



UNIwersytet
PRzyrodniczy
W POZNANIU

W przekonaniu, że ideały równości i tolerancji oraz otwartość na różnorodność wśród społeczności akademickiej są siłą i wartością Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu

RAPORT DO PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

UNIwersytetu PRzyrodniczego W POZNANIU

2024

prof. UPP dr hab. Dariusz Pieńkowski, dr Teresa Siatkowska, mgr Karolina Salis-Maciejewska,
mgr inż. Tomasz Napierała, mgr Karolina Szybowicz

Poznań, 2025



Społecznie Odpowiedzialna Uczelnia
Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu



CENTRUM WSPARCIA I ROZWOJU
UNIwersytetu PRzyrodniczego
W POZNANIU

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
DIAGNOZA	5
ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE	5
<i>Miara udziału kobiet</i>	5
<i>Miara proporcjonalnej reprezentacji</i>	6
<i>Miara częstotliwości danego zjawiska</i>	6
WSKAŹNIKI	7
GG1: struktura płci osób zatrudnionych z podziałem na nauczycieli akademickich i nauczycielki akademickie oraz pracowników niebędących nauczycielami/pracownice niebędące nauczycielkami	7
GG2: struktura płci kadry zarządzającej	11
GG3: różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn	13
GG4: struktura płci i liczba skarg związanych z dyskryminacją płciową, w tym molestowaniem seksualnym	15
GG5: struktura płci i liczba interwencji przeprowadzonych przez Centrum Wsparcia i Rozwoju UPP	16
GG6: struktura płci i liczba zatrudnionych korzystających z różnego rodzaju szkoleń związanych z problematyką równości płci	16
GG7: struktura płci i liczba zatrudnionych korzystających z różnego rodzaju instytucji związanych ze wsparciem pracowników i pracownic wychowujących dzieci	16
STRATEGIA	18
CEL 1. ZWIĘKSZENIE ŚWIADOMOŚCI W ZAKRESIE RÓWNOŚCI PŁCI I KSZTAŁTOWANIE KULTURY ORGANIZACJI W ZWALCZANIU UPREDZEŃ ZWIĄZANYCH Z PŁCIĄ W SYTUACJACH ZACHOWAŃ NIEPOŻĄDANYCH, W TYM MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO	18
CEL 2. ZRÓWNOWAŻENIE REPREZENTACJI PŁCI W KADRZE ZARZĄDCZEJ, ZESPOŁACH EKSPERTSKICH, RECENZENCKICH ORAZ KOMISJACH UCZELNIANYCH I WYDZIAŁOWYCH	20
CEL 3. POPRAWA WARUNKÓW PRACY W ZAKRESIE ŁĄCZENIA PRACY Z ŻYCIEM RODZINNYM	22
WNIOSKI I REKOMENDACJE	28

WPROWADZENIE

Niniejszym przedkładamy wszystkim członkom i członkiniom Wspólnoty Uniwersytetu *Raport do Planu Równości Płci 2024*, który jest elementem monitorowania polityki na rzecz równości płci przyjętej w *Planie Równości Płci* (PRP) Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu (UPP) na lata 2022-2027 w 2022 r. (*Zarządzenie nr 56/2022 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu z dnia 19 kwietnia 2022 roku w sprawie Planu Równości Płci Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu na lata 2022-2027*). Raport ten powstał w odpowiedzi na konieczność równoważenia reprezentacji kobiet i mężczyzn w nauce i edukacji oraz tworzenia warunków pracy zapobiegających wszelkim formom dyskryminacji płci. Kluczowym elementem tego raportu jest ocena sytuacji z perspektywy dotychczas podejmowanych działań w ramach naszej uczelni. Raport ten wpisuje się w coroczne wysiłki na rzecz monitorowania sytuacji w miejscu pracy, które zwieńczone były raportami w 2022 r. oraz 2023 r.

Poprzednie działania ewaluacyjne w tym zakresie oparte były na sondażu ankietowym skierowanym do całej Wspólnoty Uniwersytetu. W oparciu o te raporty tworzone były rekomendacje i podejmowane działania zmierzające do usprawnienia funkcjonowania Wspólnoty Uniwersytetu. Głównym zakresem monitoringu obejmowano zachowania nie stosowne w miejscu pracy i nauki, skuteczność podjętych interwencji oraz analizowano postawy wobec polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej, równości płci, atmosfery w miejscu pracy czy kwestie stosowania feminatywów w formalnej i nieformalnej komunikacji w UPP. Niniejszy raport różni się od tych dotychczasowych sondaży kwestionariuszowych tym, że jest oparty bezpośrednio na wskaźnikach wskazywanych w PRP. Ewaluacja na tym poziomie możliwa była w rezultacie zmian strukturalnych, które nastąpiły wraz z wyborami władz rektorskich w 2024 r. co pozwoliło na ocenę przemian zgodnie z wyznaczonymi celami PRP.

W odróżnieniu od dotychczasowych raportów z lat 2022 i 2023, niniejsze opracowanie powstało w oparciu o raporty z działań podejmowanych przez Centrum Wsparcia i Rozwoju UPP, które ogniskuje i finansuje wiele aktywności związanych polityką równości, a także Działu Osobowego i Spraw Socjalnych oraz Działu Studiów i Spraw Studenckich. Działania te tworzone są w ramach roboczego Zespołu ds. Planu Równości Płci, który został powołany w 2022 r. w celu stworzenia PRP. Zespołem tym kieruje Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, a działania są prowadzone i współorganizowane pod nadzorem Inspektora Ochrony Danych UPP. Aktywność związana z wprowadzaniem PRP oraz różnymi innymi działaniami powiązanymi z tą polityką, wpisują się również w Społeczną Odpowiedzialność Uczelni UPP, której elementem jest szeroko rozumiana działalność na rzecz dobrostanu Wspólnoty Uniwersytetu i innych interesariuszy oraz interesariuszek.

Niniejsze badanie jest pierwszym z cyklu badań związanych z monitorowaniem sytuacji w przyjętym PRP w 2022 r. bezpośrednio w oparciu o wskaźniki wskazane w tym planie. Dane zostały dostarczone przez jednostki wchodzące w skład powyższego zespołu, którym przypisano odpowiedzialność za realizację i monitorowanie poszczególnych wskaźników. Analiza wskaźnikowa na tym etapie jest elementem ewaluacji bieżącej, która ma wskazać na dalsze kierunki zmian oraz posłużyć do stworzenia rekomendacji na drodze do realizacji zadań przyjętych w PRP. Niniejszy raport jest udostępniony wszystkim członkom i członkiniom Wspólnoty Uniwersytetu za pośrednictwem mediów dostępnych w UPP. Transparentna polityka w zakresie prowadzonych badań jest również elementem kształtowania świadomości naszej Wspólnoty i społecznego monitorowania działań w tym zakresie. Raport został opublikowany w dwóch wersjach językowych (polskiej i angielskiej).

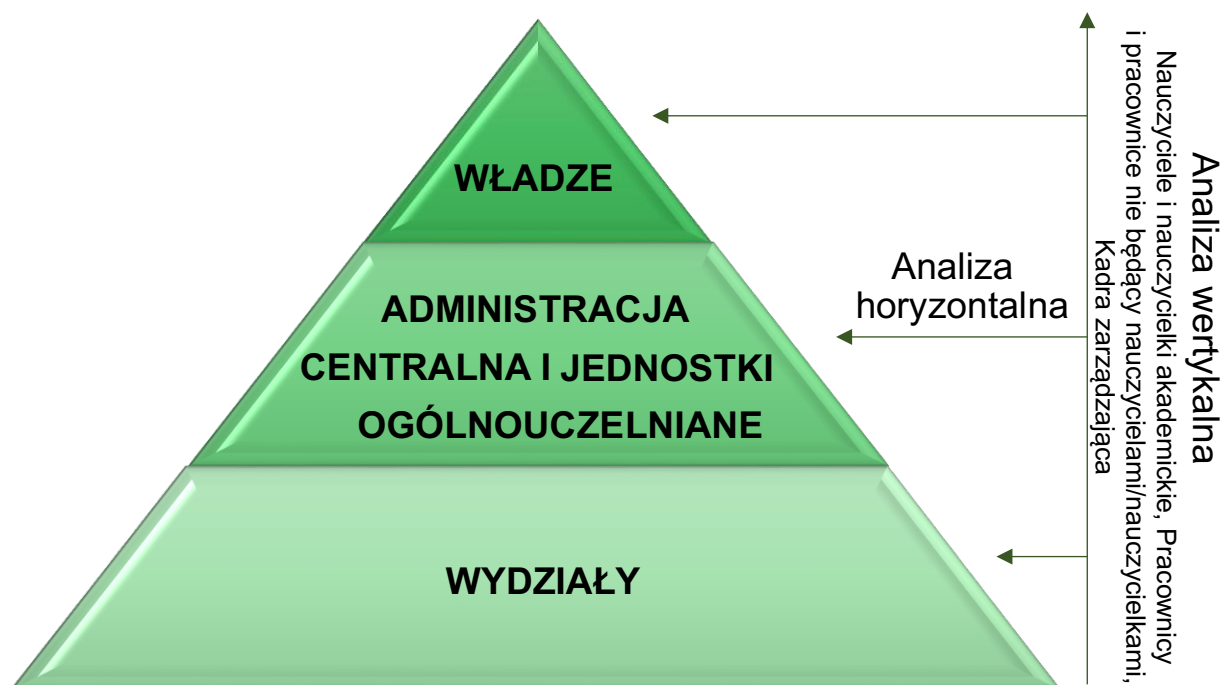
W przygotowaniu raportu uczestniczyli członkowie i członkinie Zespołu ds. Planu Równości Płci pod kierownictwem Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania p. prof. UPP dr hab. Dariusza Pieńkowskiego. Analizy były prowadzone i organizowane pod nadzorem Inspektora Ochrony Danych p. mgr inż. Tomasza Napierały. Centrum Wsparcia i Rozwoju było reprezentowane przez p. kierownik mgr Karolinę Salis-Maciejewską, Dział Studiów i Spraw Studenckich reprezentowany był przez p. kierownik dr Teresę Siatkowską, Dział Osobowy i Spraw Socjalnych przez p. kierownik mgr Karoliną Szybowicz.

DIAGNOZA

Założenia metodologiczne

W analizie struktury płci w Uniwersytecie Przyrodniczym w Poznaniu oparto się na stanie zatrudnienia w styczniu 2022 r. oraz grudniu 2024 r. W analizie zostały uwzględnione zarówno zależności w wymiarze wertykalnym, takie jak zatrudnienie w ramach poszczególnych stanowisk i kadry zarządzającej w całej Uczelni oraz horyzontalnym, z uwzględnieniem zatrudnienia w ramach podstawowych struktur organizacyjnych UPP (rysunek 1).

Rysunek 1. Założenia analizy wertykalnej i horyzontalnej w zakresie struktury płci.



Źródło: opracowanie własne.

Miara udziału kobiet

Do oceny struktury płci w zatrudnieniu wykorzystano miarę udziału kobiet (SP), która określa udział kobiet w grupie wszystkich zatrudnionych pracowników oraz pracownic i wyraża się następującym wzorem:

$$SP = \frac{\text{zatrudnione kobiety } (k)}{\text{całkowite zatrudnienie } (t)}$$

Wartości SP mieszczą się w przedziale 0 do 1, a równe zatrudnienie wyraża się wielkością miary na poziomie 0,5. Wartości poniżej 0,5 określają nierówności na niekorzyść kobiet, a powyżej 0,5 – na niekorzyść mężczyzn. Wartości tej miary można wyrazić również procentowo, mnożąc rezultat przez 100% (SP%). Zastosowana miara wykorzystuje bezpośrednio w swoich obliczeniach udział kobiet, ale niezależnie od sposobu wykonywania obliczeń służy do oceny równości płci również w odniesieniu do udziału mężczyzn, jeżeli w statystykach nie są widoczne inne rodzaje płci, tak jak w przypadku obliczeń związanych z diagnozą w niniejszym raporcie.

Miara proporcjonalnej reprezentacji

Do porównań wykorzystano również iloraz zatrudnienia kobiet (MR), który określa zależności między strukturą zatrudnienia w badanym obszarze analizy w odniesieniu do szerszej populacji w poszczególnych jednostkach UPP. Miara ta definiuje zależności według poniższego wzoru:

$$MR = \frac{\frac{\text{zatrudnione kobiety w badanym obszarze (ks)}}{\text{całkowite zatrudnienie w badanym obszarze (ts)}}}{\frac{\text{całkowite zatrudnienie kobiet (kt)}}{\text{całkowite zatrudnienie (tt)}}}$$

Wartości tej miary poniżej 1 oznaczają nierówności na niekorzyść kobiet w odniesieniu do sytuacji w całej populacji zdefiniowanej w analizie, natomiast wartości powyżej 1 oznaczają nadreprezentację kobiet.

Miara częstotliwości danego zjawiska

Miara częstotliwości zjawiska jest oceną badanej zmiennej w przeliczeniu na każde 100 zatrudnionych osób (CW) w badanym okresie (zwykle rok), która wyraża się w postaci poniższego wzoru:

$$CW = \frac{\text{częstotliwość występowania danego zjawiska (n)}}{\text{całkowite zatrudnienie (t)} * 100}$$

Zwiększające się wartości tej miary wskazują na wzrastającą częstotliwość występowania danego zjawiska, którego ocena zdeterminowana jest pożądanym stanem. Na przykład wzrost wskaźnika szkoleń świadczy o wzrastającej aktywności w obszarze zadań związanych ze zwiększaniem świadomości pracowników i pracownic, natomiast wzrost tej miary w zakresie liczby skarg związanych z molestowaniem seksualnym może świadczyć o wzroście świadomości i/lub określonych zachowań niepożądanych.

Miara częstotliwości może być przedstawiana również w postaci wartości liczbowej w zakresie częstotliwości występowania danego zjawiska w badanym okresie (zwykle rok) zgodnie ze wzorem:

$$W = \text{częstotliwość występowania danego zjawiska (n)}$$

Podobnie jak w przypadku poprzedniej miary przyjmuje się zazwyczaj zmiany w badanym okresie w odniesieniu do okresu bazowego, który w niniejszym opracowaniu zdefiniowany został jako stan na styczeń 2022 r.

Wskaźniki

W analizie uwzględniono sześć wskaźników zgodnie z tabelą 1.

Tabela 1. Wskaźniki i miary wykorzystane w zakresie ewaluacji celów Planu Równości Płci

Wskaźnik	Miara
GG1: struktura płci osób zatrudnionych z podziałem na: nauczycieli akademickich i nauczycielki akademickie oraz pracowników niebędących nauczycielami i pracownice niebędące nauczycielkami	SP
GG2: struktura płci kadry zarządzającej	SP, MR
GG3: różnice w zakresie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn	SP, MR
GG4: struktura płci i liczba skarg związanych z dyskryminacją płciową, w tym molestowaniem seksualnym	CW, W
GG5: struktura płci i liczba interwencji przeprowadzonych przez Centrum Wsparcia i Rozwoju UPP związanych z dyskryminacją płci, w tym interwencji związanych z molestowaniem seksualnym	CW, W
GG6: struktura płci i liczba zatrudnionych korzystających z różnego rodzaju szkoleń związanych z problematyką równości płci	CW, W
GG7: struktura płci i liczba zatrudnionych korzystających z różnego rodzaju instytucji związanych ze wsparciem pracownic i pracowników wychowujących dzieci	CW, W

Źródło: opracowanie własne.

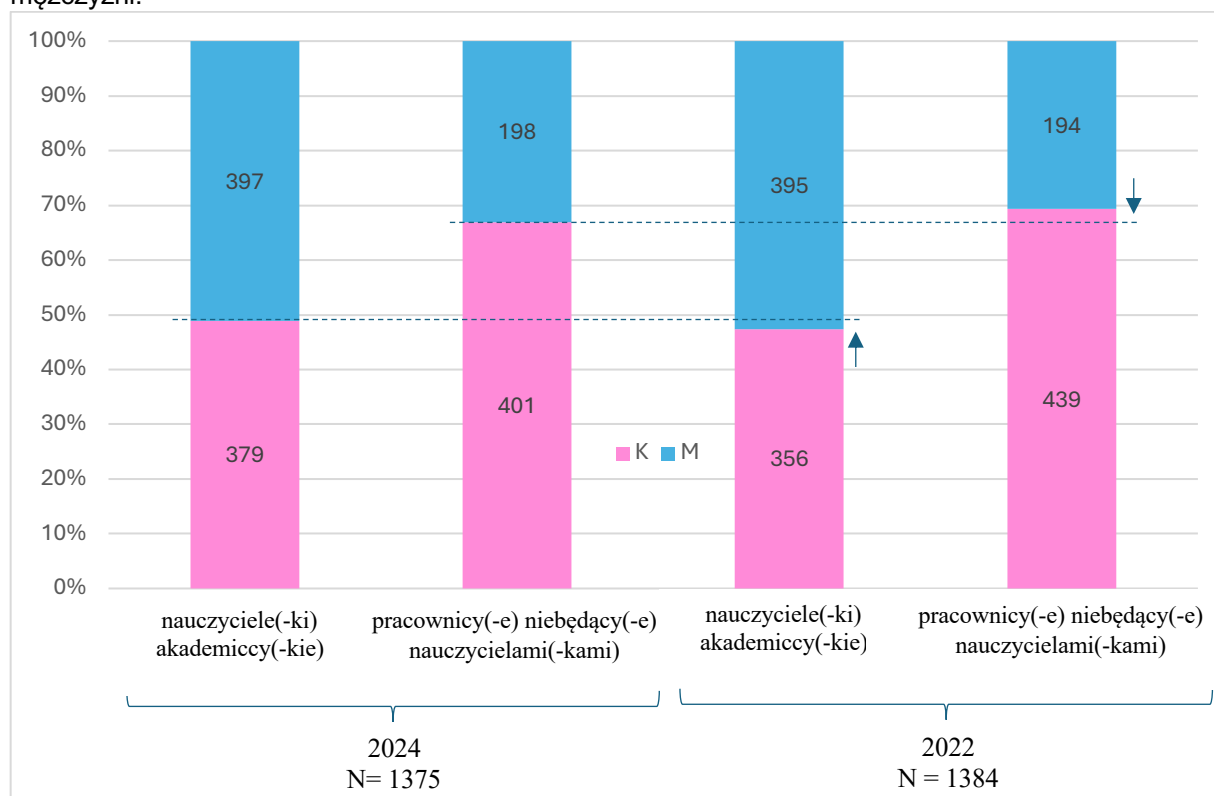
GG1: struktura płci osób zatrudnionych z podziałem na nauczycieli akademickich i nauczycielki akademickie oraz pracowników niebędących nauczycielami/pracownice niebędące nauczycielkami

Stan zatrudnienia w styczniu 2022 r. wynosił 1384 osoby, w tym 751 osób to nauczyciele akademicy i nauczycielki akademickie. Natomiast w 2024 r. zatrudnienie kształtowało się na poziomie 1375 osób, w tym 776 nauczycieli i nauczycielek akademickich. Strukturę płci zatrudnionych z uwzględnieniem nauczycieli i nauczycielek akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami i pracownic niebędących nauczycielkami zaprezentowano na rysunku 2.

W ciągu dwóch lat od 2022 r. zwiększył się udział grupy nauczycieli i nauczycielek akademickich przy jednocześnie niewielkim spadku zatrudnienia ogólnego w UPP.

Podobnie jak w poprzednich latach stanowiska pracowników i pracownic niebędących nauczycielami i nauczycielkami akademickimi zdominowane są przez kobiety (SP% = 67% kobiet), podczas gdy etaty w grupie nauczycieli i nauczycielek akademickich w nieco większym zakresie zajmowane są przez mężczyzn (SP% = 49% kobiet). Tym niemniej w stosunku do 2022 r. to wzrost udziału kobiet w grupie nauczycieli i nauczycielek akademickich o prawie 1,5 p.p. (punkta procentowego), kosztem spadku udziału kobiet w grupie pracowników i pracownic niebędących nauczycielami i nauczycielkami (tj. ponad 2 p.p. spadek udziału kobiet w stosunku do 2022 r.). Można więc powiedzieć, że udział płci w grupie nauczycieli i nauczycielek akademickich wyrównał się w większym stopniu i zbliżył się do poziomu równego udziału, przy jednoczesnym spadku nierówności w grupie pracowników i pracownic niebędących nauczycielami i nauczycielkami akademickimi.

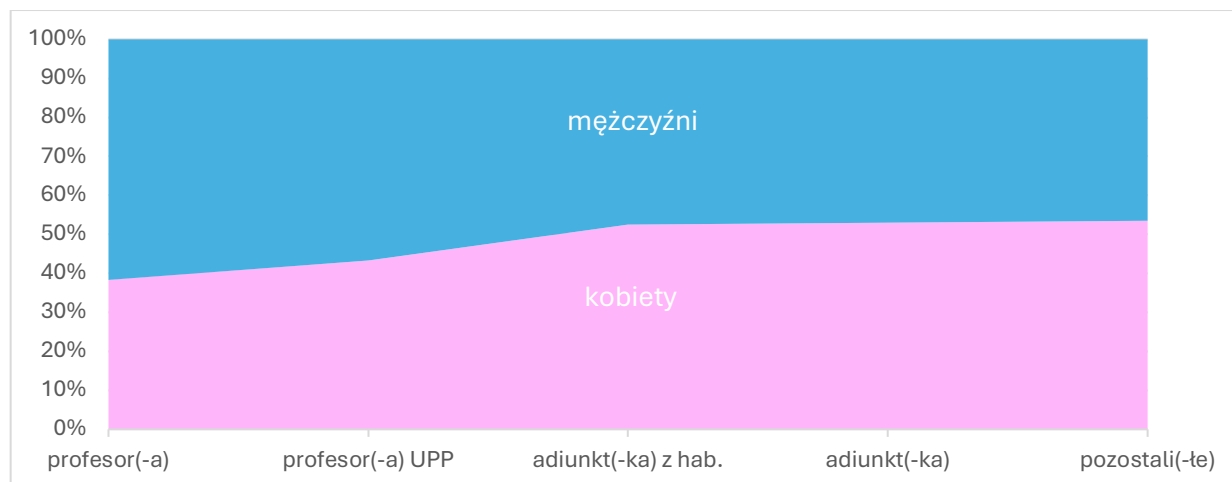
Rysunek 2. Udział procentowy kobiet i mężczyzn w grupach nauczycieli(-ek) akademickich(-kich) oraz pracowników(-c) niebędących nauczycielami(-kami) w UPP w latach 2022 i 2024. K – kobiety, M – mężczyźni.



Źródło: opracowanie własne.

W zakresie funkcjonowania wprowadzonych w 2019 r. szkół doktorskich udział kobiet w UPP był na poziomie 55% w 2024 r. i znacząco wyrównał się w stosunku do 2021 r., gdzie udział ten był na poziomie 65% i był wyższy niż średnio w szkołach doktorskich w Polsce. Obecnie w Szkole Doktorskiej UPP uczy się 108 doktorantów i doktorantek.

Rysunek 3. Udział procentowy kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach pracy w grupie nauczycieli/nauczycielek akademickich (N = 776).



Źródło: opracowanie własne.

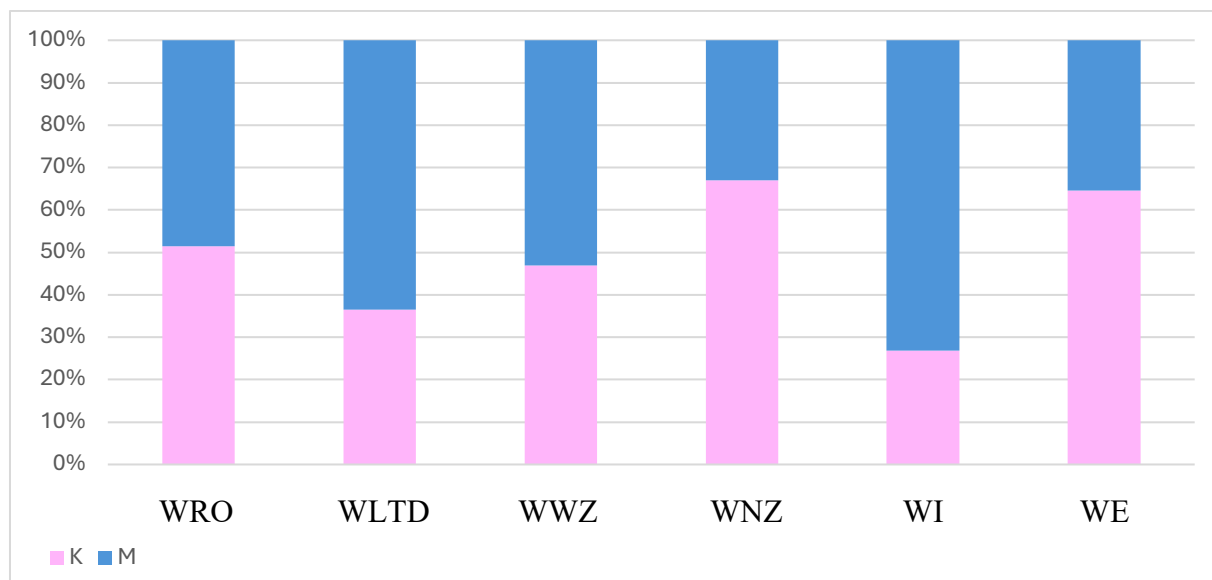
Mimo że w grupie nauczycieli i nauczycielek akademickich udział kobiet i mężczyzn jest stosunkowo wyrównany ($SP\% = 49\%$ kobiet), można zauważyć wyraźny wzrost udziału mężczyzn towarzyszący wyższym stanowiskom pracy. Jednocześnie na uwagę zasługuje to, że udział kobiet na stanowiskach profesorskich znacząco zwiększył się zaledwie w przeciągu ostatnich dwóch lat. W grupie profesorów i profesorek udział kobiet w 2024 r. wahał się na poziomie 38%, a jest to wzrost o 6 p.p. w stosunku do 2022 r. Również w pozostałych grupach, z wyjątkiem profesorów i profesorek UPP (spadek udziału kobiet o 2 p.p.), udział kobiet wzrósł o 1-3 p.p. w stosunku do 2022 r. W ogólnej ocenie można zauważyć, że w awansowaniu w tej grupie pracowniczej w coraz większym stopniu mają udział kobiety (rysunek 3).

Podobnie jak w 2022 r. wśród jednostek zatrudniających nauczycieli akademickich i nauczycielki akademickie sytuacja jest bardzo zróżnicowana, a udział kobiet w strukturze zatrudnienia waha się w przedziale od 32% na Wydziale Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej (WI) do 69% na Wydziale Nauk o Żywności i Żywieniu (WNZ). Ponadto część mniejszych jednostek ogólnouczeniowych zatrudniających nauczycieli i nauczycielki akademickie jest całkowicie sfeminizowanych (np. Studium Języków Obcych), tj. ze 100% udziałem kobiet. Najbardziej wyrównaną strukturę płci charakteryzuje Wydział Rolnictwa, Ogrodnictwa i Bioinżynierii (WRO) ($SP\% = 54\%$ kobiet), Wydział Medycyny Weterynaryjnej i Nauk o Zwierzętach (WWZ) ($SP\% = 56\%$ kobiet) czy Wydział Leśny i Technologii Drewna (WLTD) ($SP\% = 43\%$ kobiet). Wśród jednostek ogólnouczeniowych Centrum Kultury Fizycznej ($SP\% = 43\%$ kobiet).

Prawie wszystkie wydziały charakteryzuje przewaga kobiet w grupie pracowników i pracownic niebędących nauczycielami(-kami), a jedynie na Wydziale Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej (WI) udział kobiet jest stosunkowo wyrównany ($SP\% = 44\%$ kobiet), ale spadł o 6 p.p. w stosunku do 2022 r. Z kolei w grupie

nauczycieli i nauczycielek akademickich wyjątkowo wysoki udział kobiet mają dwa wydziały: Wydział Nauk o Żywności i Żywieniu (WNZ) z 67% udziałem kobiet oraz Wydział Ekonomiczny (WE) z 66% udziałem kobiet w grupie nauczycieli i nauczycielek akademickich. Udział kobiet na tych wydziałach wzrósł odpowiednio o 1 p.p. i 2 p.p. w stosunku do 2022 r. Na Wydziale Rolnictwa, Ogrodnictwa i Bioinżynierii (WRO) udział kobiet jest na poziomie 51% i wzrósł o 3 p.p. w stosunku do 2022 r. Najniższy udział kobiet w tej grupie pracowniczej jest na Wydziale Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej (WI). W 2024 r. udział kobiet był na poziomie 27% i jest to spadek o 1 p.p. w ciągu ostatnich dwóch lat. Szczegółową analizę z uwzględnieniem liczby kobiet i mężczyzn zatrudnionych na wydziałach oraz z podziałem na nauczycieli i nauczycielki akademickie oraz na pracowników niebędących nauczycielami i pracownice niebędące nauczycielkami przedstawiają rysunki 4a i 4b.

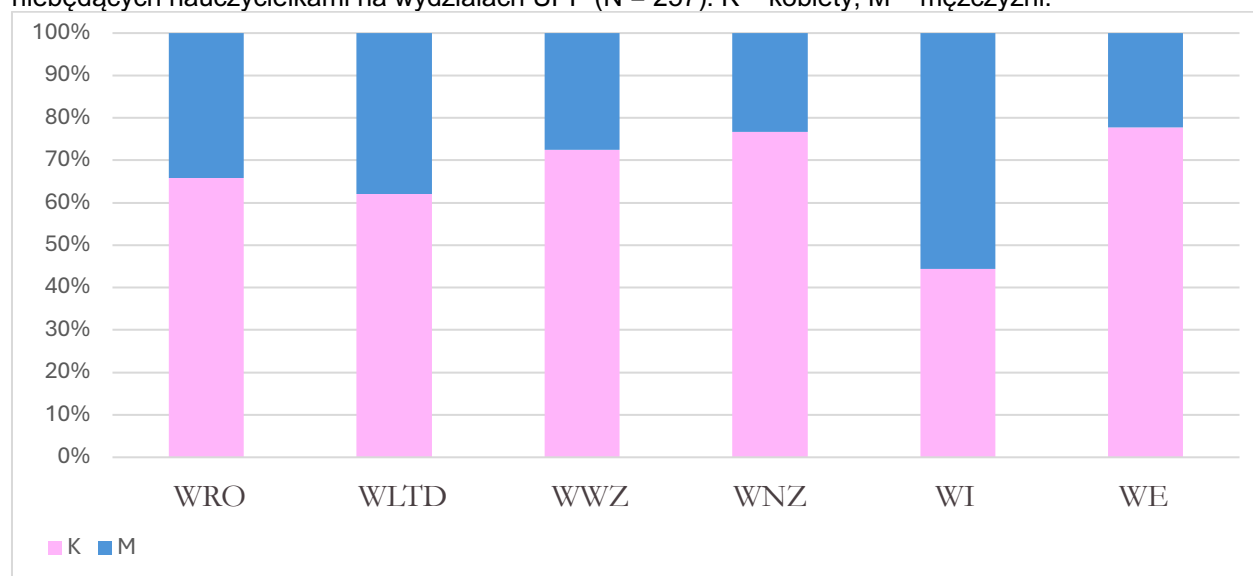
Rysunek 4a. Udział kobiet i mężczyzn w grupach nauczycieli i nauczycielek akademickich na wydziałach UPP (N = 760).



Legenda: WRO – Wydział Rolnictwa, Ogrodnictwa i Bioinżynierii, WLTD – Wydział Leśny i Technologii Drewna, WNZ – Wydział Nauk o Żywności i Żywieniu, WWZ – Wydział Medycyny Weterynaryjnej i Nauk o Zwierzętach, WI – Wydział Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej, WE – Wydział Ekonomiczny. K – kobiety, M – mężczyźni.

Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 4b. Udział kobiet i mężczyzn w grupach pracowników niebędących nauczycielami i pracownikami niebędącymi nauczycielkami na wydziałach UPP (N = 257). K – kobiety, M – mężczyźni.



Legenda: WRO – Wydział Rolnictwa, Ogrodnictwa i Bioinżynierii, WLTD – Wydział Leśny i Technologii Drewna, WNZ – Wydział Nauk o Żywności i Żywieniu, WWZ – Wydział Medycyny Weterynaryjnej i Nauk o Zwierzętach, WI – Wydział Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej, WE – Wydział Ekonomiczny. K – kobiety, M – mężczyźni.

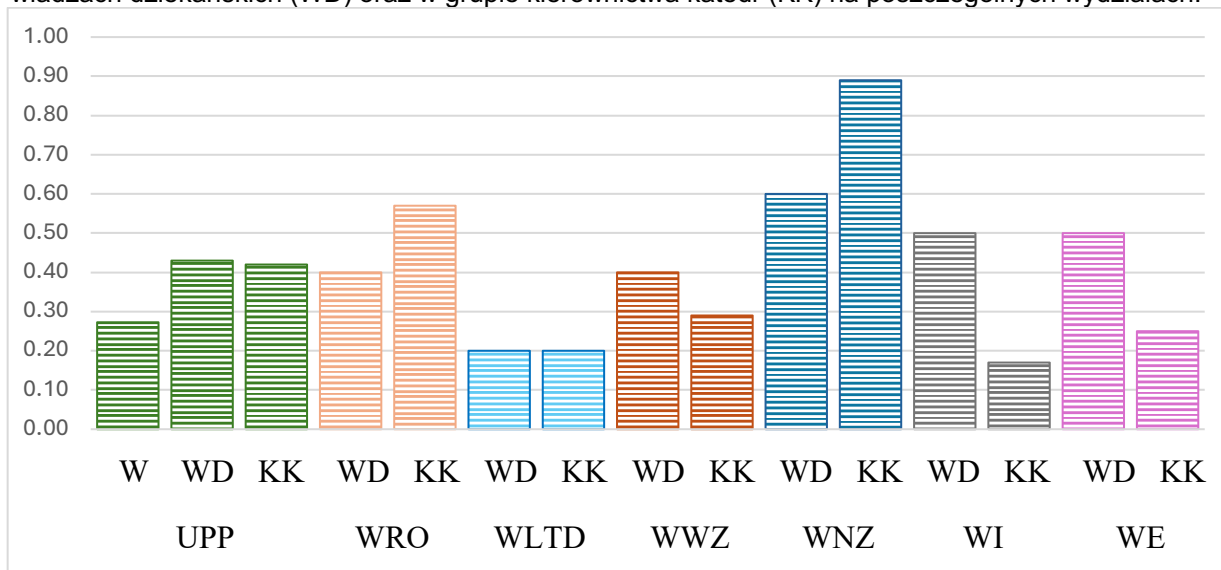
Źródło: opracowanie własne.

GG2: struktura płci kadry zarządzającej

Pod względem struktury płci w grupie pracowników i pracownic kadry zarządzającej nierówności dostrzegane są przede wszystkim we władzach UPP (władze rektorskie, kwestura i władze kanclerskie), gdzie udział kobiet jest na poziomie zaledwie 27%. Tym niemniej, w stosunku do 2022 r. jest to wzrost udziału kobiet o 7 p.p., a we władzach rektorskich znajduje się jedna kobieta (rysunek 5). Również udział kobiet na stanowiskach kierowniczych w katedrach ($SP_{\%KW} = 42\%$ kobiet) i władzach dziekańskich ($SP_{\%WD} = 43\%$ kobiet) wzrósł w ciągu ostatnich dwóch lat odpowiednio o 4 p.p. i 2 p.p. Najwięcej kobiet zajmuje stanowiska dziekańskie (dziekana i prodziekana) na Wydziale Nauk o Żywności i Żywieniu (WNZ), gdzie kobiety stanowią 60% kadry dziekańskiej (spadek o 15 p.p. w stosunku do 2022 r.), a najmniejszy udział jest na Wydziale Leśnym i Technologii Drewna (WLTD), gdzie zaledwie 20% zajmuje stanowiska dziekańskie. Należy jednak zauważyć, że jest to wzrost udziału kobiet na tym wydziale o 20 p.p. w stosunku do 2022 r.

Na stanowiskach kierowniczych dziekanatów i administracji pozostałych jednostek udział kobiet jest znacząco większy i kształtuje się średnio na poziomie 80%. W zakresie kierownictwa dziekanatem jedynie na Wydziale Ekonomicznym (WE) kierownictwo sprawuje mężczyzna, natomiast nie ma w obecnym czasie katedr zarządzanych wyłącznie przez mężczyzn, a na Wydziale Nauk o Żywności i Żywieniu (WNZ) kierownictwo kadry zarządzającej katedrami sprawuje 89% kobiet.

Rys. 5. Udział kobiet w grupie kadry zarządzającej. Udział we władzach UPP (W), władzach dziekańskich (WD) oraz w grupie kierownictwa katedr (KK) razem dla UPP oraz udział kobiet we władzach dziekańskich (WD) oraz w grupie kierownictwa katedr (KK) na poszczególnych wydziałach.



Legenda: WRO – Wydział Rolnictwa, Ogrodnictwa i Bioinżynierii, WLTD – Wydział Leśny i Technologii Drewna, WNZ – Wydział Nauk o Żywności i Żywieniu, WWZ – Wydział Medycyny Weterynaryjnej i Nauk o Zwierzętach, WI – Wydział Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej, WE – Wydział Ekonomiczny.

Źródło: opracowanie własne.

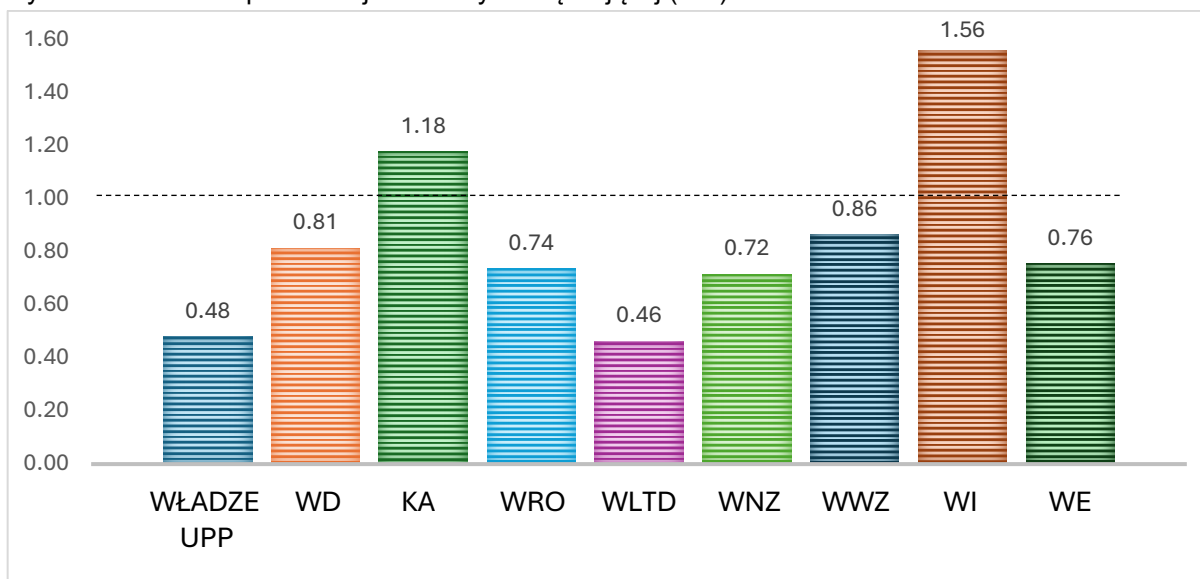
Przedmiotem analizy jest również porównanie stopnia, w jakim struktura płci kadry zarządzającej odzwierciedla strukturę zarządzanych jednostek UPP. W niniejszej diagnozie wykorzystano do tego miarę reprezentacji (MR), porównując strukturę zatrudnienia kadry kierowniczej do struktury zatrudnienia jednostek zarządzanych. W zakresie tej miary porównano następujące grupy kadry zarządzającej (rysunek 6):

1. Władze uczelni w stosunku do wszystkich zatrudnionych na UPP (MR_{UPP}).
2. Kadre zarządzającą wydziałami (władze dziekańskie i prodziekańskie) w stosunku do zatrudnionych na wydziałach (MR_{WYD}).
3. Kadre zarządzającą pozostałymi jednostkami administracji, w tym kierownictwo dziekanatów, w stosunku do wszystkich zatrudnionych niebędących nauczycielami/nauczycielkami (MR_{ADM}).

W ocenie miarę reprezentacji, czyli odnosząc strukturę płci kadry zarządzającej do struktury płci jednostek podległych, należy zauważyć wzrost w kierunku bardziej wyrównanej reprezentacji kobiet w przypadku kadry zarządzającej uczelnią (władze rektorskie, kanclerskie i kwestura) (z 0,35 w 2022 r. do 0,48 w 2024 r.), ale także na Wydziale Leśnym i Technologii Drewna (WLTD) (z 0,00 w 2022 r. do 0,46 w 2024 r.) i Wydziale Medycyny Weterynaryjnej i Nauk o Zwierzętach (WWZ) (z 0,74 w 2022 r. do 0,86 w 2024 r.). Jednocześnie na Wydziale Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej dalej wzrosła nadreprezentacja kobiet w kadrze zarządzającej (z 1,19 w 2022 r. do 1,56 w 2024 r.). Znaczące spadki w zakresie symetrycznej reprezentacji struktury płci nastąpiły na Wydziale Rolnictwa, Ogrodnictwa i Bioinżynierii (WRO) (z 0,94 w 2022 r. do 0,74 w 2024 r.) oraz Wydziale Nauk o Żywności i Żywieniu (WNZ)

(z 1,07 w 2022 r. do 0,72 w 2024 r.). W pozostałych jednostkach zmiany są na poziomie nie przekraczającym 0,05 w stosunku do 2022 r.

Rysunek 6. Miara reprezentacji dla kadry zarządzającej (MR)



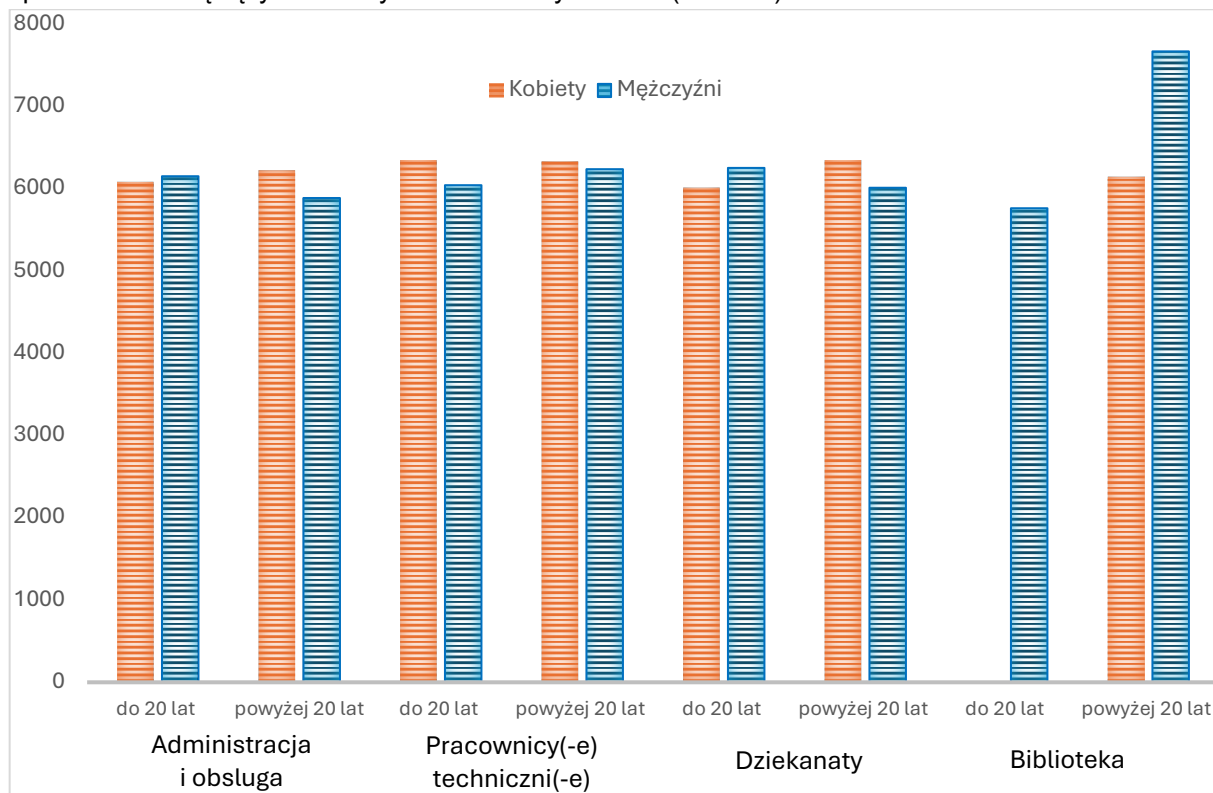
Legenda: Linia na poziomie wartości 1,00 wyznacza proporcjonalną reprezentację wyznaczonej grupy odniesienia. Władze UPP oraz kierownictwo dziekanatów i kierownictwo pozostałych jednostek administracji (KA) razem w stosunku do całego zatrudniania w UPP, a władze dziekańskie (dziekańskie i prodziekańskie) (WD) razem w stosunku do wszystkich zatrudnionych na wydziałach. Ponadto władze dziekańskie odpowiednio do struktury zatrudnienia w danym wydziale dla: Wydział Rolnictwa, Ogrodnictwa i Bioinżynierii (WRO), Wydział Leśny i Technologii Drewna (WLTD), Wydział Nauk o Żywności i Żywieniu (WNZ), Wydział Medycyny Weterynaryjnej i Nauk o Zwierzętach (WWZ), Wydział Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej (WI), Wydział Ekonomiczny (WE).

Źródło: opracowanie własne.

GG3: różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

Pod względem wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w grupie pracowników niebędących nauczycielami i pracownic niebędących nauczycielkami, średnio różnice w wynagrodzeniach kształtują się na bardzo podobnym poziomie jak w 2022 r. (rysunek 7). W szczególności duże dysproporcje - i znacznie większe niż w 2022 r. - zauważalne są w bibliotece, w której wynagrodzenia kobiet są średnio niższe jak w grupie mężczyzn o prawie 600 zł, a szczególnie duże dysproporcje są w grupie pracowniczej ze stażem powyżej 20 lat, gdzie wynagrodzenia na korzyść mężczyzn średnio są wyższe o ponad 1500 zł. Brakuje zupełnie kobiet w tej jednostce ze stażem poniżej 20 lat pracy. Tak duże dysproporcje w grupie stażowej powyżej 20 lat pracy są rezultatem stosunkowo małej grupy, w której znajdują się mężczyźni na stanowiskach kierowniczych. W pozostałych grupach różnice te wahają się średnio w granicach od 67 do 336 zł w zależności od stażu, a średnio w całej grupie pracowniczej mężczyźni zarabiają o 139 zł mniej niż kobiety.

Rysunek 7. Średnie wynagrodzenie [PLN] według płci i grup pracowniczych wśród pracowników i pracownic niebędących nauczycielami/nauczycielkami (N = 599)

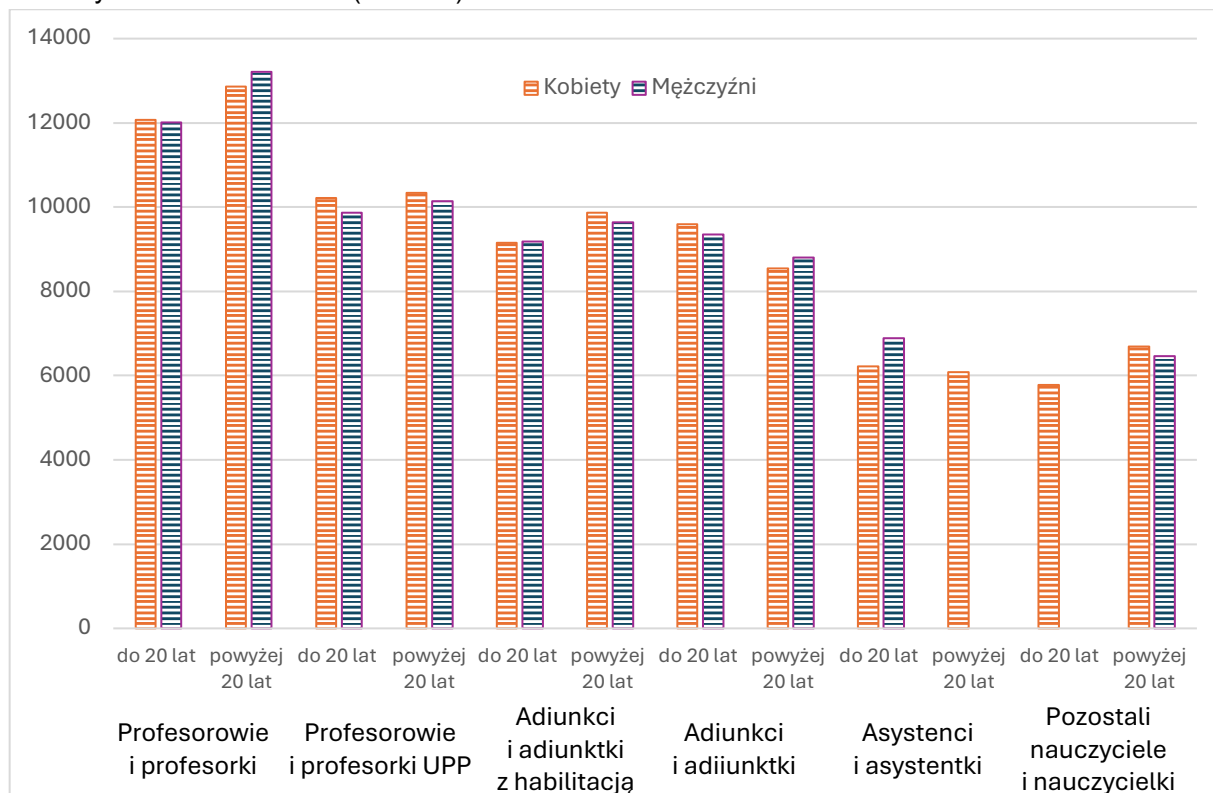


Adnotacja: Biblioteka – brak pracownic ze stażem pracy do 20 lat.

Źródło: opracowanie własne.

W zakresie różnic wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w UPP w grupie nauczycieli i nauczycielek akademickich mężczyźni zarabiają średnio o ponad 2 p.p. więcej od kobiet. Największe różnice na korzyść mężczyzn są na stanowiskach asystentów i asystentek, gdzie średnio mężczyźni zarabiają o 744 zł więcej jak kobiety. Jednocześnie największe różnice na korzyść kobiet występują w grupie profesorów i profesorek uczelnianych ze stażem pracy do 20 lat, gdzie kobiety średnio mają wynagrodzenia wyższe od mężczyzn o 353 zł (rysunek 8).

Rysunek 8. Średnie wynagrodzenie [PLN] według płci i grup pracowniczych wśród nauczycieli i nauczycielek akademickich (N = 776)



Adnotacja: Asystenci i asystentki – brak pracowników ze stażem pracy powyżej 20 lat; Pozostali nauczyciele i nauczycielki - brak pracowników ze stażem pracy do 20 lat.

Źródło: opracowanie własne.

GG4: struktura płci i liczba skarg związanych z dyskryminacją płciową, w tym molestowaniem seksualnym

Od 2022 r. zgłoszono dwie skargi do Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania związaną z dyskryminacją płci, a w jednym przypadku były prowadzone konsultacje w tym zakresie. W rezultacie przyjmuje się, że w tych dwóch wskazanych latach pracy Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania podjęto 3 skargi związane z dyskryminacją płci dotyczące kobiet.

Wykorzystując miarę częstości występowania zjawiska (CW_{GG4}), można przyjąć wartość współczynnika GG4 w 2024 r. zgodnie z następującym wyliczeniem:

$$CW_{GG4} = 3/1375 \cdot 100 = 0,22.$$

W tym znaczeniu należy przyjąć, że obecnie liczba podjętych interwencji wynosi 0,22 na każde 100 zatrudnionych osób na UPP. Wartość tego wskaźnika pozwala na monitorowanie zakresu zachowań o charakterze dyskryminacyjnym w kolejnych latach.

GG5: struktura płci i liczba interwencji przeprowadzonych przez Centrum Wsparcia i Rozwoju UPP

W 2024 roku w CWR pojawiło się jedno zgłoszenie pracowniczki dotyczące niewłaściwego traktowania przez przełożonego z podtekstem molestowania seksualnego. Zgłoszenie nie podlegało interwencji, gdyż nie zostało formalnie zgłoszone przez osobę, której sprawa dotyczyła.

W 2024 roku realizowano działania mające wzmocnić ofertę uczelni w zakresie zwalczania uprzedzeń związanych z płcią: 7 osób uczestniczyło w szkoleniu na temat mediacji w sytuacjach trudnych. Dwie osoby przystąpiły do stowarzyszenia Akademicka Sieć Bezpieczeństwa i Równości, aby uzyskać wiedzę dotyczącą równości płci oraz uczestniczyć w jej wytworzeniu.

Ponadto w 2024 roku 8 osób studiujących na UPP uzyskało zgodę na adaptacje edukacyjne w zakresie funkcjonowania w społeczności akademickiej. Obejmowały one następujące rozwiązania:

- traktowanie zgodnie z deklarowaną tożsamością płciową i używanie wobec osoby wnioskującej odpowiednich zaimków;
- naniesienie przez wykładowców zmian na listach obecności edytowanych z Wirtualnego Dziekanatu, używanie w odniesieniu do osoby wnioskującej używanego na co dzień imienia, zamiast imienia wynikającego z zapisu w systemie (tzw. *deadname*);
- możliwość podpisywania się imieniem używanym na co dzień na zaliczeniach, egzaminach, prezentacjach (z zamieszczeniem *deadname* w nawiasie).

GG6: struktura płci i liczba zatrudnionych korzystających z różnego rodzaju szkoleń związanych z problematyką równości płci

W 2024 roku nie realizowano szkoleń o tematyce dotyczącej równości płci.

GG7: struktura płci i liczba zatrudnionych korzystających z różnego rodzaju instytucji związanych ze wsparciem pracowników i pracownic wychowujących dzieci

Zakres skorzystania z różnego rodzaju działań związanych z opieką na dziećmi w 2024 r. przedstawia tabela 2. Zgodnie z tym wykazem 241 osób podjęło pracę zdalną w rezultacie podjęcia opieki nad dziećmi, z czego blisko 73% kobiet. W sumie 53 osoby korzystało z różnego rodzaju urlopów, z czego 6 mężczyzn skorzystało z urlopu macierzyńskiego (dla dziecka przysposobionego) i ojcowskiego. W sumie 3 kobiety miały możliwość elastycznego podejmowania pracy w oparciu o elastyczny czas pracy lub jedynie w zakresie czasu przeznaczanego na karmienie dzieci. W rezultacie wszystkich możliwości związanych z polityką wsparcia osób wychowujących dzieci, 297 osób skorzystało z różnego rodzaju wsparcia w 2024 r.

Tabela 2. Liczba osób korzystających z różnego rodzaju wsparcia związanego z opieką nad dziećmi w 2024 r.

Rodzaj wsparcia	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Praca zdalna	175	66	241
Urlop macierzyński	18	1	19
Urlop rodzicielski	24	0	24
Urlop ojcowski	0	5	5
Urlop wychowawczy	4	1	5
Przerwy na karmienie	2	0	2
Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą	0	0	0
Elastyczny czas pracy	1	0	1
Razem	224	73	297

Źródło: opracowanie własne.

STRATEGIA

CEL 1. Zwiększenie świadomości w zakresie równości płci i kształtowanie kultury organizacji w zwalczaniu uprzedzeń związanych z płcią w sytuacjach zachowań niepożądanych, w tym molestowania seksualnego

Cel 1.1: Zwiększenie świadomości w zakresie zwalczania uprzedzeń związanych z płcią

Beneficjenci i beneficjentki: *kadra zarządzająca UPP*

Opis działań: *szkolenia dla kadry zarządzającej*

Wskaźnik: $WC_{1.1}$ – liczba przeszkolonych osób

Wartość wskaźnika w 2024: $WC_{1.1(2024)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Centrum Wsparcia i Rozwoju* (z wykorzystaniem usługi szkoleniowej spoza UPP)

Cel 1.2: Kształtowanie asertywności i radzenia sobie w sytuacji zachowań niepożądanych

Beneficjenci i beneficjentki: *Wspólnota Uniwersytetu*

Opis działań: *szkolenia dla pracowników i pracownic oraz doktorantów i doktorantek UPP*

Wskaźnik: $CW_{1.2}$ – liczba uczestników i uczestniczek na 100 pracowników i pracownic oraz doktorantów i doktorantek UPP

Wartość wskaźnika w 2024: $CW_{1.2(2024)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Centrum Wsparcia i Rozwoju*

Cel 1.3: Kształtowanie asertywności i radzenia sobie w sytuacji zachowań niepożądanych wśród studentek i studentów

Beneficjenci i beneficjentki: *studenci i studentki UPP*

Opis działań: *szkolenia dla studentów i studentek UPP*

Wskaźnik: $CW_{1.3}$ – liczba uczestników i uczestniczek na 100 studiujących na UPP

Wartość wskaźnika w 2024: $CW_{1.3(2024)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Centrum Wsparcia i Rozwoju*

Cel 1.4: Zwiększenie świadomości w zakresie równości płci i kształtowanie kultury organizacji

Beneficjenci i beneficjentki: *Wspólnota Uniwersytetu*

Opis działań: *felietony i publikacje w mediach społecznościowych oraz na stronach internetowych UPP, w tym w zakresie funkcjonowania osób niebinarnych, molestowania seksualnego i uczelnianej polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej, przygotowanie strony internetowej na serwerze UPP poświęconej problematyce dyskryminacji płci*

Wskaźnik: $W_{C1.4}$ – liczba przygotowanych publikacji, felietonów i działań w ramach mediów społecznościowych

Wartość wskaźnika w 2024: $W_{C1.4(2024)} = 6$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Centrum Wsparcia i Rozwoju, Biuro ds. Ochrony Danych Osobowych i Informacji Niejawnych*

Przeprowadzono badania w zakresie postaw wobec stosowania feminatywów w 2022 i 2023 r. Wyniki były prezentowane w postaci różnych raportów, informacji i prezentacji zarówno na stronach internetowych jak i w Wieściach Akademickich (5 różnych publikacji).

Opracowano zalecenia w zakresie stosowanie feminatywów opublikowane w Wieściach Akademickich w 2023 r.

Cel 1.5: Stosowanie feminatywów w aktach prawnych UPP

Beneficjenci i beneficjentki: *Wspólnota Uniwersytetu*

Opis działań: *przygotowanie zaleceń w zakresie tworzenia dokumentacji bez uprzedzeń związanych z używaniem feminatywów, przeprowadzenie badań w zakresie postaw wobec stosowania feminatywów*

Wskaźnik: $W_{C1.5}$ – liczba przygotowanych zaleceń i przyjętych zarządzeń

Wartość wskaźnika w 2024: $W_{C1.5(2024)} = 2$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Biuro ds. Ochrony Danych Osobowych i Informacji Niejawnych*

Przeprowadzono badania w zakresie postaw wobec stosowania feminatywów w 2022 i 2023 r.

Cel 1.6: Włączenie zagadnień stosowania feminatywów do pracy dydaktycznej

Beneficjenci i beneficjentki: *Wspólnota Uniwersytetu*

Opis działań: *włączenie do arkusza hospitacji pytań związanych ze stosowaniem przez nauczyciela akademickiego feminatywów oraz pytań związanych z dyskryminacją płci*

Wskaźnik: $W_{C1.6}$ – liczba zmienionych procedur ewaluacji nauczyciela akademickiego

Wartość wskaźnika w 2024: $W_{C1.6(2024)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Dział Studiów i Spraw Studenckich*

CEL 2. Zrównoważenie reprezentacji płci w kadrze zarządzającej, zespołach eksperckich, recenzenckich oraz komisjach uczelnianych i wydziałowych

Cel 2.1: Zrównoważenie płci w kadrze zarządzającej, zespołach eksperckich, recenzenckich oraz komisjach uczelnianych i wydziałowych

Beneficjenci i beneficjentki: *Wspólnota Uniwersytetu*

Opis działań: *wypracowanie rekomendacji w zakresie parytetu płci w kadrze zarządzającej, zespołach eksperckich, recenzenckich oraz komisjach uczelnianych i wydziałowych*

Wskaźnik: $W_{C2.1}$ – rekomendacja przyjęta przez Władze UPP

Wartość wskaźnika w 2024: $W_{C2.1(2024)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Pełnomocnik Rektora/Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania*

Cel 2.2: Zastosowanie parytetu płci przy powoływaniu kadry zarządzającej proporcjonalnie do udziału poszczególnych płci w jednostkach podległych

Beneficjenci i beneficjentki: *Wspólnota Uniwersytetu*

Opis działań: *kierowanie się w procesie powoływania kadry zarządzającej udziałem płci w poszczególnych grupach kadry zarządzającej proporcjonalnie do udziału poszczególnych płci w jednostkach podległych (zgodnie z tabelą 3)*

Wskaźnik: $MR_{C2.2}$ – miara proporcjonalnej reprezentacji

Wartość wskaźnika $MR_{C2.2(2024)}$ w 2024 oraz planowany zakres wskaźnika $MR_{C2.2}$ przy powoływaniu kadry zarządzającej w ramach poszczególnych grup kadry zarządzającej

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *JM Rektor/Rrektorka*

Tabela 3. Wartość wskaźnika MR w 2024 r. ($MR_{C2.2(2024)}$) oraz w 2022 r. ($MR_{C2.2(2022)}$) w poszczególnych jednostkach UPP oraz przyjęte w Planie Równości Płci docelowe wartości wskaźnika $MR_{C2.2}$.

Jednostka	Współczynnik $MR_{C2.2(2022)}$	Współczynnik $MR_{C2.2(2024)}$	Współczynnik oczekiwany $MR_{C2.2}$
Władze UPP	0,35	0,48	0,70-1,20
w tym we władzach rektorskich	0,00	0,35	0,50-1,20
Kierownictwo dziekanatów oraz kierownictwo pozostałych jednostek administracji	1,16	1,18	0,80-1,20
Władze dziekańskie (dziekańskie i prodziekańskie) Wydziału Rolnictwa, Ogrodnictwa i Bioinżynierii (WRO)	0,94	0,74	0,80-1,20
Władze dziekańskie (dziekańskie i prodziekańskie) Wydziału Leśnego i Technologii Drewna (WLTD)	0,00	0,46	0,50-1,20
Władze dziekańskie (dziekańskie i prodziekańskie) Wydziału Nauk o Żywności i Żywieniu (WNZ)	1,07	0,72	0,80-1,20
Władze dziekańskie (dziekańskie i prodziekańskie) Wydziału Medycyny Weterynaryjnej i Nauk o Zwierzętach (WWZ)	0,74	0,86	0,80-1,20
Władze dziekańskie (dziekańskie i prodziekańskie) Wydziału Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej (WI)	1,19	1,56	0,80-1,20
Władze dziekańskie (dziekańskie i prodziekańskie) Wydziału Ekonomicznego (WE)	0,77	0,76	0,80-1,20

Źródło: opracowanie własne.

CEL 3. Poprawa warunków pracy w zakresie łączenia pracy z życiem rodzinnym

Cel 3.1: Zwiększenie możliwości wykonywania pracy w domu

Beneficjenci i beneficjentki: *członkowie wychowujący dzieci i członkinie wychowujące dzieci oraz pracownicy sprawujący opiekę i pracownice sprawujące opiekę nad osobami z niepełnosprawnościami*

Opis działań: *przygotowanie projektów zarządzeń oraz opracowanie rekomendacji dla kadry zarządzającej i procedur związanych z różnymi formami wykonywania pracy w miejscu zamieszkania*

Wskaźnik: W_{C3.1} – liczba przygotowanych projektów zarządzeń, rekomendacji i procedur

Wartość wskaźnika w 2024 W_{C3.1(2024)} = 4

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Pełnomocnik Rektora/Pełnomocniczka Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni*

Regulaminem pracy Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu (Załącznik do zarządzenia nr 78/2023 Rektora UPP z dnia 30 października 2023 r.) w §19, ust. 4: „Dopuszcza się wykonywanie pracy zdalnej w trybie: 1) art. 6719 §1 pkt 2 Kodeksu pracy (praca zdalna na wniosek), 2) **art. 6719 § 6 i 7, art. 1881 Kodeksu pracy (praca zdalna na wniosek pracownika w szczególnej sytuacji)**; 3) art. 6719 § 3 Kodeksu pracy (praca zdalna na polecenie pracodawcy); 4) art. 6733 Kodeksu pracy (praca zdalna okazjonalna na wniosek)”.

Wprowadzenie procedury wnioskowanie o pracę zdalną zostało wprowadzone do procedur Elektronicznego Obiegu Dokumentów (EOD), co znacznie usprawnia całą procedurę.

Powszechne i stosunkowo proste udostępnienie EOD dla obsługi z komputerów pozostających poza siecią UPP za pośrednictwem protokołu wirtualnej prywatnej sieci (VPN), co zwiększa możliwości zdalnej obsługi wniosków oraz pracy.

W 2024 roku wprowadzono w życie nowy Regulamin pracy w UPP. Regulamin wprowadza zmiany w Kodeksie pracy dotyczące, między innymi, pracy zdalnej, pracy zdalnej okazjonalnej oraz elastycznej organizacji pracy. Uczelnia umożliwia, zgodnie z kodeksem pracy, pracownikom i pracowniczkom wychowującym dziecko poniżej 8 roku życia, ubieganie się o różne formy elastycznej organizacji czasu pracy, o ile jest to możliwe na danym stanowisku i przy zakresie obowiązków danej osoby. Elastyczna organizacja czasu pracy umożliwia, na przykład, czas pracy ruchomy bądź przerywany.

Cel 3.2: Zwiększenie elastyczności w zakresie godzin pracy

Beneficjenci i beneficjentki: *członkowie wychowujący dzieci i członkinie wychowujące dzieci oraz pracownicy sprawujący opiekę i pracownice sprawujące opiekę nad osobami z niepełnosprawnościami*

Opis działań: *przygotowanie projektów zarządzeń oraz opracowanie rekomendacji dla kadry zarządzającej i procedur związanych z różnymi formami wykonywania pracy w ramach elastycznego czasu pracy*

Wskaźnik: $W_{C3.2}$ – liczba przygotowanych projektów zarządzeń, rekomendacji i procedur

Wartość wskaźnika w 2024: $W_{C3.2(2024)} = 9$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Pełnomocnik Rektora/Pełnomocniczka Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni*

W uczelni istnieje możliwość pracy w systemie online zgodnie z Zarządzeniem nr 10/2024 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu z dnia 21 lutego 2024 roku w sprawie zasad udzielania zgód na wykonywanie okazjonalnej pracy zdalnej w Uniwersytecie Przyrodniczym w Poznaniu. Zgodnie z tym zarządzeniem wymiar pracy zdalnej okazjonalnej wynosi nie więcej niż 24 dni w roku kalendarzowym i jest niezależny od wymiaru czasu pracy pracownika(-cy) oraz liczby godzin wynikających z rozkładu czasu pracy w dniu, w którym pracownik(-ca) wykonuje pracę. W Zarządzeniu wskazuje się również na to, że „*niedopuszczalny jest jakiegokolwiek sposób dyskryminowania z powodu wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej oraz w dostępie do wykonywania pracy w sposób zdalny*”.

Wcześniej kwestie te regulował *Komunikat nr 2 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu z dnia 15 czerwca 2023 roku w sprawie zasad korzystania z pracy zdalnej*.

Kwestie pracy zdalnej uregulowane są również Regulaminem pracy Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu (Załącznik do zarządzenia nr 78/2023 Rektora UPP z dnia 30 października 2023 r.) w §19, ust. 4: „*Dopuszcza się wykonywanie pracy zdalnej w trybie: 1) art. 6719 §1 pkt 2 Kodeksu pracy (praca zdalna na wniosek), 2) art. 6719 § 6 i 7, art. 1881 Kodeksu pracy (praca zdalna na wniosek pracownika w szczególnej sytuacji); 3) art. 6719 § 3 Kodeksu pracy (praca zdalna na polecenie pracodawcy); 4) art. 6733 Kodeksu pracy (praca zdalna okazjonalna na wniosek)*”.

Wprowadzenie procedury wnioskowanie o pracę zdalną zostało wprowadzone do procedur Elektronicznego Obiegu Dokumentów (EOD), co znacznie usprawnia całą procedurę.

Powszechne i stosunkowo proste udostępnienie EOD dla obsługi z komputerów pozostających poza siecią UPP za pośrednictwem protokołu wirtualnej prywatnej sieci (VPN), co zwiększa możliwości zdalnej obsługi wniosków oraz pracy.

Podjęto następujące działania w zakresie zwiększenia dostępności w ramach działań projektowych finansowanych z Funduszy Europejskich - Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) zatytułowanego *Uczelnia dostępna*:

- proces rekrutacji dostosowywano do potrzeb osób z niepełnosprawnościami,
- wprowadzano formy dostosowania procesu kształcenia do potrzeb osób z niepełnosprawnościami (adaptacje edukacyjne),
- w miarę dostępnych środków zminimalizowano bariery architektoniczne ograniczające udział osób z niepełnosprawnościami i szczególnymi potrzebami w życiu społeczności akademickiej,
- opracowano politykę dostępności UPP oraz zasady zapewnienia dostępności architektonicznej inwestycji i remontów UPP w zakresie wyrównywania szans osób z niepełnosprawnościami, które zostały przyjęte z początkiem 2025 r. (Zarządzenia nr 11/2025 Rektora UPP z dnia 12 lutego 2025 roku wchodzące z życie z dniem 01 stycznia 2025 r.).

Cel 3.3: Przygotowanie pomieszczenia dla rodzica lub opiekuna/opiekunki małego dziecka

Beneficjenci i beneficjentki: *członkowie wychowujący dzieci i członkinie wychowujące dzieci oraz pracownicy sprawujący opiekę i pracownice sprawujące opiekę nad osobami z niepełnosprawnościami*

Opis działań: *zaprojektowanie i przygotowanie technicznie pomieszczenia z możliwością przewijania dziecka*

Wskaźnik: $W_{C3.3}$ – liczba dostosowanych pomieszczeń

Wartość wskaźnika w 2024: $W_{C3.3(2024)} = 2$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Pełnomocnik Rektora/Pełnomocniczka Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni*

Dwie toalety przystosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, a dzięki temu obszerne pomieszczenia, zlokalizowane na parterze budynku Collegium Maximum wyposażono w przewijaki dla dzieci. Jeden znajduje się w części damskiej, a drugi w części męskiej. W pomieszczeniach możliwe jest przewijanie małych dzieci oraz inne czynności higieniczne.

Cel 3.4: Udostępnienie informacji dotyczących przepisów związanych z rodzicielstwem i opieką nad dziećmi i osobami z niepełnosprawnościami oraz diagnozowanie potrzeb osób powracających do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem

Beneficjenci i beneficjentki: *członkowie wychowujący dzieci i członkinie wychowujące dzieci oraz pracownicy sprawujący opiekę i pracownice sprawujące opiekę nad osobami z niepełnosprawnościami*

Opis działań: *przygotowanie (pod)strony internetowej z informacją, opracowanie arkusza wywiadu*

Wskaźnik: $W_{C3.4}$ – liczba wejść na stronę i liczba przeprowadzonych wywiadów

Wartość wskaźnika w 2024: $W_{C3.4(2024)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Dział Osobowy i Spraw Socjalnych*

CEL 4. Zrównoważenie reprezentacji płci w procesie rekrutacji pracowników i pracownic oraz doktorantów i doktorantek

Cel 4.1: Monitorowanie rekrutacji pracowników i pracownic oraz doktorantów i doktorantek

Beneficjenci i beneficjentki: *kandydaci i kandydatki w procesie rekrutacji*

Opis działań: *przygotowanie narzędzi w zakresie monitorowania równości płci w procesie rekrutacji*

Wskaźnik: $W_{C4.1}$ – liczba przygotowanych narzędzi

Wartość wskaźnika w 2024: $W_{C4.1(2024)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Pełnomocnik Rektora/Pełnomocniczka Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, Dział Osobowy i Spraw Socjalnych*

Cel 4.2: Opracowanie rekomendacji w zakresie rekrutacji pracowników i pracownic oraz doktorantów i doktorantek

Beneficjenci i beneficjentki: *kandydaci i kandydatki w procesie rekrutacji*

Opis działań: *przygotowanie projektów zarządzeń oraz opracowanie rekomendacji dla osób odpowiedzialnych za rekrutację*

Wskaźnik: $W_{C4.2}$ – liczba przygotowanych projektów zarządzeń, rekomendacji i procedur

Wartość wskaźnika w 2024: $W_{C4.2(2024)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Pełnomocnik Rektora/Pełnomocniczka Rektora ds. Społecznej*

Odpowiedzialności Uczelni, Dział Osobowy i Spraw Socjalnych

CEL 5. Ewaluacja skali zagrożeń związanych dyskryminacją płci, w tym molestowania seksualnego i mikroagresji

Cel 5.1: Implementacja narzędzi do ewaluacji problematyki dyskryminacji płci

Beneficjenci i beneficjentki: *Wspólnota Uniwersytetu*

Opis działań: *opracowanie ankiet i metodyki badań, przeprowadzenie i analiza rezultatów badań*

Wskaźnik: $W_{C5.1}$ – liczba raportów i analiz

Wartość wskaźnika w 2024: $W_{C5.1(2024)} = 7$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Pełnomocnik Rektora/Pełnomocniczka Rektora ds. Społecznej*

Odpowiedzialności Uczelni, Biuro ds. Ochrony Danych Osobowych i Informacji Niejawnych

Przeprowadzono dwa coroczne badania w 2022 r oraz 2023 r. obejmujące całą Wspólnotę Uniwersytetu. W ramach szeroko zakrojonych badań podjęto również kwestie dyskryminacji płci. Badania były dostępne w dwóch wersjach językowych: polskiej i angielskiej. W oparciu o te badania powstały pełne raporty, skrótowe informacje i omówienia oraz prezentacje, które były szeroko udostępniane za pośrednictwem stron internetowych oraz Wiadomości Akademickich UPP (w sumie pięć różnych publikacji). Publikacje na stronie internetowej raportu były dostępne również w wersji zgodnej ze standardami ułatwień dostępu.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

W zakresie przeprowadzonych analiz należy wskazać na następujące działania związane z poprawą sytuacji w stosunku do 2022 r.:

1. Wysoko należy ocenić działania na rzecz uelastycznienia pracy związane z wprowadzeniem pracy zdalnej. Regulacje obecne pozwalają na niedyskryminacyjne podjęcie pracy zdalnej zarówno okazjonalnej, w tym w warunkach szczególnych potrzeb związanych z wychowaniem dzieci czy opieki nad osobami z niepełnosprawnościami. Bardzo wysoko należy w tym kontekście ocenić procedowanie wielu wniosków z wykorzystaniem EOD, co znacząco skraca i jednocześnie usprawnia proces prowadzenia wielu spraw. Jednocześnie wprowadzenie VPN, które pozostaje powszechnie dostępne, umożliwia zdalne prowadzenie wielu spraw.
2. Należy również wysoko ocenić zakres monitoringu zarówno zachowań niepożądanych w miejscu pracy jak i atmosfery w miejscu pracy podejmowany w ramach regularnych badań ankietowych. W badaniach wypracowano stosunkowo spójną procedurę metodologiczną dla analizy sytuacji w UPP. Ponadto badaniem została objęta cała Wspólnota Uniwersytetu, a rezultaty badań są szeroko udostępniane w licznych publikacjach i informacjach. Badania są dostępne w dwóch wersjach językowych, a także publikowane były w wersji zgodnej ze standardami ułatwień dostępu. Wszystkie te działania zwiększają dostępność rezultatów, a same badania mają szerokie znaczenie nie tylko dla monitorowania sytuacji, ale również zwiększania świadomości w zakresie badanych zjawisk.
3. Znaczące postępy należy zauważyć w zakresie dostosowywania pomieszczeń dla rodziców z dziećmi. W chwili obecnej pojawiają się pomieszczenia umożliwiające przewijanie małych dzieci.
4. Znacząco poprawiła się sytuacja w zakresie wyrównania płci w kadrze zarządzającej. Po raz pierwszy we władzach rektorskich pojawiła się kobieta, a w wielu strukturach zarządczych znacząco poprawiła się sytuacja w zakresie reprezentacji kobiet. W chwili obecnej nie ma wydziałów, które zarządzane są bez udziału kobiet w swoich strukturach.
5. Znacząco poprawił się udział kobiet w grupie pracowników i pracownic akademickich, w szczególności w grupie pracowników i pracownic z tytułem profesora i profesorki, a więc pozostających najwyżej w hierarchii szczebli rozwoju tej grupy pracowniczej. Wzrasta jednocześnie udział kobiet w UPP.
6. W badanym okresie pojawiły się działania mające wzmocnić ofertę uczelni w zakresie zwalczania uprzedzeń związanych z płcią czy rozwiązywania

konfliktów, które związane są z przeszkoleniem pracowników i pracownic w zakresie mediacji. Podjęto współpracę z organizacjami pozarządowymi, które wspierają działania na rzecz równości płci oraz kontynuowano prace związane z adaptacjami edukacyjnymi, w tym w zakresie traktowania zgodnie z deklarowaną tożsamością płciową i używania wobec osoby wnioskującej odpowiednich zaimków.

7. Znaczące są zmiany na rzecz zwiększania dostępności uczelni dla osób z niepełnosprawnościami, w tym również w zakresie zapewnienia dostępności architektonicznej.

W świetle powyższych wniosków pojawiają się jednak pewne obszary, które w szczególności wymagają zwiększenia uwagi w kolejnych działaniach poczynając od 2025 r. Najważniejsze kwestie można podsumować następująco:

1. Pomimo działań podejmowanych na rzecz upowszechniania feminitywów w przestrzeni miejsca pracy, należy zauważyć, że w niewielkim stopniu podjęto działania na rzecz formalizacji w tym zakresie. Może to być podyktowane stosunkowo niekonkluzywną akceptacją dla feminitywów wynikającą z badań w latach 2022 i 2023. Tym niemniej, nie powstały dotychczas żadne rekomendacje czy zmiany w zakresie komunikacji formalnej, w tym w różnego rodzaju arkuszach oceny czy dokumentach ogólnouczelnianych tworzonych z wykorzystaniem feminitywów.
2. Znacząco poprawiła się struktura płci wśród kadry zarządzającej, ale jednocześnie w niektórych obszarach struktura ta znacząco odbiega od założonych celów, w szczególności wraz ze wzrostem w hierarchii organizacyjnej.
3. Stosunkowo niska jest również aktywność szkoleniowa w zakresie kadry zarządzającej poświęcona zwiększeniu świadomości w zakresie zwalczania uprzedzeń związanych z płcią, a także w zakresie kształtowania asertywności i radzenia sobie w sytuacji zachowań niepożądanych wśród pracowników i pracownic oraz studentów i studentek.
4. Należy również w większym stopniu podjąć działania w kierunku opracowania rekomendacji oraz monitorowania rekrutacji pracowników i pracownic oraz doktorantów i doktorantek w celu zrównoważenia reprezentacji płci.



UNIWERSYTET
PRZYRODNICZY
W POZNANIU

ul. Wojska Polskiego 28, 60-637 Poznań
tel. +48 61 848 70 01, e-mail: rektorat@up.poznan.pl

www.up.poznan.pl