

Załącznik do zarządzenia nr 2/2022  
Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu  
z dnia 4 stycznia 2022 roku



UNIwersytet  
PRZYRODNICZY  
WE WROCLAWIU



# PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA UNIwersytetu PRZYRODNICZEGO  
WE WROCLAWIU

WROCLAW 2022

## Spis treści

Wprowadzenie .....	3
Diagnoza.....	6
Plan Równości Płci dla UPWr z uwzględnieniem celów, działań i wskaźników .....	25
Podsumowanie.....	33
Wybrane źródła .....	35



## Wprowadzenie

Plan Równości Płci Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu (w skrócie GEP od *Gender Equality Plan*) na lata 2022-2024 jest strategicznym dokumentem utworzonym z myślą o społeczności akademickiej w celu zapewnienia bezpiecznego i przyjaznego miejsca nauki i pracy, wolnego od dyskryminacji, umożliwiającego wszystkim swobodny rozwój naukowy, zawodowy i osobisty.

Plan został podpisany przez prof. Jarosława Bosego, rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu i wprowadzony w życie zarządzeniem opublikowanym w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP).

Najistotniejszym zadaniem Planu Równości Płci (zwanego dalej Planem Równości Płci dla UPWr) jest promowanie, wdrażanie i monitorowanie pozytywnych działań dotyczących równości płci i różnorodności oraz ograniczania dyskryminacji na uczelni.

Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu, zgodnie ze swoją misją i statutem, jest uczelnią, kierującą się zasadami niedyskryminacji i równości szans kobiet oraz mężczyzn. Na uczelni respektuje się obowiązujące regulacje dotyczące praw człowieka, chroniące przed dyskryminacją i przemocą oraz dąży się do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania.



Uczelnia od kilku lat aktywnie realizuje politykę równości, czego przykładem jest otrzymanie w 2017 r. od Komisji Europejskiej wyróżnienia „HR Excellence in Research”. Uczelnia wprowadziła m.in. szereg wewnętrznych regulacji, uwzględniających założenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych:

- ✓ ustanowienie obowiązku wprowadzenia do ogłoszeń konkursowych przy zatrudnianiu nauczycieli akademickich informacji o respektowaniu przez UPWr polityki równowagi płci i innych zapisów (Zarządzenie nr 7/2018 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 19 stycznia 2018 roku)
- ✓ powołanie stałej komisji rektorskiej ds. przeciwdziałania dyskryminacji (Zarządzenie nr 23/2019 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 19 lutego 2019 roku)
- ✓ wprowadzenie Regulaminu określającego zasady i tryb przeprowadzania konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu (Zarządzenie nr 71/2021 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 marca 2021 roku)
- ✓ powołanie rzecznika ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom oraz wdrażania działań naprawczych (Zarządzenie nr 240/2021 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 8 grudnia 2021 roku)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Przyjęcie niniejszego Planu stanowi uzupełnienie i rozszerzenie zakresu działań z obszaru promowania równości i przeciwdziałania dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, związanych z realizacją podjętych przez uniwersytet zobowiązań do ciągłego udoskonalania swych polityk zarówno rekrutacyjnych, jak też kadrowych w ramach logo „HR Excellence in Research”.

Plan Równości Płci dla UPWr wpisuje się również w priorytety Strategii Komisji Europejskiej na rzecz Równości Płci na lata 2020-2025, określającej wizję, cele polityki i działania mające na celu osiągnięcie konkretnego postępu w zakresie równości płci w Europie i osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju. Komisja Europejska, w ramach tej strategii, zaangażowała się w promowanie równości płci w badaniach i innowacjach.

Niniejszy Plan jest równocześnie odpowiedzią na wymóg Dyrekcji Generalnej ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej, zgodnie z którym każda uczelnia, jednostka badawcza oraz podmiot administracji publicznej, muszą posiadać plan na rzecz równości płci, aby uzyskać dostęp do finansowania badań w ramach kolejnego programu „Horyzont Europa”.

Plan Równości Płci dla UPWr został opracowany przez dr. inż. Stanisława Mintę, mgr inż. Annę Suską oraz mgr Joannę Ciapkę – członków Zespołu ds. opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci, powołanego zarządzeniem nr 237/2021 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 6 grudnia 2021 roku. Plan opracowano na podstawie analizy podobnego rodzaju dokumentów obowiązujących na uczelniach polskich i europejskich oraz w oparciu o wyniki diagnozy przeprowadzonej na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu w drugiej połowie 2021 roku.

Plan Równości Płci dla UPWr opiera się na pięciu celach, które realizowane będą poprzez wyszczególnione działania, a ich skuteczność monitorowana będzie za pomocą określonych wskaźników. Cele są przedstawione w odniesieniu do pięciu kluczowych obszarów:

Wyszczególnienie	Obszar				
	Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna	Równowaga płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych	Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery	Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych	Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu
Cel	1	2	3	4	5
Propagowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych		✓			
Podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji	✓			✓	✓
Wsparcie kobiet w rozwoju kariery zawodowej		✓	✓	✓	
Wzmocnienie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym	✓				
Zapobieganie molestowaniu i dyskryminacji					✓

Plan Równości Płci dla UPWr obejmuje:

- **DIAGNOZĘ** – jest to analiza i najważniejsze wnioski z przeprowadzonej wśród społeczności akademickiej ankiety oraz dane dotyczące zasobów kadrowych i studenckich,
- **PIĘĆ CELÓW** wraz ze wskazaniem działań i wskaźników oraz z ich omówieniem, zawierających się w pięciu obszarach tematycznych, kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, wymaganych przez Komisję Europejską.

# Diagnoza

## Zakres merytoryczny diagnozy GEP dla UPWr



Diagnoza przeprowadzona na potrzeby Planu Równości Płci dla Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu została przygotowana na podstawie informacji o udziale kobiet i mężczyzn w zasobach kadrowych (z podziałem na nauczycieli akademickich i pracowników niebędących

nauczycielami akademickimi) oraz z uwzględnieniem danych o osobach podejmujących studia na UPWr (z podziałem na kierunki studiów oraz formę studiów – stacjonarną i nie-stacjonarną).

W przypadku zasobów kadrowych badaniem objęto także udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych kategoriach kadry zarządzającej UPWr oraz według czterech grup stanowisk nauczycieli akademickich związanych z posiadanymi tytułami naukowymi i pełnionym charakterem pracy akademickiej (A – profesor, B – profesor uczelni, C – adiunkt, D – asystent i równoważny).

## Zakres czasowy diagnozy GEP dla UPWr

Diagnoza stanu zasobów kadrowych na UPWr obejmuje lata 2019-2021 (wyjątkiem jest analiza udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w grupie nauczycieli akademickich, która obejmuje okres trzech kolejnych kadencji tj. 2012-2016, 2016-2020 oraz 2020-2024).

W przypadku osób studiujących na poszczególnych kierunkach studiów UPWr, analiza obejmuje dane z lat 2017-2020.

## Kobiety i mężczyźni w grupie nauczycieli akademickich na UPWr



Zasoby w grupie nauczycieli akademickich UPWr zostały przeanalizowane z uwzględnieniem płci oraz:

- **GRUP STANOWISK ZWIĄZANYCH ZE STOPNIAMI NAUKOWYMI** (symbole opisujące poszczególne grupy: A – profesor, B – profesor uczelni, C – adiunkt, D – asystent i równoważny);
- **WYMIARU ETATU** (pełen etat/część etatu);
- **FORMY ZATRUDNIENIA** (czas określony/czas nieokreślony).

W tabeli 1. przedstawione zostały dane dotyczące liczebności pracowników na stanowiskach nauczycieli akademickich UPWr według podziału na grupy stanowisk i płeć w latach 2019-2021. Wynika z nich, że w badanym okresie ogólna liczba nauczycieli akademickich na UPWr była stabilna, choć z niewielką tendencją spadkową (w 2019 roku w UPWr zatrudnionych było 737 nauczycieli akademickich, a w 2021 roku liczba ta spadła do 730 osób – zmniejszenie o 0,9%). W tym czasie łącznie we wszystkich badanych grupach nauczycieli akademickich liczebność kobiet wzrosła o 0,5% z 394 do 396 osób, natomiast liczba mężczyzn spadła o 2,6% z poziomu 343 osób w 2019 roku do 334 osób w roku 2021.



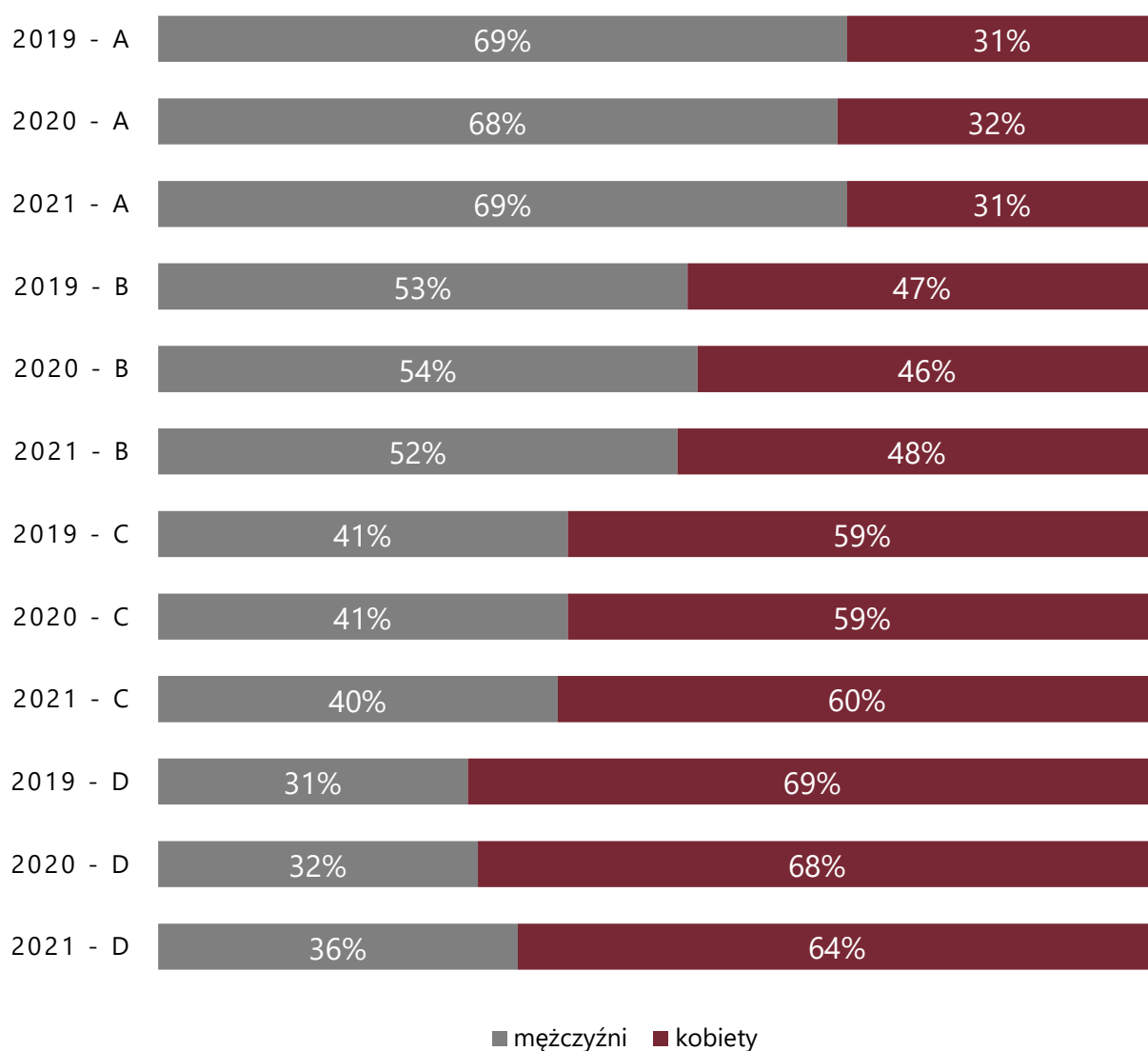
**Tabela 1.** Liczba nauczycieli akademickich na UPWr z podziałem na płeć i grupy stanowisk wynikające z posiadanych tytułów i stopni naukowych.

	Liczba osób			Średni udział [%]
	2019 r.	2020 r.	2021 r.	
<b>Nauczyciele akademicki na UPWr</b>				
<b>A (profesor)</b>				
Kobiety	32	29	26	<b>31%</b>
Mężczyźni	71	63	57	<b>69%</b>
<b>Razem</b>	<b>103</b>	<b>92</b>	<b>83</b>	
<b>B (profesor uczelni)</b>				
Kobiety	89	89	86	<b>47%</b>
Mężczyźni	101	103	95	<b>53%</b>
<b>Razem</b>	<b>190</b>	<b>192</b>	<b>181</b>	
<b>C (adiunkt)</b>				
Kobiety	199	199	203	<b>59%</b>
Mężczyźni	138	136	137	<b>41%</b>
<b>Razem</b>	<b>337</b>	<b>335</b>	<b>340</b>	
<b>D (asystent i równoważny)</b>				
Kobiety	74	77	81	<b>67%</b>
Mężczyźni	33	36	45	<b>33%</b>
<b>Razem</b>	<b>107</b>	<b>113</b>	<b>126</b>	
<b>łącznie – w tym:</b>				
Kobiety	394	394	396	<b>54%</b>
Mężczyźni	343	338	334	<b>46%</b>
<b>Razem</b>	<b>737</b>	<b>732</b>	<b>730</b>	

Najliczniejszą grupą wśród nauczycieli akademickich na UPWr w latach 2019-2021 byli adiunkci (grupa C), których liczebność wahała się między 335 a 340 osób ze średnim przeważającym udziałem kobiet wynoszącym 59%. Drugą, pod względem liczby nauczycieli akademickich, była grupa B (profesor uczelni), której liczebność wynosiła 181-192 osób, a udział kobiet i mężczyzn w tej grupie był najbardziej zrównoważony (średnio 47% to kobiety, 53% – mężczyźni). Trzecią pod względem liczebności była grupa D (asystent i równoważny). Cechą wyróżniającą grupę D było to, że zdecydowanie

dominowały w niej kobiety (średnio mężczyźni stanowili ok. 1/3 stanu osobowego tej grupy), a także fakt, że ogólnie liczebność tej grupy wzrosła o 11,7% (w 2019 roku 107 osób, a w 2021 roku – 126 osób). Najmniej licznie prezentowała się grupa A (profesor). W grupie A zdecydowanie przeważali mężczyźni (średnio 69% stanowisk w tej grupie). Grupa A cechowała się też największym spadkiem liczebności wynoszącym ponad 19% w badanym okresie (dotyczyło to w równym stopniu zarówno kobiet, jak i mężczyzn).

**Rysunek 1.** Udział kobiet i mężczyzn w personelu akademickim UPWr z podziałem na grupy stanowisk wynikające z posiadanych tytułów i stopni naukowych.



\* dane z lat 2019-2021; objaśnienie skrótów dla grup stanowisk:  
 A – profesor, B – profesor uczelni, C – adiunkt, D – asystent i równoważny.



Na rysunku 1. przedstawiono rozkład udziału kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach pracowników na stanowiskach nauczycieli akademickich. Z danych wynika, że kobiety zdecydowanie dominują w grupach C i D, choć w tej drugiej grupie ich udział zmalał z poziomu 69% w 2019 r. do 64% w 2021 r. W przypadku grup A i B wahania proporcji wg. płci były niewielkie i można je uznać za stabilne, bo odchylenia nie przekraczają 2%. Jednakże w grupie B udział kobiet i mężczyzn był dość podobny, z delikatną tendencją wzrostową

na korzyść kobiet (w 2017 r. proporcje kobiety – mężczyźni wynosiły 47% do 53%, a w 2021 r. – analogicznie 48% do 52%). Największy rozdziew między liczbą kobiet i mężczyzn dotyczył grupy A (profesorowie) – w przybliżeniu proporcja kobiety – mężczyźni w tej grupie wynosiła 3 do 7 (rys. 1.).

Kolejnym aspektem wybranym do diagnozy zatrudnienia nauczycieli akademickich był wymiar etatu z uwzględnieniem podziału według płci. Dane w tym zakresie przedstawia tabela 2.

**Tabela 2.** Liczebność oraz średni udział kobiet i mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich UPWr w latach 2019-2021.

Wymiar czasu pracy	Liczba osób			Średni udział [%]
	2019 r.	2020 r.	2021 r.	
<b>Pełny etat razem, w tym:</b>	<b>694</b>	<b>688</b>	<b>680</b>	
Kobiety	371	369	371	<b>54%</b>
Mężczyźni	323	319	309	<b>46%</b>
<b>Niepełny etat razem, w tym:</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>50</b>	
Kobiety	23	25	25	<b>53%</b>
Mężczyźni	20	19	25	<b>47%</b>
<b>SUMA, w tym:</b>	<b>737</b>	<b>732</b>	<b>730</b>	
Kobiety	394	394	396	<b>54%</b>
Mężczyźni	343	338	334	<b>46%</b>

Z tabeli 2. wynika, że relacje ilości kobiet i mężczyzn w przypadku stanowisk na pełnym i niepełnym etacie były bardzo zbliżone (54% kobiet i 46% mężczyzn na pełnych etatach i odpowiednio 53% i 47% dla niepełnych etatów). Wskazuje to, że na UPWr nie ma korelacji pomiędzy wymiarem czasu pracy a płcią pracowników na stanowiskach nauczycieli akademickich. Ogólnie na UPWr zdecydowanie przeważało zatrudnienie nauczycieli akademickich na pełnych etatach (94% osób pracowało w pełnym wymiarze czasu, a 6% osób było

zatrudnionych na UPWr w niepełnym wymiarze czasowym).

Zestawienie przedstawione w tabeli 3. pokazuje podział grupy nauczycieli akademickich na UPWr według płci i formy zatrudnienia (umowy na czas nieokreślony/określony) w latach 2019-2021. W badanym okresie liczba osób zatrudnionych na czas nieokreślony miała tendencję rosnącą (zakres wahań w poszczególnych latach to 588-612 osób),

a przewagę takiej formy zatrudnienia miały kobiety (55% umów). Na czas określony zatrudnionych było od 144 osób w 2019 i 2020 roku do 118 w 2021 roku. Średnia proporcja kobiet i mężczyzn w tej grupie wynosiła 50% : 50%.

Na podstawie danych z tabeli 3. można wywnioskować, że nie występowało tu znaczące różnice ze względu na płeć, a nawet widać przewagę kobiet w przypadku umów na czas nieokreślony.

**Tabela 3.** Liczebność oraz średni udział kobiet i mężczyzn według formy zatrudnienia w grupie nauczycieli akademickich na UPWr w latach 2019-2021.

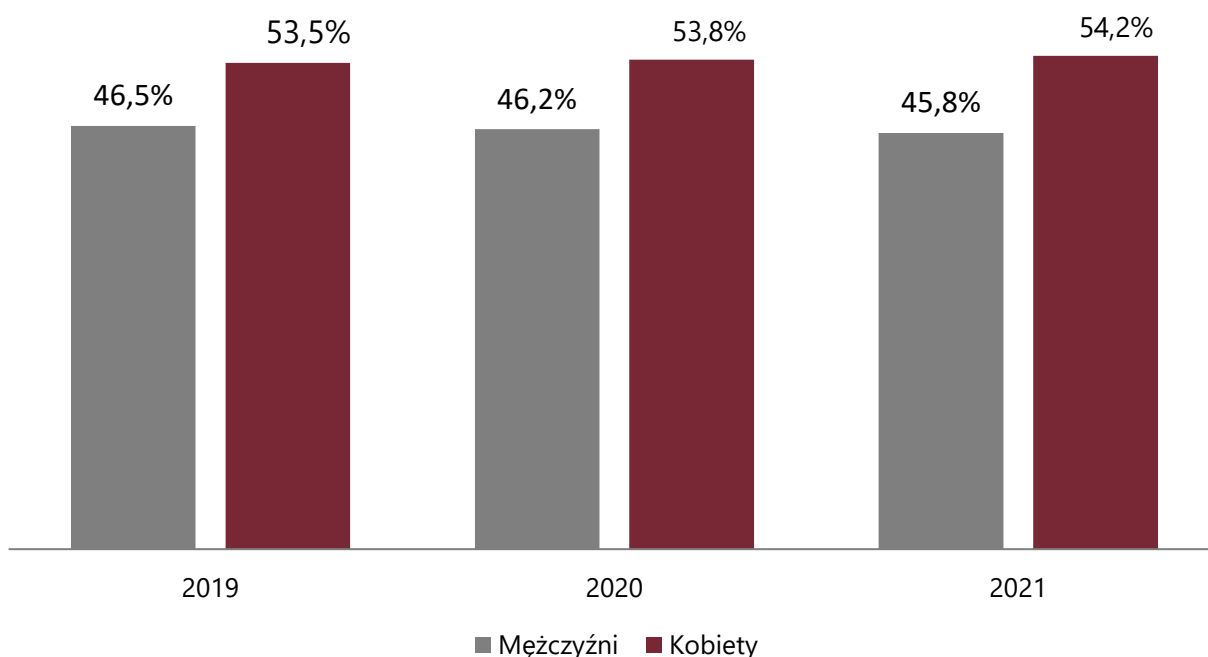
Forma zatrudnienia	Liczba osób			Średni udział [%]
	2019 r.	2020 r.	2021 r.	
<b>Na czas nieokreślony razem,</b> w tym:	<b>593</b>	<b>588</b>	<b>612</b>	
Kobiety	326	319	336	<b>55%</b>
Mężczyźni	267	269	276	<b>45%</b>
<b>Na czas określony razem,</b> w tym:	<b>144</b>	<b>144</b>	<b>118</b>	
Kobiety	68	75	60	<b>50%</b>
Mężczyźni	76	69	58	<b>50%</b>
<b>SUMA, w tym:</b>	<b>737</b>	<b>732</b>	<b>730</b>	
Kobiety	394	394	396	<b>54%</b>
Mężczyźni	343	338	334	<b>46%</b>



Jako pozytywny sygnał można uznać ogólne zmniejszenie się udziału umów na czas określony w całkowitej liczbie pracowników na stanowiskach nauczycieli akademickich z prawie 20% w 2019 r. do 16% w 2021 r. (tabela 3.). Umowy na czas określony są dobrym rozwiązaniem dla pracodawcy, ale pracownikowi nie zapewniają odpowiedniego poziomu stabilizacji zawodowej i dochodowej, a to może wpływać demotywująco i obniżyć chęć kontynuowania kariery akademickiej. Dlatego z punktu widzenia

dbałości o pozytywną motywację pracowników powinno się w możliwie niewielkim i niezbędnym stopniu stosować taką formę zatrudnienia, jeśli UPWr chce uniknąć nadmiernej fluktuacji pracowników i chce być postrzegany jako stabilne miejsce pracy, co przyczynić się powinno do ograniczenia odpływu cennych pracowników badawczo-dydaktycznych.

**Rysunek 2.** Nauczyciele akademicy na UPWr – struktura zatrudnienia wg płci (lata 2019-2021).



Rysunek 2. przedstawia udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych na UPWr jako nauczycieli akademickich w latach 2019-2021. Z danych wynika, że ogólnie udział kobiet w strukturze nauczycieli akademickich nieznacznie wzrastał z 53,5% w 2019 roku do 54,2% w 2021 roku.



## Kobiety i mężczyźni w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi na UPWr

W tabeli 4. zaprezentowane zostały informacje dotyczące liczby pracowników oraz średniego udziału kobiet i mężczyzn w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

zatrudnionych na UPWr w latach 2019-2021. Do porównania struktury zatrudnienia uwzględniono tutaj formę zatrudnienia oraz wymiar etatu.

**Tabela 4.** Liczebność i średni udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi na UPWr z podziałem na formę zatrudnienia i wymiar etatu (lata 2019-2021).

Wyszczególnienie	Liczba osób			Średni udział [%]
	2019 r.	2020 r.	2021 r.	
<b>Zatrudnienie na czas nieokreślony</b>	<b>675</b>	<b>712</b>	<b>732</b>	
Kobiety	472	495	514	<b>70%</b>
Mężczyźni	203	217	218	<b>30%</b>
<b>Zatrudnienie na czas określony</b>	<b>240</b>	<b>219</b>	<b>237</b>	
Kobiety	169	149	147	<b>67%</b>
Mężczyźni	71	70	90	<b>33%</b>
<b>Pełny etat</b>	<b>791</b>	<b>812</b>	<b>842</b>	
Kobiety	555	567	577	<b>69%</b>
Mężczyźni	236	245	265	<b>31%</b>
<b>Niepełny etat</b>	<b>124</b>	<b>119</b>	<b>127</b>	
Kobiety	86	77	84	<b>67%</b>
Mężczyźni	38	42	43	<b>33%</b>
<b>RAZEM – w tym:</b>	<b>915</b>	<b>931</b>	<b>969</b>	
Kobiety	641	644	661	<b>69%</b>
Mężczyźni	274	287	308	<b>31%</b>

W badanym okresie liczebność pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wzrosła z poziomu 915 osób w 2019 r. do 969 osób w 2021 r. (przyrost o 5,9%). Z danych w tabeli 5. można odczytać, że liczba osób zatrudnionych na czas nieokreślony w 2019 r. wynosiła 675

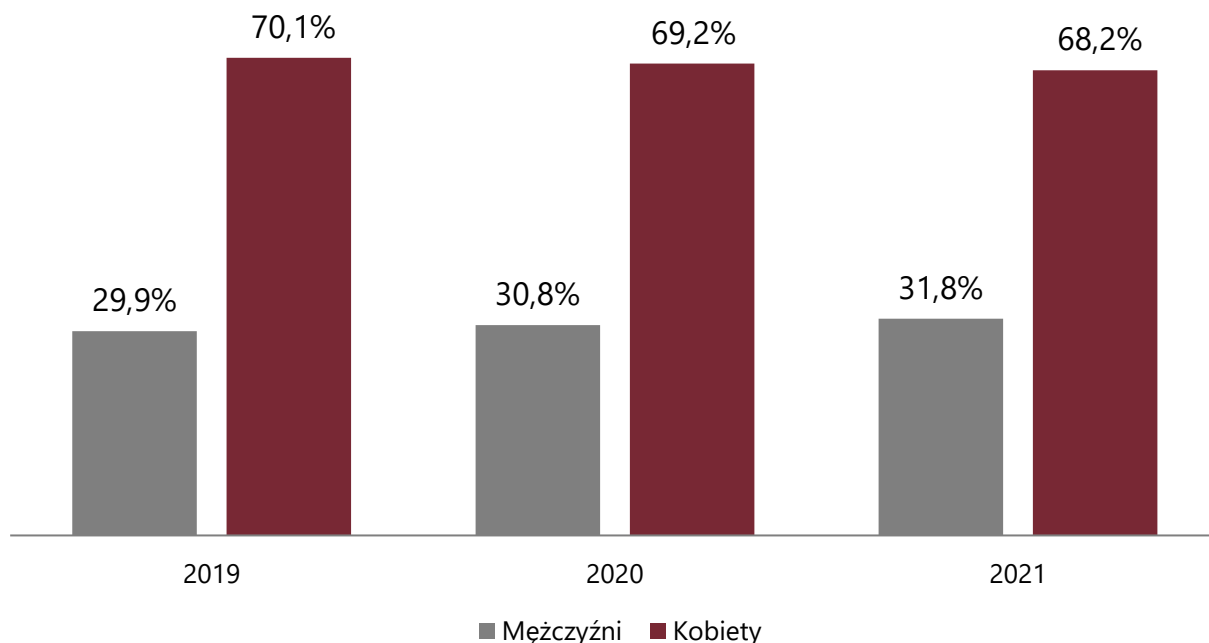
osób (472 to kobiety, a 203 to mężczyźni) i wzrosła do 732 osób w 2021 r. (w tym kobiety to 514 osób, a mężczyźni 218 osób). Osoby zatrudnione na czas określony stanowiły w przybliżeniu ¼ liczby pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, a ich liczba



wahała się w poszczególnych latach między 219 a 240 osób (średni udział kobiet w tym względzie wynosił 67%). W analizowanej grupie pracowników rosła liczba osób zatrudnionych na pełen etat z poziomu 791 osób w 2019 r. do 842 osób w 2021 r. W przypadku osób

zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu na UPWr ich liczba ulegała wahaniom z poziomu 124 (2019 r.), przez 119 (2020 r.), do 127 (2021 r. – patrz tabela 4.) i średnio w 2/3 przypadków były to kobiety (udział mężczyzn ok. 31%).

**Rysunek 3.** Pracownicy niebędących nauczycielami akademickimi UPWr – struktura zatrudnienia wg płci (lata 2019-2021).



Rysunek 3. przedstawia udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi na UPWr w latach 2019-2021. Na podstawie danych widać wyraźną dominację kobiet, a ich udział wynosił

w tej grupie pracowniczej od 70,1% w 2019 roku, 69,2% 2020 roku, do 68,2% w 2021 roku. Udział mężczyzn nieznacznie wzrósł o 1,9% (w 2019 wynosił 29,9%, a w 2021 było to 31,8%).

## Całkowite zasoby ludzkie UPWr – liczba pracowników i udział kobiet i mężczyzn

Sytuacja dotycząca analizy całkowitych zasobów ludzkich uwzględniającej liczbę kobiet i mężczyzn na UPWr jest wypadkową stanu w grupie nauczycieli akademickich i w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Szczegółowe dane dotyczące łącznej liczby pracowników UPWr w latach 2019-2021 z podziałem na zatrudnienie na czas nieokreślony i czas określony, wymiar etatu (pełny lub niepełny) przedstawia tabela 5.

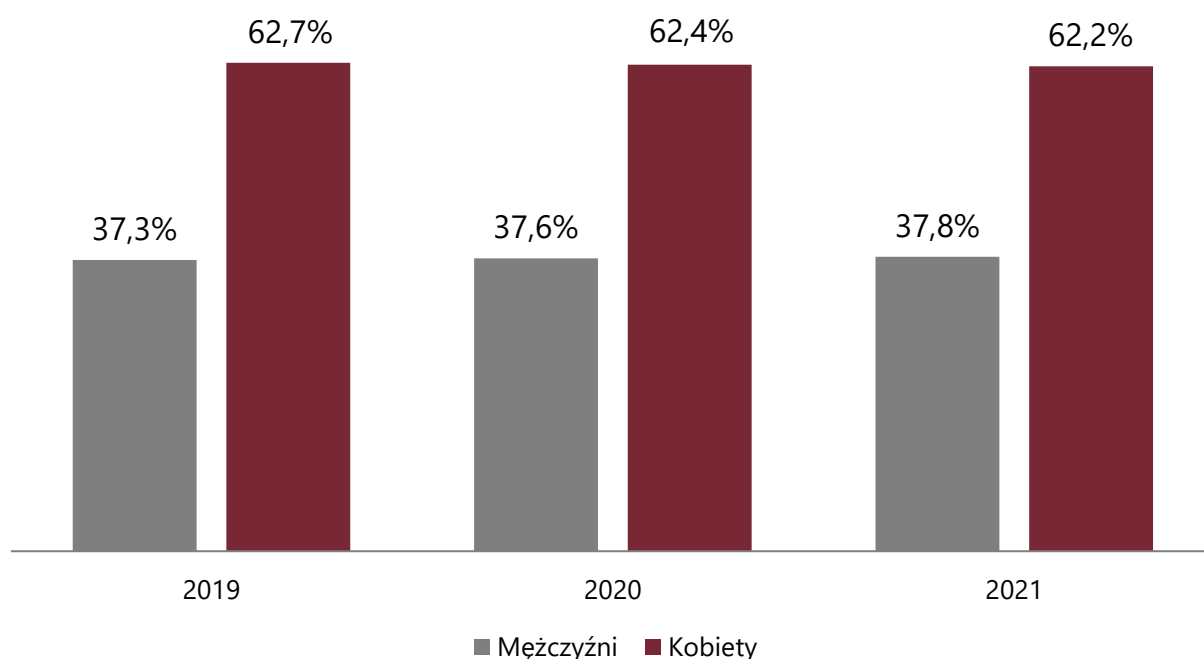
**Tabela 5.** Liczebność i średni udział kobiet i mężczyzn w całkowitych zasobach kadrowych UPWr z podziałem na formę zatrudnienia oraz wymiar etatu (lata 2019-2021).

Wyszczególnienie	Liczebność osób			Średni udział [%]
	2019 r.	2020 r.	2021 r.	
<b>Zatrudnienie na czas nieokreślony</b>	<b>1268</b>	<b>1301</b>	<b>1344</b>	
Kobiety	798	815	850	<b>63%</b>
Mężczyźni	470	486	494	<b>37%</b>
<b>Zatrudnienie na czas określony</b>	<b>384</b>	<b>362</b>	<b>355</b>	
Kobiety	237	223	207	<b>61%</b>
Mężczyźni	147	139	148	<b>39%</b>
<b>Pełny etat</b>	<b>1485</b>	<b>1500</b>	<b>1522</b>	
Kobiety	926	936	948	<b>62%</b>
Mężczyźni	559	564	574	<b>38%</b>
<b>Niepełny etat</b>	<b>167</b>	<b>163</b>	<b>177</b>	
Kobiety	109	102	109	<b>63%</b>
Mężczyźni	58	61	68	<b>37%</b>
<b>RAZEM – w tym:</b>	<b>1652</b>	<b>1663</b>	<b>1699</b>	
Kobiety	1035	1038	1057	<b>62%</b>
Mężczyźni	617	625	642	<b>38%</b>

Jak wynika z tabeli 5. całkowite zatrudnienie na UPWr wzrosło o 47 osób pomiędzy 2019 a 2021 rokiem przy ogólnej liczbie pracowników wahającej się od 1652 do 1699 osób. Przyrost zatrudnienia wyniósł więc ponad 2,8%, co wynikało ze zwiększenia zatrudnienia w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi o 54 osoby i spadku liczby zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli akademickich o 7 osób (porównaj: dane z tabel 1.

i 5.). Średni udział kobiet wśród zatrudnionych na UPWr wynosił 62%, a mężczyzn 38% (tabela 6.), co także wynika ze struktury zatrudnienia w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, ponieważ różnice w udziale kobiet i mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich nie są tak znaczne, choć ogólnie także występuje tam przewaga kobiet.

**Rysunek 4.** Struktura całkowitego zatrudnienia na UPWr według płci w latach 2019-2021.



Na rysunku 4. przedstawiono szczegóły dotyczące struktury zatrudnienia według płci na UPWr (lata 2019-2021). Dane wskazują, że proporcje między mężczyznami i kobietami w całkowitym zatrudnieniu na UPWr był w analizowanym okresie bardzo stabilne, a wahania

w tym zakresie nie przekraczały 0,5% w poszczególnych latach (udział mężczyzn wynosił od 37,3% do 37,8%, a kobiet od 62,2% do 62,7%).

## Udział kobiet i mężczyzn będących nauczycielami akademickimi, którzy pełnią funkcje kierownicze na UPWr

W tabeli 6. przedstawiono zestawienie nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze na UPWr z uwzględnieniem płci i podziałem na cztery grupy: prorektorzy, dziekani, prodziekani, kierownicy katedr/dyrektorzy instytutów oraz przewodniczący rad dyscyplin. Dane nie uwzględniają zestawienia dla przewodniczących rad dyscyplin w kadencji 2012-2016, ponieważ w tym okresie tego typu funkcja kierownicza jeszcze nie istniała.

Analizując dane z trzech kolejnych kadencji obejmujących okres 2012-2024, widoczna

jest przewaga mężczyzn w następujących kategoriach: prorektorzy, dziekani, kierownicy katedr/dyrektorzy instytutów oraz wśród przewodniczących rad dyscyplin. Największa dysproporcja wystąpiła w grupie dziekanów, gdzie średnio w analizowanym okresie 80% stanowili mężczyźni, a 20% to kobiety. Natomiast w grupie prodziekanów dominowały kobiety (średnio w badanym okresie stanowiły 58% tej grupy, a mężczyźni 42%). W okresie obejmującym 3 kadencje od 2012 do 2024 roku, we wszystkich kategoriach średni udział kobiet wyniósł 38%, a mężczyzn 62%.

**Tabela 6.** Kobiety i mężczyźni będący nauczycielami akademickimi, którzy pełnią funkcje kierownicze na UPWr (z podziałem na kadencje 2012-2016, 2016-2020 i 2020-2024).

Wyszczególnienie	Czas trwania kadencji			Średni udział [%]
	2012-2016	2016-2020	2020-2024	
<b>Prorektorzy – w tym:</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
Kobiety	2	1	2	<b>42%</b>
Mężczyźni	2	3	2	<b>58%</b>
<b>Dziekani – w tym:</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	
Kobiety	1	1	1	<b>20%</b>
Mężczyźni	4	4	4	<b>80%</b>
<b>Prodziekani – w tym:</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	
Kobiety	9	10	10	<b>58%</b>
Mężczyźni	10	5	6	<b>42%</b>
<b>Kierownicy katedr/dyrektorzy instytutów – w tym:</b>	<b>31</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	
Kobiety	9	12	14	<b>32%</b>
Mężczyźni	22	26	26	<b>68%</b>
<b>Przewodniczący rad dyscyplin – w tym:</b>	<b>nd</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	
Kobiety	nd	3	2	<b>33%</b>
Mężczyźni	nd	4	6	<b>67%</b>
<b>RAZEM – w tym:</b>	<b>59</b>	<b>69</b>	<b>73</b>	
Kobiety	21	27	29	<b>38%</b>
Mężczyźni	38	42	44	<b>62%</b>

Na uwagę zasługuje fakt, że udział kobiet w tym okresie wzrastał z poziomu niecałych 36% w kadencji 2012-2016 do poziomu 38-39% w kolejnych kadencjach (tabela 7.). Wynikało to przede wszystkim z rosnącego udziału kobiet w grupie kierującej katedrami i instytutami (w pierwszej kadencji kobiety obejmowały takie

stanowiska tylko w 29%, a w kolejnych kadencjach było to już 32% za lata 2016-2020 i 25% w kadencji 2020-2024). W tej kategorii liczba kobiet zwiększyła się z 9 osób do 14, co daje przyrost o 56% (w porównywanym czasie liczba mężczyzn w tej grupie wzrosła z 22 do 26 osób – przyrost o 18%).



Czytając dane z tabeli 6. można stwierdzić, że średnio najbardziej zbalansowane pod względem płci były stanowiska prorektorów (w kadencjach 2012-2016 i 2020-2024 udział kobiet i mężczyzn wyniósł idealnie po połowie, a średnia za cały okres na korzyść mężczyzn wynikała z ich przewagi w kadencji 2016-2020)

oraz prodziekanów (w tej grupie ze średnią przewagą kobiet i co należy zauważyć z rosnącą tendencją z poziomu 47% w pierwszej kadencji, przez 67% w drugiej i 63% w trzeciej kadencji ujętej w tym opisie, co wskazuje na utrwalanie się dominującej roli kobiet pełniących tego typu funkcje).

## Udział kobiet i mężczyzn niebędących nauczycielami akademickimi na stanowiskach kierowniczych na UPWr (administracja)

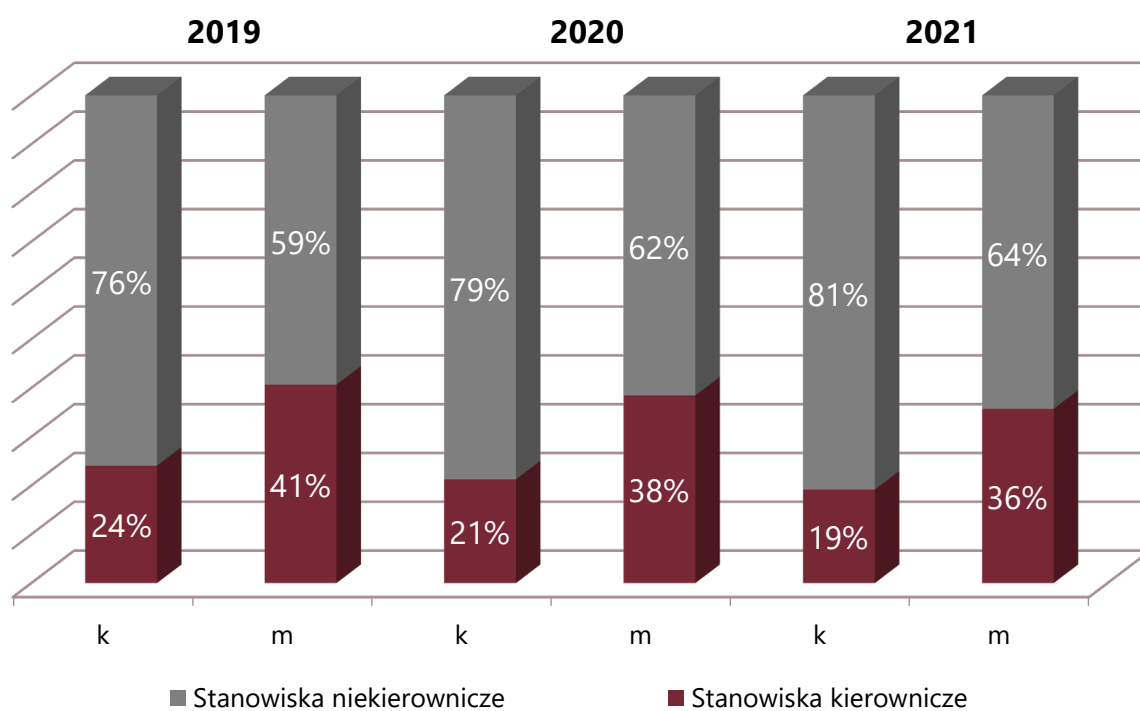
W tabeli 7. przedstawiono zestawienie pracowników administracji UPWr z uwzględnieniem płci i podziałem na grupy stanowisk kierowniczych i niekierowniczych. Analizując dane z trzech kolejnych lat obejmujących okres 2019-2021 widoczna jest przewaga liczby kobiet w zatrudnieniu ogółem na stanowiskach

administracyjnych. Jednocześnie udział procentowy kobiet na stanowiskach kierowniczych w ogólnej liczbie kobiet zatrudnionych w administracji UPWr jest dwukrotnie niższy niż udział mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w stosunku do liczby mężczyzn zatrudnionych w administracji.

**Tabela 7.** Liczba pracowników administracji UPWr na stanowiskach kierowniczych i niekierowniczych według płci w latach 2019-2021.

Wyszczególnienie	Liczba osób		
	2019 r.	2020 r.	2021 r.
<b>Stanowiska kierownicze</b> , w tym:	<b>107</b>	<b>96</b>	<b>95</b>
Kobiety	70	61	60
Mężczyźni	37	35	35
<b>Stanowiska niekierownicze</b> , w tym:	<b>275</b>	<b>282</b>	<b>316</b>
Kobiety	221	226	253
Mężczyźni	54	56	63
<b>RAZEM</b> – w tym:	<b>382</b>	<b>378</b>	<b>411</b>
Kobiety	291	287	313
Mężczyźni	91	91	98

**Rysunek 5.** Struktura zatrudnienia administracji w UPWr według płci w latach 2019-2021 z podziałem na stanowiska kierownicze i niekierownicze.



Na uwagę zasługuje fakt, że udział stanowisk kierowniczych zarówno kobiet, jak i mężczyzn w badanym okresie maleje przy jednoczesnym

wzroście liczby zatrudnionych w administracji ogółem, co świadczy o spłaszczaniu struktur w administracji UPWr.



## Studenci UPWr – udział kobiet i mężczyzn według kierunków studiów

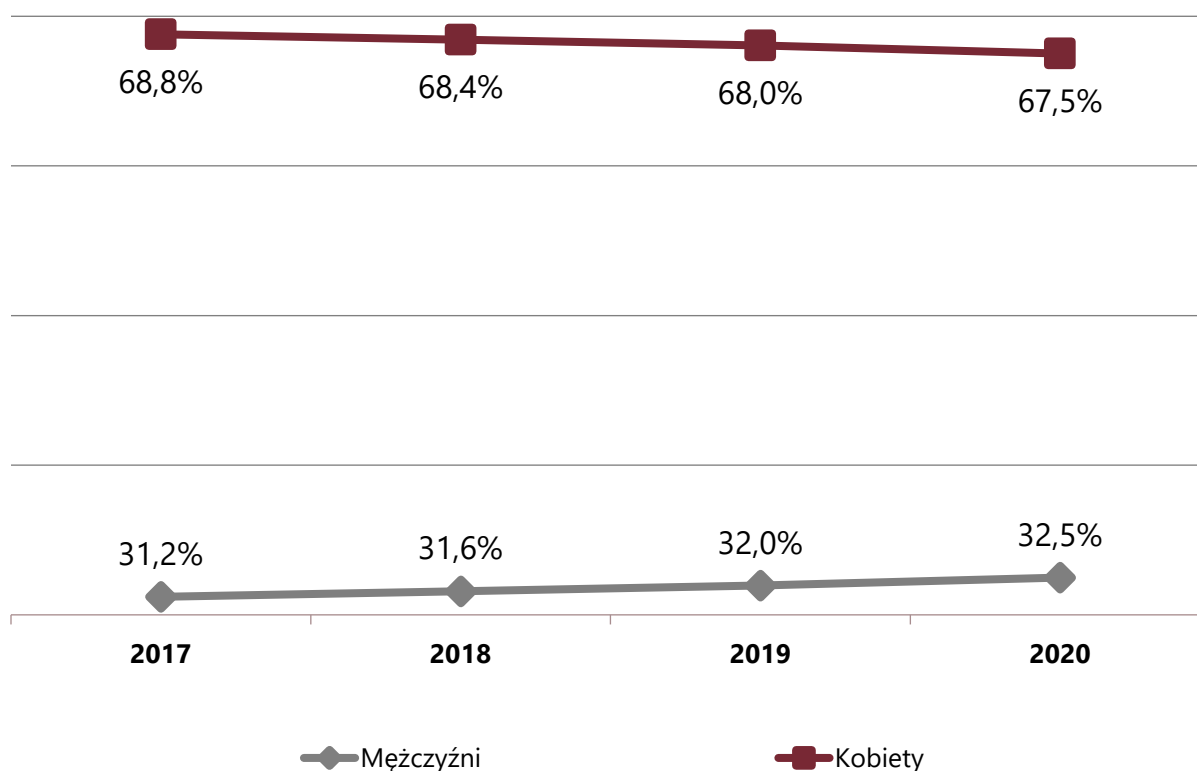
**Tabela 8.** Liczba studentów i udział kobiet w strukturze ogólnej studentów wg podziału na kierunki studiów (lata 2017-2020).

Kierunek studiów	Liczba studentów ogółem				Udział kobiet w liczbie studentów ogółem				
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	średnio
Agrobiznes	107	129	120	97	49%	50%	50%	41%	48%
Architektura krajobrazu	365	317	331	302	87%	87%	87%	85%	86%
Bezpieczeństwo żywności	166	152	139	85	84%	87%	83%	84%	85%
Bioinformatyka	172	165	207	249	59%	64%	60%	56%	60%
Biologia	286	261	223	186	82%	80%	78%	80%	80%
Biologia człowieka	215	227	262	245	87%	92%	90%	90%	90%
Biotechnologia	336	344	335	351	76%	80%	73%	75%	76%
Biotechnologia stosowana roślin	99	101	78	90	71%	71%	65%	69%	69%
Budownictwo	447	457	412	437	36%	33%	31%	31%	33%
Ekonomia	402	343	293	272	70%	71%	72%	68%	70%
Geodezja i kartografia	565	515	431	360	58%	57%	57%	55%	57%
Gospodarka przestrzenna	431	409	382	368	73%	71%	71%	71%	72%
Inżynieria bezpieczeństwa	194	171	137	139	48%	53%	50%	53%	51%
Inżynieria i gospodarka wodna	146	116	75	84	50%	47%	52%	52%	50%
Inżynieria środowiska	282	244	242	207	58%	52%	52%	56%	55%
Medycyna roślin	108	62	47	57	78%	73%	72%	72%	74%
Ochrona środowiska	201	191	168	183	78%	76%	76%	71%	75%
Odnawialne źródła energii i gospodarka odpadami	397	367	333	349	48%	44%	41%	38%	43%
Ogrodnictwo	157	154	127	107	67%	64%	61%	62%	64%
Rolnictwo	164	152	136	125	29%	28%	24%	26%	27%
Technika rolnicza i leśna	96	57	49	21	18%	11%	10%	5%	13%
Technologia i organizacja gastronomii	–	39	66	78	–	64%	65%	71%	67%
Technologia żywności i żywienie człowieka	512	448	419	376	85%	86%	84%	82%	84%
Towaroznawstwo	20	–	–	–	75%	–	–	–	75%
Weterynaria	1 581	1 593	1 625	1 561	79%	78%	79%	79%	79%
Zarządzanie i inżynieria produkcji	305	305	334	339	61%	62%	59%	59%	60%
Zarządzanie jakością i analiza żywności	187	192	171	171	90%	91%	93%	91%	91%
Zootechnika	457	424	442	441	77%	74%	76%	78%	76%
Żywienie człowieka	204	127	71		91%	94%	92%		92%
Żywienie człowieka i dietetyka	189	226	240	279	93%	92%	94%	91%	92%
<b>Razem:</b>	<b>9 008</b>	<b>8 488</b>	<b>8 076</b>	<b>7 710</b>	<b>68,8%</b>	<b>68,4%</b>	<b>68,0%</b>	<b>67,5%</b>	<b>68,2%</b>

Całkowita liczba studentów UPWr zmniejszyła się z poziomu 9008 osób w 2017 roku do 7710 osób w 2020 roku (tabela 7.). Większość studentów UPWr w latach 2017-2020 to kobiety (średnio 68,2% ogółu studentów). Kobiety dominowały w strukturze studentów większości kierunków, a w przypadku biologii człowieka, zarządzania jakością i analizy żywności, żywienia człowieka oraz żywienia człowieka i dietyki udział kobiet wynosił 90% lub więcej. Mężczyźni stanowili zdecydowaną większość jedynie w przypadku następujących kierunków studiów: technika rolnicza i leśna, rolnictwo oraz budownictwo (średni udział mężczyzn w strukturze studentów wynosił tam odpowiednio 87%, 73% i 67%). Najbardziej zbalansowane pod względem płci były następujące kierunki studiów: agrobiznes (średnio 48% – K, 52% – M), inżynieria i gospodarka wodna (średnio 50% – K, 50% – M), inżynieria środowiska (średnio 55% – K, 45% – M) oraz odnawialne źródła energii i gospodarka odpadami (średnio 43% – K, 57% – M).



**Rysunek 6.** Struktura studentów UPWr według płci w latach 2017-2020.





Rysunek 6. przedstawia strukturę studentów UPWr wg płci z podziałem na lata 2017-2020. Analiza danych wskazuje na zdecydowaną przewagę kobiet wśród studentów UPWr,

ale z jednoczesną rosnącą tendencją udziału mężczyzn (wzrost udziału mężczyzn o 1,3% w badanym okresie z poziomu 31,2% w 2017 roku do 32,5% w 2020 roku).

## Wyniki badań ankietowych związanych z Planem Równości Płci dla UPWr wśród studentów, doktorantów i pracowników UPWr

Pod koniec 2021 roku na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu przeprowadzono badanie ankietowe dotyczące tematyki związanej z Planem Równości Płci, którego celem było rozpoznanie i sformułowanie problemów i potrzeb dotyczących łączenia pracy z życiem prywatnym, dyskryminacją i molestowaniem. Zestawy pytań skierowane zostały do całej społeczności akademickiej. Ankiety obejmowały tematykę związaną z narzędziami *work – life balance* (dotyczącymi m.in. czasu i organizacji pracy, dojazdami do pracy, opieką nad dzieckiem/osobą zależną, wypoczynkiem, wsparciem

socjalnym), utrudnieniami w rozwoju kariery zawodowej ze względu na płeć, dyskryminacją na tle płci oraz molestowaniem seksualnym. Ankietowani pytani byli o swoje doświadczenia w związku z pracą/nauką na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu.

W przeprowadzonym badaniu wzięło udział ponad 600 pracowników i ponad 1100 studentów i doktorantów, z czego 3% stanowili doktoranci. Około 70% respondentów stanowiły kobiety. Wśród pracowników niemal 60% odpowiedzi udzielili nauczyciele akademicki.

### Pracownicy UPWr

Pracownicy UPWr odnieśli się do propozycji narzędzi *work – life balance* określając, w jakim stopniu rozwiązanie jest dla nich motywujące. Dla zdecydowanej większości pracowników uczelni biorących udział w badaniu najbardziej istotne są:

- możliwość częściowego wykonywania pracy poza siedzibą uczelni,
- możliwość wyjścia w celu załatwienia ważnej sprawy,
- dostęp do miejsc parkingowych,
- możliwość skrócenia dnia pracy dla zapewnienia opieki nad dzieckiem lub osobą zależną.

Dostrzeżono również potrzeby w zakresie: dostosowania planów urlopów pracowników posiadających dzieci w wieku szkolnym i przedszkolnym do terminów wakacji, ferii i przerw świątecznych czy dopłaty do żłobka, przedszkola i klubu dziecięcego oraz opieki sprawowanej przez opiekuna dziennego. Ponad 90% badanych przyznało, że rozwiązania związane ze zdrowiem i opieką medyczną, takie jak dbanie o ergonomiczne i komfortowe (ponadstandardowe) warunki pracy czy zapewnienie

zniżek na dodatkową opiekę medyczną/ubezpieczenie są dla nich średnio lub bardzo motywujące.

Pracownicy UPWr biorący udział w ankiecie przyznali, że doświadczyli niepożądanych sytuacji i zachowań, takich jak komentarze czy żarty odwołujące się do przekonań i stereotypów, o podtekście seksualnym, lepsze lub gorsze ocenianie lub traktowanie ze względu na płeć czy zwracanie się w niestosownie



poufały sposób. Aż 40% pracowników UPWr przyznało, że zetknęło się z problemem przypisywania sobie osiągnięć przez innych (mężczyzn albo kobiety). Co czwarty pracownik spotkał się z niepożądanymi sytuacjami związanymi z rodzicielstwem, takimi jak planowanie spotkań służbowych/konsultacji w czasie, który koliduje z obowiązkami rodzicielskimi, nieuwzględnianie obowiązków opiekuńczych przy ocenie osiągnięć czy kwestionowanie możliwości łączenia pracy zawodowej/studiowania z opieką nad dziećmi.

Wyniki ankiety przeprowadzonej pod koniec 2021 roku na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu unaocznily potencjalny problem naruszania równości. Prawie 80 pracowników deklaruje, że doświadczyło niestosownego i niechcianego naruszenia przestrzeni osobistej (np. skracanie dystansu fizycznego, dotykania w niepożądanym sposób) oraz natarczywych prób kontaktu w sprawach prywatnych w pracy lub poza jej godzinami, natomiast 22 pracowników UPWr deklaruje, że doświadczyło propozycji seksualnych.

## Studenci i doktoranci

Wyniki badania pokazały, że ponad połowa studentów doświadczyła komentarzy lub żartów odwołujących się do przekonań i stereotypów oraz o podtekście seksualnym, natomiast 40% osób z tej grupy wyraziło opinię, że została lepiej lub gorzej potraktowana ze względu na płeć. Co czwarty student doświadczył zwracania się w niestosownie poufały sposób, nieadekwatnych do sytuacji komentarzy na temat ubioru czy wyglądu zewnętrznego, zniechęcania do podejmowania określonych wyzwań poprzez kwestionowanie kompetencji zawodowych płci. Z sytuacjami wygłaszania opinii, że ze względu na płeć student lub doktorant nie nadaje się na stanowiska kierownicze, a także negatywnych komentarzy na temat orientacji seksualnej spotkało się około 15% respondentów.

Społeczność studencka zwróciła uwagę na konieczność wprowadzenia możliwości wyboru niebinarności płciowej przy wypełnianiu ankiety.

Zachowania dotyczące molestowania seksualnego zdarzały się najrzadziej, jednak ze względu na poważny charakter tego zjawiska, należy uważnie monitorować tego typu sytuacje i adekwatnie reagować na każde z nich. Niestosownego i niechcianego naruszenia przestrzeni osobistej (np. skracanie dystansu fizycznego, dotykanie w niepożądanym sposób) doświadczyło 12% badanych studentów i doktorantów, a 32 osoby z tej grupy przyznały, że spotkały się z propozycjami seksualnymi.



## Sprawcy i postrzeganie naruszenia równości

Pracownicy UPWr z nierównym traktowaniem spotykali się najczęściej ze strony pracowników badawczo-dydaktycznych i niebędących nauczycielami akademickimi, którzy byli wyżej w hierarchii stanowisk, lecz nie byli to bezpośredni przełożeni. Pracownicy wskazali, że najczęściej zjawiska takie jak lepsze bądź gorsze ocenianie lub traktowanie ze względu na płeć oraz przypisywanie sobie osiągnięć zawodowych przez innych (mężczyzn albo kobiety) są uważane za problem, ale nie dostrzegają prób ich rozwiązania. Sytuacje, które najczęściej przedstawiane są jako normalne to komentarze i żarty dotyczące pozytywnych lub negatywnych cech charakteru, odwołujące się do przekonań na temat stereotypów kobiet lub mężczyzn oraz zwracanie się w niestosownie poufały sposób. 7% pracowników uznało, że niestosowne i niechciane naruszenie przestrzeni osobistej (np. skracanie dystansu fizycznego, dotykanie w niepożądanym sposób) jest odbierane jako sytuacja normalna na UPWr.

Studenci i doktoranci spotykali się z nierównym traktowaniem najczęściej ze strony pracowników dydaktycznych, z którymi mają zajęcia oraz samych studentów. Respondenci wskazali, że najczęściej zjawiska takie jak komentarze i żarty o podtekście seksualnym, a także lepsze lub gorsze traktowanie ze względu na płeć są uważane za problem, ale nie dostrzegają oni prób rozwiązania tych problemów. Sytuacje, które najczęściej traktowane są jako normalne to komentarze i żarty dotyczące pozytywnych lub negatywnych cech charakteru, odwołujące się do przekonań na temat stereotypów kobiet lub mężczyzn oraz zwracanie się w niestosownie poufały sposób. Niemal 10% studentów i doktorantów odbiera problem niestosownego i niechcianego naruszenia przestrzeni osobistej (np. skracanie dystansu fizycznego, dotykanie w niepożądanym sposób) jako sytuację uznawaną za problem na UPWr, lecz nie dostrzega prób rozwiązania tego problemu.

## Opinie na temat traktowania płci

Wśród niemal 30% społeczności akademickiej UPWr panuje opinia, że mężczyźni są trochę lub zdecydowanie częściej traktowani przez przełożonych jako eksperci.



Jednocześnie co czwarty ankietowany uważa, że mężczyźni częściej zabierają głos w dyskusji podczas spotkań zespołu, komisji, zajęć, spotkań naukowych albo konferencji oraz są zachęceni do obejmowania funkcji kierowniczych w jednostkach (katedra, instytut, wydział/jednostka administracyjna). Szybszy awans stanowiskowy dotyczy mężczyzn – według 30% pracowników UPWr. Sytuacje i problemy, z którymi kobiety mają częściej do czynienia, to: wykonywanie pracochłonnych, ale mało prestiżowych zadań (np. organizacyjnych), mniejsze szanse na karierę zawodową lub naukową, jeśli mają dzieci, odkładanie decyzji o powiększeniu rodziny i doświadczanie

trudności w życiu osobistym ze względu na wymogi pracy. Według 50% studentów i doktorantów ubieranie się na egzaminy lub ważne spotkania w określony sposób w obawie, że w przeciwnym razie będzie się gorzej ocenionym dotyczy częściej kobiet. Jednocześnie 25% osób w tej grupie uważa, że kobiety są częściej zachęcane do obejmowania funkcji starościn roku, przewodniczących kół studenckich itp.

Wnioski prezentowane poniżej wynikają z przeprowadzonej analizy danych liczbowych oraz ankiety przeprowadzonej wśród społeczności akademickiej UPWr, jednakże należy podkreślić, że istnieje konieczność przeprowadzenia bardziej wszechstronnych i długofalowych badań diagnostycznych, aby móc potwierdzić zaistniałe zjawiska oraz monitorować ewentualne zmiany.

Na podstawie diagnozy można zatem wnioskować, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu:



- istnieją pewne dysproporcje w udziale kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej i procesach decyzyjnych,
- rozwój kariery naukowej kobiet spowalnia na etapie stanowiska adiunkta (przed habilitacją) – co może być związane z przerwą zawodową (np. rodzicielstwem),
- łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, obowiązkami opiekuńczymi w stosunku do dzieci lub osób starszych w rodzinie jest postrzegane jako trudność i ułatwienia w tym obszarze są motywujące dla pracowników,
- obserwowane są zjawiska dyskryminacji i naruszania równości w traktowaniu kobiet i mężczyzn, stąd konieczność podnoszenia świadomości na temat zasad równości i niedyskryminacji.



# Plan Równości Płci dla UPWr z uwzględnieniem celów, działań i wskaźników

Przedstawiona poniżej struktura Planu Równości Płci dla UPWr została stworzona w oparciu o pięć kluczowych obszarów wskazanych przez Komisję Europejską i zawiera zidentyfikowane

na podstawie diagnozy cele oraz zaplanowane działania, za pomocą których te cele będą realizowane.



## **CEL 1. Propagowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych**

– realizacja tego celu ma skutkować zwiększeniem procentowego udziału kobiet w kadrze zarządzającej. W ramach tego celu zaplanowane zostały następujące działania:

- Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach decyzyjnych;
- Opracowanie zasad dotyczących zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w kadrze zarządczej, zespołach komisjach eksperckich wydziałowych/uczelnianych;
- Promowanie kobiet naukowców, na stanowiskach kierowniczych, liderek, przedstawicieli mniejszości, dydaktyków, studentów i absolwentów UPWr, którzy znacząco przyczynili się do rozwoju nauki, edukacji i organizacji uczelni;
- Budowanie potencjału zarządczego poprzez rozwijanie kompetencji menedżerskich;
- Promowanie równego rozwoju kompetencji poprzez umożliwianie jednakowego dostępu do szkoleń/kursów podnoszących kwalifikacje.



## CEL 2. Podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji

– jego realizacja ma przyczynić się do zwiększenia świadomości i poszerzenia wiedzy dotyczącej kwestii równości i jej braku oraz rozwijania kompetencji całej społeczności akademickiej w obszarze przeciwdziałania i zwalczania dyskryminacji. W ramach tego celu zaplanowane zostały następujące działania:

- Opracowanie „Kompendium równości płci dla UPWr” zawierającego najważniejsze informacje dotyczące m.in. aspektów prawnych związanych z doświadczeniem dyskryminacji, opis procedur oraz wskazówki, ułatwiającego załatwianie spraw formalnych w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego;
- Działania informacyjne/promocyjne, szkolenia/warsztaty dotyczące podnoszenia świadomości oraz dostarczające wskazówek jak uwzględnić wymiar płci w badaniach naukowych;
- Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w zespołach badawczych i dydaktycznych;
- Analiza potrzeb w kontekście zapobiegania przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu;
- Działania informacyjne/promocyjne, szkolenia/warsztaty z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu, uprzedzeniom i stereotypom;
- Aktualizacja „Przewodnika dla nowo zatrudnionych pracowników” o treści związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji.

## CEL 3. Wsparcie kobiet w rozwoju kariery zawodowej

– realizacja tego celu ma przyczynić się do stworzenia optymalnych warunków, w których kobiety będą miały równe szanse rozwoju w obszarze badawczym, zawodowym i osobistym. W ramach tego celu zaplanowane zostały następujące działania:

- Promowanie kobiet naukowców, na stanowiskach kierowniczych, liderek, przedstawicielek mniejszości wśród pracowników, studentów i absolwentów UPWr, którzy znacząco przyczynili się do rozwoju nauki, edukacji i organizacji uczelni;
- Budowanie potencjału zarządczego poprzez rozwijanie kompetencji menedżerskich kobiet;
- Promowanie równego rozwoju kompetencji poprzez umożliwianie jednakowego dostępu do szkoleń/kursów podnoszących kwalifikacje;
- Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej udziału kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji i konkursach na stanowiska nauczycieli akademickich;
- Wdrożenie otwartej, efektywnej procedury rekrutacji, uwzględniającej kwestie równości płci;
- Opracowanie zasad zachowania równowagi płci w komisjach konkursowych;
- Zidentyfikowanie potrzeb szkoleniowych w celu opracowania indywidualnych ścieżek kariery kobiet na UPWr;
- Organizacja grup networkingowych / warsztatów „Kobiety dla kobiet” w celu zwiększenia motywacji, wsparcia w rozwoju oraz przeciwdziałania zjawisku utraty zaangażowania kobiet w toku rozwoju kariery naukowej/zawodowej;
- Upowszechnienie „Kompendium równości płci dla UPWr”;
- Działania informacyjne/promocyjne, szkolenia/warsztaty dotyczące podnoszenia świadomości oraz dostarczające wskazówek, jak uwzględnić wymiar płci w badaniach naukowych.

#### CEL 4. Wzmocnienie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym

– dążenie do uzyskania optymalnego poziomu łączenia życia zawodowego i rodzinnego osób studiujących i pracujących na UPWr. W ramach realizacji tego celu zaplanowano następujące działania:

- Zidentyfikowanie potrzeb rodziców i opiekunów w zakresie wsparcia ze strony uczelni w obszarze *work – life balance*;
- Wspieranie pracowników podczas długich absencji (m.in. związanych z rodzicielstwem) w utrzymaniu kontaktu z życiem zawodowym oraz łatwiejszego powrotu do pracy poprzez szkolenia i działania mentorskie między współpracownikami;
- Promowanie elastycznego czasu pracy poprzez umożliwienie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy, pracy zdalnej i innych elastycznych form.



#### CEL 5. Zapobieganie molestowaniu i dyskryminacji

– realizacja tego celu ma w perspektywie długofalowej przyczynić się do wyeliminowania uprzedzeń, zwyczajów i tradycji opartych na stereotypowych rolach płci oraz ograniczyć dyskryminację i przemoc ze względu na płeć, w tym molestowanie seksualne. W ramach realizacji tego celu zaplanowano następujące działania:

- Analiza potrzeb społeczności akademickiej w kontekście przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu;
- Działania informacyjne/promocyjne, szkolenia/warsztaty z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu, uprzedzeniom i stereotypom;
- Aktualizacja „Przewodnika dla nowo zatrudnionych pracowników” o treści związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji;
- Podejmowanie współpracy z innymi uczelniami/organizacjami w zakresie promowania kwestii równości płci/przeciwdziałania dyskryminacji.



## Obszar 1.

### Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna

DZIAŁANIA	WSKAŹNIKI	ADRESAT	JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE	CEL
<b>Opracowanie „Kompendium równości płci dla UPWr”, zawierającego najważniejsze informacje dotyczące m.in. aspektów prawnych związanych z doświadczeniem dyskryminacji, opis procedur oraz wskazówki, ułatwiającego załatwianie spraw formalnych w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego</b>	Opublikowanie na stronie www UPWr do końca 2023 roku	Społeczność akademicka	Rzecznik ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom i wdrażania działań naprawczych, Dział Kadr i Płac (HR) we współpracy z Działem Promocji i komisją ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz zespołem ds. opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci	Podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji
<b>Zidentyfikowanie potrzeb rodziców i opiekunów w zakresie wsparcia ze strony uczelni w obszarze <i>work – life balance</i></b>	Sformułowanie rekomendacji dotyczących zakresu działań i rozwiązań, jakie może zaoferować uczelnia w tym obszarze do końca 2024 r. w celu uwzględnienia w kolejnym Planie Równości Płci	Społeczność akademicka	Władze uczelni, Rzecznik ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom i wdrażania działań naprawczych, Dział Kadr i Płac (HR) we współpracy z Działem Promocji i komisją ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz zespołem ds. opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci	Wzmocnienie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym; Wsparcie kobiet w rozwoju kariery zawodowej
<b>Wspieranie pracowników podczas długich absencji (m.in. związanych z rodzicielstwem) w utrzymaniu kontaktu z życiem zawodowym oraz łatwiejszego powrotu do pracy poprzez szkolenia i działania mentorskie między współpracownikami</b>	Opracowanie i wdrożenie formularza kontaktu do końca 2022 r.	Pracownicy UPWr	Dział Kadr i Płac (HR), kierownicy jednostek organizacyjnych	
<b>Promowanie elastycznego czasu pracy poprzez umożliwienie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy, pracy zdalnej i innych elastycznych form</b>		Pracownicy UPWr	Dział Kadr i Płac (HR), kierownicy jednostek organizacyjnych	



## Obszar 2.

### Równowaga płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych

DZIAŁANIA	WSKAŹNIKI	ADRESAT	JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE	CEL
<b>Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach decyzyjnych</b>	Coroczny raport dotyczący reprezentacji procentowej mężczyzn i kobiet przekazywany do zespołu ds. opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci	Pracownicy UPWr	Władze uczelni, Biuro Organizacyjne we współpracy z Rzecznikiem ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom i wdrażania działań naprawczych, komisją ds. przeciwdziałania dyskryminacji i zespołem ds. opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci	Propagowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych
<b>Opracowanie zasad dotyczących zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w kadrze zarządczej, zespołach/komisjach eksperckich wydziałowych/uczelnianych</b>	Wdrożenie zasad do końca 2023 roku	Społeczność akademicka	Władze uczelni, Rzecznik ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom i wdrażania działań naprawczych, Dział Kadr i Plac (HR) we współpracy z komisją ds. przeciwdziałania dyskryminacji i zespołem ds. opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci	Wsparcie kobiet w rozwoju kariery zawodowej
<b>Promowanie kobiet naukowców, na stanowiskach kierowniczych, liderek, przedstawicieli mniejszości, dydaktyków, studentów i absolwentów UPWr, którzy znacząco przyczynili się do rozwoju nauki, edukacji i organizacji uczelni</b>	Cykliczne artykuły/wywiady na stronie internetowej UPWr	Społeczność akademicka	Dział Promocji we współpracy z jednostkami organizacyjnymi	
<b>Budowanie potencjału zarządczego poprzez rozwijanie kompetencji menedżerskich</b>	Propozycje szkoleń z zakresu zarządzania	Pracownicy UPWr	Dział Kadr i Plac (HR)	



### Obszar 3.

## Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery

DZIAŁANIA	WSKAŹNIKI	ADRESAT	JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE	CEL
<b>Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej udziału kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji i konkursach na stanowiska nauczycieli akademickich</b>	Coroczny raport dotyczący reprezentacji procentowej mężczyzn i kobiet przekazywany do zespołu ds. opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci	Pracownicy UPWr	Dział Kadr i Płac (HR)	Wsparcie kobiet w rozwoju kariery zawodowej
<b>Wdrożenie otwartej, efektywnej procedury rekrutacji, uwzględniającej kwestie równości płci</b>	Do końca 2022 roku	Społeczność akademicka	Dział Kadr i Płac (HR) we współpracy z Rzecznikiem ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom i wdrażania działań naprawczych, komisją ds. przeciwdziałania dyskryminacji i zespołem ds. opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci	
<b>Opracowanie zasad zachowania równowagi płci w komisjach konkursowych</b>	Wdrożenie zasad do końca 2022 roku	Pracownicy UPWr	Dział Kadr i Płac (HR) we współpracy z Rzecznikiem ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom i wdrażania działań naprawczych i zespołem ds. opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci	
<b>Zidentyfikowanie potrzeb szkoleniowych w celu opracowania indywidualnych ścieżek kariery</b>	Raport z rekomendacjami dotyczącymi obszarów szkoleniowych do końca 2022 roku	Pracownicy UPWr	Dział Kadr i Płac (HR)	





## Obszar 4.

### Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych

DZIAŁANIA	WSKAŹNIKI	ADRESAT	JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE	CEL
<b>Upowszechnienie „Kompedium równości płci dla UPWr”</b>	Opublikowanie na stronie UPWr do końca 2023 roku	Społeczność akademicka	Dział Promocji we współpracy z zespołem ds. opracowania i wdrażania Planu Równości Płci	Wsparcie kobiet w rozwoju kariery zawodowej; Podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji
<b>Działania informacyjne/promocyjne, szkolenia/warsztaty dotyczące podnoszenia świadomości oraz dostarczające wskazówek, jak uwzględnić wymiar płci w badaniach naukowych</b>	Minimum 1 szkolenie rocznie	Pracownicy UPWr	Władze uczelni, Dział Kadr i Płac (HR) we współpracy z Działem Promocji	
<b>Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w zespołach badawczych i dydaktycznych</b>	Coroczny raport dotyczący reprezentacji procentowej mężczyzn i kobiet przekazywany zespołowi ds. opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci	Pracownicy UPWr	Dział Nauki, Centrum Spraw Studenckich we współpracy z zespołem ds. opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci	Podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji



## Obszar 5.

### Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu

DZIAŁANIA	WSKAŹNIKI	ADRESAT	JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE	CEL
<b>Analiza potrzeb w kontekście przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu</b>	Raport z wyników ankiety przeprowadzonej w 2022 roku	Społeczność akademicka	Rzecznik ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom i wdrażania działań naprawczych, Dział Kadr i Płac (HR), władze uczelni	Podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji; Zapobieganie molestowaniu i dyskryminacji
<b>Działania informacyjne/promocyjne, szkolenia/warsztaty z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu, uprzedzeniom i stereotypom</b>	Co najmniej 1 szkolenie rocznie dla: pracowników, doktorantów i studentów		Władze uczelni, Dział Kadr i Płac (HR) we współpracy z Działem Promocji	
<b>Aktualizacja „Przewodnika dla nowo zatrudnionych pracowników” o treści związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji</b>	Opublikowanie do końca 2022 roku	Pracownicy UPWr	Dział Kadr i Płac (HR), Dział Promocji	
<b>Podjęcie współpracy z innymi uczelniami/organizacjami w zakresie promowania kwestii równości płci/przeciwdziałania dyskryminacji</b>		Społeczność akademicka	Rzecznik ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom i wdrażania działań naprawczych, zespół ds. opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci	Zapobieganie molestowaniu i dyskryminacji

# Podsumowanie

Plan Równości Płci dla UPWr uwzględnia pięć obszarów zdefiniowanych przez Komisję Europejską jako kluczowe dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach:

- 1.** Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna.
- 2.** Równowaga płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych.
- 3.** Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.
- 4.** Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych.
- 5.** Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.



Niniejszy dokument spełnia również cztery podstawowe wymagania, które kwalifikują Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu do ubiegania się o środki finansowe w ramach programu ramowego Horyzont Europa:

- Jest dokumentem oficjalnym, opublikowanym na stronie Biuletynu Informacji Publicznej UPWr, podpisanym przez rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu, prof. Jarosława Bosego.
- Zostały wyznaczone odpowiednie zasoby ludzkie w postaci Zespołu ds. opracowania i wdrażania Planu Równości Płci (powołanego zarządzeniem nr 237/2021 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 6 grudnia 2021 roku) oraz Rzecznika ds. przeciwdziałania nieprawidłowościom i wdrażania działań naprawczych. Zadania rzecznika określone są w zarządzeniu nr 240/2021 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 8 grudnia 2021 roku. Władze uczelni zadeklarowały również gotowość do poniesienia niezbędnych nakładów finansowych związanych z realizacją zaplanowanych celów i działań.

- Plan Równości Płci dla UPWr został opracowany na podstawie analizy danych – monitorowanie danych oraz przygotowywanie całościowych raportów zostało zaplanowane dla poszczególnych celów i obszarów.
- Dokument uwzględnia działania szkoleniowe w celu zwiększania świadomości całej społeczności akademickiej na temat równości płci, nieświadomych uprzedzeń ze względu na płeć oraz zapobieganiu dyskryminacji i molestowaniu, w tym molestowaniu seksualnemu.

Dodatkową kwestią, którą należy podkreślić, a która została naświetlona przez przedstawicieli społeczności akademickiej na etapie ankiety, jest kwestia uwzględnienia wyłącznie binarnych płci – kobiecej i męskiej – w procesie zbierania danych. Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu jest świadomy, że jego społeczność może obejmować osoby, które nie identyfikują się z binarną konstrukcją bycia mężczyzną lub kobietą. Jest to kwestia, która dotyczy większości Planów Równości Płci, jednocześnie jednak pojawiają się w ramach Unii Europejskiej pierwsze deklaracje dotyczące uwzględnienia płci niebinarnej przy zbieraniu danych w przyszłości. Przykładem może być najnowszy raport *She Figures* z 2021 roku

(„*SHE FIGURES 2021 Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators*”), w którym zwrócono uwagę, że wprawdzie zgromadzone na potrzeby raportu dane uwzględniają tylko dane z podziałem na płeć dla mężczyzn i kobiet, należy jednak, w miarę możliwości, wziąć pod uwagę płeć niebinarną przy zbieraniu danych w przyszłych publikacjach.

Uniwersytet Przyrodniczy poprzez stworzenie Planu Równości Płci zobowiązał się do wykorzystania tego dokumentu i zawartych w nim działań jako jednego z kluczowych instrumentów kształtujących zmiany instytucjonalne na uczelni w długofalowej perspektywie. Odniesienie sukcesu we wdrożeniu Planu Równości Płci dla UPWr oraz wprowadzenie widocznych i mierzalnych zmian w obszarze równości – i to nie tylko równości płci – jest uzależnione w ogromnej mierze od poparcia i zaangażowania władz uczelni, w szczególności rektora, kierownictwa, zarówno wysokiego, jak i średniego szczebla oraz pozostałych członków społeczności akademickiej – pracowników, studentów i doktorantów. Ze strony rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu, prof. Jarosława Bosego, padła deklaracja poparcia Planu Równości Płci dla UPWr, którą potwierdził podpisując niniejszy dokument.

## Wybrane źródła

- [General for Research and Innovation \(European Commission\), She Figures 2021. The path towards gender equality in research and innovation \(R&I\)](#)
- [Równościowa strona Uniwersytetu Warszawskiego](#)
- [Gender Equality Strategy 2020–2025](#)
- [European Institute for Gender Equality \(2016\), Gender Equality in Academia and Research](#)
- [Europejska Karta Naukowca](#)
- [Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu](#)
- [Plan Równości Płci – jak to zrobić? Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli](#)