

KOMUNIKAT Nr 84/2021
Rektora Uniwersytetu Wrocławskiego
z dnia 22 grudnia 2021 r.

w sprawie wprowadzenia w Uniwersytecie Wrocławskim Planu Równości Płci

Wprowadza się w Uniwersytecie Wrocławskim **Plan Równości Płci** określający cele, do których dąży Uniwersytet Wrocławski w zakresie zapewnienia równego traktowania kobiet i mężczyzn, działania zmierzające do realizacji celów, wskaźniki efektywności działania oraz jednostki organizacyjne odpowiedzialne za realizację celów – **Załącznik Nr 1 do Komunikatu.**

Plan Równości Płci został przygotowany na podstawie Diagnozy sytuacji kobiet i mężczyzn w Uniwersytecie Wrocławskim – **Załącznik Nr 2 do Komunikatu.**

prof. dr hab. Przemysław Wiszewski
R E K T O R

CEL 1					
PODNOSENIE ŚWIADOMOŚCI NA TEMAT ZASADY RÓWNOŚCI I NIEDYSKRIMINACJI					
L p.	Cel szczegółowy	Adresatki i adresaci	Działania	Wskaźniki efektywności działania	Jednostka odpowiedzialna
1.	POWOŁANIE ORGANÓW I PROCEDUR NA RZECZ RÓWNOŚCI ORAZ PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRIMINACJI I PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ	Społeczność UWr	<ol style="list-style-type: none"> 1. Przyjęcie procedury antydyskryminacyjnej. 2. Przyjęcie procedury antymobbingowej. 3. Powołanie Rzecznika ds. Równego Traktowania i Niedyskryminacji. 4. Powołanie Komisji ds. Równego Traktowania. 5. Powołanie pełnomocniczek i pełnomocników ds. równego traktowania na wszystkich wydziałach oraz w jednostkach organizacyjnych UWr. 6. Powołanie Pełnomocnika Rektora ds. Bezpieczeństwa Studentek i Studentów oraz Doktorantek i Doktorantów. 7. Powołanie pełnomocniczek i pełnomocników ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów na wszystkich wydziałach UWr. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cykliczne sprawozdania z działalności powołanych organów. 2. Publikacja rocznych sprawozdań z działalności na stronie https://uni.wroc.pl/rowny-uwr/ 3. Ocena działalności powołanych organów oraz procedur w ankietach pracowniczych i studenckich. 4. Ewaluacja działalności powołanych organów i procedur po 3 latach. 	<p>Rektor UWr</p> <p>Rzecznik ds. Równego Traktowania i Niedyskryminacji</p> <p>Przewodniczący Komisji ds. Równego Traktowania</p> <p>Pełnomocnik ds. Bezpieczeństwa Studentek i Studentów oraz Doktorantek i Doktorantów</p>
2.	STWORZENIE BIURA	Społeczność	1. Gromadzenie danych na	1. Powołanie stanowiska	Rektor UWr

	RÓWNOŚCI PŁCI	UWr	<p>temat równości płci w UWr., w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> - danych na temat struktury płci w zatrudnieniu; - danych na temat form i czasu zatrudnienia kobiet i mężczyzn; - danych na temat luki płacowej, porównujących wynagrodzenie kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach; - danych na temat wykorzystywania urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych przez kobiety i mężczyzn; - danych na temat wykorzystania zwolnień lekarskich na opiekę nad chorym dzieckiem lub innym członkiem rodziny; - danych na temat udziału kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych UWr; - danych na temat przebiegu kariery zawodowej i naukowej kobiet zatrudnionych w UWr; - danych o udziale kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych oraz projektach uczelnianych i 	<p>specjalistki/specjalisty ds. równości i niedyskryminacji.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Stały monitoring i ewaluacja sytuacji równouprawnienia kobiet i mężczyzn w UWr. 3. Wzrost wskaźnika pobrań materiałów ze strony https://uni.wroc.pl/rowny-uwr/ 	<p>Specjalistka/specjalista ds. równości i niedyskryminacji</p> <p>Komisja ds. Równego Traktowania</p> <p>Dział ds. Komunikacji</p>
--	----------------------	-----	---	--	---

			<p>pozauczelnianych krajowych i zagranicznych;</p> <ul style="list-style-type: none">- danych o liczbie postępowań w sprawie nadania stopnia doktora wszczynanych na wniosek kobiet i mężczyzn oraz obron doktoratów w UWr;- danych o liczbie nominacji profesorskich kobiet i mężczyzn w UWr, w odniesieniu do daty uzyskania stopnia doktora habilitowanego;- danych o liczbie uzyskanych stopni doktora habilitowanego przez kobiety i przez mężczyzn w UWr, w odniesieniu do dat uzyskania stopnia doktora;- danych na temat udziału kobiet i mężczyzn w wydarzeniach naukowych i popularnonaukowych organizowanych lub współorganizowanych przez UWr. <ol style="list-style-type: none">2. Zlecenie badań i analiz na temat równości szans kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu oraz karierze naukowej w UWr.3. Zlecenie badań i analiz na temat przemocy ze		
--	--	--	---	--	--

			<p>względu na płeć w UWr.</p> <p>4. Gromadzenie wyników badań i ankiet prowadzonych wśród osób zatrudnionych i studiujących w UWr na temat równości płci, w tym przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć.</p> <p>5. Publikacja aktualności dotyczących działań na rzecz równości i niedyskryminacji na stronie internetowej https://uni.wroc.pl/rowny-uwr/</p> <p>6. Opracowanie i promocja materiałów informacyjnych na temat funkcjonowania organów i procedur powołanych do ochrony równości i niedyskryminacji w UWr.</p>		
3.	PROMOWANIE KULTURY RÓWNOŚCI I NIEDYSKRYMINACJI	Społeczność UWr	<p>1. Organizacja szkoleń dotyczących tematyki równości i niedyskryminacji skierowanych do różnych grup osób zatrudnionych oraz studiujących w UWr.</p> <p>2. Organizacja szkoleń dotyczących przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć skierowanych do</p>	<p>1. Wzrost poziomu świadomości na temat równości i niedyskryminacji wśród osób zatrudnionych i studiujących w UWr.</p> <p>2. Coroczna ewaluacja zasad komunikacji na UWr.</p> <p>3. Zmiany postaw i przekonań wpływające na zmniejszenie liczby przypadków</p>	<p>Prorektor</p> <p>Komisja ds. Równego Traktowania</p> <p>Pełnomocnik ds. Odpowiedzialności Społecznej</p> <p>Dział ds. Komunikacji</p>

			<p>różnych grup osób zatrudnionych oraz studiujących w UWr.</p> <p>3. Organizacja cyklicznych wydarzeń naukowych i popularnonaukowych na temat równości i niedyskryminacji.</p> <p>4. Organizacja szkoleń na temat przeciwdziałania mowie nienawiści skierowanych do różnych grup osób zatrudnionych i studiujących w UWr.</p> <p>5. Przyjęcie zasad komunikacji językowej opartej na szacunku wobec innych.</p> <p>6. Organizacja szkoleń na temat zasad komunikacji wolnej od uprzedzeń.</p>	<p>dyskryminacji lub przemocy ze względu na płeć.</p> <p>4. Kształtowanie wizerunku UWr jako odpowiedzialnego pracodawcy.</p>	
4.	WPROWADZANIE PROBLEMATYKI RÓWNOŚCI I NIEDYSKRYMINACJI DO TREŚCI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH ORAZ BADAŃ NAUKOWYCH	Społeczność UWr	<p>1. Zachęcanie do prowadzenia zajęć dydaktycznych oraz badań naukowych uwzględniających tematykę równości i niedyskryminacji.</p> <p>2. Promowanie wyników badań naukowych dotyczących równości i niedyskryminacji.</p> <p>3. Przygotowanie kursów on-line oraz zajęć e-learningowych uwzględniających tematykę równości i</p>	<p>1. Wzrost liczby zajęć dydaktycznych oraz projektów naukowych uwzględniających tematykę równości i niedyskryminacji.</p> <p>2. Wzrost liczby osób studiujących uczestniczących w kursach on-line i zajęciach e-learningowych uwzględniających tematykę równości i niedyskryminacji.</p>	<p>Prorektor</p> <p>Dziekanki/dziekani poszczególnych wydziałów</p> <p>Dział ds. Komunikacji</p>

niedyskryminacji.

CEL 2

UŁATWIENIE GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO OSÓB PRACUJĄCYCH I STUDIUJĄCYCH W UWr

1.	PODNOSENIE ŚWIADOMOŚCI SPOŁECZNOŚCI UWwr NA TEMAT PRAW RODZICÓW I OPIEKUNÓW	Społeczność UWwr	<ol style="list-style-type: none">1. Udostępnianie i upowszechnianie wewnętrznych przepisów związanych z rodzicielstwem i opieką, w tym dotyczących: praw kobiet w ciąży; praw rodziców po narodzinach dziecka; praw osób przysposabiających dziecko; praw rodziców i opiekunów do urlopów i innych uprawnień związanych z wychowaniem dzieci i opieką.2. Włączenie tematyki praw rodziców i opiekunów do tematyki Dni Adaptacyjnych dla osób rozpoczynających studia.3. Informowanie pracownic i pracowników oraz doktorantek i doktorantów będących rodzicami lub opiekunami o prawach związanych z elastyczną regulacją czasu pracy.4. Informowanie pracownic i pracowników oraz doktorantek i doktorantów o sposobie	<ol style="list-style-type: none">1. Wzrost poziomu świadomości na temat praw rodziców i opiekunów.2. Publikacja informatora dla pracujących rodziców i opiekunów oraz jego coroczna aktualizacja.3. Publikacja informatora dla studiujących rodziców i opiekunów oraz jego coroczna aktualizacja.4. Wzrost wskaźnika odwiedzin podstrony internetowej przeznaczonej dla rodziców i opiekunów.	Komisja ds. Równego Traktowania Sieć pełnomocniczek i pełnomocników ds. Równego Traktowania Samorząd Studencki Dział ds. Komunikacji
----	--	------------------	---	---	---

uwzględnienia okresów urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych przy awansach zawodowych lub ocenie oceny dorobku naukowego.

5. Tworzenie i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie organizacji pracy oraz studiów z uwzględnieniem potrzeb rodziców małych dzieci lub opiekunów osób z niepełnosprawnościami, a także osób przewlekle chorych, w tym poszukiwanie najlepszych rozwiązań dotyczących zwolnienia z części obowiązków czy wydłużenia czasu wykonania zadań.
6. Szkolenia dla osób na kierowniczych stanowiskach na temat praw rodziców i opiekunów.
7. Szkolenia przeznaczone dla osób zatrudnionych oraz studiujących na UW r o prawach rodziców i opiekunów.
8. Stworzenie podstrony internetowej przeznaczonej dla

			rodziców i opiekunów.		
2.	PRZYJMOWANIE PRZEPISÓW WEWNĘTRZNYCH UWZGLĘDNIAJĄCYCH SYTUACJĘ RODZICÓW I OPIEKUNÓW	Społeczność UWr	<p>1. Tworzenie regulacji dotyczących oceny okresowej osób zatrudnionych będących rodzicami lub opiekunami, uwzględniającej ich sytuację rodzinną, w tym okresów przebywania na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych czy długoterminowych zwolnieniach lekarskich w związku ze sprawowaniem opieki nad dziećmi lub innym członkiem rodziny.</p> <p>2. Tworzenie regulacji dotyczących oceny dorobku naukowego osób zatrudnionych oraz doktorantek i doktorantów będących rodzicami lub opiekunami uwzględniającej ich sytuację rodzinną, w tym okresów przebywania na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych czy długoterminowych zwolnieniach lekarskich w związku ze sprawowaniem opieki nad dziećmi lub innym</p>	<p>1. Uwzględnianie w ocenie okresowej sytuacji rodzinnej osób zatrudnionych będących rodzicami lub opiekunami.</p> <p>2. Uwzględnianie w ocenie dorobku naukowego sytuacji rodzinnej osób zatrudnionych oraz doktorantek i doktorantów będących rodzicami lub opiekunami.</p>	<p>Rektor UWr</p> <p>Właściwe komisje powołane do oceny okresowej osób zatrudnionych lub ewaluacji dorobku naukowego</p> <p>Dział Spraw Pracowniczych</p> <p>Szkoła Doktorska</p>

3.	TWORZENIE POLITYKI WSPARCIA RODZICÓW ORAZ OPIEKUNÓW	Społeczność UWr	<p>członkiem rodziny.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tworzenie udogodnień dla rodziców i opiekunów zatrudnionych w UWr. 2. Tworzenie udogodnień dla rodziców i opiekunów studiujących w UWr. 3. Uproszczenie i ujednolicenie procedury uzyskania Indywidualnej Organizacji Studiów na wszystkich wydziałach wraz z możliwością złożenia wniosku online. 4. Wprowadzenie możliwości realizowania części programu studiów w formie online w ramach Indywidualnej Organizacji Studiów (szczególnie z wykorzystaniem e-learningu). 5. Wsparcie finansowe dla zatrudnionych w UWr rodziców poprzez wprowadzenie programu dopłat do żłobków i przedszkoli. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wzrost zadowolenia z udogodnień w zakresie łączenia obowiązków rodzinnych z życiem zawodowym w ankietach pracowniczych oraz badaniach z udziałem osób zatrudnionych. 2. Wzrost zadowolenia z udogodnień w zakresie łączenia obowiązków rodzinnych z nauką w ankietach oraz badaniach z udziałem osób studiujących. 	<p>Rektor UWr</p> <p>Komisja ds. Równego Traktowania</p> <p>Pełnomocnik ds. Odpowiedzialności Społecznej</p> <p>Dział ds. Komunikacji</p>
4.	DOSTOSOWANIE PRZESTRZENI DO POTRZEB RODZICÓW Z MAŁYMI DZIEĆMI ORAZ OPIEKUNÓW OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI	Społeczność UWr	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wyznaczenie i wyposażenie pokoi dla przebywających w UWr rodziców z małymi dziećmi umożliwiającymi ich przewijanie i karmienie. 2. Wyznaczenie toalet dla 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stworzenie przestrzeni przyjaznej dla rodziców z małymi dziećmi. 2. Funkcjonowanie przynajmniej jednego pokoju oraz dostosowanej toalety dla rodziców z małymi 	<p>Rektor UWr</p> <p>Dziekanki i Dziekani Wydziałów</p> <p>Pełnomocnik ds. Odpowiedzialności Społecznej</p>

			<p>rodziców z małymi dziećmi oraz ich właściwe oznaczenie w każdym publicznie dostępnym budynku UWr.</p> <p>3. Wyznaczenie toalet dla osób z niepełnosprawnościami w każdym publicznie dostępnym budynku UWr.</p> <p>4. Udostępnienie podjazdu/windy umożliwiającej przemieszczanie się rodziców z małymi dziećmi czy osób z niepełnosprawnościami między poszczególnymi kondygnacjami budynków uczelni.</p> <p>5. Stworzenie pokoju zabaw dla dzieci wraz z opieką w okolicy Gmachu Głównego UWr oraz w Bibliotece Uniwersyteckiej.</p> <p>6. Podjęcie działań na rzecz uruchomienia uniwersyteckiego żłobka lub przedszkola dla dzieci osób zatrudnionych w UWr.</p>	<p>dziećmi w każdym wydziale.</p> <p>3. Stworzenie przestrzeni przyjaznej dla osób z niepełnosprawnościami.</p>	
5.	AKTYWIZACJA I INTEGRACJA RODZICÓW I OPIEKUNÓW W UWr	Społeczność UWr	1. Organizacja wydarzeń integracyjnych dla zatrudnionych i studiujących rodziców i	1. Cykliczna organizacja wydarzeń ogólnouczelnianych z okazji Dnia Dziecka, Dnia	Rektor UWr Komisja ds. Równego Traktowania

			<p>opiekunów oraz ich dzieci i podopiecznych.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Organizacja spotkań i szkoleń dla rodziców i opiekunów osób zatrudnionych lub studiujących w UWr. 3. Stworzenie uniwersyteckiej sieci rodziców i opiekunów mającej na celu ich integrację i wzajemne wsparcie (dzielenie się informacjami oraz własnymi doświadczeniami rodzicielskimi i opiekuńczymi). 4. Stworzenie programu wsparcia uczestnictwa w wydarzeniach naukowych dla rodziców lub opiekunów. 5. Przygotowanie kampanii promującej aktywność zawodową i naukową rodziców i opiekunów w UWr. 	<p>Matki/ Ojca, Mikołajek.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Cykliczne prowadzenie półkolonii dla dzieci osób zatrudnionych i studiujących w UWr w okresie ferii zimowych i wakacji. 3. Wsparcie kariery zawodowej i naukowej osób zatrudnionych i studiujących w UWr wykazane w okresowych ankietach i badaniach przeprowadzonych wśród osób zatrudnionych oraz studiujących w UWr. 4. Ułatwienie godzenia ról wykazane w okresowych ankietach i badaniach przeprowadzonych wśród osób zatrudnionych oraz studiujących w UWr. 	<p>Pełnomocnik ds. Odpowiedzialności Społecznej</p> <p>Dział ds. Komunikacji</p>
6	POWOŁANIE PEŁNOMOCNIKA DO SPRAW ŁĄCZENIA RÓL ZAWODOWYCH I RODZINNYCH (Work-Life Balance Officer)	Społeczność UWr	<ol style="list-style-type: none"> 1. Przeprowadzanie cyklicznych ankiet i badań wśród osób zatrudnionych i studiujących w UWr. na temat utrudnień w godzeniu ról zawodowych i rodzinnych. 2. Organizacja szkoleń 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stały monitoring i ewaluacja sytuacji równouprawnienia kobiet i mężczyzn. 2. Wzrost wskaźnika pobrań materiałów z podstrony poświęconej rodzicom i opiekunom. 	<p>Rektor UWr</p> <p>Pełnomocnik ds. Łączenia Ról Zawodowych i Rodzinnych</p>

			<p>dotyczących łączenia ról zawodowych i rodzinnych.</p> <p>3. Zbieranie i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym lub studiami i życiem rodzinnym.</p> <p>4. Doradztwo oraz podejmowanie interwencji w przypadkach naruszenia praw rodziców lub opiekunów w UWr.</p>		
--	--	--	--	--	--

CEL 3

DAŻENIE DO ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI PŁCI W ZATRUDNIENIU, ORGANACH KOLEGIALNYCH, REKRUTACJI DO SZKOŁY DOKTORSKIEJ I WYDARZENIACH ORGANIZOWANYCH W UWr ORAZ WSPOMAGANIE ROZWOJU ZAWODOWEGO KOBIET

Lp.	Cel szczegółowy	Adresatki i adresaci	Działania	Wskaźniki efektywności działania	Jednostka odpowiedzialna
1.	ZAGWARANTOWANIE RÓWNYCH SZANS DLA KOBIET I MĘŻCZYŹN W PROCESIE REKRUTACJI NA STANOWISKA NAUKOWE (W TYM: W PROJEKTACH BADAWCZYCH), NAUKOWO-DYDAKTYCZNE I DYDAKTYCZNE ORAZ ADMINISTRACYJNE	Społeczność UWr	<p>1. Przyjęcie wytycznych dotyczących formułowania ogłoszeń konkursowych na stanowiska naukowe (w tym w projektach badawczych), naukowo-dydaktyczne, dydaktyczne i administracyjne.</p> <p>2. Przyjęcie wytycznych dotyczących oceny przebiegu kariery</p>	<p>1. Cykliczna ocena ogłoszeń rekrutacyjnych pod względem zgodności z przyjętymi wytycznymi.</p> <p>2. Cykliczna ocena procesów rekrutacyjnych na podstawie protokołów posiedzeń komisji konkursowych.</p> <p>3. Rotacja kobiet i mężczyzn w przewodniczeniu komisjami konkursowymi.</p>	<p>Prorektor</p> <p>Dział Spraw Pracowniczych</p> <p>Komisja ds. Równego Traktowania</p> <p>Specjalistka/specjalista ds. równego traktowania i niedyskryminacji</p>

			<p>zawodowej oraz oceny dorobku naukowego, z uwzględnieniem płci, wieku i sytuacji rodzinnej.</p> <ol style="list-style-type: none">3. Przeprowadzanie procesów rekrutacyjnych w oparciu o transparentne i niedyskryminujące kryteria oraz wytyczne dotyczące oceny przebiegu kariery zawodowej i dorobku naukowego.4. Wprowadzenie wymogu uwzględniania płci w procesie rekrutacji na stanowiska naukowe (w tym w projektach badawczych), naukowo-dydaktyczne lub dydaktyczne w dyscyplinach, w której jedna z płci jest niedoreprezentowana.5. Wprowadzenie zasady rotacyjnego przewodniczenia komisjom konkursowym przez kobiety i mężczyzn.6. Przeprowadzanie cyklicznych szkoleń z zakresu prawa antydyskryminacyjnego dla członków komisji konkursowych.7. Monitorowanie rotacyjnego	<ol style="list-style-type: none">4. Zmniejszenie prawdopodobieństwa wystąpienia dyskryminacji ze względu na płeć oraz inne kryteria w postępowaniach konkursowych.5. Zmniejszanie dysproporcji płci w dyscyplinach, w której jedna z płci jest niedoreprezentowana.	
--	--	--	--	---	--

			przewodnictwa kobiet i mężczyzn w komisjach konkursowych.		
2.	ZMNIEJSZENIE DYSPROPORCJI UDZIAŁU KOBIET I MĘŻCZYŹN W ORGANACH KOLEGIALNYCH UW r (ZESPOŁY, KOMISJE, KOMITETY, RADY INSTYTUTÓW, WYDZIAŁÓW, DYSCYPLIN I INNE).	Społeczność UW	<ol style="list-style-type: none"> 1. Określenie zasad zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych UW. 2. Określenie zasad powierzenia funkcji przewodniczenia w organach kolegialnych UW. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wprowadzenie zasad zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych przyjęte dla wszystkich wydziałów oraz jednostek organizacyjnych UW do 2023 r. 2. Osiągnięcie reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych UW. na poziomie odpowiadającym strukturze płci w zatrudnieniu w UW., a w przypadku organów kolegialnych na wydziałach – strukturze płci w zatrudnieniu na tych wydziałach do 2024 r. 	Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w UW w porozumieniu z poszczególnymi organami kolegialnymi
3.	ZAGWARANTOWANIE RÓWNYCH SZANS DLA KOBIET I MĘŻCZYŹN W PROCESIE REKRUTACJI DO SZKOŁY DOKTORSKIEJ	Kandydatki i kandydaci do Szkoły Doktorskiej	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wprowadzenie wytycznych dotyczących ogłoszeń o naborze do Szkoły Doktorskiej. 2. Wprowadzenie wytycznych dotyczących oceny dorobku kandydatek i kandydatów do Szkoły Doktorskiej. 3. Przeprowadzanie procedury rekrutacyjnej w oparciu o jasne, transparentne i 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cykliczna ocena ogłoszeń rekrutacyjnych pod względem zgodności z przyjętymi wytycznymi. 2. Cykliczna ocena procesów rekrutacyjnych na podstawie protokołów posiedzeń komisji konkursowych. 3. Osiągnięcie reprezentacji kobiet i mężczyzn w kolegiach Szkoły Doktorskiej na poziomie 	<p>Prorektor odpowiedzialny za Szkołę Doktorską</p> <p>Szkoła Doktorska – kierownictwo oraz osoby wchodzące w skład kolegiów</p> <p>Dział Komunikacji</p>

			<p>niedyskryminujące kryteria oraz wytyczne dotyczące oceny dorobku kandydatek i kandydatów do Szkoły Doktorskiej.</p> <p>4. Przeprowadzanie postępowań rekrutacyjnych w porządku alfabetycznym.</p> <p>5. Wprowadzenie wymogu zachowania ustalonej proporcji udziału kobiet i mężczyzn w kolegiach Szkoły Doktorskiej.</p> <p>6. Przeprowadzanie cyklicznych szkoleń na temat równości i niedyskryminacji dla osób wchodzących w skład kolegiów Szkoły Doktorskiej.</p> <p>7. Przeprowadzenie kampanii promocyjnych w mediach społecznościowych mających na celu zwiększenie zainteresowania dyscyplinami, w której jedna z płci jest niedoreprezentowana.</p>	<p>odzwierciedlającym strukturę płci wśród pracowników naukowych i dydaktyczno-naukowych w danym wydziale do 2024 r.</p> <p>4. Wzrost liczby materiałów promocyjnych oraz współczynników responsywności (np. w mediach społecznościowych).</p>	
4.	DAŻENIE DO ZRÓWNOWAŻONEGO UDZIAŁU KOBIECI I MĘŻCZYŻNA W WYDARZENIACH NAUKOWYCH I POPULARNO-	Społeczność UWr	1. Określenie zasad zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w wydarzeniach naukowych i popularnonaukowych organizowanych i współorganizowanych	<p>1. Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w wydarzeniach organizowanych i współorganizowanych przez UWr.</p> <p>2. Reprezentacja kobiet i</p>	<p>Prorektor</p> <p>Specjalistka/specjalista ds. równego traktowania i niedyskryminacji</p>

	NAUKOWYCH		<p>przez UWr.</p> <p>2. Wprowadzenie wymogu zachowania proporcji udziału kobiet i mężczyzn w komitetach naukowych i organizacyjnych dla wszystkich wydarzeń organizowanych i współorganizowanych przez UWr. na poziomie odzwierciedlającym strukturę płci wśród osób zatrudnionych na stanowiskach naukowych i dydaktyczno-naukowym w danym wydziale do 2024 r.</p>	<p>mężczyzn w komitetach organizacyjnych i naukowych wydarzeń naukowych i popularnonaukowych na poziomie odzwierciedlającym strukturę płci wśród pracowników naukowych i dydaktyczno-naukowych w danym wydziale do 2024 r.</p>	
	WSPOMAGANIE ROZWOJU NAUKOWEGO Kobiet		<p>1. Organizacja wykładów na temat karier naukowych kobiet w Polsce i na świecie, w tym na temat grantów realizowanych w UWr przez kobiety.</p> <p>2. Upowszechnianie informacji o grantach lub projektach naukowych dedykowanych kobietom.</p> <p>3. Stworzenie platformy współpracy umożliwiającej kontakt, pomoc, wymianę doświadczeń czy informacji dla kobiet nauki, w tym doktorantek, w UWr.</p> <p>4. Wsparcie działań grup networkingowych kobiet nauki, w tym</p>	<p>1. Organizacja co najmniej 2 wykładów rocznie.</p> <p>2. Wydawanie newslettera o kobietach w nauce.</p> <p>3. Stworzenie listy mailingowej doktorantek.</p> <p>4. Zidentyfikowania potrzeb kobiet w zakresie wsparcia ich rozwoju zawodowego i kariery naukowej w UWr.</p>	<p>Biuro Obsługi Projektów</p> <p>Dział Współpracy Międzynarodowej</p> <p>Komisja ds. Równego Traktowania</p> <p>Pełnomocniczki i pełnomocnicy ds. równego traktowania</p> <p>Szkoła Doktorska</p> <p>Specjalistka/specjalista ds. równości i niedyskryminacji</p>

			<p>doktorantek, w UW.</p> <p>5. Przeprowadzanie cyklicznych ankiet oraz badań wśród kobiet zatrudnionych i studiujących w UW w celu zidentyfikowania barier w zakresie ich rozwoju zawodowego i naukowego.</p>		
	<p>WSPOMAGANIE ROZWOJU NAUKOWEGO MŁODYCH BADACZEK</p>		<p>1. Stworzenie programu badawczo-rozwojowego dla młodych badaczek i nauczycielek akademickich ze wsparciem mentorskim w celu ograniczenia zjawiska utraty zaangażowania kobiet w trakcie rozwoju kariery naukowej.</p> <p>2. Powołanie fundacji uniwersyteckiej, której celem jest wspieranie rozwoju naukowego młodych badaczek.</p>	<p>1. Uruchomienie programu i jego coroczna ewaluacja.</p> <p>2. Wzrost możliwości rozwoju kariery naukowej młodych badaczek w UW. wykazana w gromadzonych danych.</p> <p>3. Wypracowanie metod i narzędzi, a także rozwiązań organizacyjnych i metodologicznych do tworzenia kolejnych programów rozwojowych.</p>	<p>Prorektor</p> <p>Komisja ds. Równego Traktowania</p> <p>Fundacja</p>

Działając na podstawie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, która w szczególności gwarantuje równe prawa kobiet i mężczyzn do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń, a także określonej w ustawie o szkolnictwie wyższym autonomii organizacyjnej uczelni, przyjmujemy **Plan Równości Płci**.

Równość kobiet i mężczyzn jest podstawą działania każdego demokratycznego społeczeństwa. Równość to zasada prawa, ale także kluczowa wartość społeczna, której nie da się zadekretować. Można jedynie dążyć do jej osiągnięcia poprzez środki, które wspomagają wykształcenie odpowiedzialnych postaw społecznych oraz takiej kultury organizacyjnej, w której nie ma miejsca na dyskryminację czy przemoc werbalną lub fizyczną ze względu na osobiste cechy. Równość jest kategorią dynamiczną i zmienną, którą należy stale monitorować, identyfikując i analizując przyczyny nierówności, w tym brak równych szans.

ZASADA RÓWNOŚCI I NIEDYSKRYMINACJI W PRAWIE

Zasada równości i niedyskryminacji została zapisana w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r. oraz w ustawach, przede wszystkim w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy oraz ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Traktaty Unii Europejskiej określają równość i niedyskryminację jako wspólną wartość państw członkowskich, a także podstawową zasadę unijnego prawa. W Unii Europejskiej zasada ta jest realizowana za pomocą dyrektyw antydyskryminacyjnych, w szczególności dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią oraz dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach zatrudnienia i pracy, która nakazuje równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu i pracy, wymaga zapewnienia równej płacy za taką samą pracę lub pracę o równej wartości dla kobiet i mężczyzn, a także przewiduje możliwość wprowadzenia środków wyrównujących istniejące nierówności.

Zgodnie z przepisami powyższych dyrektyw:

„dyskryminacja bezpośrednia” to sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

„dyskryminacja pośrednia” to sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne;

„molestowanie” to sytuacja, w której dochodzi do niepożądanego zachowania związanego z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy;

„molestowanie seksualne” to sytuacja, w której dochodzi do jakiegokolwiek formy niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy;

„wynagrodzenie” to zwykła podstawowa lub minimalna płaca lub uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy z racji zatrudnienia.

Szczególne miejsce wśród gwarancji równości płci mają przepisy Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej dotyczące środków wyrównawczych. Art. 157 ust. 4 TFUE stanowi, że „w celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania”. Rozwinięcie tego przepisu znajduje się w dyrektywach antydyskryminacyjnych, a także w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE).

W działaniach na rzecz równości płci należy uwzględnić znaczenie środków, które służą wyrównywaniu szans kobiet, pod warunkiem, że nie są one oparte na mechanizmie przyznawania automatycznego pierwszeństwa kobietom w dostępie do stanowisk, funkcji czy innych zasobów. Z orzecznictwa TSUE wynika warunek, aby programy dedykowane jednej płci umożliwiały uwzględnienie sytuacji osób należących do płci przeciwnej. W każdej zatem sytuacji należy wnikliwie ocenić, czy istnieje wystarczające uzasadnienie, aby dostęp do niektórych przywilejów był zastrzeżony tylko dla przedstawicieli jednej płci, zwłaszcza jeżeli przedstawiciele płci przeciwnej znajdują się w takiej samej lub analogicznej sytuacji. Uzasadnienie to powinno oprzeć się na obiektywnych kryteriach, w tym danych statystycznych, a przede wszystkim wskazywać na proporcjonalność przyjętych środków do założonych celów.

Działania na rzecz równości płci powinny również uwzględniać przepisy obowiązującej Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oprócz regulacji urlopów rodzicielskich, ojcowskich oraz opiekuńczych. Przepisy te dotyczą elastycznej organizacji pracy dla pracowników posiadających dzieci oraz opiekunów. **Jako elastyczną organizację pracy należy rozumieć możliwość dostosowania przez pracownika jego organizacji pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy.** Dyrektywa ta zawiera również istotną dla realizacji zasady równości płci definicję opiekuna. **Opiekunem jest pracownik zapewniający osobistą opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.**

Z kolei dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r., wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, oraz dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 7 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, stanowią istotne uzupełnienie ochrony przed dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe i etniczne oraz religię lub wyznanie, niepełnosprawność, orientację seksualną oraz wiek. Zgodnie z przyjętą definicją jako **niepełnosprawność rozumie się ograniczenie wynikające w szczególności z osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu społecznym, na równych zasadach z innymi**. Ograniczenie to może wynikać z choroby zdiagnozowanej medycznie jako uleczalna lub nieuleczalna, w przypadku, gdy choroba ta powoduje tego rodzaju długotrwałe ograniczenie. Ochrona przed dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność nie zależy od posiadania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności wydanego na potrzeby nabycia świadczeń socjalnych czy zdrowotnych.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI JAKO KRYTERIUM DOSKONAŁOŚCI NAUKOWEJ

Przyjęcie planu równości płci stanowi niekwestionowany standard wśród najlepszych uniwersytetów światowych. Jego przyjęcie jest kluczowe dla uzyskania wyróżnienia *HR Excellence in Research*, w ramach którego instytucje deklarują podejmowanie działań w zakresie promowania równości płci w badaniach naukowych. Również Europejska Karta Naukowca zobowiązuje instytucje naukowe do przestrzegania zasady niedyskryminacji oraz zapewnienia równej reprezentacji płci. Zobowiązanie do przyjęcia planów równości płci wynika także z zasad finansowania projektów przez Komisję Europejską. Zgodnie ze Strategią na Rzecz Równouprawnienia Płci na lata 2020-2025 posiadanie planu równości płci jest nowym warunkiem udziału wszystkich organów publicznych, instytucji szkolnictwa wyższego i organizacji badawczych w programie Horyzont Europa. Już od 2022 r. wdrożenie planu równości płci jest więc kryterium kwalifikującym projekty w programie Horyzont Europa. Poszanowanie zasady niedyskryminacji i równości płci jest również kryterium oceny wniosków we wszystkich programach finansowanych przez Europejski Obszar Gospodarczy (EEA) i granty norweskie.

DIAGNOZA SYTUACJI KOBIEC I MĘŻCZYCZYN W UNIWERSYTECIE WROCŁAWSKIM

Punktem wyjścia dla analiz zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci w Uniwersytecie Wrocławskim jest, zgodnie z zaleceniami Europejskiej Karty Naukowca, diagnoza stanu faktycznego w zakresie struktury płci na poszczególnych stanowiskach, z uwzględnieniem różnych kryteriów zatrudnienia (tytuły naukowe, hierarchia służbowa, rodzaj wykonywanej pracy czy też struktura organizacyjna uczelni).

Sam fakt dyskryminacji, który prowadzi do tworzenia barier w dostępie do powszechnie cenionych dóbr dla pewnych kategorii społecznych jest zjawiskiem złożonym. Wiążąc dyskryminację z intencjonalnymi, choć czasami tylko nieuświadomionymi działaniami jednostek, musimy pamiętać, że działania te stanowią nie tylko wynik złej woli podmiotów. Zakorzenione są w kulturze i do niej „wracają”, petryfikując układy i wzmacniając siłę

mechanizmów dyskryminacyjnych. W identyfikowaniu barier dostępu do dóbr oraz tworzeniu programów antydyskryminacyjnych musimy zatem pamiętać o odróżnieniu wymiaru jednostkowego od wymiaru kulturowego. To odróżnienie samo w sobie wyznaczać także będzie specyficzne dyrektywy metodologiczne, które należy uwzględnić w procesie monitoringu i ewaluacji.

Diagnoza zjawiska bazująca na danych empirycznych powinna zatem uwzględniać oba wymiary leżące u podstaw dyskryminacji ze względu na płeć. Co do dyskryminacji będącej wynikiem petryfikacji nieprawidłowych struktur organizacyjnych, w uniwersytecie, jak w każdej innej organizacji, jasne jest, że powinno się budować programy im przeciwdziałające. Poza tym należy tworzyć programy redukujące oddziaływanie kulturowych i społecznych czynników na brak możliwości rozwoju kariery zawodowej i naukowej kobiet. Programy pozytywnie wpływają nie tylko na kulturę organizacji, ale także mają szersze oddziaływanie społeczne.

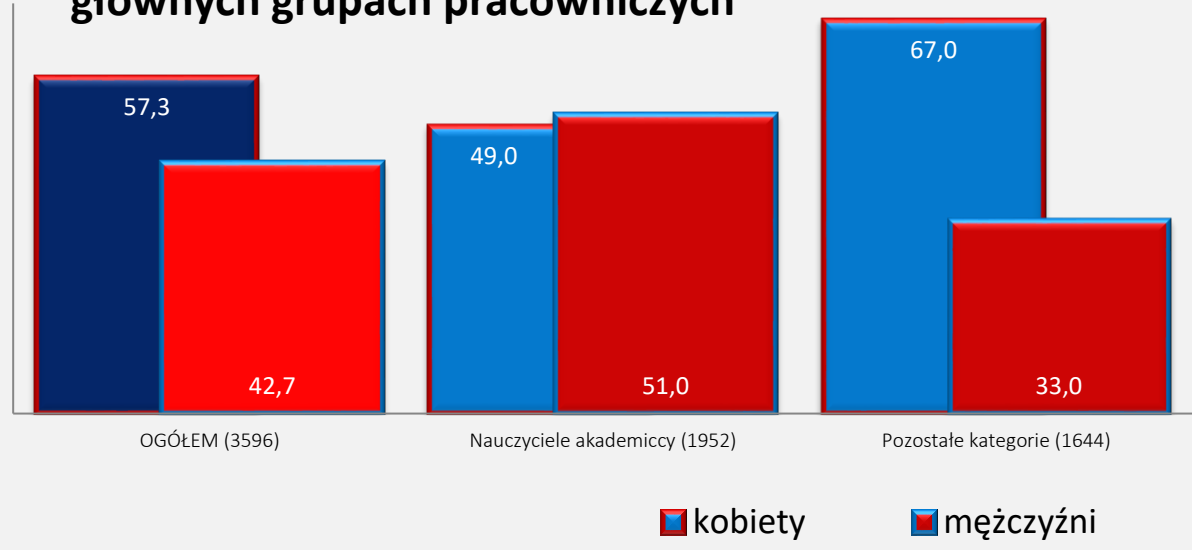
Ostatnia uwaga ma charakter metodologiczny i dotyczy sposobu obliczania zróżnicowania. Wyliczając jego miary, zawsze trzeba brać pod uwagę punkt odniesienia. Badając występowanie czynników selekcyjnych (lub dyskryminacyjnych) tkwiących w różnych strukturach, zjawiskach i faktach, takich jak: władza, struktury branżowe wydziałowe, stopnie kariery naukowej, itp. należy więc uwzględnić, jako poziomy referencyjne, struktury płci na wyższym poziomie strukturalnym. Innymi słowy: aby zbadać zróżnicowanie płci wśród pracowników nauki, determinowane strukturą branżową (wydziałową), jako punkt odniesienia należy przyjąć wśród pracowników całego uniwersytetu, ale tylko w pionie „naukowym”. Wówczas rzeczywisty poziom nierówności to różnica, liczona w punktach procentowych, między udziałem obu kategorii płci minus różnica istniejąca między tymi udziałami na wyższym poziomie strukturalnym (z zachowaniem znaku lub prezentowana w wartościach bezwzględnych)¹.

Struktura płci w UW w głównych kategoriach pracowniczych

Analizę danych diagnostycznych struktury zatrudnienia ze względu na płeć w Uniwersytecie Wrocławskim rozpoczynamy od ogólnego spojrzenia na układ płci w dwóch odmiennych kategoriach zatrudnienia: jednej związanej z nauką i dydaktyką oraz drugiej skupiającej pracowników obsługi we wszystkich wymiarach gwarantujących ciągłość pracy Uczelni **(wykres 1)**.

¹ W wypadku najbardziej ogólnych kategorii strukturalnych (pracownicy nauki vs. pozostali pracownicy Uniwersytetu) możliwych punktów odniesienia należałoby szukać „poza” Uniwersytetem (np. w strukturze płci całego społeczeństwa, innych, referencyjnych branż, pozostałych uczelni we Wrocławiu, pozostałych uniwersytetów, itd.).

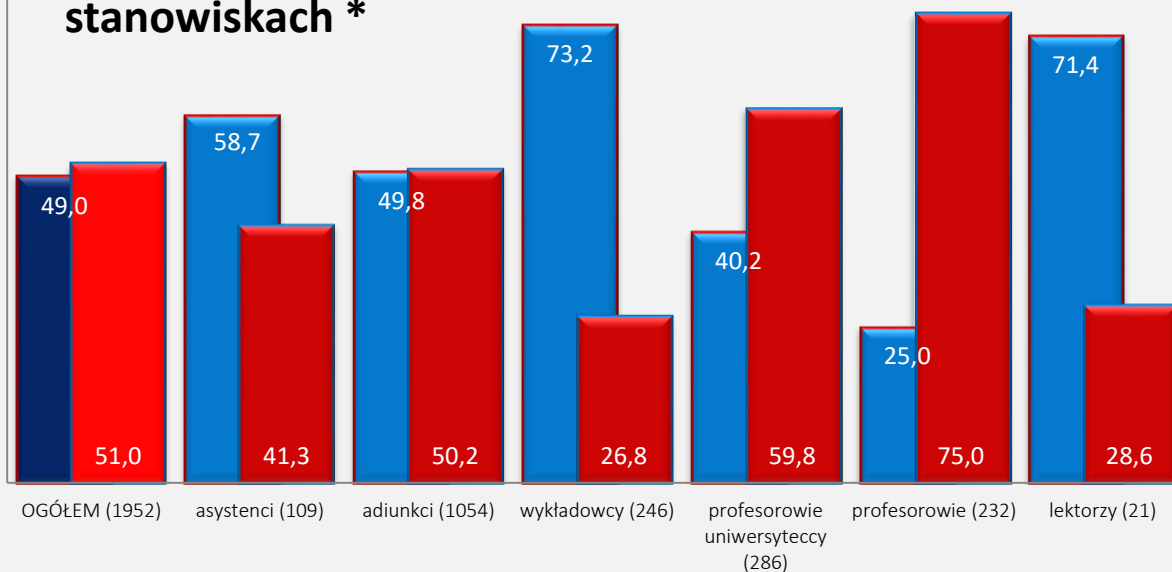
Wykres 1 **Udział procentowy kategorii płci w głównych grupach pracowniczych**



Większa liczba kobiet zatrudnionych w Uniwersytecie Wrocławskim wynika ze struktury zatrudnienia na stanowiskach pozanaukowych. Wśród nauczycieli akademickich struktura płci jest bowiem zrównoważona. To w kategoriach zatrudnienia związanych z obsługą działalności naukowej i dydaktycznej Uczelni kobiet jest zatrudnionych dwa razy więcej niż mężczyzn. Ma to zapewne związek ze strukturą profesji obsługowych i feminizacją zawodów, na które zapotrzebowanie jest w Uniwersytecie znaczne. Jednocześnie fakt zupełnie odmiennych kryteriów rekrutacji, ścieżek karier zawodowych, kompetencji oraz profilu aktywności zawodowej w naukowych i pozanaukowych zawodach powoduje, że obie te kategorie powinny być analizowane oddzielnie.

Co do pionów naukowego i dydaktycznego (**wykres 2**), to analiza zróżnicowania w zakresie struktur płci wymaga przyjęcia pewnych założeń. Wkraczamy bowiem na obszar, w którym, przynajmniej potencjalnie, tkwią czynniki wykluczenia lub dyskryminacji. Większość pracowników zatrudnionych w obu tych pionach to pracownicy naukowo-dydaktyczni. Oba te typy działalności zawodowej nie są jednak tak samo waloryzowane, zarówno przez samych zatrudnionych, jak i przez ogół społeczeństwa. Aby ocenić możliwości rozwoju ścieżek kariery zawodowej w nauce, należy uwzględnić trzy fakty: stanowiska samodzielne cieszą się większym prestiżem niż niesamodzielne, wzrost prestiżu stanowisk naukowych jest wprost proporcjonalny do posiadanego stopnia lub tytułu naukowego, praca naukowa jest ceniona wyżej od pracy dydaktycznej. Zróżnicowanie prestiżu ujawniające się w każdym z tych trzech wymiarów bardzo często jest powiązane ze zróżnicowaniem w dostępie do dóbr materialnych i sieci powiązań personalnych ułatwiających realizację indywidualnych interesów.

Wykres 2 Udział procentowy kategorii płci wśród pracowników nauki na poszczególnych stanowiskach *



* Pominięto docentów, których w Uniwersytecie jest 4; kategoria wykładowców obejmuje również starszych wykładowców.

■ kobiety ■ mężczyźni

Przyjęcie powyższych założeń pozwala dostrzec znaczące zróżnicowanie udziału płci w zależności od kategorii stanowisk. Jeśli uprościmy nieco model zawodowej kariery, jaką można realizować w nauce, do schematu linearnego to obraz byłby następujący: przewaga kobiet nad mężczyznami (rozumiana jako wielkość udziału w strukturze płci) widoczna na początku kariery naukowej topnieje po doktoracie, który jest pierwszą poprzeczką, jaką należy na tej drodze pokonać (do czego trzeba swoistego wysiłku i czasu). Po uzyskaniu stopnia doktora naukowcy wybierali albo (a) ścieżkę rozwoju naukowego, wyrażającą się w staraniach o uzyskanie kolejnych stopni i tytułów (habilitacji i profesury), albo (b) ścieżkę rozwoju dydaktycznego, wyrażającą się w objęciu stanowisk wykładowcy lub starszego wykładowcy. W tej ostatniej kategorii zatrudnienia przewaga udziałowa kobiet nad mężczyznami jest największa. W punktach procentowych jest ona niemal tak samo duża jak przewaga mężczyzn nad kobietami w kategorii najbardziej prestiżowej (wśród profesorów tytularnych). Kategoria profesorów uniwersyteckich stanowiąca pierwszy stopień awansu po habilitacji też jest zdominowana przez mężczyzn, choć w stopniu mniejszym niż kategoria profesorów tytularnych

Jak to zostało już powiedziane, obraz powyższy jest sporym uproszczeniem, a jego wartość eksplanacyjną limituje jakość agregacji danych statystycznych. Wyniki analiz będą bardziej satysfakcjonujące, a obraz bliższy rzeczywistości, po głębszej agregacji danych i uwzględnieniu kilku kryteriów podziału tych danych na podzbiory. Uwaga ta sprowadza się do poniższych postulatów:

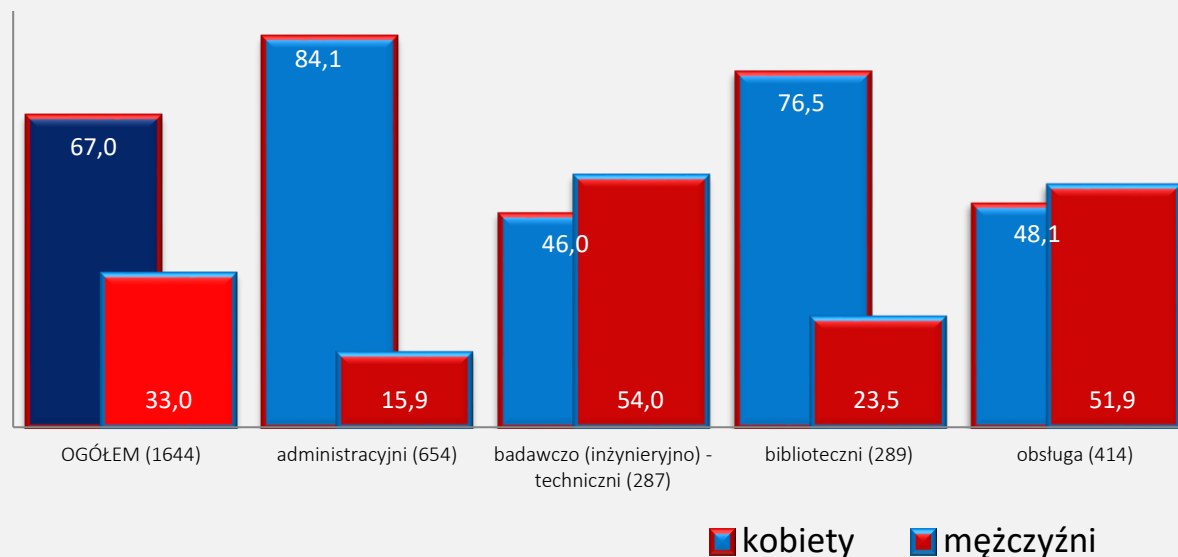
1. Grupa adiunktów powinna być analizowana w dwóch odrębnych kategoriach: adiunktów posiadających habilitację i jej nieposiadających.
2. Uwzględnienie analizy czasu, jaki potrzebny jest do zdobycia następnego stopnia w karierze naukowej, z uwzględnieniem podziału na płeć, może pozwolić na potwierdzenie lub obalenie hipotezy o potencjalnie dyskryminacyjnym charakterze procesu awansu zawodowego w nauce.
3. Uwzględnienie kohort wieku pozwoli na dokładniejszą charakterystykę tak nieklarownej kategorii jak adiunkci bez habilitacji. Znajdują się tam bowiem osoby, które rozpoczynają swoją karierę, jak i osoby o dużym stażu zawodowym.
4. Podobnej agregacji należałoby dokonać w wypadku profesorów samodzielnych pracowników nauki (doktorów habilitowanych i profesorów tytularnych). Model osiągania tytułów naukowych zmienił się bowiem w ciągu ostatnich lat. Interesujące zatem będzie spojrzenie na strukturę płci w tych kategoriach zatrudnienia w ujęciu pokoleniowym.
5. Istotnym uzupełnieniem diagnozy nierówności płci w obrębie aktywności naukowej powinna być analiza dorobku publikacyjnego i badawczego (projektowego).
6. Należy pamiętać o zróżnicowaniu drożności ścieżek kariery naukowej ze względu na charakter dyscypliny. Istotne w tym kontekście wydaje się odróżnienie dziedzin nauk humanistyczno-społecznych, nauk ścisłych i technicznych oraz nauk o życiu.

Generalny wniosek byłby następujący: dopóki w odrębnych, specjalnie temu celowi poświęconych, badaniach nie uda się stwierdzić istnienia zjawisk dyskryminacyjnych (ze względu na płeć) o charakterze patologicznym (blokowanie za względu na płeć: habilitacji, profesur i grantów) należy przyjąć, że coraz niższy odsetek kobiet na kolejnych etapach kariery naukowej w Uniwersytecie Wrocławskim jest elementem ogólnego trendu potwierzonego występowaniem tych zjawisk w innych uczelniach. Trend ten wynikałby z ogólnej kondycji kultury w zakresie preferowanych w społeczeństwie wzorów pełnienia określonych ról społecznych w życiu pozazawodowym i wynikających stąd większych obciążeń dla kobiet niż mężczyzn (mowa oczywiście o skali globalnej, której nie falsyfikują poszczególne przypadki zaprzeczające tym wzorom).

Co do zróżnicowania struktury płci wśród pracowników zatrudnionych na stanowiskach pozanaukowych i pozadydaktycznych (**wykres 3**) to jest ono wybitnie determinowane rodzajem działalności usługowej wobec statutowych zadań Uniwersytetu. W każdej kategorii zróżnicowanie to jest inne niż ogólnie w całym Uniwersytecie Wrocławskim. Najbardziej sfeminizowana jest kategoria stanowisk administracyjnych i bibliotecznych. Nadwyżka mężczyzn widoczna jest natomiast w pionach inżynierjno-technicznych.

Jeśli chodzi o możliwości głębszej eksploracji wymiarów zróżnicowania, to wymagałaby ona bardziej szczegółowego podziału branżowego w obrębie dwóch kategorii „obsługowych”, co warto byłoby uczynić tylko przy założeniu, że dostęp do stanowisk w tych pionach zagrożony jest dyskryminacją ze względu na płeć.

Wykres 3 Udział procentowy kategorii płci wśród pracowników pozanaukowych w poszczególnych grupach



Struktura płci na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych oraz dydaktycznych

Zestawienia tabelaryczne, które poniżej zamieszczamy, obrazują zróżnicowanie struktury płci wśród osób zatrudnionych na stanowiskach pracowników naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych na poszczególnych wydziałach. Zestawienia wydają się być bardzo szczegółowe, chociażby z racji głębszej agregacji niż w odniesieniu do całego Uniwersytetu, ale powinny być analizowane na dosyć dużym poziomie ogólności. Po pierwsze, brak tu podziału na osoby posiadające stopień doktora i stopień doktora habilitowanego, a po wtóre, występują tu niewielkie liczebności jednostek wchodzących w skład wielkości „ogółem”, stanowiących podstawę wyliczenia udziałów procentowych. Jedyna kobieta zatrudniona na wydziale na stanowisku asystenta daje wprawdzie ogromną przewagę kobiet nad mężczyznami w tej kategorii na tym wydziale, ale statystycznie rzecz biorąc jest to wielkość bez żadnego znaczenia. Liczebności w poszczególnych kategoriach na poszczególnych wydziałach należy zatem brać pod uwagę przy formułowaniu ewentualnych wniosków. Będą one miały zatem charakter fragmentaryczny. Ze statystycznego punktu widzenia liczebności te są zadawalające jedynie w odniesieniu do:

- adiunktów na wszystkich wydziałach poza Centrum im. Willy Brandta,
- wykładowców zatrudnionych na Wydziale Filologicznym i w Studium Języków Obcych,
- profesorów uniwersyteckich na Wydziale Filologicznym i Pedagogicznym.

Uwzględnienie pozostałych liczebności ma sens tylko o tyle, o ile daje podstawę do jakościowych uogólnień na temat podobieństw między poszczególnymi wydziałami i stosunku zróżnicowań wydziałowych do zróżnicowania ogólnouczelnianego.

Biorąc powyższe pod uwagę, dane zawarte w **tabelach od 1 do 5** pozwalają stwierdzić, że:²

Najbardziej sfeminizowane, licząc nadwyżkę udziałową wśród asystentów, która pokazuje zainteresowanie adeptów nauki poszczególnymi dziedzinami, są nauki humanistyczne i społeczne oraz biologia, a najbardziej zmaskulinizowane – przyrodnicze, prawne i matematyczne (**tabela 1**).

Tabela 1 Struktura płci pracowników nauki zatrudnionych na stanowisku asystenta w podziale na wydziały Uniwersytetu Wrocławskiego			
STANOWISKA w UNIwersYTECIE	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	RÓŻNICA
ASTYSTENCI OGÓŁEM (109)	58.7	41.3	-17.4
Wydział Nauk Społecznych (1)	100.0	0.0	-82.6
Wydział Nauk Biologicznych (13)	76.9	23.1	-36.4
Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych (8)	75.0	25.0	-32.6
Wydział Filologiczny (41)	68.3	31.7	-19.2
Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii (15)	53.3	46.7	10.8
Wydział Biotechnologii (6)	50.0	50.0	17.4
Wydział Nauk o Ziemi i Kształtowania Środowiska (8)	50.0	50.0	17.4
Wydział Chemii (12)	33.3	66.7	50.8
Wydział Fizyki i Astronomii (1)	0.0	100.0	117.4
Wydział Matematyki i Informatyki (4)	0.0	100.0	117.4

Na wydziałach, na których ścieżka kariery zakłada awans ze stanowiska asystenta na adiunkta, kobiety częściej z niej korzystają niż mężczyźni (**tabela 2**).

² Dane są posortowane z uwzględnieniem wysokości nadwyżki w kategorii płci na wydziałach: od wydziału, na którym nadwyżka kobiet nad mężczyznami w danej kategorii stanowisk (tytułów) jest najwyższa (liczona w punktach procentowych z uwzględnieniem referencyjnej struktury płci w danej kategorii zatrudnienia na całym Uniwersytecie), aż do wydziału, na którym obserwujemy najwyższą nadwyżkę mężczyzn nad kobietami (należy brać pod uwagę wartości bezwzględne).

Tabela 2 Struktura płci pracowników nauki zatrudnionych na stanowisku adiunkta w podziale na wydziały Uniwersytetu Wrocławskiego

STANOWISKA w UNIWERSYTECIE	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	RÓŻNICA
ADIUNKCI OGÓŁEM (1054)	49.8	50.2	0.4
Wydział Nauk Biologicznych (92)	65.2	34.8	-30.8
Wydział Filologiczny (232)	61.6	38.4	-23.7
Wydział Biotechnologii (50)	60.0	40.0	-20.4
Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych (144)	56.3	43.8	-12.9
Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii (126)	52.4	47.6	-5.1
Wydział Chemii (80)	47.5	52.5	4.6
Wydział Nauk Społecznych (133)	42.9	57.1	13.9
Wydział Nauk o Ziemi i Kształtowania Środowiska (76)	39.5	60.5	20.7
Centrum Studiów Niemieckich i Europejskich im. Willy Brandta (6)	33.3	66.7	33.0
Wydział Fizyki i Astronomii (53)	26.4	73.6	46.8
Wydział Matematyki i Informatyki (62)	6.5	93.5	86.7

Tabela 3 Struktura płci pracowników nauki zatrudnionych na stanowisku wykładowcy lub starszego wykładowcy w podziale na wydziały Uniwersytetu Wrocławskiego

STANOWISKA w UNIWERSYTECIE	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	RÓŻNICA
WYKŁADOWCY OGÓŁEM (246)	73.2	26.8	-46.3
Wydział Biotechnologii (2)	100.0	0.0	-53.7
Wydział Fizyki i Astronomii (1)	100.0	0.0	-53.7
Studium Praktycznej Nauki Języków Obcych (65)	92.3	7.7	-38.3
Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych (25)	92.0	8.0	-37.7
Centrum Edukacji Nauczycielskiej (12)	91.7	8.3	-37.0
Wydział Nauk Społecznych (15)	73.3	26.7	-0.3
Wydział Filologiczny (70)	70.0	30.0	6.3
Wydział Nauk Biologicznych (9)	66.7	33.3	13.0
Wydział Chemii (5)	60.0	40.0	26.3
Wydział Nauk o Ziemi i Kształtowania Środowiska (5)	60.0	40.0	26.3
Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii (5)	60.0	40.0	26.3
Studium Intensywnej Nauki Języka Angielskiego (5)	60.0	40.0	26.3
Wydział Matematyki i Informatyki (27)	18.5	81.5	109.3

Interpretacja zróżnicowania struktur płci wykładowców na poszczególnych wydziałach jest niemożliwa bez znajomości powodów, dla których Ci, którzy początkowo wybierali ścieżkę kariery naukowej, nie uzyskali po doktoracie kolejnych stopni i tytułów naukowych. Wymagałoby to odrębnych badań. Jedyne, co zwraca uwagę w zestawieniu danych (**tabela 3**), to większy odsetek mężczyzn w tej kategorii stanowisk na Wydziale Matematyki i Informatyki w porównaniu z innymi wydziałami.

Tabela 4 Struktura płci pracowników nauki zatrudnionych na stanowisku profesora w podziale na wydziały Uniwersytetu Wrocławskiego

STANOWISKA w UNIWERSYTECIE	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	RÓŻNICA
PROFESOROWIE UNIWERSYTECCY OGÓŁEM (286)	40.2	59.8	19.6
Wydział Biotechnologii (5)	100.0	0.0	-119.6
Wydział Nauk Biologicznych (17)	52.9	47.1	-25.5
Wydział Filologiczny (67)	50.7	49.3	-21.1
Wydział Nauk Społecznych (46)	43.5	56.5	-6.5
Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych (55)	41.8	58.2	-3.2
Wydział Chemii (8)	37.5	62.5	5.4
Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii (38)	36.8	63.2	6.7
Centrum Studiów Niemieckich i Europejskich im. Willy Brandta (3)	33.3	66.7	13.8
Wydział Nauk o Ziemi i Kształtowania Środowiska (14)	21.4	78.6	37.6
Wydział Fizyki i Astronomii (17)	11.8	88.2	56.9
Wydział Matematyki i Informatyki (16)	6.3	93.8	67.9

W zakresie profesur: uniwersyteckich (**tabela 4**) i tytularnych (**tabela 5**) widać, że odsetek kobiet zatrudnionych na tych stanowiskach jest najwyższy (w odniesieniu do całego Uniwersytetu Wrocławskiego), na Wydziałach Biotechnologii, Nauk Biologicznych i Filologicznym. Mężczyźni natomiast stanowią na tych stanowiskach wyższy odsetek na wydziałach: Matematyki i Informatyki, Nauk o Ziemi i Kształtowania Środowiska oraz Fizyki i Astronomii.

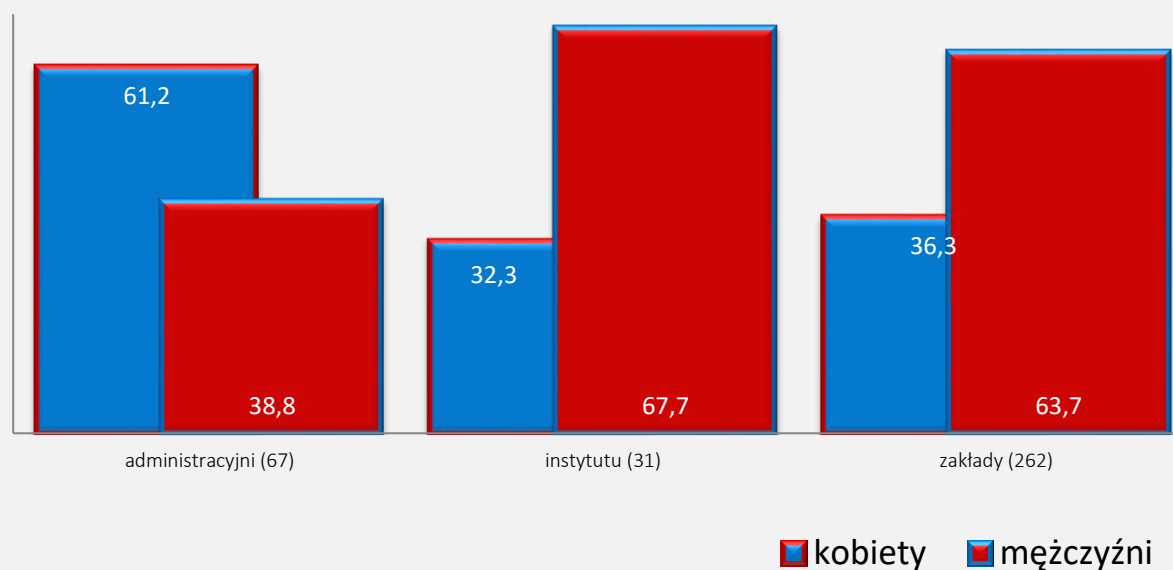
Tabela 5 Struktura płci pracowników nauki z tytułem profesora w podziale na wydziały Uniwersytetu Wrocławskiego

STANOWISKA w UNIWERSYTECIE	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	RÓŻNICA
PROFESOROWIE OGÓŁEM (232)	25.0	75.0	50.0
Wydział Nauk Biologicznych (17)	52.9	47.1	-55.9
Wydział Filologiczny (38)	47.4	52.6	-44.7
Wydział Biotechnologii (12)	41.7	58.3	-33.3
Wydział Chemii (23)	30.4	69.6	-10.9
Wydział Nauk Społecznych (20)	30.0	70.0	-10.0
Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych (30)	16.7	83.3	16.7
Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii (31)	16.1	83.9	17.7
Wydział Matematyki i Informatyki (27)	7.4	92.6	35.2
Wydział Fizyki i Astronomii (23)	4.3	95.7	41.3
Wydział Nauk o Ziemi i Kształtowania Środowiska (10)	0.0	100.0	50.0
Centrum Studiów Niemieckich i Europejskich im. Willy Brandta (1)	0.0	100.0	50.0

Obsada stanowisk kierowniczych w Uniwersytecie Wrocławskim

Zestawienie struktury stanowisk kierowniczych uwzględniające podział na kategorie płci (**wykres 4**) pokazuje, że w strukturach władzy Uniwersytetu, bez względu na sferę jego funkcjonowania, działa mechanizm selekcyjny (a być może nawet dyskryminacyjny).

Wykres 4 Struktura płci na stanowiskach kierowniczych w Uniwersytecie Wrocławskim



Najsłabiej mechanizm ten działa w administracji centralnej (jeśli przyjąć założenie, że struktura płci w Gmachu Głównym Uniwersytetu Wrocławskiego jest podobna do struktury administracji całego Uniwersytetu). Nieco mocniej w instytutach oraz zakładach. Tę ostatnią hipotezę będzie można ostatecznie potwierdzić, wyodrębniając wszystkich pracowników nauki posiadających habilitacje i znajdujących się w wieku nieco odległym od wieku emerytalnego. Porównując rozkłady płci wśród kierowników jednostek naukowych z rozkładem płci wśród wszystkich nauczycieli akademickich w Uniwersytecie, zobaczymy, że przewaga udziałowa mężczyzn nad kobietami wśród dyrektorów instytutów przekracza 30%, a wśród kierowników zakładów jest bliska tej wartości.

Wnioski i rekomendacje wynikające z analizy danych diagnostycznych

Charakter danych, które udostępniono dla celów niniejszej diagnozy, pozwala jedynie na wnioski o charakterze makrostrukturalnym. Brak w tych danych jakichkolwiek przesłanek do analizowania zjawiska dyskryminacji podmiotowej o podłożu patologicznym. Wprawdzie zróżnicowanie płci na stanowiskach kierowniczych oraz na stanowiskach naukowych związanych z tytułem naukowym (a więc świadczących o przebiegu kariery zawodowej w Uniwersytecie) uwidacznia nierówność płci, brak jednak przesłanek do stwierdzenia celowego charakteru działań, które miałyby kobietom blokować dostęp do ww. stanowisk. Bardziej prawdopodobnym jest wniosek wskazujący na uwarunkowanie kulturowe tego stanu rzeczy.

W zakresie monitoringu i ewaluacji należy przeprowadzać wszechstronne badania diagnostyczne w oparciu o wypracowaną wcześniej metodologię, a następnie, bazując na wynikach, konstruować powtarzalną ankietę ewaluacyjną, która z okresową analizą zbiorczych danych statystycznych (zebranych na wzór niniejszej diagnozy) pozwoli monitorować ewentualne zmiany.

Analiza wyników ankiety pracowniczej

Elementem diagnozy prowadzonej w Uniwersytecie Wrocławskim w zakresie równości płci była ankieta „Monitoring warunków zatrudnienia i równości płci w UWr”³. Ankieta ta była realizowana w okresie od 16 czerwca 2020 r. do 6 listopada 2020 r. Respondentami ankiety były pracowniczki i pracownicy naukowcy, administracyjni oraz techniczni, z których większość stanowiły te pierwsze. Wypełnianie ankiet rozpoczęło 1240 osób, natomiast ukończyło 456. Analizy statystyczne dokonane zostały w oparciu o ankiety, które zawierały uzupełnione wszystkie pytania obowiązkowe, w liczbie 345, natomiast analizy jakościowe dotyczyły wszystkich udzielonych w danym punkcie odpowiedzi. Z tego powodu przy odniesieniu do danych procentowych oraz pytań otwartych każdorazowo podana będzie liczba respondentów.

Część pytań dotyczyła łączenia opieki nad dziećmi z życiem zawodowym. Z urlopu w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w UWr częściej korzystają kobiety. W omawianym badaniu 74 osoby wskazały, że korzystają lub korzystały z jakiegokolwiek formy urlopu w celu opieki nad dzieckiem – były to 62 kobiety i 11 mężczyzn. Z analizy wynika, że pracowniczkom i pracownikom brakuje wiedzy na temat dostępności poszczególnych udogodnień dla osób sprawujących opiekę nad dzieckiem. Wielu pracowników (n=345) nie wiedziało czy następujące rozwiązania są dostępne, lub wręcz stwierdziło, że nie są:

- wydłużenie terminów wykonywania zadań służbowych: 92% osób stwierdziło, że rozwiązanie to nie jest dostępne lub że nie wie, czy jest dostępne;
- czasowe zmniejszenie obowiązków związanych z konkretnymi zadaniami służbowymi, np. prace administracyjne lub zarządcze, nadzór badawczy, prace kliniczne: 75% osób stwierdziło, że rozwiązanie to nie jest dostępne lub że nie wie, czy jest dostępne;
- rozwiązania w zakresie opieki nad dziećmi, w tym dodatki i świadczenia pieniężne: 83% osób stwierdziło, że rozwiązanie to nie jest dostępne lub że nie wie, czy jest dostępne;
- przedszkole/żłobek w miejscu pracy: 100% osób stwierdziło, że rozwiązanie to nie jest dostępne lub że nie wie, czy jest dostępne;
- możliwość pracy zdalnej: 45% osób stwierdziło, że rozwiązanie to nie jest dostępne lub że nie wie, czy jest dostępne;
- elastyczny czas pracy: 49% osób stwierdziło, że rozwiązanie to nie jest dostępne lub że nie wie, czy jest dostępne;
- utrzymywanie kontaktu z instytucją/organizacją podczas nieobecności: 38% osób stwierdziło, że rozwiązanie to nie jest dostępne lub że nie wie, czy jest dostępne;

³ Por. H. Achremowicz, A. Chmiel, K. Kamińska-Sztark, R. Piławska, M. Pryszmont, K. Wylęgły, Raport z badania „Monitoring warunków zatrudnienia i równości płci w UWr”, Uniwersytet Wrocławski 2021.

Pracownicy odpowiadali również na dwa pytania otwarte dotyczące rodzicielstwa. Pierwsze z nich brzmiało: „Jaka jest Pana/Pani opinia na temat możliwości korzystania w Pana/Pani instytucji/organizacji z udogodnień w celu opieki nad dzieckiem, takich jak praca w niepełnym wymiarze godzin lub korzystanie z bezpłatnego urlopu wychowawczego?” Udzielono 267 odpowiedzi. Największa liczba osób wskazała, że nie posiada wiedzy na ten temat lub sprawa ich nie dotyczy (146 opinii). Część pracowników wypowiedziała się o sytuacji pozytywnie, stwierdzając, że w UWr są dostępne udogodnienia dla rodziców (30 osób). Większa liczba pracowników wskazała jednak na brak udogodnień lub trudności w dostępie do nich: 19 osób stwierdziło, że brakuje udogodnień dla rodziców lub informacji o nich, a 35 osób wskazało, że kultura organizacyjna oraz charakter pracy na UWr nie pozwalają w pełni korzystać z udogodnień, pomimo że są one formalnie dostępne.

Drugie pytanie otwarte brzmiało: „Czy istnieją inne, niewymienione w poprzednim pytaniu, rozwiązania oferowane osobom korzystającym z urlopów w celu opieki nad dzieckiem w Pana/Pani instytucji/organizacji? Jeśli tak, proszę wymienić i opisać je tutaj”. Pracownicy udzielili 16 odpowiedzi na to pytanie. Większość osób stwierdziła, że nie ma takich możliwości, co niektórzy odbierają jako niesprawiedliwe. Zwrócono uwagę na brak żłobka i przedszkola, konieczność pracy po południu, nieadekwatność pracy naukowej do wymienionych udogodnień. Jako dodatkowe udogodnienia, niewynikające z Kodeksu Pracy, wymieniono: miejsce karmienia dziecka/odciągania mleka, zmniejszony wymiar czasu pracy oraz zmianę godzin pracy na godziny 7:00-15:00.

Kolejnym tematem podejmowanym w omawianym badaniu było postrzeganie przez osoby pracujące w UWr kwestii równości płci. Analiza odpowiedzi na pytania zamknięte dotyczące przyznawania zasobów i obowiązków oraz możliwości awansu pozwala wywnioskować, że:

- Większość badanych osób (n=345) nie dostrzega zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć w aspekcie przydzielania zasobów i obowiązków na uczelni;
- większość badanych osób (75%) stwierdziło, że kobiety i mężczyźni mają taki sam dostęp rozwoju naukowego w postaci uczestnictwa w konferencjach, szkoleniach itp.;
- około 60-70% badanych osób nie dostrzega różnicowania ze względu na płeć w momencie przydzielania pracownikowi takich obowiązków jak: rekrutacja nowych pracowników, prowadzenie prac dyplomowych lub sprawowanie opieki nad studentami;
- ponad połowa badanych uważa, że kobiety i mężczyźni mogą w takim samym stopniu liczyć na porady dotyczące dalszej kariery zawodowej, pomoc w pisaniu wniosków oraz wsparcie i pozytywne informacje zwrotne ze strony kierownictwa;
- jednocześnie aż 40% badanych deklaruje, że mężczyźni mają łatwiejszą drogę awansu niż kobiety;
- około 15% badanych uważa, że mężczyznom częściej przyznawane są nagrody i wyróżnienia ze względu na wybitne osiągnięcia, nominacje do komitetów i rad czasopism;
- około 10% badanych wskazuje na większe obciążanie kobiet obowiązkami dydaktycznymi i opieką nad studentami.

Z analizy innych pytań zamkniętych wyciągnąć można również następujące wnioski:

- większość badanych (74%) nie posiada informacji odnośnie danych osób, które zajmują się kwestiami równości płci w ramach uczelni/institucji/organizacji (n=338);
- 35% badanych uważa, że w UWr kobiety i mężczyźni nie są traktowani tak samo (n=342).

Kwestia równości płci opisywana była przez osoby badane również w odpowiedziach na pytania otwarte. Na pytanie dotyczące doświadczenia lub spostrzeżenia uprzedzeń ze względu na płeć odpowiedziały 161 osoby. 53 osoby zadeklarowały w odpowiedziach, że nie doświadczyły osobiście przejawów dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy, z czego 5 osób wskazało przykłady, które mogą świadczyć o występowaniu nierówności w tym zakresie, a kolejne 5 podało, że w ich miejscu pracy nie doświadczyły przejawów dyskryminacji, ale zdarzają się one w innych instytucjach/organizacjach.

66 osób wskazało przykłady dyskryminacji ze względu na płeć, w tym:

- 24 osoby odpowiedziały, że w ich miejscu zatrudnienia występuje problem nierówności płci w postaci faworyzowania mężczyzn. Przedstawiciele płci męskiej mają łatwiejszą ścieżkę awansu oraz większe możliwości uzyskania nagrody lub podwyżki.
- 2 osoby odpowiedziały, że w ich miejscu zatrudnienia występuje problem nierówności płci w postaci grupowej solidarności mężczyzn obejmujących stanowiska kierownicze.
- 12 osób wskazało, że w ich instytucjach/wydziałach zadania i obowiązki są rozdzielane według stereotypowego postrzegania ról płciowych (kobietom przysługują stanowiska administracyjne i porządkowe, a mężczyznom zadania intelektualne, kierownicze i koncepcyjne).
- 4 osoby zadeklarowały, że w ich miejscu pracy kobiety są dyskryminowane w odniesieniu do ich wiedzy, umiejętności i kompetencji, czyli ich wiedza i opinie nie są poważane.
- 12 osób wskazało, że w ich miejscu zatrudnienia kobiety pracujące na różnych stanowiskach są oceniane przez pryzmat wyglądu zewnętrznego i stereotypów związanych z płcią, a nie ze względu na wiedzę, umiejętności i kompetencje.
- 12 osób wykazało, że w ramach kultury organizacyjnej kobiety są dyskryminowane na poziomie językowym. Zdaniem respondentów problem dyskryminacji poprzez nieadekwatne zwroty językowe dotyczy wyłącznie kobiet. W większości objawia się to w postaci nietaktownych żartów, stosowania zwrotów potocznych w formalnej korespondencji lub nieodpowiedniego tytułowania pracujących kobiet ze strony mężczyzn.

Ponadto 9 badanych osób, odnosząc się do nierównego traktowania kobiet w miejscu pracy, wskazało, że w przypadku pracujących kobiet sfera prywatna, a szczególnie sprawowanie opieki nad dziećmi, znacząco wpływa na sferę zawodową (w zakresie przyznawania obowiązków i możliwości awansu). 2 osoby wspomniały również grupową solidarność mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych.

Równouprawnienie płci w działaniach Rzecznika ds. Równego Traktowania i Niedyskryminacji

Rzecznik ds. Równego Traktowania i Niedyskryminacji podjął swoją działalność 1 lutego 2020 r., a obecnie obowiązująca procedura antydyskryminacyjna została uregulowana w Zarządzeniu nr 106/2020 Rektora Uniwersytetu Wrocławskiego z dnia 18 sierpnia 2020 r. w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Wrocławskim, określenia zasad działania Komisji ds. równego traktowania w Uniwersytecie Wrocławskim oraz Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Wrocławskim.

Do zadań Rzecznika ds. Równego Traktowania i Niedyskryminacji należą m.in.:

1. podejmowanie działań na rzecz równego traktowania i wyrównywania szans dla całej wspólnoty uniwersyteckiej;
2. podejmowanie działań zmierzających do eliminacji wszelkich form dyskryminacji oraz nierównego traktowania w UWr;
3. podejmowanie działań na rzecz upowszechniania wiedzy w zakresie przestrzegania zasad równego traktowania, w szczególności w formie spotkań lub szkoleń kierowanych do wspólnoty uniwersyteckiej;
4. wspieranie wspólnoty uniwersyteckiej we wdrażaniu obowiązujących procedur przeciwdziałania dyskryminacji.

Z dotychczasowych doświadczeń Rzecznika wynika, że najczęściej zgłaszane przypadki nierównego traktowania, zarówno w środowisku uczelni, jak i poza nią – miały miejsce ze względu na:

- 1) płeć (w przeważającej części przypadków sprawy dotyczyły kobiet);
- 2) rodzicielstwo (w przeważającej części przypadków sprawy dotyczyły kobiet);
- 3) orientację seksualną;
- 4) tożsamość płciową;
- 5) religię lub wyznanie;
- 6) narodowość lub pochodzenie, w tym pochodzenie etniczne.

W zgłaszanych sprawach zarzuty nierównego traktowania dotyczyły wypowiedzi podkreślających wyższość jednej płci, faworyzowania jednej płci w awansach lub przydzielaniu zadań, stereotypowych przekonań na temat płci, uprzedmiotowienia i przedstawiania kobiet jako obiektów seksualnych. W swoich działaniach Rzecznik podejmował również interwencje w sprawach wypowiedzi wyrażających ostry sprzeciw wobec emancypacji kobiet, obwiniających ofiary za przemoc ze względu na płeć, a nawet ujawniających innym relację seksualną bez zgody osoby zainteresowanej.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UWr: ZAŁOŻENIA I CELE

Plan Równości Płci dla UWr uznaje, że we wspólnocie akademickiej kobiety i mężczyźni mają takie same prawa, a płeć nie może być przyczyną ich nierównego traktowania. Niniejszy Plan przyjmuje, że gwarancja równości płci oznacza obowiązek równego traktowania kobiet i

mężczyzn w sytuacjach, gdy nie ma istotnego uzasadnienia dla ich różnego traktowania. Jednocześnie Plan Równości Płci zauważa konieczność uwzględniania kryterium płci w celu stworzenia równych szans w tych obszarach, w których występują widoczne nierówności w sytuacji kobiet i mężczyzn.

Dyskryminacją w rozumieniu niniejszego Planu Równości Płci jest zarówno nierówne potraktowanie kobiet i mężczyzn, którzy są w tej samej lub podobnej sytuacji, jak i równe potraktowanie kobiet i mężczyzn, którzy nie są w tej samej lub podobnej sytuacji. Dyskryminację stanowi nie tylko dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia, molestowanie oraz namawianie do dyskryminacji, ale także werbalna lub fizyczna przemoc ze względu na osobiste cechy (takie jak płeć) oraz namawianie do przemocy. W rozumieniu niniejszego Planu nie stanowi dyskryminacji zastosowanie środków, które mają służyć wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn, są uzasadnione w świetle zgromadzonych badań i analiz potwierdzających istniejące nierówności, a jednocześnie są proporcjonalne do założonych celów.

Wyrażając troskę o wszystkich członków wspólnoty akademickiej, Plan Równości Płci zwraca szczególną uwagę na sytuację pracujących i studiujących rodziców i opiekunów oraz przewiduje podejmowanie działań mających na celu ułatwienie godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Plan Równości Płci zakłada również stałe podnoszenie świadomości na temat równości i niedyskryminacji, zarówno w zakresie obowiązujących przepisów, jak i dobrych praktyk, a także nabywanie miękkich kompetencji społecznych poprzez szkolenia i informowanie o powołanych organach na rzecz równości i ich działalności. Kluczowym elementem Planu jest stałe monitorowanie sytuacji kobiet i mężczyzn zatrudnionych w UWr, zarówno na stanowiskach administracyjnych, jak i naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych, z perspektywy przebiegu ich kariery zawodowej i naukowej, oraz systematyczne zbieranie danych statystycznych dotyczących płci. Plan Równości Płci zakłada również działania na rzecz równości i niedyskryminacji osób przyjętych do Szkoły Doktorskiej i na studia.

Plan Równości Płci gwarantuje przede wszystkim równość kobiet i mężczyzn. Jednocześnie nie ogranicza się w swoich celach do ochrony przed dyskryminacją ze względu na płeć z uwagi na realną możliwość występowania dyskryminacji ze względu na kilka przesłanek (np. płeć i wiek, płeć i niepełnosprawność czy płeć i orientację seksualną). Przyjmuje przy tym, że płeć w swoim zakresie obejmuje także tożsamość płciową osób, które nie identyfikują się ze swoją płcią metrykalną.

Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Wrocławskiego zakłada realizację trzech kluczowych celów:

CEL 1. WZROST STOPNIA ŚWIADOMOŚCI NA TEMAT ZASADY RÓWNOŚCI I NIEDYSKRYMINACJI

CEL 2. UŁATWIENIE GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO OSÓB STUDIUJĄCYCH I PRACUJĄCYCH W UWr

CEL 3. DAŻENIE DO ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI PŁCI W ZATRUDNIENIU, ORGANACH KOLEGIALNYCH, REKRUTACJI DO SZKOŁY DOKTORSKIEJ I WYDARZENIACH ORGANIZOWANYCH W UWr ORAZ WSPOMAGANIE ROZWOJU ZAWODOWEGO KOBIET

CEL 1

WZROST STOPNIA ŚWIADOMOŚCI NA TEMAT ZASADY RÓWNOŚCI I NIEDYSKRYMINACJI

W ramach realizacji powyższego celu Uniwersytet Wrocławski dąży do stałego wzrostu stopnia świadomości na temat zasady równości i niedyskryminacji poprzez aktywność powołanych organów oraz działania informacyjne, promocyjne i szkolenia poszerzające zakres wiedzy oraz rozwijające kompetencje w obszarze przeciwdziałania i zwalczania dyskryminacji.

[Powołanie organów i procedur na rzecz równości i przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć] UWwr powołuje sieć organów zajmujących się pomocą osobom doświadczającym dyskryminacji – Rzecznika ds. Równego Traktowania i Niedyskryminacji, Komisję ds. Równego Traktowania, pełnomocniczki i pełnomocników ds. równego traktowania we wszystkich jednostkach organizacyjnych uczelni, a także Pełnomocnika ds. Bezpieczeństwa wraz z pełnomocniczkami i pełnomocnikami ds. bezpieczeństwa na wszystkich wydziałach. Wprowadzona procedura antydyskryminacyjna i antymobbingowa podlega ewaluacji co 3 lata.

[Stworzenie Biura Planu Równości Płci] Biuro Planu Równości Płci prowadzi bieżącą obsługę techniczno-administracyjną organów ds. równego traktowania, prowadzi stronę internetową poświęconą równości, gromadzi dane statystyczne dotyczące płci, a także zleca analizy i badania dotyczące sytuacji kobiet i mężczyzn w UWwr i publikuje ich wyniki.

[Promowanie kultury równości i niedyskryminacji] UWwr przeprowadza cykliczne szkolenia na temat równości i niedyskryminacji, przeznaczone dla różnych grup pracujących i studiujących. UWwr przyjmuje także zasady komunikacji językowej oparte na wzajemnym szacunku i tolerancji.

[Wprowadzenie tematyki równości do treści zajęć dydaktycznych i badań naukowych] UWwr przygotowuje ofertę zajęć dydaktycznych dotyczących równości i niedyskryminacji oraz zachęca do podejmowania badań naukowych uwzględniających perspektywę płci.

CEL 2

UŁATWIANIE GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO OSÓB STUDIUJĄCYCH I PRACUJĄCYCH W UWwr

W ramach realizacji powyższego celu Uniwersytet Wrocławski dąży do ułatwiania godzenia życia zawodowego i rodzinnego osób studiujących i pracujących w UWwr oraz umożliwienia

ich aktywnego udziału w życiu uczelni. Podejmuje przede wszystkim działania mające na celu wsparcie rodziców i opiekunów (osób z niepełnosprawnościami oraz osób chorych) w rozwijaniu ich potencjału naukowego i zawodowego.

[Wzrost stopnia świadomości na temat praw rodziców i opiekunów] UWr podejmuje działania informujące osoby studiuje i pracujące o prawach przysługujących rodzicom i opiekunom.

[Przyjmowanie przepisów wewnętrznych uwzględniających sytuację rodziców i opiekunów] UWr przyjmuje przepisy dotyczące uwzględniania sytuacji rodziców i opiekunów w okresowej ocenie pracowników oraz ocenie dorobku naukowego.

[Polityka wsparcia dla rodziców i opiekunów] UWr prowadzi politykę wsparcia rodziców i opiekunów, tworząc rozwiązania dotyczące elastycznej organizacji pracy oraz studiów, a także wsparcia w zakresie opieki nad dziećmi lub osobami z niepełnosprawnościami lub chorymi.

[Dostosowanie przestrzeni uczelni do potrzeb rodziców z małymi dziećmi oraz osób z niepełnosprawnościami] UWr tworzy i wyposaża pokoje i toalety dla rodziców z małymi dziećmi oraz toalety dla osób z niepełnosprawnościami w każdym publicznie dostępnym budynku uczelni, buduje podjazdy i publicznie dostępne windy dla osób poruszających się na wózku lub z wózkiem dziecięcym oraz organizuje pokój zabaw dla dzieci z opieką w pobliżu Gmachu Głównego oraz Biblioteki Uniwersyteckiej.

[Aktywizacja i integracja rodziców i opiekunów] UWr podejmuje działania integrujące studiuje i pracujące rodziców i opiekunów poprzez szkolenia, wydarzenia ogólnouczelniane oraz kampanie promujące aktywność zawodową rodziców i opiekunów. UWr tworzy program wsparcia udziału rodziców i opiekunów w konferencjach naukowych.

[Powołanie pełnomocnika ds. godzenia życia zawodowego i rodzinnego] Pełnomocnik ds. Godzenia Życia Zawodowego i Rodzinnego zajmuje się gromadzeniem danych statystycznych oraz stałym monitorowaniem sytuacji pracujących i studiuje rodziców i opiekunów.

CEL 3

DAŻENIE DO ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI PŁCI W ZATRUDNIENIU, ORGANACH KOLEGIALNYCH, REKRUTACJI DO SZKOŁY DOKTORSKIEJ I WYDARZENIACH ORGANIZOWANYCH W UWr ORAZ WSPOMAGANIE ROZWOJU ZAWODOWEGO KOBIEC

W ramach realizacji powyższego celu Uniwersytet Wrocławski dąży do zapewnienia równego udziału kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji przez organy kolegialne oraz w wydarzeniach naukowych organizowanych i współorganizowanych przez uczelnię. Gwarantuje także równe szanse w postępowaniach konkursowych i rekrutacyjnych (w tym do Szkoły Doktorskiej).

[Zrównoważona reprezentacja płci w postępowaniach rekrutacyjnych] UWr zapewnia zrównoważoną reprezentację kobiet i mężczyzn w składach komisji konkursowych i rekrutacyjnych, w tym w kolegiach Szkoły Doktorskiej, oraz ich rotacyjne przewodnictwo, a w

ogłoszeniach o naborze wniosków nie określa płci preferowanych kandydatek lub kandydatów.

[Zrównowazona reprezentacja płci w organach kolegialnych] Uniwersytet podejmuje działania na rzecz zapewnienia równej reprezentacji płci w prezydiach tych organów uniwersyteckich, których członkowie i członkinie pochodzą z wyboru lub zasiadają w nich ze względu na posiadane stopnie i tytuły naukowe (tj. rady wydziału, rady dyscyplin, senat).

[Zrównowazona reprezentacja płci w wydarzeniach naukowych] UWr wymaga od organizatorek i organizatorów wydarzeń naukowych i popularnonaukowych uwzględnienia zrównowozonego udziału kobiet i mężczyzn w komitetach naukowych, organizacyjnych i panelach plenarnych, przy jednoczesnym zachowaniu kryterium kompetencji jako podstawowego warunku uczestnictwa poszczególnych osób w tego typu przedsięwzięciach.

[Równość szans kobiet i mężczyzn w działaniach promocyjnych] UWr prowadzi kampanie promujące ofertę edukacyjną, naukową i rekrutacyjną, określając grupy docelowe przy uwzględnieniu potrzeby wyrównywania szans w dyscyplinach i jednostkach, w których jedna z płci jest silnie nadreprezentowana.

[Wsparcie kobiet w rozwoju kariery naukowej] UWr prowadzi działania wspierające karierę naukową kobiet, w szczególności młodych badaczek, poprzez działania mentorskie i promocyjne.