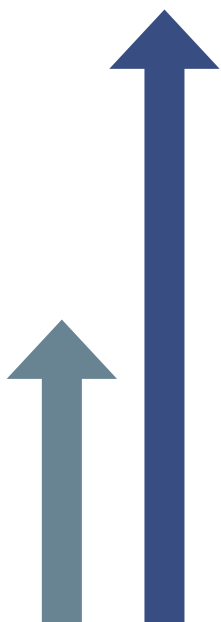


**PLAN**  
**RÓWNOŚCI**  
**PŁC**



Uniwersytetu  
Marii Curie-Skłodowskiej



## OPRACOWANIE MERYTORYCZNE I METODOLOGICZNE

- » **dr Agnieszka Ziętek** (koordynatorka merytoryczna i metodologiczna; Wydział Politologii i Dziennikarstwa)
- » **dr hab. Agnieszka Lewicka-Zelent, prof. UMCS** (Wydział Pedagogiki i Psychologii)
- » **dr Justyna Rynkiewicz** (Wydział Filozofii i Socjologii)
- » **dr hab. Barbara Tomczyk** (Wydział Filozofii i Socjologii)
- » **dr Ewa Trojanowska** (Wydział Pedagogiki i Psychologii)
- » **mgr Urszula Wojtczak-Kokoszkiwicz** (Biuro ds. Analiz i Jakości Kształcenia)
- » **mgr Anita Sobczyk-Adamska** (sekretarz Zespołu; Centrum Współpracy Międzynarodowej)

## KONSULTACJE I WSPÓŁPRACA

- » **prof. dr hab. Wiesław I. Gruszecki** (przewodniczący Zespołu ds. Planu Równości Płci na UMCS; Prorektor ds. nauki i współpracy międzynarodowej)
- » **prof. dr hab. Dorota Kołodyńska** (Prorektor ds. studentów i jakości kształcenia)
- » **dr hab. Arkadiusz Bereza, prof. UMCS** (Prorektor ds. ogólnych)
- » **mgr Grażyna E. Fiok** (Kanclerz UMCS)
- » **prof. dr hab. Katarzyna Dudka** (Rzecznik Praw Akademickich; Wydział Prawa i Administracji)
- » **dyr. Agnieszka Krukowska** (Centrum Kadrowo-Płacowe)
- » **dyr. Alicja Borzęcka-Szajner** (Centrum Kształcenia i Obsługi Studiów)
- » **p.o. dyr. Diana Szczepańska** (Centrum Współpracy Międzynarodowej)
- » **mgr Ewa Majewska** (Samorząd Doktorantów UMCS)

## Spis treści

1. Wprowadzenie	4
O Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej	6
2. Diagnoza	8
2.1. Źródła danych i sposoby ich pozyskiwania	9
2.2. Obszar I. Organy zarządzające i gremia decyzyjne	11
2.2.1. Struktura organów zarządzających i decyzyjnych	11
2.2.2. Struktury ds. równości płci w instytucji	19
2.3. Obszar II. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery	20
2.3.1. Równość płci na etapie kształcenia	20
2.3.2. Rekrutacja i rozwój kariery	25
2.3.3. Różnice w wynagrodzeniach	33
2.3.4. Publikacje naukowe pracowników i pracownic	34
2.3.5. Udział i kierowanie projektami badawczymi	37
2.4. Obszar III. Integracja pracy i życia osobistego	38
2.5. Obszar IV. Równość płci w programach nauczania i badaniach naukowych	43
2.6. Obszar V. Działania na rzecz promowania równości płci	45
2.6.1. Szkolenia i warsztaty antydyskryminacyjne	45
2.6.2. Inne działania promujące równość płci	48
3. Rekomendacje	50

---

# 1. Wprowadzenie

---



Z myślą o społeczności akademickiej, w celu zapewnienia bezpiecznego i przyjaznego miejsca do nauki i pracy, wolnego od dyskryminacji, umożliwiającego wszystkim swobodny rozwój naukowy, zawodowy i osobisty, na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej przygotowany został **Plan Równości Płci** (w skrócie GEP od *Gender Equality Plan*). Przyjęcie tego dokumentu stanowi uzupełnienie i rozszerzenie zakresu działań z obszaru promowania równości i przeciwdziałania dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, związanych z realizacją podjętych przez Uniwersytet zobowiązań do ciągłego udoskonalania swych zasad polityki zarówno rekrutacyjnej, jak też kadrowej w ramach wyróżnienia *HR Excellence in Research*.

Plan jest również odpowiedzią na priorytety Strategii Komisji Europejskiej na rzecz Równości Płci na lata 2020–2025, określającej wizję, politykę i działania, które mają służyć osiągnięciu konkretnego postępu w zakresie równości płci w Europie i zrealizowaniu celów zrównoważonego rozwoju. Komisja Europejska w ramach tej Strategii zaangażowała się w promowanie równości płci w badaniach i innowacjach.

Konieczność opracowania Planu wynikała również z wymogów Dyrekcji Generalnej ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej, zgodnie z którymi każda uczelnia, jednostka badawcza oraz podmiot administracji publicznej muszą posiadać plan na rzecz równości płci, aby uzyskać dostęp do finansowania badań w ramach kolejnego programu *Horizont Europa*.

## O Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej

---

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie to największa uczelnia publiczna w Polsce po wschodniej stronie Wisły. Został powołany do życia 23 października 1944 r. Początkowo funkcjonował z czterema Wydziałami: Lekarskim, Przyrodniczym, Rolnym i Weterynaryjnym, a w ciągu niecałych trzech kolejnych miesięcy powstał piąty – Farmaceutyczny. Uroczysta inauguracja pierwszego roku akademickiego miała miejsce 14 stycznia 1945 r. Kadre naukową stanowiło wówczas 42 profesorów, m.in. z uczelni Lwowa i Wilna. Studia podjęło 806 słuchaczy. Organizatorem i pierwszym rektorem Uniwersytetu był zoolog prof. Henryk Raabe. Stopniowo wzrastała liczba pracowników naukowych, studentów, a Uniwersytet przechodził zmiany organizacyjne oraz powoływał nowe wydziały i kierunki studiów.

Lata 60. i 70. przyniosły znaczną rozbudowę miasteczka uniwersyteckiego. Powstały nowe gmachy dla wszystkich Wydziałów, budynek Biblioteki Międzyuczelnianej, domy studenckie, Chatka Żaka i hala sportowa. Przyczyniło się to do rozszerzenia możliwości kształcenia i prowadzenia badań naukowych.

Obecnie UMCS prowadzi kształcenie na 13 Wydziałach (12 w Lublinie oraz na Wydziale Zamiejscowym w Puławach), 80 kierunkach studiów i blisko 250 specjalnościach w ramach studiów I i II stopnia oraz jednolitych magisterskich, w różnych obszarach nauk i ok. 100 kierunkach studiów podyplomowych. Od 2012 r. na uczelni funkcjonuje Uniwersytet Dziecięcy w Lublinie, który organizuje zajęcia dla dzieci w wieku od 6 do 12 lat. Od roku akademickiego 2019/2020 prowadzone są 3 szkoły doktorskie.

Do chwili obecnej studia na Uniwersytecie ukończyło blisko 260 000 absolwentów.

Łącznie na UMCS-ie studiuje ok. 18 000 studentów, w tym ponad 1600 cudzoziemców (co stanowi ok. 10% wszystkich osób kształcących się na uczelni), reprezentujących blisko 45 krajów świata. Obecnie kształcą się 480 doktorantów oraz 630 słuchaczy studiów podyplomowych. Liczba małych studentów Uniwersytetu Dziecięcego to ok. 3500 dzieci.

Uniwersytet jest także miejscem pracy dla ponad 2800 osób, w tym 1586 na stanowiskach naukowych, badawczych i dydaktycznych oraz ok. 1200 osób niebędących nauczycielami akademickimi.

W 2017 r. UMCS otrzymał wyróżnienie *HR Excellence in Research* przyznawane przez Komisję Europejską. Potwierdza ono, że Uniwersytet stwarza naukowcom jak najlepsze warunki pracy oraz zapewnia przejrzyste zasady rekrutacji i odpowiednią przestrzeń do rozwoju nauki, zgodną z europejskimi standardami.

17 września 2019 r. UMCS znalazł się w gronie 58 uczelni, które podpisały Deklarację Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, zobowiązując się do upowszechniania wartości akademickich oraz popularyzowania nauki wśród społeczeństwa. Według Ministerstwa Edukacji i Nauki deklaracja ta oznacza dobrowolne zaangażowanie się szkół wyższych w promowanie idei zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności w programach edukacyjnych, badaniach naukowych, jak również rozwiązaniach zarządczych i organizacyjnych uczelni. Jej celem jest budowanie szerokiej świadomości społecznej na temat roli uczelni w kształtowaniu warunków do zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego kraju.

---

## 2. Diagnoza

---





## 2.1. Źródła danych i sposoby ich pozyskiwania

Dane do opracowania diagnozy w zakresie stanu równości płci na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie zostały pozyskane na dwa sposoby: poprzez wykorzystanie już istniejących na UMCS-ie zbiorów danych i informacji (tzw. danych zastanych) oraz poprzez realizację wśród pracowników badań ilościowych.

### DANE ZASTANE (DESK RESEARCH)

Dane do opracowania diagnozy zostały udostępnione przez jednostki UMCS, w tym w szczególności:

- » Centrum Kadrowo-Płacowe UMCS – dane dotyczące struktury zatrudnienia (pracownicy naukowcy i administracyjni) oraz struktury wynagrodzeń, urlopów macierzyńskich, ojcowskich, rodzicielskich, wychowawczych, a także elastycznych form zatrudnienia itp.;
- » Centrum Analiz i Rozwoju UMCS – informacje dotyczące kierownictwa w projektach badawczych, publikacji w czasopismach, monografiach naukowych;
- » Centrum Kształcenia i Obsługi Studiów UMCS – dane dotyczące liczby studentów (stopień, kierunek) oraz działań związanych z promowaniem polityki równościowej;
- » Centrum Prawno-Organizacyjne UMCS – informacje na temat struktury organów zarządzających i decyzyjnych (wraz z komisjami) na poziomie ogólnouniwersyteckim, a także w odniesieniu do wydziałów oraz instytutów;

- » Bibliotekę Główną UMCS – dane na temat publikacji pracowników UMCS;
- » Wydziały – informacje na temat treści „równościowych” uwzględnianych w programach nauczania oraz prowadzonych badaniach, organizacji szkoleń i warsztatów antidyskryminacyjnych, struktur odpowiedzialnych za politykę równouprawnienia, a także w zakresie działań promocyjnych i rekrutacji „wrażliwej na płęć”;
- » Jednostki organizacyjne UMCS-u w zakresie danych dotyczących rekrutacji.

## DANE Z BADAŃ ILOŚCIOWYCH

Postawienie właściwej diagnozy dotyczącej integracji równości płci w badaniach i nauczaniu, a także występowania zjawiska dyskryminacji na Uniwersytecie nie byłoby możliwe bez poznania opinii pracowników naukowo-dydaktycznych naszego Uniwersytetu. W tym celu w dniach 13–30 kwietnia 2022 r. zrealizowane zostało **badanie ankietowe**. Miało ono służyć zebraniu informacji na temat przebiegu procesów badawczych i dydaktycznych, z uwzględnieniem problematyki płci, a także poznaniu odpowiedzi na pytania:

- *Czy podczas procesu nauczania wykorzystywane są materiały oraz treści (wizualne, językowe) uwzględniające wymiar płci?*
- *Ile czasu podczas zajęć dydaktycznych poświęca się przeciętnie na tematykę związaną z dyskryminacją i jej przeciwdziałaniem?*
- *Czy w realizowanych projektach badawczych uwzględnia się wymiar płci?*

– Czy podejmowane są wysiłki w celu zwiększenia różnorodności w zespołach realizujących projekty badawcze?

Badanie zostało zrealizowane w formie anonimowej ankiety, drogą elektroniczną z wykorzystaniem Uniwersyteckiego Systemu Obsługi Studiów, przez Zespół ds. Planu Równości Płci na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Wszyscy pracownicy naukowo-dydaktyczni otrzymali informacje o dostępie do kwestionariusza ankiety na służbowe adresy poczty elektronicznej. Osoby zaproszone do udziału w procesie badawczym odpowiadały na 24 pytania zamknięte oraz jedno o charakterze otwartym. W toku realizacji procesu badawczego rozesłano 1774 zaproszenia do wypełnienia ankiety. Kwestionariusze wypełniło 149 osób, co dało frekwencję na poziomie 8,4%<sup>1</sup>.

## 2.2. Obszar I. Organy zarządzające i gremia decyzyjne

### 2.2.1. Struktura organów zarządzających i decyzyjnych

Punktem wyjścia do analiz, zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci, było poznanie struktury organów zarządzających i decyzyjnych, z uwzględnieniem płci oraz podziału na władze ogólnouniwersyteckie i władze wydziałowe.

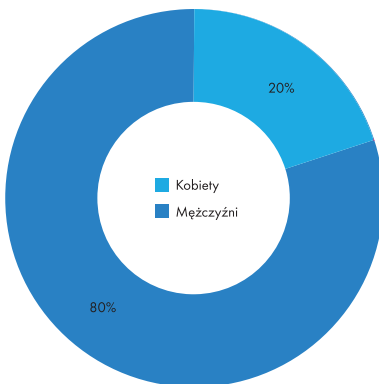
---

<sup>1</sup> Należy zatem zauważyć, iż nie są to badania na próbie reprezentatywnej, a zatem ich wyniki nie mogą być odnośzone do całej populacji „bazowej” (czyli w tym przypadku do wszystkich pracowników UMCS), lecz jedynie do przebadanej grupy.

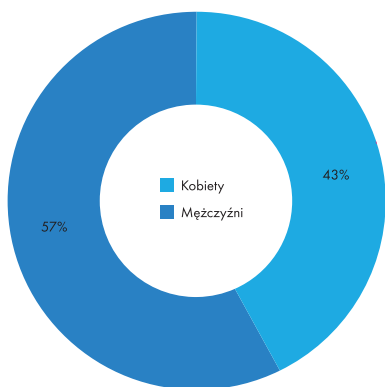
## WŁADZE OGÓLNOUNIWERSYTECKIE

W historii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, sięgającej 23 października 1944 r., stanowisko rektora zajmowało 18 osób, będących wyłącznie mężczyznami. W kadencji władz na lata 2020–2024 wśród pięciu osób pełniących funkcję rektora i prorektorów widoczna jest zdecydowana dysproporcja płci – zaledwie jedna osoba jest kobietą.

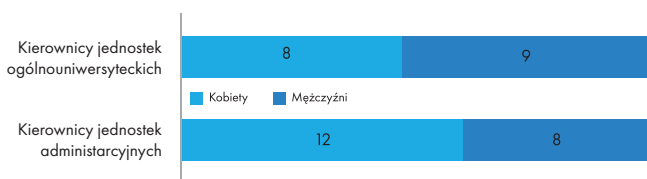
Ogółem w skład organów zarządzających Uniwersytetem oraz organów opiniodawczo-doradczych dla rektora wchodzi nieznacznie więcej mężczyzn niż kobiet. Na najwyższych stanowiskach, związanych z zarządzaniem Uniwersytetem, również przeważają mężczyźni. Wśród osób pełniących funkcje kierownicze w jednostkach administracji uczelnianej dominują kobiety. Szczegóły zostały zaprezentowane na wykresach 1–3 oraz w tabeli 1.



WYKRES 1. *Władze rektorskie 2020–2024 (N=5)*



WYKRES 2. *Kolegium rektorskie 2020–2024 (N=7)*



WYKRES 3. *Osoby pełniące funkcje kierownicze w jednostkach (N=37)*

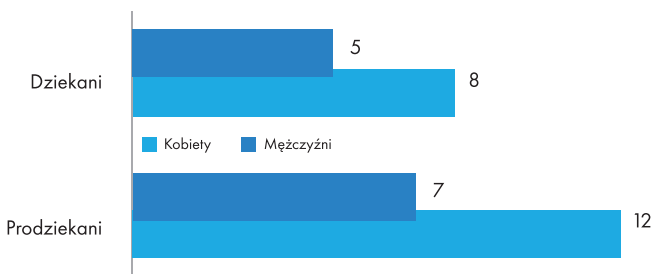
Wśród osób pełniących funkcje kierownicze w jednostkach ogólnouniwersyteckich podział na podstawie płci jest wyrównany – 9 mężczyzn oraz 8 kobiet. Natomiast w przypadku jednostek administracyjnych na stanowiskach kierowniczych częściej zatrudniane są kobiety – 12 kobiet w stosunku do 8 mężczyzn.

Nazwa organu	Liczba		%	
	kobiet	mężczyzn	kobiet	mężczyzn
Kolegium rektorskie	3	4	42,86	57,14
Rada UMCS	1	6	14,29	85,71
Senat	24	23	51,06	48,94
Komisje rektorskie (wszystkie komisje łącznie)	43	51	45,74	54,26
Komisje senackie (wszystkie komisje łącznie)	74	87	45,96	54,04
Kierownicy – jednostki ogólnouczelniane	8	9	47,06	52,94
Kierownicy – jednostki administracyjne	12	8	60,00	40,00
Uniwersytecka Rada Naukowa	12	16	42,86	57,14
Kolegium Nauk Społecznych	3	4	42,86	57,14
Kolegium Nauk Humanistycznych	4	1	80,00	20,00
Kolegium Nauk Ścisłych i Przyrodniczych	5	0	100	0
<b>Ogółem</b>	<b>189</b>	<b>209</b>	<b>47,49%</b>	<b>52,51%</b>

TABELA 1. *Struktura organów zarządzających Uniwersytetem w kadencji 2020–2024*

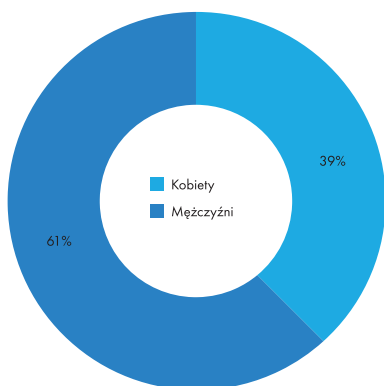
## WŁADZE WYDZIAŁOWE

W strukturze Uniwersytetu funkcjonuje 13 Wydziałów, z których większość kierowana jest przez kobiety. W kadencji władz 2019–2024 funkcję dziekana pełni 8 kobiet. Wśród 19 osób zajmujących stanowiska prodziekanów poszczególnych Wydziałów również istnieje przewaga kobiet (12) w stosunku do mężczyzn (7).



WYKRES 4. *Władze wydziałów 2019–2024 (N=32)*

W ramach wydziałów funkcjonują instytuty, będące jednostkami organizacyjnymi Uniwersytetu, które odpowiadają za prowadzenie badań naukowych lub prac artystycznych. W strukturze organizacyjnej Uniwersytetu wyraźnie rysuje się przewaga mężczyzn zajmujących stanowiska dyrektorów instytutów – obecnie dyrektorami instytutów jest 14 mężczyzn oraz 9 kobiet.



WYKRES 5. *Dyrektorzy instytutów 2019–2024 (N=23)*

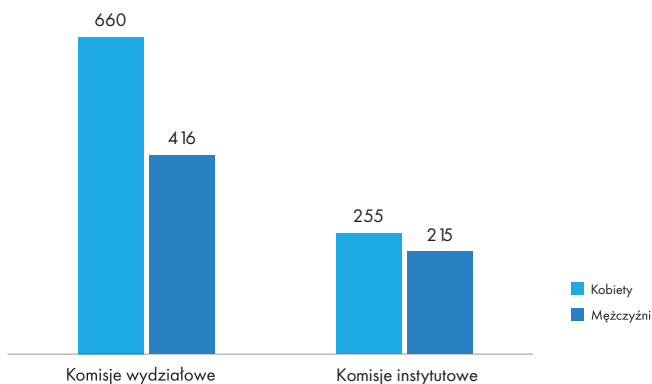
## WYDZIAŁOWE ZESPOŁY I KOMISJE

Na każdym z funkcjonujących wydziałów powoływane są zespoły i komisje do realizacji zadań, zgodnie z obowiązującymi wydziałowymi procedurami. Zwykle są to organy zajmujące się programami kształcenia, jakością kształcenia, promocją i rekrutacją, oceną pracowników czy kwestią zatrudniania i awansów.

Analizując składy osobowe poszczególnych komisji i zespołów zadaniowych można zauważyć tendencję do przewagi kobiet, szczególnie na poziomie wydziałów. Kobiety dominują zazwyczaj w składach zespołów i komisji związanych z ewaluacją procesu kształcenia, zespołach programowych oraz zespołach ds. jakości kształcenia. Należy zwrócić uwagę, że członkostwo w omawianym zespole czy komisji nie wiąże się z funkcją zarządzania, ale z wykonywaniem pewnych zadań – tj. tworzeniem i analizą programów kształcenia, tworzeniem dokumentacji dotyczącej powołania nowych kierunków studiów, przygotowaniem dokumentacji do akredytacji itp., dlatego na potrzeby opracowania niniejszej diagnozy komisje te nazwane zostały „operacyjnymi”.

Jednocześnie widoczna jest tendencja do przewagi mężczyzn w składzie zespołów i komisji zajmujących się kwestiami zatrudnienia, oceny i awansu nauczycieli akademickich oraz badań naukowych (na potrzeby opracowania niniejszej diagnozy nazwanych „decyzyjnymi”). Omawiana przewaga szczególnie wyraźnie obserwowana jest na poziomie komisji instytutowych w poszczególnych jednostkach, co wynika z proporcji struktury płci władz instytutowych na Uniwersytecie.





WYKRES 6. *Wydziałowe zespoły i komisje 2019–2024*

Ogółem w skład organów zarządzających poszczególnymi wydziałami, instytutami i szkołami doktorskimi oraz organów opiniodawczo-doradczych dla władz wchodzi nieznacznie więcej kobiet niż mężczyzn. Na najwyższych stanowiskach związanych z zarządzaniem wydziałami i szkołami doktorskimi również dominują kobiety. Natomiast wśród osób pełniących funkcje kierownicze w instytutach przeważają mężczyźni.

Organ	Liczba		%	
	kobiet	mężczyzn	kobiet	mężczyzn
Dziekani	8	5	61,54	38,46
Dyrektorzy Instytutów	9	14	39,13	60,87
Dyrektorzy Szkół Doktorskich	3	0	100	0
Kolegia Dziekańskie	40	42	48,78	51,22
Rady Naukowe Instytutów	367	359	50,55	49,45
Rady Szkół Doktorskich	26	29	47,27	52,73
<b>Ogółem</b>	<b>453</b>	<b>449</b>	<b>50,22%</b>	<b>49,78%</b>

TABELA 2. *Struktura organów zarządzających Wydziałami w kadencji 2019–2024<sup>2</sup>*

Analizując dane dotyczące struktury organów zarządzających i decyzyjnych na Uniwersytecie, należy zwrócić uwagę na opinie respondentów ankiety zrealizowanej wśród pracowników UMCS-u.

Pojawiają się tu wypowiedzi, które mogą być sygnałem występowania sytuacji problemowych, związanych z równością płci na Uniwersytecie. Pracownicy zwracali m.in. uwagę na „przesuwanie” na kobiety spraw organizacyjnych takich jak np. udział w zespołach roboczych tworzących programy kształcenia i aktywnościach związanych z oceną parametryczną, opieką nad praktykantami, angażowaniem się w działania promocyjne itp.: – „Kobiety będące nauczycielkami akademickimi są często dyskryminowane, są delegowane do nieodpłatnych zadań dodatkowych, podczas gdy mężczyźni

<sup>2</sup> Analizując skład poszczególnych organów kolegialnych, należy mieć na uwadze, że pojawiają się w nich często te same osoby, co jest związane m.in. z pełnieniem przez nie pewnych funkcji kierowniczych (np. dziekani, dyrektorzy).

są obdzielani ważnymi funkcjami i odpłatnymi zadaniami. Kobiety z dużym dorobkiem naukowym nie są traktowane adekwatnie do ich osiągnięć, ale jeśli połowę takiego dorobku ma mężczyzna, jest uznawany za wybitnego”.

## 2.2.2. Struktury ds. równości płci w instytucji

Spośród 13 Wydziałów zaledwie trzy zadeklarowały, że wyznaczono osoby, do których można się zgłosić w kwestiach związanych z równością płci. Na Wydziale Filologicznym zostały powołane dwie ekspertki merytoryczne ds. równości płci w języku, natomiast na Wydziale Ekonomicznym zgodnie z wydziałowymi procedurami wszystkie sytuacje konfliktowe, w tym te obejmujące kwestie równości/nierówności płci, są procesowane przez władze dziekańskie.

W grudniu 2019 r. uchwałą Senatu został powołany na UMCS-ie Rzecznik Praw Akademickich, zwany Akademickim Ombudsmanem. Jest to podmiot całkowicie niezależny od władz Uczelni, powołany do pomocy w rozwiązywaniu konfliktów pomiędzy studentami lub pracownikami a organami Uczelni oraz pomiędzy członkami społeczności akademickiej. Celem Rzecznika jest przede wszystkim zapobieganie i zwalczanie takich zjawisk jak: dyskryminacja, mobbing, nietolerancja, molestowanie, oszustwa naukowe i inne nieetyczne zachowania. Działania swoje realizuje zarówno poprzez interwencje w indywidualnych sprawach, na skutek skarg wnoszonych przez członków społeczności akademickiej (pracowników i studentów), jak i tworzenie standardów służących zapobieganiu negatywnym zjawiskom i ograniczającym powstawanie sporów. Kontakt i godziny konsultacji są dostępne

dla społeczności akademickiej na stronie internetowej Uczelni.

Czy istnieje osoba lub grupa osób, do których można się zwrócić w sprawach równości płci?

Jednostka	Liczba		Łącznie
	kobiet	mężczyzn	
Uniwersytet	1	0	1
Wydział Filologiczny	2	0	2
Wydział Ekonomiczny	2	1	3
Wydział Zamiejscowy	1	1	2
Ogółem	6	2	8

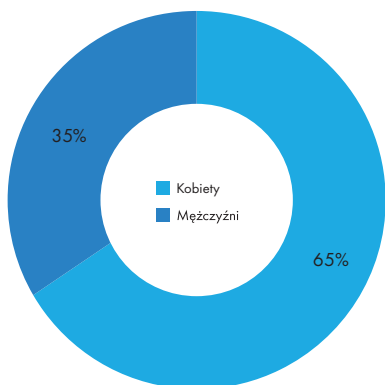
TABELA 3. *Struktury ds. równości płci na UMCS-ie*

## 2.3. Obszar II. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery

### 2.3.1. Równość płci na etapie kształcenia

W roku akademickim 2020/2021 w grupie studentów **studiów licencjackich i inżynierskich** przeważały kobiety. Ich znaczną dominację widać szczególnie na Wydziale Pedagogicznym i Wydziale Filologicznym. Na ośmiu kierunkach liczba kobiet przekracza 90%, a na dwudziestu – 80%. Na kierunku pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna studiowały w diagnozowanym roku wyłącznie kobiety. Najbardziej popularnymi kierunkami wśród mężczyzn były natomiast wychowanie fizyczne oraz informatyka (powyżej 90%). Tylko na trzech kierunkach przewaga liczebna mężczyzn przekroczyła 80%. Wyrównane proporcje można zaobserwować na

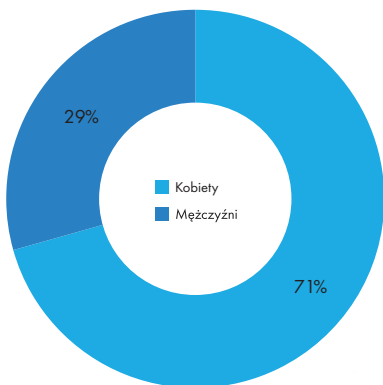
kierunkach: stosunki międzynarodowe, archeologia i ekonomia.



WYKRES 7. *Osoby na studiach licencjackich i inżynierskich w roku akademickim 2020/2021 (N=10674)*

Na studiach **magisterskich drugiego stopnia** tendencja wyboru kierunku studiów przez kobiety jest bardzo podobna do tej panującej na studiach licencjackich i inżynierskich. Największa przewaga liczebna kobiet występuje na Wydziale Pedagogiki i Psychologii oraz na Wydziale Filologicznym. Na dziewięciu kierunkach liczba kobiet przekracza 90% osób studiujących, a na dwudziestu dwóch – 80%.

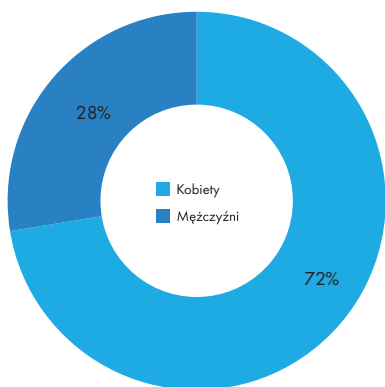
Tylko na dwóch kierunkach mężczyźni stanowią powyżej 80% studiujących osób, na sześciu kierunkach ich przewaga liczebna sięga 60% osób. Na studiach magisterskich drugiego stopnia, podobnie jak na studiach licencjackich i inżynierskich, przewaga liczebna mężczyzn jest najbardziej widoczna na kierunkach takich jak: fizyka techniczna, informatyka oraz historia.



WYKRES 8. *Osoby na studiach magisterskich drugiego stopnia w roku akademickim 2020/2021 (N=5083)*

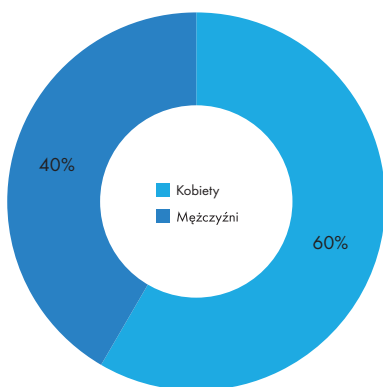
Na kierunkach pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna oraz pedagogika specjalna tendencja do znacznej przewagi liczebnej kobiet nad mężczyznami, którą można zaobserwować na studiach licencjackich, utrzymuje się również na studiach **jednolitych magisterskich** (powyżej 90% kobiet).

Na żadnym kierunku studiów jednolitych magisterskich nie przeważają liczebnie mężczyźni. Najwięcej mężczyzn studiowało w badanym okresie na kierunku prawo, gdzie stanowili 40% osób studiujących. Na tym stopniu studiów nie występują również kierunki, na których panuje względny balans pomiędzy liczbą kobiet i mężczyzn.



WYKRES 9. *Osoby na studiach jednolitych magisterskich w roku akademickim 2020/2021 (N=2506)*

W przypadku studiów **doktoranckich i szkół doktorskich** można mówić o znaczącej przewadze kobiet studiujących na Wydziale Pedagogiki i Psychologii (100% na kierunkach pedagogika i psychologia), a także na Wydziale Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej (92,3% kobiet na kierunku geografia). Na dalszych pozycjach znalazły się Wydział Filozofii i Socjologii (89,9% kobiet na kierunku filozofia oraz 85,7% kobiet na kierunku socjologia).



WYKRES 10. *Osoby na studiach doktoranckich i w szkołach doktorskich w roku akademickim 2020/2021 (N= 479)*

Porównując liczbę kobiet i mężczyzn na poszczególnych stopniach studiów, można wywnioskować, że największa przewaga kobiet (ponad 70%) występuje na studiach magisterskich jednolitych i magisterskich drugiego stopnia. Również na studiach podyplomowych proporcje liczbowe pomiędzy kobietami i mężczyznami są zbliżone do tych, które występują na studiach magisterskich obu rodzajów. Na studiach licencjackich i inżynierskich dysproporcja pomiędzy liczbą kobiet i mężczyzn jest mniejsza, lecz również znacząca (65–35%). Najmniejsza przewaga liczebna kobiet występuje na studiach doktoranckich i w szkołach doktorskich (60%).

Na wszystkich stopniach studiów największa przewaga liczebna kobiet występuje na kierunkach Wydziału Pedagogiki i Psychologii oraz Wydziału Filologicznego. Wyjątkiem jest ukrainistyka, na której w badanym roku przeważali mężczyźni. Dotyczy to zarówno studiów licencjackich (78%), jak i magisterskich drugiego stopnia (60%). Znacząca liczebna przewaga mężczyzn

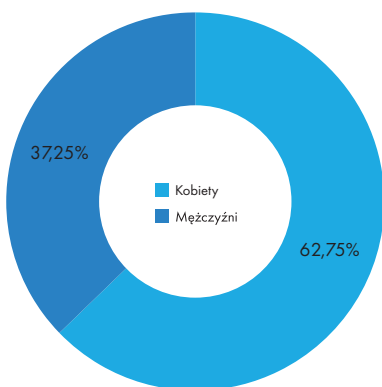


występuje głównie na kierunkach takich jak: informatyka, wychowanie fizyczne, historia i fizyka techniczna.

Tendencja do wyboru przez kobiety głównie kierunków oferowanych przez Wydział Pedagogiki i Psychologii utrzymuje się również na studiach doktoranckich i w szkołach doktorskich. Mężczyźni tymczasem wybierają na tym stopniu studiów kierunki związane z ekonomią, finansami, naukami politycznymi i prawnymi.

### 2.3.2. Rekrutacja i rozwój kariery

W roku akademickim 2020/2021 większość osób, które ubiegały się o pracę w różnych jednostkach UMCS-u, stanowiły kobiety. Więcej kobiet złożyło cv na stanowiska na Wydziałach: Pedagogiki i Psychologii, Filologicznym, Biologii i Biotechnologii, Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej, a także w Centrum Gospodarowania Nieruchomościami, Centrum Kadrowo-Płacowym oraz Centrum Nauczania i Certyfikacji Języków Obcych UMCS. Z kolei więcej mężczyzn ubiegało się o pracę na Wydziałach Matematyki, Fizyki i Informatyki oraz Filozofii i Socjologii.

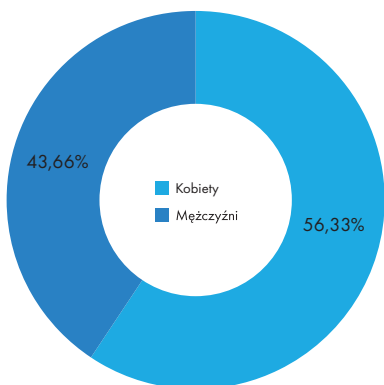


WYKRES 11. *Osoby, które złożyły cv w roku 2021*  
(N=298)

W roku akademickim 2020/2021 ponad połowę wszystkich osób, które zostały przyjęte do pracy w różnych jednostkach UMCS-u stanowiły kobiety. Więcej kobiet zostało zatrudnionych na Wydziałach: Pedagogiki i Psychologii, Filologicznym, Biologii i Biotechnologii oraz Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej. Z kolei mężczyźni częściej dostawali pracę na Wydziałach: Matematyki, Fizyki i Informatyki, Filozofii i Socjologii oraz Artystycznym.

Wśród osób, które zostały dopuszczone do etapu rozmów kwalifikacyjnych, przeważają kobiety (61%). Analizując dane dotyczące poszczególnych jednostek UMCS-u, należy stwierdzić, że zdecydowanie więcej kobiet w porównaniu do mężczyzn zostało zaproszonych na rozmowy kwalifikacyjne w celu aplikowania na stanowisko na Wydziałach: Pedagogiki i Psychologii, Filologicznym, Biologii i Biotechnologii oraz Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej, a także w Centrum Kadrowo-Płacowym. Z kolei więcej mężczyzn zostało dopuszczonych do tego etapu rekrutacji na stanowiska

na Wydziałach: Matematyki, Fizyki i Informatyki oraz Artystycznym.



WYKRES 12. *Osoby przyjęte do pracy w roku akademickim 2020/2021 (N=142)*

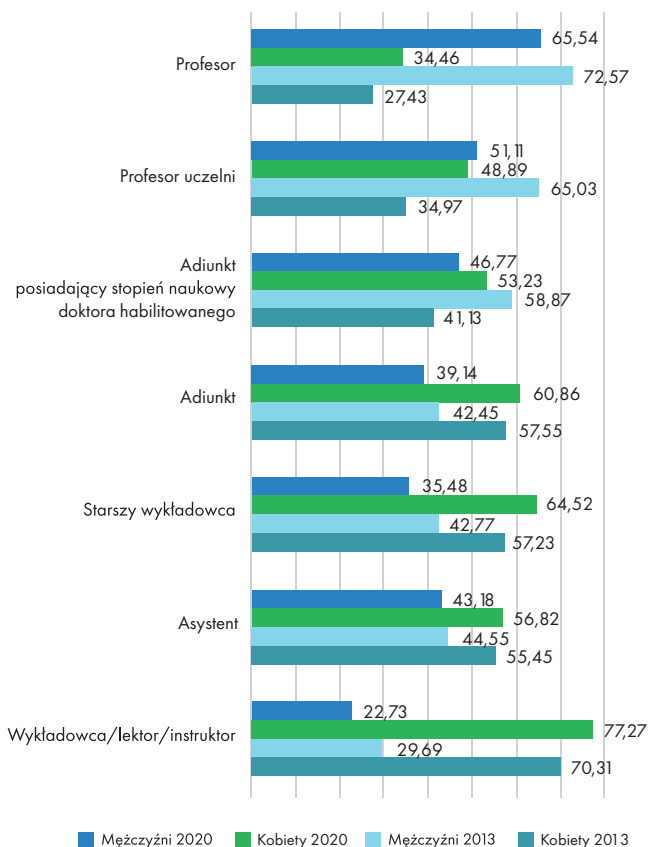
W przypadku analizy rozwoju **kariery naukowej** badaniu zostały poddane lata 2013, 2017 oraz 2020, co umożliwiło do pewnego stopnia prześledzenie tendencji i kierunków zmian w badanym obszarze. W tym okresie kobiety stanowiły ponad połowę wszystkich osób zatrudnionych na stanowiskach: adiunkta, starszego wykładowcy oraz asystenta.

W przypadku osób pracujących na stanowisku **adiunkta** posiadającego stopień naukowy **doktora habilitowanego** procentowy rozkład wyników dotyczący kobiet i mężczyzn zmieniał się w kolejnych latach. W roku 2013 mężczyźni stanowili 58% tychże pracowników. W roku 2017 liczba kobiet (48%) i mężczyzn (52%) była zbliżona. W roku 2020 to kobiety stanowiły ponad połowę osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta ze stopniem doktora habilitowanego (53%). Liczba kobiet na tym stanowisku między 2013 i 2020 rokiem wzrosła z 58 do 107.

Podobną tendencję można zaobserwować w przypadku osób pracujących na stanowisku **profesora uczelni**. Więcej mężczyzn (51,11%) niż kobiet (48,89%) jest zatrudnionych na tym stanowisku, jednakże tutaj również na przestrzeni lat zmienił się rozkład procentowy na rzecz kobiet. W roku 2020 w stosunku do roku 2013 ponad dwukrotnie zwiększyła się liczba kobiet na tym stanowisku. O ile w roku 2013 przewaga mężczyzn była niemal dwukrotna (65,03% vs. 34,97%), o tyle w roku 2020 wyniosła już jedynie kilka procent (51,11% vs. 48,89%).

Zaobserwowano również, że pracownicy w wieku 40–44 lata różnią się pod względem płci zajmowanym stanowiskiem. Więcej mężczyzn niż kobiet w tym wieku zatrudnionych jest jako **profesor uczelni**, podczas gdy kobiety zajmują stanowisko **adiunkta ze stopniem doktora habilitowanego**.

Największe różnice można zaobserwować w przypadku stanowiska **profesora**. W roku 2013 mężczyźni stanowili prawie  $\frac{3}{4}$  wszystkich osób zatrudnionych na tym stanowisku. W kolejnych latach widać procentowy spadek osób płci męskiej. Warto jednak zauważyć, że w okresie od 2013 (N=48) do 2020 roku (N=51) liczba kobiet prawie się nie zmieniła. Jednocześnie coraz mniej mężczyzn pracowało na stanowisku profesora w tychże latach (N=127 w 2013 r. i N=97 w 2020 r.). Oznacza to, że większy odsetek kobiet stanowi efekt rzadszego zatrudniania mężczyzn na tym stanowisku, a nie większej liczby kobiet zatrudnionych jako profesor.



WYKRES 13. *Osoby zatrudnione jako nauczyciele akademicy w roku 2013 oraz 2020 (2013: kobiety N=911, mężczyźni N=874; 2020: kobiety N=660, mężczyźni N=565); 100% to wszyscy pracownicy na danym stanowisku*

W obszarze **stanowisk administracyjnych, technicznych, inżynierskich oraz pracowników bibliotecznych** w roku 2020 w porównaniu do roku 2013 zarówno liczba kobiet, jak i mężczyzn zatrudnionych na stanowisku naukowo-technicznym/inżyniersko-technicznym

zmniejszyła się, jednakże udział procentowy z uwzględnieniem płci pozostał na podobnym poziomie (wykres 14).

W przypadku **pracowników i pracownic Wydawnictwa UMCS/bibliotecznych** oraz **pracowników i pracownic administracji/obsługi** prawie w każdej grupie wiekowej dominują kobiety. Wyjątek stanowią mężczyźni w wieku 25–29 lat na stanowisku pracownika Wydawnictwa UMCS/bibliotecznego, którzy liczebnie przeważają nad kobietami.

Ponad 70% osób pracujących jako **pracownik Wydawnictwa UMCS/biblioteczny** oraz **pracownik administracji/obsługi** to kobiety. We wszystkich latach objętych analizą mężczyźni zatrudnieni jako pracownicy naukowo-techniczni/inżynierjno-techniczni stanowili ponad połowę całej kadry na danych stanowiskach.

Na przestrzeni lat 2013–2020 zmniejszyła się liczba pracowników oraz pracownic zatrudnionych na **stanowiskach administracyjnych**. We wszystkich latach utrzymana została przewaga kobiet na tych stanowiskach. Wyniosła ona: w roku 2013 – 33%, a w roku 2020 – 29%<sup>3</sup>. Największe rozbieżności w tych latach zaobserwowano w odniesieniu do stanowisk specjalisty, starszego specjalisty, referenta oraz starszego referenta, na których zatrudnione były przeważnie kobiety.

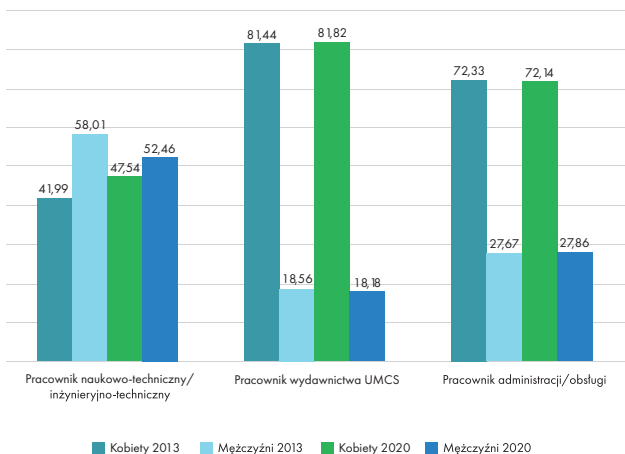
W przypadku stanowiska **głównego specjalisty** w roku 2020 kobiety stanowiły połowę zatrudnionych osób na tym stanowisku, jednakże w latach 2013 oraz

---

<sup>3</sup> Należy zauważyć, że między rokiem 2013 a 2020 nastąpiło rozróżnienie między stanowiskami a funkcjami. Wcześniej były one używane zamiennie. Stąd np. w przypadku kierowników biur zamiast stanowiska kierownik dziekanatu jest stanowisko np. starszy specjalista pełniący funkcje kierownika.

2017 kobiety stanowiły tam większość osób zatrudnionych. Większe różnice można zaobserwować dla stanowiska **starszego specjalisty**. W latach 2013, 2017 oraz 2020 kobiety stanowiły odpowiednio 78%, 88% oraz 84% osób pracujących na tym stanowisku. Podobna przewaga kobiet występuje na stanowisku **specjalisty**. Kobiety w kolejnych latach stanowiły co najmniej 75% pracowników i pracownic na tym stanowisku. Na przestrzeni analizowanych lat wzrastała też liczba kobiet na stanowisku **starszego referenta**. W roku 2013 kobiety stanowiły prawie 72% wszystkich osób na tym stanowisku, w roku 2017 – 88%, a w roku 2020 – 92%. W każdym analizowanym roku na stanowisku **referenta** nie był zatrudniony żaden mężczyzna. Z kolei więcej mężczyzn było zatrudnionych w roku 2013 oraz 2017 na stanowisku **starszy inspektor nadzoru inwestorskiego**. Jednakże w roku 2020 liczba ta się wyrównała.

Podsumowując dane dotyczące rekrutacji do pracy na UMCS-ie w roku akademickim 2020/2021, z uwzględnieniem płci kandydatów, odnotowano, że **kobiety** stanowiły większość osób: składających CV na poszczególne stanowiska, zaproszonych na rozmowy kwalifikacyjne oraz przyjętych do pracy.



WYKRES 14. *Osoby zatrudnione jako pracownicy administracyjni w roku 2013 oraz 2021 (2013: kobiety N=936, mężczyźni N=434; 2020: kobiety N=605, mężczyźni N=259)*

Analizując rozwój kariery pracowników UMCS-u, należy stwierdzić, że więcej kobiet jest zatrudnionych jako wykładowca/lektor/instruktor, pracownik Wydawnictwa UMCS/biblioteczny oraz administracyjny/obsługi (największe dysproporcje pod względem płci występują w tej grupie na stanowiskach referenta, starszego referenta oraz specjalisty i starszego specjalisty).

W przypadku pozostałych stanowisk rozkład procentowy kobiet i mężczyzn jest w miarę równomierny. **Wyjątek stanowi stanowisko profesora.** Porównując dane z roku 2013 do danych z roku 2020, da się zauważyć, że wzrósł odsetek kobiet zatrudnionych jako profesor, jednakże spowodowane to było mniejszą liczbą mężczyzn zatrudnianych na tym stanowisku, a nie większą liczbą awansujących kobiet.



Analiza **danych jakościowych** uzyskanych z badania ankietowego dostarczyła także bardzo cennych informacji. Osoby badane stwierdziły, że:

- „Kobietom jest trudniej awansować. Kobiety często utrudniają awans i godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych innym kobietom. Niestety”.
- „Niestety płeć i wiek są czynnikami decydującymi o braku równouprawnienia. Poza tym czynnikiem dyskryminującym jest «drabina» w stopniach naukowych”.
- „Problem dyskryminacji dotyczy bardziej stanowisk i tytułów i stopni naukowych”.

Może to oznaczać, że pomimo tego, że w oficjalnych danych nie zaobserwowano (poza stanowiskami adiunkta ze stopniem doktora habilitowanego oraz profesora uczelni) dużych różnic w zakresie rozwoju kariery naukowej, to jednak kobiety dostrzegają dyskryminację w tym aspekcie.

### 2.3.3. Różnice w wynagrodzeniach

Analiza wynagrodzeń zasadniczych w roku akademickim 2020/2021 wykazała<sup>4</sup>, że największe różnice można zaobserwować między zasadniczym wynagrodzeniem mężczyzn oraz kobiet na stanowisku profesora oraz profesora uczelni. Mężczyźni na stanowisku profesora uczelni mieli wyższe wynagrodzenie

---

4 Pracownicy Centrum Kadrowo-Płacowego zwrócili uwagę, że wskaźnik ten został określony jako „nieskorygowany”, ponieważ nie został zmodyfikowany zgodnie z indywidualnymi cechami, które mogą wyjaśniać część różnicy w zarobkach. Takie indywidualne cechy odnoszą się między innymi do stażu pracy lub jej wymiaru (np. do pracy w niepełnym wymiarze godzin, która często jest w dużym stopniu sfeminizowana itp.). Jednak istotną część tych rozbieżności można wyjaśnić jedynie faktem istnienia dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia (tj. „skorygowanej różnicy w wynagrodzeniu”).

zasadnicze w porównaniu do kobiet o ok. 271 zł, a na stanowisku profesora o ok. 266 zł. Również zasadnicze wynagrodzenie mężczyzn zatrudnionych na stanowisku asystenta, adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora habilitowanego, adiunkta, starszego wykładowcy oraz pracowników administracji/obsługi w porównaniu do kobiet było wyższe, ale różnice te nie są już tak wysokie – od 20 do 68 zł. Z kolei zasadnicze wynagrodzenie kobiet było wyższe niż mężczyzn zatrudnionych jako pracownik naukowo-techniczny/inżynieryjno-techniczny, pracownik Wydawnictwa UMCS/biblioteczny oraz wykładowca/lektor/instruktor. Różnice te wynosiły od ok. 40 do 81 zł.

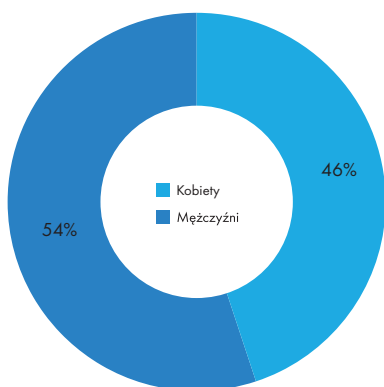
Na podstawie analizy mediany wynagrodzenia zasadniczego pracowników i pracownic UMCS-u stwierdzono, że nie występują różnice w tym zakresie między kobietami a mężczyznami w grupie pracowników akademickich. Jednakże mediana wynagrodzenia pracowników administracyjnych jest różna. Mediana wynagrodzenia kobiet zatrudnionych jako pracownik naukowo-techniczny/inżynieryjno-techniczny (różnica wyniosła 199 zł) oraz pracownik administracji/obsługi (różnica wyniosła 85 zł) jest wyższa niż mężczyzn na tych stanowiskach. Z kolei mediana wynagrodzenia zasadniczego mężczyzn – pracowników Wydawnictwa UMCS/bibliotecznych jest wyższa niż kobiet, a różnica ta wynosi 67,50 zł.

#### **2.3.4. Publikacje naukowe pracowników i pracownic**

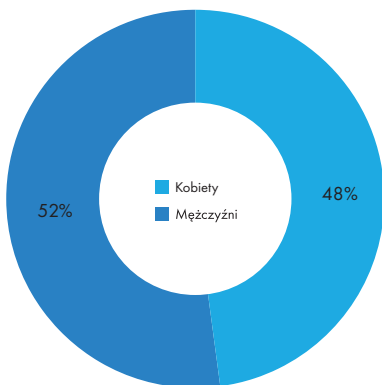
Istotnym elementem rozwoju naukowego jest publikowanie przez pracowników i pracownice UMCS-u artykułów naukowych. W roku akademickim 2020/2021

opublikowano ich łącznie 1515 (w czasopiśmie za 20–200 punktów). Szczegółowe wartości z uwzględnieniem czynnika płci prezentują wykresy 15–17 (pod uwagę wzięto jedynie czasopiśmie najwyższej punktowane, tj. za 100, 140 i 200 punktów).

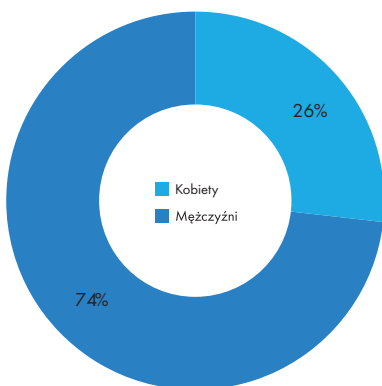
Proporcje w liczbie kobiet i mężczyzn wśród osób, które opublikowały artykuły naukowe w czasopiśmie w roku 2020 są bardzo wyrównane (51–49%). Wśród autorów i autorek artykułów za 5 i 20 punktów przeważają mężczyźni. Autorkami większości artykułów za 40 i 70 punktów są natomiast kobiety. Wśród autorów i autorek artykułów za 100 i 140 punktów znów nieznacznie przeważają mężczyźni. Ich znaczna przewaga jest z kolei widoczna wśród osób, które opublikowały artykuły za 200 punktów (74%).



WYKRES 15. *Osoby, które opublikowały artykuł w czasopiśmie naukowym za 100 punktów (N=433)*



WYKRES 16. *Osoby, które opublikowały artykuł w czasopiśmie naukowym za 140 punktów (N=238)*



WYKRES 17. *Osoby, które opublikowały artykuł w czasopiśmie naukowym za 200 punktów (N=54)*

W przypadku monografii rozbieżności pomiędzy kobietami a mężczyznami nie są dość duże. W roku 2020 na UMCS-ie 216 osób opublikowało monografie autorskie, w tym 117 kobiet (54,2%) i 99 mężczyzn (45,8%). Wśród pracowników i pracownic UMCS-u, którzy w 2020 r. opublikowali monografie autorskie nieznacznie przeważają kobiety. Najwięcej osób opublikowało monografię w zakresie punktowym

31–40 oraz 111–120. W pierwszym z nich na 54 osób 36 to kobiety, a 18 mężczyźni, co stanowi procentowy stosunek 66,7% kobiet do 33,3% mężczyzn. W drugim na 125 osób 66 to kobiety, a 59 mężczyzn, co stanowi procentowy stosunek 52,8% kobiet do 47,2% mężczyzn.

W stosunku do publikacji w wysoko punktowanych czasopismach można zatem przyjąć dwie główne hipotezy:

1. Kobiety wysyłają artykuły do czasopism o wartości 200 punktów, lecz nie są one publikowane ze względu na negatywne recenzje.
2. Kobiety nie wysyłają artykułów do czasopism o wartości 200 punktów. W przypadku potwierdzenia tej hipotezy należy zbadać metodą ankietową, dlaczego tak się dzieje, i zaplanować kroki, które będą przeciwdziałać temu stanowi rzeczy.

### 2.3.5. Udział i kierowanie projektami badawczymi

Dane z lat 2019–2021 wskazują, iż podobny odsetek kobiet i mężczyzn pełnił funkcje kierownicze w projektach krajowych. Było to ok. 50% w stosunku do wszystkich projektów krajowych zrealizowanych w tym okresie. Sytuacja ta zmienia się w odniesieniu do projektów międzynarodowych. W tym przypadku niemal dwa razy więcej kobiet (62,86%) niż mężczyzn (37,14%) pełniło funkcję kierowników w projektach międzynarodowych. Szczegółowe dane prezentują tabele 4 i 5.

	Projekty krajowe	Funkcje kierownicze
Kobieta	188	50,67%
Mężczyzna	183	49,33%
Suma końcowa	371	100,00%

TABELA 4. *Kierownictwo w projektach krajowych (N=371)*

	Projekty międzynarodowe	Funkcje kierownicze
Kobieta	44	62,86%
Mężczyzna	26	37,14%
Suma końcowa	70	100,00%

TABELA 5. *Kierownictwo w projektach międzynarodowych (N=70)*

## 2.4. Obszar III. Integracja pracy i życia osobistego

Ważna z punktu widzenia rozwoju kariery naukowej jest także możliwość łączenia jej z życiem osobistym i rodzinnym. W wyniku tradycyjnego przypisywania kobiet do sfery prywatnej („rodzinnej” czy „domowej”), to one częściej niż mężczyźni narażone są na – wynikającą z pełnienia ról opiekuńczo-wychowawczych<sup>5</sup> – konieczność przerwania kariery zawodowej. Aby ograniczyć negatywne konsekwencje tego rodzaju sytuacji, Uniwersytet podejmuje określone działania mające na celu wyrównanie szans kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej.

<sup>5</sup> Zob. np. R. Baszun, A. Zamecki, T. Joniewicz, *Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2020, s. 19–21.

W roku akademickim 2020/2021 z urlopu macierzyńskiego skorzystały 42 kobiety w ramach całego Uniwersytetu. Największą liczbę stanowiły pracownice zatrudnione na stanowisku adiunkta (16 osób), a w dalszej kolejności na stanowisku administracyjnym (13 osób), asystenta (4 osoby) oraz wykładowcy lub lektora (3 osoby). Z urlopu ojcowskiego (przeznaczonego wyłącznie dla mężczyzn) skorzystało w tym czasie jedynie 7 pracowników (5 na stanowisku adiunkta oraz 2 na stanowisku asystenta).

Istotna z punktu widzenia rozwoju naukowego oraz łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym jest możliwość współdzielenia opieki nad dzieckiem przez obojga rodziców. Służyć temu mogą m.in. **urlopy rodzicielskie** oraz **wychowawcze**. Tabela 6 prezentuje sposób ich wykorzystania przez pracowników i pracownice UMCS-u, tj. kobiety i mężczyzn, w grupie nauczycieli akademickich oraz pracowników i pracownice niebędących nauczycielami akademickimi.

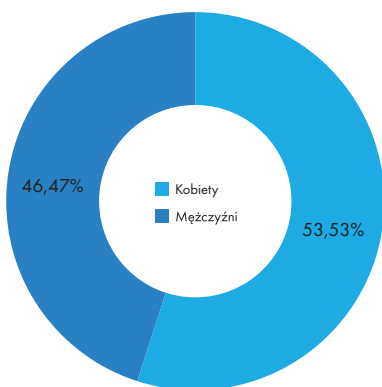
	Nauczyciele akademicy		Pracownicy i pracownice niebędący nauczycielami akademickimi	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Urlop rodzicielski	32 (100%)	0	21 (100%)	0
Urlop wychowawczy	9 (100%)	0	18 (100%)	0

TABELA 6. *Urlop rodzicielski i wychowawczy wśród nauczycieli akademickich oraz pracowników i pracownic niebędących nauczycielami akademickimi*

Wyniki przeprowadzonych analiz jednoznacznie wskazują, że w roku akademickim 2020/2021 wśród osób korzystających z urlopu rodzicielskiego i urlopu

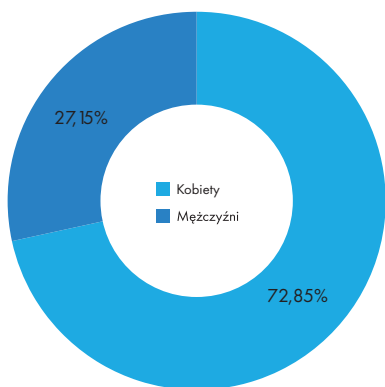
wychowawczego, zarówno wśród nauczycieli akademickich, jak również osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, nie było żadnych mężczyzn. Można zatem przypuszczać, iż większość obowiązków związanych z wychowaniem potomstwa przejmują kobiety. To bowiem one – jako jedyne – wykorzystują urlop rodzicielski lub wychowawczy. Tym samym można przypuszczać, iż w tym czasie rozwój ich kariery naukowej ulega znacznemu zahamowaniu.

Łączeniu obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym mogą również służyć **elastyczne godziny pracy** oraz możliwość **rozłożenia godzin pracy**. W roku akademickim 2020/2021 z możliwości wprowadzenia elastycznych godzin pracy skorzystało łącznie 2320 kobiet oraz 1285 mężczyzn zatrudnionych na UMCS-ie. Z kolei możliwość rozłożenia godzin pracy została wprowadzona u 106 kobiet (wyłącznie wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi) oraz 45 mężczyzn (wyłącznie wśród pracowników pionów administracyjnych).

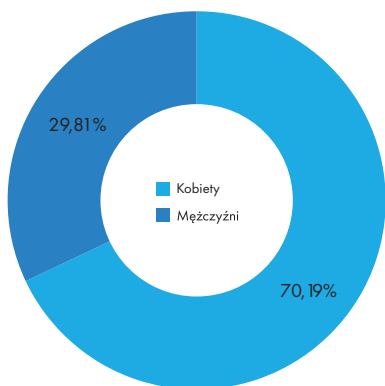


WYKRES 18. *Elastyczny czas pracy wśród nauczycieli akademickich (N=1586)*





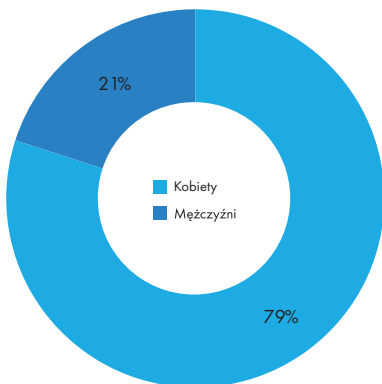
WYKRES 19. *Elastyczny czas pracy wśród osób niebędących nauczycielami akademickimi (N=2019)*



WYKRES 20. *Rozłożone godziny pracy wśród osób niebędących nauczycielami akademickimi (N=151)*

Zarówno pracownicy i pracownice naukowcy, jak też osoby niebędące nauczycielami akademickimi mają również możliwość skorzystania z **przedłużonego urlopu bezpłatnego** oraz **pracy zdalnej**. W przypadku **urlopu bezpłatnego** w skali całego Uniwersytetu w roku akademickim 2020/2021 skorzystało dość niewiele pracowników (11 kobiet i 19 mężczyzn). **Pracę zdalną** wykonywali w tym okresie wyłącznie pracownicy

administracyjni<sup>6</sup>. W przeważającej większości były to kobiety (wykres 21).



WYKRES 21. *Praca zdalna wśród osób niebędących nauczycielami akademickimi (N=452)*

Interesujące komentarze w zakresie tego obszaru pojawiły się także w badaniach ankietowych. Wskazywały one uwagę m.in. na konieczność dalszego wprowadzania elastycznych godzin pracy dla osób mających pod opieką m.in. małe dzieci:

– „Wychowując samotnie dzieci wiem, że nie jestem w stanie prowadzić zajęć w godzinach popołudniowych. Myślę, że płeć męska z takimi problemami się nie boryka. Podobnie jest z zajęciami weekendowymi”.

---

<sup>6</sup> Nauczyciele akademicy zostali w większości przypadków skierowani na tryb zdalny prowadzenia zajęć w sposób „odgórny” (w oparciu o zarządzenie Rektora lub Dziekana właściwego Wydziału), w związku z tym analizowane statystyki nie odnotowały wśród tej grupy indywidualnych przypadków zmiany formy wykonywania pracy.

## 2.5. Obszar IV. Równość płci w programach nauczania i badaniach naukowych

W ramach przygotowania diagnozy dotyczącej stanu równości płci na Uniwersytecie każdy z 13 Wydziałów został poproszony o przesłanie informacji dotyczących trzynastu kluczowych dla równouprawnienia działań. Chodziło m.in. o:

- » prowadzenie przedmiotów *stricte* skoncentrowanych na tematyce nierówności i dyskryminacji w różnych obszarach życia (np. polityka antydyskryminacyjna);
- » dodatkowe uwzględnianie treści równościowych w przedmiotach nauczanych w ramach poszczególnych kierunków studiów (np. na zajęciach z polityki społecznej, socjologii etc.);
- » nauczanie metodologii badań „wrażliwej” na płęć;
- » prowadzenie badań naukowych w zakresie i z poszanowaniem zasad równości płci;
- » prowadzenie szkoleń dla pracowników z zakresu równości płci;
- » prowadzenie programów mentorskich dla studentek;
- » skierowanie działań promocyjnych i informacyjnych do obydwu płci w temacie równości płci;
- » zapraszanie na wykłady gościnne badaczy podejmujących tematykę równości płci.

Z otrzymanych danych wynika, że:

- » na Wydziałach brakuje działań mających na celu poszerzanie wiedzy z zakresu problematyki dyskryminacji płci lub są to działania o charakterze bardzo sporadycznym;

- » jedynie pięć (z trzynastu) Wydziałów zadeklarowało prowadzenie przedmiotów dotyczących dyskryminacji i nierównego traktowania ze względu na płeć;
- » jedynie dwa Wydziały potwierdziły, iż tematyka *gender* jest dodatkowo uwzględniana w programach nauczania przedmiotów na Wydziale (Wydział Filologiczny oraz Pedagogiki i Psychologii);
- » jedynie pięć (z trzynastu) Wydziałów naucza metodologii badań uwzględniającej płeć;
- » siedem z trzynastu Wydziałów potwierdziło, że prowadzone badania naukowe uwzględniają wymiar płci;
- » na poszczególnych Wydziałach dość rzadko prowadzone są programy mentorskie – Wydział Prawa i Administracji oferuje je studentom i studentkom, a Wydział Ekonomiczny tylko studentom, przy czym brakuje informacji na temat tego typu programów dla studentek Wydziału;
- » osiem Wydziałów deklaruje, że na wykłady gościnne zapraszana jest taka sama liczba kobiet i mężczyzn;
- » prawie wszystkie Wydziały, oprócz Artystycznego, w ramach Dni Otwartych podejmują starania, mające na celu zainteresowanie studiowaniem na Wydziale obu płci;
- » żaden z Wydziałów nie zadeklarował, że zaprasza „wizytujących wykładowców” ze względu na poruszaną w badaniach tematykę związaną z dyskryminacją ze względu na płeć.

## 2.6. Obszar V. Działania na rzecz promowania równości płci

### 2.6.1. Szkolenia i warsztaty antydyskryminacyjne

Jak wspomniano wyżej podczas przygotowywania diagnozy dotyczącej stanu w zakresie równości płci na UMCS-ie do każdego z Wydziałów zwrócono się z prośbą o odpowiedź przez nie na 13 pytań dotyczących działań prowadzonych, które mają na celu zwiększenie świadomości na temat dyskryminacji ze względu na płeć oraz zapobieganie tejże dyskryminacji. Najwięcej pozytywnych odpowiedzi udzieliły Wydziały: Prawa i Administracji (9), Pedagogiki i Psychologii (9) oraz Filozofii i Socjologii (8). Wydział Ekonomiczny pozytywnie wypadł w sześciu obszarach. Wydziały: Filologiczny, Politologii i Dziennikarstwa oraz Wydział Zamiejscowy realizują działania związane z równością płci w pięciu z wymienionych obszarów. Nieco niższy wynik (4 odpowiedzi) uzyskały Wydział Historii i Archeologii, Wydział Chemii (2) oraz Wydziały: Biologii i Biotechnologii, Matematyki, Fizyki i Informatyki, Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej (jedna odpowiedź twierdząca). Wydział Artystyczny nie odpowiedział twierdząco na żadne z pytań.

Jedno z pytań zadanych wszystkim Wydziałom dotyczyło organizowania szkoleń dla pracowników m.in. w zakresie podnoszenia świadomości na temat równości płci i niedyskryminacji. Osoby prowadzące zajęcia ze studentami uzyskały wiedzę (np. poprzez specjalne szkolenie) na temat uwzględniania wymiaru płci w przedmiotach nauczania jedynie na trzech Wydziałach, tj. na Filozofii i Socjologii, Pedagogiki i Psychologii oraz

Prawa i Administracji. Pozostałe Wydziały nie potwierdziły realizacji specjalistycznych szkoleń i warsztatów w zakresie omawianej problematyki.

Lukę tę w pewnym zakresie starają się wypełnić inne jednostki UMCS-u, takie jak np. Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami i Wsparcia Psychicznego (podległe pod Centrum Kształcenia i Obsługi Studiów UMCS). Są to jednak w przeważającym stopniu szkolenia związane z tematyką zdrowia psychicznego, niepełnosprawności czy sytuacji kryzysowych. Wśród uczestników opisywanych szkoleń i warsztatów zdecydowanie dominowały kobiety, które stanowiły ponad 91% wszystkich uczestników.

Nazwa szkolenia, wykładu, warsztatów	Uczestnicy poszczególnych działań/inicjatyw			
	Liczba		%	
	kobiet	mężczyzn	kobiet	mężczyzn
Szkolenia i warsztaty organizowane na Wydziale Pedagogiki i Psychologii	238	12	95,2	4,8
Projekt Dni Świadomości Autyzmu „Język Autyzmu” (kwiecień 2021)	260	19	93,2	6,8
Warsztaty psychologiczno-filmowe „małe” PsychoKino – Projekt Przyjazny Uniwersytet	101	11	90,2	9,8
Warsztaty ze wsparcia osób o szczególnych potrzebach dla pracowników UMCS-u – Projekt Przyjazny Uniwersytet	7	0	100	0
Warsztaty dla pracowników i studentów/doktorantów dotyczące procedury wsparcia osób w kryzysie psychicznym – Projekt Przyjazny Uniwersytet	51	6	89,5	10,5

Nazwa szkolenia, wykładu, warsztatów	Uczestnicy poszczególnych działań/ inicjatyw			
	Liczba		%	
	kobiet	mężczyzn	kobiet	mężczyzn
Szkolenia dla opiekunów lat i kierunków „Komunikacja ze studentem w sytuacji kryzysowej”	26	10	72,2	27,8
Student / doktorant z niepełnosprawnością w systemie szkolnictwa wyższego – szkolenie dotyczące inkluzji społecznej	9	0	100	0
Szkolenie „Interwencja kryzysowa charakterystyka teorii kryzysu, kryzys suicydalny, zasady interwencji kryzysowej”	9	2	81,8	18,2
Panel dyskusyjny w ramach projektu UE Dostępny UMCS – „Zrozumieć niepełnosprawność”	33	9	78,6	21,4
<b>Ogółem</b>	<b>734</b>	<b>69</b>	<b>91,4%</b>	<b>8,6%</b>

TABELA 7. *Szkolenia na rzecz szeroko rozumianego równouprawnienia realizowane na UMCS-ie*

Ponadto w ramach wdrażania *Strategii HR Excellence in Research* pracownicy Wydziału Prawa i Administracji UMCS wygłosili w roku akademickim 2020/2021 wykłady skierowane do społeczności akademickiej (m.in. *Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich i doktorantów* oraz *Mobbing w pracy*), a przedstawicielka Wydziału Pedagogiki i Psychologii przeprowadziła szkolenie dotyczące problemu dyskryminacji. Wszystkie wydarzenia zostały zrealizowane online, dzięki czemu mogła w nich uczestniczyć szeroka grupa osób.

Respondenci ankiety uzupełniającej diagnozę, w swoich wypowiedziach zwrócili uwagę na konieczność organizacji szkoleń poświęconych tematyce równości płci:

- „Konieczne jest prowadzenie regularnych szkoleń antydyskryminacyjnych, w szczególności dla kadry zarządzającej”.
- „Dobrym pomysłem byłoby, że uczelnia organizuje szkolenia na temat «równość płci a użycie języka polskiego». Osoby prowadzące zajęcia, które biorą pod uwagę równość płci w użyciu języka, mogłyby być wzorem dla studentek i studentów”.
- „To bardzo ważny temat, badania powinny dotyczyć również identyfikacji, orientacji, osób niebinarnych. Wzmacniać świadomości istnienia takich osób oraz ich postrzegania w środowisku akademickim”.
- „Ważne jest by materiały promocyjne i informacyjne UMCS promowały równość płci”.
- „[...] moim zdaniem konieczne jest zaproponowanie studentom udziału w kursach antydyskryminacyjnych”.
- „Prowadzę zajęcia, których ważnym elementem tematycznym i formalnym jest równouprawnienie płci i tematy związane z dyskryminacją. Zauważam, jak wiele jest do zrobienia w tym zakresie, ale jednocześnie większość studentów jest otwarta na rozmowy w wymienionych obszarach”.

### 2.6.2. Inne działania promujące równość płci

W 2021 r. na UMCS-ie wprowadzono nowy regulamin wewnętrznej polityki antymobbingowej (poprzedni obowiązywał od 2010 r.), którego celem jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji



między pracownikami i przeciwdziałanie wszelkim przejawom mobbingu.

Do czerwca 2022 r. na UMCS-ie nie zostały przygotowane i wdrożone procedury antidyskryminacyjne oraz ścieżki związane ze zgłaszaniem sytuacji nierównego traktowania ze względu na płeć. Nie istnieją również poradniki czy broszury informacyjne podejmujące te zagadnienia oraz informujące potencjalnie zainteresowane osoby o możliwościach zarówno przeciwdziałania tego rodzaju sytuacjom, ale także radzenia sobie z nimi oraz ich konsekwencjami.

---

## 3. Rekomendacije

---



Na podstawie przygotowanej diagnozy dotyczącej stanu równości płci na UMCS-ie w pięciu wskazanych obszarach (tj. organach zarządzających i gremiach decyzyjnych, procesie rekrutacji i rozwoju kariery, integracji pracy i życia osobistego, programach nauczania i badaniach naukowych oraz działaniach promujących równości płci na Uniwersytecie) przygotowane zostały rekomendacje. W każdym z pięciu obszarów ich zadaniem jest wskazanie konkretnych celów i działań, których realizacja przyczyni się do ograniczenia zjawiska dyskryminacji oraz zwiększenia poziomu równości pomiędzy kobietami a mężczyznami w społeczności UMCS-u.

Obszar	Cele	Działania	Adresaci	Podmioty odpowiedzialne	Sposoby ewaluacji/wskaźniki	Termin realizacji
1. Organy zarządzające i grona decyzyjne 1.1. Struktura organów zarządzających/decyzyjnych	Propagowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Monitorowanie i kontrola reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach oraz zespołach i komisjach decyzyjnych (uczelnianych i wydziałowych).</li> <li>2. Monitorowanie i kontrola reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach oraz zespołach i komisjach operacyjnych (uczelnianych i wydziałowych).</li> <li>3. Rozwijanie kompetencji menadżerskich kobiet i mężczyzn poprzez dedykowane szkolenia.</li> </ol>	Spoleczność akademicka UMCS-u	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zespół ds. równości płci.</li> <li>2. Władze Uniwersytetu i poszczególnych Wydziałów.</li> <li>3. Centrum Prawno-Organizacyjne.</li> <li>4. Centrum Kadrowo-Placowe.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Liczba szkoleń i ich uczestników i uczestniczek.</li> <li>2. Coroczny raport nt. udziału kobiet i mężczyzn w strukturze organów zarządzających oraz zespołów decyzyjnych i operacyjnych.</li> </ol>	Monitorowanie raz w roku akademickim; realizacja od roku akademickiego 2022/2023
1.2. Struktury ds. równości płci w instytucji	Ułatwienie przeciwdziałania dyskryminacji, dążenie do ograniczania tego zjawiska i jego negatywnych skutków na UMCS-ie	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Powołanie Zespołu ds. równości płci.</li> <li>2. Opracowanie szybkiej ścieżki reagowania w sprawach związanych z dyskryminacją (procedura antydyskryminacyjna).</li> </ol>	Spoleczność akademicka UMCS-u: pracownicy i pracownice wszystkich szczebli, studenci oraz studentki	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zespół ds. równości płci.</li> <li>2. Władze UMCS-u, władze poszczególnych Wydziałów.</li> <li>3. Centrum Prawno-Organizacyjne.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Powołana struktura ds. Równości płci (Zespół ds. równości płci).</li> <li>2. Opracowanie procedury antydyskryminacyjnej.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Powołanie struktur ds. równości płci 10.2022.</li> <li>2. Wdrożenie procedury antydyskryminacyjnej do 01.2023</li> </ol>

Obszar	Cele	Działania	Adresaci	Podmioty odpowiedzialne	Sposoby ewaluacji/wskaźniki	Termin realizacji
2. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery	Promocja kierunków z uwzględnieniem płci w celu zmniejszenia dysproporcji liczbowej wśród kobiet i mężczyzn na niektórych kierunkach.	Kampania promocyjna i informacyjna, której celem jest zachęcenie mężczyzn do studiowania na kierunkach sfeminizowanych oraz kobiet do wyboru kierunków zmaskulinizowanych (spotkania z młodzieżą w szkołach ponadpodstawowych, wydarzenia w trakcie Dni Otwartych UMCS, podczas Festiwalu Nauki etc.)	Uczniowie szkół ponadpodstawowych	1. Centrum promocji UMCS, wydziałowe zespoły ds. promocji, zespoły programowe poszczególnych kierunków, Biuro Rekrutacji UMCS.	1. Liczba spotkań z klasami, liczba uczniów i uczennic uczestniczących w spotkaniach. 2. Liczba wydarzeń organizowanych na UMCS-ie promujących określone kierunki z niedoborem kobiet lub mężczyzn. 3. Ilość przygotowanych materiałów promocyjnych i informacyjnych.	Od roku akademickiego 2022/2023
2.1. Równość płci na etapie kształcenia				2. Zespół ds. równości płci. 3. Uniwersytet Dziecięcy.		
2.2. Rekrutacja i rozwój karier	1. Dążenie do wyrównania liczby kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach (wyrównanie możliwości awansu i rozwoju zawodowego dla kobiet i mężczyzn)	1. Przeprowadzenie pogłębionej diagnozy pracowników i pracownic UMCS-u w zakresie przebiegu ich kariery zawodowej. 2. Spotkania informacyjne dla osób rekrutujących i kadry zarządzającej w zakresie unikania dyskryminacji ze względu na płeć w procesie rekrutacji. 3. Popularyzacja stosowania feminatywów w procesie rekrutacji (np. w ogłoszeniach na wolne stanowiska pracownicze oraz we wzorach druków kadrowo-płacowych).	1. Wszystkie grupy pracownicze UMCS-u. 2. Osoby odpowiedzialne za rekrutację (przygotowywanie ogłoszeń, politykę zatrudnienia etc.). 3. Potencjalni pracownicy/pracownice.	1. Zespół ds. równości płci. 2. Kierownicy jednostek organizacyjnych UMCS-u. 3. Centrum Kadrowo-Płacowe.	1. Raport opracowany na podstawie diagnozy dotyczącej przebiegu kariery zawodowej pracowników i pracownic na stanowiskach nauczycieli akademickich. 2. Liczba uczestników diagnozy. 3. Raporty roczne dotyczące polityki rekrutacji.	Od roku akademickiego 2022/2023

Obszar	Cele	Działania	Adresaci	Podmioty odpowiedzialne	Sposoby ewaluacji/ wskaźniki	Termin realizacji
2.3. Różnice w wynagrodzeniach	<p>2. Zagwarantowanie równych szans w procesie rekrutacji na stanowiska badawczo-dydaktyczne oraz administracyjne</p> <p>Dążenie do wyrównania wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn adekwatnie do stanowisk i kompetencji</p>	<p>4. Docieranie z informacją o konkursie do jak największego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów na wolne stanowiska pracownicze, z uwzględnieniem płci.</p> <p>5. Wdrożenie procedury rekrutacyjnej zgodnej z polityką OTMR – otwartej, transparentnej i opartej na merytorycznych przesłankach rekrutacji.</p> <p>6. Przeprowadzenie ankiety satysfakcji zawodowej dla nauczycieli akademickich oraz pracowników i pracownic niebędących nauczycielami.</p> <p>7. Utworzenie na stronie głównej UMCS-u odrębnej zakładki z aktualnymi ofertami pracy.</p> <p>1. Szczegółowa analiza różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na UMCS-ie.</p> <p>2. Prowadzenie stałego monitoringu wynagrodzeń pracowników i pracownic będących i niebędących nauczycielami akademickimi (z uwzględnieniem kryterium płci).</p>	<p>Wszystkie grupy pracownicze UMCS-u</p>	<p>1. Zespół ds. równości płci.</p> <p>2. Centrum Kadrowo-Placowe.</p> <p>3. Kierownicy jednostek organizacyjnych UMCS-u, dziekani/dyrektorzy itp.</p>	<p>1. Coroczny raport dotyczący różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na UMCS-ie.</p> <p>2. Zmniejszenie tzw. luki płacowej pomiędzy pracownikami i pracownicami zatrudnionymi na UMCS-ie (w odniesieniu do stanowisk i kompetencji).</p>	<p>Od roku akademickiego 2022/2023</p>

Obszar	Cele	Działania	Adresaci	Podmioty odpowiedzialne	Sposoby ewaluacji/ wskaźniki	Termin realizacji
2.4. Publikacje naukowe pracowników i pracownic	Dążenie do wyrównania proporcji kobiet i mężczyzn publikujących artykuły za 200 punktów	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pogłębiona diagnoza w zakresie dysproporcji publikacji za 200 punktów pomiędzy kobietami a mężczyznami na UMCS-ie .</li> <li>2. Przygotowanie rekomendacji dotyczących wyrównywaniu proporcji kobiet i mężczyzn, publikujących artykuły za 200 punktów.</li> <li>3. Systematyczne monitorowanie artykułów publikowanych przez kobiety i mężczyzn w wysoko punktowanych (200) czasopismach (z uwzględnieniem struktury płciowej Wydziałów oraz dyscyplin naukowych), identyfikowanie barier związanych z procesem publikacji w ww.</li> </ol>	Pracownicy i pracownice naukowe oraz naukowo-dydaktyczni UMCS-u	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zespół ds. równości płci.</li> <li>2. Biblioteka UMCS.</li> <li>3. Centrum Analiz i Rozwoju UMCS.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Liczba artykułów za 140 i 200 punktów publikowanych przez kobiety i mężczyzn na UMCS-ie.</li> <li>2. Opracowane rekomendacje w zakresie wyrównania proporcji kobiet i mężczyzn publikujących artykuły w czasopismach za 200 punktów.</li> <li>3. Wyniki monitoringu oraz ustalenie barier związanych z publikacją artykułów w wysoko punktowanych czasopismach – coroczny raport.</li> </ol>	Od roku akademickiego 2022/2023

Obszar	Cele	Działania	Adresaci	Podmioty odpowiedzialne	Sposoby ewaluacji/ wskaźniki	Termin realizacji
2.5. Udział w projektach badawczych	Dążenie do równowagi w liczbie kobiet i mężczyzn uczestniczących w projektach badawczych, pełniących funkcję kierownika i wykonawcy w projektach krajowych i międzynarodowych	Monitorowanie i kontrola udziału kobiet i mężczyzn w zespołach badawczych, w realizacji i zarządzaniu projektami badawczymi na poziomie krajowym i międzynarodowym przy uwzględnieniu liczby kobiet oraz mężczyzn pracujących na stanowiskach związanych z badaniami (tj. stanowiskach naukowych oraz naukowo-dydaktycznych).	Pracownicy i pracownice naukowe oraz naukowo-dydaktyczni UMCS-u	1. Centrum Badań Naukowych. 2. Centrum Współpracy Międzynarodowej. 2. Zespół ds. równości płci. 3. Centrum Analiz i Rozwoju UMCS.	Coroczny raport dotyczący liczby kobiet i mężczyzn realizujących oraz kierujących projektami badawczymi krajowymi i międzynarodowymi.	Od roku akademickiego 2022/2023
3. Integracja pracy i życia osobistego	1. Wprowadzenie i rzeczywiste wdrażanie work-life balance, w szczególności na poziomie godzenia obowiązków zawodowych z życiem osobistym. 2. Aktywizacja i integracja rodzin i opiekunów osób objętych opieką (osoby starsze, niepełnosprawne).	1. Promowanie wśród pracowników oraz decydentów możliwości realizacji różnych form elastycznego zatrudnienia, dostępnych dla wszystkich pracowników UMCS-u. 2. Identyfikacja potrzeb rodziców i opiekunów w zakresie możliwego wsparcia ze strony Uczelni (pod kątem żłobka, przedszkola, świetlicy uniwersyteckiej i innych form wsparcia). 3. Założenie żłobka, przedszkola lub świetlicy uniwersyteckiej. 4. Kampania informacyjno-promocyjna dotycząca wykorzystywania urlopów ojcowskich oraz rodzicielskich przez zatrudnionych mężczyzn; warsztaty i szkolenia poszerzające wiedzę w tym zakresie.	Spoleczność UMCS-u	1. Władze rektorskie. 2. Dział Organizacyjno-Prawny. 3. Centrum Analiz i Rozwoju. 4. Centrum Kadrowo-Płacowe. 5. Kanclerz UMCS. 6. Kierownicy jednostek organizacyjnych UMCS-u. 7. Centrum Kształcenia i Obsługi Studiów.	1. Liczba pracowników i pracownic korzystających z możliwości elastycznych form zatrudnienia. 2. Liczba pracowników i pracownic UMCS-u biorących udział w badaniach/ diagnozie. 3. Liczba dzieci pracowników i pracownic oraz studentów i studentek UMCS-u, korzystająca ze żłobka, przedszkola lub świetlicy uniwersyteckiej.	Od roku akademickiego 2022/2023



Obszar	Cele	Działania	Adresaci	Podmioty odpowiedzialne	Sposoby ewaluacji/ wskaźniki	Termin realizacji
		<p>5. Kampania informacyjna dotycząca prawnych aspektów rodzicielstwa w kontekście życia zawodowego.</p> <p>6. Organizacja wydarzeń integracyjnych dla zatrudnionych i studiujących na UMCS-ie rodziców oraz opiekunów osób objętych opieką, ich dzieci i podopiecznych (cykliczne wydarzenia np. pikniki z okazji Dnia Dziecka, Dnia Matki, Dnia Ojca; organizacja półkolonii).</p> <p>7. „Szkoła” dla rodziców (warsztaty i szkolenia dotyczące trudnych sytuacji w życiu rodzinnym).</p> <p>8. „Szkoła” dla opiekunów osób objętych opieką (warsztaty i szkolenia dotyczące trudnych sytuacji w życiu rodzinnym).</p> <p>9. Warsztaty dot. umiejętności wdrażania work-life balance (wypalenie zawodowe, radzenie sobie ze stresem).</p>		<p>8. Centrum Promocji.</p> <p>9. Kwestor.</p> <p>10. Zespół ds. równości płci</p> <p>11. Uniwersytet Dziecięcy.</p> <p>12. Związki zawodowe.</p>	<p>4. Liczba przeszkolonych pracowników i pracownic oraz studentów i studentek UMCS-u.</p> <p>5. Ilość przygotowanych i udostępnionych materiałów informacyjno-promocyjnych.</p>	

Obszar	Cele	Działania	Adresaci	Podmioty odpowiedzialne	Sposoby ewaluacji/ wskaźniki	Termin realizacji
4. Równość płci w programach nauczania i badaniach naukowych	1. Uświadamianie znaczenia równości płci w programach nauczania i badaniach naukowych. 2. Wsparcie pracowników i pracownic w prowadzeniu zajęć w sposób uwzględniający na zagadnienie równości płci.	1. Monitorowanie sytuacji w tym zakresie pod kątem: kierunków studiów poświęconych zagadnieniom dyskryminacji i równości płci, przedmiotów <i>stricte</i> poświęconych dyskryminacji obecnych w programach poszczególnych kierunków studiów, tematyki antydyskryminacyjnej zawartej w przedmiotach realizowanych w ramach poszczególnych kierunków. 2. Warsztaty dot. prowadzenia badań z uwzględnieniem równości płci. 3. Opracowanie materiałów informacyjnych dla pracowników i pracownic dydaktycznych i naukowo-dydaktycznych	1. Pracownicy i pracownice naukowi, naukowo-dydaktyczni i dydaktyczni UMCS-u 2. Władze rektorskie 3. Władze dziekańskie, dyrektorzy instytutów	1. Centrum Kształcenia i Obsługi Studiów. 2. Centrum Badań Naukowych. 3. Centrum Współpracy Międzynarodowej. 4. Zespoły programowe do poszczególnych kierunków. 5. Zespół ds. równości płci.	1. Liczba osób biorących udział w szkoleniach, przy uwzględnieniu liczby kobiet i mężczyzn. 2. Liczba przedmiotów uwzględniających tematykę równości płci i antydyskryminacji.	Od roku akademickiego 2022/2023
5. Działania na rzecz promowania równości płci na UMCS-ie	Zwiększanie świadomości społeczności UMCS-u w zakresie problematyki dyskryminacji ze względu na płeć, jej mechanizmów, a także sposobów przeciwdziałania i postępowania w razie jej wystąpienia	1. Poglębiona analiza potrzeb społeczności akademickiej w zakresie równości płci i działań antydyskryminacyjnych. 2. Przygotowanie i wprowadzenie systemu szkoleń i warsztatów nt. równości płci i niedyskryminacji, skierowanych do: – studentów i studentek studiów pierwszego roku i stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich (obligatoryjny kurs online);	Spoleczność UMCS-u	1. Władze UMCS-u. 2. Zespół ds. równości płci. 3. Centrum Kształcenia i Obsługi Studiów (w tym Poradnia Psychologiczna). 4. Centrum Promocji.	1. Liczba respondentów ankiet. 2 Liczba szkoleń i ich uczestników. 3 Przygotowane materiały informacyjne, promocyjne (broszury, plakaty, strona UMCS-u).	Od roku akademickiego 2022/2023

Obszar	Cele	Działania	Adresaci	Podmioty odpowiedzialne	Sposoby ewaluacji/ wskaźniki	Termin realizacji
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– pracowników i pracowników naukowych, naukowo-dydaktycznych, dydaktycznych oraz „administracyjnych” (obligatoryjny kurs online w zakresie procedur antydyskryminacyjnych);</li> <li>– kadry kierowniczej poszczególnych instytutów i jednostek organizacyjnych (fakultatywnie);</li> <li>– pracowników i pracowników zajmujących się na UMCS-ie promocją, polityką zatrudnienia oraz rekrutacją (szkolenia obligatoryjne).</li> </ul> <p>3. Akcja informacyjna nt. działań na rzecz równouprawnienia podejmowanych przez UMCS (broшуra informacyjna, plakaty dot. procedury antydyskryminacyjnej, strona internetowa, „zakładka” na stronie głównej UMCS-u).</p> <p>4. Podejmowanie współpracy z innymi uczelniami/organizacjami w zakresie promowania kwestii równości płci/przeciwdziałania dyskryminacji.</p> <p>5. Rozpropagowanie informacji nt. Rzecznika Praw Akademickich.</p>		<p>5. Punkt Wsparcia i Psychoedukacji dla Studentów „Sensum”.</p> <p>6. Akademickie Centrum Wsparcia.</p> <p>7. Zespół „Optimum”.</p>	<p>4. Raport dotyczący potrzeb społeczności akademickiej w zakresie równości płci i działań antydyskryminacyjnych.</p>	