i pracujące na UEP, a więc wszystkie osoby tworzące społeczność akademicką UEP. **Wskaźnikiem sukcesu** potwierdzającym osiągnięcie celu 1 będzie wzrost świadomości, budowanie prorównościowych i doceniających różnorodność postaw w społeczności akademickiej, który będzie zagwarantowany poprzez realizację zadań zgodnie z celami 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3 i 4.1.4. **Instytucją** odpowiedzialną za monitorowanie terminowości wykonania zadań celu 1 będzie prorektor właściwy do spraw współpracy.

Cel 2. Zwiększenie przepływu informacji na temat sytuacji osób pracujących i studiujących w zależności od płci

W ramach osiągania celu 2, zmierzającego do poprawy przepływu informacji w społeczności akademickiej poprzez podawanie do publicznej wiadomości zagregowanych danych statystycznych z uwzględnieniem płci, istotne będzie podjęcie następujących **działań**:

4.2.1. Gromadzenie, analiza i ocena danych statystycznych dotyczących sytuacji osób pracujących jako osoby będące nauczycielami akademickimi na UEP ze względu na płeć i stanowisko

4.2.2. Gromadzenie, analiza i ocena danych statystycznych dotyczących sytuacji osób pracujących jako osoby niebędące nauczycielami akademickimi na UEP ze względu na płeć oraz stanowisko

4.2.3. Gromadzenie, analiza i ocena danych statystycznych dotyczących Szkoły Doktorskiej UEP w zależności od płci

4.2.4. Gromadzenie, analiza i ocena danych statystycznych dotyczących osób studiujących na UEP w podziale na płeć

Osoby, do których adresowany jest cel 2 (w tym cele: 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4), to zarówno osoby studiujące, jak i pracujące na UEP, a więc wszystkie osoby tworzące społeczność akademicką UEP. **Wskaźnikiem sukcesu**, potwierdzającym osiągnięcie celu 2 (w tym celów podrzędnych: 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4), będzie przygotowanie raportu dotyczącego sytuacji osób pracujących oraz uczących się na pierwszym i drugim stopniu studiów oraz w Szkole Doktorskiej UEP w perspektywie płci. Częstotliwość przygotowywania i publikacji: corocznie. **Instytucją** odpowiedzialną za przygotowanie raportu jest Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania, natomiast instytucjami współpracującymi, odpowiedzialnymi za dostarczenie odpowiednich zagregowanych danych statystycznych w podziale na płeć odpowiedzialne są:

- Dział Spraw Pracowniczych (dane nt. liczby osób pracujących oraz poziomu wynagrodzeń osób pracujących),
- Dział Dydaktyki (dane nt. osób uczących się na pierwszym i drugim stopniu studiów, stacjonarnie i niestacjonarnie),
- Biuro Szkoły Doktorskiej (dane nt. osób kształcących się w Szkole Doktorskiej UEP),
- Dział Współpracy z Zagranicą, Dział Badań Naukowych i Biuro Pozyskiwania Funduszy (dane dotyczące realizowanych projektów badawczych i kompetencyjnych).

Cel 3. Wspomaganie rozwoju karier poprzez ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym, w tym rodzinnym

W ramach celu 3, a więc zmierzania do wspomagania rozwoju karier naukowych bez względu na płeć i sytuację rodzinną osób pracujących, jak również studiujących zaprojektowano następujące **działania**, uporządkowane według grup docelowych:

- **Grupa docelowa (3.1): osoby będące nauczycielami akademickimi:**

4.3.1.1. Eliminowanie napięć pomiędzy karierą naukową i wyborami życiowymi poprzez obniżanie presji na zdobywanie doświadczenia międzynarodowego w postaci długookresowych wyjazdów zagranicznych dla osób pracujących, które mają pod swoją opieką osoby zależne (dzieci, osoby starsze), aby możliwe było pogodzenie wymogu dyspozycyjności bez poczucia zaniedbywania czynności rodzinnych i osobistych

Wskaźnikiem sukcesu osiągnięcia celu 4.3.1.1 w grupie docelowej 3.1. będzie: przeprowadzenie 2 spotkań w formie konsultacji i/lub wywiadów na temat równowagi między życiem zawodowym i osobistym, w tym rodzinnym w celu zdiagnozowania wyzwań, potrzeb oraz zebrania propozycji odnośnie do wyrównywania szans płci w gronie osób będących i niebędących nauczycielami akademickimi w trakcie obowiązywania aktualnego Planu Równości Płci dla UEP, a także wnioski – do Planu Równości Płci dla UEP po 2026 roku. **Instytucje** odpowiedzialne: prorektor właściwy do spraw nauki, Dział Współpracy z Zagranicą, Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania.

4.3.1.2. Rozważenie wprowadzenia kategorii „zobowiązania opiekuńcze nad osobą zależną" (opieka nad dzieckiem/dziećmi, opieka nad bliskim chorym, opieka nad osobą starszą) w formularzu oceny okresowej jako czynnika zewnętrznego ograniczającego możliwość osiągnięcia wcześniej założonych celów naukowych wraz z planem ich osiągania w danej sytuacji

Wskaźnikiem sukcesu osiągnięcia celu 4.3.1.2. w grupie docelowej 3.1. będzie: przeprowadzenie dyskusji w trakcie obrad Komisji Rektorskiej ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni oraz Senatu UEP do końca obowiązywania Planu Równości Płci dla UEP na lata 2022-2026 i przedstawienie wniosków nie później niż do III kwartału 2026 roku. **Instytucjami** odpowiedzialnymi za osiągnięcie celu 4.3.1.2 będą: Rektor UEP.

- **Grupa docelowa (3.2): osoby niebędące nauczycielami akademickimi:**

4.3.2.1. Przeprowadzenie konsultacji w grupie osób niebędących nauczycielami akademickimi na temat możliwości lepszego godzenia życia zawodowego z rodzinnym, zwłaszcza tych, którzy opiekują się osobami zależnymi, w szczególności na temat uelastyczniania świadczenia pracy poprzez np. stosowanie ruchomego czasu pracy, pracy zdalnej, etc.

Wskaźnikiem sukcesu stwierdzającym osiągnięcie celu 4.3.2.1 w grupie docelowej **3.2** będzie przeprowadzenie spotkania na temat wyzwań i propozycji lepszego godzenia życia zawodowego z osobistym, w tym rodzinnym do końca obowiązywania Planu Równości Płci dla UEP na lata 2022-2026 i przedstawienie wniosków nie później niż do III kwartału 2026 roku. **Instytucją** odpowiedzialną będzie: Dział Spraw Pracowniczych, a za włączenie wyników badań do raportu – Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania

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

4.3.3.1. Wsparcie mentorskie dla młodych badaczek i badaczy do 35. roku życia[4] zapewniane przez osoby kierujące katedrami lub inne osoby przez nie wskazane, polegające na pomocy

[4] Wsparcie mentorskie dotyczy osoby będącej młodym badaczem do 35. roku życia lub rozumianego zgodnie z art. 360 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, a według którego młodym naukowcem lub młodą naukowczynią jest osoba prowadząca działalność naukową, która:

1. jest doktorantem lub nauczycielem akademickim i nie posiada stopnia doktora, albo:
2. posiada stopień doktora, od uzyskania którego nie upłynęło 7 lat i jest zatrudniona na uczelni.

Do wspomnianego 7-letniego okresu nie wlicza się okresów przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym,

w zakresie planowania i rozwoju kariery zawodowej, budowania relacji w środowisku naukowym, przygotowania strony internetowej promującej dorobek naukowo-dydaktyczny i międzynarodowy (wersja w języku polskim i angielskim)

Wskaźnikiem sukcesu świadczącym o osiągnięciu celu 4.3.3.1 w grupie docelowej **3.3** będzie wsparcie mentorskie ze strony osoby wskazanej przez kierownika lub kierowniczkę katedry wszystkich młodych badaczy i badaczek do 35. roku życia zatrudnionych na UEP. **Instytucjami** odpowiedzialnymi za wdrożenie będą: osoby kierujące katedrami, w których pracują młodzi badacze i młode badaczki do 35. roku życia, a za przekazanie informacji do katedr na temat programu i zakresu wsparcia mentorskiego: Dyrektorka Szkoły Doktorskiej.

4.3.3.2. Networking dla doktorantek i doktorantów poprzez stworzenie grupy e-mailingowej, realizowany w ramach Rady Doktorantów UEP oraz wsparcie, dostarczanie i wymiana informacji na forach internetowych dla osób uczących się w Szkole Doktorskiej

Wskaźnikiem sukcesu świadczącym o osiągnięciu celu 4.3.3.2 w grupie docelowej **3.3** będzie objęcie wszystkich osób uczących się na stacjonarnych studiach doktoranckich oraz w Szkole Doktorskiej propozycją uczestnictwa w e-mailingu, w ramach którego będzie również dostarczana informacja o forach internetowych. **Instytucją** odpowiedzialną za stworzenie grupy e-mailingowej oraz dostarczenie informacji o forach internetowych do osób z grupy docelowej 3.3. będzie: Przewodniczący Rady Doktorantów UEP.

- **Grupa docelowa (3.4): osoby studiujące na UEP:**

4.3.4.1. Dostęp do konsultacji w trybie online dla osób studiujących, opiekujących się osobami zależnymi

a także okresów pobierania: zasiłku macierzyńskiego, świadczenia rodzicielskiego, zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej (Ustawa z dnia 18 lipca 2018 r., 2021). Decyzję odnośnie do przyjęcia definicji osoby będącej młodym badaczem podejmie osoba kierująca katedrą, w której młody badacz lub młoda badaczka jest zatrudniona.

Wskaźnikiem sukcesu w realizacji celu 4.3.4.1 w grupie docelowej **3.4** będzie pełna dostępność konsultacji w trybie online dla osób studiujących, mających pod swoją opieką osoby zależne. **Instytucjami** odpowiedzialnymi za implementację będą Dyrektorzy i Dyrektorki Studiów.

Cel 4. Dbałość o zrównoważoną reprezentację płci

Wyniki diagnozy pozwoliły stwierdzić, że reprezentację płci w wielu kluczowych obszarach należy uznać za wysoce wyrównaną, a podstawowym celem jest dalsza dbałość o zachowanie tego stanu oraz potencjalnie rozważenie implementacji modyfikacji w tych przestrzeniach, gdzie dostrzeżono nierówności płci. Biorąc pod uwagę powyższe sformułowano następujące **działania**:

4.4.1: Wyrównywanie reprezentacji płci w trakcie rekrutacji osób mających studiować na UEP

Ze względu na znaczną nadreprezentatywność kobiet wśród osób uczących się na pierwszym, drugim i trzecim stopniu studiów stacjonarnych i niestacjonarnych na UEP, należy rozważyć następujące działania:

- implementacja języka neutralnego ze względu na płeć do ofert studiowania w języku polskim,
- kampania w portalu UEP zawierająca miękkie zachęty wobec płci niedoreprezentowanej do podejmowania nauki na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych pierwszego i drugiego stopnia oraz w Szkole Doktorskiej UEP.

Grupą docelową, do której adresowane jest działanie 4.4.1, są osoby kandydujące do nauki na stacjonarnych i niestacjonarnych studiach pierwszego i drugiego stopnia oraz w Szkole Doktorskiej UEP. **Wskaźnikiem sukcesu** potwierdzającym osiągnięcie celu 4.4.1 będzie modyfikacja treści skierowanych do osób kandydujących do studiowania na UEP z uwzględnieniem języka neutralnego ze względu na płeć na stronie internetowej UEP, a także przeprowadzenie 1 kampanii promującej idee równości płci raz na 2 lata. **Instytucjami** odpowiedzialnymi: za modyfikację i monitorowanie informacji skierowanych do osób kandydujących do nauki na UEP będą: Dyrektorki i Dyrektorzy Studiów, Biuro Obsługi

Studenta, Dział Marketingu UEP w porozumieniu z Pełnomocniczką Rektora ds. Równego Traktowania, natomiast za przygotowanie kampanii promującej równe szanse kobiet i mężczyzn, w tym kandydujących do studiowania na UEP wraz z zachętami wobec płci niedoreprezentowanej: Dział Marketingu w porozumieniu z Pełnomocniczką Rektora ds. Równego Traktowania, Pełnomocniczką Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, Dyrektorkami i Dyrektorami Studiów oraz Biurem Obsługi Studenta.

4.4.2: Wyrównywanie reprezentacji płci w trakcie rekrutacji do Szkoły Doktorskiej

Ze względu na niedoreprezentowanie kobiet w gronie osób uczących się w Szkole Doktorskiej, jednak przy wyraźnej nadreprezentacji kobiet w gronie osób będących absolwentami studiów trzeciego stopnia, należy rozważyć następujące **działania**:

- implementacja procedur równościowych do ogłoszeń rekrutacyjnych poprzez stworzenie transparentnych kryteriów przyjęć do Szkoły Doktorskiej, a także zastosowanie języka neutralnego ze względu na płeć,
- kampania w portalu UEP zawierająca miękkie zachęty wobec płci niedoreprezentowanej do podejmowania nauki w Szkole Doktorskiej.

Grupą docelową, do której adresowane jest działanie, są osoby będące słuchaczami i słuchaczkami Szkoły Doktorskiej. **Wskaźnikiem sukcesu** potwierdzającym osiągnięcie celu 4.4.2 jest publikacja ogłoszeń rekrutacyjnych z transparentnymi kryteriami oraz zastosowaniem języka neutralnego ze względu na płeć, a także przeprowadzenie 1 kampanii promującej idee równości płci raz na 2 lata (np. w formie konkursu, spotkania lub wydarzenia w mediach społecznościowych). **Instytucjami** odpowiedzialnymi: za modyfikację i monitorowanie ogłoszeń rekrutacyjnych jest Dyrektorka Szkoły Doktorskiej w porozumieniu z Pełnomocniczką Rektora ds. Równego Traktowania, natomiast za przygotowanie kampanii promującej równe szanse kobiet i mężczyzn, w tym kandydujących do Szkoły Doktorskiej wraz z zachętami wobec płci niedoreprezentowanej Dział Marketingu w porozumieniu z Pełnomocniczką Rektora ds. Równego Traktowania, Pełnomocniczką Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni oraz Dyrektorką Szkoły Doktorskiej.

4.4.3: Dbałość o zrównoważoną reprezentację płci we władzach UEP, administracji oraz innych jednostkach UEP

Ze względu na wyrównaną reprezentację płci w zdecydowanej większości otoczenia instytucjonalnego osób studiujących i pracujących na UEP, w tym we władzach UEP, w większości jednostek UEP, zaleca się kontynuację dotychczasowej dbałości o zrównoważoną reprezentację płci, z rozważaniem implementacji następujących **działań**:

- stosowanie instrumentów miękkich (zachęt) wobec płci niedoreprezentowanej do zgłaszania swoich kandydatur: przez mężczyzn na stanowiska pełnomocników rektora i do komisji rektorskich, przez kobiety – do kierowania katedrami,
- przygotowanie kampanii medialnej promującej równe szanse, politykę równości płci i różnorodności, a także informującej o Planie Równości Płci.

Grupą docelową są osoby pracujące na UEP, **instytucjami** odpowiedzialnymi za przygotowanie i implementację są: Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania, Pełnomocniczka Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, Dział Marketingu UEP. **Wskaźnikiem sukcesu** realizacji celu 4.4.3 będzie przeprowadzenie jednej kampanii medialnej w interwale dwuletnim promującej równość płci i różnorodność na stanowiskach decyzyjnych.

4.4.4: Dbałość o zrównoważoną reprezentację płci osób ubiegających się o granty

Ze względu na niedoreprezentowanie mężczyzn w grupie osób otrzymujących granty z różnych źródeł finansowania zaleca się podjęcie następujących działań:

- stosowanie instrumentów miękkich (zachęt) wobec płci niedoreprezentowanej, a konkretnie wobec mężczyzn w przypadku projektów NAWA oraz kobiet – w przypadku projektów zarejestrowanych w POL-on,
- monitorowanie przyznanych grantów w perspektywie płci osób kierujących projektem.

Grupa docelowa: osoby pracujące na UEP. **Instytucje** odpowiedzialne: za przygotowanie spotkań zachęcających kobiety i mężczyzn do aplikowania o granty: Dział Badań Naukowych oraz Dział Współpracy z Zagranicą, za monitorowanie sytuacji: Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania na podstawie danych przekazanych przez DBN i DWZ w cyklu co 2 lata (w ramach raportu nt. sytuacji osób pracujących i studiujących według płci na UEP). **Wskaźnik**

sukcesu świadczący o osiągnięciu celu 4.3: zorganizowanie co najmniej 1 spotkania w cyklu rocznym zachęcającego do ubiegania się o granty.

Cel 5. Zamykanie luki płacowej ze względu na płeć

W ramach celu 5, a więc dążenia do zamykania luki płacowej ze względu na płeć, należy wdrożyć następujące działania:

4.5.1. Gromadzenie, analiza i ocena poziomu wynagrodzeń osiąganych w zależności od płci, również z uwzględnieniem nagród pieniężnych i innych świadczeń pracowniczych wpływających na poziom wynagrodzeń

4.5.2. Monitorowanie zmian w zakresie nierówności płacowych pomiędzy kobietami i mężczyznami, z uwzględnieniem zakresu zadań i obowiązków oraz wyników pracy

4.5.3. Wyjaśnianie przyczyn zróżnicowania poziomu wynagrodzeń według płci – zarówno na niekorzyść kobiet, jak i mężczyzn

Grupą docelową celu 5 są osoby pracujące na UEP. **Wskaźnikiem sukcesu** potwierdzającym osiągnięcie celu 5, w tym celów: 4.5.1, 4.5.2 i 4.5.3, będzie prowadzenie w cyklu corocznym badań nad poziomem, relacjami oraz strukturą wynagrodzeń osób pracujących na UEP. **Instytucjami** odpowiedzialnymi za przygotowanie raportu jest Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania, za przygotowanie danych statystycznych dotyczących wynagrodzeń według płci – Dział Spraw Pracowniczych UEP.

5. ZAŁOŻENIA POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI NA UEP – PODSUMOWANIE



Tabela 1. Cele główne i podrzędne, grupy docelowe, wskaźniki sukcesu i instytucje odpowiedzialne w PRP na UEP na lata 2022-2026

L.p.	**Cele główne** Cele podrzędne *Grupa docelowa* *Wskaźnik sukcesu* *Instytucje odpowiedzialne*
4.1.	**Cel 1.** **Podnoszenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie istotności równości płci i różnorodności na UEP**
4.1.1.	Wdrożenie procedury wobec molestowania i molestowania seksualnego
	Grupa docelowa osoby tworzące społeczność akademicką UEP: osoby studiujące i pracujące na UEP
	Wskaźnik sukcesu Kodeks dobrych praktyk w zakresie postępowania w sprawach molestowania Termin: IV kwartał 2021 – I kwartał 2022
	Instytucja odpowiedzialna Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania
4.1.2.	Szkolenia z zakresu równości płci, różnorodności, zakazu dyskryminacji
	Grupa docelowa Osoby pracujące na UEP
	Wskaźnik sukcesu co najmniej jedno szkolenie dotyczące kwestii związanych z równością płci, różnorodnością i/lub niedyskryminacją raz na dwa lata
	Instytucja odpowiedzialna Dział Spraw Pracowniczych UEP
4.1.3.	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
	Grupa docelowa osoby tworzące społeczność akademicką UEP: osoby studiujące i pracujące na UEP
	Wskaźnik sukcesu co najmniej jedno wydarzenie dotyczące kwestii związanych z równością płci, różnorodnością i/lub niedyskryminacją raz na dwa lata
	Instytucja odpowiedzialna Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania

4.1.4.	Stosowanie języka neutralnego ze względu na płeć oraz włączającego
	Grupa docelowa osoby tworzące społeczność akademicką UEP: osoby studiujące i pracujące na UEP
	Wskaźnik sukcesu – wytyczne odnośnie do implementacji języka neutralnego płciowo – kampania informacyjna – wydarzenie promujące Termin: do końca IV kwartału 2022 roku
	Instytucje odpowiedzialne Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania prorektor właściwy do spraw finansów Dział Marketingu UEP
4.1.	**Cel 1 (4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4)** *Grupa docelowa* osoby tworzące społeczność akademicką UEP: osoby studiujące i pracujące na UEP
	Wskaźnik sukcesu wzrost świadomości, budowanie prorównościowych i doceniających różnorodność postaw w społeczności akademickiej
	Instytucja odpowiedzialna za monitorowanie terminowości prorektor właściwy do spraw współpracy

4.2.	**Cel 2.** **Zwiększenie przepływu informacji na temat sytuacji osób pracujących i studiujących w zależności od płci**
4.2.1.	Gromadzenie, analiza i ocena danych statystycznych dotyczących sytuacji osób pracujących jako osoby będące nauczycielami akademickimi na UEP ze względu na płeć i stanowisko
4.2.2.	Gromadzenie, analiza i ocena danych statystycznych dotyczących sytuacji osób pracujących jako osoby niebędące nauczycielami akademickimi na UEP ze względu na płeć oraz stanowisko
4.2.3.	Gromadzenie, analiza i ocena danych statystycznych dotyczących Szkoły Doktorskiej na UEP w zależności od płci
4.2.4.	Gromadzenie, analiza i ocena danych statystycznych dotyczących osób studiujących na UEP w podziale na płeć
	Cel 2 (4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4) *Grupa docelowa* osoby tworzące społeczność akademicką UEP: osoby studiujące i pracujące na UEP
	Wskaźnik sukcesu przygotowanie raz w roku raportu dotyczącego sytuacji osób pracujących oraz uczących się na pierwszym, drugim i trzecim stopniu studiów oraz w Szkole Doktorskiej UEP w perspektywie płci
	Instytucje odpowiedzialne Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania Dział Spraw Pracowniczych Dział Dydaktyki Biuro Szkoły Doktorskiej Dział Współpracy z Zagranicą Dział Badań Naukowych Biuro Pozyskiwania Funduszy

4.3.	**Cel 3.** **Wspomaganie rozwoju karier poprzez ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym, w tym rodzinnym**
	Grupa docelowa (3.1): osoby będące nauczycielami akademickimi
4.3.1.1.	Eliminowanie napięć pomiędzy karierą naukową i wyborami życiowymi poprzez obniżanie presji na zdobywanie doświadczenia międzynarodowego w postaci długookresowych wyjazdów zagranicznych dla osób pracujących, które mają pod swoją opieką osoby zależne (dzieci, osoby starsze), aby możliwe było pogodzenie wymogu dyspozycyjności bez poczucia zaniedbywania czynności rodzinnych i osobistych
	Wskaźnik sukcesu – przeprowadzenie 2 spotkań w formie konsultacji i/lub wywiadów na temat równowagi między życiem zawodowym i osobistym, w tym rodzinnym – przedstawienie wniosków nie później niż do III kwartału 2026 roku
	Instytucje odpowiedzialne prorektor właściwy do spraw nauki Dział Współpracy z Zagranicą Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania
4.3.1.2.	Rozważenie wprowadzenia kategorii „zobowiązania opiekuńcze nad osobą zależną” (opieka nad dzieckiem/dziećmi, opieka nad chorym bliskim, opieka nad osobą starszą) w formularzu oceny okresowej jako czynnika zewnętrznego ograniczającego możliwość osiągnięcia wcześniej założonych celów naukowych wraz z planem ich osiągania w danej sytuacji
	Wskaźnik sukcesu – przeprowadzenie dyskusji w trakcie obrad Komisji Rektorskiej ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni oraz Senatu UEP – przedstawienie wniosków nie później niż do III kwartału 2026 roku
	Instytucje odpowiedzialne Rektor UEP

	Grupa docelowa (3.2): osoby niebędące nauczycielami akademickimi
4.3.2.1.	Przeprowadzenie konsultacji w grupie osób niebędących nauczycielami akademickimi na temat możliwości lepszego godzenia życia zawodowego z rodzinnym, zwłaszcza tych, którzy opiekują się osobami zależnymi, w tym zwłaszcza na temat uelastyczniania świadczenia pracy poprzez np. stosowanie ruchomego czasu pracy, pracy zdalnej, etc.
	Wskaźnik sukcesu – przeprowadzenie spotkania na temat wyzwań i propozycji lepszego godzenia życia zawodowego z osobistym, w tym rodzinnym – przedstawienie wniosków nie później niż do III kwartału 2026 roku
	Instytucje odpowiedzialne Dział Spraw Pracowniczych Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania
	Grupa docelowa (3.3): osoby będące doktorantami i młodymi badaczami
4.3.3.1.	Wsparcie mentorskie dla młodych badaczek i badaczy do 35. roku życia zapewniane przez osoby kierujące katedrami lub inne osoby przez nie wskazane, polegające na pomocy w zakresie planowania i rozwoju kariery zawodowej, budowania relacji w środowisku naukowym, przygotowania strony internetowej promującej dorobek naukowo-dydaktyczny i międzynarodowy (wersja w języku polskim i angielskim)
	Wskaźnik sukcesu wsparcie mentorskie ze strony osoby wskazanej przez kierownika lub kierowniczkę katedry wszystkich młodych badaczy i badaczek do 35. roku życia zatrudnionych na UEP
	Instytucje odpowiedzialne osoby kierujące katedrami, w których pracują młodzi badacze i młode badaczki do 35. roku życia Dyrektorka Szkoły Doktorskiej
4.3.3.2.	Networking dla doktorantek i doktorantów poprzez stworzenie grupy e-mailingowej, realizowany w ramach Rady Doktorantów UEP oraz wsparcie, dostarczanie i wymiana informacji na forach internetowych dla osób uczących się w Szkole Doktorskiej
	Wskaźnik sukcesu objęcie wszystkich osób studiujących na III stopniu w trybie stacjonarnym oraz uczących się w Szkole Doktorskiej propozycją uczestnictwa w e-mailingu, w ramach którego będzie również dostarczana informacja o forach internetowych
	Instytucja odpowiedzialna Przewodniczący Rady Doktorantów UEP

	Grupa docelowa (3.4): osoby studiujące na UEP
4.3.4.1.	Dostęp do konsultacji w trybie online dla osób studiujących, a opiekujących się osobami zależnymi
	Wskaźnik sukcesu pełna dostępność konsultacji w trybie online dla osób studiujących, mających pod opieką osoby zależne
	Instytucje odpowiedzialne Dyrektorzy/Dyrektorki Studiów

4.4.	**Cel 4.** **Dbałość o zrównoważoną reprezentację płci**
4.4.1.	Wyrównywanie reprezentacji płci w trakcie rekrutacji osób mających studiować na UEP
	Grupa docelowa osoby kandydujące do nauki na pierwszym i drugim stopniu studiów w formie stacjonarnej i niestacjonarnej na UEP
	Wskaźniki sukcesu – modyfikacja treści skierowanych do osób kandydujących do studiowania na UEP z uwzględnieniem języka neutralnego ze względu na płeć na stronie internetowej UEP – przeprowadzenie 1 kampanii promującej idee równości płci raz na 2 lata
	Instytucje odpowiedzialne Dyrektorki/Dyrektorzy Studiów Biuro Obsługi Studenta Dział Marketingu UEP Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania Pełnomocniczka Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni
4.4.2.	Wyrównywanie reprezentacji płci w trakcie rekrutacji do Szkoły Doktorskiej UEP
	Grupa docelowa osoby będące słuchaczami i słuchaczkami Szkoły Doktorskiej UEP
	Wskaźniki sukcesu – publikacja ogłoszeń rekrutacyjnych z transparentnymi kryteriami oraz zastosowaniem języka neutralnego ze względu na płeć – przeprowadzenie 1 kampanii promującej idee równości płci raz na 2 lata
	Instytucje odpowiedzialne Dyrektorka Szkoły Doktorskiej Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania Dział Marketingu Pełnomocniczka Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni
4.4.3.	Dbałość o zrównoważoną reprezentację płci we władzach UEP, administracji oraz innych jednostkach UEP
	Grupa docelowa osoby pracujące na UEP
	Wskaźnik sukcesu przeprowadzenie jednej kampanii medialnej w interwale dwuletnim promującej równość płci i różnorodność na stanowiskach decyzyjnych
	Instytucje odpowiedzialne Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania Pełnomocniczka Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni Dział Marketingu UEP

4.4.4.	Dbałość o zrównoważoną reprezentację płci osób ubiegających się o granty
	Grupa docelowa osoby pracujące na UEP
	Wskaźnik sukcesu zorganizowanie co najmniej 1 spotkania w cyklu rocznym zachęcającego do ubiegania się o granty
	Instytucje odpowiedzialne Dział Badań Naukowych Dział Współpracy z Zagranicą Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania

4.5.	**Cel 5.** **Zamykanie luki płacowej ze względu na płeć**
4.5.1.	Gromadzenie, analiza i ocena poziomu wynagrodzeń osiąganych w zależności od płci, również z uwzględnieniem nagród pieniężnych i innych świadczeń pracowniczych wpływających na poziom wynagrodzeń
4.5.2.	Monitorowanie zmian w zakresie nierówności płacowych pomiędzy kobietami i mężczyznami, z uwzględnieniem zakresu zadań i obowiązków oraz wyników pracy
4.5.3.	Wyjaśnianie przyczyn zróżnicowania poziomu wynagrodzeń według płci – zarówno na niekorzyść kobiet, jak i mężczyzn
	Cel 5 (4.5.1, 4.5.2, 4.5.3) *Grupa docelowa* osoby pracujące na UEP
	Wskaźnik sukcesu prowadzenie w cyklu corocznym badań nad poziomem, relacjami oraz strukturą wynagrodzeń osób pracujących na UEP
	Instytucje odpowiedzialne Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania Dział Spraw Pracowniczych UEP

Uzupełnienie: Numeracja celów głównych i podrzędnych została przedstawiona zgodnie z wcześniejszą w punkcie 4 – Cele polityki równości płci na UEP.

Źródło: Opracowanie własne.

6. BIBLIOGRAFIA

Council of Europe, No. R (90) 4 (Recommendation of the Committee of Ministers to Member States on the Elimination of Sexism from Language 02 21, 1990).

Council of Europe, No. CM/Rec(2007)17 (Recommendation of the Committee of Ministers to Member States on Gender Equality Standards and Mechanisms 11 21, 2007).

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

European Parliament. (2018). *Gender-neutral Language in European Parliament.* Brussels: European Parliament.

Gerlich, J. (2019). *Molestowanie na polskich uczelniach publicznych.* Pobrano z lokalizacji Helsińska Fundacja Praw Człowieka: https://www.hfhr.pl/molestowanie-na-polskich-uczelniach-publicznych-raport-hfpc/

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-molestowa-nie,a91844.html?fbclid=IwAR2khKyVuIA9IAf4B-F6dJRzYBLcuOJkLDQhgkqGfynKqVEAgN0APXB_Udc

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

Parlament Europejski. (2018). *Język neutralny płciowo w Parlamencie Europejskim.* Bruksela: Parlament Europejski.

Pavlic, B. (1999). *Guidelines on Gender-Neutral Language.* Paris: UNESCO.

Rzecznik Praw Obywatelskich. (2019). *Doświadczenia molestowania wśród studentek i studentów.* Pobrano z lokalizacji Biuletyn Informacji Publicznej RPO:

https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/molestowanie-wsrod-studentek-i-studentow-analiza-i-zalecenia-rpo

UEP. (2010). *Zarządzenie nr 14/2010 Rektora UEP w sprawie wewnętrznej polityki antymobbingowej na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu.* Pobrano z lokalizacji Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu: https://app.ue.poznan.pl/WAN/Home/Details/15e4d58e-c1b2-4c17-b4dc-5fbc8cb5a7d5

UEP. (2019). *Zarządzenie nr 17/2019 Rektora UEP w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu.* Pobrano z lokalizacji Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu: https://app.ue.poznan.pl/WAN/Home/Details/f18fe348-f08e-4375-9376-4622a23a5426

UEP. (2020). *Zarządzenie nr 90/2020 Rektora UEP w sprawie powołania w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu Pełnomocniczki Rektora ds. Równego Traktowania.* Pobrano z lokalizacji Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu: https://app.ue.poznan.pl/WAN/Home/Details/26504410-1f34-4beb-b288-39fbefdfe5e2

UEP. (2021a). *Senat Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu na lata 2020-2024.* Pobrano z lokalizacji Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu: https://ue.poznan.pl/pl/senat-uniwersytetu-ekonomicznego-w-poznaniu-na-kadencje,a52588.html

UEP. (2021b). *Skład Rady Uczelni UEP.* Pobrano z lokalizacji Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu: https://ue.poznan.pl/pl/sklad-rady-uczelni-uep,a82224.html

UEP. (2021c). *Skład Rady Awansów Naukowych.* Pobrano z lokalizacji Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu: https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/sklad-rady-awansow-naukowych,a91786.html

UEP. (2021d). *Rada Programowa.* Pobrano z lokalizacji Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu: https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/administracja-i-jednostki-uep,c9844/administracja,c29/inne-organy-i-jednostki-organizacyjne-uczelni,c13826/rada-programowa,a89036.html

UEP. (2021e). *Pełnomocnicy Rektora.* Pobrano z lokalizacji Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu: https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/wladze,c12/pelnomocnicy-rektora,c14656/

UEP. (2021f). *Komisje Rektorskie.* Pobrano z lokalizacji Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu: https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/wladze,c12/komisje-rektorskie,c14520/

UEP. (2021g). *Dyrektorzy studiów, dyrektorzy instytutów i kierownicy katedr.* Pobrano z lokalizacji Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu: https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/dyrektorzy-studiow-dyrektorzy-instytutow-i-kierownicy,a96814.html

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

UEP. (2021i). *Załącznik do Uchwały nr 88 (2020/2021) Senatu Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu z dnia 30 kwietnia 2021 roku.* Pobrano z lokalizacji Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu: https://app.ue.poznan.pl/WAN/Home/Details/db1f1ef8-24d7-49c0-a007-9bd38edcfb52

Ustawa z dnia 18 lipca 2018 r. (2021). *Ustawa z dnia 18 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.* Pobrano z lokalizacji Internetowy System Aktów Prawnych: http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180001668/U/D20181668Lj.pdf

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-uniwersytetu-warszawskiego.pdf