

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIwersYTETU JAGIELLOŃSKIEGO

2022



GENDER EQUALITY PLAN

SPIS TREŚCI

| | |
|--|-----------|
| 1. WSTĘP | 3 |
| 2. DIAGNOZA WYZWAŃ W UNIwersYTECIE JagIELLOŃSKIM | 3 |
| OBOWIĄZUJĄCE REGULACJE PRAWNE I PODMIOTY WSPIERAJĄCE RÓWNE TRAKTOWANIE | 3 |
| ZARZĄDZANIE UCZELNIĄ | 5 |
| OSOBY ZARZĄDZAJĄCE I ORGANY KOLEGIALNE | 5 |
| OSOBY PEŁNIĄCE FUNKCJE KIEROWNICZE NA WYDZIALE I OSOBY KIERUJĄCE JEDNOSTKAMI ORGANIZACYJNYMI WYDZIAŁU, O KTÓRYCH MOWA W § 99 UST. 1 PKT 2–7 STATUTU UJ | 6 |
| OSOBY PEŁNIĄCE FUNKCJE KIEROWNICZE I OSOBY KIERUJĄCE JEDNOSTKAMI ORGANIZACYJNYMI W GRUPIE PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI..... | 7 |
| STRUKTURA ZATRUDNIENIA | 7 |
| OGÓŁEM | 7 |
| REPREZENTACJA PŁCI WŚRÓD NAUCZYCIELI AKADEMICKICH PORÓWNANIE ZA LATA 2008–2021. | 7 |
| REPREZENTACJA PŁCI WŚRÓD NAUCZYCIELI AKADEMICKICH WEDŁUG STOPNI NAUKOWYCH I TYTUŁÓW ZAWODOWYCH/NAUKOWYCH | 8 |
| REPREZENTACJA PŁCI WŚRÓD NAUCZYCIELI AKADEMICKICH WEDŁUG WYDZIAŁÓW I POZOSTAŁYCH JEDNOSTEK UCZELNI | 8 |
| REPREZENTACJA PŁCI W GRUPIE POZOSTAŁYCH PRACOWNIKÓW UCZELNI | 9 |
| REPREZENTACJA PŁCI W KADRZE ZARZĄDZAJĄCEJ W PROJEKTACH | 10 |
| REPREZENTACJA PŁCI W GRUPIE DOKTORANTÓW I STUDENTÓW | 10 |
| WNIOSKI Z DIAGNOZY | 11 |
| 3. CELE, DZIAŁANIA..... | 12 |
| Doskonalenie relacji w zakresie reprezentacji płci w zarządzaniu Uczelnią | 12 |
| Doskonalenie relacji w zakresie reprezentacji płci w strukturze zatrudnienia | 13 |
| Zidentyfikowanie i wyeliminowanie barier przesądających o braku równości płci | 14 |
| Budowanie wizerunku Uniwersytetu jako miejsca gwarantującego równość płci | 15 |
| 4. ŹRÓDŁA | 17 |

1. WSTĘP

Plan równości płci dla Uniwersytetu Jagiellońskiego¹, zwany dalej „GEP”, został opracowany w celu wskazania szczegółowych rozwiązań na rzecz zapewnienia równości płci w społeczności akademickiej.

GEP i zawarte w nim narzędzia mają na celu zapewnienie równości płci i zagwarantowanie zarówno pracownikom, jak i studentom, i doktorantom, równych szans i równego traktowania.

GEP rozpoczyna diagnoza wyzwań stojących przed Uniwersytetem Jagiellońskim w zakresie równości płci. Diagnoza ta obejmuje problem równości płci w następujących obszarach:

1. zarządzanie uczelnią;
2. struktura zatrudnienia;
3. kadra zarządzająca projektami;
4. studenci i doktoranci.

W odniesieniu do zidentyfikowanych wyzwań sformułowane zostały cele i działania, których wdrożenie powinno doprowadzić do utrwalenia dobrych praktyk oraz wyeliminowania barier w zakresie równości płci.

Wśród najważniejszych celów służących zapewnieniu równości płci uwzględniono:

1. doskonalenie relacji w zakresie reprezentacji płci w zarządzaniu Uniwersytetem Jagiellońskim;
2. doskonalenie relacji w zakresie reprezentacji płci w strukturze zatrudnienia;
3. zidentyfikowanie i wyeliminowanie barier przesądających o braku równości płci;
4. budowanie wizerunku Uniwersytetu Jagiellońskiego jako miejsca gwarantującego równość płci.

2. DIAGNOZA WYZWAŃ NA UNIwersYTECIE Jagiellońskim

OBOwIĄZUJĄCE REGULACJE PRAWNE I PODMIOTY WSPIERAJĄCE RÓWNE TRAKTOWANIE

Ramy formalnoprawne dla niniejszego dokumentu stanowią następujące akty prawne z zakresu prawa polskiego:

1. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*;
2. *ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*;
3. *ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania*;
4. *ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*.

W ramach wyróżnienia Komisji Europejskiej „Human Resources Excellence in Research” Uniwersytet Jagielloński, zwany dalej „Uniwersytetem” lub „Uczelnią”, przyjął także następujące dokumenty europejskie będące ujęciem polityki na rzecz zwiększenia atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery naukowców:

1. *Europejska Karta Naukowca*;
2. *Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* stanowiący załącznik do Zalecenia Komisji Europejskiej z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych;
3. *Europejskie ramy kariery naukowej* – dokument Komisji Europejskiej z dnia 21 lipca 2011 r. – „Towards a European Framework for Research Careers”.

W odpowiedzi na zmieniające się potrzeby społeczności akademickiej tworzone są na Uniwersytecie –

¹ Plan równości płci dla Uniwersytetu Jagiellońskiego dotyczy Uniwersytetu Jagiellońskiego i Uniwersytetu Jagiellońskiego – Collegium Medicum

zgodnie z duchem czasu – wewnętrzne regulacje i dokumenty traktujące o bezpieczeństwie i równym traktowaniu. Do przestrzegania tych regulacji zobowiązana jest cała społeczność akademicka. Są to:

1. **Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego** uchwalony przez Senat Uniwersytetu Jagiellońskiego w dniu 29 maja 2019 r. (z późn. zm.) – hierarchicznie najwyższy dokument wewnętrzny Uniwersytetu, który reguluje jego działania oraz wyznacza kierunki wykładni wszelkich innych regulacji wewnętrznych. Już w § 4 ust. 2 stanowi, że „2. Uniwersytet przeciwdziała dyskryminacji i zapewnia równe traktowanie wszystkich członków wspólnoty uczelni”. Tym samym zasadę niedyskryminacji i równego traktowania ustanawia jako jedną z najważniejszych zasad funkcjonowania Uczelni.
2. **Akademicki Kodeks Wartości** przyjęty na posiedzeniu Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego w dniu 25 czerwca 2003 r. – wyraża poparcie dla znaczenia we współczesnym świecie, a w szczególności w funkcjonowaniu Uczelni, wartości takich jak tolerancja i poszanowanie różnorodności.
3. **Regulamin pracy Uniwersytetu Jagiellońskiego** stanowiący załącznik do zarządzenia nr 99 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 2 września 2021 r. (z późn. zm.) oraz **Regulamin pracy Uniwersytetu Jagiellońskiego – Collegium Medicum** stanowiący załącznik do zarządzenia nr 12 Prorektora ds. Collegium Medicum z dnia 16 września 2019 roku (z późn. zm.) odnoszą się do kwestii respektowania przez Uniwersytet jako pracodawcę zasad równego traktowania oraz niedyskryminacji.
4. **Procedura antymobbingowa w Uniwersytecie Jagiellońskim**, której tekst jednolity stanowi załącznik do zarządzenia nr 27 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 3 kwietnia 2018 r. w sprawie zmian w Procedurze antymobbingowej w Uniwersytecie Jagiellońskim oraz ogłoszenia jednolitego tekstu Procedury antymobbingowej w Uniwersytecie Jagiellońskim (z późn. zm.) – wskazuje na aktywności Uczelni zmierzające do minimalizacji ryzyka wystąpienia działań noszących znamiona mobbingu. Określa zasady prowadzenia działań interwencyjnych w przypadku stwierdzenia występowania mobbingu.
5. **Polityka Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji na Uniwersytecie Jagiellońskim** – stanowi ramy dla otwartej, transparentnej i merytorycznej rekrutacji w obszarze badawczym OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment) jako szczególnie istotnego obszaru w zakresie równouprawnienia i niedyskryminacji.
6. **Strategia rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego na lata 2021–2030** – wytycza drogę dla działań rozwojowych podejmowanych na Uczelni. Według tej strategii Uniwersytet planuje rozwijać się jako pracodawca zachęcający do pracy poprzez stosowanie nowoczesnego, transparentnego i elastycznego systemu rekrutacji i adaptacji, a także stawiający na dialog i różnorodność. Strategia wyraźnie podkreśla, że w społeczności akademickiej nie ma miejsca na dyskryminację i wykluczenie, a jednym z naczelných celów przyświecających Uczelni w jej działalności jest przeciwdziałanie tym zjawiskom i umożliwienie pracownikom wykorzystania ich maksymalnego potencjału.
7. **Kodeks „Dobre praktyki w szkołach wyższych”** opracowany przez Fundację Rektorów Polskich, uchwalony przez Zgromadzenie Plenarne Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich 26 kwietnia 2007 r. i uznawany przez Uniwersytet, jako członka Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich – określa zasady i dobre praktyki w kierowaniu Uczelnią wykraczające poza wymagania wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz innych regulacji prawnych odnoszących się do Uczelni, oparte również na dobrych obyczajach. Ponadto Kodeks odnosi się do indywidualnych zachowań pracowników Uczelni.

Podmioty odpowiedzialne za inicjowanie, wdrażanie oraz upowszechnianie praktyk zmierzających do zapewnienia równego traktowania na Uniwersytecie Jagiellońskim to:

1. Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ – podejmuje działania prewencyjne, upowszechniające, a także diagnozujące poziom bezpieczeństwa i równego traktowania na Uniwersytecie, co w latach 2011–2020 należało do zadań Pełnomocnika Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIwersYTETU Jagiellońskiego

2. Pełnomocnicy dziekanów – powoływani przez dziekanów m.in. do sprawowania pieczy nad przestrzeganiem zasad równego traktowania i niedyskryminacji na poziomie wydziałów, np. Pełnomocnik Dziekana ds. równości kobiet i mężczyzn na Wydziale Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej oraz Pełnomocnik ds. bezpieczeństwa oraz przeciwdziałania dyskryminacji na Wydziale Studiów Międzynarodowych i Politycznych. Monitoring oraz podejmowanie inicjatyw prorównościowych w ramach wydziałów pozwalają na dostrzeżenie na poziomie lokalnym potrzeb społeczności akademickiej i reagowanie na pojawiające się w tym zakresie postulaty.
3. Rzecznik Praw i Wartości Akademickich – stoi na straży praw i interesów pracowników Uczelni, a także przestrzegania standardów etycznych. Przedmiotem zainteresowania Rzecznika Praw i Wartości Akademickich są także zagadnienia dotyczące równego traktowania i antydyskryminacyjne.
4. Komisje konkursowe i komisje odwoławcze zgodnie ze Statutem UJ i Polityką Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji na Uniwersytecie Jagiellońskim prowadzą postępowania konkursowe i odwoławcze, przestrzegając przy tym obowiązujących na Uniwersytecie norm wynikających z wyżej wymienionych aktów prawnych.

Przygotowanie Planu równości płci dla Uniwersytetu Jagiellońskiego² zostało poprzedzone analizą struktury zatrudnienia na Uczelni pod względem reprezentacji płci w całej społeczności akademickiej Uniwersytetu, z uwzględnieniem kadry zarządzającej Uczelni oraz organów kolegialnych, pracowników w grupie nauczycieli akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, jak również z uwzględnieniem grupy osób uczących się, tj. studentów i doktorantów.

Dla potrzeb przeprowadzonej analizy przyjęto dane na dzień 31 grudnia 2021 r., a w przypadku studentów i doktorantów – dane odnoszą się do roku akademickiego 2021/2022.

ZARZĄDZANIE UCZELNIĄ

Udział reprezentacji płci rozpoczęto od analizy władz Uczelni oraz organów kolegialnych Uczelni.

OSOBY ZARZĄDZAJĄCE I ORGANY KOLEGIALNE

Tabela 1. Reprezentacja płci w kadrze zarządzającej Uczelnią w kadencji 2020–2024

| Zarządzanie Uczelnią | Liczba mężczyzn | Liczba kobiet | Suma | Udział mężczyzn | Udział kobiet |
|--------------------------------|-----------------|---------------|------|-----------------|---------------|
| Rektor | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| Rada Uczelni* | 5 | 2 | 7 | 71% | 29% |
| Senat | 51 | 29 | 80 | 64% | 36% |
| Prorektorzy | 5 | 1 | 6 | 83% | 17% |
| Kanclerz | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% |
| Pełnomocnicy Rektora | 4 | 4 | 8 | 50% | 50% |
| Kwestor | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% |
| Przewodniczący Rad Dyscyplin** | 19 | 8 | 27 | 70% | 30% |

* Kadencja Rady Uczelni 2021–2024

** Kadencja Przewodniczących Rad Dyscyplin 2019–2022

W obecnej kadencji funkcję Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego pełni mężczyzna. Warto zaznaczyć, iż o tę funkcję nie ubiegała się żadna kobieta. Wśród osób pełniących funkcję prorektora stosunek

² Plan równości płci dla Uniwersytetu Jagiellońskiego dotyczy Uniwersytetu Jagiellońskiego i Uniwersytetu Jagiellońskiego – Collegium Medicum

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIwersYTETU JAGIELLOŃSKIEGO

kobiet do mężczyzn wynosi 1:5. Funkcje kanclerza i kwestora są aktualnie pełnione przez kobiety. Sprawowanie funkcji Przewodniczących Rad Dyscyplin w 70% przypada mężczyznom i w 30% kobietom.

Analizując składy poszczególnych organów Uczelni, widoczna jest przewaga mężczyzn zarówno w składzie Rady Uczelni (71%), jak i w składzie Senatu (64%).

OSOBY PEŁNIĄCE FUNKCJE KIEROWNICZE NA WYDZIALE I OSOBY KIERUJĄCE JEDNOSTKAMI ORGANIZACYJNYMI WYDZIAŁU, O KTÓRYCH MOWA W § 99 UST. 1 PKT 2–7 STATUTU UJ

Tabela 2. Osoby pełniące funkcje kierownicze na wydziale i osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi wydziału, o których mowa w § 99 ust. 1 pkt 2–7 Statutu UJ, w podziale na płeć w kadencji 2020–2024

| Nazwa wydziału | Dziekani | | Prodziekani | | Dyrektorzy instytutów / Kierownicy jednostek organizacyjnych, o których mowa w § 99 ust. 1 pkt 2–7 Statutu UJ ^{1, 2, 3, 4, 5} | |
|--|-----------------|---------------|-----------------|---------------|--|---------------|
| | Liczba mężczyzn | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn | Liczba kobiet |
| Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii ¹ | 0 | 1 | 2 | 1 | 11 | 9 |
| Wydział Biologii | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Wydział Chemii ² | 1 | 0 | 2 | 1 | 5 | 7 |
| Wydział Farmaceutyczny ³ | 1 | 0 | 1 | 1 | 9 | 14 |
| Wydział Filologiczny | 1 | 0 | 0 | 2 | 5 | 3 |
| Wydział Filozoficzny | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 3 |
| Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 | 0 |
| Wydział Geografii i Geologii | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Wydział Historyczny | 1 | 0 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| Wydział Lekarski | 1 | 0 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| Wydział Matematyki i Informatyki | 1 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 |
| Wydział Nauk o Zdrowiu | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 |
| Wydział Polonistyki ⁴ | 1 | 0 | 1 | 2 | 10 | 14 |
| Wydział Prawa i Administracji ⁵ | 1 | 0 | 2 | 1 | 27 | 6 |
| Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych | 1 | 0 | 0 | 2 | 5 | 1 |
| Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej | 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 |
| <i>Suma</i> | 12 | 4 | 25 | 18 | 95 | 74 |
| <i>Udział</i> | 75% | 25% | 58% | 42% | 58% | 42% |

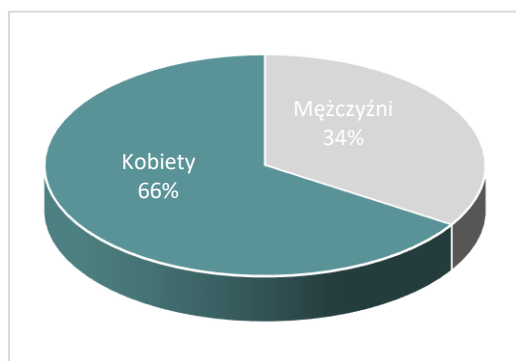
^{1,2,3,4,5} Dotyczy 5 wydziałów, w których w strukturze organizacyjnej nie występują instytuty.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIWERSYTETU JAGIELLOŃSKIEGO

Analizując dane dotyczące kadencji 2020–2024, w przypadku pracowników pełniących funkcję dziekana procentowy udział kobiet i mężczyzn wynosi 25% dla kobiet i 75% dla mężczyzn, w przypadku pracowników pełniących funkcję prodziekana – 42% dla kobiet i 58% dla mężczyzn, a w grupie pozostałej kadry zarządzającej – 42% dla kobiet i 58% dla mężczyzn. W przypadku jednostek międzywydziałowych i pozawydziałowych funkcje kierownicze w 56% przypadają mężczyznom, a w 44% kobietom.

OSOBY PEŁNIĄCE FUNKCJE KIEROWNICZE I OSOBY KIERUJĄCE JEDNOSTKAMI ORGANIZACYJNYMI W GRUPIE PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Wykres 1. Osoby pełniące funkcje kierownicze i kierujące jednostkami organizacyjnymi UJ w podziale na płeć wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi



Większy udział procentowy kobiet ma odzwierciedlenie w strukturze zarządczej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. W tej grupie funkcje kierownicze pełni 66% kobiet. Procentowy udział mężczyzn na stanowiskach kierowniczych jest niemal dwukrotnie niższy i wynosi 34%.

STRUKTURA ZATRUDNIENIA

Kolejna część diagnozy obejmuje analizę struktury zatrudnienia całej społeczności Uczelni z uwzględnieniem kryterium płci.

OGÓŁEM

Tabela 3. Stan zatrudnienia w Uczelni na 31 grudnia 2021 r.

| Rok | Liczba mężczyzn | Liczba kobiet | Suma | Udział mężczyzn | Udział kobiet |
|------|-----------------|---------------|------|-----------------|---------------|
| 2008 | 3061 | 4030 | 7091 | 43% | 57% |
| 2021 | 3548 | 5187 | 8735 | 41% | 59% |

łącznie na Uniwersytecie zarówno w grupie nauczycieli akademickich, jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych jest 8 735 pracowników. Kobiety stanowią 59% wszystkich zatrudnionych.

REPREZENTACJA PŁCI WŚRÓD NAUCZYCIELI AKADEMICKICH PORÓWNANIE ZA LATA 2008–2021

Tabela 4. Stan zatrudnienia nauczycieli akademickich na 31 grudnia 2021 r.

| Rok | Liczba mężczyzn | Liczba kobiet | Suma | Udział mężczyzn | Udział kobiet |
|------|-----------------|---------------|------|-----------------|---------------|
| 2008 | 1979 | 1821 | 3800 | 52% | 48% |
| 2021 | 2275 | 2462 | 4870 | 48% | 52% |

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIwersYTETU JAGIELLOŃSKIEGO

Dokładna analiza stanu zatrudnienia na Uniwersytecie pod względem struktury płciowej w grupie nauczycieli akademickich wskazuje, że w 2021 r. liczebnie dominują kobiety – 52% w stosunku do mężczyzn – 48%, co wskazuje na tendencję wzrostową wobec roku 2008 (52% mężczyzn i 48% kobiet).

REPREZENTACJA PŁCI WŚRÓD NAUCZYCIELI AKADEMICKICH WEDŁUG STOPNI NAUKOWYCH I TYTUŁÓW ZAWODOWYCH/NAUKOWYCH

Tabela 5. Mężczyźni i kobiety wśród nauczycieli akademickich według stopni i tytułów zawodowych/naukowych – stan na 31 grudnia 2021 r.

| Stopień/ tytuł | Liczba mężczyzn | Liczba kobiet | Suma | Udział mężczyzn | Udział kobiet |
|-------------------|--------------------|------------------|------|--------------------|------------------|
| Mgr | 301 | 552 | 853 | 35% | 65% |
| Dr | 947 | 1252 | 2199 | 43% | 57% |
| Dr hab. | 598 | 492 | 1090 | 55% | 45% |
| Prof. | 426 | 164 | 590 | 72% | 28% |

Analiza reprezentacji płci wśród nauczycieli akademickich według stopni naukowych i tytułów zawodowych/naukowych na Uniwersytecie w 2021 r. wskazuje na przewagę liczebną kobiet nad mężczyznami wśród osób z tytułem magistra i stopniem doktora. Odwrotną tendencję można zaobserwować od stopnia doktora habilitowanego wzwyż. W grupie doktorów habilitowanych w 2021 r. mężczyźni przeważają liczebnie nad kobietami. Zauważalna jest również dysproporcja płci wśród osób z tytułem profesora: 72% mężczyzn i 28% kobiet.

REPREZENTACJA PŁCI WŚRÓD NAUCZYCIELI AKADEMICKICH WEDŁUG WYDZIAŁÓW I POZOSTAŁYCH JEDNOSTEK UCZELNI

Tabela 6. Liczba mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych na wydziałach i w pozostałych jednostkach Uczelni – stan na 31 grudnia 2021 r.

| Nazwa jednostki | Liczba mężczyzn | Liczba kobiet | Suma | Udział mężczyzn | Udział kobiet |
|---|--------------------|------------------|------|--------------------|------------------|
| Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii | 73 | 101 | 174 | 42% | 58% |
| Wydział Biologii | 69 | 92 | 161 | 43% | 57% |
| Wydział Chemii | 95 | 91 | 186 | 51% | 49% |
| Wydział Farmaceutyczny | 64 | 136 | 200 | 32% | 68% |
| Wydział Filologiczny | 135 | 259 | 394 | 34% | 66% |
| Wydział Filozoficzny | 142 | 166 | 308 | 46% | 54% |
| Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej | 186 | 39 | 225 | 83% | 17% |
| Wydział Geografii i Geologii | 49 | 42 | 91 | 54% | 46% |
| Wydział Historyczny | 135 | 60 | 195 | 69% | 31% |
| Wydział Lekarski | 484 | 558 | 1042 | 46% | 54% |
| Wydział Matematyki i Informatyki | 136 | 23 | 159 | 86% | 14% |
| Wydział Nauk o Zdrowiu | 88 | 195 | 283 | 31% | 69% |
| Wydział Polonistyki | 72 | 115 | 187 | 39% | 61% |
| Wydział Prawa i Administracji | 163 | 87 | 250 | 65% | 35% |
| Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych | 138 | 123 | 261 | 53% | 47% |

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIwersYTETU Jagiellońskiego

| | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|------------|------------|
| Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej | 112 | 151 | 263 | 43% | 57% |
| Pozostałe jednostki Uczelni | 134 | 224 | 358 | 37% | 63% |
| Suma | 2275 | 2462 | 4737 | 48% | 52% |

W 2021 r. wśród 16 wydziałów w 9 dominują liczebnie kobiety, a w 7 mężczyźni. Znaczną przewagę liczebną mężczyzn można zaobserwować na wydziałach: Matematyki i Informatyki, Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej, Historycznym oraz Prawa i Administracji. Zbliżone proporcje płci występują na Wydziale Chemii. W przypadku pozostałych jednostek Uczelni wśród nauczycieli akademickich przeważają kobiety w stosunku 224 do 134.

REPREZENTACJA PŁCI W GRUPIE POZOSTAŁYCH PRACOWNIKÓW UCZELNI

Tabela 7. Stan zatrudnienia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi na 31 grudnia 2021 r.

| Rok | Liczba mężczyzn | Liczba kobiet | Suma | Udział mężczyzn | Udział kobiet |
|------|-----------------|---------------|------|-----------------|---------------|
| 2021 | 1273 | 2725 | 3998 | 32% | 68% |

Analiza zatrudnienia pozostałych pracowników obejmuje następujące grupy pracownicze: pracownicy administracyjni, inżynierjno-techniczni i naukowo-techniczni, pracownicy biblioteczni oraz dokumentacji i informacji naukowej, pracownicy muzeum i działalności archiwalnej, pracownicy działalności wydawniczej oraz pracownicy obsługi i zatrudnieni na stanowiskach robotniczych. Łącznie na Uniwersytecie we wskazanych grupach jest zatrudnionych 3998 osób, z czego 68% stanowią kobiety.

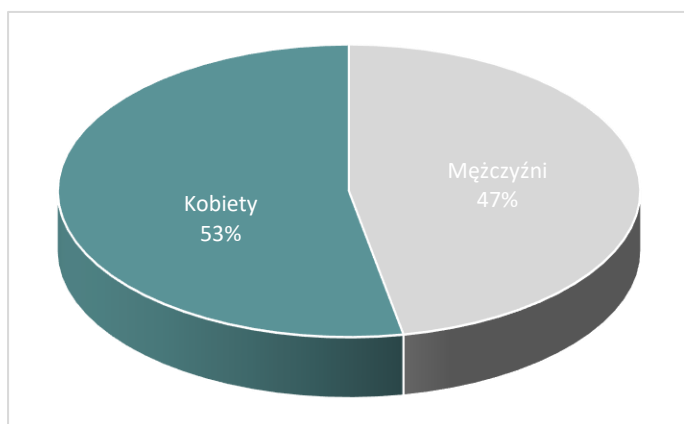
Tabela 8. Reprezentacja płci wśród pozostałych pracowników Uczelni na poszczególnych stanowiskach – stan na 31 grudnia 2021 r.

| Nazwa stanowiska | Liczba mężczyzn | Liczba kobiet | Suma | Udział mężczyzn | Udział kobiet |
|----------------------|-----------------|---------------|-------------|-----------------|---------------|
| Referent | 59 | 42 | 101 | 58% | 42% |
| Samodzielny referent | 167 | 515 | 682 | 24% | 76% |
| Starszy referent | 43 | 89 | 132 | 33% | 67% |
| Specjalista | 258 | 713 | 971 | 27% | 73% |
| Starszy specjalista | 143 | 322 | 465 | 31% | 69% |
| Główny specjalista | 65 | 188 | 253 | 26% | 74% |
| Pozostałe stanowiska | 538 | 856 | 1394 | 39% | 61% |
| Suma | 1273 | 2725 | 3998 | 32% | 68% |

Wśród najbardziej popularnych stanowisk zajmowanych przez pracowników niebędących nauczycielami akademickimi można zaobserwować przewagę na rzecz kobiet. Jedynie na stanowisku referenta dominują liczebnie mężczyźni.

REPREZENTACJA PŁCI W KADRZE ZARZADZAJĄCEJ W PROJEKTACH

Wykres 2. Funkcje kierownicze w projektach w podziale na płeć



Wśród 704 projektów realizowanych w 2021 r. na Uniwersytecie Jagiellońskim łącznie przez UJ i UJ CM większością projektów kierowały kobiety – 373, co stanowi 53%.

REPREZENTACJA PŁCI W GRUPIE DOKTORANTÓW I STUDENTÓW

Tabela 9. Reprezentacja płci wśród uczestników studiów doktoranckich i doktorantów kształcących się w szkołach doktorskich w roku akademickim 2021/2022

| Nazwa jednostki | Liczba mężczyzn | Liczba kobiet | Suma | Udział mężczyzn | Udział kobiet |
|---|-----------------|---------------|--------------|-----------------|---------------|
| Szkoła Doktorska Nauk Humanistycznych | 62 | 75 | 137 | 45% | 55% |
| Szkoła Doktorska Nauk Medycznych i Nauk o Zdrowiu | 36 | 84 | 120 | 30% | 70% |
| Szkoła Doktorska Nauk Społecznych | 75 | 107 | 182 | 41% | 59% |
| Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych | 190 | 212 | 402 | 47% | 53% |
| Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii | 17 | 33 | 50 | 34% | 66% |
| Wydział Biologii | 22 | 43 | 65 | 34% | 66% |
| Wydział Chemii | 20 | 44 | 64 | 31% | 69% |
| Wydział Farmaceutyczny | 5 | 15 | 20 | 25% | 75% |
| Wydział Filologiczny | 16 | 40 | 56 | 29% | 71% |
| Wydział Filozoficzny | 30 | 54 | 84 | 36% | 64% |
| Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej | 54 | 33 | 87 | 62% | 38% |
| Wydział Geografii i Geologii | 9 | 23 | 32 | 28% | 72% |
| Wydział Historyczny | 31 | 36 | 67 | 46% | 54% |
| Wydział Lekarski | 22 | 72 | 94 | 23% | 77% |
| Wydział Matematyki i Informatyki | 28 | 8 | 36 | 78% | 22% |
| Wydział Nauk o Zdrowiu | 3 | 27 | 30 | 10% | 90% |
| Wydział Polonistyki | 17 | 64 | 81 | 21% | 79% |
| Wydział Prawa i Administracji | 100 | 89 | 189 | 53% | 47% |
| Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych | 16 | 38 | 54 | 30% | 70% |
| Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej | 21 | 44 | 65 | 32% | 68% |
| Suma | 774 | 1141 | 1 915 | 40% | 60% |

W 2021 r. na Uniwersytecie studiowało 40% doktorantów i 60% doktorantek. Łączna liczba uczestników studiów doktoranckich i doktorantów kształcących się w szkołach doktorskich w roku akademickim 2021/2022 wynosi 1 915 osób.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIwersYTETU JAGIELLOŃSKIEGO

Zmiana systemu edukacji w zakresie trzeciego stopnia studiów, tj. utworzenie szkół doktorskich, nie wpłynęła na proporcję płci, która utrzymuje się na bardzo podobnym poziomie. Największą przewagę liczebną nad doktorantkami stanowią doktoranci na Wydziale Matematyki i Informatyki, Wydziale Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej oraz na Wydziale Prawa i Administracji (podobnie jak na studiach pierwszego stopnia, studiach drugiego stopnia oraz na jednolitych studiach magisterskich). Kobiety stanowią zdecydowaną większość na pozostałych 13 wydziałach oraz we wszystkich szkołach doktorskich.

Tabela 10. Reprezentacja płci wśród studentów (studia pierwszego stopnia, studia drugiego stopnia i jednolite studia magisterskie, stacjonarne i niestacjonarne) na poszczególnych wydziałach w roku akademickim 2021/2022

| Nazwa jednostki | Liczba mężczyzn | Liczba kobiet | Suma | Udział mężczyzn | Udział kobiet |
|---|-----------------|---------------|--------------|-----------------|---------------|
| Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii | 263 | 529 | 792 | 33% | 67% |
| Wydział Biologii | 237 | 694 | 931 | 25% | 75% |
| Wydział Chemii | 257 | 592 | 849 | 30% | 70% |
| Wydział Farmaceutyczny | 142 | 878 | 1020 | 14% | 86% |
| Wydział Filologiczny | 875 | 3204 | 4079 | 21% | 79% |
| Wydział Filozoficzny | 776 | 1877 | 2653 | 29% | 71% |
| Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej | 1022 | 375 | 1397 | 73% | 27% |
| Wydział Geografii i Geologii | 343 | 407 | 750 | 46% | 54% |
| Wydział Historyczny | 877 | 1091 | 1968 | 45% | 55% |
| Wydział Lekarski | 1023 | 1780 | 2803 | 36% | 64% |
| Wydział Matematyki i Informatyki | 894 | 321 | 1215 | 74% | 26% |
| Wydział Nauk o Zdrowiu | 282 | 1474 | 1756 | 16% | 84% |
| Wydział Polonistyki | 381 | 1871 | 2252 | 17% | 83% |
| Wydział Prawa i Administracji | 2030 | 2619 | 4649 | 44% | 56% |
| Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych | 1482 | 2602 | 4084 | 36% | 64% |
| Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej | 2529 | 6639 | 9168 | 28% | 72% |
| Międzyobszarowe Indywidualne Studia Humanistyczne | 70 | 90 | 160 | 44% | 56% |
| Suma | 13483 | 27043 | 40526 | 33% | 67% |

W 2021 r. na studiach pierwszego stopnia, studiach drugiego stopnia oraz na jednolitych studiach magisterskich, w formie stacjonarnej i niestacjonarnej, na Uniwersytecie naukę pobierało 33% studentów i 67% studentek. W 2021 r. studentki dominowały liczebnie nad studentami na 14 z 16 wydziałów. Wyjątkiem były: Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej oraz Wydział Matematyki i Informatyki. Są to te same wydziały, na których występuje największa dysproporcja płci wśród nauczycieli akademickich na korzyść mężczyzn.

WNIOSKI Z DIAGNOZY

Przedstawiona analiza danych pozwala na sformułowanie następujących wniosków:

1. Struktury decyzyjne są ilościowo zdominowane przez mężczyzn – więcej mężczyzn pełni funkcję rektora, prorektora, dziekana, prodziekana, dyrektora instytutu, kierownika zakładu,

kierownika katedry, pełnomocnika, przewodniczącego rady dyscypliny, w składzie kolegów dziekańskich. Obszary decyzyjne i przywódcze są niedoreprezentowane przez kobiety.

2. W grupie nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku profesora i profesora uczelni przeważają mężczyźni, co może świadczyć o istniejących różnicach w rozwoju kariery zawodowej kobiet i mężczyzn. Istotnym okresem dla karier naukowych kobiet wydaje się okres po uzyskaniu stopnia naukowego doktora, kiedy to można zaobserwować spowolnienie rozwoju tych karier.
3. Można jednak zaobserwować w grupie nauczycieli akademickich stopniową feminizację.
4. W grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi przewaga kobiet jest jeszcze bardziej zdecydowana.
5. Rosnącą rolę kobiet można również dostrzec w zarządzaniu projektami realizowanymi w Uczelni.

3. CELE, DZIAŁANIA

Na podstawie wyzwań wynikających z diagnozy zostały sformułowane następujące cele i działania.

CEL I: Doskonalenie relacji w zakresie reprezentacji płci w zarządzaniu Uczelnią

Realizacja celu przyczyni się do zwiększenia udziału płci niedoreprezentowanej grupy w przywództwie i zarządzaniu na Uniwersytecie.

Działanie 1. Promowanie zrównoważonej reprezentacji płci w strukturze zarządzającej Uniwersytetem

| | |
|--------------------|---|
| Miernik: | Zapewnienie kampanii informacyjnych i promocyjnych podkreślających wagę i wartość zrównoważenia reprezentacji płci wśród kadry zarządzającej i na stanowiskach decyzyjnych |
| Odpowiedzialni: | Kolegium Rektorskie, Rzecznik Praw i Wartości Akademickich, Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ, Centrum Promocji i Komunikacji UJ, Dział Organizacji i Promocji CM, kierownicy projektów celowych |
| Grupa docelowa: | Społeczność Uczelni |
| Termin realizacji: | 2022–2025 (cały okres obowiązywania dokumentu) |

Działanie 2. Zapewnienie szkoleń związanych z tematyką równowagi płci i równouprawnienia

| | |
|--------------------|---|
| Miernik: | Liczba przeprowadzonych szkoleń zwiększających świadomość kwestii równości płci, równouprawnienia i różnorodności |
| Odpowiedzialni: | Kolegium Rektorsko-Dziekańskie, Rzecznik Praw i Wartości Akademickich, Centrum Spraw Osobowych, Dział Spraw Osobowych CM, Centrum Wsparcia Nauki, Dział Nauki CM, Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ, kierownicy projektów celowych |
| Grupa docelowa: | Grupy niedoreprezentowane |
| Termin realizacji: | 2022–2025 (cały okres obowiązywania dokumentu) |

Działanie 3. Motywowanie kobiet do ubiegania się o pełnienie funkcji kierowniczych

| | |
|----------|---|
| Miernik: | Opracowanie programów i projektów promujących obecność kobiet |
|----------|---|

| | |
|--------------------|---|
| | w strukturach zarządzających |
| Odpowiedzialni: | Kolegium Rektorsko-Dziekańskie, Rzecznik Praw i Wartości Akademickich, Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ |
| Grupa docelowa: | Grupy niedoreprezentowane |
| Termin realizacji: | 2022–2025 (cały okres obowiązywania dokumentu) |

Działanie 4. Zwiększenie kompetencji z zakresu zarządzania ze szczególnym uwzględnieniem grup niedoreprezentowanych

| | |
|--------------------|--|
| Miernik: | Zapewnienie dostępu i angażowanie do różnorodnych form nabywania kompetencji z zakresu zarządzania |
| Odpowiedzialni: | Kolegium Rektorsko-Dziekańskie, Centrum Spraw Osobowych, Dział Spraw Osobowych CM, Centrum Wsparcia Nauki, Dział Nauki CM, kierownicy projektów celowych |
| Grupa docelowa: | Kadra kierownicza/zarządzająca |
| Termin realizacji: | 2022–2025 (cały okres obowiązywania dokumentu) |

CEL II: Doskonalenie relacji w zakresie reprezentacji płci w strukturze zatrudnienia

Realizacja celu zmierza do zapewnienia różnorodności w zatrudnieniu pod względem płci.

Działanie 1. Analiza jakości procesów rekrutacji z uwzględnieniem kryterium równowagi płci

| | |
|--------------------|---|
| Miernik: | Opracowanie raportów dotyczących analizy procesu rekrutacji z uwzględnieniem kryterium równowagi płci |
| Odpowiedzialni: | Centrum Spraw Osobowych, Dział Spraw Osobowych CM |
| Grupa docelowa: | Jednostki Uczelni |
| Termin realizacji: | 2022–2025 (cały okres obowiązywania dokumentu) |

Działanie 2. Tworzenie standardów i wytycznych dotyczących równowagi pod względem płci w zatrudnianiu pracowników

| | |
|--------------------|---|
| Miernik: | Opracowanie i formalne wdrożenie standardów i wytycznych mających na celu zapewnianie równowagi płci i niedyskryminacji w zakresie zatrudniania pracowników |
| Odpowiedzialni: | Kolegium Rektorsko-Dziekańskie, Rzecznik Praw i Wartości Akademickich, zespoły zadaniowe |
| Grupa docelowa: | Spółeczność Uczelni, potencjalni kandydaci do pracy |
| Termin realizacji: | 2022–2025 (cały okres obowiązywania dokumentu) |

Działanie 3. Zwiększanie atrakcyjności Uniwersytetu jako pracodawcy przeznaczone dla grup niedoreprezentowanych

| | |
|----------|--|
| Miernik: | Liczba działań (np. projektów, wewnętrznych regulacji) w zakresie promowania pracy na Uczelni ze szczególnym uwzględnieniem karier zawodowych kobiet |
|----------|--|

| | |
|--------------------|---|
| Odpowiedzialni: | Prorektor UJ ds. badań naukowych, Prorektor ds. Collegium Medicum – wskazany Pełnomocnik Prorektora, Centrum Wsparcia Nauki, Dział Nauki CM, kierownicy projektów |
| Grupa docelowa: | Kandydaci do pracy i społeczność Uczelni |
| Termin realizacji: | 2022–2025 (cały okres obowiązywania dokumentu) |

Działanie 4. Zwiększenie świadomości przełożonych w zakresie relacji płci w strukturze zatrudnienia kierowanych jednostek

| | |
|--------------------|---|
| Miernik: | Prowadzenie cyklicznych analiz i sporządzanie na ich podstawie raportów w obszarze zasobów ludzkich na poziomie zarządzania jednostkami |
| Odpowiedzialni: | Prorektor UJ ds. polityki kadrowej i finansowej, Prorektor UJ ds. badań naukowych, Prorektor ds. Collegium Medicum – wskazany Pełnomocnik Prorektora, Kanclerz, Zastępca Kanclerza ds. Collegium Medicum, Centrum Spraw Osobowych, Dział Spraw Osobowych CM |
| Grupa docelowa: | Jednostki Uczelni |
| Termin realizacji: | 2022–2025 (cały okres obowiązywania dokumentu) |

CEL III: Zidentyfikowanie i wyeliminowanie barier przesądzających o braku równości płci

Realizacja celu służy tworzeniu warunków pracy sprzyjających zapewnieniu równowagi płci.

Działanie 1. Diagnoza i regularny przegląd warunków pracy uwzględniający wszelkie aspekty wpływające na satysfakcję zawodową

| | |
|--------------------|---|
| Miernik: | Wdrożenie regularnego systemu pomiaru satysfakcji pracowników oraz analiz uwzględniających warunki pracy (w tym wynagrodzenia) |
| Odpowiedzialni: | Prorektor UJ ds. polityki kadrowej i finansowej, Prorektor UJ ds. badań naukowych, Prorektor ds. Collegium Medicum – wskazany Pełnomocnik Prorektora, Centrum Spraw Osobowych, Dział Spraw Osobowych CM, Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ, Inspektorat BHP, Inspektorat BHP CM i Stanowisko ds. Ochrony Przeciwpożarowej CM |
| Grupa docelowa: | Społeczność Uczelni |
| Termin realizacji: | 2022–2025 (cały okres obowiązywania dokumentu) |

Działanie 2. Sformułowanie zasad służących zachowaniu równowagi pracy i życia osobistego

| | |
|--------------------|--|
| Miernik: | Opracowanie i formalne wdrożenie zasad i standardów pracy sprzyjających <i>work-life balance</i> |
| Odpowiedzialni: | Prorektor UJ ds. polityki kadrowej i finansowej, Prorektor UJ ds. badań naukowych, Prorektor ds. Collegium Medicum – wskazany Pełnomocnik Prorektora, Kanclerz, Zastępca Kanclerza ds. Collegium Medicum, Rzecznik Praw i Wartości Akademickich, Centrum Spraw Osobowych, Dział Spraw Osobowych CM |
| Grupa docelowa: | Społeczność Uczelni |
| Termin realizacji: | 2022–2025 (cały okres obowiązywania dokumentu) |

Działanie 3. Wdrożenie nowoczesnych koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi wspierających równowagę płci w awansach zawodowych

| | |
|--------------------|--|
| Miernik: | Opracowanie i formalne wdrożenie ścieżek karier, modeli kompetencji, programów rozwoju pracownika, pracowniczej oceny okresowej |
| Odpowiedzialni: | Prorektor UJ ds. polityki kadrowej i finansowej, Prorektor UJ ds. badań naukowych, Prorektor UJ ds. dydaktyki, Prorektor ds. Collegium Medicum, Kanclerz, Zastępca Kanclerza ds. Collegium Medicum, Pełnomocnik Prorektora CM ds. nauki i współpracy międzynarodowej, Pełnomocnik Prorektora CM ds. kształcenia, Centrum Spraw Osobowych, Dział Spraw Osobowych CM |
| Grupa docelowa: | Społeczność Uczelni |
| Termin realizacji: | 2022–2025 (cały okres obowiązywania dokumentu) |

Działanie 4. Wprowadzenie rozwiązań ułatwiających adaptację pracowników, studentów i doktorantów korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem

| | |
|--------------------|---|
| Miernik: | Opracowanie i formalne wdrożenie dobrych praktyk, przydatnych informacji w formie poradnika dla osób korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem oraz dostosowanie istniejących regulacji do potrzeb tych osób |
| Odpowiedzialni: | Prorektor UJ ds. polityki kadrowej i finansowej, Prorektor UJ ds. badań naukowych, Prorektor UJ ds. dydaktyki, Prorektor ds. Collegium Medicum, Kanclerz, Zastępca Kanclerza ds. Collegium Medicum, Pełnomocnik Prorektora CM ds. nauki i współpracy międzynarodowej, Pełnomocnik Prorektora CM ds. kształcenia, Rzecznik Praw i Wartości Akademickich, Centrum Spraw Osobowych, Dział Spraw Osobowych CM, Centrum Wsparcia Nauki, Dział Nauki CM, Centrum Wsparcia Dydaktyki, Sekcja ds. Dydaktyki i Karier Akademickich CM, Samorząd Studentów UJ, Towarzystwo Doktorantów UJ |
| Grupa docelowa: | Społeczność Uczelni, |
| Termin realizacji: | 2022–2025 (cały okres obowiązywania dokumentu) |

CEL IV: Budowanie wizerunku Uniwersytetu jako miejsca gwarantującego równość płci

Realizacja celu ma ukazać Uniwersytet jako organizację dbającą o równość płci i równouprawnienie.

Działanie 1. Rozwijanie świadomości praw pracowniczych związanych z problematyką równości płci

| | |
|-----------------|--|
| Miernik: | Zapewnienie szkoleń mających na celu poszerzenie świadomości w zakresie rozwiązań dotyczących dogodnych warunków pracy |
| Odpowiedzialni: | Prorektor UJ ds. polityki kadrowej i finansowej, Prorektor ds. Collegium Medicum – wskazany Pełnomocnik Prorektora, Kanclerz, Zastępca Kanclerza ds. Collegium Medicum, Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ, Centrum Spraw Osobowych, Dział Spraw Osobowych CM, kierownicy projektów celowych, Inspektorat BHP, |

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIwersYTETU Jagiellońskiego

| | |
|--------------------|---|
| Grupa docelowa: | Inspektorat BHP CM i Stanowisko ds. Ochrony Przeciwpożarowej CM |
| Termin realizacji: | Spółeczność Uczelni 2022–2025 (cały okres obowiązywania dokumentu) |

Działanie 2. Promowanie projektów dotyczących problematyki równouprawnienia płci

| | |
|--------------------|--|
| Miernik: | Liczba realizowanych projektów z zakresu tematyki równości płci |
| Odpowiedzialni: | Prorektor UJ ds. badań naukowych, Prorektor ds. Collegium Medicum – wskazany Pełnomocnik Prorektora, Pełnomocnik Prorektora CM ds. nauki i współpracy międzynarodowej, Centrum Wsparcia Nauki, Dział Nauki CM kierownicy jednostek |
| Grupa docelowa: | Spółeczność Uczelni |
| Termin realizacji: | 2022–2025 (cały okres obowiązywania dokumentu) |

Działanie 3. Wprowadzenie badań dotyczących bezpieczeństwa studiowania uwzględniających kryteria równości płci

| | |
|--------------------|---|
| Miernik: | Diagnoza poziomu satysfakcji studentów i studentek oraz uczestników studiów doktoranckich i doktorantów kształcących się w szkołach doktorskich |
| Odpowiedzialni: | Prorektor UJ ds. dydaktyki, Pełnomocnik Prorektora CM ds. kształcenia, Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ, Centrum Wsparcia Dydaktyki, Sekcja ds. Dydaktyki i Karier Akademickich CM, Samorząd Studentów UJ, Towarzystwo Doktorantów UJ |
| Grupa docelowa: | Studenci, doktoranci |
| Termin realizacji: | 2022–2025 (cały okres obowiązywania dokumentu) |

Działanie 4. Zapewnienie wsparcia osobom odczuwającym dyskryminację ze względu na płeć

| | |
|--------------------|--|
| Miernik: | Opracowanie i wdrożenie wsparcia dla równowagi płci, w tym Procedury Antydyskryminacyjnej |
| Odpowiedzialni: | Kolegium Rektorsko-Dziekańskie, Rzecznik Praw i Wartości Akademickich, Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ, Studencki Ośrodek Wsparcia i Adaptacji, Centrum Alternatywnego Rozwiązywania Sporów |
| Grupa docelowa: | Spółeczność Uczelni |
| Termin realizacji: | 2022–2025 (cały okres obowiązywania dokumentu) |

Działanie 5. Rozwijanie kontaktów i współdziałanie z innymi uczelniami/organizacjami w kraju i zagranicą w celu promowania poparcia dla idei równości i różnorodności. Wymiana doświadczeń i dzielenie się dobrymi praktykami

| | |
|-----------------|---|
| Miernik: | Udział w projektach, konferencjach międzyuczelnianych z zakresu aspektów równości płci |
| Odpowiedzialni: | Prorektor UJ ds. polityki kadrowej i finansowej, Prorektor UJ ds. badań naukowych, Prorektor UJ ds. dydaktyki, Prorektor ds. Collegium Medicum, Kanclerz, Zastępca Kanclerza ds. Collegium Medicum, Pełnomocnik Prorektora CM ds. nauki i współpracy międzynarodowej, Pełnomocnik |

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIWERSYTETU JAGIELLOŃSKIEGO

| | |
|--------------------|---|
| Grupa docelowa: | Prorektora CM ds. kształcenia, Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ |
| Termin realizacji: | Społeczność Uczelni 2022–2025 (cały okres obowiązywania dokumentu) |

4. ŹRÓDŁA

1. Uniwersytet Jagielloński 2021. *Strategia rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego do 2030, Strategia 2030 – Uniwersytet Jagielloński (uj.edu.pl)*
2. Uniwersytet Jagielloński. *Strategia HR dla naukowców Uniwersytetu Jagiellońskiego*, https://en.uj.edu.pl/documents/81541894/144741021/Strategia_HR_UJ.pdf/34ef0204-48cc-41b1-9644-93adc080c118
3. Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ 2021. *Płeć na najstarszym uniwersytecie w Polsce. Analiza reprezentacji ilościowej na Uniwersytecie Jagiellońskim*, https://bezpieczni.uj.edu.pl/documents/136167082/149837647/Bezpieczni_UJ_Raport_P%C5%82e%C4%87_na_najstarszym_uniwersytecie_w_Polsce.pdf/dea34684-eb88-4f98-9435-c3b8bc8abcdb
4. Kramarczyk J. 2021. *Plan równości płci – jak to zrobić? Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli, Opracowanie Plan Równości Płci jak to zrobić v1.1.pdf (pan.pl)*
5. Narodowe Centrum Nauki 2019. *Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe*, https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf
6. Komisja Europejska. *Europejska karta naukowca*, https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf
7. Komisja Europejska. *The Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)*, <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>
8. SHE FIGURES 2021. *Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators*, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_shefigures-2021-report.pdf