

Plan Równości Płci dla Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie

na lata 2022–2024

Opracował Zespół ds. Planu Równości Płci

dr hab. Katarzyna Leszczyńska, prof. AGH (Wydział Humanistyczny) – przewodnicząca
mgr Katarzyna Cieślak (Szkola Doktorska, Wydział Humanistyczny)
mgr Agnieszka Chrzęszcz (Centrum e-Learningu AGH)
dr hab. Jacek Gądecki, prof. AGH (Wydział Humanistyczny)
dr inż. Krzysztof Kluza (Wydział Elektrotechniki, Automatyki, Informatyki i Inżynierii Biomedycznej)
dr Joanna Pyrkosz-Pacyna (Wydział Humanistyczny)
dr hab. Dariusz Wojakowski, prof. AGH (Wydział Humanistyczny)

oraz mgr Magdalena Pisula (Centrum e-Learningu AGH)

Konsultacje i współpraca: Zespół Pełnomocniczki Przewodniczącego Uczelnianej Rady Samorządu Studentów AGH ds. Równości

Wiktoria Sitko, Pełnomocniczka Przewodniczącego URSS AGH ds. Równości
Dominika Burnagiel
Mikita Yakimovich

Wstęp	3
Plan równości płci: geneza i definicje	3
Etapy przygotowywania i realizacji Planu Równości Płci	4
Pojęcia, którymi posługujemy się w Planie	4
Diagnoza	7
Metodologia badań	8
Charakterystyka badanej zbiorowości w badaniach ilościowych	9
KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W STRUKTURZE AGH. KARIERY KOBIET I MĘŻCZYŹN W AGH	12
PŁEĆ A PROCESY I ORGANY DECYZYJNE W AGH	15
PŁEĆ A BADANIA NAUKOWE ORAZ NAUCZANIE W AGH	19
GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I PRYWATNEGO W AGH	23
ZACHOWANIA DYSKRYMINUJĄCE ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ. MOLESTOWANIE SEKSUALNE	26
Cele, działania, wskaźniki	33
CEL 1. Zwiększenie świadomości wagi równego traktowania oraz zwiększanie wiedzy o przyczynach, skutkach i przejawach nierównego traktowania ze względu na płeć	35
CEL 2. Wspieranie równego dostępu do karier naukowych i procesów rekrutacji (w tym zasobów i awansów)	38
CEL 3. Wspieranie godzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego, w tym ról opiekuńczych, przez osoby pracujące i studiujące w AGH	40
Cel 4. Zwiększenie różnorodności, w tym równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych na różnych poziomach struktury organizacyjnej uczelni	43
CEL 5. Zapewnienie kształcenia oraz zatrudnienia zgodnie z regułami bezpieczeństwa i przeciwdziałania przejawom seksizmu, molestowania i molestowania seksualnego	44
Bibliografia	47
ANEKS	49
Tabele	49
Akronimy nazw wydziałów i centrów badawczych	52

Wstęp

Plan równości płci: geneza i definicje

Przekazujemy Państwu Plan Równości Płci (*Gender Equality Plan*) dla Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie na lata 2021–2024. Głównym celem naszych prac nad Planem było wypracowanie rozwiązań instytucjonalnych, które będą wsparciem dla osób studiujących i pracujących w AGH. Chcemy, aby nasza uczelnia była miejscem równych szans, wolnym od uprzedzeń i dyskryminacji, zapewniającym bezpieczeństwo osobom pracującym i studiującym, w którym szacunek dla drugiego człowieka, równe traktowanie i poszanowanie różnorodności są ważnymi wartościami.

Jak pokazują liczne badania (np. Bühner et al., 2020; Díaz-García et al., 2013, Department for Business, Innovation & Skills, 2013), poszanowanie i wspieranie różnorodności i równego traktowania w profesjonalnych organizacjach wpływa na dobrostan i poczucie bezpieczeństwa związanych z nimi osób. Poczucie bezpieczeństwa ma szczególne znaczenie w organizacjach zajmujących się kształceniem, ponieważ procesy efektywnego uczenia się i rozwoju naukowego nie mogą odbywać się w poczuciu zagrożenia i długotrwałego stresu, które są często doświadczeniem osób dyskryminowanych. Różnorodność i równe traktowanie mają również wpływ na rozwój całej organizacji, wzrost kreatywności i innowacyjności, które są kluczowe w edukacji i nauce. Różnorodność w organizacjach daje dostęp do różnych talentów, perspektyw i punktów widzenia, otwiera organizację na nowe rozwiązania problemów, co jest szczególnie ważne dziś w kontekście dynamicznych zmian gospodarczych, technologicznych czy społecznych.

Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie jest jedną z najlepszych uczelni w kraju, jest ceniona w międzynarodowym środowisku naukowym, co roku wybierana jako miejsce kształcenia przez wielu młodych ludzi. Pozycja naszej uczelni obliguje więc do nieustannego doskonalenia. Jedną z inicjatyw, które mają to zapewnić, jest niniejszy Plan.

W Polsce równe traktowanie jest wartością chronioną przez Konstytucję (Art. 32. 1 – zasada równego traktowania, Art. 32. 2 – zasada niedyskryminacji). Równość płci w nauce jest również regułą, która ma swój wyraz w ważnych dokumentach instytucji publicznych w Polsce. W 2016 roku na prośbę Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego orzekła, że „przestrzeń akademicka powinna być wolna od wszelkich form dyskryminacji, zaś jakiegokolwiek jej przejawy powinny spotykać się ze zdecydowanym przeciwdziałaniem. (...) Sprawa przeciwdziałania dyskryminacji jest, zdaniem Rady Głównej, na tyle ważna, że warto rozważyć wzbogacenie o stosowne zapisy statutów uczelni, jako najważniejszych aktów wewnętrznych regulujących ich działanie” (Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego, 2016). O wartości równego traktowania i konieczności przeciwdziałania dyskryminacji m.in. ze względu na płeć wypowiadał się również niejednokrotnie Rzecznik Praw Obywatelskich, wskazując jednak na brak „systemowych rozwiązań zapobiegających mobbingowi i molestowaniu na uczelniach wyższych oraz skutecznych mechanizmów reakcji” (Rzecznik Praw Obywatelskich 2021).

Reguły antydyskryminacyjne odnoszące się do płci i wspierające równe traktowanie zostały zapisane również w Regulaminie pracy AGH wprowadzonym 16 września 2019 roku. AGH jest zobowiązana do przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć (par. 6 ust. 1 pkt 4), a także wspierania prawa osób pracujących do jednakowego i równego traktowania przez pracodawcę (par. 26 ust. 1 pkt 4). Jak pokazują jednak badania przeprowadzone przez Zespół ds. Planu Równości Płci, niektóre osoby pracujące, szczególnie zaś studiujące mogą doświadczać w AGH sytuacji, które noszą znamiona dyskryminacji, molestowania, w tym molestowania seksualnego. Napotykają także bariery związane z godzeniem życia rodzinnego i zawodowego na różnych etapach drogi zawodowej. Jak pokazują wyniki badań Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, opublikowane w raporcie *Molestowanie na polskich uczelniach publicznych* (Gerlich 2019), analizy Rzecznika Praw

Obywatelskich w dokumencie *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów* (2019), ale również raporty międzynarodowe, np. *Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector* grupy roboczej ERAC (Standing Working Group on Gender in Research and Innovation) z 2020 roku, doświadczenie dyskryminacji i molestowania seksualnego w uczelniach wyższych jest powszechne i wymaga systematycznego przeciwdziałania.

Równość płci jest wartością określoną w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, dokumentach wydanych w 2005 roku jako zalecenie Komisji Europejskiej, skierowanych do osób pracujących naukowo, kierujących instytucjami naukowymi i finansującymi badania naukowe. Działania Komisji Europejskiej na rzecz równouprawnienia płci w badaniach naukowych i innowacjach stały się częścią szerszej strategii zaplanowanej na lata 2020–2025, której celem jest wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA). Narzędziem wspierającym równouprawnienie płci wśród naukowców i naukowiek jest m.in. Plan Równości Płci (*Gender Equality Plan*, dalej: GEP), dokument, który diagnozuje i rekomenduje działania wspierające praktyki równego traktowania w publicznych instytucjach naukowych. Obszary kluczowe dla osiągnięcia równości płci są następujące:

1. Równość w rozwoju karier naukowych i rekrutacji;
2. Równowaga płci w procesach i organach decyzyjnych na uczelniach;
3. Włączenie wymiaru płci do projektowania badań naukowych i dydaktyki;
4. Równowaga między życiem rodzinnym a pracą zawodową;
5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Etapy przygotowywania i realizacji Planu Równości Płci

Zespół ds. Planu Równości Płci w AGH (dalej: Zespół ds. GEP) został powołany przez JM Rektora profesora Jerzego Lisa w sierpniu 2021 roku. Prace zespołu ds. Planu Równości Płci były podzielone na kilka etapów:

- Pierwszym z nich były analiza i diagnoza wyżej wymienionych obszarów (tj. karier naukowych, procesów i organów decyzyjnych, badań naukowych) w wybranych jednostkach AGH pod kątem płci, w celu zidentyfikowania dobrych praktyk, a także uprzedzeń i nierówności ze względu na płeć. Na tym etapie zespół korzystał z różnych narzędzi do analizy, rekomendowanych m.in. przez European Institute for Gender Equality (EIGE), w tym Gender Analysis, Gender Audit, Gender Impact Assessment. Szczegółowa metodologia badań została przedstawiona w dalszej części dokumentu. Kategoria płci w analizach była ujęta jako kategoria intersekcyjna, to znaczy wchodząca w związki np. z pozycjami władzy i podległości, kategoriami wieku czy dietności.
- Drugim etapem było określenie celów oraz działań kluczowych dla wspierania równego traktowania i zapobiegania dyskryminacji; cele te i działania zostały przedstawione w dokumencie.
- Trzeci etap zakłada wdrożenie zaplanowanych działań, a jego realizacja jest przewidziana do 2024 roku, z możliwością przedłużenia w następnych latach.
- Czwarty etap zakłada monitorowanie i ewaluację realizowanych działań, a także weryfikację celów i środków określonych w planie. Ten etap będzie realizowany od 2023 roku.

Pojęcia, którymi posługujemy się w Planie

Definicje pojęć przygotowano na podstawie specjalistycznej literatury przedmiotu wskazanej w bibliografii (np. Risman, Davis 2013, Bendl & Schmidt 2010, Rzecznik Praw Obywatelskich 2018).

Gender – zbiór norm i reguł społecznych, przekonań i stereotypów, ról społecznych, praktyk czy wyobrażeń kulturowych dotyczących płci, w tym kobiecości i męskości, które powstają w wyniku procesów społecznych, kulturowych, ekonomicznych, a także historycznych. O społeczno-kulturowym wymiarze płci świadczą np. zmiany w edukacji i wzrost zaangażowania kobiet w naukę, które zaszły w ostatnim stuleciu. Ważnym elementem gender jest różnica płciowa, która w zależności od uwarunkowań społeczno-kulturowych może przekształcać się w nierówności społeczne. Gender realizuje się w relacjach społecznych, w tym interpersonalnych, ale również może mieć swój wyraz na poziomie kultury organizacyjnej i rozwiązań instytucjonalnych pośrednio lub bezpośrednio dotyczących płci.

Segregacja pozioma – przypisanie jednej z płci do danego obszaru tematycznego, sektora, dziedziny, dyscypliny. Segregacja horyzontalna przejawia się w umiejscowieniu kobiet i mężczyzn w odrębnych sektorach życia społecznego, przy czym różnica ta nie jest neutralna, to znaczy kobiety i mężczyźni zajmują pozycje społeczne o różnym prestiżu i społecznej atrakcyjności.

Segregacja pionowa – płeć jest czynnikiem determinującym ułożenie jednostek w hierarchii społecznej; segregacja horyzontalna pojawia się jako struktura władzy zróżnicowana ze względu na płeć; cechuje ją obecność takich barier, jak szklany sufit, szklane ruchome schody czy lepka podłoga.

Lepka podłoga – dominacja liczbowa kobiet na stanowiskach najniższych, najsłabiej wynagradzanych, mało sprawczych; feminizacja niskich pozycji w strukturze instytucji.

Szklany sufit – niewidzialna bariera utrudniająca kobietom zajmowanie wysokich stanowisk; dominacja liczbowa mężczyzn na stanowiskach najwyższych w danej jednostce/strukturze; maskulinizacja władzy.

Tokenizm – marginalizacja, która w sytuacji formalnego równouprawnienia sprowadza np. kobiety do ról symbolicznych reprezentantek (np. w gronie mężczyzn jest kobieta, która jest traktowana jak ozdoba, a w rzeczywistości nie ma siły sprawczej; w sytuacji, gdy jest podobna liczba mężczyzn i kobiet, te ostatnie mogą pełnić funkcje mało istotne).

Szklane ruchome schody – dominowanie liczbowe mężczyzn na stanowiskach najwyższych w danej jednostce/strukturze, w której większość osób pracujących to kobiety.

Szklane ściany – segregacja płci w organizacjach zawodowych, w wyniku której kobiety zajmują pozycje pomocnicze, wspierające, administracyjne, z których trudno awansować na stanowiska wyższe i decyzyjne. Segregacja ta jest powiązana ze społecznymi procesami i zjawiskami, np. z kulturą organizacyjną czy polityką zatrudnieniową danej organizacji.

Nieszczelny rurociąg (ang. *leaky pipeline*) – zmniejszanie się udziału kobiet na kolejnych etapach kariery (szczególnie po uzyskaniu doktoratu) m.in. w naukach związanych ze STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

Mikronierówności – drobne, często nieuświadomione i nieintencjonalne, deprecjonujące zachowania werbalne i niewerbalne, które prowadzą do wykluczenia. Mogą mieć formę mikroagresji (Edukacja Antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski 2010).

Dyskryminacja bezpośrednia – jawne ograniczanie dostępu do różnych zasobów (np. ekonomicznych, społecznych, symbolicznych, edukacyjnych) ze względu na społeczną cechę (np. płeć, rasę, tożsamość etniczną, wiek czy niepełnosprawność). Może przybierać formy werbalne i niewerbalne.

Dyskryminacja pośrednia – niejawne ograniczanie dostępu do zasobów, które realizuje się pod pozorem neutralnych, równościowych reguł, instytucji czy przepisów. Jest widziana dopiero z szerszej perspektywy i w kontekście. Przykładem są równe wymogi stawiane wszystkim osobom studiującym, nieuwzględniające np. niepełnosprawności niektórych z nich (np. wymóg egzaminu pisemnego realizowanego w ograniczonym czasie nieuwzględniający osób z niepełnosprawnością wzrokową).

Molestowanie – każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (Rzecznik Praw Obywatelskich 2018).

Molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (Rzecznik Praw Obywatelskich 2018). Może przybierać różne formy werbalne i niewerbalne, w tym niestosowne żarty, komentarze, insynuacje, szantaż emocjonalny, dotykanie, nagabywanie, itd.

Diagnoza

Metodologia badań

W przygotowaniu strategii GEP wykorzystano metody właściwe dla nauk społecznych, w tym m.in.:

1. Ilościowe analizy składów osobowych AGH pod względem rozmieszczenia w strukturach AGH kobiet i mężczyzn;
2. Analizę treści dokumentów formalnych pod kątem obecności tematów związanych z płcią lub regulacji, które mogą wpływać na płć bądź w jakimś stopniu pośrednio albo bezpośrednio dotyczyć płci (regulamin pracy AGH, regulamin studiów, statut, misja, itd.);
3. Badania jakościowe, eksploracyjne i pogłębione dotyczące doświadczeń równości w strukturach AGH;
4. Badania ilościowe dotyczące generalnej diagnozy sytuacji.

Zespół ds. GEP rozpoczął badania od analizy danych instytucjonalnych dotyczących rozmieszczenia kobiet i mężczyzn w strukturach uczelni. Dane zostały udostępnione zespołowi przez różne jednostki instytucjonalne w obrębie AGH, w tym m.in. Centrum Obsługi Projektów, Centrum Organizacji Kształcenia, Centrum Spraw Pracowniczych, Centrum Spraw Studenckich, Centrum Rekrutacji, Dział Współpracy z Zagranicą czy Szkołę Doktorską AGH, a także wiele innych. Zespół przeanalizował dane ilościowe na temat pozycji zajmowanych przez kobiety i mężczyzn w strukturze pracowniczej i studenckiej na wydziałach i w innych jednostkach AGH, a także w ramach dyscyplin naukowych, w organach decyzyjnych na różnych szczeblach uczelni czy procesach rekrutacji. Inne dane poddane analizie dotyczyły uzyskiwanych wynagrodzeń podstawowych, nagród oraz udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych. Na podstawie analizy danych instytucjonalnych zespół dokonał diagnozy struktur AGH pod kątem zjawisk takich jak segregacja pozioma i pionowa, a także wytypował rozmówców i rozmówczynie do badań jakościowych.

Badania jakościowe zrealizowano w oparciu o pogłębione wywiady indywidualne (*Individual In-Depth Interview* – IDI) i wywiady zbiorowe z sugerowaną listą pytań. Były to:

- wywiady biograficzne przeprowadzone z 20 osobami studiującymi, słuchaczami i słuchaczkami Szkoły Doktorskiej AGH, a także pracującymi w różnych obszarach administrowania uczelnią oraz zajmującymi się pracą badawczo-dydaktyczną,
- wywiady eksperckie, pozbawione wątków biograficznych, przeprowadzone z 11 osobami pełniącymi kluczowe role w uczelni.

Dzięki wywiadam możliwe okazało się poznanie doświadczeń równości i potrzeb związanych z nierównym traktowaniem konkretnych osób. Dzięki nim wyłoniono istotne zagadnienia, tematy i problemy, które uwzględniono następnie w przygotowaniu kwestionariusza ankiety.

Kolejnym krokiem było opracowanie i przeprowadzenie anonimowej ankiety wśród osób zatrudnionych zarówno na stanowiskach dydaktyczno-badawczych¹, administracyjnych, inżyniersko-technicznych, jak również w środowisku studenckim, w tym wśród osób studiujących w Szkole Doktorskiej i na studiach doktoranckich. E-maile informujące o badaniach ankietowych zostały przesłane wraz z zaproszeniem JM Rektora do wszystkich osób pracujących i studiujących posiadających adresy w domenie agh.edu.pl.

Wszystkie dane pozyskane z ankiet były i są przechowywane w wewnętrznych systemach AGH. Badanie miało charakter dobrowolny oraz anonimowy.

Dane wśród grupy osób pracujących w AGH zostały zebrane w dniach 6–13 października 2021 roku, analizie poddano 2001 ankiet, a wskaźnik zwrotu (*response rate*) osiągnął poziom 43%. Dane wśród osób studiujących zostały zebrane w dniach 18–25 października 2021 roku, ogółem uzyskano 3438 odpowiedzi, w tym od 315 doktorantów i doktorantek. Wskaźnik zwrotu (*response rate*) wśród wszystkich osób studiujących wyniósł 22% (w tym wśród doktorantów i doktorantek 30%). Ze względu

¹ W dokumencie posługujemy się uogólnioną kategorią pracowników dydaktyczno-badawczych (nauczycieli i nauczycielek akademickich), obejmującą osoby zatrudnione na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych; gdy znaczenie ma różnica między stanowiskami dydaktycznymi a badawczo-dydaktycznymi i badawczymi, zaznaczamy to w tekście.

na sygnały dotyczące wygaśnięcia sesji podczas wypełniania ankiet analizie poddano również kwestionariusze wypełnione w 78% w przypadku pracowników/pracowniczek i w 77% w grupie osób studiujących.

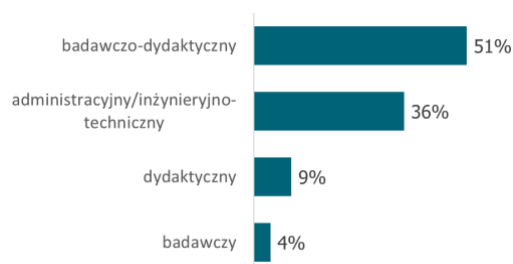
Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem systemu LimeSurvey. Zagregowane dane ilościowe zostały poddane analizie statystycznej w programie SPSS, natomiast dane jakościowe z pytań otwartych przeanalizowano z wykorzystaniem programu MAXQDA 11 i 12.

Charakterystyka badanej zbiorowości w badaniach ilościowych

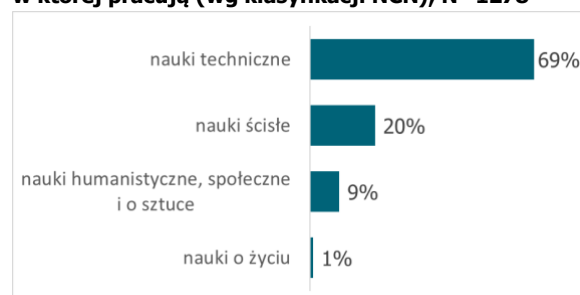
W badaniu opinii pracowniczej dotyczącej zagadnień związanych z Planem Równości Płci w AGH wzięło udział 2001 osób, w tym 52% mężczyzn oraz prawie 48% kobiet, osoby niebinarne stanowiły 0,3% badanej grupy. Co druga osoba badana jest zatrudniona na stanowisku badawczo-dydaktycznym (51%), drugą pod względem liczebności grupę stanowią osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych/inżyniersko-technicznych (36%). Niemal sześć na dziesięć osób badanych (59%) ma staż pracy w AGH powyżej 11 lat, a znaczną grupę stanowią respondenci i respondentki z ponad 25-letnim stażem pracy – co piąta badana osoba (20%) posiada taki staż pracy w AGH.

Wśród osób pracujących z grup: badawczo-dydaktycznej, badawczej oraz dydaktycznej, które wzięły udział w badaniu, co druga (49%), ma stopień doktora, a ponad ¼ (27%) doktora habilitowanego. Najczęściej byli to reprezentanci i reprezentantki nauk technicznych (69%) oraz nauk ścisłych (20%). Dwóch na trzech (66%) pracowników w tej grupie to mężczyźni.

Wykres 1. Podział respondentów i respondentek ze względu na zatrudnienie w grupie stanowisk, N=2001



Wykres 2. Podział respondentów i respondentek z grupy badawczo-dydaktycznej, badawczej oraz dydaktycznej ze względu na dyscyplinę naukową w której pracują (wg klasyfikacji NCN), N=1278



Osoby badane zatrudnione w grupie stanowisk administracyjnych oraz inżyniersko-technicznych to w większości specjaliści (41%) bądź starsi specjaliści (19%). Przewagę stanowią kobiety stanowiące niemal ¾ (72%) tej grupy (tabela 1).

Wykres 3. Podział respondentów i respondentek z grupy administracyjnej oraz inżynieryjno-technicznej ze względu na zajmowane stanowisko, N=723

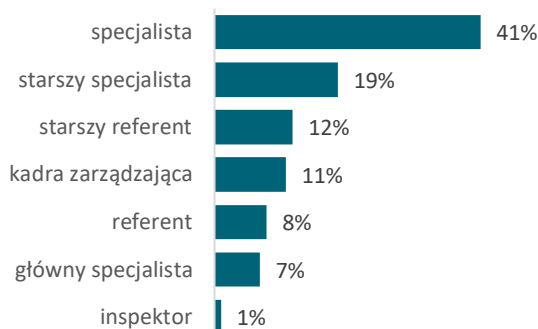


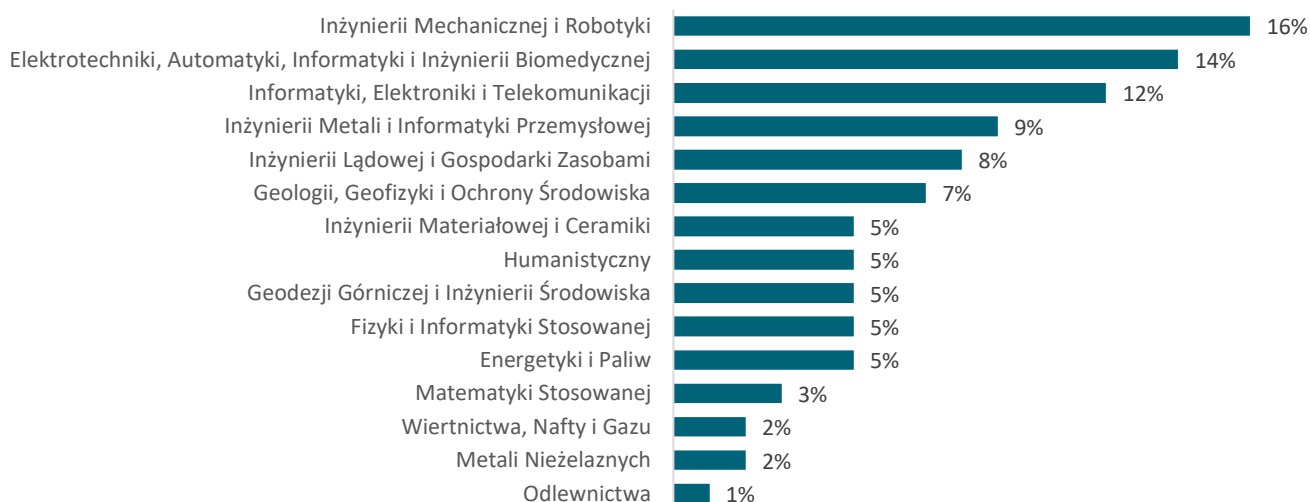
Tabela 1. Podział respondentów i respondentek ze względu na płeć w ramach grup stanowisk*

	Kobieta	Mężczyzna
administracyjne/inżynieryjno-techniczne	72%	27%
badawczo-dydaktyczne, badawcze, dydaktyczne	34%	66%

*Dane w wierszach nie sumują się do 100%, tabela nie obejmuje wszystkich opcji odpowiedzi pod kątem płci.

W badaniu skierowanym do osób studiujących nieco ponad połowę (55%) stanowili mężczyźni, 43% – kobiety, natomiast 1% – osoby niebinarne; 1% badanych nie udzielił odpowiedzi na pytanie o płeć. W badanej grupie najwięcej osób reprezentowało wydziały: Inżynierii Mechanicznej i Robotyki (16%), Elektrotechniki, Automatyki, Informatyki i Inżynierii Biomedycznej (14%) oraz Informatyki, Elektroniki i Telekomunikacji (12%).

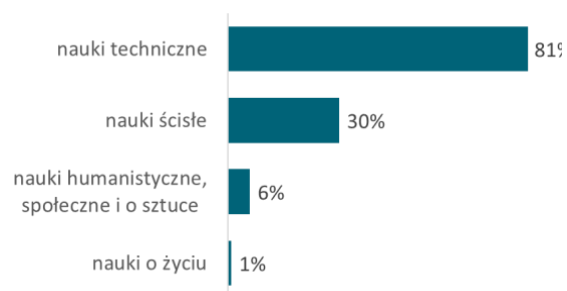
Wykres 4. Podział respondentów i respondentek ze względu na wydziały, N=3438*



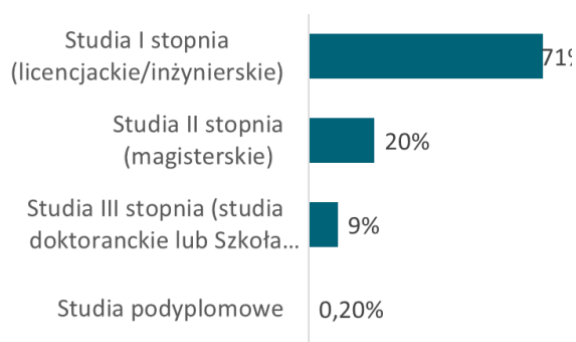
* Dane nie sumują się do 100% – możliwość wyboru kilku odpowiedzi.

Ośmiu na dziesięciu (81%) respondentów studiuje kierunek należący do nauk technicznych, a niemal jeden na trzech (30%) kierunek związany z naukami ścisłymi. Zdecydowana większość osób badanych studiuje na I stopniu studiów; taki poziom kształcenia zadeklarowało 71% osób.

Wykres 5. Podział respondentów i respondentek ze względu dziedzinę, do której należy studiowany kierunek (wg klasyfikacji NCN), N=3438*



Wykres 6. Podział respondentów i respondentek ze względu poziom studiów, N=3438*



* Dane nie sumują się do 100% – możliwość wyboru kilku odpowiedzi.

KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W STRUKTURZE AGH. KARIERY KOBIET I MĘŻCZYZN W AGH

PROPORCJE ZATRUDNIENIA

- W 2021 roku w AGH wśród 2180 osób pracujących na **stanowiskach dydaktyczno-badawczych** (jako nauczycielki i nauczyciele akademicy) **30,5% stanowią kobiety, zaś 69,5% mężczyźni**. Największe dysproporcje są obecne w WEAIIB² (prawie 90% pracowników mężczyzn), WIEiT (prawie 89%), WIMiR (ponad 89%). Najmniejsze dysproporcje (między 50% a 60%) są widoczne na 5 wydziałach: WILiGZ, WZ, WH, WIMiC, WGGiOŚ (zob. tabela 2 w aneksie dokumentu). Jedyną jednostką zajmującą się nauczaniem, w której liczbowo dominują kobiety, jest Studium Języków Obcych (89% pracowników stanowią kobiety).
- Kobiety **zajmują 65% stanowisk administracyjnych, mężczyźni zaś 34%**. W administracji najbardziej sfeminizowanymi jednostkami organizacyjnymi są: kwestura (94% stanowią kobiety), Szkoła Doktorska AGH (100% to kobiety), Centrum Spraw Pracowniczych (98%). Mężczyźni dominują liczbowo w 6 jednostkach: Centrum Energetyki AGH, Centrum UNESCO, WO, Studium Wychowania Fizycznego i Sportu, Centrum Rozwiązań Informatycznych i Pionie Kanclerza.

ZAROBKI I NAGRODY

- Analizie została poddana **płaca zasadnicza**, bez wysługi lat czy dodatków funkcyjnych/zadaniowych i premii. Podstawą analiz były dane instytucjonalne uwzględniające zróżnicowanie wynagrodzeń uzyskiwanych przez kobiety i mężczyzn, zajmujących te same typy stanowisk. Płynie z nich wniosek, że w AGH kobiety zarabiają statystycznie mniej niż mężczyźni (wyjątkiem są stanowiska asystenckie).
- Zidentyfikowana na etapie diagnozy luka płacowa będzie poddana bardziej szczegółowej i pogłębionej analizie na dalszych etapach pracy związanych z wdrażaniem GEP.
- We wszystkich typach nagród statystycznie częściej partycypują mężczyźni, choć ich udział jest **proporcjonalny** względem liczby kobiet i mężczyzn w całej zbiorowości nauczycieli akademickich. W I filarze w 2021 roku (za 2019–2020) 29% wszystkich nagród uzyskały kobiety; w II filarze kobiety partycypowały w 30% nagród tego typu.
- Aspekt równości płac wyraźnie częściej pojawiał się w komentarzach kobiet niż mężczyzn, wraz z postulatem większej przejrzystości dotyczącej wynagrodzeń czy konieczności wyrównania płac na tych samych stanowiskach i dla osób o podobnych kompetencjach.

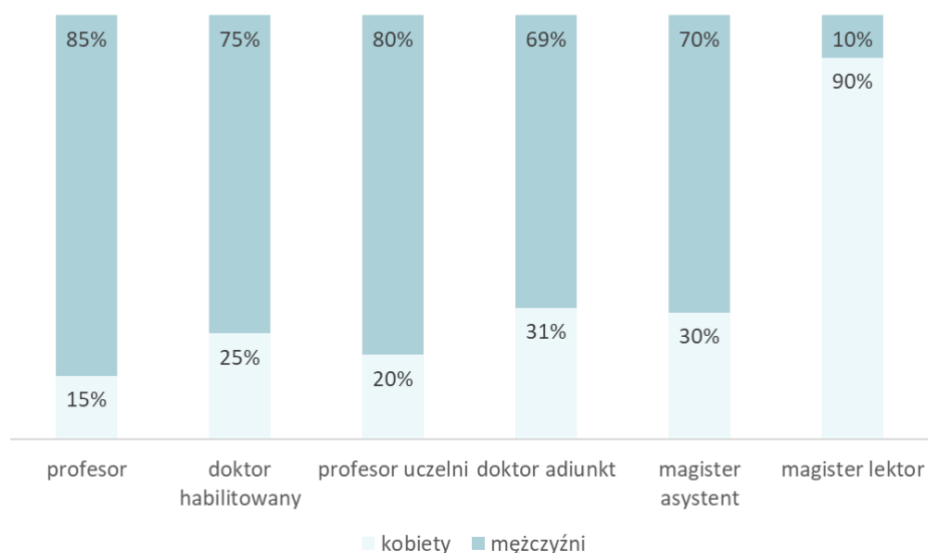
KARIERA NAUKOWA

- Wśród wszystkich stopni doktora habilitowanego między 2018 a 2020 rokiem (w sumie 187 osób), 29% uzyskały kobiety (55 osób). Ma to bez wątpienia związek ze strukturą zbiorowości pracowników w AGH. **Niemniej jednak różnice te zmniejszają się na etapie uzyskiwania profesury**. Tu 37% tytułów uzyskały kobiety (43 mężczyzn i 16 kobiet) (zob. wykres 7).
- W komentarzach osób, które wzięły udział w badaniu, pojawiały się głosy o trudniejszej sytuacji kobiet w zakresie budowania swojej kariery naukowej w porównaniu do mężczyzn. Część badanych podkreślała znacznie większe zaangażowanie w prace opiekuńcze jako czynnik utrudniający budowanie karier naukowych. Przywoływano także sytuacje związane z powrotem do pracy badawczo-dydaktycznej po urlopach rodzicielskich i wychowawczych (np. zmiana dotychczasowych zajęć wymagająca dodatkowego wysiłku przy przygotowaniu nowych bezpośrednio po powrocie, dostosowanie terminów zajęć do godzin otwarcia placówek opiekuńczych). **Podkreślana przez**

² Akronimy nazw wydziałów zostały wyjaśnione w aneksie dokumentu.

respondentów i respondentki elastyczność czasu pracy sprzyja godzeniu obowiązków, powoduje również postrzeganie pracy na uczelni jako bezpiecznej, łatwej do godzenia z obowiązkami domowymi. Pojawia się tutaj zjawisko charakteryzowania stanowisk dydaktyczno-badawczych jako „pracy naukowej” mężczyzn i „pracy na uczelni” kobiet.

Wykres 7. Stopnie naukowe, stan na 31.05.2021



KARIERA ADMINISTRACYJNA

- Zwracano uwagę na „krótką ścieżkę kariery” związaną z pracownikami i pracownicami administracji, a także brak jasno sprecyzowanej ścieżki kariery pracowników zatrudnionych w tym sektorze Akademii. Opisywane zjawiska dotyczyły niskiego statusu pracy administracyjnej względem pracy badawczo-dydaktycznej, a co z tym się wiąże, niewystarczającego doceniania tej formy pracy oraz interpretowania zachowań i komunikatów pracowników dydaktyczno-badawczych względem osób na stanowiskach administracyjnych jako poniżających czy deprecjonujących wobec nich, bez wskazania na płeć.

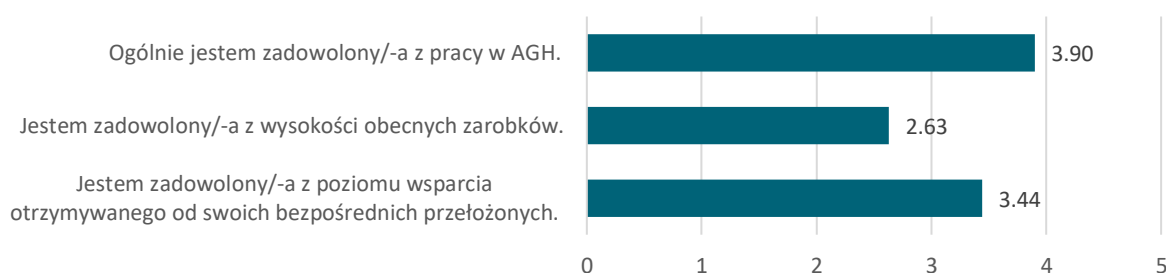
OSOBY STUDIUJĄCE

- W 2020 roku na studiach stacjonarnych I stopnia kobiety stanowiły 35% liczby studiujących. Na studiach stacjonarnych II stopnia kobiety stanowiły w 2020 roku 41% studentów/ek. Notuje się niewielką tendencję spadkową udziału kobiet wśród osób studiujących od 2017 roku dla I i II stopnia.
- Największe dysproporcje w udziale kobiet pojawiają się na wydziałach prowadzących kierunki informatyczne oraz najbardziej popularne w AGH: WEAIiIB (24%), WIEIiT (13%), WIMiIR (14%).
- Na wydziałach, które prowadzą mało liczne kierunki, niedominujące w profilu AGH, widoczna jest przewaga kobiet wśród osób studiujących: WGGiIŚ, WIMiC, WZ, WMS oraz WH. Wyjątkiem w tym zestawieniu jest WILiGZ, który liczy ponad 1000 osób studiujących na pierwszym stopniu. Niemal równa proporcja kobiet i mężczyzn wśród osób studiujących widoczna jest na WMN.
- Struktura płci z I stopnia powielana jest na II stopniu studiów. Na wydziałach, gdzie dominują liczbowo studentki, na II stopniu różnica płci jest bardziej znacząca (67–73%). Natomiast na kierunkach informatycznych na II stopniu studiuje mniej niż 15% kobiet (zob. tabela 3 w aneksie dokumentu).

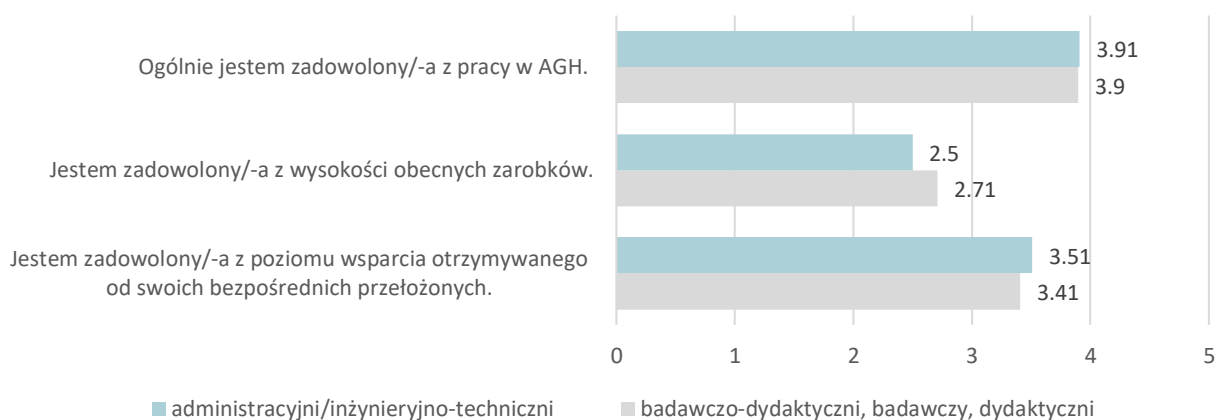
ZADOWOLENIE Z PRACY

- Wśród respondentów występują niewielkie różnice w opiniach dotyczących miejsca pracy ze względu na płeć, kobiety nieco niżej oceniają uczelnię w niemal wszystkich kategoriach. Najniżej ocenione zostało zadowolenie związane z **wysokością zarobków** oraz **poczuciem wpływu na decyzje** podejmowanie w Uczelni. Najwyżej oceniona została **relacja z przełożonymi** w kontekście otrzymywanego od nich wsparcia oraz **doceniania** przez nich wykonywanej pracy. Największe różnice między oceną kobiet i mężczyzn występują w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach dydaktyczno-badawczych w obszarze doceniania przez przełożonych oraz sprawiedliwego, przejrzystego obciążania obowiązkami. Z kolei wśród osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych kobiety deklarują mniejszy wpływ na podejmowane decyzje niż mężczyźni.

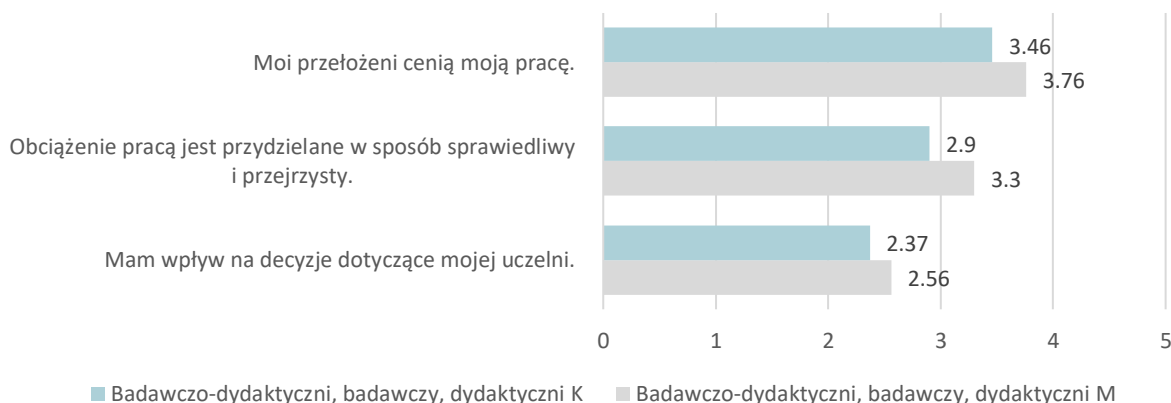
Wykres 8. Średni poziom zadowolenia osób pracujących w AGH, N=1974

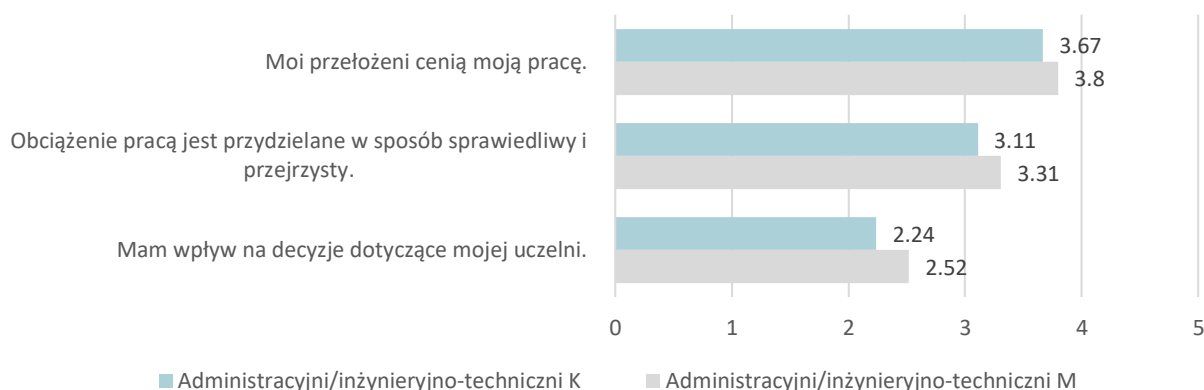


Wykres 9. Średni poziom zadowolenia ze względu na grupę pracowników



Wykres 10. Ocena wśród pracowników dydaktyczno-badawczych



Wykres 11. Ocena wśród pracowników administracyjnych**Analiza danych wskazuje na:**

- Istnienie zjawiska niewidzialnych barier utrudniających awans w strukturach administracyjnych („szklane ściany”, patrz: słowniczek);
- Dysproporcje w zarobkach między kobietami a mężczyznami zatrudnionymi w AGH;
- Zjawisko nieszczelnego rurociągu, czyli zmniejszania się liczebności kobiet w miarę rozwoju kariery naukowej.

Pytania, które warto postawić, odnoszą się do barier doświadczanych przez kobiety na różnych etapach pracy naukowej oraz do roli *work-life balance* w czasie, który przypada na prace habilitacyjne.

POTRZEBY I OCZEKIWANIA OSÓB BADANYCH DOTYCZĄCE RÓWNEGO TRAKTOWANIA W OBSZARZE KARIERY ZAWODOWEJ

Respondenci w komentarzach do ankiety i wywiadach wskazują zarówno na główne potrzeby, jak i na rozwiązania w obszarze **kariery**:

1. wydajniejszą organizację miejsca pracy oraz efektywniejsze zarządzanie, w tym automatyzację przepływu dokumentów i zmniejszenie biurokracji, co może usprawnić pracę na stanowiskach administracyjnych i związanych z organizacją, a tym samym odciążyć pracowników dydaktyczno-badawczych w pracy organizacyjnej;
2. elastyczny czas pracy oraz praca zdalna dla osób pracujących na stanowiskach administracyjnych i naukowych zwiększa szansę na godzenie pracy z obowiązkami opiekuńczymi;
3. respektowanie czasu wolnego od pracy (urlopy, zwolnienia) bez konieczności wykazywania dostępności online;
4. transparentność wynagrodzeń;
5. zmniejszenie presji wobec pracowników naukowych w ciąży i przebywających na urloпах opiekuńczych na szybki powrót do obowiązków zawodowych;
6. docenienie pracy osób pracujących na stanowiskach administracyjnych;
7. zwiększenie rangi pracowników dydaktycznych wobec badawczo-dydaktycznych, wdrożenie ścieżki kariery profesora dydaktycznego.

PŁEĆ A PROCESY I ORGANY DECYZYJNE W AGH

Na podstawie analizy danych instytucjonalnych zrekonstruowano miejsce kobiet i mężczyzn w organach decyzyjnych w Akademii Górniczo-Hutniczej. Możemy mówić o zjawisku **segregacji pionowej**, czyli o znaczącej przewadze liczbowej mężczyzn na różnych szczeblach władzy w AGH.

Wyniki poniższych analiz obejmują dwie ostatnie kadencje. Choć jak zaznaczono wcześniej, struktura pracownicza jest **zróżnicowana** ze względu na płeć (wśród osób pracujących na stanowiskach nauczycieli akademickich ok. 30% to kobiety, w administracji zaś stanowią one 65% osób zatrudnionych), **nierówności we władzach AGH nie odzwierciedlają tego zróżnicowania**. W większości organów decyzyjnych maskulinizacja pozycji władzy przekracza 70%.

JEDNOSTKI CENTRALNE

- W obecnej kadencji 2020–2024 **100%** stanowisk **Kolegium Rektorskiego** zajmują mężczyźni (w sumie 6 mężczyzn), a w kadencji 2016–2020 zajmowali oni ponad 83% stanowisk (jedną prorektorką była kobieta).
- W **Senacie** kobiety pod względem liczbowym stanowią mniejszość. W obu analizowanych kadencjach członkowie Senatu z głosem doradczym to w przeważającej mierze mężczyźni (78% w 2016–20 i 84% w 2020–24). W kadencji 2016–20 83% mężczyzn miało głos stanowiący, w obecnej kadencji odsetek mężczyzn z głosem stanowiącym to 66%.
- W **Radzie Uczelni** znacząca jest nierównowaga płci w obu ostatnich kadencjach. Na 5 stanowisk w Radzie, w kadencjach 2018/19–2020 i 2021–23 jedno miejsce zajmuje kobieta.

WYDZIAŁY I INNE JEDNOSTKI PODSTAWOWE

- W przypadku udziału kobiet i mężczyzn we władzach dostrzec można dysproporcję płci w obrębie kluczowych funkcji pełnionych na poziomie jednostek podstawowych AGH, takich jak wydziały, centra dydaktyczne (SJO, SWFiS), centra badawcze — Akademickie Centrum Materiałów i Nanotechnologii (ACMiN) oraz Szkoła Doktorska (SD).
- Dysproporcje płciowe są obecne na poziomie obsady dziekanów wydziałów, przy czym zauważalna jest zmiana liczbowa na korzyść kobiet w ostatniej kadencji względem przedostatniej. Obecnie mężczyźni zajmują ponad **81% stanowisk** (w poprzedniej kadencji 2016–2020 zajmowali prawie 94%).
- W kadencji 2020–2024 funkcje **dziekańskie** pełnią 3 kobiety na wydziałach: Inżynierii Metali i Informatyki Przemysłowej, Energetyki i Paliw oraz Humanistycznym, a funkcje dziekanów i dyrektora ACMiN piastuje 14 mężczyzn. W przypadku centrów dydaktycznych funkcję dyrektora jednego z nich pełni kobieta. We władzach kolegiów dziekańskich **68%** stanowią mężczyźni.
- Kobiety zajmują w obecnej kadencji 32% stanowisk **prodziekańskich** (czyli 19 stanowisk, a mężczyźni 40); zauważalny jest więc wzrost względem poprzedniej kadencji z 24% stanowisk zajmowanych przez kobiety (tabela 4 w aneksie dokumentu). Wzrost liczby kobiet na tych stanowiskach w obecnej kadencji wynosi ok. 8%, ale wiąże się przede wszystkim ze zwiększeniem liczby pozycji prodziekańskich, nie zaś wymianą kadr na dotychczasowych zmaskulinizowanych stanowiskach.
- Analizując składy osobowe, można zauważyć, że kobiety zajmują stanowiska kierownicze w jednostkach średniej wielkości oraz w mniejszych jednostkach. Wielkość jednostek oszacowano na podstawie kryterium liczby osób aktualnie studiujących na kierunkach przypisanych do danego wydziału w roku akademickim 2020/2021. W dwóch z trzech z największych wydziałów, to znaczy na Wydziale Informatyki, Elektroniki i Telekomunikacji oraz Wydziale Inżynierii Mechanicznej i Robotyki skład władz jest zmaskulinizowany pod względem liczbowym (dziekan oraz 5 prodziekanów to mężczyźni). W przypadku trzeciego z największych wydziałów, tj. Wydziału Elektrotechniki, Automatyki, Informatyki i Inżynierii Biomedycznej na 6 osób wchodzących w skład władz tylko jedna jest kobietą.

RADY DYSCYPLIN

- Na 468 osób zasiadających w Radach Dyscyplin Naukowych AGH (dalej: RDN) 107 osób to kobiety, co stanowi niemal 30% składu wszystkich Rad Dyscyplin (zob. tabela 5 w aneksie dokumentu). Również w pozostałych ciałach kolegialnych (Rada Szkoły Doktorskiej AGH, Rektorska Komisja

ds. Ewaluacji, Rektorska Komisja ds. Nauki, Zespół ds. Infrastruktury Badawczej) funkcje decyzyjne zajmują mężczyźni i dominują liczbowo (na 40 stanowisk w tych jednostkach 30 zajmowanych jest przez mężczyzn).

- Takie różnice widać w małych radach, takich jak RDN Informatyka (liczy 11 osób, w tym 10 członków i 1 członkinię), czy RDN Matematyka (16 członków i 1 członkinię), ale także w dużych ciałach kolegialnych, jak RDN Informatyka Techniczna i Telekomunikacja (41 członków i 4 członkinie) czy Rada Dyscypliny Naukowej Inżynieria Mechaniczna (44 członków i 3 członkinie).
- Jeśli wziąć pod uwagę kwestie kierowania RD, widać wyraźnie, że funkcję Przewodniczących RD pełnią głównie mężczyźni; na 16 dyscyplin reprezentowanych w AGH mamy do czynienia jedynie z 3 Przewodniczącymi kobietami (RDN: Inżynieria Materiałowa, Nauki o Zarządzaniu i Jakości oraz Nauki Socjologiczne).
- W przypadku Zastępców i Zastępczyń Przewodniczących RDN można zauważyć, że funkcje te są znacznie bardziej zrównoważone pod względem płci, choć i tutaj dominują liczbowo mężczyźni: w AGH pełni funkcję 14 Zastępców Przewodniczącego i 6 Zastępczyń Przewodniczących Rad Dyscyplin Naukowych.
- Uwzględniając udział kobiet i mężczyzn w kolegialnych ciałach uczelni, możemy zauważyć, że odzwierciedla on generalne proporcje między pracownikami i pracownicami badawczo-dydaktycznymi, badawczymi oraz dydaktycznymi ze względu na płeć.
- Jednocześnie, kiedy dokonujemy analizy podziału stanowisk w ciałach kolegialnych i władzach jednostek (wydziałów), można zauważyć, że mamy do czynienia z sytuacją szklanego sufitu, w której kobiety zbliżają się wyraźnie do szczytu hierarchii pracowniczych w przypadku stanowisk dydaktyczno-badawczych, ale nie obejmują najwyższych stanowisk decyzyjnych w jednostkach (na wydziałach). Jest to szczególnie widoczne w przypadku stanowisk dziekańskich, gdzie kobiety pełnią rolę prodziekanów ds. studenckich, albo w jednostkach centralnych, gdzie zajmują często pozycje zastępczyń czy wiceszefowych ciał i jednostek.
- W strukturach władzy widoczna jest również segregacja pozioma. Wydziały związane z dziedzinami STEM są wyraźnie zmaskulinizowane w przypadku kadr dydaktyczno-badawczych, liczby studentów i studentek, a także struktur zarządzania. Jednostki związane z naukami o zarządzaniu, humanistyką i naukami społecznymi są sfeminizowane, to znaczy kobiety dominują liczbowo zarówno w ciałach kolegialnych, jak na stanowiskach kierowniczych.

KATEDRY

- Maskulinizacja władzy jest widoczna również na niższym poziomie. Na poziomie kierownictwa katedr dominują liczbowo mężczyźni, zajmując 74% stanowisk tego typu. Jedynym wydziałem, w którym większość funkcji kierowniczych pełnią kobiety, jest Wydział Humanistyczny; zajmują one obecnie 100% stanowisk tego typu. Z kolei wydziałów, w których 100% stanowisk kierowniczych zajmują mężczyźni, jest 5 (WEAiIB, WIEiT, WIMiR, WMS, WWNiG).

ADMINISTRACJA

- W jednostkach administracji centralnej AGH możemy dostrzec także wyraźną dominację mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. Funkcjonujące w ramach AGH centra i jednostki administracji centralnej kierowane są w sumie przez 15 mężczyzn i 7 kobiet. Możemy mówić więc o zjawisku „szklanych ruchomych schodów”, przejawiającym się w dominacji liczbowej mężczyzn na pozycjach władzy w obszarach, które są pod względem ilościowym sfeminizowane. Takim obszarem w AGH jest właśnie administracja.
- Z kolei Pion Kwestury, kluczowy z perspektywy codziennego funkcjonowania Uczelni i jej bezpieczeństwa ekonomicznego zarządzany jest w całości przez kobiety: tj. główną Kwestor i cztery Zastępczynie.
- Warto zwrócić uwagę, że kobiety kierują czterema z 11 nowo powołanych centrów, tj. Centrum Komunikacji i Marketingu, Centrum Spraw Studenckich, Centrum Organizacji Kształcenia oraz

Centrum Organizacji Nauki. To one odgrywają zasadniczą rolę w organizowaniu pracy w obszarach badawczym i dydaktycznym, kluczowych dla rozwoju AGH. Kobiety pełnią też funkcje kierownicze w Dziale Współpracy z Zagranicą.

- Pozostałe centra, w tym m.in. Centrum Transferu Technologii AGH, Centrum e-Learningu AGH oraz Centrum Obsługi Projektów, kierowane są przez mężczyzn. Mężczyźni piastują kierownicze stanowiska m.in. w Bibliotece Głównej AGH, Wydawnictwach AGH czy Miasteczku Studenckim. Kobiety pełnią stanowiska kierownicze jeszcze w dwóch jednostkach, tj. w Studium Języków Obcych (wszystkie stanowiska kierownicze piastowane przez kobiety) oraz Basenie AGH.
- Kobiety z kolei zajmują większość stanowisk kluczowych z perspektywy zarządzania jednostkami i odpowiedzialnych za funkcjonowanie (m.in. finansowe) struktur wydziałowych, choć jednocześnie mniej eksponowanych – dyrektorów administracyjnych wydziałów. Dotyczy to większości (10 z 17 analizowanych) jednostek, tj. wydziałów i ACMiN (62,50% procent).

UWARUNKOWANIA SEGREGACJI PIONOWEJ W ORGANACH DECYZYJNYCH

BADANIA JAKOŚCIOWE I ILOŚCIOWE ujawniły wybrane uwarunkowania, które mają znaczenie w niskiej reprezentacji kobiet w organach decyzyjnych w AGH. Są one następujące:

1. **Uwarunkowania strukturalne.** Tym, co utrudnia obejmowanie stanowisk przez kobiety, są mało elastyczne struktury. Jak pokazują przeprowadzone badania, kobiety częściej obejmują stanowiska decyzyjne w strukturach dopiero powstających lub przechodzących transformację, a także w tych, w których dokonuje się większa wymiana / rotacja kadr (np. organizacje studenckie). To spostrzeżenie **potwierdza wyniki analiz danych instytucjonalnych**, które pokazały, że kobiety częściej pełnią funkcje kierownicze w jednostkach nowych w AGH.
2. **Uwarunkowania związane z dystrybucją władzy.** Na niski pod względem liczbowym udział kobiet w organach i procesach decyzyjnych mają wpływ również czynniki związane ze sposobem obsadzania kluczowych stanowisk. Możemy mówić o tzw. „kolejkach płciowych” (*gender queue*), to znaczy pierwszym wyborem w obsadzie funkcji władzy nierzadko bywają mężczyźni, a dopiero w sytuacji braku chętnych mężczyzn na danym stanowisku obsadzone są kobiety. Co ważne, pomijanie kobiet w obsadzie ważnych pozycji uzasadniane bywa troską o ich dobrostan, utożsamiany z wywiązywaniem się przez nie z obowiązków opiekuńczych i ról związanych z macierzyństwem, co nie zawsze jest przez same kobiety oczekiwane i nie uwzględnia ich potrzeb.
3. **Bariery psychologiczne (samoocena, niskie poczucie kompetencji itd.).** Ważnym uwarunkowaniem niskiej reprezentacji kobiet we władzach / organach decyzyjnych są również czynniki o charakterze psychologicznym. W przeprowadzonych wywiadach osoby badane podkreślają, że kobiety nie decydują się na pełnienie eksponowanych funkcji ze względu na swoje niższe poczucie kompetencji i niską samoocenę, a także słabsze poczucie przynależności do zmaskulinizowanego środowiska.
4. **Bariery związane z godzeniem życia rodzinnego i pracy zawodowej.** Czynnikiem, który warunkuje niską reprezentację kobiet we władzach i ma wpływ na niepodejmowanie przez nie dodatkowych aktywności, są ograniczenia związane z godzeniem życia rodzinnego i pracy zawodowej (patrz rozdział GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I PRYWATNEGO W AGH). Ograniczenia te są jednak także wyzwaniem dla pracujących mężczyzn. Istotna jest tu percepcja kobiet w procesie dystrybucji władzy w AGH przez pryzmat tych obowiązków, o czym piszemy wyżej.
5. **Trudności wynikające z kulturowych presji.** Badane, które już pełnią role decyzyjne, opisują swoje zmagania ze stereotypem kobiety jako słabszej, emocjonalnej i uległej. Wypracowanie pozycji w strukturze władzy często wymaga od nich wysiłku i działań, które będą kontrprzykładami stereotypowych kobiecych cech.

POTRZEBY I OCZEKIWANIA OSÓB BADANYCH DOTYCZĄCE RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ORGANACH DECYZYJNYCH

1. Badania ilościowe i jakościowe pokazują, że dominacja liczbowa mężczyzn w organach decyzyjnych uczelni oraz pomocnicze funkcje kobiet i maskulinizacja władzy w AGH są dostrzegane przez osoby badane i na różne sposoby oceniane. Część z badanych ocenia sytuację w kategoriach nierówności.
2. Wśród formułowanych przez osoby badane potrzeb i oczekiwań związanych z działaniami na rzecz równości w obrębie organów decyzyjnych w AGH wskazywana jest organizacja szkoleń wspierających m.in. kompetencje liderkie.
3. Generalnie jednak jest niska świadomość i wiedza o tym, jakie działania mogłyby zostać w tym obszarze (organy decyzyjne) podjęte.
4. Duży opór budzą kwestie reprezentacji kobiet w ciałach decyzyjnych i rozwiązania kwotowe nazywane łącznie przez respondentów i respondentki „parytetami”. Warto podkreślić, że rozwiązania te kontestują zarówno mężczyźni („stanowisko powinno być za kompetencje, nie za płeć”), jak i kobiety („nie chcę specjalnego traktowania”).
5. Z drugiej strony badania ilościowe pokazują, że jest większa akceptacja dla działań dbających o wprowadzenie reprezentacji różnych grup interesów w ciałach decyzyjnych wśród kobiet (średnio w skali 1–5 wśród badanych kobiet zatrudnionych: 3,85, kobiet studiujących: 3,78) niż dla działań *stricte* afirmatywnych. Tu badane kobiety pracujące częściej uznają politykę afirmatywną za słuszną (3,12 w skali 1–5) niż studiujące (2,04 na skali 1–5). Wśród mężczyzn pracujących i studiujących dostrzegamy generalnie niski poziom akceptacji obu typów działań, przy czym jest ona większa wśród pracowników niż wśród studentów.

PŁEĆ A BADANIA NAUKOWE ORAZ NAUCZANIE W AGH

KARIERA NAUKOWA

- Jeśli chodzi o **trajektorię rozwoju naukowego, nie można wskazać znaczących różnic między kobietami i mężczyznami**. Zdobycie stopnia doktora zajmuje większości badanych od 4 lat (49% kobiet oraz 42% mężczyzn) lub od 4 do 6 lat (27% kobiet i 36% mężczyzn). W przypadku habilitacji wyniki są podobne, choć zauważalna jest niewielka różnica między kobietami a mężczyznami dla wybranych przedziałów czasowych: 52% badanych kobiet i 44% mężczyzn uzyskało habilitację w czasie 7–10 lat, natomiast 39% kobiet i 47% mężczyzn w okresie ponad 10 lat. Różnice nie były znaczące także w przypadku uzyskania profesury. Wyniki te sugerują, że w badanej próbie nie obserwuje się znaczącego zróżnicowania z uwagi na płeć w czasie potrzebnym dla zdobycia kolejnego stopnia, jednakże warto podkreślić, że jak wynika z tabeli obrazującej liczebności kobiet i mężczyzn w obrębie posiadanych tytułów naukowych (wykres 7), z każdym kolejnym etapem rozwoju kariery maleje liczba kobiet uzyskujących kolejne stopnie naukowe. Innymi słowy, kobiety i mężczyźni zdobywający kolejne stopnie robią to w podobnym tempie, jednak wraz z zaawansowaniem kariery naukowej mniej kobiet a więcej mężczyzn zdobywa kolejne tytuły. Jest to znany w nauce efekt nieszczelnego rurociągu ukazujący odpływ kobiet wraz z kolejnymi szczeblami awansu zawodowego (Morgan, Gelbgiser & Weeden, 2013).
- Analiza odpowiedzi udzielonych przez osoby badane wskazuje na to, że **warunki pracy**, czyli posiadanie pokoju do pracy i sprzętu są takie same dla kobiet i mężczyzn, choć więcej kobiet niż mężczyzn dzieli pokój z dwiema lub więcej osobami (39% kobiet vs. 30% mężczyzn).
- Proporcja czasu, jaką pracownicy i pracowniczki poświęcają na **obowiązki organizacyjne**, jest zbliżona i wynosi średnio 31,5% dla kobiet i 28,6% dla mężczyzn.

- **Nadgodziny dydaktyczne pracowniczki i pracownicy realizują w podobnym zakresie** – 50% osób badanych realizuje nadgodziny bardzo często. Mężczyźni jednak częściej robią to z własnej woli (33% vs. 23%), natomiast kobiety częściej na polecenie przełożonego (45% vs. 40%).
- Badane osoby (pracujące poza administracją) wskazały w ankiecie, że pracują również w weekendy. W tym przypadku pojawiła się zależność między płcią a stopniem naukowym. Więcej badanych kobiet z tytułem profesora pracuje w weekendy niż mężczyzn profesorów (91,3% badanych kobiet; 66% badanych mężczyzn), podobnie w przypadku stopnia doktora habilitowanego czy doktora. Z kolei mężczyźni posiadający stopień magistra częściej niż kobiety pracują w weekendy (52% badanych kobiet; 70% badanych mężczyzn).

PROJEKTY NAUKOWE

- Od 2018 roku do 2021 liczba wniosków grantowych składanych przez kobiety do różnych instytucji ujęta procentowo **rośnie** (z 29,45% względem wszystkich wniosków w 2018 do 33,33% w 2021 roku), ale ujęta bezwzględnie **spada** (od 2019 roku z 203, 170 w 2020 i 102 wniosków w 2021 roku (stan na marzec 2021). Warto zaznaczyć, że spada liczba wszystkich wniosków złożonych na uczelni w ostatnich latach, również przez mężczyzn (z 445 w 2019 do 204 w 2021 roku). Warto tu postawić pytanie o wpływ pandemii COVID-19 na spowolnienie pracy badawczej w ostatnich dwóch latach.
- Różnica płciowa ujawnia się również w przypadku kierowania projektami badawczymi, przy czym większa jest w przypadku grantów krajowych niż międzynarodowych. **Kobiety kierują ok. 1/4 grantów krajowych** (liczba ta wzrasta od 2018 roku) i **1/3 grantów międzynarodowych** (liczba ta waha się od prawie 43% w 2019 roku przez 31,11% w 2020 roku do 33,33 % w 2021). Tu również warto postawić pytanie o ograniczający wpływ pandemii i znaczenie równowagi między pracą zawodową a życiem prywatnym (*work-life balance*), zwłaszcza w kontekście opieki nad małoletnimi lub innymi osobami zależnymi w tym czasie.

MOBILNOŚĆ NAUKOWA

- Udział kobiet w wyjazdach zagranicznych pracowniczek AGH według danych z DWZ z lat 2018–2020 był na poziomie **27%**.
- **Jedynie w grupie asystentów procentowy udział kobiet w wyjazdach zagranicznych jest nieznacznie wyższy niż mężczyzn** (48%, gdzie stanowią 43%), zaś znacznie mniejszy w przypadku stanowisk profesorskich AGH (26%, gdzie stanowią 33%) i profesorskich (7%, stanowią 17%).
- Wśród pracowników na stanowiskach dydaktyczno-badawczych na wydziałach udział kobiet w wyjazdach zagranicznych jest na poziomie 24% (stanowią one 28%).
- Biorąc pod uwagę poszczególne wydziały szacunkowy procentowy udział kobiet w wyjazdach zagranicznych przewyższa odsetek kobiet na stanowiskach dydaktyczno-badawczych na wydziałach WGGiIŚ, WH, WZ. Jest porównywalny na wydziałach WWNiG, WILiGZ, WEAIiB, WMN, WIET. Natomiast poniżej średniej na pozostałych 8 wydziałach.

BARIERY I WSPARCIE NA DRODZE ROZWOJU NAUKOWEGO

1. Podczas wywiadów osoby badane zwracały uwagę na przerwy w karierze naukowej i dydaktycznej ze względu na urlopy rodzicielskie. Przerwy te mogą powodować dysproporcję w dorobku publikacyjnym oraz wiązać się z utrudnionym powrotem na poprzednie stanowisko.
2. Obawa przed utratą prowadzonych przed urlopem macierzyńskim/wychowawczym kursów sprawia, że niektóre pracowniczki decydują się skrócić urlop lub prowadzić zajęcia mimo urlopu.
3. Wszelkie rozwiązania w zakresie wsparcia rodziców zatrudnionych w AGH (opieka pozalekcyjna, wakacyjna, etc.) zyskały aprobatę większości badanych kobiet i mężczyzn.

4. Większość badanych **pozytywnie oceniała postawę przełożonych w sytuacji przebywania na urlopie rodzicielskim**. Negatywne doświadczenia częściej deklarowali **mężczyźni-ojcowie**, którzy planowali takie urlopy, co spotkało się z niezadowoleniem przełożonych.
5. Jednocześnie pojawiły się liczne **pozytywne głosy dotyczące elastyczności pracy i wsparcia** współpracowników, jeśli chodzi o godzenie obowiązków zawodowych i prywatnych.
6. W wywiadach z osobami zaczynającymi swoją karierę naukową w AGH pojawiały się pozytywne przykłady relacji z kadrą, które mogą być istotnym czynnikiem wsparcia rozwoju naukowego, zwłaszcza na jego początkowym etapie.

POSTRZEGANIE PRZEZ INNYCH I PRZEZ SIEBIE

- Z relacji pracowniczek naukowych, które brały udział w badaniu, można wnioskować, że uważają, iż funkcjonują w „męskim świecie”, są w mniejszości i potencjalnie są oceniane jako mniej kompetentne:
 „Kiedy pracowałam nad doktoratem, usłyszałam od kobiety, że abym była postrzegana na równi z mężczyznami, muszę cztery razy więcej pracować i mieć prace cztery razy lepsze od nich. A i tak nie będę równo traktowana. Są jeszcze takie sytuacje, w których koledzy – zwłaszcza na tych, powiedzmy, męskich wydziałach – są zaskoczeni faktem, że pojawia się właśnie kobieta i coś robi. A później tym, że może nie robi tego źle”. (Kobieta, pracowniczka, IDI)
- Pojawiała się też kwestia pomijania kobiet z uwagi na przypisywane im ograniczenia prywatne:
 „Być może u nas jest też tak, że pod pewnymi względami jesteśmy pod takim parasolem ochronnym naszych kolegów, współpracowników, którzy wiedząc, że mamy jakieś tam życie rodzinne, nie angażują nas w jakieś sprawy. No, ale może fajnie by było, gdyby nas zapytali, czy tego nie chcemy, bo może byśmy chciały, może byśmy sobie przeorganizowały różne sprawy, żeby wziąć udział w jakimś projekcie albo zadaniu”. (Kobieta, pracowniczka, IDI).
- Status kobiet naukowczyń w ich własnych oczach jest zagrożony. Nie jest to zaskakujące, gdyż wiele badań pokazuje stały wzorzec niższego poczucia kompetencji kobiet (Hopkins 2002). Ta obniżona samoocena ma potencjalnie negatywne konsekwencje zarówno dla samych kobiet, jak i dla organizacji, w której pracują. Powoduje bowiem wycofywanie się z zadań i niewykorzystanie pełnego potencjału kadry:
 „Powiem może tak. Na konferencjach są takie sytuacje: stoi wysoki, siwy profesor, który coś mówi i to, że ma [odpowiednią] postawę, jest wysoki, jest mężczyzną, wypowiada się donośnym głosem, [sprawia, że] ma autorytet. Ja jestem niska, mam metr pięćdziesiąt pięć Jestem kobietą, nie mówię głośno, więc żeby zrobić to samo wrażenie, jak ten wysoki, siwy pan profesor (...), muszę myśleć o tym, w jaki sposób to wszystko powiem, i po prostu muszę dwa razy więcej pracować na to, żebym została odebrana, choćby w jakieś części, tak jak ten pan obok”. (Kobieta, pracowniczka, IDI)

STUDIOWANIE

REKRUTACJA NA STUDIA

- Na większości kierunków w AGH widoczna jest przewaga liczebna studentów. Najmniej kobiet (poniżej 10%) studiuje na kierunkach: Automatyka przemysłowa i robotyka, Cyberbezpieczeństwo, Elektronika, Elektronika i telekomunikacja, Informatyka stosowana, Mechanika i budowa maszyn.
- Największa równość udziału kobiet i mężczyzn jest odnotowana na kierunkach: Zarządzanie i inżynieria produkcji, Zarządzanie, Nanoinżynieria materiałów, Matematyka, Inżynieria obliczeniowa, Inżynieria materiałowa, Informatyka społeczna, Informatyka i ekonometria, Energetyka odnawialna i zarządzanie energią.
- Przewaga liczebna kobiet dotyczy kierunków: Inżynieria biomedyczna, Fizyka medyczna, Inżynieria i monitoring środowiska, Inżynieria i zarządzanie procesami przemysłowymi, Inżynieria produkcji i jakości, Nowoczesne technologie w kryminalistyce, Technologia chemiczna.,
- Uwidacznia się więc pewien rys kierunków preferowanych przez kobiety; są to: matematyka, fizyka, zarządzanie, life-science.

- Łącznie w wynikach rekrutacji widoczna jest równowaga w zakresie przyjęcia na studia kobiet i mężczyzn. Innymi słowy, podobny odsetek aplikujących kobiet i mężczyzn dostaje się na studia w AGH.
- Szczególnie mało kobiet aplikuje na kierunki, gdzie jest zazwyczaj najwięcej chętnych na jedno miejsce, np. informatyka.

REKRUTACJA DO SZKOŁY DOKTORSKIEJ

- Podczas pierwszej rekrutacji do Szkoły Doktorskiej (2019/2020) przyjęto dwa razy więcej mężczyzn niż kobiet (32% kobiet, 68% mężczyzn).
- Wydziały z najbardziej równym udziałem kobiet i mężczyzn to: Wydział Odlewnictwa, Wydział Energetyki i Paliw, Wydział Inżynierii Metali i Informatyki Przemysłowej.
- Wydziały z przewagą doktorantek: Wydział Geodezji Górniczej i Inżynierii Środowiska, Wydział Humanistyczny.
- Jednostki z najniższym odsetkiem doktorantek (<20%): Wydział Elektrotechniki, Automatyki, Informatyki i Inżynierii Biomedycznej (15% stanowią kobiety), Wydział Inżynierii Mechanicznej i Robotyki (17% stanowią kobiety).

DOŚWIADCZENIE STUDIOWANIA

1. W komentarzach do pytań ankietowych pojawił się wątek sprawiedliwego traktowania ze względu na płeć. Pojawiły się głosy studentów, że studentki bywają faworyzowane przez prowadzących. Z drugiej strony, studentki zwracały uwagę na „niepożądaną faworyzację” polegającą na częstszym (niż studentów) pytaniu przy tablicy lub z ławki. Inni mówią o wyższych wymaganiach dotyczących studentek.
2. Bardzo wyraźny wątek dotyczący doświadczenia studiowania dotyczy komunikacji prowadzących ze studentkami. W badaniu ankietowym zarówno studentki, jak i studenci podawali liczne przykłady niewłaściwych zachowań prowadzących mających na celu deprecjonowanie kompetencji kobiet i zniechęcanie ich do studiowania. Warto podkreślić, że zachowania te są negatywnie oceniane zarówno przez studentki, jak i studentów AGH. Wątek ten będzie szerzej omówiony w dalszej części planu, ale już w tym miejscu warto zasygnalizować znaczenie takich praktyk dla komfortu studiowania.
3. Badane kobiety i osoby niebinarne oceniają krytyczniej niż mężczyźni inicjatywy AGH mające na celu przeciwdziałanie nierówności płci (odpowiedzi kobiet na pytanie o to, czy AGH reaguje na problemy dotyczące nierówności płci, w skali 1–5 wynoszą 2,96, mężczyzn 3,22, osób niebinarnych 1,94).
4. Na pytanie, czy podczas zajęć wykorzystywane są neutralne płciowo przykłady, średnia odpowiedzi pozytywnych w grupie kobiet wyniosła 2,73, w grupie mężczyzn 3,49, wśród osób niebinarnych 2,17. Oznacza to, że kobiety i osoby niebinarne częściej dostrzegają występowanie stereotypowo nacechowanych materiałów, choć należy dodać, że odpowiedzi studentów płci męskiej też świadczą o zauważeniu tego zjawiska.

POTRZEBY I OCZEKIWANIA OSÓB BADANYCH DOTYCZĄCE RÓWNEGO TRAKTOWANIA W PRACY NAUKOWEJ I DYDAKTYCE

Przedstawione przez badane osoby w wywiadach i komentarzach oczekiwania i postulowane rozwiązania wspierające działania na rzecz równości płci w zakresie studiowania i rozwoju karier naukowych są następujące:

1. Wprowadzenie rozwiązań, które mają na celu zwiększenie transparentności kryteriów oceny podczas egzaminowania (np. kodowania egzaminów czy zasady neutralności płci).
2. Wprowadzenie, o ile to możliwe, neutralnych płciowo zwrotów i feminatywów w miejsce stosowania wyłącznie formy męskiej.

3. Wprowadzenie, w ramach systemowej oceny zajęć i ich ankietyzacji, pytań odnoszących się do równego traktowania oraz przejawów dyskryminacji.
4. Wprowadzenie programów mentoringowych, spotkań wdrażających dla studentek I roku, a także uwzględnianie w materiałach dydaktycznych wizerunków naukowczyń. Jak komentował jeden z badanych w ankiecie:
 - „Może podkreślenie, że kobiety też mają swój wkład w informatykę czy inny przedmiot. Np. przez przywołanie historycznych postaci. Dzięki temu ludzie będą mieli większą (i niewymuszoną) świadomość, że kierunki ściśle to miejsce i dla kobiet, i dla mężczyzn” (Mężczyzn, student, komentarze w ankiecie).
5. Postulat rozwijania umiejętności poprzez różnego rodzaju działania, w tym edukacyjne z zakresu komunikacji.
6. Organizowanie stowarzyszeń czy grup zrzeszających kobiety naukowczynie w AGH.
7. Zwrócenie uwagi na podejmowane działania zwiększające zaangażowanie i obecność kobiet w naukach ścisłych.

W badaniu ankietowym pojawiło się wiele negatywnych komentarzy pod adresem skierowanych do kobiet działań mających na celu zwiększenie ich udziału w naukach ścisłych, takich jak szkolenia z programowania adresowane do studentek. Niektórzy badani (głównie mężczyźni) bardzo negatywnie oceniali istnienie takich rozwiązań. Zjawisko to, po pierwsze, pokazuje brak zrozumienia przyczyn istnienia takich praktyk. Po drugie, sugeruje konieczność analizy korzyści z organizacji działań na rzecz kobiet w naukach ścisłych lub sposobu ich realizacji, skoro wzbudzają one opór i generują negatywne postawy. Aspekt ten powinien zostać uwzględniony w dalszych pracach zespołu ds. GEP.

8. W ramach konsultacji z reprezentacją URSS pojawiły się oczekiwania co do wsparcia w zakresie: reagowania na przypadki niewłaściwego zachowania, jakie są zgłaszane do Rzeczniczki ds. Równości URSS; powołania w AGH zespołu ds. etycznego zachowania; stworzenia kodeksu właściwego postępowania społeczności akademickiej wobec siebie; wprowadzenia obowiązkowych szkoleń w ramach szkolenia BHP (online), które byłoby obowiązkowe dla całej społeczności akademickiej (pracownicy, studenci, kadra administracyjna, itd.).

GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I PRYWATNEGO W AGH

Godzenie życia zawodowego i prywatnego (tzw. *work-life balance*, dalej jako WLB) w warunkach akademickich można rozumieć szeroko. Mówimy tu o spektrum rozwiązań: od preferowanych krótszych godzin pracy (np. pracy w niepełnym wymiarze godzin) po wprowadzanie możliwości pracy zdalnej, przewidziane ustawowo prawo do urlopu opiekuńczego nad osobami zależnymi, głównie dziećmi, czy dzielenie się opieką nad osobami zależnymi (np. dziećmi, osobami z niepełnosprawnościami czy starszymi rodzicami).

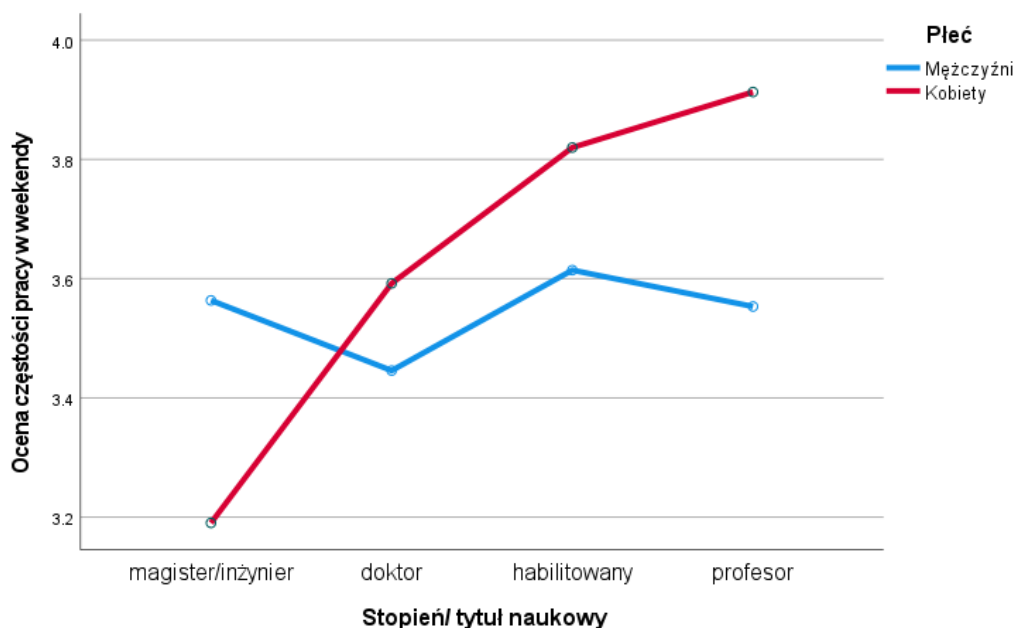
- W Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie można wskazać zarówno na formalne, jak i nieformalne systemy elastycznego czasu pracy, które wspierają równowagę między życiem zawodowym i prywatnym osób pracujących na uczelni.
- Osoby badane poproszone o wskazanie, w jakim stopniu zgadzają się ze stwierdzeniem, że w AGH dysponują elastycznym czasem pracy, zgodziły się z tym stwierdzeniem w 54% odpowiedzi (wskazania łącznie dla odpowiedzi „tak” oraz „zdecydowanie tak”). Płeć różnicuje znacznie ocenę stopnia elastyczności pracy; ze stwierdzeniem „tak” zgadza się tylko 19% kobiet i 33% mężczyzn, a „zdecydowanie tak” odpowiednio 19% kobiet i aż 37% mężczyzn.
- Osoby pracujące na stanowiskach administracyjnych funkcjonują w ramach sztywnego, 8-godzinnego czasu pracy. Zwyczajowo jednak, w ramach wewnętrznych i nieformalnych uzgodnień w jednostkach, mogą realizować elastyczne wzorce wypełniania obowiązków, np. obecności poza godzinami pracy.

- Praca zdalna lub hybrydowa w czasie pandemii okazała się wyzwaniem dla osób pracujących zarówno na stanowiskach dydaktyczno-badawczych, jak i w administracji. 42% kobiet i 38% mężczyzn przyznało, że godzenie życia zawodowego i prywatnego w warunkach pandemii było dla nich utrudnione (łącznie „tak” i „zdecydowanie tak”). Z drugiej strony, utrata możliwości pracy zdalnej po okresie jej obowiązywania jest dla pracowników i pracowniczek administracji poważnym problemem i stoi w sprzeczności z wizją elastycznego miejsca pracy.
- Elastyczność w przypadku osób pracujących na stanowiskach dydaktyczno-badawczych nie służy zachowaniu równowagi między życiem zawodowym i osobistym. Przeciwnie, prowadzi często do nadmiernego zaangażowania się w pracę kosztem życia prywatnego; dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn, głównie zajmujących się osobami zależnymi.
- Elastyczność w przypadku osób pracujących na stanowiskach administracyjnych ograniczona jest przez niewystarczającą informatyzację zasobów i procesów na uczelni. To – zdaniem badanych – jedna z istotniejszych przyczyn powrotu do biur i ograniczenia pracy zdalnej jedynie do okresu lockdownu.
- Problemy w godzeniu życia zawodowego i prywatnego w przypadku pracowników dydaktyczno-badawczych wynikają ze zmian w szkolnictwie wyższym, które podważyły tradycyjne, uznawane za „spokojne” warunki pracy w środowisku akademickim i prowadzą do postępującego ograniczenia czasu wolnego i przeciążenia pracowników akademickich. Dotyczy to zwłaszcza tych osób, które – niezależnie od płci – wypełniają obowiązki opiekuńcze, tradycyjnie kojarzone z rolami kobiecymi.

WORK-LIFE BALANCE W PRACY DYDAKTYCZNO-BADAWCZEJ

- Zarówno kobiety (53%), jak i mężczyźni (54%) na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych deklarują, że bardzo często realizują w AGH nadgodziny dydaktyczne, a w przypadku 32% kobiet i w 35% mężczyzn nadgodziny te sięgają powyżej 90 godzin w skali roku. Nadgodziny są najczęściej realizowane z polecenia służbowego (tak deklaruje 45% kobiet i 40% mężczyzn).
- Gotowość do podejmowania dydaktycznych godzin nadliczbowych jest różna wśród kobiet i mężczyzn: nadgodziny dydaktyczne z własnej inicjatywy realizuje obecnie 23% kobiet i 33% mężczyzn. W osiągnięciu balansu między życiem zawodowym a prywatnym nie pomaga także sposób zorganizowania dydaktyki – życie rodzinne zostaje podporządkowane prowadzeniu zajęć, zwłaszcza w weekendy.
- Czas pracy na stanowiskach dydaktyczno-badawczych postrzegany jest jako elastyczny, ale osoby badane mają niewielki wpływ na to, w jakich godzinach prowadzą zajęcia, co utrudnia godzenie pracy z życiem osobistym.
- Dodatkowo, jak pokazały wyniki ankiety, osoby pracujące na stanowiskach dydaktyczno-badawczych poświęcają wiele czasu obowiązkom organizacyjnym; kobiety szacują je na 31%, a mężczyźni na 28% czasu pracy tygodniowo.
- Mimo elastycznego zarządzania godzinami pracy i miejscem pracy osoby ankietowane pracowały często z domu, na przykład w weekendy i wieczory. Do takiej formy i czasu pracy przyznaje się łącznie 66% kobiet (połączenie dwóch kategorii: „bardzo często” – 39%, „od czasu do czasu” – 27%) oraz 84% mężczyzn (połączenie dwóch kategorii: „bardzo często” – 55%, „od czasu do czasu” – 29%). Tylko 16% kobiet i 7% mężczyzn zatrudnionych w AGH nie pracuje wieczorami ani w weekendy.
- Co więcej, o ile praca wieczorami i w soboty dotyczy w równym stopniu mężczyzn na różnych etapach kariery akademickiej, to wyraźnie rośnie wraz z rozwojem karier akademikzek.

Wykres 12. Oszacowane średnie brzegowe dotyczące pracy w weekendy/wieczorami z uwagi na brak możliwości wypełnienia wszystkich obowiązków w godzinach pracy w podziale na płeć oraz stopień/tytuł naukowy.



- Sytuacja ta ma negatywny wpływ na dobrostan osób zajmujących się dziećmi (i innymi osobami zależnymi), ale wpływa także na obciążenie tych osób, które nie zajmują się osobami zależnymi. Oddziałuje negatywnie na życie wszystkich członków gospodarstwa domowego. Z kolei **brak zobowiązań** prywatnych prowadzi do zwiększonych oczekiwań względem osób pracujących ze strony współpracowników czy osób przełożonych:

„Obowiązki opiekuńcze i zawodowe nie idą w parze, ponieważ często wiele zadań zawodowych muszę wykonywać w domu, aby dotrzymać terminów – na czym cierpi moje dziecko, nawet już mówi: «Mama ciągle pracuje»”. (Kobieta, pracowniczka, komentarze w ankiecie)

„Czas pracy na AGH jest mocno elastyczny, jednakże przeważnie w tę drugą stronę – jak muszę coś zrobić, to nie ma problemu zostać nawet do północy”. (Mężczyzna, pracownik, komentarze w ankiecie)

„Doświadczyłam obrażania się za uargumentowaną odmowę wykonania jakiegoś polecenia, bo przecież skoro jestem bezdzietną kobietą, to nie mam co w domu robić i «wystarczy, że nie obejrzę serialu» i mam czas na wszystko”. (Kobieta, pracowniczka, komentarze w ankiecie).

- Elastyczność jest traktowana nie tyle jako narzędzie pozwalające godzić życie zawodowe i rodzinne, ile jako gotowość do pracy i dyspozycyjność.** Oczekiwania kierowane do pracowników dydaktyczno-badawczych (wprost lub pośrednio) zarówno przez współpracowników, jak i przełożonych przekładają się na konieczność zaangażowania w wykonywanie obowiązków dalece wykraczające poza standardowe godziny pracy. Oczekiwania te dotyczą zarówno pracy naukowej, jak dydaktycznej oraz organizacyjnej.

WORK-LIFE BALANCE W PRACY ADMINISTRACYJNEJ

- Osoby wykonujące pracę na stanowiskach administracyjnych funkcjonują w ramach mniej elastycznego czasu pracy, wykonując ją w cyklu 8-godzinny, pięć dni w tygodniu. W ramach kultury organizacyjnej AGH możliwe jest jednak elastyczne podejście do liczby godzin spędzanych w pracy, w tym praktyki umożliwiające wcześniejsze przychodzenie do pracy, odpracowywanie wyjść, etc.

- Rozwiązania nieformalne wspierają WLB w przypadku prac administracyjnych i wskazują na przychyłność pracodawcy (ogólne zadowolenie z pracy w AGH to 3,9; sprawiedliwość w przydziale obowiązków to 3,16, w tym: kobiety 3,11, mężczyźni 3,31). Rozwiązania te i przychyłność przełożonych – jak podkreślają badani i badane w ramach wywiadów pogłębionych – stanowią ważny atut pracy administracyjnej i czynią z AGH instytucję „prosocjalną”.
- Elastyczność pracy nabiera nowego znaczenia w kontekście przejścia na zdalny tryb pracy przez pracowników i pracownice AGH. Praca zdalna lub hybrydowa dla wielu osób z administracji oznaczała wzrost efektywności w wykonywaniu obowiązków służbowych i stanowiła wsparcie w godzeniu ról rodzinnych i zawodowych.

URLOPY RODZICIELSKIE I WYCHOWAWCZE

- 42% badanych kobiet i 40% badanych mężczyzn deklarowało, że opiekują się dzieckiem do 14 roku życia i młodszym. Jednak w trakcie zatrudnienia w AGH tylko 11% mężczyzn korzystało z różnych form urlopu związanego z opieką nad dzieckiem, w tym macierzyńskiego (z przeniesieniem praw na ojca) czy rodzicielskiego lub wychowawczego. Tymczasem z tej formy opieki korzystało 41% kobiet zatrudnionych w AGH.
- 63% badanych zgodziło się i zdecydowanie zgodziło się ze stwierdzeniem, że bezpośredni przełożony wykazuje wyrozumiałość dla obowiązków prywatnych (w tym 59% kobiet i 65% mężczyzn).

Warto podkreślić, że odpowiednio **9% kobiet i aż 34% mężczyzn** spotkało się z negatywnymi i raczej negatywnymi komentarzami osób przełożonych i współpracowników związanymi z decyzją o przejściu na urlop wychowawczy. **To pokazuje, jak silne są zakorzenione kulturowo i społecznie przekonania dotyczące przypisania opieki nad dziećmi konkretnej płci.**

POTRZEBY I OCZEKIWANIA OSÓB BADANYCH DOTYCZĄCE OBSZARU GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I PRYWATNEGO:

1. Zapewnienie instytucjonalnego wsparcia dla osób pracujących i studiujących w AGH zajmujących się osobami zależnymi, w tym dziećmi (żłobek, przedszkole AGH) oraz innymi osobami zależnymi (osoby niepełnosprawne i starsze); w przypadku innych osób zależnych wsparcie (także deklarowane przez przełożonych) jest równie potrzebne.
2. Informatyzacja procesów i cyfryzacja dokumentów – jako warunek konieczny uelastycznienia pracy administracji AGH oraz zmniejszenia obciążenia pracą organizacyjną pracowników dydaktyczno-badawczych.
3. Zmniejszenie obciążeń dydaktycznych oraz planowanie dydaktyki uwzględniające realne możliwości i potrzeby osób na stanowiskach dydaktyczno-badawczych, w tym dobrowolny charakter zajęć prowadzonych w weekendy (wyłączenie ich z pensum).
4. Szersza możliwość realizowania obowiązków służbowych za pośrednictwem rozwiązań teleinformatycznych, zwłaszcza w przypadku osób pracujących w administracji, ale i w przypadku prac dydaktycznych.

ZACHOWANIA DYSKRYMINUJĄCE ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ. MOLESTOWANIE SEKSUALNE

Analiza wyników badań ilościowych i jakościowych pozwoliła zdiagnozować kluczowe problemy związane z nierównym traktowaniem, dyskryminacją, molestowaniem i molestowaniem seksualnym.

- Doświadczenia nierównego traktowania, w tym mikronierówności w zbiorowości badanych pracujących dotyczą różnych osób, jednak częściej to badane kobiety potwierdzały, że były adresatkami tego typu zachowań.

- Zachowania związane z płcią, które wykazują **znamiona** molestowania, to znaczy których celem lub skutkiem było naruszenie godności osoby bądź stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub agresywnej atmosfery, były doświadczane przez niektóre badane osoby pracujące i studiujące. **Istotnie więcej pracujących kobiet niż pracujących mężczyzn doświadczyło molestowania zarówno wśród osób zatrudnionych w administracji, jak i na stanowiskach nauczycieli akademickich.** Wśród badanych pracujących kobiet 8% wskazało, że doświadczyło takiego zachowania, wśród mężczyzn zaś 2%. Wśród osób zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli akademickich kobiety istotnie częściej niż mężczyźni były świadkami molestowania. Wśród osób na stanowiskach administracyjnych będących świadkami molestowania nie zachodzą istotne różnice między płciami. W sumie 9% badanych pracujących kobiet i 7% pracujących mężczyzn zadeklarowało, że było świadkami takiego zachowania wobec innej osoby/osób. Warto zwrócić uwagę, że w świetle wyników badań ilościowych, doświadczenia mikroagresji miały szczególne znaczenie w ocenie zadowolenia z pracy zawodowej w AGH dokonywanej przez osoby badane.
- Obydwa doświadczenia były natomiast częstszym udziałem badanych osób studiujących. Wśród badanych **studiujących kobiet 16%** doświadczyło takiego zachowania, **22%** było świadkami takich zachowań wobec innych osób. Wśród badanych **studiujących mężczyzn 3,7%** doświadczyło takich zachowań, **14%** zaś było świadkami takich zachowań wobec innych osób.
- Adresatami i adresatkami zachowań dyskryminujących są główne osoby zajmujące zależne i podległe pozycje, to znaczy, że nierówne traktowanie zachodzi przede wszystkim w obrębie relacji władzy, a także między osobami o różnych statusach wiekowych, tzn. osoby młodsze doświadczają częściej dyskryminacji.
- Praktyki nierównego traktowania doświadczane przez kobiety traktowane są przez badane osoby jako część tradycji i zmaskulinizowanej kultury organizacyjnej AGH. Przykład takiego przekonania znajdziemy poniżej:
 „Bardzo istotną kwestią, jeśli chodzi o równość na uczelni, a konkretnie jej brak, jest «seksizm nasz powszedni», czyli treści, które nie są kierowane bezpośrednio do konkretnej osoby. Przybiera to często kształt wtrąceń bądź przykładów wprowadzanych np. w czasie wykładu, które w rozumieniu wykładowcy mają być zabawne lub obrazowe, a w rzeczywistości są zwyczajnie obraźliwe czy uprzedmiotawiające. Takie «pozornie nieszkodliwe» działania utrwalają w środowisku uczelni dyskryminujące narracje. Należałoby uświadomić prowadzących i wykładowców, że takie zabiegi bynajmniej nie należą do dobrych sposobów na rozbudzenie uwagi studentów. Może jednocześnie rozwijać ich kompetencje w tym zakresie, skoro muszą się uciekać do takich zabiegów”. (Kobieta, studentka, komentarze w ankiecie).

DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ I MOLESTOWANIE SEKSUALNE

Na podstawie badań jakościowych wyodrębniono różne wzory zachowań, które wykazywały znamiona dyskryminacji, molestowania, w tym molestowania seksualnego.

- Ten rodzaj zachowań był przywoływany w wywiadach ze studentkami oraz pracowniczkami dydaktyczno-badawczymi przede wszystkim z wydziałów, w których liczbowo dominowali mężczyźni; był zdecydowanie najczęstszym wątkiem opisywanym w komentarzach mężczyzn i kobiet w anonimowych ankietach. Adresatkami opisywanych zachowań były przede wszystkim kobiety.
- Warto zwrócić uwagę, że doświadczane zachowania wskazywane przez osoby badane miały miejsce w **sytuacjach publicznych** (np. podczas zajęć, na zebraniach pracowniczych), a zatem w obecności innych osób studiujących i pracujących. Potwierdza to więc, że zachowania te są częścią szeroko rozumianej kultury organizacyjnej uczelni („folkloru” organizacyjnego), przez wiele osób są uznane za stosowne i właściwe, nie są obłożone sankcjami negatywnymi (karami, upomnieniami, itd.).

- Widać jednak rozmiłowanie się doświadczeń mężczyzn i kobiet studiujących w AGH. Mężczyźni rzadziej widzą przejawy mikroagresji, zdecydowanie częściej odrzucają uznanie jej pewnych form za naganne, twierdząc, że są one częścią kultury uczelni. Równocześnie jednak w wielu komentarzach mężczyźni wyrażają sprzeciw wobec zachowań przemocowych skierowanych do kobiet, w tym molestowania seksualnego.

OSOBY STUDIUJĄCE W AGH

MOLESTOWANIE SEKSUALNE W DOŚWIADCZENIACH OSÓB STUDIUJĄCYCH

Do zachowań mających znamiona molestowania seksualnego, których doświadczyły kobiety studiujące na wszystkich stopniach, należą przede wszystkim:

1. **Żarty seksistowskie**, powszechnie przywoływane przez studentki i studentów na wszystkich etapach kształcenia, często o podtekście seksualnym, odwołujące się do stereotypów płciowych i poniżające kobiety. Treść żartów najczęściej dezawuowała zdolności intelektualne kobiet, szczególnie zaś w kontekście nauk ścisłych i technicznych. Obniżała wartość kompetencji studentek, a także seksualizowała je. Autorami żartów byli wybrani wykładowcy, którzy wypowiadali żarty najczęściej podczas zajęć, w obecności innych studentów, jak i na indywidualnych konsultacjach.
2. **Komentowanie wyglądu i aluzje z podtekstem seksualnym** wypowiedziane przez niektórych wykładowców w obecności innych osób studiujących, w czasie zajęć lub w innych publicznych sytuacjach.
3. **Materiały dydaktyczne** przygotowane przez niektórych wykładowców (np. prezentacje w trakcie zajęć) wykorzystujące przekazy o podtekście seksualnym.
4. **Niechciany kontakt fizyczny** z podtekstem seksualnym, którego dopuszczają się niektórzy prowadzący zajęcia, a niekiedy studenci wobec koleżanek ze studiów.

INNE FORMY NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA, W TYM MOLESTOWANIA W DOŚWIADCZENIU OSÓB STUDIUJĄCYCH:

Do innych zachowań mających znamiona nierównego traktowania, w tym molestowania, wskazywanych przez badane osoby studiujące na wszystkich stopniach, również w Szkole Doktorskiej, należą przede wszystkim:

1. **Podważanie kompetencji kobiet studiujących**, które przybiera formy publicznych komentarzy wygłaszanych przez niektórych wykładowców, studentów i pracowników administracji. To podważanie kompetencji odwołujące się do stereotypów płciowych jest **jednym z najczęściej opisywanych przez badane studentki doświadczeń**. Jak podkreślają badane osoby, wykładowcy odwołują się do stereotypów płciowych, przypisując kobietom ze względu na ich płeć brak umiejętności i kompetencji potrzebnych do studiowania, szczególnie na kierunkach technicznych/ścisłych.

Jak wskazuje analiza danych jakościowych, ma miejsce również deprecjonowanie i wyszydzanie wiedzy posiadanej przez studentki, a także ignorowanie ich zdania podczas dyskusji na zajęciach.

Podważanie kompetencji **wykracza** też **poza formy werbalne**. Twierdzenia, że kobiety są powołane do ról pomocniczych, przekładają się na działania. Podczas zajęć w zmaskulinizowanych liczbowo grupach to studentki są wyznaczane do sprzątania sal, mycia sprzętu laboratoryjnego, itd.

Jedną z form zachowań podważających kompetencje kobiet są publiczne komentarze prowadzących na temat zaniżania wymagań stawianych kobietom. Tego typu praktyki miały charakter **seksizmu dobrotliwego (Glick i Fiske, 2001)**, który również wpływa na doświadczenia nierówności płci. Praktyki te były uznawane zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn za dyskryminujące.

2. **Obrażliwe zwroty / przemoc słowna**, a także zachowania upokarzające i ośmieszające kobiety. Studentki i doktorantki doświadczają tego typu praktyk ze strony wykładowców, przede wszystkim mężczyzn, ale również od kobiet.
3. **Poddawanie kobiet dodatkowej, nierównej kontroli i ich wybiórcze traktowanie.** Zarówno studenci, jak i studentki opisują sytuacje, w których wykładowcy podczas zajęć to kobietom przypisują role pomocnicze, asystujące, nawet w sytuacjach, gdy większością grupy są mężczyźni. Przykładem tego typu działań jest również częstsze typowanie kobiet do odpowiedzi.

OSOBY PRACUJĄCE

Badane osoby pracujące podały w badaniach **zdecydowanie mniej przykładów sytuacji**, które mają znamiona nierównego traktowania, molestowania i molestowania seksualnego, aniżeli osoby studiuje. Jest to spójne z wynikami badań ilościowych, przywołanymi wcześniej. Jeśli sytuacje miały miejsce, miały podobną formę, jak te opisane przez osoby studiuje. Komentarze opisują sytuacje z czasów, gdy osoby pracujące w AGH były studentami i studentkami. Znaczące jest, że sytuacje wskazane przez osoby badane **zachodzą w relacjach władzy, dominacji i podległości**, w których osobą doświadczającą zachowań dyskryminujących jest często pracowniczka niższa stopniem, z mniejszym doświadczeniem, młodsza. Osoby badane wskazywały na następujące przykłady tego typu zachowań:

1. **Podważanie kompetencji i protekcyjne traktowanie** realizują się w różnych praktykach i są zdecydowanie najczęściej opisywanym doświadczeniem nierównego traktowania kobiet przez osoby pracujące.

Wpisywanie w tradycyjne role dotyczy m.in. odwoływania się do tradycyjnych ról płciowych, w tym odnoszenia się do sytuacji reprodukcyjnej i opieki nad gospodarstwem domowym.

Dyskryminujący charakter komunikacji przejawia się w umniejszaniu pozycji przez stosowanie zdrobnień w wypowiedziach skierowanych do kobiet, podczas gdy w tych samych sytuacjach w stosunku do mężczyzn używa się np. tytułów naukowych.

Ignorowanie jest ważnym narzędziem stosowanym przez przełożonych w odniesieniu do konkretnych osób lub przedstawicieli obojga płci, w przypadku starszych stażem osób pracujących.

2. **Wybiórcze traktowanie i poddawanie nierównej kontroli.**

Kobiety opisują np. sytuacje, w których były proszone o podejmowanie się prac wykraczających poza ich obowiązki służbowe, w tym o umycie sprzętu, zadbanie o porządek / posprzątanie sali, nawet w sytuacji, gdy w zespole zróżnicowanym płciowo były liczbowo mniejszością. Prośby te były uzasadniane wprost odwołaniami do stereotypowych cech kobiecości.

3. **Seksistowskie żarty i aluzje o podtekście seksualnym.**
4. **Komentowanie wyglądu z podtekstem seksualnym.**
5. **Bardzo nieliczne przypadki niechcianego kontaktu fizycznego o charakterze seksualnym ze strony współpracowników.**

Warto zwrócić uwagę na **konsekwencje tego typu zachowań**, gdy weźmiemy przedstawione już wcześniej w niniejszym dokumencie wyniki badań, dotyczące uwarunkowań karier naukowych kobiet i ich zaangażowania w strukturach władzy. Jedną z głównych przyczyn, która powoduje, że kobiety nie decydują się na rozwijanie kariery naukowej i nie angażują w strukturach organów decyzyjnych, jest ich niskie poczucie kompetencji.

HOMOFOBIA I TRANSFOBIA W DOŚWIADCZENIU OSÓB STUDIUJĄCYCH I PRACUJĄCYCH

9% osób studiujących w AGH było świadkiem lub doświadczyło niewłaściwych zachowań ze względu na orientację lub identyfikację psychoseksualną swoją lub innej osoby. W analizowanych komentarzach i wywiadach badane osoby wspominały sytuacje dyskryminujące o charakterze homofobicznym i transfobicznym, które miały miejsce głównie w trakcie zajęć. Przedstawione opisy dotyczyły opinii prowadzących na temat osób nieheteronormatywnych, komentowania wyglądu, a także zachęcania do dyskusji niezwiązanej z tematyką przedmiotu i wbrew woli osób studiujących. Oczekiwania związane z równym traktowaniem formułowane przez osoby nieheteronormatywne zostały uwzględnione przy określaniu celów w ramach Planu Równości Płci.

SPOSOBY REAGOWANIA OSÓB BADANYCH NA NIERÓWNE TRAKTOWANIE

Na podstawie badań zrekonstruowano sposoby indywidualnego reagowania osób pracujących i studiujących na sytuacje nierównego traktowania:

1. **Wycofanie.** Komentarze osób biorących udział w badaniu wskazują, że niektóre osoby studiujące i pracujące (przede wszystkim studentki oraz pracowniczki) doświadczające sytuacji dyskryminujących ze względu na płeć, ale również identyfikację psychoseksualną, rezygnują z zajęć (cytat: „Po prostu przestałam chodzić na ten wykład”) lub pracy, unikają spotkań z prowadzącymi zajęcia lub przełożonymi, ze strony których doświadczyły nierównego traktowania; studentki rezygnują z konsultacji, niekiedy decydują się na przerwy w studiach. Badane wskazują na towarzyszące im lęki przed zajęciami, przed pozostawianiem sam na sam z wykładowcą.
2. **Przetrwanie (pozorna akceptacja).** Osoby doświadczające nierównego traktowania lub będące świadkami takich sytuacji decydują się nie reagować i znosić dyskryminujące sytuacje. Uzasadnienia takiej strategii odnoszą się do kosztów emocjonalnych, które wiążą się ze zgłoszeniem, a także lęku przed konsekwencjami. Uzasadnieniom tym towarzyszy przede wszystkim chęć uniknięcia konfrontacji, brak wiary w skuteczność działań na poziomie instytucji, lęk przed wtórną wiktymizacją, a także brak możliwości anonimowego zgłoszenia sprawy.
3. **Akceptacja i unieważnianie doświadczeń osób doświadczających nierównego traktowania.** Niektórzy z naszych badanych przyznając, że w uczelni zdarzają się sytuacje nierównego traktowania, takie jak niestosowne, seksistowskie żarty podczas zajęć czy komentarze wykładowców skierowane do studentek, wyrażali przekonanie, że nie należy im nadawać znaczenia ani interweniować; należy je raczej traktować jako część tradycji i praktykę, która zmieni się wraz z pokoleniową wymianą kadr. Niektóre z badanych osób twierdziły, że w świetle innych problemów te związane z nierównym traktowaniem są mało istotne i drugorzędne. Według nich właściwą strategią było niereagowanie na tego typu sytuacje i ich przeczekanie.
4. **Szukanie rozwiązań,** w tym zgłoszenie nierównego traktowania przełożonym, które jednak, jak wskazują osoby badane, często kończyło się brakiem instytucjonalnej reakcji. Jak pokazują wyniki przeprowadzonych badań, średnio 50% osób badanych zgłosiłoby naruszenie reguł równego traktowania do Rzecznika Praw Studentów, do przedstawiciela/przedstawicielki komisji ds. równości, różnorodności lub podobnego ciała w AGH i starosty/starościny roku. Średnio 37% badanych osób studiujących zgłosiłoby naruszenie reguł do zaufanego wykładowcy/wykładowczynie, a 20% do dziekana wydziału. Warto też zauważyć, że wśród osób pracujących, poza administracją AGH, chęć zgłoszenia nierównego traktowania deklarują częściej mężczyźni niż kobiety.

POTRZEBY I OCZEKIWANIA OSÓB BADANYCH

Badania ilościowe i jakościowe pozwoliły zrekonstruować główne problemy związane z reagowaniem instytucji na doświadczenia dyskryminacyjne, a także potrzeby i oczekiwania osób pracujących

i studiujących związane zarówno z przeciwdziałaniem dyskryminacji, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu, jak i ze wspieraniem równego traktowania.

1. Wsparcie instytucjonalne w procesie zgłaszania nierównego traktowania

Zarówno osoby studiujące, jak i pracujące zgłaszają potrzebę i popierają **stworzenie ponadwydziałowej, niezależnej jednostki instytucjonalnej** zajmującej się przeciwdziałaniem dyskryminacji i nierównemu traktowaniu. Instytucja ta powinna gwarantować poufność lub/i anonimowość, zabezpieczać interesy osób zgłaszających, chronić przed działaniami odwetowymi.

Postulowano również **stworzenie możliwości anonimowego zgłaszania przypadków, opracowanie czytelnej i prostej procedury antydyskryminacyjnej**, usprawnienie i **wzmocnienie obecnie działających instytucji**. Chodzi głównie o: konsekwencję w postępowaniu wyjaśniającym, zaangażowanie władz dziekańskich lub innych przełożonych osób, wobec których toczony jest postępowanie wyjaśniające, jawność postępowania, korzystanie z obecnie możliwych **sankcji** (np. nakładanie kar dyscyplinarnych), ochronę osób zgłaszających przed zachowaniami odwetowymi.

Przykład takich postulatów znajdziemy w poniższej wypowiedzi studenckiej:

„Wykaz niedopuszczalnych zachowań, które studenci i studentki powinni/ny zgłaszać, zamieszczony na stronie wraz z odnośnikiem, gdzie mogą się zwrócić o pomoc. Słyszałam wiele historii, w których dziewczyny po prostu nie wiedziały, że powinny zgłaszać pewne zachowania. Dodatkowo częstym argumentem niektórych osób płci męskiej jest to, że «kobiety narzekają na dyskryminację, a to mężczyźni są przecież dyskryminowani, bo dziewczynom podnosi się stopnie za wygląd». Warto ich uświadomić, że takie sytuacje oni też mogą zgłaszać, jeśli są świadkami”. (Kobieta, studentka, komentarze w ankiecie).

2. Wsparcie psychologiczne dla osób doświadczających nierównego traktowania.

Obszar wsparcia psychologicznego dla osób, które są szczególnie narażone na nierówne traktowanie. Kluczowe jest tu wsparcie osób nieheteronormatywnych, a także rozwiązania instytucjonalne dla osób transpłciowych, w tym również będących w procesie tranzycji (np. identyfikacja wizualna w systemach informatycznych).

3. Obszar dydaktyki, w tym rozwiązania związane z przygotowaniem kadry dydaktycznej, procesami oceny zajęć oraz sposobami egzaminowania.

Ankiety ewaluacyjne i hospitacje to pomysły na zwalczanie nierównego traktowania ze względu na płeć i tożsamość seksualną, wyciąganie konsekwencji ze zgłaszanych w ankietach nadużyć i sytuacji o charakterze dyskryminującym.

4. Obszar informacyjno-edukacyjny, w tym szkolenia dotyczące równego traktowania m.in. w dydaktyce i pracy naukowej, oraz akcje informacyjne w mediach i sferze publicznej dotyczące m.in. procedury antydyskryminacyjnej i zasad postępowania w sytuacji doświadczenia nierównego traktowania.

Szkolenia według badanych powinny obejmować zarówno kadre (osoby pracujące w administracji i na stanowiskach nauczycieli akademickich), jak i osoby studiujące.

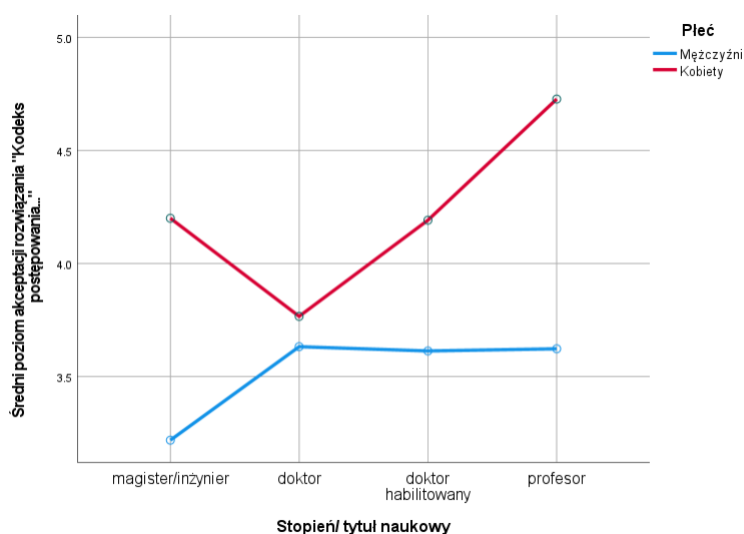
5. Obszar szeroko rozumianej kultury organizacyjnej

Oczekiwania dotyczą wprowadzenia reguł chroniących przed dyskryminacją do różnych obszarów uczelni. Są to oczekiwania dotyczące **języka** równościowego (w tym otwartego na osoby transpłciowe i niebinarne), **kultury materialnej** (badane osoby sugerują usunięcie z przestrzeni uczelni różnych artefaktów np. plakatów, kalendarzy, które mają wydźwięk seksistowski i naruszają zasady równego traktowania).

Zmiany języka dotyczą zastosowania **bardziej inkluzywnych form komunikowania**, w tym m.in. bezosobowych form komunikowania lub stosowania feminatywów w sytuacjach dydaktycznych oraz w komunikacji wewnątrz organizacji, a także uznania i respektowania imienia i zaimka w kontakcie z osobą transpłciową lub niebinarną.

Jak pokazały wyniki badań ilościowych, inicjatywy przeciwdziałające dyskryminacji, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu (kodeks postępowania, możliwość anonimowego zgłaszania niewłaściwych zachowań, powołanie stanowiska związanego z równością płci i równym traktowaniem, szkolenia antydyskryminacyjne) cieszyły się dużą akceptacją badanych osób pracujących, przy czym była ona większa w przypadku osób pracujących w administracji aniżeli osób na stanowiskach nauczycieli akademickich. W przypadku tych drugich stosunek do inicjatyw różnicowały m.in. wiek i stopień / tytuł naukowy, to znaczy o wiele bardziej akceptowały je osoby młode oraz kobiety, szczególnie z tytułem profesora (zob. wykres 13, skala 1–5, gdzie 5 oznacza wysoką akceptację).

Wykres 13. Oszacowane średnie brzegowe dotyczące aprobaty wprowadzenia kodeksu postępowania jako działania mającego na celu dążenie do równości między płciami w podziale na płć oraz stopień tytuł naukowy.



Również badane osoby studiujące wyrażały akceptację dla rozwiązań związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu, przy czym na poziom akceptacji miała wpływ płeć badanych osób. Badane kobiety studiujące o wiele bardziej akceptowały rozwiązania aniżeli mężczyźni. Znaczące różnice zachodziły również pomiędzy kategoriami osób z poszczególnych wydziałów.

Potrzeby i oczekiwania osób studiujących i pracujących w AGH dotyczące równego traktowania w wyodrębnionych pięciu obszarach były kluczowe podczas formułowania celów Planu Równości Płci oraz ustalania działań wspierających realizację tych celów.

Cele, działania, wskaźniki

Cele i działania konieczne do ich zrealizowania, opracowane na podstawie przeprowadzonej analizy i diagnozy, uwzględniają potrzeby i oczekiwania formułowane przez badane osoby pracujące i studiujące. Cele odnoszą się do różnych wymiarów funkcjonowania uczelni i są ukierunkowane na:

- budowanie świadomości i wiedzy społeczności AGH w zakresie równego traktowania i polityki inkluzywności,
- budowanie instytucji równościowych na różnych szczeblach struktury uczelni,
- budowanie kultury organizacyjnej, w tym wyznaczenie standardów i dobrych praktyk na uczelni w zakresie równego traktowania.

PIĘĆ KLUCZOWYCH CELÓW:

CEL 1. Zwiększenie świadomości wagi równego traktowania oraz zwiększanie wiedzy o przyczynach, skutkach i przejawach nierównego traktowania ze względu na płeć.

CEL 2. Wspieranie równego dostępu do karier naukowych i procesów rekrutacji (w tym zasobów i awansów), szczególnie w obszarach, gdzie płeć jest czynnikiem różnicującym.

CEL 3. Wspieranie godzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego, w tym ról opiekuńczych, przez osoby pracujące i studiujące w AGH.

Cel 4. Zwiększenie różnorodności, w tym równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych na różnych poziomach struktury organizacyjnej uczelni.

CEL 5. Zapewnienie warunków do kształcenia oraz wykonywania pracy zgodnie z regułami bezpieczeństwa i przeciwdziałania przejawom seksizmu i molestowania seksualnego.

CEL 1. Zwiększenie świadomości wagi równego traktowania oraz zwiększanie wiedzy o przyczynach, skutkach i przejawach nierównego traktowania ze względu na płeć

Działanie 1.1.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Stworzenie w uczelni struktury zajmującej się monitorowaniem i interwencją w sytuacjach naruszania zasad równego traktowania, dla osób pracujących i studiujących w AGH. Usystematyzowanie kompetencji organów zajmujących się kwestiami związanymi z nierównym traktowaniem i dyskryminacją oraz molestowaniem i molestowaniem seksualnym.	Umocowanie w strukturze Uczelni. Zdefiniowanie zadań i odpowiedzialności. Stworzenie i obsadzenie stanowiska.	Społeczność AGH
Jednostki i podmioty realizujące działanie: Rektor, Prorektor ds. Ogólnych, Prorektor ds. Kształcenia, Prorektor ds. Studenckich, Rzecznik Praw Studenta, Kanclerz, Zespół ds. Planu Równości Płci, Uczelniana Rada Samorządu Studentów		
Harmonogram: do końca 2022 r.		

Działanie 1.2.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Prowadzenie statystyk dotyczących kształcenia i zatrudnienia w AGH uwzględniających dane różnicowane płciowo.	Coroczne ogólnodostępne raporty na temat pozycji kobiet i mężczyzn w strukturze AGH, zarówno pracujących, jak i studiujących. Uwzględnienie statystyk w nowym Planie Równości Płci (na lata 2025–2028).	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: jednostki administracyjne AGH (szczególnie Pion Kanclerza i struktura ds. równego traktowania), Zespół ds. Planu Równości Płci		
Harmonogram: corocznie do 2024 r. z założeniem kontynuacji w nowym GEP		
Działania powiązane: 5.3.		

Działanie 1.3.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Opracowanie i wdrożenie programów szkoleniowych, kursów i materiałów informacyjnych w zakresie zwiększenia świadomości równego traktowania dla (1) wszystkich osób pracujących,	Pilotażowe programy szkoleniowe dla (1)–(4) Docelowo: objęcie programem szkoleniowym wszystkich osób pracujących i studiujących oraz organizacji i osób	Społeczność AGH Kadry zarządzające Eksperti/ekspertki wewnętrzni Organizacje współpracujące z AGH

(2) osób studiujących (w tym doktorantów), (3) kadr zarządzających, (4) innych wyodrębnionych grup w ramach społeczności AGH.	współpracujących z AGH (do 2024 r.). Włączenie programu szkoleń do stałej oferty rozwojowej AGH.	
Jednostki i podmioty realizujące działanie: struktura ds. równego traktowania, Centrum e-Learningu, Zespół ds. Planu Równości Płci, Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych, eksperci i ekspertki; Biuro Rzecznik Prasowej, Centrum Komunikacji i Marketingu		
Harmonogram: w trybie ciągłym od 2022 do 2024 r.		

Działanie 1.4.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Informowanie nt. udziału i roli kobiet w naukach STEM, zwiększenie widzialności pracy badawczej kobiet w STEM.	Identyfikacja dobrych praktyk, historii sukcesu itp. oraz przykładów udziału kobiet w STEM. Plan działań uwzględniający współpracę z jednostkami uczelni. Tworzenie materiałów informacyjnych (tj. nagrania, artykuły, grafiki itp.)	Społeczność AGH Otoczenie uczelni (w tym uczennice i uczniowie szkół średnich)
Jednostki i podmioty realizujące działanie: Centrum Komunikacji i Marketingu, struktura ds. równego traktowania, Zespół ds. Planu Równości Płci, Biuro Rzecznik Prasowej, Uczelniana Rada Samorządu Studentów, przedstawiciele wydziałów i innych jednostek, koordynatorzy projektów badawczych, Centrum Rekrutacji		
Harmonogram: w trybie ciągłym od 2022 r.		

Działanie 1.5.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Opracowanie strony internetowej z informacjami dotyczącymi zasad równego traktowania.	Ogólnodostępna strona www w domenę agh.edu.pl	Społeczność AGH Otoczenie społeczne Uczelni
Jednostki realizujące działanie: Biuro Rzecznik Prasowej, Centrum Komunikacji i Marketingu, Zespół ds. Planu Równości Płci, Uczelniana Rada Samorządu Studentów		
Harmonogram: grudzień 2022 r.		

Działanie 1.6.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Współpraca z innymi uczelniami na rzecz równego traktowania oraz Planu Równości Płci, wymiana doświadczeń i dobrych praktyk.	Udział w ogólnopolskich wydarzeniach dotyczących równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji na uczelniach wyższych. Uczestnictwo w spotkaniach międzyuczelnianej sieci specjalistów i specjalistek ds.	Osoby odpowiedzialne za wdrażanie rozwiązań równościowych i antydyskryminacyjnych w AGH

	równego traktowania na uczelniach w Polsce. Uczestnictwo w spotkaniach międzynarodowych sieci związanych z implementacją Planów Równości Płci w uczelniach. Raport z działalności.	
Jednostki realizujące działanie: struktura ds. równego traktowania, Zespół ds. Planu Równości Płci, Rzecznik Praw Studenta, inne jednostki AGH		
Harmonogram: w trybie ciągłym do 2024 r.		

Działanie 1.7.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Monitorowanie stanu wiedzy i praktyk równościowych w środowisku osób pracujących i studiujących oraz w strukturach organizacyjnych AGH.	Przygotowanie kwestionariusza ankiety i realizacja badań. Publikacja raportu z wynikami monitoringu. Uwzględnienie wyników monitoringu w nowym Planie Równości Płci (na lata 2025–2028).	Władze AGH Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: a) jednostki odpowiedzialne za przygotowanie ankiety: Zespół ds. Planu Równości, Centrum e-Learningu, Wydział Humanistyczny, struktura ds. równego traktowania; b) jednostki odpowiedzialne za zbieranie wyników ankiet: Centrum Organizacji Kształcenia, Pion Kanclerza, struktura ds. równego traktowania		
Harmonogram: ankieta przygotowana do 2023 r., przeprowadzana co dwa lata od 2024 r.		

Działanie 1.8.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Upowszechnienie Planu Równości Płci w AGH wśród osób studiujących i pracujących.	Opracowanie materiałów informacyjnych. Przetłumaczenie dokumentu Planu Równości Płci oraz części materiałów na język angielski; Opublikowanie na stronie internetowej; Dystrybucja w jednostkach uczelni.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: jednostki administracyjne AGH, Zespół ds. Planu Równości Płci, struktura ds. równego traktowania		
Harmonogram: IV kwartał 2022 r. oraz na bieżąco do 2024 r. z założeniem kontynuacji w nowym GEP		

CEL 2. Wspieranie równego dostępu do karier naukowych i procesów rekrutacji (w tym zasobów i awansów)

Działanie 2.1.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Prowadzenie statystyk wrażliwych na płeć, a dotyczących procedur awansowych, w tym związanych z uzyskiwaniem stopni i tytułów naukowych.	Rejestr statystyk; raport. Uwzględnienie statystyk w nowym Planie Równości Płci (na lata 2025–2028).	Władze AGH Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: struktura ds. równego traktowania, Centrum Spraw Pracowniczych, Szkoła Doktorska		
Harmonogram: corocznie do 2024 r.		

Działanie 2.2.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Prowadzenie statystyk wrażliwych na płeć, a dotyczących procesów rekrutacji na studia I i II stopnia oraz do Szkoły Doktorskiej, a także kształcenia na poszczególnych kierunkach studiów.	Rejestr statystyk; raport. Uwzględnienie statystyk w nowym Planie Równości Płci (na lata 2025–2028).	Władze AGH Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Centrum Spraw Studenckich, Centrum Rekrutacji, Centrum Organizacji Kształcenia, struktura ds. równego traktowania, Szkoła Doktorska		
Harmonogram: corocznie do 2024 r.		

Działanie 2.3.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Prowadzenie statystyk wrażliwych na płeć dotyczących kierowania oraz realizacji projektów badawczych.	Rejestr statystyk; raport. Uwzględnienie statystyk w nowym Planie Równości Płci (na lata 2025–2028).	Władze AGH Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: struktura ds. równego traktowania, Centrum Obsługi Projektów		
Harmonogram: corocznie do 2024 r.		

Działanie 2.4.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Mentoring osób na początku karier zawodowych i naukowych, wywodzących się z grup narażonych na nierówne traktowanie.	Objęcie mentoringiem 5–10 % osób z grupy wyodrębnionej w realizacji działania biorących udział w mentoringu.	Osoby pracujące i uczestnicy/uczestniczki Szkoły Doktorskiej AGH
Jednostki realizujące działanie: Biuro Szkoły Doktorskiej, struktura ds. równego traktowania		
Harmonogram: w trybie ciągłym do 2024 r.		

Działanie 2.5.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Organizowanie komisji rekrutacyjnych i egzaminacyjnych zróżnicowanych płciowo.	Opracowanie i przekazanie wskazówek do poszczególnych komórek organizacyjnych AGH.	Osoby zarządzające / przewodniczący komisji

Jednostki realizujące działanie: wszystkie jednostki uczelni		
Harmonogram: od 2023 r.		

Działanie 2.6.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Szczegółowa diagnoza i opracowanie polityki wynagrodzeń uwzględniającej reguły dotyczące równego traktowania; dążenie do wyrównywania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach; określenie przejrzystych kryteriów wynagrodzeń podstawowych, dodatków i premii	Wypracowanie narzędzia do szczegółowej analizy luki płacowej. Wprowadzone rozporządzenia i decyzje w sprawie wyrównania poziomu wynagrodzeń. Raport jednostki ds. równego traktowania na temat wynagrodzeń w AGH.	Osoby pracujące w AGH
Jednostki i podmioty realizujące działanie: Rektor, Prorektor ds. Ogólnych, związki zawodowe, Centrum Spraw Pracowniczych		
Harmonogram: do 2024 r.		

Działanie 2.7.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Opracowanie i wdrożenie programów szkoleniowych, kursów i materiałów informacyjnych dla kadr zarządzających z zakresu zarządzania różnorodnością i równością płci.	Pilotażowe programy szkoleniowe. Docelowo: objęcie programem szkoleniowym wszystkich osób pracujących na stanowiskach kierowniczych. Włączenie programu szkoleń do stałej oferty rozwojowej AGH.	Kadra zarządzająca
Jednostki i podmioty realizujące działanie: struktura ds. równego traktowania, Centrum e-Learningu, Zespół ds. Planu Równości Płci, eksperci i ekspertki		
Harmonogram: w trybie ciągłym od 2022 r. do 2024 r.		

Działanie 2.8.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Uwzględnienie obowiązków opiekuńczych w procesach konkursowych i w procesach oceny	Opracowane i wdrożone wytyczne dotyczące procesów konkursowych i procesów oceny pracowniczej. Uwzględnienie obowiązków opiekuńczych w ocenie okresowej pracowników AGH.	Społeczność AGH
Jednostki i podmioty odpowiedzialne za realizację: struktura ds. równego traktowania, Rektor, Prorektor ds. Ogólnych, związki zawodowe, Centrum Spraw Pracowniczych		
Harmonogram: do 2024 r.		

Działanie 2.9.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Opracowanie i wdrożenie procedur mających na celu zwiększenie udziału kobiet w stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych uczelni	Przygotowanie wytycznych dotyczących zróżnicowania składu organów decyzyjnych w AGH. Zwiększenie udziału kobiet w organach i procesach decyzyjnych w uczelni.	Społeczność AGH
Jednostki i podmioty odpowiedzialne za realizację: struktura ds. równego traktowania, Zespół ds. Planu Równości Płci, Centrum Spraw Pracowniczych, Prorektor ds. Ogólnych		
Harmonogram: do 2024 r.		

CEL 3. Wspieranie godzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego, w tym ról opiekuńczych, przez osoby pracujące i studiujące w AGH

Działanie 3.1.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Określenie potrzeb w zakresie wsparcia osób pracujących i studiujących w AGH, zajmujących się osobami zależnymi.	Diagnoza zapotrzebowania na wsparcie ze strony AGH w zakresie: – instytucjonalnych placówek opiekuńczych dla osób pracujących i studiujących; – wsparcia finansowego i organizacyjnego dla osób zajmujących się osobami zależnymi (w tym osobami starszymi i z niepełnosprawnościami).	Społeczność AGH
Jednostki odpowiedzialne za realizację: Pion Rektora ds. Ogólnych: Dział Socjalno-Bytowy, Centrum Spraw Pracowniczych, Pion Kanclerza.		
Harmonogram: od 2022 do 2023 r.		

Działania 3.2.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Informatyzacja procesów i cyfryzacja dokumentów dla poprawy komfortu pracy administracyjnej i możliwości rozwijania rozwiązań telepracy/hybrydowych.	Liczba zinformatyзовanych procesów. Liczba elektronicznie wypełnianych i procedowanych dokumentów w obiegu.	Osoby pracujące na stanowiskach administracyjnych Osoby pracujące na stanowiskach na badawczo-dydaktycznych (w zakresie obowiązków organizacyjnych)
Jednostki odpowiedzialne za realizację: Centrum Rozwiązań Informatycznych, administracja wydziałowa, Pion Kanclerza		
Harmonogram: od 2022 do 2024 r.		

Działanie 3.3.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Zrównoważona dystrybucja obciążeń dydaktycznych oraz planowanie dydaktyki uwzględniające możliwości i potrzeby osób na stanowiskach dydaktyczno-badawczych	Wypracowanie rozwiązań organizacji zajęć uwzględniających równowagę między życiem a pracą zawodową. Prowadzenie zajęć w weekendy na podstawie dobrowolnych deklaracji. Wprowadzenie przejrzystych zasad podejmowania i rozliczania obowiązków organizacyjnych przez osoby zatrudnione na stanowiskach dydaktyczno-badawczych Ustalenie pozafinansowych form wynagradzania pracy organizacyjnych (np. zmniejszenie pensum).	Osoby pracujące na stanowiskach dydaktyczno-badawczych
Jednostki odpowiedzialne za realizację: Rektor, Prorektor ds. Kształcenia, Prorektor ds. Ogólnych, Centrum Organizacji Kształcenia, Dziekani i Prodziekani ds. Kształcenia, związki zawodowe		
Harmonogram: IV kwartał 2022 r. do 2024 r.		

Działanie 3.4.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Zwiększenie świadomości kadry zarządzającej w zakresie wspierania równowagi między życiem a pracą zawodową oraz zasad wynikających z regulacji prawnych dotyczących pracy.	Opracowanie wytycznych i zaleceń dla kadry zarządzającej dotyczących wspierania równowagi między życiem a pracą zawodową. Przeprowadzenie działań szkoleniowych dla kadry zarządzającej.	Kadra zarządzająca Osoby pracujące na stanowiskach administracyjnych Osoby pracujące na stanowiskach dydaktyczno-badawczych
Jednostki i podmioty odpowiedzialne za realizację: Prorektor ds. Ogólnych, Dyrektor Centrum Spraw Pracowniczych, Centrum e-Learningu		
Harmonogram: 2023 r.		

Działanie 3.5.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Opracowanie i wdrożenie programów szkoleniowych, kursów i materiałów informacyjnych oraz innych form wsparcia dla kadr zarządzających, osób pracujących oraz studiujących w Szkole Doktorskiej z zakresu godzenia życia zawodowego i prywatnego oraz wypalenia zawodowego.	Pilotażowe programy szkoleniowe i rozwojowe. Docelowo: objęcie wsparciem wszystkich osób pracujących i studiujących w Szkole Doktorskiej. Włączenie programu szkoleń i innych form wsparcia do stałej oferty rozwojowej AGH.	Osoby pracujące na stanowiskach dydaktyczno-badawczych Osoby pracujące na stanowiskach administracyjnych Kadra zarządzająca Osoby studiujące w Szkole Doktorskiej

Jednostki realizujące działanie: struktura ds. równego traktowania, Centrum e-Learningu, Zespół ds. Planu Równości Płci, eksperci i ekspertki; Prorektor ds. Ogólnych, związki zawodowe

Harmonogram: od 2022 r.

Działanie 3.6.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Opracowanie i wdrożenie systemu elastycznej pracy uwzględniającej pracę zdalną/hybrydową poza okresem pandemii.	Zmiana Regulaminu Pracy Przegląd i ustalenie zakresu i form pracy (hybrydowej i zdalnej) w odniesieniu do opisu stanowisk. Aktualizacja i uelastycznienie form zdalnego nauczania w modelu synchronicznym i asynchronicznym poza okresem pandemii – wprowadzenie regulaminu w tym zakresie.	Osoby pracujące na stanowiskach administracyjnych. Osoby pracujące na stanowiskach dydaktyczno-badawczych
Jednostki i podmioty realizujące działanie: Rektor, Prorektor ds. Ogólnych, Centrum Spraw Pracowniczych, Zespół Radców Prawnych, związki zawodowe		
Harmonogram: skorelowane z D3.2, nie później niż 2023 r.		

Działanie 3.7.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Uregulowanie sytuacji osób przechodzących i powracających z urlopu rodzicielskiego w zakresie 1) dydaktyki i 2) prac naukowych, w tym uregulowanie sytuacji osób na urloпах pracujących w ramach grantów dydaktyczno-badawczych.	Opracowanie wytycznych w zakresie wspierania osób pozostających na urloпах rodzicielskich; Przygotowanie informacji dotyczących urloпов rodzicielskich dla osób kierujących projektami afiliowanymi w AGH; Monitorowanie sytuacji osób powracających po urloпах rodzicielskich w zakresie obowiązków naukowych i dydaktycznych.	Osoby pracujące na stanowiskach administracyjnych Osoby pracujące na stanowiskach dydaktyczno-badawczych
Jednostki i podmioty realizujące działanie: Rektor, Prorektor ds. Ogólnych, Centrum Spraw Pracowniczych, Zespół Radców Prawnych, związki zawodowe, Dziekani ds. Kształcenia, Nauki, Spraw ogólnych		
Harmonogram: skorelowane z D3.2, nie później niż 2023 r.		

Cel 4. Zwiększenie różnorodności, w tym równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych na różnych poziomach struktury organizacyjnej uczelni

Działanie 4.1.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Opracowanie i wdrożenie programów szkoleniowych, kursów i materiałów informacyjnych dla kadr zarządzających oraz osób pracujących z zakresu zarządzania różnorodnością oraz zwiększających świadomość potrzeby uwzględniania równowagi i różnorodności w organach i procesach decyzyjnych w AGH.	Pilotażowe programy szkoleniowe i rozwojowe dla kadry kierowniczej (m.in. z zakresu <i>leadership</i>). Włączenie programu szkoleń i innych form wsparcia do stałej oferty rozwojowej AGH.	Kadra kierownicza Osoby pracujące
Jednostki realizujące działanie: struktura ds. równego traktowania, Centrum e-Learningu, Centrum Spraw Pracowniczych, Zespół ds. Równości Płci		
Harmonogram: do 2024 r. Powiązane z D1.3		

Działanie 4.2.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Opracowanie materiałów informacyjnych dotyczących korzyści z wdrażania różnorodności, w tym wykazu dobrych praktyk dotyczących zasad reprezentacji różnych grup interesów w organach decyzyjnych, radach, komisjach i zespołach, uwzględniających różnorodność społeczności akademickiej.	Stworzenie wykazu dobrych praktyk. Rozpowszechnienie wykazu dobrych praktyk.	Kadra kierownicza Społeczność akademicka (w szczególności posiadająca prawa wyborcze, np. kolegium elektorów)
Jednostki realizujące działanie: struktura ds. równego traktowania, Centrum Spraw Pracowniczych, Centrum Komunikacji i Marketingu		
Harmonogram: stworzenie wykazu dobrych praktyk do końca 2023 r., rozpowszechnienie wykazu dobrych praktyk do końca 2024 r.		

Działanie 4.3.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Monitorowanie obsady organów decyzyjnych w AGH pod względem zróżnicowania płci	Analizy statystyczne. Raport coroczny publikowany na stronie GEP.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: jednostki administracyjne AGH i Zespół ds. Planu Równości Płci, Pion Kanclerza, struktura ds. równego traktowania		
Harmonogram: corocznie do 2024 r. (zgodnie z kalendarzem konkursów) Powiązane z D1.2.		

CEL 5. Zapewnienie kształcenia oraz zatrudnienia zgodnie z regułami bezpieczeństwa i przeciwdziałania przejawom seksizmu, molestowania i molestowania seksualnego

Działanie 5.1.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Stworzenie obowiązującego w AGH kodeksu postępowania określającego akceptowane i nieakceptowane normy zachowania na uczelni.	Opracowanie kodeksu. Opublikowanie kodeksu w językach polskim i angielskim na stronie GEP, AGH, a także na stronach wydziałowych. Wydanie kodeksu w formie zarządzenia JM Rektora skierowanego do wiadomości całej społeczności akademickiej.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Prorektor ds. Ogólnych, Dyrektor ds. Pracowniczych, Zespół ds. Planu Równości, Rzecznik Praw Studenta, Uczelniana Rada Samorządu Studentów, Rzecznik Dyscyplinarny dla Nauczycieli Akademickich, Centrum Spraw Pracowniczych, Zespół Radców Prawnych, struktura ds. równego traktowania		
Harmonogram: do końca 2022 r.		

Działanie 5.2.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Wypracowanie procedury antydyskryminacyjnej w przypadkach naruszenia zasad równego traktowania oraz Regulaminu Pracy, w tym szczególnie wypracowanie procedur bezpiecznego zgłaszania, sprawiedliwej diagnozy sytuacji, konieczności skierowania sprawy do innych organów i potencjalnych sankcji	Opracowanie zasad postępowania w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Opublikowanie procedury w randze zarządzenia Rektora.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: struktura ds. równego traktowania, Uczelniana Rada Samorządu Studentów, Zespół ds. Planu Równości, Rzecznik Praw Studenta, związki zawodowe, Dyrektor Centrum Spraw Pracowniczych		
Harmonogram: do końca 2022 r.		

Działanie 5.3.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Opracowanie i wdrożenie programów szkoleniowych, kursów i materiałów informacyjnych skierowanych do wszystkich osób pracujących i studiujących w AGH z zakresu polityki antydyskryminacyjnej,	Pilotażowe programy szkoleniowe w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, strategii postępowania w sytuacjach doświadczania dyskryminacji itp.	Osoby pracujące i studiujące Kadra zarządzająca i kierownicza w AGH

przeciwdziałania i reagowania na sytuacje dyskryminacji, przemocy ze względu na płeć i orientację seksualną, molestowania i molestowania seksualnego.	Docelowo: objęcie podstawowym programem szkoleniowym wszystkich osób pracujących i studiujących oraz organizacji i osób współpracujących z AGH Włączenie programu szkoleń do stałej oferty rozwojowej AGH.	
Jednostki realizujące działanie: struktura ds. równego traktowania, Zespół ds. Planu Równości Płci, Centrum e-Learningu		
Harmonogram: opracowanie programów IV kwartał 2022 r., szkolenia stale do 2024 r. Powiązane z działaniem 1.3.		

Działanie 5.4.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Wprowadzenie rozwiązań umożliwiających zgłaszanie niewłaściwych zachowań.	Wdrożenie procedury oraz narzędzia wspierającego zgłaszanie nieprawidłowości (anonimowo bądź przy zachowaniu poufności).	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Prorektor ds. Ogólnych, Centrum Rozwiązań Informatycznych, Rzecznik Praw Studenta, struktura ds. równego traktowania		
Harmonogram: IV kwartał 2022 r.		

Działanie 5.5.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Kampania informacyjno-edukacyjna dotycząca przeciwdziałania i reagowania na dyskryminację, przemoc, molestowanie i molestowanie seksualne.	Opracowanie planu kampanii informacyjnej; Sukcesywne wdrażanie instrumentów informacji.	Społeczność AGH Otoczenie społeczne Uczelni
Jednostki realizujące działanie: struktura ds. równego traktowania, Centrum Komunikacji i Marketingu, Biuro Rzecznik Prasowej, Zespół ds. Planu Równości, zewnętrzne organizacje eksperckie		
Harmonogram: IV kwartał 2022 r. – 2024 r.		

Działanie 5.6.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Monitoring postępowań dyscyplinarnych związanych z sytuacjami dyskryminacji, przemocy ze względu na płeć i orientację seksualną, molestowania i molestowania seksualnego	Rejestr naruszeń	Społeczność AGH
Jednostki i podmioty realizujące działanie: struktura ds. równego traktowania, Prorektor ds. Ogólnych, Rektor		
Harmonogram: 2023 r.		

Działanie 5.7.	Wskaźnik	Adresaci / adresatki
Opracowanie rozwiązania umożliwiającego osobom w trakcie tranzykcji komunikację w wewnętrznych systemach uczelni zgodnie z odczuwaną tożsamością płciową.	Opracowanie procedury zgłaszania deklaracji korekty imienia i nazwiska. Opracowanie i wdrożenie narzędzia identyfikacji wizualnej pozwalającej na korektę imienia i nazwiska („display name”) w systemach wspierających kształcenie.	Społeczność AGH
Jednostki i podmioty realizujące działanie: Rektor, struktura ds. równego traktowania, Centrum Rozwiązań Informatycznych, Centrum Organizacji Kształcenia, Zespół ds. Planu Równości		
Harmonogram: IV kwartał 2022 r.		

Bibliografia

- Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie. 2019. *Regulamin pracy. Załącznik nr 1 do Zarządzenia Nr 39/2019 Rektora AGH z dnia 16 września 2019 r.*
- Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie. 2019. *STATUT* (z uwzględnieniem zmian wprowadzonych uchwałami Senatu AGH nr 88/2020 z dnia 8 maja 2020 roku i nr 90/2021 z dnia 27 października 2021 roku) (tekst ujednolicony).
- Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie. 2019. Regulamin studiów AGH.
- Bendl, R., Schmidt, A. 2010. From 'Glass Ceilings' to 'Firewalls' – Different Metaphors for Describing Discrimination. *Gender, Work & Organization*, 17(5), 612–634.
- Branka M., Rawłuszko, M., Siekiera A. 2014. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. <http://www.kapitalludzki.gov.pl/publikacje/publikacje/zasada-rownosci-szans/zasada-rownosci-szans/> [odczytano 1 września 2021].
- Bührer, S., Kalpazidou Schmidt, E., Palmén, R., & Reidl, S. (2020). Evaluating gender equality effects in research and innovation systems. *Scientometrics*, 125(2), 1459–1475.
- Caliper. Linking Research & Innovation For Gender Equality in STEM. ULB's Gender Equality Plan for the STEM (GEP Final version). 2021. https://caliper-project.eu/clp-uploads/2021/09/CALIPER-ULB-GEP_final-version_30-August-2021_signed-1.pdf [odczytano 1 grudnia 2021].
- Department for Business, Innovation & Skills. 2013. The Business Case for Equality and Diversity: a survey of the academic literature. BIS OCCASIONAL PAPER 4.
- Díaz-García, C., González-Moreno, A., & Jose Sáez-Martínez, F. 2013. Gender diversity within teams: Its impact on radicalness of innovation. *Innovation*, 15(2), 149–160.
- Directorate-General RTD Research and Innovation. European Commission. 2018. REPORT She Figures. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1> [odczytano 1 września 2021].
- Dyrektywa 2006/54/We Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=RO> [odczytano 1 grudnia 2021].
- Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski. 2010. pod redakcją M. Branki i D. Cieślukowskiej, Kraków: Stowarzyszenie Willa Decjusza.
- ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation. 2019. Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector National Policies and Measures in EU Member States and Associated Countries Standing Working Group on Gender in Research and Innovation. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1205-2020-REV-1/en/pdf> [odczytano 1 grudnia 2021].
- European Commission. 2021. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Institute for Gender Equality. 2016. Gender Equality in Academia and Research. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-genderequality-research> [odczytano 1 grudnia 2021].
- European University Association. 2018. Universities' strategies and approaches towards diversity, equity and inclusion: examples from across Europe. Brussels, Belgium.
- Gender Equality Strategy 2020-2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> [odczytano 1 grudnia 2021].
- Gerlich J. 2019. Raport. Molestowanie na polskich uczelniach publicznych. Helsińska Fundacja Praw Człowieka.

- Gill, R. 2009. Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia. [w:] Secrecy and silence in the research process: Feminist reflections. [in:] R. Flood, R. Gill (red.). London: Routledge: 228–244.
- Hopkins, N. 2002, September. A study on the status of women faculty in science at MIT. In AIP Conference Proceedings (Vol. 628, No. 1, pp. 103–106). American Institute of Physics.
- Kramarczyk J. 2021. Plan Równości Płci – jak to zrobić? Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli,
- Morgan, S. L., Gelbgiser, D., & Weeden, K. A. 2013. Feeding the pipeline: Gender, occupational plans, and college major selection. *Social Science Research*, 42(4), 989–1005.
- Narodowe Centrum Nauki. 2019. Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf [odczytano 1 grudnia 2021].
- Plan Równości Płci dla Politechniki Krakowskiej. GEP dla PK, projekt GEECCO Core Team, v.4, http://www.kst.pk.edu.pl/images/GEECCO/GEP/GEPdlaPK_v4.pdf [odczytano 1 grudnia 2021].
- Publishing the Frontiers of Innovative Research. 2019. Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach LERU, September, https://www.leru.org/files/LERU-EDI-paper_final.pdf [odczytano 1 grudnia 2021].
- Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego. 2016. 9 września 2016 r. (sygnatura DSW.ZNU.621.91.2015.3.Eko). Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.
- Risman, B. J., & Davis, G. (2013). From sex roles to gender structure. *Current Sociology*, 61(5–6), 733–755.
- Rzecznik Praw Obywatelskich. 2018. Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Zasada równego traktowania. Analiza i zalecenia. Prawo i Praktyka nr 25. „Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich” nr 5, <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Do%C5%9Bwiadczenie%20molestowania%20w%C5%9Br%C3%B3d%20studentek%20i%20student%C3%B3w%2C%202018.pdf> [odczytano 1 grudnia 2021].
- Rzecznik Praw Obywatelskich. 2019. Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia RPO. <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/molestowanie-wsrod-studentek-i-studentow-analiza-i-zalecenia-rpo> [odczytano 1 grudnia 2021].
- Rzecznik Praw Obywatelskich. 2021. Pismo z 11.08.2021. XI.420.4.2018.ASZ, https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/RPO_do_MKDNiS_11.08.2021.pdf [odczytano 1 grudnia 2021].
- Zarządzenie Nr 194 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 27 sierpnia 2020 r. w sprawie „Planu równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz planu działań równościowych na lata 2020–2023” <https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5574/M.2020.371.Zarz.194.pdf> [odczytano 1 grudnia 2021].

ANEKS

Tabele

Tabela 2. Kobiety i mężczyźni zatrudnieni na stanowiskach nauczycieli akademickich na wydziałach i w innych jednostkach badawczych i dydaktycznych. Stan na 31 maja 2021 r. (dane instytucjonalne)

	Kobiety na stanowiskach nauczycielek akademickich		Mężczyźni na stanowiskach nauczycieli akademickich	
	Wartość liczbowa	%	Wartość liczbowa	%
WILiGZ	56	42,11%	77	57,89%
WIMiP	41	27,33%	109	72,67%
WEAiIB	22	10,28%	192	89,72%
WIEiT	22	11,40%	171	88,60%
WIMiR	25	10,64%	210	89,36%
WGGiOŚ	80	45,20%	97	54,80%
WGGiŚ	26	28,26%	66	71,74%
WIMiC	73	45,34%	88	54,66%
WO	20	37,04%	34	62,96%
WMN	22	36,67%	38	63,33%
WWNiG	17	29,82%	40	70,18%
WZ	45	40,54%	66	59,46%
WEiP	40	34,48%	76	65,52%
WFiIS	31	22,79%	105	77,21%
WMS	41	35,65%	74	64,35%
WH	23	46,00%	27	54,00%
SJO	57	89,06%	7	10,94%
SWFiS	9	34,62%	17	65,38%
ACMiN	13	36,11%	23	63,89%

Tabela 3. Liczba osób studiujących na wydziałach AGH na studiach stacjonarnych w 2020 r. (dane instytucjonalne)

	Studia stacjonarne							
	I stopnia				II stopnia			
	K	M	K (%)	M (%)	K	M	K (%)	M (%)
WGIG	592	553	51,7	48,3	116	101	53,5	46,5
WIMiP	304	836	26,7	73,3	57	105	35,2	64,8
WEAiIB	466	1351	25,6	74,4	102	335	23,3	76,7
WIEiT	241	1504	13,8	86,2	62	245	20,2	79,8
WIMiR	302	1777	14,5	85,5	57	251	18,5	81,5

WGGiOŚ	464	548	45,8	54,2	85	89	48,9	51,1
WGGiŚ	349	317	52,4	47,6	56	46	54,9	45,1
WIMiC	343	187	64,7	35,3	96	47	67,1	32,9
WO	66	204	24,4	75,6	1	5	16,7	83,3
WMN	159	166	48,9	51,1	39	54	41,9	58,1
WWNiG	44	153	22,3	77,7	17	48	26,2	73,8
WZ	491	373	56,8	43,2	199	149	57,2	42,8
WEiP	344	454	43,1	56,9	92	102	47,4	52,6
WFiIS	233	469	33,2	66,8	31	60	34,1	65,9
WMS	227	191	54,3	45,7	106	68	60,9	39,1
WH	378	200	65,4	34,6	105	38	73,4	26,6
	5003	9283	40,2	59,8	1221	1743	42,5	57,5

Tabela 4. Kobiety i mężczyźni na stanowiskach dziekanów i prodziekanów (dane instytucjonalne)

Funkcje	Kadencje	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Funkcje pełnione przez kobiety (w %)	Funkcje pełnione przez mężczyzn (w %)
Dziekani	2020–2024	3	13	18,75%	81,25%
Prodziekani		19	40	32,20%	67,80%
Dziekani	2016–2020	1	15	6,25%	93,75%
Prodziekani		13	41	24,07%	75,93%

Tabela 5. Kobiety i mężczyźni w Radach Dyscyplin (dane instytucjonalne)

	Przewodniczący		Zastępcy Przewodniczących		Członkowie/członkinie		100%	
	M	K	M	K	M	K	K	M
Rada Dyscypliny Naukowej								
Automatyka, Elektronika i Elektrotechnika	1		2		41	6	13%	87%
Informatyka	1		1		10	1	9%	91%
Informatyka Techniczna i Telekomunikacja	1		3		41	4	9%	91%
Inżynieria Biomedyczna	1			1	11	4	27%	73%
Inżynieria Chemiczna	1		1		17	8	32%	68%

Inżynieria Lądowa i Transport	1		1		24	6	20%	80%
Inżynieria Materiałowa		1	1		35	12	26%	74%
Inżynieria Mechaniczna	1		1		44	3	6%	94%
Inżynieria Środowiska, Górnictwo i Energetyka	1			2	33	15	31%	69%
Matematyka	1		1		16	1	6%	94%
Nauki Chemiczne	1			1	12	10	45%	55%
Nauki fizyczne	1		1		41	8	16%	84%
Nauki o Kulturze i Religii	1			1	5	4	44%	56%
Nauki o Zarządzaniu i Jakości		1		1	7	7	50%	50%
Nauki o Ziemi i Środowisku	1		1		16	13	45%	55%
Nauki Socjologiczne		1	1		8	5	38%	62%
	13	3	14	6	361	107	26	74

Akronimy nazw wydziałów i centrów badawczych

- WILiGZ – Wydział Inżynierii Lądowej i Gospodarki Zasobami
- WIMiIP – Wydział Inżynierii Metali i Informatyki Przemysłowej
- WEAIiIB – Wydział Elektrotechniki, Automatyki, Informatyki i Inżynierii Biomedycznej
- WIEiT – Wydział Informatyki, Elektroniki i Telekomunikacji
- WYMiR – Wydział Inżynierii Mechanicznej i Robotyki
- WGGiOŚ – Wydział Geologii, Geofizyki i Ochrony Środowiska
- WGGiIŚ – Wydział Geodezji Górniczej i Inżynierii Środowiska
- WIMiC – Wydział Inżynierii Materiałowej i Ceramiki
- WO – Wydział Odlewnictwa
- WMN – Wydział Metali Nieżelaznych
- WWNiG – Wydział Wiertnictwa, Nafty i Gazu
- WZ – Wydział Zarządzania
- WEiP – Wydział Energetyki i Paliw
- WFiIS – Wydział Fizyki i Informatyki Stosowanej
- WMS – Wydział Matematyki Stosowanej
- WH – Wydział Humanistyczny
- ACMiN – Akademickie Centrum Materiałów i Nanotechnologii